

## Personalordnung der Römisch-Katholischen Kirche Basel-Stadt

vom 27. Juni 2023

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf § 9 Abs. 1 Ziff. 5 der Kirchenverfassung, beschliesst folgende Ordnung:

<b>I. Geltungsbereich</b>
<p><b>Art. 1 Geltungsbereich</b></p> <p>Abs. 1 Diese Personalordnung regelt die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Angestellten der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt (Kantonalkirche) und deren Pfarrgemeinden.</p> <p>Abs. 2 Sie findet keine Anwendung auf Mitglieder der Synode, des Kirchenrates und des Pfarreirates.</p> <p>Abs. 3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für eine bestimmte Zeit oder jeweils nach grösseren Unterbrüchen Arbeitsleistungen übernehmen, gelten als Aushilfen. Auf diese können besondere Bestimmungen Anwendung finden.</p>
<p><b>Art. 2 Rechtsnatur</b></p> <p>Die in diesem Reglement geregelten Arbeitsverhältnisse sind privatrechtlicher Natur. Es gelten die obligationenrechtlichen Bestimmungen (Art. 319 – 362 OR).</p>
<b>II. Anstellung und Beendigung</b>
<p><b>Art. 3 Anstellungsvertrag</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.</p>
<p><b>Art. 4 Zuständigkeit und Voraussetzungen</b></p> <p>Abs. 1 Zuständig für die Wahl und Anstellung der Angestellten der Kantonalkirche ist der Kirchenrat. Er kann die Zuständigkeit innerhalb der Kantonalkirche delegieren.</p> <p>Abs. 2 Zuständig für die Wahl und Anstellung der Angestellten der Pfarrgemeinde ist (mit Ausnahme jener von Abs. 3) der Pfarreirat. Diese Wahlen unterliegen der Genehmigung durch den Kirchenrat. Der Kirchenrat kann seine Genehmigungskompetenz innerhalb der Kantonalkirche delegieren.</p> <p>Die Pfarrgemeinden können die Zuständigkeit der Anstellung mit entsprechendem Beschluss an den Kirchenrat übertragen.</p> <p>Bei einer Delegation der Anstellungszuständigkeit an den Kirchenrat ist das Präsidium des Pfarreirats berechtigt, die Anstellungsverträge inkl. Lohneinstufungen einzusehen.</p>

**Abs. 3**

Bei Pfarrern sowie bei Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern erfolgt die Wahl durch die Pfarrwahlkommission (stille Wahl) unter Vorbehalt, dass von 100 Stimmberechtigten eine Urnenwahl verlangt wird. Diese Wahlen unterliegen der Genehmigung durch den Kirchenrat.

**Abs. 4**

Für die Besetzung von Stellen, die eine bischöfliche Sendung voraussetzen, muss vor der Anstellung bzw. vor der Wahl das Einvernehmen der Bistumsleitung vorliegen.

**Abs. 5**

Für Seelsorgerinnen und Seelsorger mit bischöflicher Sendung ist die durch den Bischof erteilte Sendung eine zwingende Anstellungsvoraussetzung. Somit beginnt das Vertragsverhältnis frühestens mit deren Inkrafttreten.

**Abs. 6**

Die Anstellung erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Bewerberinnen und Bewerber der Anstellungsinstanz einen Privatauszug aus dem Strafregister einreichen. Bei der Anstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion ist zusätzlich zum Strafregisterauszug ein Sonderprivatauszug einzureichen.

**Art. 5 Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) ordentliche Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) fristlose Auflösung
- d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- e) Erreichen der Altersgrenze und Versetzung in den Ruhestand
- f) Tod
- g) Ablauf der Amtsdauer ohne Wiederwahl oder vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Amtsperiode gemäss diesem Artikel.

**Art. 6 Kündigung in der Probezeit**

**Abs. 1**

Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann schriftlich eine kürzere oder eine längere Probezeit vereinbart oder eine solche ausnahmsweise wegbedungen werden. Sie darf jedoch höchstens sechs Monate betragen. Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

**Abs. 2**

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, kann die Arbeitgeberin die Probezeit angemessen verlängern.

**Abs. 3**

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

**Abs. 4**

Für Pfarrer sowie für Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die auf eine feste Amtsdauer gewählt sind, besteht keine Probezeit.

### **Art. 7 Ordentliche Kündigung**

#### **Abs. 1**

Nach Ablauf der Probezeit gelten für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowohl für die Arbeitgeberin als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die folgenden Fristen:

- a) 1 Monat während des ersten Dienstjahres auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats;
- b) 2 Monate während des zweiten Dienstjahres auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats;
- c) 3 Monate vom Beginn des dritten Dienstjahres an auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats;
- d) Im Anstellungsvertrag können andere Kündigungsfristen vereinbart werden.

#### **Abs. 2**

Wird eine Kündigung in Erwägung gezogen, ist die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer vorgängig anzuhören.

#### **Abs. 3**

Für die Kündigung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern mit bischöflicher Sendung muss vor der Kündigung das Einvernehmen der Bistumsleitung vorliegen.

