

## Vernehmlassung Teilrevision ABO 2010 - Resultate der Vernehmlassung (4. Mai 2020)

	Rückmeldung gegeben	Kommentar / Bemerkungen
1 Aesch	1	§1 Abs1 Variante 2 - "unabhängig vom Beschäftigungsgrad" streichen, Abs2 Klammer ergänzen mit "und der Kirchgemeinden", §2 Variante 1, §3 Abs 3 ...klärt "vor Abschluss eines Vertrages" ab, ob...§4 Abs 4 "aus wichtigen Gründen" streichen, §7 Abs2 statt Lehrpersonen "Personen, die Religionsunterricht erteilen", §13 aktuelle Version beibehalten, §14 Abs 1 keine Begründung für einheitliche Regelung soll individuell entschieden werden - der Jahreslohn wird in 12 oder 13 Raten ausbezahlt, §16 neue Formulierung Abs1 Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde stellt allen Personen gemäss §1 die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung, Abs2 Wo eine Dienstwohnung untrennbar mit dem Arbeitsplatz verbunden ist, kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat den Bezug der Dienstwohnung vorschreiben. Die Bedürfnisse beider Vertragsparteien sind dabei angemessen zu berücksichtigen, Abs3 Wenn Mitarbeitende oder Seelsorgende eine Dienstwohnung beziehen, wird ein der Situation entsprechender Mietzins erhoben, §19 Variante 2, §22 Abs2 "grundsätzlich" ist beizubehalten, Abs 2bis Ergänzung:...entscheidet der Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat "in Absprache mit der vorgesetzten Person"..., §23 Titel: Absenzen, Urlaub, Abs 5 Ergänzung "nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person", §23a Abs2 "bezahlten Urlaub" ersetzen durch "bezahlte Absenzen", §26 weglassen
2 Allschwil	1	§1 Variante 2, §2 Variante 1, §14 Kirchenrat ist dafür, §19 Variante 1, §22 gut so
3 Arlesheim	1	§1 Variante 2, §3 Abs. 5 Satz nicht sinnvoll, § 14 Abs.1 Warum diese Änderung, administrativ hoher Aufwand, §21 Abs. 1 Vorschlag 365 Tage Lohn 100%, bis höchstens 730 Tage Lohn 80%, §22 Abs. 2bis Ferien innerhalb 3 Monate des Folgejahrs beziehen, danach erlischt Guthaben, §23 Abs 4 bis innerhalb welcher Frist? §26 31.12.2019 statt 2015
4 Binningen-Bottmingen	1	§2 Variante 1, §4 nach auf ihr Begehren hin "aber" einfügen, §8b Bei Kündigung sollten Gründe angegeben werden, das entspricht der Regel, §14 13 Monatslohnraten beibehalten - wird oft für Steuerzahlung genutzt, §19 KGR bestimmen Vorsorgeeinrichtung für MA - Macht keinen da Stellenwechsel Wechsel der Verantwortung - wir sind nicht "Geschäftsinhaber", §20 Lohnfortzahlung bei Todesfall tatsächlich so? §23 Todesfall nahestehender Person (Definition?)
5 Birsfelden	1	§1 Variante 2, §2 Variante 2, §3 Probezeit beträgt 3 Monate sofern nicht anders vereinbart, maximal um drei Monate verlängerbar, §6 Während Probezeit Kündigung jederzeit möglich Frist 7 Tage, §14 13 Monatsraten bevorzugt, wenn admin. Aufwand bei 12 Raten vermindert wird, dann nur 12 Raten, §19 Variante 2, §22 5 Wochen Ferien sind üblich, mindestens 10 Arbeitstage jährlich zusammenhängende Ferien, §23 Ferien für eigene Hochzeit 3 Tage sehr moderne Anwendung
6 Blauen		
7 Brislach		
8 Burg		
9 Dittingen		
10 Duggingen	1	siehe Aesch
11 Ettingen	1	§1 Variante 1 wird abgelehnt, Zusatz "Die Kirchgemeinden können ihre Mitarbeitenden ganz oder teilweise der ABO unterstellen", §2 Feiertage explizit aufzählen, Gleitzeit- und Überstundenregelung definieren, Festlegung Stundensatz für Rückzahlung von Überstunden, §6 eine Zweiteilung 7 / 30 Tage wie bisher besser, §8b kann bei Kündigung durch MA auch eine Freistellung erfolgen?, §12 Treueprämie noch zeitgemäss/fair? Fixer Betrag unabhängig von Lohn nicht sinnvoller? §14 Stundenlohn für Überstunden unklar, Auszahlung in 12 Raten gut, bei Austritt kein Anspruch auf Anteil 13. Monatslohn, diese Frage ist nirgends geregelt, bei Stundenlöhnern sollte Anteil am 13. Monatslohn einberechnet werden, §22 Generell 5 Wochen Ferien bis Alter 55 heute zeitgemäss
