

Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten

vom 5. Juli 2012

Der Synodalrat,

auf Antrag des bernischen Organistenverbandes BOV und des Kirchgemeindevverbands des Kantons Bern KGV,

beschliesst:

1. Grundsatz

¹ Organistinnen und Organisten tragen durch ihren Einsatz als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zur Gottesdienstgestaltung und zum Aufbau des Gemeindelebens bei. Sie werden für diese Aufgabe mit einem Anstellungsvertrag angestellt. Pflichten, Aufgaben und Rechte der Anstellung werden in einem Stellenbeschrieb festgehalten.

² Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten richten sich im Grundsatz nach der Personalgesetzgebung des Kantons Bern (BEREBE), sofern die Personalreglemente der Kirchgemeinden nicht eigene Bestimmungen enthalten oder abweichende Regelungen für das Kirchengebiet empfohlen werden (z.B. Ziff. 3 Abs. 7 betr. Ferienanspruch).

2. Die Anstellung

Stellenprozenten / Einzelentschädigungen / Koordinationsaufgaben

¹ Die Kirchgemeinden errichten für Organistinnen und Organisten Stellen im Sinne von Art. 145b - 145d der Kirchenordnung¹, wenn sie mindestens 12 Sonntags- und Festtagsdienste pro Jahr versehen.

² Voraussetzung für eine Anstellung ist eine entsprechende Ausbildung, in der Regel mindestens ein Ausweis 1 gemäss Kursverordnung für die

¹ KES 11.020.

Ausbildung nebenberuflicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker des Synodalrates², bzw. ein gleichwertiger Abschluss.

Bewährte Organistinnen und Organisten ohne formelle Ausbildung können ebenfalls mit Anstellungsvertrag angestellt werden. Dies empfiehlt sich besonders bei grösserem Stellenanteil (s. Ziff. 3).

³ Kasualien werden in der Regel ausserhalb der Pauschalanstellung einzeln entschädigt (s. Ziff. 5). Kasualien können auch mit 0,27 Stellenprozent pro Dienst in die Anstellung einberechnet werden.

⁴ Wo mehrere Organistinnen oder Organisten an einer Stelle tätig sind, bezeichnet der Kirchgemeinderat eine Koordinatorin oder einen Koordinator. Er oder sie koordiniert die Orgeldienst-Einsätze, plant kirchenmusikalische Veranstaltungen (insbesondere mit den Pfarrerrinnen und Pfarrern) und bemüht sich um einen kontinuierlichen musikalischen Aufbau in der Gemeinde. Die Koordinatorin oder der Koordinator ist Ansprechperson für Kirchgemeinderat und Pfarrpersonen. Diese Tätigkeit ist bei der Berechnung des Stellenumfanges gesondert zu berücksichtigen.

3. Einreihung in Gehaltsklassen gemäss kantonaler Personalgesetzgebung (BEREBE): Ausbildungen - Qualifikationen - Ferienanspruch

¹ Organistinnen und Organisten werden gemäss ihren Ausbildungen angestellt.

² Die Einreihung in die Gehaltsklassen (GK) orientiert sich an folgender Einreihung der Qualifikationen:

Qualifikation 0	ohne Ausbildungsabschluss	GK 9
Qualifikation 1	vorprofessionelle Qualifikation	GK 15
Qualifikation 2	semiprofessionelle Qualifikation	GK 16
Qualifikation 3	reduzierte professionelle Qualifikation	GK 19
Qualifikation 4	professionelle Qualifikation	GK 21
Qualifikation 5	höhere professionelle Qualifikation	GK 22

² KES 55.010.

