



Empfehlungen für den Dienst und die Anstellung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern* (Organisten, Chorleitern, Vorsängern und Jugendchorleitern)

*) Im Folgenden gilt die männliche Berufsbezeichnung auch für weibliche.

1. Zum Dienst der Kirchenmusiker

1.1 Aufgaben der Kirchenmusiker

Aufgabe der Kirchenmusiker ist die im Rahmen der Ordnung ihrer Kirche verantwortliche oder mitverantwortliche Vorbereitung und Mitgestaltung des Gottesdienstes sowie die Förderung des Gemeindegesanges.

Die Zuweisung der Aufgaben erfolgt im Arbeitsvertrag. Dabei ist von der folgenden Umschreibung der einzelnen Tätigkeiten auszugehen:

- a) **Der Organist** begleitet den Gemeinde- (und Chor-)gesang und ist mit solistischen Beiträgen für die Mitgestaltung der Gottesdienste besorgt; er wirkt bei der Planung der Liturgie aktiv mit.
- b) **Der Chorleiter** bildet den Kirchenchor aus; er wirkt bei der Planung und Mitgestaltung der Liturgie aktiv mit.
- c) **Der Vorsänger** übernimmt im Gottesdienst die ihm zufallenden Vorsängerpartien und ist mitverantwortlich für die Einstudierung, Intonation und Leitung der Gemeindegesänge.
- d) **Der Jugendchorleiter** bereitet die gesangliche und musikalische Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen in den Gottesdiensten vor.

1.2 Zusammenarbeit

Die für die Liturgie und die Kirchenmusik Verantwortlichen und Mitverantwortlichen unterstützen einander, indem sie für ein gutes Arbeitsklima besorgt sind. Sie verständigen sich rechtzeitig über die Liturgie und ihre musikalischen Teile, in der Regel 3 bis 4 Tage vorher, bei Festgottesdiensten oder besonderen musikalischen Liturgieteilen (Mitwirkung von Chor, Solisten oder Ensembles) entsprechend früher.

1.3 Fortbildung

Auf eine angemessene Fortbildung wird besonderer Wert gelegt. Die Kirchenmusiker unterbreiten und begründen dem Kirchgemeinderat vor den Kursbesuchen ihre Begehren um Kostenbeiträge.

1.4 Zustand der Orgel

Den Organisten ist die Sorge um den guten Zustand der Orgel übertragen. Sie beantragen dem Kirchgemeinderat rechtzeitig die notwendigen Unterhaltmassnahmen.



2. Unterstützung der Kirchenmusiker durch die Kirchgemeinden

2.1 Arbeitsvertrag

Für Kirchenmusiker, welche regelmässig zum Einsatz kommen, regelt ein Arbeitsvertrag, was für die Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und einem guten Arbeitsklima dient.

Er befasst sich vor allem mit Fragen der Unterstellung (z.B. in administrativen Belangen) und der Zuständigkeiten (z.B. in Fragen der Gestaltung der Liturgie), der dienstlichen Einsätze und der Organisation von Stellvertretungen, der Besoldung, der Zulagen und Spesen, der Versicherung sowie der Ferien und der Gewährung von Urlaub in besonderen Fällen.

2.2 Besondere Leistungen der Kirchgemeinden

Die Kirchgemeinden legen im Arbeitsvertrag oder durch besondere Anordnungen fest, dass und wie

- die Kosten der Fortbildung ganz oder teilweise übernommen werden, sofern sie nicht im ausschliesslich persönlichen Interesse der Kirchenmusiker liegen;
- in angemessenem Rahmen jährliche Kredite für Solisten und Ensembles zur Verfügung gestellt werden; die Freigabe der Kredite kann davon abhängig gemacht werden, dass vorgängig konkrete Vorschläge mit Kostenschätzungen unterbreitet worden sind;
- die Kosten der Grund- und Chorliteratur und deren angemessener Ausbau übernommen werden; - die Orgel im Interesse der Ausbildung neuer Organisten (d. h. für Unterricht und Übungen) in der Regel unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird; die Fragen der Verantwortung, einer allfälligen Garantieverpflichtung sowie der fachlichen Voraussetzungen der Schüler muss befriedigend beantwortet werden.

