

Neue Vergütungsordnung in Baden

Nun ist es soweit. Es gibt eine neue Entgeltverordnung in der Badischen Landeskirche, die nun die Vergütungen definitiv regelt. Für viele Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bedeutet diese Verordnung eine deutliche Verbesserung. Insbesondere auch für nebenberuflich Tätige mit fester Anstellung.

Von Prof. Carsten Klomp

In der letzten Sitzung der alten Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) wurde im Februar 2017 endlich nach vieljährigem Vorlauf eine neue Entgeltverordnung für die meisten kirchlichen Berufsgruppen verabschiedet. Diese für die badische Landeskirche geltende Verordnung regelt auch die Vergütung der Kirchenmusikerinnen und -musiker neu, wobei die Entgelt-Spreizung der Berufsgruppe von EG 3 bis EG 15 des TVÖD (Bund) reicht und damit wohl weiter ist, als in sämtlichen anderen kirchlichen Berufsgruppen.

Besonders spannend und (wenn ich das als beteiligtes ARK-Mitglied sagen darf) vorbildlich ist, dass der musikalischen Qualifikation ebenso Rechnung getragen wird wie der „Einsatzbereitschaft“ der Kolleginnen und Kollegen. Besonders deutlich wird das an zwei Punkten:

Die Spreizung bei den „nebenberuflichen“ Kirchenmusikern (in Baden heißt das KiMus auf „Kirchenmusikstellen“) reicht für D- und C-Musiker eigentlich von EG

3 (ohne Prüfung) bis EG 8 (mit C-Prüfung), A- oder B-Musiker auf C-Stellen erhalten sogar EG 10. Allerdings gibt es Abstufungen zwischen regulär angestellten Kirchenmusikern und Vertretungskräften, die lediglich nach EG 6 bzw. 9b vergütet werden. Der dahinter stehende Wunsch war, dass Anreize für die leider immer seltener werdende Bereitschaft zur Festanstellung geschaffen werden sollen. Die Begründung für die unterschiedliche Vergütung liegt darin, dass ein festangestellter KiMus über die reine „Dienstleistung“ z.B. einer Chorprobe oder eines Gottesdienstes hinaus in der Regel zusätzliche Leistungen erbringt. So muss sich der Vertretungsschorleiter nicht um Notenbeschaffung, Listenführung, langfristige Planungen und vieles mehr kümmern. Ebenso muss sich die Vertretungsorganistin nicht um den Zustand der Orgel oder liturgische Fragen und dergleichen kümmern (auch wenn sie das vielleicht trotzdem tut).

Auch bei den A- und B-Musikern hat der Qualifikationsgedanke einen höheren Stellenwert als bisher. Die Mindestvergütung für einen Kirchenmusiker „mit abgeschlossenem Hochschulstudium in Kantorenstellen mit lokaler Bedeutung“ ist EG 11 (derzeit monatlich € 3.168,- - 4.956,-), seine A-Kollegin auf der gleichwertigen Kantorenstelle mit lokaler Bedeutung bekommt jedoch EG 12, was derzeit einem Monatsgehalt von € 3.298,- bis 5.422,- entspricht. A- bzw. Master-Ab solventen erhalten in Baden zukünftig



Neue Vergütungsordnung ...

also mindestens EG 12. Ansonsten reicht die Spreizung weiter bis EG 14 bei Stellen mit überregionaler Bedeutung bzw. EG 15 bei den Stellen „mit landeskirchlichen Leitungs- und Fachberatungskunktionen“.

Weiterhin hat die ARK bei dieser Gelegenheit die Entscheidung getroffen, die Professoren der Heidelberger Hochschule für Kirchenmusik künftig analog zu den Professoren der ebenfalls von der Badischen Landeskirche getragenen Evangelischen Hochschule in Freiburg zu vergüten. An beiden Hochschulen werden Professoren demnach nach der W-Vergütung bezahlt.

Für die kirchenmusikalische Praxis noch drei Hinweise:

1. Für alle Berufsgruppen (also nicht nur die Kirchenmusiker) gilt, dass es im Einzelfall auch zu Absenkungen der Vergütungsgruppe kommen kann. Für diese Fälle wurde nicht nur die sog. „Besitzstandswahrung“ vereinbart, bei der man sein Gehalt zwar in der bisherigen Höhe weiter bekommt, aber so lange keine Gehaltserhöhung erhält, bis man dort angekommen ist, wo man eigentlich eingruppiert ist. Statt dessen wurde vereinbart, dass alle derzeit im Dienst stehenden Menschen in ihrer Entgeltgruppe verbleiben (sofern sie nicht höher eingruppiert werden). Es wird also niemand schlechter gestellt als bisher.

2. In ganz wenigen Einzelfällen kann es passieren, dass man nach der Höher-

gruppierung weniger Gehalt bekommt als bei der bisherigen Eingruppierung. Dies kann z.B. in den „mittleren“ Beschäftigungsjahren vorkommen, wenn in höheren EG zwar mehr Gehalt, aber weniger Weihnachtsgeld gezahlt wird. Sollte das passieren, so kann man seiner Höhergruppierung auch rückwirkend noch widersprechen. Das sind aber wirklich extrem seltene Einzelfälle. Übrigens muss sich niemand um seine Höhergruppierung kümmern: Das wird „von Amts wegen“ automatisch in die Wege geleitet, kann aber angesichts mehrerer 1000 Fälle auch noch ein paar Wochen dauern.

3. Das ist jetzt ein KiMu-Spezialfall: Fest angestellte (also vertraglich gebundene) Kirchenmusikerinnen auf D-/C-Stellen (sog. Kirchenmusikstellen) werden zukünftig höher eingruppiert als Vertretungskräfte. Das war beabsichtigt und ist meiner Meinung nach auch gerechtfertigt. Sollte die Anstellung jedoch von der Gemeinde oder dem Verwaltungsamt verweigert werden, sollte jeder überprüfen, ob es dafür eine Rechtsgrundlage gibt. Wenn ein Dienst regelmäßig (also zum Beispiel alle 14 Tage) ausgeübt wird, gibt es eigentlich keinen Grund, eine Festanstellung zu verweigern. Hier lohnt sich eventuell ein Gespräch mit der MAV oder auch mit dem Verband der Kirchenmusikerinnen und -musiker.