³ Die Qualifikationen werden gemäss untenstehender Tabelle definiert:

Qualifikation 1	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweis I gemäss Kursverordnung des Synodalarates.
Qualifikation 2	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweis II gemäss Kursverordnung des Synodalarates. • Bachelor of Arts mit Hauptfach Orgel und kirchenmusikalischen Spezialfächern.
Qualifikation 3	<ul style="list-style-type: none"> • DAS (Diploma of Advanced Studies) Orgel als Nachdiplomstudium (Diploma of Advanced Studies) zusätzlich zu einem Berufsabschluss (Master of Arts, früher Lehrdiplom) Klavier oder anderes Fach. Das CAS (Certificate of advanced Studies) ist nicht gehaltswirksam ausser im Sinne von Ziff. 3 Abs. 5 (Gehaltsstufen während der Ausbildung). • Minor Master Orgel zusätzlich zu einem anderen MA-Abschluss, mit kirchenmusikalischen Spezialfächern.
Qualifikation 4	<ul style="list-style-type: none"> • Master of Arts (Performance oder Pedagogy) Orgel, mit kirchenmusikalischen Spezialfächern. • MAS (Master of Advanced Studies) Orgel als Nachdiplomstudium (Master of Advanced Studies) zusätzlich zu einem Berufsabschluss (Master of Arts, früher Lehrdiplom) Klavier oder anderes Fach. • Lehrdiplom Orgel der früheren Ausbildungsordnungen.
Qualifikation 5	<ul style="list-style-type: none"> • MAS (Master of Advanced Studies) Orgel (nach MA Orgel gemäss Qualifikation 4). • Solisten- oder Konzertdiplom früherer Ausbildungsgänge.

⁴ Ausbildungen und Abschlüsse, die in dieser Aufzählung nicht enthalten sind, werden aufgrund von Äquivalenzüberlegungen eingereiht, gegebenenfalls auch unter Anwendung von dazwischenliegenden Gehaltsklassen.

⁵ Während der Ausbildungszeit wird die Gehaltsklasse entsprechend dem alten Ausbildungsstand angewendet, jedoch jährlich um 2 zusätzliche Gehaltsstufen erhöht.

⁶ Der Ferienanspruch richtet sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Bern, wobei allen Organistinnen und Organisten Ferien gemäss Art. 144 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005³ zustehen.

³ BSG 153.011.1.

⁷ Für Organistinnen und Organisten beträgt der Ferienanspruch gemäss dieser Regelung pro Kalenderjahr

- a) 23 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird (davon 5 arbeitsfreie Sonntage).
- b) 27 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird (davon 6 arbeitsfreie Sonntage).
- c) 32 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird (davon 7 arbeitsfreie Sonntage).

⁸ Die Kirchgemeinde übernimmt die Stellvertretungskosten für die entsprechende Anzahl Sonn- oder Festtagsdienste.

4. Berechnung des Anstellungsgrads

¹ Der Anstellungsgrad richtet sich nach dem Arbeitsumfang der Stelle. Dieser ist nicht primär von der Grösse der Gemeinde abhängig, sondern vom Pflichtenheft / Stellenbeschreibung. Als Richtwert gilt für eine volle Organistenstelle ein Stellenumfang von ungefähr 26 % gemäss dem Berechnungsbeispiel in Anhang 1.

² Koordinationsaufgaben gem. Ziff. 2 Abs. 4 sind separat zu berechnen.

5. Familien- und Betreuungszulagen sowie Kinder- und Ausbildungszulagen (gilt für Auszahlungen im Monatslohn und für Einzelentschädigungen)

¹ Familien- und Betreuungszulagen sind gemäss der kantonalen Personalgesetzgebung auszurichten. Auf Kinder- und Ausbildungszulagen besteht ein rechtlicher Anspruch gemäss eidgenössischer Gesetzgebung. Bei Personen mit mehreren Anstellungen ist für die Auszahlung des Anspruchs derjenige Arbeitgeber zuständig, wo das grösste Arbeitspensum erreicht wird. Die Kirchgemeinde wird somit nicht in jedem Fall abrechnungspflichtig.

² Die Berechnung der Auszahlung für Einzelentschädigungen mit den jeweils entsprechenden Zulagen richtet sich nach der Übersicht im Anhang 2 dieser Empfehlung.

6. Einzelentschädigungen für Orgeldienste - Zusätzliche Proben

¹ Für Einzelentschädigungen (insbesondere Kasualien und Stellvertretungen) werden folgende Ansätze empfohlen:

Qualifikation	Berufsausbildungen	Einzelentschädigung (CHF)
Qualifikation 0	ohne Ausbildungsabschluss	130
Qualifikation 1	vorprofessionelle Qualifikation	160
Qualifikation 2	semiprofessionelle Qualifikation	170
Qualifikation 3	reduzierte professionelle Qualifikation	185
Qualifikation 4	professionelle Qualifikation	200
Qualifikation 5	höhere professionelle Qualifikation	210

² Ferienentschädigung, Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatsgehalt müssen nach offiziell geltenden Ansätzen zusätzlich ausgerichtet werden (vgl. Anhang 2 dieser Empfehlung).

