

Empfehlungen

zu Anstellungsvertrag, Stellenbeschreibung und Lohn der Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

(Stand 20. März 2019)



Römisch-Katholische
Kirche im Aargau

Impressum

Herausgeber

- Kirchenrat der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau
- Bistumsregionalleitung St. Urs, Liestal

Layout und Druck

innov8 AG
web grafik druck
Delfterstrasse Süd 12
5000 Aarau

Bestelladresse Broschüre

Römisch-Katholische Landeskirche des Kantons Aargau
Postfach
Feerstrasse 8
5001 Aarau
062 832 42 71
landeskirche@kathaargau.ch

Aarau, März 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung zur aktualisierten Fassung	4
Einführung	5
A Allgemeine Pflichten	6
A1 Kirchenmusikalischer Bereich	
A2 Administrativer und technischer Bereich	
A3 Weiterbildung	
B Besondere Pflichten	7
B1 Orgeldienst	
B2 Chor-Ensemblebegleitung	
B3 Leitung Kantorengruppe / Kantorendienst	
C Aufgaben der Kirchenpflege	8
D Anstellung	9
D1 Prozentuale Anstellung	
D2 Besoldung nach geleisteten Einsätzen	
D3 Funktionszulage	
E Sozialleistungen	10
E1 Unfallversicherung	
E2 Pensionskasse	
E3 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	
E4 Mutterschaftsurlaub	
E5 Vaterschaftsurlaub	
E6 Stellvertretungen	
E7 Kündigungsfrist	
E8 Ferien und Feiertage	
F Weitere Bestimmungen	12
Anhänge	
1 Berechnung des Arbeitspensums	14
2 Zusammenstellung von Art und Umfang der Leistungen für Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Teileinsätzen	16
3 Grundsätze zur Berechnung der Einsatzentschädigung	18

Vorbemerkung zur aktualisierten Fassung

Mit Datum vom 28. Mai 2010 wurde die erste Fassung der vorliegenden Anstellungsempfehlungen in Kraft gesetzt. Markante Veränderungen in den seither vergangenen Jahren haben eine Überarbeitung und Aktualisierung notwendig werden lassen:

- Die Römisch-Katholische Landeskirche kennt seit 1. Januar 2015 ein einheitliches Personalreglement, das seit 1. Januar 2017 auch für sämtliche Kirchgemeinden Gültigkeit hat.
- Seit 1. Januar 2017 ist das neue Lohnreglement vorhanden, welches ab 1. Januar 2019 für alle Kirchgemeinden des Kantons Aargau gilt, welche kein eigenes haben erarbeiten lassen.

Die Aktualisierungsarbeiten betrafen somit lediglich jene Teile der Anstellungsempfehlungen von 2010, welche personalrechtliche und lohnbezogene Aspekte behandeln.

Die nun vorliegende Fassung der Anstellungsempfehlungen ersetzt die bisher gültige Version vom 28. Mai 2010.

Einführung

Die Empfehlungen zum Anstellungsvertrag und zur Stellenbeschreibung für Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen sollen den Kirchenpflegern ein wichtiges Hilfsmittel sein. Es ist wichtig, dass die folgenden drei grundsätzlichen Überlegungen bei der Anstellung von Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen beachtet werden:

1. Die Empfehlungen dienen als **Arbeitspapier** zur Erstellung des Anstellungsvertrages, der Stellenbeschreibung und die Berechnung der Besoldung. Es sind die jeweils für die betreffende Kirchengemeinde/Pfarrei zutreffenden Bestimmungen aus den Bereichen A bis F zu verwenden, im Sinne eines Baukastensystems.
2. Die Aufgaben und Kompetenzen sind immer im Auftrag und mit Zustimmung der Leitung der Pfarrei auszuführen.
3. Zum Berufsprofil: Das Profil des Kirchenmusikers/der Kirchenmusikerin hat sich während der vergangenen 30 Jahre grundlegend geändert. Waren es damals vor allem Lehrkräfte, die ihr musikalisches Hobby in den Dienst der Kirche stellten, kommen heutzutage die Organisten/Organistinnen und Chorleiter/Chorleiterinnen aus den verschiedensten beruflichen Richtungen. Viele von ihnen möchten in einem Teilpensum als Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen arbeiten. Sie sehen ihre Tätigkeit nicht als Hobby, das sie neben

