Beilage zu Traktandum 5

Teilrevision Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM), SRLA 371.400

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau vom 11. November 2009 (Stand 01. Januar 2018)	**Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau** vom 11. November 2009 (Stand 01. Januar 2019)	*Zum Inkrafttreten s. Bemerkungen zu § 62.*
Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau,	Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau,	

[1] DLM in der Fassung vom 01. Januar 2018.

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
gestützt auf Art. 7 Abs. 2 Organisationsstatut[2] und § 66 Abs. 2 und § 104 Ziff. 10 Kirchenordnung[3], beschliesst:	gestützt auf Art. 7 Abs. 2 Organisationsstatut[4] und § 66 Abs. 2 und § 104 Ziff. 10 Kirchenordnung[5], beschliesst:	
§ 9 Kirchenmusik 1 Zur Pflege der instrumentalen und vokalen Musik im Gottesdienst dienen der Kirchgemeinde Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. 2 Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht vor allem in der Mitgestaltung von Gottesdiensten und Kirchgemeindeanlässen. 3 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker tragen Verantwortung in der kirchenmusikalischen Beratung von Pfarrpersonen, Unterrichtenden, in der Förderung des Gemeindegesangs und in der Gestaltung des kirchenmusikalischen Lebens in der Kirchgemeinde.	**§ 9** Kirchenmusik ~~**1 Zur Pflege der instrumentalen und vokalen Musik im Gottesdienst dienen der Kirchgemeinde Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.**~~ ~~**2 Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht vor allem in der Mitgestaltung von Gottesdiensten und Kirchgemeindeanlässen.**~~ ~~**3 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker tragen Verantwortung in der kirchenmusikalischen Beratung von Pfarrpersonen, Unterrichtenden, in der Förderung des Gemeindegesangs und in der Gestaltung des kirchenmusikalischen Lebens in der Kirchgemeinde.**~~ **1 Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht in der Mitgestaltung von Gottesdiensten und Kirchgemeindeanlässen. Je nach ihren Aufgaben beraten sie zudem Gottesdienstgestaltende in musikali-**	***Abs. 1*** *Dieser Absatz bildet den Zusammenzug der beiden bisherigen Absätze 2 und 3. Die bisher nur sehr rudimentär aufgeführten Aufgaben haben dazu geführt, dass jede Kirchgemeinde die Aufgaben der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker anders definiert hat und diese zum Teil auch unterschiedlich entlöhnt wurden. Hier soll die neue Regelung Klarheit und Rechtsgleichheit schaffen. Die Grundzüge werden weiterhin in demselben Umfang wie bisher im DLM festgehalten, die Details dagegen in einer Verordnung. Es ist vorgesehen, die bisherige Verordnung zum DLM (die vor zwei Jahren für die Berufsgruppe der Katechetinnen und Katecheten geschaffen wurde) mit der detaillierten Regelung der Aufgaben der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zu ergänzen. Mit der neuen Formulierung wird bereits die Grundlage gebildet für die Unterscheidung zwischen Grundpensum und Zusatzaufgaben: Die Mitgestaltung von Gottesdiensten und Kirchgemeindeanlässen gehört zum unabdingbaren Kernbereich der kirchenmusikalischen Tätigkeit. Entsprechend werden diese Aufgaben im Lohnrechner als Bestandteil des Grundpensums aufgeführt. Im zweiten Satz dieses Absatzes werden dagegen pauschal die Zusatzaufgaben aufgezählt.*