³ Die Ansätze werden alle drei Jahre durch den Synodalrat überprüft und gegebenenfalls der Teuerung angepasst.

⁴ Die Organistin oder der Organist ist bei Kasualien berechtigt, für zusätzliche Proben mit Instrumentalistinnen und Instrumentalisten, Sängerinnen und Sängern max. CHF 120.00 pro Stunde zu verlangen. Die Kosten gehen in der Regel zulasten der Person, die den Auftrag für ein erweitertes musikalisches Engagement gegeben hat. Spezielle Aufführungswünsche betreffend besondere Musikliteratur, Beschaffung des entsprechenden Notenmaterials und weiterer Aufwand werden der auftraggebenden Person separat in Rechnung gestellt.

⁵ Bei längeren Stellvertretungen wählt der Kirchgemeinderat eine geeignete Person als Vertretung nach Anhören der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers. Bei kürzeren Vertretungen bestimmt die Organistin bzw. der Organist eine geeignete Person als Vertretung. Das zuständige Pfarramt ist über Vertretungen unverzüglich zu informieren.

⁶ Stellvertreterinnen und Stellvertreter haben Anspruch auf die Vergütung der Reisespesen.

7. Versicherungen

¹ Die Kirchgemeinden versichern die Organistinnen bzw. die Organisten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere gegen die wirtschaftlichen Folgen von Tod, Unfall, Invalidität und Arbeitslosigkeit.

² Die Aufnahme in die Pensionskasse hat zu erfolgen, sofern die Vorschriften betr. Mindestjahresverdienst dies erfordern. Bei Personen mit mehreren Anstellungen ist für die Anmeldung bei einer Pensionskasse derjenige Arbeitgeber zuständig, wo das grösste Arbeitspensum erreicht wird.

8. Übergangsbestimmung: Besitzstandswahrung

Fällt das Gehalt einer Organistin oder eines Organisten nach der Neueinstufung gem. dieser Empfehlung nach Ziff. 3 tiefer aus als der bisherige Lohn, so ist der Besitzstand zu wahren.

9. Inkrafttreten

Diese Empfehlung für Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten ersetzt die Empfehlung für die Besoldung von Organistinnen und Organisten vom 5. September 2001 und tritt auf den 1. September 2012 in Kraft.

Bern, 5. Juli 2012

NAMENS DES SYNODALRATES

Der Präsident: *Andreas Zeller*

Der Kirchenschreiber: *Daniel Inäbnit*

Anhang 1:

Berechnungsgrundlage zur Bestimmung der Anstellung:

Bezeichnung	Berechnung Arbeitszeit	Arbeitszeit / Jahr
Sonntag- und Festtagsgottesdienste (Christnacht, Weihnachten, Silvester/Neujahr, Karfreitag, Osternacht, Himmelfahrt)	52 Sonntage + 6 Festtage = 58 Anlässe	
Präsenz pro Dienst (inkl. Einspielen)	2 h	
Literaturauswahl, Besprechung	1 h	
Üben / Vorbereitung	3 h	
Total pro Jahr für Gottesdienste 6 Std x 58		348 h
Allgemeines Üben, Qualifikationserhalt und -ausbau, Repertoirepflege	2 h / Arbeitswoche	96 h
Repertoireausbau: Literatursuche	2 h / Monat	24 h
Persönliche Information: Fachliteratur, kleinere Veranstaltungen	2 h / Monat	24 h
Weiter sind je nach Anstellung der effektive Aufwand für folgende Punkte zu klären: (in Klammern Rechenbeispiel zur grundlegenden Berechnung)		
Proben für besondere Gottesdienste (Bsp. 4 / Jahr)	je 1.5 h	(6 h)
Sitzungen (Kirchgemeinde, Team)	6 x 2 h	(12 h)
Planungssitzungen mit Pfarrpersonen	1 h / 2 Monate	(6 h)
Administration	30 Min. / Arbeitswoche	(24 h)
Konzerte (2 / Jahr) inkl. Administration	15 h / Konzert	(30 h)
Orgelpflege		(6 h)
TOTAL		576 h

