

Merkblatt zur Überführung der Löhne Kirchenmusik

Personalverordnung (PVO), sowie Personalvollzugsverordnung (VVO)

1. Grundsatz

- Für die Lohnüberführung massgebend sind
 - der Einreichungsplan, das Lohnreglement (Beträge der Lohnklassen), die «Funktionsbeschreibung Kirchenmusik» und die «Richtlinien zur Einstufung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern» der Landeskirche.
 - die Funktionseinstufung, die individuelle Stellenbeschreibung und die Stellenbewertung der Anstellungsinstanz.
- Die Lohnüberführung erfolgt frankenmässig horizontal – auch im Blick auf die Gesamtlohnsumme.

2. Vorgehen Lohnüberführung

1. Die Stellenbeschreibung wird aktualisiert bzw. erarbeitet sofern noch nicht vorhanden.
2. Die Funktionseinstufung wird vorgenommen und die Lohnklasse festgelegt (vgl. «Funktionsbeschreibung Kirchenmusik Kirchengemeinde»). Die Funktionseinstufung „mbA“ (mit besonderen Anforderungen) erfordert bei Organisten mindestens die Wahrnehmung einer halben Orgelstelle sowie eine breites Tätigkeitsfeld (Stellenbewertung). Bei der Festlegung der Lohnklasse wird die Ausbildung berücksichtigt. Insbesondere ist abzuklären, ob diese Kirchenmusikfächer beinhaltet (vgl. «Einstufung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern»).
3. Die Stellenbewertung wird entsprechend den aktuellen Aufgaben vorgenommen (Tool).
4. Die Lohnüberführung wird vorgenommen (Tool).
5. Zeigt sich aufgrund der Stellenbewertung bei der neuen Lohnsumme eine grössere Abweichung zum bisherigen Lohn, werden die Gründe analysiert. Wurden bei einer Orgelstelle bisher keine Jugendgottesdienste und keine Kasualien gespielt, ergibt sich auf Grund der Pensenreduktion ein tieferer Jahreslohn.
6. Wird gleichzeitig mit der Lohnüberführung eine Veränderung des Stellenbeschriebes und des Pensums geplant, wird zuerst die Stelle im aktuellen Stand überführt (Tool als separate Datei speichern). In einem zweiten Schritt wird das veränderte Pensum erfasst (Stellenbewertung) und der neue Lohn berechnet (Lohnüberführung).

3. Abweichungen bei der Neubewertung

- Wo die Stellenbewertung dazu führt, dass der neue Lohn wesentlich tiefer als der bisherige ausfällt, ist gemäss dem Grundsatz der horizontalen Überführung mit dem Stelleninhaber bzw. der Stelleninhaberin abzuklären, durch welche zusätzlichen kirchenmusikalische Aufgaben sich die bisherige Lohnsumme rechtfertigen kann. Wo dies nicht gelingt, ist eine Änderungskündigung auszusprechen.
- Wo die Stellenbewertung ein deutlich höheres Pensum als bisher ergibt und sich daraus eine entsprechend höhere Lohnsumme errechnet, besteht gemäss dem Grundsatz der horizontalen Überführung kein direkter Anspruch auf Lohnerhöhung. In diesem Fall ist die Stellenbewertung durch die Fachstelle Gottesdienst und Musik sorgfältig zu überprüfen und ein entsprechender Beschluss durch die Kirchenpflege zu erwirken.

4. Excel-Tool «Stellenbewertung und Lohnüberführung Kirchenmusik»

- Die Lohnüberführung wird durch das Excel-Tool unterstützt. Es besteht aus mehreren Tabellenblätter, welche über ein Menue erreicht werden.
- Grundsätzlich wird die tatsächlich geleistete Anzahl von Diensten eingetragen (Netto). Der Ferien- und Freitageanteil gemäss § 86 und § 139 VVO wird am Ende aufgerechnet.

4.1. Startseite

Kirchgemeinde, Funktion, Personalien werden vom Tool verwendet.