2 SRLA 111.100.
3 SRLA 151.100.
4 SRLA 111.100.
5 SRLA 151.100.

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	schen Fragen und tragen Verantwortung für die Förderung des Gemeindegesangs und die Gestaltung des musikalischen Lebens in der Kirchgemeinde. **[2] Die für die Pflege von instrumentaler und vokaler Musik zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer der folgenden Funktionen zugeordnet: Bandleaderin oder Bandleader, Chorleiterin oder Chorleiter, Kantorin oder Kantor, Organistin oder Organist. Der Kirchenrat regelt die Aufgaben der verschiedenen Funktionen in einer Verordnung[6].** **[3] Die verschiedenen musikalischen Stilrichtungen stehen gleichwertig nebeneinander.**	***Abs. 2*** *Dieser Absatz ist an den bisherigen Absatz 1 angelehnt. Die neue Formulierung bringt aber zum Ausdruck, dass der kirchenmusikalische Dienst durch verschiedene Funktionen versehen werden kann. Damit soll die bisherige Fokussierung auf Organistinnen und Organisten aufgelöst werden. Es würde aber zu weit führen, alle denkbaren und teilweise auch in Kirchgemeinden angestellten Kirchenmusikfunktionen (Leiter/in Anbetung, Klavierbegleiter/in etc.) aufzuführen. Deshalb werden diese Funktionen einer der vier hier aufgeführten zugeordnet. Dies vereinfacht auch die Handhabung der Verordnung und des daraus abgeleiteten Lohnrechners erheblich.* ***Abs. 3*** *Dieser Absatz wurde nach Kritik in der Vernehmlassung aufgenommen, die Popularmusik werde zu wenig berücksichtigt. Mit der Aufnahme ins Dienst- und Lohnreglement wird klargestellt, dass verschiedenen Stilrichtungen (z.B. Klassik, Jazz, Pop, Rock) in der Kirche Platz haben und dass die Stilrichtung keinen Einfluss auf die Entlöhnung haben soll. Die Formulierung lehnt sich an § 16 Abs. 2 Kirchenordnung an: «Diese liturgischen Elemente ermöglichen unterschiedliche Gottesdienstformen, die gleichwertig nebeneinander stehen.»*
§ 16 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind Berufsmusikerinnen und Berufsmusiker, Absolventinnen und Absolventen der von der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau getragenen oder unterstützten Institution	**§ 16** Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker **~~Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind Berufsmusikerinnen und Berufsmusiker, Absolventinnen und Absolventen der von der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau getragenen oder~~**	***Abs. 1*** *§ 16 steht im Kapitel «Anforderungen» des DLM. Hier werden die Anforderungen an die häufigsten Berufe von nicht ordinierten Mitarbeitenden aufgelistet: Katechet/-in, Kirchenmusiker/-in, Sekretär/-in, Sigrist/-in und Kirchengutsverwalter/-in. Während bei den Katechetinnen und Katecheten ein klares Anforderungsprofil verlangt werden kann, ist dies bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern deutlich schwieriger. Wie bisher soll es*

[6] SRLA 371.410.

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
zur Ausbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sowie qualifizierte Personen ohne Berufsausweis.	~~**unterstützten Institution zur Ausbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sowie qualifizierte Personen ohne Berufsausweis.**~~ **Die Aufgaben der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker können von Personen mit kirchenmusikalischer Ausbildung oder ohne Ausbildung versehen werden. Die Kirchenpflegen entscheiden, welche der im Anhang aufgeführten Ausbildungsstufen die bei ihnen angestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erfüllen müssen.**	*auch in Zukunft möglich sein, dass geeignete Personen ohne normierte Ausbildung (z.B. Autodidaktinnen) kirchenmusikalische Aufgaben wahrnehmen können. Selbstverständlich wirkt sich aber der Grad der Ausbildung bei der Entlöhnung aus.*
§ 35 Arbeitszeit und Präsenzzeiten [1] Die Arbeitszeit[7] richtet sich nach der durchschnittlichen Arbeitszeit für kantonale Angestellte. Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad. [2] Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen der Stelle. Die Kirchgemeinde ist besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.	**§ 35** Arbeitszeit und Präsenzzeiten [1] ~~**Die Arbeitszeit[11] richtet sich nach der durchschnittlichen Arbeitszeit für kantonale Angestellte.**~~ **Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden).** [12] Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad. [2] Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen der Stelle. Die Kirchgemeinde ist besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.	***Abs. 1:*** *Der Verweis auf die durchschnittliche Arbeitszeit für kantonale Angestellte wird aufgelöst. Der bisher nur im Anhang ersichtliche Wert von 2'184 Stunden Jahresarbeitszeit wird hierher übernommen. Diese Änderung steht nicht in direktem Zusammenhang mit dem Lohnsystem für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, wird jedoch bei dieser Gelegenheit vorgenommen. Sie bedeutet materiell keine Veränderung gegenüber den bisher gültigen Werten (siehe Anhang zum DLM).* ***Abs. 5:*** *Diese Änderung ist eines der zentralen Elemente der Revision. Sie bedeutet die Abkehr von der Pauschalentschädigung und den Übergang zum System mit Arbeitsstunden, das bei allen anderen Berufskategorien gilt (seit 2017 auch für die Katechetinnen und Katecheten). Dies ermöglicht einerseits eine gerechtere und transparentere*

[7] Die definitive Jahresarbeitszeit inkl. Index und Nettojahresstunden für Teilzeitpensen sind dem Anhang zum Reglement zu entnehmen.