einem 100%-Einkommen ausüben, sondern als Teilpensum. Dieser neuen Situation möchte der revidierte Anstellungsvertrag Rechnung tragen, indem er im Anhang 1 die Berechnung einer prozentualen Anstellung aufzeigt. Die heutige vorherrschende Art der Stundenabrechnung bleibt als Alternative bestehen, siehe Anhänge 2 und 3. Auch für diesen Fall kann aber der Dreisatz zur Umrechnung der geleisteten Dienste in Prozente hilfreich sein, wenn es um Themen wie Pensionskasse, Unfall etc. geht.

Es ist deshalb zwischen zwei Möglichkeiten der Anstellung zu unterscheiden:

- Kirchenmusik als Beruf oder Teilberuf in einer **prozentualen Anstellung**: Diese Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen haben, mit entsprechender Ausbildung oder Erfahrung, die Kompetenz, eine breite musikalische Verantwortung in der Liturgie im Dienste der Pfarrei zu übernehmen und eventuell darüber hinaus als kulturelle Mentoren in einem vielfältigen Umfeld zu wirken (siehe Anhang 1).
- Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen, welche unregelmässige oder kleinere Pensum bestreiten und **nach geleisteten Einsätzen** abrechnen (siehe Anhänge 2 und 3).

A. Allgemeine Pflichten

A1 Kirchenmusikalischer Bereich

Die Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- wirken als Organisten/Organistinnen, Dirigenten/Dirigentinnen, Kantoren/Kantorinnen, wobei die Kombination dieser Dienste möglich ist.
- sind mit den aktuellen liturgischen Richtlinien der verschiedenen Gottesdienstformen vertraut.
- koordinieren und fördern die Musik in der Pfarrei.
- beraten und unterstützen Seelsorgende, Katecheten/Katechetinnen in musikalischen Fragen.
- fördern die verschiedenen musikalisch aktiven Gruppierungen.

A2 Administrativer und technischer Bereich

Die Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- erstellen die Einsatzpläne für Kirchenchor und Orgeldienst.
- erstellen die Liedpläne im Auftrag des Liturgen/der Liturgin.
- erstellen Budgets für die Kirchenmusik zuhanden der Kirchenpflege.
- nehmen nach Absprache an Sitzungen teil.

A3 Weiterbildung

Sie findet im Rahmen des katholischen und des reformierten Kirchenmusikverbandes Aargau, anderer kirchenmusikalischer oder fachlicher Organisationen oder mit individuellen Lösungen statt.

B. Besondere Pflichten

Die Aufgabenbereiche sind in ausführlicher, aber nicht abschliessender Form aufgelistet. Die Kirchenpflege und die Leitung der Pfarrei regeln in Absprache mit dem Kirchenmusiker/der Kirchenmusikerin, welche Aufgaben im Einzelfall gelten.

B1 Orgeldienst

Die Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- fördern den Gemeindegesang.
- pflegen das liturgiegebundene und das freie Orgelspiel und bereiten sich auf die liturgisch-musikalischen Dienste vor.
- wirken bei den im Pflichtenheft vereinbarten Gottesdiensten mit.
- pflegen eine aktive Zusammenarbeit mit der Chorleitung.
- beschaffen Fachliteratur im Rahmen des Budgets.
- begleiten die im Gottesdienst einbezogenen Ensembles und Solisten.
- wirken je nach Vereinbarung bei Proben mit dem Chor, mit Solisten und Ensembles mit.
- stimmen je nach Vereinbarung die Zungenregister.
- nehmen sich der besonderen Wünsche bei Kasualien an und bemühen sich um angemessene Lösungen.
- erstellen den Orgelplan.
- organisieren eventuell Aushilfen.