3. Zur Anstellung der Kirchenmusiker

3.1 Besoldungsarten

Kirchenmusiker, die ein volles Pensum versehen, werden nach den Vorschriften der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) in der Regel im Jahreslohn (Pauschalentschädigung) angestellt. Teilen sich mehrere Kirchenmusiker ein volles Pensum und kommen dabei regelmässig zum Einsatz, ist die Pauschalentschädigung entsprechend aufzuteilen.

Entschädigungen für Kasualien werden separat ausgerichtet, wenn sie nachweisbar (z.B. vereinbarungsgemäss) in der Pauschalen nicht inbegriffen sind. Betreffen Kasualien Mitglieder der Kirchgemeinde, übernimmt diese die Kosten. Der Kirchgemeinderat regelt, wer bei Kasualien Auswärtiger (insbesondere bei Hochzeiten) die Kosten und deren Verrechnung übernimmt.

3.2 Auszahlungen

Die Pauschale und allfällige weitere Entschädigungen werden mindestens vierteljährlich ausbezahlt. Sind Kasualien in der Pauschalen nicht inbegriffen, wird durch den Kirchenmusiker periodisch eine Aufstellung der geleisteten Kasualiendienste eingereicht.

Dasselbe gilt, wenn die Kasualienentschädigungen zwar in der Pauschalen inbegriffen sind, die ihr zugrundeliegenden Erfahrungszahlen indessen wegen deutlicher Abweichungen überprüft und die Pauschale entsprechend angepasst werden muss. Steigt oder sinkt die durchschnittliche Zahl der Kasualien, so ist eine Anpassung der Pauschale vorzunehmen.

3.3 Einstufung der Kirchenmusiker

Stufe 1

Kirchenmusiker ohne Ausweis

Stufe 2

- Diplom C der Akademie für Schul- und Kirchenmusik Luzern
- bernischer Organistenausweis I
- Abschluss I der Kirchenmusikerschule des Kantons Aargau
- Kurs I + II des Schweizerischen Kirchengesangsbundes (SKGB)



- Kirchenmusiker, die sich über regelmässige Teilnahme an Weiter- oder Fortbildungskursen oder über regelmässigen Unterricht ausweisen können

Stufe 3

- Diplom B der Akademie für Schul- und Kirchenmusik Luzern
- bernischer Organistenausweis II
- Abschluss II der Kirchenmusikschule des Kantons Aargau
- Berufsmusikerabschluss (Lehr- oder Konzertdiplom) *ohne* kirchenmusikalische Ausbildung - Kurse I + II + III (minimal) des Schweizerischen Kirchengesangsbundes (SKGB)

Stufe 4

- Diplom A der Akademie für Schul- und Kirchenmusik Luzern
- Berufsmusikerabschluss (Lehr- oder Konzertdiplom) mit kirchenmusikalischer Ausbildung

Vergleichbare Ausweise werden angerechnet.

3.4 Besoldungsansätze

Die Ansätze für Pauschal- und Einzelentschädigungen sind im Anhang zu diesen Empfehlungen festgehalten.

Den Kirchenmusikern werden nach den gleichen Grundsätzen Zulagen (Teuerungs- und Dienstalterszulagen), Realloohnerhöhungen und Dienstaltersgeschenke entrichtet, wie es für die anderen Angestellten der Kirchgemeinde vorgesehen ist.

3.5 Spesen

Die ausgewiesenen Spesen der Kirchenmusiker werden in gleicher Weise vergütet wie bei den anderen Angestellten der Kirchgemeinde.

3.6 Ferien/Feiertage

Den Kirchenmusikern werden pro Jahr mindestens vier Wochen (mit fünf Wochenenden) bezahlte Ferien und zusätzlich zwei bis vier freie Wochenende gewährt. Die Kirchenmusikerinnen haben ausserdem Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 12 Wochen.