12 Frenkendorf-Füllinsdorf		
13 Gelterkinden	1	keine Bemerkungen, generelle Zustimmung
14 Grellingen		
15 Laufen	1	§2 Abs.5 Variante 1, §4 Abs. 3 oder 4 sollte darauf hinweisen, dass Reglemente der Sozialversicherung eingehalten werden müssen, §8b Abs. 6 Passus eingrenzen auf Klerus, Seelsorge und allenfalls Sakristane mit Beschäftigung über 50%, sinnlos Stundenlöhner und Teilzeitkräfte mit Pensen unter 50% zu melden - unnötiger Verwaltungsaufwand, §10 auch auf §7 Abs. 1 und 2 verweisen wie schon in §8 Abs.4, ist die Lohnfortzahlung nach Entzug der kirchlichen Missio sinnvoll? Besser wäre dass auch bei Kündigung der Missio eine Kündigungsfrist gelten muss, ansonsten im Arbeitsvertrag Passus einfügen der Lohnfortzahlung bei Missioentzug beendet, §12 Abs. 1 Teilzeit anteilmässig an Dienstjahre anrechnen? Teilzeitkräfte sammeln nicht die gleichen Erfahrungen wie Vollzeitkräfte, wenn Person in kirchliche Dienste eintritt und vorher berufsmässig etwas anderes gemacht hat, soll die vorgängige Tätigkeit anteilmässig an die Dienstjahre angerechnet werden, entsprechend Beschäftigungsgrad, §19 Variante 1
16 Liesberg		

## Vernehmlassung Teilrevision ABO 2010 - Resultate der Vernehmlassung (4. Mai 2020)

	Rückmeldung gegeben	Kommentar / Bemerkungen
17	Liestal	1 §1 Variante 1, §2 Variante 1, §7, lit2 Vorschlag steht in Widerspruch zu §5 - Kündigung soll in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit möglich sein, §8a, lit 6 Angabe von Gründen soll verlangt werden können, §13 Bisherige Fassung belassen, §14 wie bisher 13 Monatslöhne, §19 Variante 2 lit2 KG bestimmt Vorsorgeeinrichtung für MA und SeelsorgerInnen. Die KG hat das Recht, das von der Synode bestimmten Vorsorgeeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die von der Landeskirche besoldeten Seelsorgerinnen und Seelsorger beizutreten, §22, lit 2 und lit 5 bisherige Fassung belassen, da teilweise sehr kleine Pensen erfüllt werden und aufgrund familiärer Gründe kann es sein, dass Ferien ausserhalb der Ferienzeit bezogen werden müssen, §22 lit 3 ausnahmsweise finanzielle Abgeltung der Ferien belassen für Teilzeitbeschäftigte, §23 lit 3 für Mutterschaft Regelung des Kantons übernehmen, §26 Ablaufdatum anpassen, Nebenbeschäftigung nicht geregelt
18	Münchenstein	1 ABO soll nur in der Variante 1 gelten, nur wie bis anhin und nicht für zusätzliche Mitarbeiter der KG, §2.5 Wortlaut für Variante 1 und 2 verkehrt formuliert, §10.1: Verweis zu Verweis, soll heissen, dass unter §8 Absatz 4 nur ein weiterer Verweis steht -> direkt auf §7 Absatz 1 und 2 verweisen, §12.7 man sollte die ganze Laufzeit (also 10 Jahre) und nicht nur die letzten drei Jahre für den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad berücksichtigen, §22.3 Hier wäre eine gewisse Flexibilität wünschenswert. In Ausnahmefällen sollte eine Geldleistung oder ähnliches möglich sein
19	Muttenz	1 keine Bemerkungen, generelle Zustimmung
20	Nenzlingen	
21	Oberwil	
22	Pfeffingen	1 siehe Aesch
23	Pratteln-Augst	1 §1 Variante 2, §2 Variante 1, §19 Variante 2
24	Reinach	1 §14 verstehen Ansatz von 12 ML bevorzugen aber 13 ML, Vorschlag Jahreslohn wird in 12 Raten ausbezahlt sofern nicht anders vereinbart, §22 Stundenlöhnen soll Auszahlung von Ferien ermöglicht werden, Vorschlag: Abs. 3 Ferien dürfen während Arbeitsverhältnis nicht durch Geldleistungen oder andere Vergütungen abgegolten werden, vorbehalten bleibt Abs.4, Vorschlag §22 Abs 4 Angestellte im Stundenlohn kann der Ferienanspruch in Lohnprozenten abgegolten werden, sofern Abs. 1 sinngemäss durch die Zeiten zwischen den einzelnen Einsätzen erfüllt wird