B2 Chor- Ensembleleitung

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- bereiten den Chor auf die liturgisch-musikalischen Dienste und andere Pfarreianlässe vor. Darin enthalten ist das Erstellen des Programms, das Literaturstudium, die Vorbereitung der Proben, Teilnahme an den Vorstandssitzungen und an den verschiedenen Choraktivitäten.
- tragen die Verantwortung für das Budget „musikalische Gottesdienstgestaltung“.
- ziehen Solisten/Solistinnen und Instrumentalisten/Instrumentalistinnen bei.
- beschaffen neue Literatur im Rahmen des Budgets.
- leiten bei Bedarf die Choralschola.
- gestalten allenfalls Kirchenkonzerte.

B3 Leitung Kantorengruppe/ Kantorendienst

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- leiten die Kantorengruppe und nehmen die damit verbundenen organisatorischen Aufgaben wahr.
- sind für die Einstudierung der Kantorengesänge verantwortlich.
- können das Kantorenamt auch selber ausführen.
- sind für die Aus- und Weiterbildung der Kantorengruppe zuständig.

Wird Kirchenmusik wie oben beschrieben ausgeführt, trägt sie zum Gemeindeaufbau bei. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Liturgie.

C. Aufgaben der Kirchenpflege

Die Kirchenpflege

- wählt Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Zustimmung der Leitung der Pfarrei.
- stellt diese vertragsmässig und mit Pflichtenheft an.
- stellt Räumlichkeiten und Instrumente für Proben und zum Üben zur Verfügung. (Die Kirchenpflege stellt die Orgel zu Studien- oder Unterrichtszwecken in der Regel kostenlos zur Verfügung. Bei der Belegung der Kirche für das Üben und den Unterricht ist auf kirchliche Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Die Zustimmung der Leitung der Pfarrei ist notwendig. Im Interesse der Nachwuchsförderung sollte die Orgel auch Orgelschülern/Orgelschülerinnen wie auch Absolventen/Absolventinnen der KMSA zur Verfügung stehen.)
- stellt finanzielle Mittel bereit für die verschiedenen kirchenmusikalischen Aktivitäten im Rahmen des Budgets, für die Anschaffung von Musikalien und Fachliteratur.
- schliesst Serviceverträge ab zur Instandhaltung der Instrumente.
- beteiligt sich an den Weiterbildungskosten der Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen (z.B. Übernahme oder Beiträge an Kurskosten, Orgelstunden, Gesangsstunden).

D. Anstellung

D1 Prozentuale Anstellung

Diese Form der Anstellung ist wenn immer möglich zu bevorzugen (siehe Anhang 1 zur Berechnung des Arbeitspensums).

D2 Lohn nach geleisteten Einsätzen

Der Lohn ist für die Dienstleistungen bestimmt, die bei Vertragsabschluss zwischen der Kirchgemeinde und dem Kirchenmusiker/der Kirchenmusikerin vereinbart werden.

Sie richtet sich nach

- dem Aufwand an Stunden (§7 Lohnreglement sinngemäss)
- der individuellen Einreihung der Person innerhalb des Lohnsystems (vgl. §4 Abs. 1 Lohnreglement)

Folgende Funktionsbezeichnungen und Lohnbänder stehen zur Verfügung (vgl. Anhang 2 des Lohnreglements):

1. Organist/-in ohne formelles Diplom (frühere Bezeichnung: Klasse D): Lohnband 4

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen ohne Diplom. Für eine Anstellung müssen sie innert einer vorgegebenen Zeit eine kirchenmusikalische Ausbildung (v.a. das Modul Liturgik) absolvieren.