4.2. Einstufung bisher

- Erfassung der bisherigen Einstufung gemäss der Besoldungswegleitung des ZKMV. Die Angaben sind relevant für die Lohnüberführung.
- Erfolgte die bisherige Einstufung nicht nach der Besoldungswegleitung des ZKMV (zB. Lohntabellen der Stadtverbände, Kantorenstellen, kantonale Lohnklasse) sind keine „x“ einzutragen. Der bisherige Lohn bzw. die bisherigen Ansätze für Kasualien können im Tabellenblatt «Lohnüberführung» eingetragen werden.

4.3. Stellenbewertung Orgel

1.1 Fachauftrag

1.11 Üben, Repertoire, Organisation, Weiterbildung

Enthält alle Tätigkeiten, damit die Orgelstelle entfaltet werden kann: Für den Qualifikationserhalt notwendiges Üben, Auf- und Ausbau des Repertoires (inkl. Liedrepertoire Jugendgesangbuch «RiseUp»), Literaturstudium, Weiterbildung, Organisation.

Besteht der Auftrag Kasualien zu spielen, gehört auch der Bereitschaftsdienst dazu.

Teil-Orgelstelle, Dienst-Wochen, Frei-Sonntage

Erfasst wird die Anzahl Dienst-Wochen, während derer die Person in der Kirchgemeinde tätig ist. Teilen sich mehrere Personen eine Stelle, ergeben sich Dienst-Wochen gemäss Tabelle:

Orgelstelle	ganze	dreiviertel	halbe	viertel
Dienst-Wochen	47	36	24	12
Frei-Sonntage	4	3	2	1
Dienst-Sonntage (ohne Feiertage)	43	33	22	11

Vertreten sich Inhaber von Teil-Orgelstellen gegenseitig, ist die Anzahl von Dienst-Wochen und -Sonntagen entsprechend zu erhöhen.

1.12 Zusammenarbeit (Gemeinde-/Pfarrkonvent, Musikkommission, etc.)

Für eine volle Orgelstelle werden im Durchschnitt 9 Sitzungen veranschlagt.

1.13 Orgelpflege

Nachstimmen von Zungen-Registern, Mitarbeit bei Orgel-Stimmungen etc. sofern diese Aufgaben tatsächlich wahrgenommen werden.

1.2 Gottesdienste

1.21 Ingetragen wird die tatsächliche Anzahl von Gottesdiensten (zB. gemäss Predigtplan).

Finden musikalisch ohne Orgel gestaltete Gottesdienste statt, reduziert sich die in der Tabelle angegebene Anzahl von Dienst-Sonntagen (vgl. Kommentar zu 1.11).

1.22 Feiertags-Gottesdienste erfordern einen ausserordentlichen Aufwand an Vorbereitungs- und Übezeit.

1.24 Ab dieser Position handelt es sich um Dienste, die eine Vorbereitungszeit benötigen, welche bisher in keiner Position enthalten ist.

1.25 Abend-Gottesdienst:

Zusätzlich zum Sonntags-Gottesdienst am Vormittag findet ein Gottesdienst mit separatem Programm statt.

1.26 Musik-Gottesdienst:

Gottesdienst mit einem musikalischen Schwerpunkt. Der Dienst beinhaltet auch die Probe mit Solisten oder einem Ensemble.

1.27 Kasualien

Gegenüber bisherigen Anstellungen werden die Kasualien in das Pensum integriert (§ 12 VVO). Die Auszahlung von Reisespesen entfällt. Eingetragen wird der Durchschnittswert der letzten 2-3 Jahre.

Der Ansatz von 4 Stunden ist durch den hohen Qualitätsanspruch an die musikalisch-liturgische Gestaltung gerechtfertigt.

1.28 Der Aufwand für zusätzliche Musikwünsche oder die Begleitung von Gesangs- oder Instrumentalsolisten ist durch deren Besteller zu bezahlen. Dafür ist eine direkte Vereinbarung zwischen Besteller und Ausführenden empfohlen.

Wenn die Kirchgemeinde diesen Zusatzaufwand übernehmen will, kann dieser bei dieser Position erfasst werden.