[11] ~~**Die definitive Jahresarbeitszeit inkl. Index und Nettojahresstunden für Teilzeitpensen sind dem Anhang zum Reglement zu entnehmen.**~~

[12] Die ~~**definitive Jahresarbeitszeit inkl. Index und**~~ Nettojahresstunden ~~**für Teilzeitpensen**~~ sind dem Anhang zum Reglement zu entnehmen.

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
[3] Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum.[8] [4] Für Katechetinnen und Katecheten werden die Anzahl der zu erteilenden Unterrichtslektionen pro Schulwoche und der in anderen Lehr- und Lernformen erteilte Unterricht in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung[9].[10] [5] Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, insbesondere Organistinnen und Organisten, erreichen mit einer Anstellung zu dreissig Stellenprozenten ein volles Pensum. Sie haben Anspruch auf den Mindestlohn wie er im Anhang dieses Reglements vorgesehen ist.	[3] Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum.[13] [4] Für Katechetinnen und Katecheten werden die Anzahl der zu erteilenden Unterrichtslektionen pro Schulwoche und der in anderen Lehr- und Lernformen erteilte Unterricht in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung[14].[15] ~~**[5] Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, insbesondere Organistinnen und Organisten, erreichen mit einer Anstellung zu dreissig Stellenprozenten ein volles Pensum. Sie haben Anspruch auf den Mindestlohn wie er im Anhang dieses Reglements vorgesehen ist.**~~ **[5] Die Tätigkeit der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung[16].**	*Abbildung der geleisteten Tätigkeiten. Andererseits bildet sie erst die Grundlage für die Entlöhnung von bisher nicht bzw. nur sehr rudimentär geregelten Funktionen wie Chor- oder Bandleitung oder Kantorat.* *Welche Tätigkeiten mit wie vielen Stunden berechnet werden sollen, ist nicht Gegenstand der DLM-Revision. Dafür ist die Regelung in der Verordnung (VDLM) geeigneter, da sie sehr detailliert ist und mit einem einfachen und raschen Verfahren an neue Entwicklungen der Kirchenmusik angepasst werden kann.* *In der Vernehmlassung wurde von Kirchgemeinden und Mitarbeitenden gewünscht, dass statt detaillierter Zusatzaufgaben auch ein pauschaler Zuschlag gewährt werden kann. Der Kirchenrat wird dieses Anliegen aufnehmen und die VDLM und den Lohnrechner entsprechend ausgestalten.* *Um die Handhabung des noch ungewohnten Instruments Lohnrechner zu vereinfachen, wird die Landeskirche Schulungen und Beratung anbieten.*
IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen	**IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen**	***Abs. 1:*** *Um die historische Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, bleibt die ursprüngliche Besitzstandsregelung erhalten.*

8 Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.
9 SRLA 371.410.
10 Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.
13 Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.
14 SRLA 371.410.
15 Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.
16 SRLA 371.410.

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
§ 60 *Besitzstand* Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn- und Ferienanspruch gewahrt.	**§ 60** ***~~Besitzstand~~ Übergangsbestimmungen*** [1] Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn- und Ferienanspruch **mit Inkrafttreten des DLM auf den 01.01.2010** gewahrt. **[2] Die Kirchenpflegen sind verpflichtet, den in ihrer Kirchgemeinde angestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern mit einer Pauschalbesoldung die Änderung ihres Lohnes durch das von der Synode am 21. November 2018 beschlossene neue Lohnsystem bis zum 30. Juni 2019 mitzuteilen. Die Besoldungen werden auf den 01. Januar 2020 rechtswirksam. Ist der Lohn von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern nach bisherigem Recht höher oder tiefer als der Lohn nach neuem Recht, so wird er auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen dieses Reglements angepasst. Eine solche Lohnanpassung gilt nicht als individuelle Lohnanpassung oder Lohnkürzung. Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde.**	*Damit eine klare Abgrenzung zum neuen Absatz 2 sichergestellt ist und die nötige Rechtssicherheit besteht, wird der Satz aber präzisiert.* ***Abs. 2:*** *Mit dieser Regelung soll erreicht werden, dass Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die durch das neue Lohnsystem weniger Einkommen erzielen, sich rechtzeitig auf die neue Situation einstellen können. Hält eine Kirchgemeinde die Mitteilungsfrist vom 30. Juni 2019 nicht ein, so könnte eine Pflichtverletzung aus dem Anstellungsverhältnis resultieren.* *Lohnsenkungen sind nicht auszuschliessen, wenn Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nur wenige Zusatzaufgaben ausüben. Die Kirchgemeinden können versuchen, Lohnsenkungen durch eine andere Zuteilung von Aufgaben zu vermeiden.*
§ 62 Inkrafttreten [1] Dieses Reglement tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.	**§ 62** Inkrafttreten [1] Dieses Reglement tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.	***Abs. 6:*** *Das neue System soll erst am 01.01.2020 eingeführt werden. Da aber bereits 2019 eine Mitteilungspflicht für die Kirchgemeinden entsteht, muss § 60 früher in Kraft treten. Die Übergangsfrist von über einem Jahr seit der Beschlussfassung durch die Synode gibt den Kirchgemeinden Zeit, um die Veränderungen bei den Löhnen der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zu budgetieren.*