Entspricht dem Beschäftigungsgrad von 26.4 %.		
Kasualien / Einzeldienste	Anzahl	0.27 % je Dienst
Koordination Orgelteam	1 h / Arbeitswoche	48 h

Die Koordinationsaufgabe gemäss Ziff. 2 Abs. 4 ist in dieser Aufstellung separat aufgeführt. Bei einem wöchentlichen Aufwand von 1 Stunde ergeben sich 48 Std., d.h. eine zusätzliche Beschäftigung von ca. 2.2 %.

Berechnungsgrundlage

(Vorgaben Kanton und Kirche gem. Fachstelle Finanzen und Personal):

2184 h / Jahr = 182 h / Monat = 100% Anstellung (8.4 h / Tag = 42 h / Woche)

576 h / Jahr = 48 h / Monat = 26.4 % Anstellung.

Anhang 2:

Berechnung Einzelentschädigung für Orgeldienste (gem. Ziff. 6)

		<i>Ferien</i> %	<i>Ferien</i> 23 Tage	<i>Ferien</i> 27 Tage	<i>Ferien</i> 32 Tage
Qualifikation 0			130.00	130.00	130.00
Ohne Ausbildungsabschluss					
Ferienentschädigung (bis 44 Jahre)	9.70		12.61		
Ferienentschädigung (bis 19 Jahre und ab 45 - 54 Jahren)	11.59			15.07	
Ferienentschädigung (ab 55 Jahren)	14.04				18.25
<i>Zwischentotal 1</i>			<i>142.61</i>	<i>145.07</i>	<i>148.25</i>
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz	3.077		4.00	4.00	4.00
<i>Zwischentotal 2</i>			<i>146.61</i>	<i>149.07</i>	<i>152.25</i>
Anteil 13. Monatslohn			12.22	12.42	12.69
Total Ansatz			158.83	161.49	164.94
Ansatz gerundet			158.85	161.50	164.95
<hr/>					
Qualifikation 1			160.00	160.00	160.00
Vorprofessionelle Qualifikation					
Ferienentschädigung (bis 44 Jahre)	9.70		15.52		
Ferienentschädigung (bis 19 Jahre und ab 45 - 54 Jahren)	11.59			18.54	
Ferienentschädigung (ab 55 Jahren)	14.04				22.46
<i>Zwischentotal 1</i>			<i>175.52</i>	<i>178.54</i>	<i>182.46</i>
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz	3.077		4.92	4.92	4.92
<i>Zwischentotal 2</i>			<i>180.44</i>	<i>183.47</i>	<i>187.39</i>
Anteil 13. Monatslohn			15.04	15.29	15.62
Total Ansatz			195.48	198.76	203.00
Ansatz gerundet			195.50	198.75	203.00

		<i>Ferien</i> %	<i>Ferien</i> 23 Tage	<i>Ferien</i> 27 Tage	<i>Ferien</i> 32 Tage
Qualifikation 2			170.00	170.00	170.00
Semiprofessionelle Qualifikation					
Ferienentschädigung (bis 44 Jahre)	9.70	16.49			
Ferienentschädigung (bis 19 Jahre und ab 45 - 54 Jahren)	11.59			19.70	
Ferienentschädigung (ab 55 Jahren)	14.04				23.87
<i>Zwischentotal 1</i>			<i>186.49</i>	<i>189.70</i>	<i>193.87</i>
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz	3.077	5.23	5.23	5.23	5.23
<i>Zwischentotal 2</i>			<i>191.72</i>	<i>194.93</i>	<i>199.10</i>
Anteil 13. Monatslohn		15.98	16.24	16.59	16.59
Total Ansatz		207.70	211.18	215.69	
Ansatz gerundet		207.70	211.20	215.70	