#### **Abs. 4**

Das Arbeitsverhältnis von Pfarrern sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern (Leitung der Pfarrei) kann während der Amtsperiode beidseits unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten, jeweils auf Ende eines Monats vorzeitig aufgelöst werden.

Die Zuständigkeit liegt beim Pfarreirat. Der Kündigungsentscheid unterliegt der vorgängigen Genehmigung durch den Kirchenrat.

Die Kündigung von Pfarrern sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern (Leitung der Pfarrei) steht unter dem Vorbehalt, dass von 100 Stimmberechtigten innert 6 Wochen nach Bekanntmachung der Kündigung durch den Pfarreirat verlangt wird, die Kündigung den Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde zu unterbreiten. Dadurch wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht gehemmt. Wenn die Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde die Kündigung bestätigen, bleibt es bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf den Kündigungstermin; wenn die Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde die Kündigung nicht bestätigen, wird das Anstellungsverhältnis zu den im Zeitpunkt der Kündigung geltenden Bedingungen fortgesetzt.

#### **Abs. 5**

Eine unrechtmässige Kündigung führt nicht zur Wiederanstellung bzw. Weiterbeschäftigung einer gekündigten Arbeitnehmerin bzw. eines gekündigten Arbeitnehmers. Die Arbeitgeberin hat auf Antrag der ungerechtfertigt gekündigten Person eine Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung zu prüfen.

#### **Abs. 6**

Zum Ende jedes Schuljahres wird der neue Anstellungsumfang für die Religionslehrkräfte nach vorheriger Kontaktnahme festgelegt, entsprechend dem Bedarf an Schulstunden im neuen Jahr. Eine nicht einvernehmliche Reduktion des Anstellungsumfangs hat unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen dieser Ordnung zu erfolgen.

### **Art. 8 Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses**

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung. Wird das befristete Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

### **Art. 9 Fristlose Auflösung**

Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

Die Bestimmungen von Art. 7 Abs. 2 – 5 gelten auch für die fristlose Auflösung.

### **Art. 10 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen**

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.

### **Art. 11 Beendigung infolge Alter**

Abs. 1

Das Arbeitsverhältnis endet infolge Erreichens der Altersgrenze ohne Kündigung mit dem 65. Altersjahr für Frauen und für Männer. Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist im Rahmen der Bestimmungen des Pensionskassenreglementes möglich.

Abs. 2

Bei Vorliegen wichtiger Gründe ist eine Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze oder die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus möglich.  
Neuanstellungen nach Erreichen der Altersgrenze oder die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze erfolgen stets befristet.

Abs. 3

Pfarrer sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die während einer festen Amtsdauer das 65. Altersjahr erreichen, vollenden ihre Amtsdauer, soweit nichts anderes vereinbart wird.

## **III. Rechte und Pflichten**

### **1. Arbeitsleistung, interne Beschwerde**

#### **Art. 12 Arbeitsleistung**

Abs. 1

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllen die ihnen übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft und widmen ihre Arbeitszeit ausschliesslich ihrer Arbeit.

Abs. 2

Sie dürfen ohne schriftliche Bewilligung des Kirchenrates keine Nebenbeschäftigung annehmen, welche ihre Tätigkeit bei der Kantonalkirche beeinträchtigen könnte. Die Bewilligung ist im Voraus einzuholen. Vor der Erteilung der Bewilligung hört der Kirchenrat die direkten Vorgesetzten der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers an.

Abs. 3

Die Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs ist gewährleistet.

Abs. 4

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Vorgesetzte führen mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch. Dabei werden die Erfahrungen und Erwartungen besprochen und die Ziele festgelegt. Der Kirchenrat regelt die Details in einem Reglement. Bei Personen, die mit einer bischöflichen Sendung arbeiten, wird das Mitarbeitergespräch nach den inhaltlichen Vorgaben des Bistums geführt.

Abs. 5

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewahren Verschwiegenheit. Diese Pflicht gilt über die Dauer der Anstellung hinaus. Auf die Bestimmungen über den Datenschutz wird besonders hingewiesen.

Abs. 6

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion müssen spätestens alle drei Jahre neue, aktualisierte Privatauszüge und Sonderprivatauszüge einreichen.

### **Art. 13 Ablehnung von Vorteilen**

Abs. 1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Abs. 2

Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

### **Art. 14 Interne Beschwerde**

Abs. 1

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, unter Einhaltung des Instanzenweges Beschwerden über ihr Arbeitsverhältnis anzubringen. Im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz steht den von Belästigungen betroffenen Personen das Recht zu, direkt bei dem/der Verwalter/in der kantonkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung jeweils einzeln oder direkt beim Kirchenrat Beschwerde einzureichen und ein Verfahren zu verlangen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Gleichstellung von Frau und Mann bleiben vorbehalten.

Abs. 2

Mitarbeitende sind berechtigt, der Ombudsperson der Kantonalkirche Missstände zu melden. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.