Text DLM bisherige Fassung[1]	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
[2] Durch Beschlussfassung der Synode vom 09. November 2011 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2012 in Kraft. [3] Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. Juni und 06. November 2013 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2014 in Kraft. [4] Durch Beschlussfassung der Synode vom 04. November 2015 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2017 in Kraft. [5] Durch Beschlussfassung der Synode vom 07. Juni 2017 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2018 in Kraft.	[2] Durch Beschlussfassung der Synode vom 09. November 2011 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2012 in Kraft. [3] Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. Juni und 06. November 2013 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2014 in Kraft. [4] Durch Beschlussfassung der Synode vom 04. November 2015 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2017 in Kraft. [5] Durch Beschlussfassung der Synode vom 07. Juni 2017 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2018 in Kraft. **[6] Durch Beschlussfassung der Synode vom 21. November 2018 geänderte Bestimmungen treten mit Ausnahme von § 60 am 01. Januar 2020 in Kraft. § 60 tritt am 01. Januar 2019 in Kraft.**	*Auch die von allfälligen Tiefereinstufungen betroffenen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten bei Bedarf Zeit für eine Neuorientierung. Der Kirchenrat wird nach der Beschlussfassung durch die Synode so rasch wie möglich die notwendigen Anpassungen in der Verordnung zum DLM beschliessen und den Lohnrechner freigeben, damit alle relevanten Eckpfeiler der neuen Regelung rechtzeitig bekannt sind. Entwürfe dieser beiden Dokumente lagen bereits in der Vernehmlassung vor und sind – in aktualisierten Fassungen – auf www.ref-ag.ch > Organisation & Personen > Recht > Aktuelles aufgeschaltet.*
Anhang **Lohntabelle für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker** Die Pauschalbesoldung pro Jahr der Organistinnen und Organisten beträgt brutto mindestens: **Mindestlohntabelle für das Jahr 2018**	**Anhang** **Lohntabelle für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker** ***Lesehinweis:*** ***Die Mindestlohntabellen für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Pauschalbesoldung, mit Einzelentschädigung und der Jahresendausgleich einschliesslich sämtli-***	*Nebst den Änderungen in § 35 Abs. 5 DLM enthält der Anhang die gewichtigsten Änderungen der Vorlage. Zum einen wird neu sofort ersichtlich, wie viel Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bei einem Pensum von 100 Prozent verdienen (bisher wurden die Werte für ein eher theoretisches 30-Prozentpensum für Organistinnen und Organisten ausgewiesen). Zudem enthält der Anhang neu eine Tabelle mit den Stundenlöhnen statt der bisherigen Tabelle mit den Werten pro Einzeleinsatz. So kann flexibler auf die unterschiedlich aufwendigen Arten von Einsätzen reagiert werden (z.B. Orgeldienst in einem*

Text DLM bisherige Fassung[1]

Besoldungsindex 2018 = 110.5 Punkte

(Indexstand Mai 2000)

	1.– 4. Jahr	5.–9. Jahr	10.–14. Jahr	Ab 15. Jahr
ohne Ausweis	8’663	9’531	10’579	11’406
mit Abschluss Kirchenmusikschule	14’719	16’192	17’973	19’378
mit Lehrdiplom für Orgelunterricht	18’100	19’912	22’102	23’830

Die Besoldung ist inklusive Ferienentschädigung. Eine volle Anstellung beinhaltet 58 Dienste pro Jahr abzüglich der Freisonntage gemäss § 52 und der Feriensonntage. Für Anwärterinnen und Anwärter auf den Abschluss der Kirchenmusikschule oder eines Lehrdiploms gelten 80 % der entsprechenden Ansätze.