3.7 Versicherungen

Sofern die Dienst- und Gehaltsordnung der Kirchgemeinde nichts anderes vorschreibt, wird folgendes vorgesehen:

3.7.1 Berufliche Vorsorge

Der Lohn der Kirchenmusiker ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) zu versichern.

Bei mehreren Arbeitgebern sind die verschiedenen Teillöhne gesamthaft zu versichern. Die Arbeitgeber haben sich auf Antrag der Kirchenmusiker zu verständigen und gemäss BVG § 46 ihre entsprechenden Beiträge an eine Pensionskasse zu leisten. *)

3.7.2 Krankheit/Unfall

Die Kirchgemeinde versichert die Kirchenmusiker im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Sie bezahlt bei Krankheit und Unfall den vollen Lohn während 6 Monaten, während weiterer 6 Monate noch 80 %. Bei Kirchenmusikern, die nach Einzelfunktionen bezahlt sind, gilt zur Berechnung der Durchschnittslohn der letzten sechs Monate.

*) Kleine Beträge unter dem gesetzlichen Minimum können z. B. bei der Gemeinschaftlichen Vorsorgestiftung des Verbandes der Musikschulen Schweiz, VMS, Kesselweg 37, 4410 Liestal, versichert werden.

Egerkingen, den 6. Juni 1991

Römisch-katholische Synode des Kantons Solothurn
Präsident: Dr. Adolf Kellerhals Aktuar: Anton Strähl



Anhang

Die Minimalansätze für Pauschal- und Einzelentschädigungen

Als Berechnungsgrundlage für die Entschädigungen gilt als volles Pensum

- für Chorleiter und Jugendchorleiter: ca. 50 - 60 Proben und Einsätze pro Jahr
- für Organisten: 50 Gottesdienste pro Jahr

Der Vorsänger wird in der Regel pro Einsatz entschädigt. Die Entschädigung richtet sich nach dem zeitlichen Aufwand für die Vorbereitung und den Gottesdienst.

Betreut eine Person mehrere dieser Funktionen oder weicht das Pensum vom obigen Durchschnitt wesentlich ab, wird die Besoldung entsprechend angepasst.

Die nachfolgenden und als Minimalansätze zu verstehenden Beträge in Schweizer Franken entsprechen dem Indexstand vom Dezember 1982 = 100 % und sind jährlich aufzurechnen.

	Organisten Jahres-Pauschale	Organisten Einzeldienst/ Stellvertreter	Chorleiter Jahres-Pauschale	Vorsänger Einzeldienst
Stufe 1	4000.--	50.--	4000.--	min. 30.--
Stufe 2	5600.--	80.--	5300.--	min. 50.--
Stufe 3	7000.--	100.--	7000.--	min. 60.--

Stufe 4 Die Besoldungen sind - insbesondere in städtischen und Agglomerationsgebieten - den höheren Erwartungen und Anforderungen entsprechend anzusetzen.

Entschädigung des Organisten für Proben und Begleitung von Kirchenchor und Solisten etc. je nach Ausbildung und Aufwand pro Mal: Fr. 40.- bis 80.-. Die Kosten dieser Dienste gehen zu Lasten der Besteller.

Aktualisierte Zahlen für 2022

Die Minimalansätze für Pauschal-+ Einzelentschädigung aufgerechnet September 2022 = 165.3%

	OrganistIn Jahres-Pauschale	OrganistIn Einzeldienst/Stv.	ChorleiterIn Jahres- Pauschale	VorsängerIn Einzeldienst	OrganistIn Proben + Begleitung von Kirchenchor
Stufe 1	6'612.00	83.00	6'612.00	50.00	von 66.00
Stufe 2	9'257.00	132.00	8'761.00	83.00	bis 132.00
Stufe 3	11'571.00	165.00	11'571.00	99.00	je nach Aufwand

Stufe 4 Die Besoldungen sind - insbesondere in städtischen und Agglomerationsgebieten - den höheren Erwartungen und Anforderungen entsprechend anzusetzen.