25	Roggenburg	
26	Röschenz	
27	Schönenbuch	
28	Sissach	1 keine Bemerkungen, generelle Zustimmung
29	Therwil	1 §2.5 Variante 1, §14 Auszahlung weiterhin in 13 Monatslöhnen
30	Wahlen	1 keine Bemerkungen, generelle Zustimmung
31	Waldenburgertal	1 §1 S.4 a) "und der Kirchgemeinden" weglassen, §2 S.5 Variante 1, Regelungen zum Thema "Nebenbeschäftigungen" fehlen, §13 ok, §14 S.24 "richtet" ist sprachlich korrekt, §19 S.25 Variante 1
32	Zwingen	1 keine Bemerkungen, generelle Zustimmung
		20
	HP Lichtin	§2.2. Seit 2015 dauern Lektionen auf Primarstufe ebenfalls 45 Minuten, Religionsunterricht in Primarstufe oder Sekundarstufe nicht anders zu beurteilen
	Stephan Bär	§1 Variante 2, §2 beide Varianten sollten kann Vorgabe sein, Regelung Nebenbeschäftigung fehlt, III/§11 Begriff Besoldung durch Lohn ersetzen, Abrechnung Stundenlöhner ist nicht geregelt, §16 Vorschriften zu Dienstwohnung nicht mehr zeitgemäss, könnte wegfallen, Arbeitsplatz Angaben zu Home Office fehlen
	Daniela Albin	§1 Variante 2, alle MAs gleichgestellt, §2 Variante 2, bessere Unterstützung, Erstellung Arbeitszeitgelement, Nebenbeschäftigung, §3 Alle bräuchten schriftlichen Vertrag, auch Organisten, §4 (6) Wer prüft Leistungsfähigkeit über Altersgrenze hinaus? §8 Altersbedingte Kündigung aufnehmen, §11 Stundenlöhner fehlen, §14 Aufwand für Auszahlung in 13 Raten nicht hoch, wird so geschätzt, §16 Thema Home Office noch aufgreifen, Geheimhaltung, Gesundheitsschutz etc.
	Marcella Criscione	§14 Lohn weiterhin in 13 Monaten auszahlen, Aufwand ist nicht wesentlich geringer bei 12 Monatslöhnen, wird von Mitarbeitern so gewünscht
	Simone Rudiger	§4 Frauen erhalten erst ab 65 volle Rentenleistung, §2 Abs. 2 Lektionlänge an Primar- und Sekundarschule wird in Liestal nicht unterschieden, immer 45 min lang

## Vernehmlassung Teilrevision ABO 2010 - Resultate der Vernehmlassung (4. Mai 2020)

	Rückmeldung gegeben	Kommentar / Bemerkungen
Bischöfsvikariat St. Urs		<p>§1 Variante 2, §1.1/1.2 ABO fasst Begriff Seelsorger/innen sehr weit, Katecheten/innen hingegen bilden eigene Kategorie, behelfen mit Bezeichnung Seelsorgerinnen und Seelsorger und das pastorale Personal mit kirchlicher Sendung, §2.5 Variante 2, §3.3 Der Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat klärt mit der vorgesetzten kirchlichen Instanz ab, ob für die Stelle eine kirchliche Sendung (Missio canonica) vorausgesetzt ist, §4.4 Aus wichtigen Gründen ist Verlängerung des Vertragsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze für alle Personen möglich - bei Personen mit kirchlicher Sendung bedarf es einer Zustimmung des Bischofs, §4.6 Die Verträge sind zu befristen, sie können erneuert werden - erhöht Flexibilität der Leistungsfähigkeit, §7.1 Für Pastoralraumfarrer, Pastoralraumleiter/innen, Pfarrer und Gemeindeleiter/-innen sowie für die Verwalterin..., §7.1 Gilt Aushalten der Amtszeit für Gewählte? vorzeitige Beendigung nur im gegenseitigen Einvernehmen? §7.2 Streichung dieses Absatzes, somit gilt Kündigungsfrist von 3 Monaten, Zeitpunkt auf Ende Schuljahr festzulegen erschwert Stellenwechsel innerhalb Bistum, §8.1 Massnahme rechtfertigen, wenn Missio canonica Kündigung muss mit Bischof abgesprochen sein, ebenso fristlose Kündigung, §12.2a Seelsorgerinnen und Seelsorger sowie Katecheten/Katechetinnen (RPI/KIL/FH) mit kirchlicher Sendung: Alle im kirchlichen Dienst geleisteten Dienstjahre - zur Präzisierung, §19...für das von der Landeskirche (den Kirchgemeinden) besoldete pastorale Personal, §23a.3 Die vom Bischof oder vom Landeskirchenrat..., §23a.4 Für Personen mit kirchlicher Sendung gelten die vom Bischof erlassenen Rechtslinien - Begründung Rechtssicherheit</p>