Abs. 3

Die Ombudsperson der Kantonalkirche wird durch die Synode gewählt und ist unabhängig. Sie berichtet jährlich anonymisiert der Synode über die Aktivitäten.

Abs. 4

Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

Abs. 5

Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 12 Abs. 5 und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

Abs. 6  
Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

## 2. Besoldung

### Art. 15 Lohn

Die Löhne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nach Funktion und Aufgaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von Lohnklassen und Stufen gemäss den nachfolgenden Bestimmungen festgelegt.

### Art. 16 Richtpositionen und Lohnklassen

#### Abs. 1

Die Einreihung der Stellen erfolgt gemäss den Richtpositionen im Anhang 1, die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind (=Einreihungsplan=ERP).

#### Abs. 2

Es bestehen 13 Lohnklassen. Jede Lohnklasse hat 25 Jahresstufen.

#### Abs. 3

Der Kirchenrat umschreibt die Richtpositionen in einem Reglement.

#### Abs. 4

Für die den einzelnen Lohnklassen und -stufen zukommenden Lohnansätze ist der Anhang 2 massgebend (= Lohntabelle). Der Kirchenrat erlässt Richtlinien für die Festlegung der Löhne von Auszubildenden und Fortzubildenden.

#### Abs. 5

Die Synode ist zuständig für die Festlegung und die Änderung des Anhangs 1 und 2.

#### Abs. 6

Der Kirchenrat berichtet jährlich gleichzeitig mit dem Voranschlag über die Teuerung. Er stellt den Antrag an die Synode, ob und in welcher Höhe eine Teuerungsanpassung erfolgen soll und berücksichtigt dabei den Indexstand (Konsumentenpreisindex) und die finanziellen Verhältnisse der Kantonalkirche.

### Art. 17 Einreihung

#### Abs. 1

Die einzelnen Stellen werden durch den Kirchenrat in die gemäss Art. 16 beziehungsweise Anhang 1 zutreffende Lohnklasse eingereiht.

#### Abs. 2

Die Einreihung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die zutreffende Lohnklasse und Lohnstufe erfolgt durch den Kirchenrat. Der Kirchenrat kann diese Kompetenz an den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen delegieren.

#### Abs. 3

Die Festsetzung der Löhne der Auszubildenden und der Fortzubildenden erfolgt im Rahmen der Richtlinien des Kirchenrates durch den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen.

Abs. 4

Für Funktionen beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pfarrgemeinden hat der zuständige Pfarreirat das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.

Abs. 5

Für Funktionen beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überpfarreilicher Institutionen haben Kommissionen, welche für die Anstellung des Personals ein Vorschlagsrecht besitzen, auch das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.

Abs. 6

In begründeten Fällen oder zur Gewinnung bzw. Erhaltung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Auszeichnung besonders hervorragender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann der Kirchenrat ad-personam-Einreihungen vornehmen.

### **Art. 18 Berechnung der Stufe; Einstell-Lohn**

Abs. 1

Stufeneinreihung und Stufenanstieg erfolgen ordentlicherweise gemäss der Berufserfahrung beziehungsweise gemäss bei der Kantonalkirche geleisteten Dienstjahren. Bei der Einstellung wird nebst der bisherigen Berufserfahrung berufsförderliche Lebenserfahrung insbesondere in der Familienarbeit angemessen angerechnet.

Abs. 2

Werden alle Anforderungen der zu besetzenden Funktion erfüllt, erfolgt die Stufeneinreihung abschliessend aufgrund der in Abs. 1 errechneten Erfahrung.

Werden nicht alle Anforderungen der zu besetzenden Funktion erfüllt, wird ein von der Stelleneinreihung abweichender Einstell-Lohn festgesetzt.

Abs. 3

Bei Abwesenheiten von insgesamt mehr als sechs Monaten pro Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall, Militärdienst, bezahltem oder unbezahltem Urlaub und dergleichen erfolgt für das nächste Jahr kein Stufenanstieg. Teilweise Abwesenheiten werden prozentual angerechnet.

Abs. 4

In begründeten Fällen oder zur Gewinnung bzw. Erhaltung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern oder zur Auszeichnung besonders hervorragender Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer kann der Kirchenrat ad-personam-Einstufungen vornehmen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pfarrgemeinden hat der zuständige Pfarreirat das Recht, einen Antrag zu stellen.

Abs. 5

Bei nachhaltig ausgezeichneten Leistungen kann für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Abweichung vom regulären Stufenanstieg um eine oder zwei zusätzliche Jahresstufen erhöht werden. Näheres regelt der Kirchenrat in einem Reglement.

### **Art. 19 Berechnung der Dienstjahre**

Abs. 1

Die Dienstjahre werden nach effektiven Jahren berechnet. Für die Einstufung wird jedoch auf das Kalenderjahr abgestellt.

Abs. 2

Bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli zählt das Eintrittsjahr für die Einstufung als volles Dienstjahr; bei Eintritt nach dem 1. Juli gilt für die Einstufung erst das nächste Kalenderjahr als erstes Dienstjahr.