1.29 Bereitschaftsdienst Kasualien gemäss § 151 VVO

Diese Position wird nur für Personen verwendet, die ausschliesslich und regelmässig Kasualien spielen (Vorgeschlagene Regelung: $\frac{1}{4}$ des Stundensatzes für Kasualien)

1.7 **Besonderes**

Bisher nicht erfasste Tätigkeiten, können im Tabellenblatt «Stellenbewertung Besonderes» eingetragen werden. Dies gilt auch für Dienste, für welche in Absprache von Arbeitgeber und Arbeitnehmer andere Werte vereinbart sind.

4.4. Stellenbewertung Chor / Kantorat

2.1 **Fachauftrag**

2.11 Zusammenarbeit (Gemeinde-/Pfarrkonvent, Vorstand, Musikkommission)

Für eine volle Chorleitungsstelle werden im Durchschnitt 10 Sitzungen veranschlagt.

2.2 **Proben und Gottesdienste**

2.21 Chorproben

Für eine volle Chorleitungsstelle werden 42 Proben und 8 Gottesdienst veranschlagt. Berechnet werden 2 Stunden Präsenzzeit und 3 Stunden für die Vorbereitung.

Finden kürzere Proben statt, können diese im Tabellenblatt «Stellenbewertung Besonderes» in Absprache von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfasst werden.

2.3 **Offene Singarbeit**

Der Aufwand kann den Anforderungen einzelner Anlässe entsprechend unterschiedlich gewichtet werden. Hier nicht aufgeführte Aufgaben können im Tabellenblatt «Stellenbewertung Besonderes» erfasst werden.

2.5 **Kantorale Aufgaben**

Für kantoratstypische Aufgaben ist im Tabellenblatt «Stellenbewertung Besonderes» genügend Arbeitszeit einzuräumen.

2.51 Der niveau-bedingten Mehrleistung einer/s Kantorin/Kantors gegenüber einem „Durchschnittschorleiter“ durch die Leitung z.B. eines qualifizierten Vokalensembles (grosses Pensum, zeitgenössische Literatur, Uraufführungen, etc.) oder eines Chores, der oratorische Werke erarbeitet, ist durch eine entsprechende Aufstockung der Vorbereitungszeit Rechnung zu tragen (Tabellenblatt «Stellenbewertung Besonderes»).

2.52 Dazu gehören u.a. Eltern-Kind-Singen, Kinder-/Jugendchor, den Anspruchsgruppen entsprechende Erwachsenenchor, Senioren-Singen, Musikgruppen, etc.

2.53 Kontaktpflege zu singenden und musizierenden Gemeindeguppen ausserhalb der Chöre (Proben, Gottesdienste, Konzerte)

2.54 Musikalische Koordinationsaufgaben inner- und ausserhalb der Kirchgemeinde.

Kontaktpflege und Zusammenarbeit mit Institutionen (Schule, Vereine, kulturelle Organisationen, etc.)

4.5. Stellenbewertung Besonderes

- Findet im Gottesdienst ein gleichzeitiger Orgel- und Singleitungs-Dienst statt, ist der Mehraufwand für die Singleitung bzw. das Orgelüben unter „spezielle musikalische Vorbereitungszeit“ einzutragen. Der Orgel- bzw. Chorleitungsdienst ist im jeweiligen Pensum enthalten.
- Die erfassten Tätigkeiten werden als Summe in die jeweilige Stellenbewertung übertragen.

4.6. Lohnüberführung

3 Erfassung bisheriger Lohn Orgel

In den Positionen 3.1, 3.2, 3.4 wird angekreuzt, nach welcher Besoldungstabelle sich der bisherige Lohn richtete.

Wird nur eine Teil-Organstelle (vgl. Kommentar zu 1.11) wahrgenommen, wird die Differenz vom pauschalen Jahreslohn zum tatsächlichen Jahreslohn bei Position 3.53 eingetragen.

3.1 Besoldungswegleitung ZKMV

3.11 Wurde im Tabellenblatt «Einstufung bisher» kein „x“ gesetzt, werden in diesem Bereich keine Beträge übernommen.

3.14 Die Anzahl Dienstjahre muss eingetragen werden, sie beeinflusste bei der bisherigen Einstufung als „Dienstalterszulage“ den pauschalen Jahreslohn.