Die Orgeldienste für Kasualien ausserhalb der Sonntags- und Festtags-Gottesdienste und zusätzliche Gottesdienste werden einzeln entschädigt. Für zwei unmittelbar aufeinander folgende Gottesdienste beträgt die zusätzliche Entschädigung 50 % der entsprechenden Einzelentschädigung.

Für Chorleiterinnen und Chorleiter gelten bei einem Aufwand von 10 Stunden pro Woche 2/3 der Ansätze für Organistinnen und Organisten.

Text DLM neue Fassung

cher Erläuterungen zu den drei Tabellen (bisherige Fassung: siehe linke Spalte) werden insgesamt aufgehoben und durch die folgende Neufassung ersetzt.

Der Besoldungsindex für 2020 kann sich noch verändern. Die Vorlage ist mit dem heute geltenden Index Stand 2018 bei 110.5 Indexpunkten gerechnet.

Neufassung *(zur besseren Lesbarkeit nicht fett gedruckt):*

Die Löhne für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit einem vollen Pensum betragen brutto mindestens:

Mindestlohntabelle für das Jahr 2020

Besoldungsindex 2020 = 110.5 Punkte

(Indexstand Mai 2000)

	1.– 4. Jahr	5.–9. Jahr	10.–14. Jahr	Ab 15. Jahr
ohne musikalische Ausbildung*	44’000	48’400	52’800	57’200
mit mind. 2-jähriger Teilzeitausbildung in Kirchenmusik*	66’000	72’600	79’200	85’800
mit Bachelor in Kirchenmusik	74’800	82’280	89’760	97’240
mit Master in Kirchenmusik	88’000	96’800	105’600	114’400

Bemerkungen

Konfirmationsgottesdienst gegenüber der Liedbegleitung am Klavier bei einer Andacht im Altersheim).

Eine weitere gewichtige Änderung betrifft die Ausbildungsstufen. Diese wurden den heutigen Ausbildungsgängen angepasst. Wie bisher wird in Bezug auf den Lohn deutlich unterschieden zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Ausbildung. Die bisherige Lohnstufe für Berufsmusiker/innen „mit Lehrdiplom für Orgel“ musste in zwei Stufen aufgeteilt werden, da im Zuge der Bologna-Reform die Konservatoriumsabschlüsse durch Bachelor- und Masterstudiengänge ersetzt wurden. Es ist unmöglich und wäre auch nicht sinnvoll, im DLM alle möglichen heute verwendeten (aktuelle und frühere) Ausbildungsgänge aufzulisten. Der Kirchenrat wird in der VDLM eine Liste aufnehmen, mit der sich die gebräuchlichsten Ausbildungsgänge den vier Ausbildungsstufen des DLM zuordnen lassen.

Eine Besonderheit betrifft die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ohne musikalische Ausbildung sowie jene mit einer Teilzeitausbildung in Kirchenmusik. Sie sollen mit prozentualen Zuschlägen zu den Mindestlöhnen einen Anreiz bzw. eine Honorierung erhalten, wenn sie zusätzliche Ausbildungen absolvieren. Bei den Berufsmusikern kann eine entsprechende Regelung entfallen: Wer einen Bachelorabschluss hat, kann durch ein Masterstudium in eine höhere Gehaltskategorie aufsteigen.

Der letzte Abschnitt des Anhangs beauftragt den Kirchenrat, Empfehlungen für die Entschädigung von Solistinnen und Solisten sowie Stellvertreterinnen und Stellvertretern zu erlassen. Kommen sie auf weniger als fünf Einsätze pro Jahr, so muss die Kirchgemeinde sie nicht zwingend in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis beschäftigten. Sie kann ihnen stattdessen einen Auftrag im Sinne von Art. 394 Obligationenrecht, OR, SR 220, erteilen. Der Kirchenrat wird auch ein einfaches Abrechnungsformular

Text DLM bisherige Fassung[1]

Die Einzelentschädigung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker beträgt brutto mindestens:

Mindestlohntabelle für das Jahr 2018

Besoldungsindex 2018 = 110.5 Punkte

(Indexstand Mai 2000)

	1.–4. Jahr	5 –9. Jahr	10.–14. Jahr	Ab 15. Jahr
ohne Ausweis	110.60	121.65	134.75	145.80
mit Abschluss Kirchenmusikschule	188.00	207.10	230.25	247.35
mit Lehrdiplom für Orgelunterricht	231.25	254.40	281.55	303.65

Die Besoldung ist inklusive Ferienentschädigung.