**Art. 20 Lohnzahlung bzw. 13. Monatslohn**

Abs. 1

Wenn aus dem Arbeitsvertrag nichts anderes hervorgeht, stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis.

Abs. 2

Die Lohnauszahlung erfolgt jeweils in den letzten Tagen jedes Monats.

Abs. 3

Zum ordentlichen Jahresgehalt wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet, der im November ausbezahlt und aufgrund des ordentlichen Jahresgehaltes berechnet wird - ohne Einbezug von Zulagen. Bei Austritt im Laufe des Kalenderjahres wird der 13. Monatslohn pro rata mit der letzten Gehaltszahlung ausgerichtet.

Abs. 4

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Aushilfen gelten, werden im Stundenlohn entlohnt.

Abs. 5

Lehrkräfte, die nur während eines Teils des Schuljahres Unterricht erteilen (Überbrückung von Abwesenheiten der zuständigen Lehrkraft) gelten als Aushilfsangestellte und werden im Stundenlohn entlohnt.

**Art. 21 Sozialzulagen**

Abs. 1

Geburtszulage

Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.

Abs. 2

Kinder und Ausbildungszulagen

a) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für jedes Kind gemäss Familienzulagengesetz (SR 836.2) bis zum vollendeten 16. Altersjahr eine Kinderzulage und anschliessend während dessen Ausbildung, längstens jedoch bis zum vollendeten 25. Altersjahr, eine Ausbildungszulage.

b) Der Kirchenrat kann bei berechtigterweise andauernder Ausbildungssituation auch über das 25. Altersjahr hinaus eine erhöhte Kinderzulage bewilligen, ebenso bei Invalidität des Kindes.

Abs. 3

Unterhaltszulagen

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäss Abs. 2 eine Kinder- oder Ausbildungszulage erhalten, haben auch Anspruch auf eine Unterhaltszulage.

b) Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Sinne von Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten aufkommen. Davon ausgenommen ist grundsätzlich die Unterhaltspflicht gegenüber Ehegatten.

c) Entsteht durch schwere Krankheit oder Invalidität eines Ehegatten bzw. einer Ehegattin während längerer Zeit ein anderweitig nicht gedeckter zusätzlicher Aufwand, so kann der Kirchenrat auch



hierfür eine Unterhaltszulage bewilligen. Diese soll bedarfsgerecht abgestuft werden und entspricht im Maximum der Unterhaltszulage für zwei Kinder.

d) Der Kirchenrat kann auch für weitere Verwandte, für welche Angestellte zur Hauptsache aufkommen und die in ihrem Haushalt leben, bei nachgewiesenem besonderen Bedürfnis eine bedarfsgerecht abgestufte Unterhaltszulage bewilligen, im Maximum in der Höhe der Unterhaltszulage für zwei Kinder.

Abs. 4

Gemeinsame Bestimmungen

a) Die Zulagen werden nur ausgerichtet, soweit nicht andere Arbeitgebende für den gleichen Sachverhalt bereits analoge Zulagen ausrichten. Ein Doppelbezug der Zulagen ist ausgeschlossen.

b) Bei einer teilzeitlichen Anstellung werden die Zulagen prozentual zum Anstellungsumfang ausgerichtet; vorbehalten bleiben die Vorschriften über die Mindestvergütungen der Familienausgleichskassen.

c) Die absolute Höhe der gesamten Zulagen wird durch die Synode bestimmt (Anhang 3).

#### **Art. 22 Lohnnachgenuss**

Hinterbliebene, für deren Unterhalt verstorbene Angestellte zum überwiegenden Teil aufgekommen sind, erhalten den Lohn für weitere zwei Monate ausgerichtet, ohne Anrechnung allfälliger Leistungen der Pensionskasse. In Zweifelsfällen entscheidet der Kirchenrat.

#### **Art. 23 Spesenvergütung**

Der Kirchenrat erlässt über die Vergütung der Spesen, welche den Angestellten in Erfüllung ihrer amtlichen Pflichten entstehen, ein Reglement.

#### **Art. 24 Dienstaltersgeschenk**

Abs. 1

Nach zehn, fünfzehn und zwanzig Dienstjahren wird ein Dienstaltersgeschenk im Umfange eines halben, nach fünfundzwanzig und nach je weiteren fünf Dienstjahren ein solches im Umfange eines ganzen Bruttomonatslohnes, exklusive Zulagen, ausgerichtet.

Abs. 2

Unterbrüche in der Anstellung bei der Kantonalkirche von insgesamt maximal einem Jahr unterbrechen den Fristenlauf nicht, zählen jedoch selbst nicht mit für die Berechnung des Anspruches. Länger dauernde Unterbrüche in der Anstellung bei der Kantonalkirche, welche nachgewiesenermassen ausschliesslich wegen der Erfüllung von Familienpflichten bedingt waren, ohne dass eine Drittanstellung bestanden hat, unterbrechen den Fristenlauf ebenfalls nicht, zählen jedoch selbst nicht mit für die Berechnung des Anspruches.

