

Empfehlung für die Besoldung von Organistinnen und Organisten

vom 5. September 2001 (Stand am 15. Oktober 2008)

Der Synodalrat,
auf Antrag des bernischen Organistenverbandes,
beschliesst:

1. Grundsatz

Die Besoldung von Organisten und Organistinnen werden nach den Vorgaben des Personalgesetzes vom 16. September 2004¹ und der Personalverordnung vom 18. Mai 2005² berechnet. Die dort enthaltenen Bestimmungen über den Gehaltsaufstieg, den Teuerungsausgleich und die Sozialzulagen werden ebenfalls angewendet, sofern die Personalreglemente der Kirchgemeinden nicht eigene Bestimmungen enthalten.

2. Anstellung mit Stellenprozenten

- a) Organistinnen und Organisten sind als Gemeindemitarbeiter und Gemeindemitarbeiterinnen im Sinne von Art. 133-137 Kirchenordnung³ über Stellenprozente anzustellen, wenn sie mindestens 12 Sonntags- und Festtagsdienste am selben Ort versehen. Voraussetzung für eine Anstellung ist eine entsprechende Ausbildung, in der Regel mindestens der Bernische Organistenausweis I oder ein gleichwertiger Abschluss. Bewährte Organistinnen und Organisten ohne formelle Ausbildung können ebenfalls pauschal angestellt werden, dies besonders bei grösserem Stellenanteil. Kasualien sollen in der Regel ausserhalb der Pauschalanstellung einzeln entschädigt werden.
- b) Wo mehrere Organisten oder Organistinnen an einer Stelle tätig sind, bezeichnet der Kirchgemeinderat einen Koordinator oder eine Koordi-

¹ BSG 153.01.

² BSG 153.011.1.

³ KES 11.020.

natorin. Er oder sie koordiniert die Orgeldienst-Einsätze, plant kirchenmusikalische Veranstaltungen (auch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern) und bemüht sich um einen kontinuierlichen musikalischen Aufbau in der Gemeinde. Der Koordinator oder die Koordinatorin ist Ansprechperson für Kirchgemeinderat und Pfarrer/Pfarrerinnen. Diese Tätigkeit ist bei der Berechnung des Stellenumfangs gesondert zu berücksichtigen.

3. Einreihung in die Gehaltsklassen BEREBE

¹ Berufsmusiker und Berufsmusikerinnen werden in die Gehaltsklasse 21 eingereiht, Organistinnen und Organisten mit Ausweis I in die Gehaltsklasse 15, ohne Ausweis in die Gehaltsklasse 9.

² Für das Konzertdiplom wird innerhalb der Gehaltsklasse 21 eine um 6 Stufen höhere Einordnung als für das Lehrdiplom angewendet (für Anfangsgehalt und Maximum), für den Ausweis II beträgt die Höhereinstufung gegenüber Ausweis I 8 Gehaltsstufen innerhalb der Gehaltsklasse 15.

³ Während der Ausbildungszeit wird die Besoldungsklasse entsprechend dem alten Ausbildungsstand angewendet, jedoch um jährlich 2 zusätzliche Stufen erhöht.

4. Stellenumfang einer vollen Organistenstelle

Der Anstellungsgrad richtet sich nach dem Arbeitsumfang der Stelle. Dieser ist nicht primär von der Grösse der Gemeinde abhängig, sondern vom Pflichtenheft des Organisten bzw. der Organistin. Als Richtwert kann für eine volle Organistenstelle ein Stellenumfang von 20% bis 30% gelten. Berufsmusiker und -musikerinnen sollen nicht unter 27.5% angestellt werden. (Berechnungsbeispiel im Anhang).

5. Übergangslösung

Viele Organistinnen und Organisten erreichen nach den heutigen Richtlinien diese Besoldungen nicht. Der Synodalrat empfiehlt, die Differenz in mehreren Schritten auszugleichen.

6. Einzelentschädigungen

¹ Die Ansätze für Einzelentschädigungen gelangen wie folgt zur Anwendung:

Kat. 1: bei Orgeldiensten von Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern (Festanstellung gemäss Ziff. 2 in der gleichen Gemeinde) ausserhalb des durch die Pauschalbesoldung abgegoltenen Pensums

oder

Kat. 2: bei Stellvertretungen durch Organistinnen und Organisten ohne Festanstellung in der gleichen Kirchgemeinde

Es wird nach Ausbildungsstufe und Anstellungskategorie wie folgt differenziert:

Kategorie	1	2
Stufe	Festangestellte innerhalb Kirchgemeinde	Stellvertreterinnen und Stellvertreter
A Ohne Ausweis	120.00	160.00
B Organistenausweis I und II Berufsmusiker anderes Instrument	150.00	200.00
C Kirchenmusikdiplom, Lehr- und Konzertdiplom Orgel	180.00	240.00

Es handelt sich dabei um Pauschalen, die sämtliche Nebenleistungen abdecken. Es besteht kein Anspruch auf Sozialzulagen (Kinder- und Betreuungszulagen), Ferien- und Feiertagsentschädigungen und Anteil 13. Monatslohn. Vorbehalten ist die Spesenvergütung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss Ziff. 8.