Qualifikation 3			185.00	185.00	185.00
Reduzierte professionelle Qualifikation					
Ferienentschädigung (bis 44 Jahre)	9.70	17.95			
Ferienentschädigung (bis 19 Jahre und ab 45 - 54 Jahren)	11.59			21.44	
Ferienentschädigung (ab 55 Jahren)	14.04				25.97
<i>Zwischentotal 1</i>			<i>202.95</i>	<i>206.44</i>	<i>210.97</i>
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz	3.077	5.69	5.69	5.69	5.69
<i>Zwischentotal 2</i>			<i>208.64</i>	<i>212.13</i>	<i>216.67</i>
Anteil 13. Monatslohn		17.39	17.68	18.06	18.06
Total Ansatz		226.02	229.81	234.72	
Ansatz gerundet		226.00	229.80	234.70	

		<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	<i>%</i>	<i>23 Tage</i>	<i>27 Tage</i>	<i>32 Tage</i>
Qualifikation 4				
Professionelle Qualifikation				
Ferienentschädigung (bis 44 Jahre)	9.70	19.40		
Ferienentschädigung (bis 19 Jahre und ab 45 - 54 Jahren)	11.59		23.18	
Ferienentschädigung (ab 55 Jahren)	14.04			28.08
<i>Zwischentotal 1</i>		<i>219.40</i>	<i>223.18</i>	<i>228.08</i>
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz	3.077	6.15	6.15	6.15
<i>Zwischentotal 2</i>		<i>225.55</i>	<i>229.33</i>	<i>234.23</i>
Anteil 13. Monatslohn		18.80	19.11	19.52
Total Ansatz		244.35	248.45	253.75
Ansatz gerundet		244.35	248.45	253.75
<hr/>				
Qualifikation 5				
Höhere professionelle Qualifikation				
Ferienentschädigung (bis 44 Jahre)	9.70	20.37		
Ferienentschädigung (bis 19 Jahre und ab 45 - 54 Jahren)	11.59		24.34	
Ferienentschädigung (ab 55 Jahren)	14.04			29.48
<i>Zwischentotal 1</i>		<i>230.37</i>	<i>234.34</i>	<i>239.48</i>
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz	3.077	6.46	6.46	6.46
<i>Zwischentotal 2</i>		<i>236.83</i>	<i>240.80</i>	<i>245.95</i>
Anteil 13. Monatslohn		19.74	20.07	20.50
Total Ansatz		256.57	260.87	266.44
Ansatz gerundet		256.55	260.85	266.45

Hinweise

Kleine Rundungsdifferenzen sind auf die im Excel hinterlegten Formeln zurückzuführen.

Zusätzlich werden fallweise ausgerichtet:

1. Die Betreuungszulage Anspruch haben Angestellte mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 79a Personalverordnung des Kantons Bern.

2. Die Familienzulage Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen und gemäss Art. 76 ff. Personalverordnung des Kantons Bern.

Wegfallen kann fallweise:

3. Die Feiertagsentschädigung Anspruch darauf haben nur Jahresaushilfen.

Bei Unklarheiten bei der Berechnung der Betreuungs- und/oder Feiertagsentschädigung geben die Auskunftsstelle Kirchgemeinderat beim Bereich Gemeindedienste und Bildung (auskunft.kgr@refbejuso.ch / Tel. 031 340 25 25) oder für die bernischen Kirchgemeinden das AGR, Amt für Gemeinden und Raumordnung, Abteilung Gemeinden (gem.agr@jgk.be.ch) Auskunft.

Zum Klären der Anspruchsberechtigung der Kinder- und Ausbildungszulage kann die AHV-Zweigstelle der Gemeinde weiterhelfen.

* Bis Ende 2012: 031 385 16 16.

Anhang 3:

Weitere Erklärungen zu den Ausbildungsabschlüssen / Abkürzungsverzeichnis

MA	Master of Arts (Performance / Pedagogy): normaler Berufsabschluss des Musikstudiums
Spec MA	Specialized Master
BA	Bachelor of Arts: gemäss Übereinkunft der Schweizer Musikhochschulen kein berufsqualifizierender Abschluss
DAS / MAS	Diploma of Advanced Studies / Master of Advanced Studies: gemäss Bologna-System die 2. und 3. Stufe der Nachdiplom- qualifikation
CAS Certificate of Advanced Studies, ist Bestandteil des DAS-Studiums, als solche aber nicht höher qualifizierend	