Abs. 3

Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise auch in Form von zusätzlichen Ferien bezogen werden, sofern dies aus betrieblicher Sicht möglich ist. Der entsprechende Antrag ist mit einer Stellungnahme der betroffenen Vorgesetzten dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen zum Entscheid vorzulegen.

Abs. 4

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge Pensionierung oder Invalidität aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und mehr als zehn Dienstjahre geleistet haben, erhalten ein

Austrittsgeschenk in der Höhe des pro-rata-Anteiles des nächsten Dienstaltersgeschenkes. Dasselbe gilt für die Hinterbliebenen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach mehr als zehn Dienstjahren durch den Tod aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sofern diese zum überwiegenden Teil für deren Unterhalt aufgekommen sind.

### 3. Arbeitszeit

#### Art. 25 Arbeitszeit

Abs. 1

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Abs. 2

Der/Die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen bestimmen für das Verwaltungspersonal die ordentlichen Arbeitszeiten. Im Übrigen werden die Arbeitszeiten durch den Arbeitsvertrag geregelt oder ergeben sich aus den Stellenbeschreibungen und den zu erfüllenden Aufgaben.

Abs. 3

Mindestens ein freier Tag pro Woche muss in jedem Arbeitsvertrag gewährleistet werden.

Abs. 4

Die bei verschiedenen Funktionen erforderliche Arbeit an Abenden, Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie nachts berechtigt nicht zu Zulagen.

Abs. 5

Der Kirchenrat kann in einem Reglement flexible Arbeitszeitmodelle einführen.

#### Art. 26 Überstunden

Überstunden, die von zuständigen Vorgesetzten angeordnet worden sind, werden grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer abgegolten.

### 4. Krankheit, Unfall, Militärdienst, Berufliche Vorsorge

#### Art. 27 Krankheit und Unfall

Abs. 1

Krankheits- und Unfallabsenzen sind unverzüglich den direkten Vorgesetzten und dem/der Leiter/in Personalabteilung zu melden. Diese können ein Arztzeugnis verlangen. Bei Krankheiten, die länger dauern als sieben Kalendertage, ist dem/der Leiter/in Personalabteilung unverzüglich und ohne besondere Aufforderung ein Arztzeugnis einzureichen. Im Übrigen gelten die entsprechenden Vorschriften der massgebenden Versicherung.

Abs. 2

Krankheits- und Unfalltage während der Ferien zählen nicht als Ferientage, wenn sie so bald als möglich gemeldet worden sind und durch ein genügendes Arztzeugnis belegt sind.

**Abs. 3**

Die Kantonalkirche kann eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Den Betroffenen steht in diesem Falle das Wahlrecht unter vier vom Kirchenrat der Kantonalkirche gewählten Vertrauensärzten und Vertrauensärztinnen zu.

**Art. 28 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung**

**Abs. 1**

Unter Anrechnung der Leistungen der Krankentaggeld- bzw. Unfallversicherung richtet die Kantonalkirche bei Krankheit oder Unfall 100% des ordentlichen Lohnes zuzüglich Sozialzulagen aus:

- a) im ersten Dienstjahr während zwei Monaten;
- b) ab dem zweiten Dienstjahr während sechs Monaten.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, allfällige Haftpflichtansprüche an die Kantonalkirche bzw. die Versicherung abzutreten, sofern diese Leistungen erbracht haben.

**Abs. 2**

Die Kantonalkirche versichert festangestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Lohnausfall bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. Die Dauer der Karenzfrist sowie die Dauer und der Umfang der Lohnfortzahlungspflicht gehen im Einzelnen aus den der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer übergebenen Versicherungsbedingungen hervor. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im AHV-Alter oder mit IV-Rente können nur beschränkt oder gar nicht für Krankengeld versichert werden; massgebend sind die jeweils geltenden Versicherungsbedingungen.

**Abs. 3**

Sofern Leistungen einer gesetzlichen oder einer von der Arbeitgeberin freiwillig abgeschlossenen Versicherung zur Ausrichtung gelangen, treten deren Leistungen (nach Ablauf allfälliger Wartefristen) an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gemäss Art. 324a und 324b OR (vorbehältlich Abs. 1).

**Abs. 4**

Die Arbeitgeberin ist befugt, für den Fall von Lohnersatzleistungen zur Vermeidung einer Überentschädigung einen Nettolohnausgleich vorzunehmen.

**Abs. 5**

Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

**Art. 29 Krankentaggeld- und Unfallversicherung**

Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird von der Kantonalkirche und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je zur Hälfte übernommen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Kantonalkirche.

**Art. 30 Schwangerschaft und Mutterschaft**

Bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird der betreffenden Arbeitnehmerin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt. An die Lohnzahlung wird die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.

Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:

- a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder
- b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

### Art. 31 Militärdienst

Abs. 1

Sind Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer wegen schweizerischen obligatorischen Militärdiensts, militärischen Frauendienstes, Zivilschutzdienstes, zivilen Ersatzdienstes, Feuerwehrdiensts an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie Anspruch auf folgende Besoldung unter Abzug der ihnen zustehenden Vergütung der Erwerbersatzordnung:

Alleinstehende:

- a) Rekrutenschule 50%
- b) übrige Dienstleistungen
  - bis max. vier Wochen pro Kalenderjahr 100%
  - ab der 5. Woche bis zum ordentlichen Dienstende 80%

Verheiratete und Alleinstehende mit Unterstützungspflicht

- a) Rekrutenschule 100%
- b) übrige Dienstleistungen
  - bis max. vier Wochen pro Kalenderjahr 100%
  - ab der 5. Woche bis zum ordentlichen Dienstende 100%

### Art. 32 Pensionskasse

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei derjenigen Vorsorgeeinrichtung versichert, der sich die Arbeitgeberin angeschlossen hat. Die Rechte und Pflichten der Versicherten, die Höhe der Beiträge sowie die Anspruchsvoraussetzungen, die Art und der Umfang der Leistungen der Vorsorgeeinrichtung sind in deren Reglementen festgehalten.

## 5. Ferien und Absenzen

### Art. 33 Ferien

Abs. 1

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

Abs. 2

Vom Kalenderjahr an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, besteht ein Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

Abs. 3

Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres werden die Ferien pro rata berechnet.

Abs. 4

Eine Ferienwoche entspricht der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage.

Abs. 5

Ferien sollen grundsätzlich in dem Kalenderjahr bezogen werden, für welches der Anspruch entsteht. Für die Übertragung der Ferien des Vorjahres über den 31. Mai hinaus bedarf es der rechtzeitig eingeholten schriftlichen Zustimmung der direkten Vorgesetzten. Die direkten Vorgesetzten sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Ferien innert Frist beziehen können und auch tatsächlich beziehen. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann ausnahmsweise eine Barauszahlung nicht bezogener Ferien erfolgen.

Abs. 6

Die Lehrkräfte für Religionsunterricht haben während der ordentlichen Schulferien frei. Bei Ein- und Austritt während des Schuljahres erfolgt eine spezielle Berechnung auf Stundenlohnbasis. Die Ferien der Lehrkräfte für Religionsunterricht müssen während der Schulferien bezogen werden. Bei Lehrkräften, welche nur zu einem Teil im Religionsunterricht tätig und daneben mit anderen Aufgaben betraut sind, werden die Abs. 3 bis 5 vertraglich präzisiert.

### Art. 34 Dienstfreie Tage

Abs. 1

Ausser an den gesetzlich bestimmten öffentlichen Ruhetagen wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an zwei Nachmittagen der Basler Fasnacht frei gegeben.

Abs. 2

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten mindestens 12 Feiertage. Fällt ein Feiertag auf ein Wochenende, wird dieser als zusätzlicher Ferientag gutgeschrieben. Der Kirchenrat legt diese Feiertage fest.

Abs. 3

Seelsorgende und Kirchenmusiker mit mindestens 50 Stellenprozenten haben an gesetzlichen Feiertagen im Rahmen ihrer Verpflichtungen zu arbeiten. Sämtliche gesetzlichen Feiertage sind nach Möglichkeit in der Folge als Ferientage zu gewähren. Es sind mindestens 12 freie Wochenende pro Jahr zu gewähren.

Abs. 4

Fallen dienstfreie Tage gemäss Abs. 1 und 2 auf einen normalen Werktag (Montag bis Freitag) und haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesem Tag gemäss Dienstplan Ruhetag, so können

sie den freien Tag oder freien Halbttag zusätzlich beziehen. Dasselbe gilt, wenn ein solcher Tag in die Ferien fällt.

Abs. 5

Teilzeitangestellte haben Anspruch auf Bezug dienstfreier Tage im prozentualen Umfang ihrer Anstellung.

### **Art. 35 Bezahlter Urlaub und bezahlte Absenzen**

Abs. 1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der von den direkten Vorgesetzten zu bewilligen ist, wie folgt:

a) Hochzeiten:

- eigene: 3 Tage
- eigener Kinder/Geschwister: 1 Tag
- eigene silberne Hochzeit: 1 Tag

b) Todesfälle:

- nahe Angehörige: bis 5 Tage
- andere Verwandte oder nahestehende Personen: bis 1 Tag (Teilnahme Bestattung)

c) Wohnungswechsel: 1 Tage

d) Aushebung: 1 Tag

Abs. 2

Auf begründetes Gesuch kann der Kirchenrat in angemessenem Rahmen bezahlte Urlaube bewilligen, namentlich

a) zur Fort- und Weiterbildung im Interesse der Kantonalkirche (vgl. Art. 38);

b) zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes.

Abs. 3

Als nahe Angehörige im Sinne dieser Ordnung gelten alle im gleichen Haushalt wohnenden Personen sowie die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und die Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister sowie die Eltern und Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners und der Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird.

### **Art. 36 Vaterschaftsurlaub**

Abs. 1

Bei Geburt eines Kindes steht dem Vater das Recht auf 20 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub zu.