2. Organist/-in bzw. Chorleiter/-in mit C-Diplom (frühere Bezeichnung: Klasse C): Lohnband 7

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit dem Diplom der aargauischen Kirchenmusikschule oder einem anderen vergleichbaren Diplom (C-Diplom).

3. Kirchenmusiker/-in B-Diplom (frühere Bezeichnung: Klasse B): Lohnband 8

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit dem B-Diplom der Musikhochschule St. Gallen (früher auch Luzern) oder einer vergleichbaren Ausbildung.

4. Kirchenmusiker/-in mit A-Diplom (frühere Bezeichnung: Klasse A): Lohnband 9 / Lohnband 10

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit dem A-Diplom der Musikhochschule Luzern (oder einer anderen Musikhochschule) oder einer vergleichbaren Ausbildung.

Die Lohnbänder sind indexiert, die aktuellen Löhne richten sich nach den Beschlüssen der Anstellungsbehörden in Bezug auf den Teuerungsausgleich (vgl. §6 Lohnreglement).

Funktionszulagen sind keine mehr vorgesehen, sondern in den vier kirchenmusikalischen Funktionen enthalten. Personen, welche Verantwortungen übernehmen, die im Funktionsprofil nicht vorgesehen sind, kann die Anstellungsbehörde in Anwendung von §8 Lohnreglement eine zusätzliche Entschädigung gewähren.

E. Sozialleistungen und weitere Regelungen

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen, die im Hauptberuf nur ein Teilpensum belegen, sollen ihren Kirchenmusiker-/Kirchenmusikerin-Lohn ebenfalls versichern können.

E1 Unfallversicherung

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen sind gemäss Art. 43 Personalreglement im Rahmen der bundesgesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern (Berechnung der Stellenprozente siehe Anhang 1).

E2 Pensionskasse

Erreicht ein Kirchenmusiker/eine Kirchenmusikerin die BVG-Eintrittsschwelle, wird er/sie bei der Mauritius-Pensionskasse, welcher die Römisch-Katholische Landeskirche angeschlossen ist, gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert (vgl. Art. 47 Personalreglement). Bei Mehrfachanstellungen können sie dieser Pensionskasse mit dem Gesamteinkommen beitreten. Die Pensionskassenversicherung entfällt, wenn die Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen anderweitig für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind, oder im Hauptberuf eine selbständige Beschäftigung ausüben.

E3 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall richtet sich nach Art. 44 Personalreglement.

E4 Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach Art. 41 Personalreglement. Zu beachten ist dabei, dass die Anspruchsvoraussetzungen der eidgenössischen Mutterschaftsentschädigung erfüllt sein müssen (Art. 41 Abs. 1 Personalreglement).

E5 Vaterschaftsurlaub

Gemäss Art. 41 Abs. 3 Personalreglement haben Väter bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Bei der Festlegung des Zeitpunktes für diesen Urlaub ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

E6 Stellvertretungen

Sind die Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen durch Krankheit, Unfall oder Tod in der Familie verhindert, ihren Dienst auszuüben, so haben sie sich möglichst frühzeitig um eine Stellvertretung zu bemühen. Der Lohn der Vertretung richtet sich nach dem Lohnreglement.

E7 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfristen richten sich nach Art. 12 Personalreglement.

E8 Ferien und Feiertage

Die Entschädigung für Ferien und Feiertage ist im Lohn enthalten. In der Lohnabrechnung ist diese Entschädigung jeweils in Franken auszuweisen. Der Bezug der Ferien ist rechtzeitig mit dem Pfarrer oder dem Gemeindeleiter/der Gemeindeleiterin zu vereinbaren. Die Ferien sind in der Regel während der Schulferien zu beziehen.

F. Weitere Bestimmungen

Für **Hochzeiten** wird der Kirchenmusiker/ die Kirchenmusikerin direkt vom Brautpaar entschädigt. Der Ansatz wird individuell zwischen dem Brautpaar und dem Organisten/der Organistin oder dem Pfarreisekretariat vereinbart.