Mit dem Jahresendausgleich für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die mit Einzelentschädigungen entlöhnt werden, wird die Differenz zur Pauschalbesoldung entsprechend dem Beschäftigungsumfang stufenweise ausgeglichen. Der Jahresendausgleich beträgt brutto bei:

Höhe des zusätzlich zu den Einzelentschädigungen auszurichtenden Jahresendausgleiches	
14 – 27 Einsätzen im Jahr	15 % der Summe der Brutto-Einzelentschädigungen

Text DLM neue Fassung

* Für die nachfolgenden Zusatzqualifikationen werden bei Festanstellungen prozentuale Zuschläge entrichtet:

ohne musikalische Ausbildung	kirchenmusikrelevante Ausbildung (mindestens 20 Unterrichtslektionen)	+2 %
mit mind. 2-jähriger Teilzeitausbildung in Kirchenmusik	Zusätzliche kirchenmusikrelevante Ausbildung (mindestens 50 Unterrichtslektionen)	+3 %

Bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, die als Kantorinnen und Kantoren angestellt werden, erhöht sich der Mindestlohn um 20 Prozent.

Der Kirchenrat regelt in einer Verordnung[17] die Zuordnung in die Besoldungskategorien von:

- musikalischen Ausbildungen ohne kirchenmusikalische Fächer
- weiteren musikalischen Ausbildungen.

Die Ansätze pro Stunde in Franken betragen mindestens:

Mindestlohntabelle für das Jahr 2020

Besoldungsindex 2020 = 110.5 Punkte

(Indexstand Mai 2000)

	1.– 4. Jahr	5.–9. Jahr	10.–14. Jahr	Ab 15. Jahr
ohne musikalische	20.87	22.96	25.04	27.13

Bemerkungen

für diese Kategorie von Musikerinnen und Musikern bereitstellen.

Der Abschluss einer Ausbildung zur Kantorin oder zum Kantor entspricht einem Doppel-Master (Instrumental-/Vokal- und Berufsdirigent/innen-Diplom). An eine Kantorin und einen Kantor können bedeutend höhere Anforderungen gestellt werden als an die übrigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Erstere haben die Verantwortung für alle musikalischen Angebote in der Gemeinde und deren Koordination. Entsprechend erhalten sie bei der Zürcher Landeskirche 20 Prozent mehr Lohn als Organistinnen und Organisten bzw. Chorleiterinnen und Chorleiter mit besonderen Aufgaben. Eine entsprechende Besserstellung soll neu auch im Aargau vorgesehen werden. (Das Lohnniveau bleibt hier aber weiterhin – vor allem bei den langjährigen Mitarbeitenden – tiefer als in Zürich.)

Der Anspruch auf den höheren Lohn gilt nur für fest angestellte Kantorinnen und Kantoren. Übernimmt dagegen zum Beispiel ein Kantor eine Stellvertretung für die Leitung eines Chors, gilt dieser Anspruch nicht. In diesem Fall gilt der Mindestlohn für Chorleiter.

[17] SRLA 371.410.

<table>
<tr><th>Text DLM bisherige Fassung[1]</th><th>Text DLM neue Fassung</th><th>Bemerkungen</th></tr>
<tr><td>
<table>
<tr><td>28 – 41 Einsätzen im Jahr</td><td>30 % der Summe der Brutto-Einzelentschädigungen</td></tr>
<tr><td>42 und mehr Einsätzen im Jahr</td><td>45 % der Summe der Brutto-Einzelentschädigungen</td></tr>
</table>
</td><td>
<table>
<tr><td>Ausbildung</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>mit mind. 2-jähriger Teilzeitausbildung in Kirchenmusik</td><td>31.30</td><td>34.43</td><td>37.56</td><td>40.69</td></tr>
<tr><td>mit Bachelor in Kirchenmusik</td><td>35.48</td><td>39.02</td><td>42.57</td><td>46.12</td></tr>
<tr><td>mit Master in Kirchenmusik</td><td>41.74</td><td>45.91</td><td>50.09</td><td>54.26</td></tr>
</table>
Die Besoldung nach Stunden ist exklusive Ferienentschädigung. Die Ferienentschädigung wird je nach Ferienanspruch mit einem prozentualen Zuschlag entrichtet (siehe Tabelle am Ende des Anhangs).

Der Kirchenrat erlässt Empfehlungen für die Entschädigung von Solistinnen und Solisten sowie Stellvertreterinnen und Stellvertretern mit weniger als fünf Einsätzen pro Jahr, die ihre Dienste im Auftragsverhältnis versehen.
</td><td></td></tr>
</table>