Abs. 2

Davon sind mindestens zehn Tage innert sechs Monaten sowie die restlichen Tage innert zwölf Monaten ab Geburt zu beziehen. Innert dieser Rahmenfristen kann der Urlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auch tageweise bezogen werden. Der Anspruch besteht auch bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft der Mutter des Kindes mindestens 23 Wochen gedauert hat.

#### **Art. 37 Unbezahlter Urlaub**

**Abs. 1**

Auf schriftliches Gesuch hin können der/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen Urlaub bewilligen, wenn die zu erfüllenden Aufgaben dies gestatten. Die direkten Vorgesetzten sind zuvor anzuhören.

**Abs. 2**

Für die Weiterführung der Sozialversicherungen, insbesondere der Unfallversicherung, während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes, der 30 Kalendertage überschreitet, müssen die beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst besorgt sein. Allfällige Beiträge der Arbeitgeberin an AHV/IV/EO/ALV, PK und dergleichen sind von den beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu tragen.

#### **Art. 38 Fort- und Weiterbildung, Supervision**

**Abs. 1**

Die Arbeitgeberin erwartet, dass sich ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmässig fortbilden, um die Qualifikation am Arbeitsplatz zu erhalten und zu verbessern. Sie stellt dazu die erforderlichen Mittel zur Verfügung.

**Abs. 2**

Seelsorgerinnen und Seelsorger sowie Lehrpersonen sind verpflichtet, vom Bistum nach deren Richtlinien als obligatorisch erklärte Fortbildungen zu besuchen.

**Abs. 3**

Soweit sinnvoll, kann der Kirchenrat auch Beiträge an die Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewähren.

**Abs. 4**

Der Kirchenrat kann ferner Beiträge gewähren an Supervision, soweit diese als berufliche Fort- oder Weiterbildung angesehen werden kann.

**Abs. 5**

Der Kirchenrat regelt die Anspruchsvoraussetzungen und die Bewilligungsmodalitäten in Reglementen.

### **IV. Schluss- und Übergangsbestimmungen**

#### **Art. 39 Ausführungsbestimmungen**

Der Kirchenrat erlässt die zur Ergänzung dieser Ordnung erforderlichen Reglemente und Modellumschreibungen für einzelne Stellen bzw. Aufgabenbereiche.

#### **Art. 40 Anhänge**

Folgende Anhänge bilden Bestandteil dieser Ordnung:

1. Einreihungsplan (Art. 16 Abs. 1)
2. Lohntabelle (Art. 16 Abs. 4)

3. Sozialzulagen (Art. 21):  
3.1 Geburtszulage;  
3.2 Kinder- und Ausbildungszulagen;  
3.3 Unterhaltszulage.

#### **Art. 41 Übergangsbestimmungen**

Abs.1

Diese Personalordnung gilt mit Ausnahme des folgenden Sachverhaltes, uneingeschränkt für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten abgeschlossen worden sind.

Abs. 2

Die Amtszeiten der gewählten Pfarrer und Gemeindeleiterinnen laufen am 31. Dezember 2023 aus. Die Bestimmungen unter Titel II (Anstellung und Beendigung) der vorliegenden Personalordnung gelten für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Personalordnung bereits gewählten Pfarrer und Gemeindeleitern erst ab Beginn der neuen Amtszeit, d.h. ab 1. Januar 2024.

#### **Art. 42 Aufhebung des bisherigen Rechts und Inkrafttreten**

Abs. 1

Die Personalordnung vom 20. Juni 2000 wird aufgehoben. Sie wird durch die vorliegende Personalordnung ersetzt.

Abs. 2

Diese Ordnung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum.

Abs. 3

Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.<sup>1</sup>

---



<sup>1</sup> Wirksam seit 1. Oktober 2023



## EINREIHUNGSPLAN

Beschluss betr. Einreichungsplan  
(Anhang 1 zur Personalordnung)  
vom 27. Juni 2023 <sup>2</sup>

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt legt  
gemäss Art. 16 der Personalordnung den Einreichungsplan wie folgt fest:

		Klasse												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
<b>100 Seelsorge / Verkündigung</b>														
100.A	Seelsorg. Führungsfunktion 1	■												
101.B	Seelsorg. Führungsfunktion 2	■	■	■										
102.C	Seelsorgende/Spezialseelsorgende		■	■	■	■								
103.D	Katecheten RPI/KIL/FH Pfarrei			■	■	■	■							
104.C	Kirchenmusikalische Funktion Var. A		■	■	■	■								
105.D	Kirchenmusikalische Funktion Var. B			■	■	■	■							
109.E	Religionslehrkraft				■	■	■	■						
113.E	Sozialarbeit/Jugendarbeit				■	■	■	■						
<b>200 Verwaltung/Administration</b>														
201.A	Administrative Führungsfunktion 1	■	■	■										
202.C	Administrative Führungsfunktion 2		■	■	■	■								
203.D	Fachverantwortliche			■	■	■	■							
205.E	Adm. Funktion mit erweiterten Aufgaben				■	■	■	■						
206.G	Adm. Funktion Variante A						■	■	■					
<b>300 Handwerk / Hauswirtschaft</b>														
301.G	Handw. / Technische Funktion mehrere Liegenschaften						■	■	■					
302.H	Handw. / Technische Funktion						■	■	■	■				
303.L	Technische Hilfsfunktion/Reinigung												■	■
 <i>umschriebene Richtposition</i>  <i>nicht umschriebene Richtposition</i>														