Zusätzlicher Aufwand bei **Beerdigungsgottesdiensten** (Proben mit Instrumentalisten etc.) soll von der Trauerfamilie entschädigt werden.

Inhaltsverzeichnis Anhänge

Anhang 1	14
Berechnung des Arbeitspensums	14
Allgemein	14
Umsetzung	14
Anhang 2	17
Zusammenstellung von Art und Umfang der Leistungen für Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Teileinsätzen	17
Anhang 3	18
Grundsätze zur Berechnung der Einsatzentschädigung	18

Anhang 1

Berechnung des Arbeitspensums

Allgemein

Durch ihre umfassende Tätigkeit üben Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen in ihrem Bereich eine leitende Funktion aus. Der Lohn berücksichtigt einerseits Ausbildung, Funktion, Erfahrung und andererseits die Tatsache, dass die Dienste vorwiegend an Abenden und an Sonn- und Feiertagen geleistet werden.

Im Zusammenschluss einzelner Pfarreien zu Pastoralräumen liegt die Chance, verschiedene kirchenmusikalische Arbeitsbereiche zu einer grösseren Einheit zusammenzufassen wie auch Projekte pfarreiübergreifend zu realisieren und so eine ausreichende Auslastung der Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen zu ermöglichen.

Aufgrund der vielfältigen Aufgaben und Einsätze und verbunden mit der sich daraus ergebenden Verantwortung empfiehlt es sich, Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen in einem Prozentpensum und mit einem detaillierten Pflichtenheft anzustellen.

Umsetzung

Die für die Ermittlung der Besoldung massgebende Arbeitszeit ergibt sich aus:

- a. der Anzahl Dienste und deren Arbeitsstunden,
- b. einem Faktor für Grundaufgaben,
- c. einem Faktorzuschlag für Leitungsfunktionen.

Definition der Dienste

Orgeldienst

- Gottesdienste, Andachten, Kasualien: 1 Dienst (Einsatz) entspricht 1 Stunde
- Chorproben, Chorgottesdienste und Einsätze mit Vokal- und/oder Instrumentalisten und Instrumentalsolistinnen: 1 Dienst (Einsatz) entspricht 1 bis 2 Stunden gemäss effektiver Probendauer

Chor- / Ensembleleitung

- Gottesdienste: 1 Dienst (Einsatz) entspricht 1 Stunde plus maximal einer halben Stunde Vorprobe.
- Kirchenchorproben, Gospelchorproben, Proben mit Orchester, Band und Vokal- und/oder Instrumentalisten und Instrumentalsolistinnen: 1 Dienst (Einsatz) entspricht 1 bis 2 Stunden gemäss effektiver Probendauer
- Jugendchorproben: 1 Dienst (Einsatz) entspricht 1 bis 2 Stunden gemäss Probendauer

Faktor für Grundaufgaben

Die Grundaufgaben für alle Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen beinhalten:

- Erbringen der geforderten musikalischen Leistung,
- zusätzliche Präsenz vor dem Dienst,
- Werkstudium, üben, vorbereiten.

Diese Grundaufgaben werden mit dem Faktor 2,5 berechnet.

Faktorzuschlag für Leitungsfunktionen

Die volle Leitungsfunktion beinhaltet unter anderem folgende Aufgaben:

- Verantwortung für alle kirchenmusikalischen Aktivitäten in der Kirchgemeinde,
- Planungssitzungen mit dem Seelsorgeteam, mit den Chorvorständen und mit weiteren Gremien,
- gottesdienstliche Planung: Liturgie, Dienstpläne, Stellvertretungen...,
- Sitzungen für die Gottesdienstvorbereitung,
- Unterhalt der Instrumente,
- Betreuung der Chöre

Dienste mit voller Leitungsfunktion werden höchstens mit dem Faktor 3,5 (Grundfaktor 2,5 + 1 Zuschlag) abgegolten.