² Die Pauschalen werden periodisch durch den Synodalrat der Teuerung angepasst.

³ Der Organist oder der Organistin ist berechtigt, für eine Probe mit Instrumentalisten oder Sängern bis zu Fr. 120 zu verlangen, bei besonders langen Proben auch darüber. Die Kosten gehen in der Regel zulasten der Besteller. Spezielle Wünsche betreffend Musikkliteratur, ebenso das entsprechende Notenmaterial werden dem Besteller vom Organisten oder von der Organistin extra und nach Aufwand in Rechnung gestellt.

7. Ferien

Der Organist/die Organistin hat Anspruch auf vier Wochen Ferien (5 Sonntage), ab dem 50. Altersjahr 5 Wochen (6 Sonntage), ab dem 60. Altersjahr 6 Wochen (7 Sonntage). Die Kirchgemeinde übernimmt dabei die Stellvertretungskosten für die entsprechende Anzahl Sonn- oder Festtagsgottesdienste. Inhaber von Teilstellen haben anteilmässig Anrecht auf bezahlte Freisonntage.

8. Stellvertretungen

¹ Stellvertreter und Stellvertreterinnen werden nach den Ansätzen von Ziffer 6 entschädigt. Sie haben ausserdem Anspruch auf die Vergütung

der Reisespesen.

² Bei längeren Stellvertretungen wählt der Kirchgemeinderat den Stellvertreter nach Anhören des Organisten. Bei kürzeren Vertretungen bestimmt der Organist den Vertreter unter Anzeige an den Pfarrer.

9. Versicherungen

Die Kirchgemeinden sorgen für die Versicherung des Organisten bzw. der Organistin gegen die wirtschaftlichen Folgen von Tod, Unfall, Invalidität und Arbeitslosigkeit entsprechend den gesetzlichen Vorschriften. Die Kirchgemeinden sind gehalten, die Altersvorsorge (Pensionsversicherung) ihres Organisten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen an die Hand zu nehmen, gegebenenfalls in Kombination mit anderen Anstellungen.

Bern, 5. September 2001

NAMENS DES SYNODALRATES

Der Präsident: *Samuel Lutz*

Der Kirchenschreiber: *Bernhard Linder*

Änderungen

- Am 15. Oktober 2008 (Beschluss des Synodalrates):
geändert in Art. 1 und 6.
Inkrafttreten: 1. Januar 2009.

Anhang

Berechnungsgrundlagen (Richtwerte)

Sonntag- und Festtagsgottesdienste: (Christnacht, Weihnachten, Silvester/Neujahr, Karfreitag, Osternacht, Himmelfahrt) abz. 5 Freisonntage	52 Sonntage + 6 Festtage (= 4 Ferienwochen), total ca. 53 Dienste;	
Präsenz pro Dienst (inkl. Einspielen):		2 Std.
Literaturauswahl, Besprechung		1 Std.
Üben		<u>3 Std.</u>
	total	6 Std.
Total pro Jahr für Gottesdienste	6 Std x 53.	318 Std.
Proben für besondere Gottesdienste	4 pro Jahr, je 1.5 Std.)	6 Std.
Qualifikationserhalt und -ausbau, Repertoirepflege d.h. allgemeines Üben:	2 Std. pro Woche (48 Arbeitswochen)	96 Std.
Repertoireausbau: Literatursuche:	2 Std. pro Monat	24 Std.
persönliche Information: Fachliteratur, kleinere Veranstaltungen	2 Std. pro Mt.	24 Std.
Sitzungen Kirchengemeinde / Team	6 x 2 Std.	12 Std.
mittelfristige Planung mit Pfarrern		6 Std.
Administratives	1/2 Std. pro Woche	24 Std.
Konzerte	2 à 15 Std. inkl. Administration.	30 Std.
Orgelpflege		<u>6 Std.</u>
Total		546 Std.

Jahresarbeitszeit bei 100 % = 48 x 42 Std. = ca. 2000 Std.;

Beschäftigungsgrad 27.3 %.

Die Koordinationsaufgabe gemäss 2b ist in dieser Aufstellung nicht enthalten. Bei einem wöchentlichen Aufwand von 1 Stunde ergeben sich 48 Std., d.h. eine zusätzliche Beschäftigung von ca. 2.5 %.