<sup>2</sup> Wirksam seit 1. Oktober 2023

**Lohntabelle**

Beschluss betr. Anpassung der Lohntabelle per 01.01.2024

(Anhang 2 der Personalordnung)

vom 28. November 2023

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt legt

gemäss Art. 16 der Personalordnung die den einzelnen Lohnklassen und

Lohnstufen zukommenden Lohnansätze der Lohntabelle wie folgt fest:

(Frankenbeträge pro Jahr inklusiv 13. Monatslohn)

Lohn- Klasse	Lohnstufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	106'962	111'240	115'519	118'728	121'937	124'076	126'215	128'354	129'424
B	99'445	103'423	107'401	110'384	113'367	115'356	117'345	119'334	120'328
C	92'169	95'856	99'543	102'308	105'073	106'916	108'759	110'603	111'524
D	85'184	88'591	91'999	94'554	97'110	98'813	100'517	102'221	103'073
E	78'540	81'682	84'823	87'179	89'536	91'106	92'677	94'248	95'033
F	72'286	75'177	78'069	80'237	82'406	83'852	85'297	86'743	87'466
G	66'468	69'127	71'785	73'779	75'774	77'103	78'432	79'762	80'426
H	61'133	63'578	66'024	67'858	69'692	70'914	72'137	73'360	73'971
I	56'326	58'579	60'832	62'522	64'212	65'338	66'465	67'591	68'154
J	52'088	54'172	56'255	57'818	59'380	60'422	61'464	62'506	63'026
K	48'461	50'399	52'338	53'792	55'246	56'215	57'184	58'153	58'638
L	45'483	47'302	49'122	50'486	51'851	52'760	53'670	54'579	55'034
M	43'240	44'970	46'699	47'996	49'294	50'158	51'023	51'888	52'320

Lohn- Klasse	Lohnstufe								
	10	11+12	13+14	15+16	17+18	19+20	21+22	23+24	25
A	130'494	131'563	132'633	133'703	134'772	135'842	136'911	137'981	139'051
B	121'323	122'317	123'312	124'306	125'301	126'295	127'290	128'284	129'279
C	112'447	113'368	114'290	115'211	116'133	117'055	117'976	118'898	119'820
D	103'924	104'776	105'628	106'480	107'332	108'184	109'036	109'887	110'739
E	95'819	96'604	97'390	98'175	98'960	99'746	100'531	101'317	102'102
F	88'189	88'912	89'635	90'358	91'080	91'803	92'526	93'249	93'972
G	81'091	81'756	82'420	83'085	83'750	84'414	85'079	85'744	86'408
H	74'583	75'194	75'805	76'416	77'028	77'639	78'251	78'862	79'473
I	68'717	69'281	69'844	70'408	70'971	71'534	72'097	72'661	73'224
J	63'548	64'068	64'589	65'110	65'631	66'152	66'673	67'194	67'714
K	59'122	59'607	60'092	60'576	61'061	61'545	62'030	62'515	62'999
L	55'489	55'944	56'399	56'854	57'309	57'763	58'218	58'673	59'128
M	52'753	53'185	53'618	54'050	54'482	54'915	55'347	55'780	56'212

## Sozialzulagen

### Beschluss betr. die Höhe der Sozialzulagen (Anhang 3 zur Personalordnung) vom 27. Juni 2023<sup>3</sup>

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt legt gemäss Art. 21 der Personalordnung der RKK die absolute Höhe der Sozialzulagen wie folgt fest:

#### 1. Geburtszulage

einmalig Fr. 600.--

#### 2. Kinderzulage

gemäss Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen  
(Familienzulagengesetz; EG FamZG) des Kantons Basel-Stadt

#### 3. Unterhaltszulage

Die Höhe der folgenden Unterhaltszulagen richtet sich nach den Unterhaltszulagen des Kantons Basel-Stadt und wird bei Veränderung automatisch angepasst:<sup>4</sup>

- |                                    |                      |
|------------------------------------|----------------------|
| a. bei einer Kinderzulage          | Fr. 440.75 pro Monat |
| b. bei zwei Kinderzulagen          | Fr. 538.75 pro Monat |
| c. bei drei Kinderzulagen          | Fr. 576.50 pro Monat |
| d. bei vier und mehr Kinderzulagen | Fr. 606.75 pro Monat |

<sup>3</sup> Wirksam seit 1. Oktober 2023

<sup>4</sup> In Kraft seit 01.01.2025, Anpassung aufgrund Änderung des Anhangs zur Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 10. Dezember 2024