Die Grösse des Faktorzuschlages entspricht dem Umfang der Leitungsfunktion und wird im gemeinsamen Anstellungsgespräch festgelegt.

Berechnung des Beschäftigungsgrades (Prozentanstellung)

Aufgabenbereich	Anzahl Dienste	Verfügungszeit (Std.) pro Einsatz	Faktorenwert
Orgeldienst	1	1	2.5 – 3.5
Chorarbeit (Kinder-, Jugend-, Kirchen-, Gospelchöre, u.a)	1	1 bis 2 gemäss Probedauer	2.5 – 3.5
Kantorengruppe / Kantorendienst	1	1	2.5 – 3.5
Kulturelles (Geistliche Konzerte, u.a.)		nach Stunden	

Berechnungsformel (Prozentanstellung)

$\text{Verfügungszeit} \times \text{Faktorenwert} \times 100 = \%$
$\text{Jahresarbeitszeit (2184 Stunden abzüglich Ferien- und Feiertage)}$

Anmerkungen zur Jahresarbeitszeit

- Die Jahresarbeitszeit umfasst nach § 4 Ausführungserlass Arbeitszeit und Ferien (Arbeitszeitreglement) 2184 Stunden (52 Wochen à 42 Std.).
- Ferien- und Feiertage werden davon subtrahiert. Nach Art. 40 Personalreglement beträgt der Ferienanspruch für Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen 25 Arbeitstage (25 Tage à 8.4 Std.). Ab dem 60. Altersjahr kann die Anstellungsbehörde 30 Ferientage gewähren. Nach § 5 Arbeitszeitreglement gelten in der Römisch-Katholischen Landeskirche 11 Tage als Feiertage (11 Tage à 8.4 Std.).

Anhang 2

Zusammenstellung von Art und Umfang der Leistungen für Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Teileinsätzen

Dem neuen Lohnreglement der Römisch-Katholischen Landeskirche liegen Funktionsbeschreibungen zugrunde, welche die Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker insgesamt betrachten. Eine Unterscheidung in verschiedene Tarife ist nicht mehr vorgesehen. Nachfolgende Liste kann als Vorlage zur Zusammenstellung der Leistungen von Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Teileinsätzen dienen.

Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen (inkl. Vorabend) (Berechnungsgrundlage: 1 Std. plus Vorprobe mit Chor ½ Std.)	 Std.
Bei Doppelfunktionen (Organist+Chorleiter) werden die Ansätze um 50% erhöht.	 Std.
Wenn pro Wochenende nur ein Gottesdienst abgehalten wird, ist auf die Ansätze ein Zuschlag von 50 Prozent hinzuzurechnen.	 Std.
Beerdigungen (Berechnungsgrundlage: 1 Std.)	 Std.
Andachten, Bussfeiern und Werktagsgottesdienste (Berechnungsgrundlage: 1 Std.)	 Std.
Proben mit	- Kirchenchor Std.
	- Jugendchor Std.
	- Kantorengruppe Std.
	- Instrumentalisten/Solisten Std.
Einstudieren der KG-Lieder	 Std.
Erstellen Liedplan, Organisteneinsatzplan, Orgelbelegungsplan, Sitzungen mit Liturgieverantwortlichen, Orgelunterhalt, Budgetverwaltung	 Std.
Total Stundenaufwand	 Std.

Anhang 3

Grundsätze zur Berechnung der Einsatzentschädigung

Vorbemerkungen

Die Lohnhöhe und die zugehörige Einstufung richten sich nach dem Ausführungserlass zur Lohnneinreihung (Lohnreglement) vom 16. November 2017 in der jeweils aktuellsten Fassung. Das Lohnreglement ist auf der Website der Römisch-Katholischen Landeskirche vorhanden oder kann auf dem Generalsekretariat der Landeskirche bestellt werden.

Das Lohnreglement sieht vor, dass die Löhne sich gestützt auf die Leistung entwickeln. Eine regelmässige Überprüfung der Einsatzentschädigung ist daher angezeigt.