Pastoralkonferenz		<p>§1 Variante 2 b) unabhängig vom Beschäftigungsgrad-Verdopplung, Abs2...Mitarbeiter der Landeskirche "und der Kirchgemeinden" einfügen, §2 Abs. 1 ...Sie "wird" in einer...einfügen, §3 Abs. 3 ...der Kirchgemeinderat klärt "vor Abschluss eines Vertrages" einfügen, einfügen: Abs 6 Die Voraussetzung für das Inkrafttreten des Vertrages ist die Offenlegung des Strafregisterauszuges und des Sonderprivatauszuges (Schutzkonzept), §4 Abs1 Zusatz: Frauen können auf Wunsch bis zum ordentlichen AHV-Alter der Männer ohne besondere Auflagen arbeiten, Abs 3b Katechetinnen und Katecheten (einheitliche Bezeichnung), Abs 4 neu Eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses ist im gegenseitigen Einvernehmen nach Erreichen der Altersgrenze für alle Personen möglich, §7 Abs 2 Katechetinnen und Katecheten ....auf Ende des Schulsemesters kündigen, §13 aktuelle Version beibehalten, letzte Kompetenz soll bei der Synode bleiben, §14 Es gibt keinen Grund für einheitliche Regelung, KG sollen selbst entscheiden können, §16 neue Formulierung: Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde stellt allen Personen gemäss §1 die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung. Wenn Mitarbeitende oder Seelsorgende eine Dienstwohnung beziehen, wird ein der Situation entsprechender Mietzins erhoben. (Abs2 weglassen, zum Bezug nur verpflichten, wenn untrennbar mit Arbeitsplatz und Vermietung nicht möglich), §19 Variante 1 Vorzug, Abs 2 Zusatz: Personen mit (mehreren) Teilzeitanstellung(en) sollen ebenfalls anteilmässig in der Pensionskasse versichert werden. (Allenfalls Zusammenzug beim Arbeitgeber der grösseren Anstellung), §21 Abs 9 Einfügen:...der Früherfassung "spätestens 6 Monate ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit" Kontakt..., §22 Abs 2 bis Einfügen:...der Kirchgemeinderat "in Absprache mit der vorgesetzten Person"... Abs 4 b ...Kürzung ab drei Monaten um ein Zwölftel, §23 Titel ändern: Absenzen, Urlaub, Abs 3 ...Erwerbersatzordnung des Kantons Basel-Landschaft, Abs 4b Vaterschaftsurlaub 20 Tage, Abs 5 ...der Kirchgemeinderat "nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person", Neu: Bezahlter Mutterschaftsurlaub: Die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs richtet sich danach, ob die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes für mindestens 3 Monate fortsetzt oder nicht. Bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses: 16 Wochen Ohne Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses: 14 Wochen. Unbezahlter Mutterschaftsurlaub: Im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub kann die Mitarbeiterin einen unbezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen. Dieser dauert bis höchstens 1 Jahr nach der Geburt. Neu: Bezahlter Vaterschaftsurlaub: Väter erhalten bei der Geburt ihres Kindes einen bezahlten Urlaub von 20 Tagen. Der Urlaub kann aneinander oder tageweise innerhalb von 3 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Unbezahlter Vaterschaftsurlaub: Väter haben die Möglichkeit, während des ersten Lebensjahres des Kindes einen unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen zu beziehen. §23a Abs 2 einfügen: ...der Kirchgemeinderat "bezahlte Absenzen" bewilligen..., §26 streichen, nach dem 31. Dezember 2015 braucht es diese Formulierung nicht mehr</p>