3.17 Verfügt die Person über ein „Konzertdiplom Orgel“ muss hier ein „x“ gesetzt werden.

3.2 Tabelle Stadtverband Winterthur/Zürich

3.21 Eingetragen wird der Jahreslohn einer vollen Organstelle in der dem Arbeitsvertrag entsprechenden Besoldungsstufe.

3.3 Summe pauschaler Jahreslohn

Der ermittelte Jahreslohn (für bisher 33 Stellenprozente) ist die Basis für die horizontale Lohnüberführung.

3.4 Andere Lohneinstufung

3.41 Ab 2004 wurde bei der Neubesetzung von Kirchenmusikstellen Stellenbewertungen durchgeführt, der Jahreslohn richtete sich entsprechend der ermittelten Stellenprozente nach der kantonalen Lohntabelle. Einzutragen ist der Jahreslohn bei 100%.

3.42 Einzutragen sind die oben erwähnten Stellenprozente.

3.5 Kasualien / Einzeldienste

3.51 Wenn bei 3.1 ein „x“ gesetzt wurde, ist hier die Anzahl von Kasualien einzutragen ...

3.52 ansonsten in dieser Position Anzahl Kasualien und Ansatz pro Kasualie eintragen.

3.53 Weitere Dienste

Im grünen Feld kann die Summe eingetragen werden.

Wenn nur eine Teil-Organstelle wahrgenommen wird, wird mit einer negativen Zahl die Differenz vom pauschalen Jahreslohn zum tatsächlichen Jahreslohn eingetragen.

3.7 Überführung Lohn Orgel

3.71 Begründet durch den Wegfall von Jugendgottesdiensten werden vom bisherigen Beschäftigungsgrad von 33 Stellen% werden vom pauschalen Jahreslohn 28% horizontal überführt.

3.73 Das Tool ermittelt auf der Basis von 28 Stellen% den Jahreslohn bei 100%. Dieser Betrag ist Ausgangspunkt für die Lohnüberführung.

3.74 Anhand der Tabelle «Beträge der Lohnklassen» wird innerhalb der festgelegten Lohnklasse der nächsthöhere Betrag (vgl. Position 3.73) ermittelt.

Eingetragen werden Lohnklasse und Lohnstufe. Das Tool trägt den neuen Jahreslohn bei 100% selbständig ein

3.8 Jahreslohn gemäss Stellenbewertung

Das Tool berechnet den neuen Jahreslohn gemäss zuvor ermittelter Stellen%.

3.81 Das Tool zeigt die Differenz zum bisherigen Jahreslohn (vgl. Position 3.6) an.

4. Erfassung bisheriger Lohn Chorleitung / Kantorat

Analog zum vorgängigen Kommentar werden bei Position 4.1 oder 4.2 „X“ gesetzt und die Felder bei den folgenden Positionen ausgefüllt.

5. Einzeldienste

- Die Berechnung von Kasualien geht von 4 Stunden bei Stundenansatz CHF aus.
- Bei der Kasualienberechnung für Einzeldienste bedeutet dies:
 - Jüngere Berufsleute benötigen diese Zeit für die Vorbereitung.
 - Erfahrene Berufsleute benötigen weniger Zeit der Vorbereitung. Aufgrund des Pauschalansatzes erhöht sich damit der effektive Stundenlohn.
- Bei besonders aufwändigen Kasualien (Begleitung von Sängern bzw. Instrumentalisten, speziellen Arrangements) vereinbart die/der Organist/in die Abgeltung direkt und schriftlich mit dem Auftraggebenden.

6. Organisations- und Reisespesen

- Die Regelung der Spesenentschädigung ist Gegenstand der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
- Für Organisationsspesen (Büromaterial, IT/Internet, Telefon, Raum, etc.) kann eine Jahrespauschale festgelegt werden.
- Im Jahreslohn sind die Reisespesen inbegriffen.
- Für Reisespesen bei Einzeldiensten werden bei Bahn zu Billettpreis 2. Klasse, bei Auto zu CHF 0.70/km rückerstattet.

Kirchenrat 30. Mai 2012