Die Einsatzentschädigung kann entweder unter Beizug des Lohnrechners („Lohnberechnung Funktionen Kirchgemeinden Kirchgemeindeverbände“, eine Excel-Berechnungshilfe auf der Webseite der Landeskirche) oder – sofern es sich um einen Zusatzeinsatz von jemandem handelt, der oder die an sich bereits mit einem Pensum angestellt ist – auf der Grundlage des Pensums berechnet werden. Die zwei Methoden sind nachfolgend beschrieben.

1. Berechnung der Einsatzentschädigung mit dem Lohnrechner der Landeskirche

- Gemäss Lohnreglement ist es nötig, dass jede Person korrekt eingestuft wird. Dazu benötigen Sie den Lebenslauf, der das erworbene Diplom, das Alter der Person und auch die Erfahrungsjahre am Instrument ausweist. Die Einstufung erfolgt gemäss „Handreichung zur Umsetzung des neuen Lohnreglements in den Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbänden“ (auf der Website der Landeskirche abrufbar).
- Sind Alter und Erfahrungsjahre ermittelt, werden diese mitsamt dem zutreffenden Lohnband im Lohnrechner eingetragen. Darauf werden Minimal-/Median- und Maximallohn sowohl als Vollzeitpensum als auch als Stundenlohn berechnet. Achtung: Der Stundenlohn wird ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung (10.64% bei 25 Tagen Ferien und 4.68% für 11 Feiertage) berechnet. Diese sind zum Stundenlohn aufzurechnen.
- Um die Einsatzentschädigung für Orgeldienste zu erhalten, wird die Summe von Stundenlohn und Betrag für die Ferien- /Feiertagsentschädigung (15.32%) mit dem Faktor 2.5 (oder dem vereinbarten Faktor zwischen 2.5 und 3.5) multipliziert.

2. Berechnung der Einsatzentschädigung auf der Grundlage des Jahresbruttolohnes

- Der Stundenansatz für Personen, welche einen Jahreslohn beziehen und zusätzliche Dienste übernehmen, wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Jahresbruttolohn (inkl. 13. Monatslohn) des entsprechenden Lohnbandes und der entsprechenden Stufe}}{\text{Jahressollstunden}}$$

Beispiel:

Stundenansatz für einen 52 jährigen Organisten mit B-Diplom:

- Lohnband = 8
- Prozente des Grundlohns bei guter Leistung = 119%
(dem Lohnrechner zu entnehmen)
- Jahresbruttolohn = CHF 97'523
- Jahressollstunden: 2'184 Stunden

Berechnung:

$$\frac{\text{CHF 97'523}}{2'184 \text{ Stunden}} = 44.65 \text{ CHF pro Stunde}$$

- Dieser Stundenlohn enthält noch keine Ferien- und Feiertagsentschädigung. Diese beiden Entschädigungen sind zum Stundenlohn hinzuzurechnen (10.64% Ferienentschädigung bei fünf Wochen Ferien und 4.68% Feiertagsentschädigung bei elf Feiertagen). Im Beispiel ergibt diese Summe einen Bruttostundenlohn von CHF 51.50.
- Um die Einsatzentschädigung für Orgeldienste zu erhalten, wird der Bruttostundenlohn (im Beispiel CHF 51.50) mit dem Faktor 2.5 (oder dem vereinbarten Faktor zwischen 2.5 und 3.5) multipliziert. Die Einsatzentschädigung in diesem Beispiel beträgt somit CHF 128.75.

Weitere Auskünfte geben gerne

- Für die Berechnung von Prozentanstellungen:
Marlène Flammer, Parkstrasse 5, 5603 Staufeu
marl.flammer@gmx.ch, Telefon 062 891 30 73
- Für allgemeine Fragen:
Generalsekretariat der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau
Feerstrasse 8, 5001 Aarau
landeskirche@kathaargau.ch, Telefon 062 832 42 72