



Grundsätze für Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten

Die Kantonalverbände, in mehreren Kantonen die Kirchenleitungen, geben Richtlinien für die Anstellung und Besoldung von Organisten und Organistinnen heraus. Die RKV empfehlen, diese Richtlinien an den folgenden Grundsätzen zu orientieren:

1. Aufgaben

1.1. Organistinnen und Organisten sind als kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. als Verantwortungsträger in den Kirchgemeinden zu betrachten. Es soll darauf geachtet werden, dass sie die ihnen durch die Kirchenordnungen zugewiesenen Aufgaben und Kompetenzen wahrnehmen können. Von großer Bedeutung ist die Wahrnehmung einer kontinuierlichen Verantwortung über die einzelnen Orgeldienste hinaus, so in der Beratung von Pfarrerinnen und Pfarrern oder von Unterrichtenden, in der langfristigen Förderung des Gemeindegesangs und in der Gestaltung des kirchenmusikalischen Lebens in der Kirchgemeinde.

1.2. Da, wo sich mehrere Organistinnen und Organisten eine Stelle teilen, empfiehlt sich die Bezeichnung eines Koordinators bzw. einer Koordinatorin. Er oder sie koordiniert die Orgeldienst-Einsätze, plant kirchenmusikalische Veranstaltungen (auch mit den Pfarrern) und bemüht sich um einen kontinuierlichen musikalischen Aufbau in der Gemeinde. Der Koordinator oder die Koordinatorin ist Ansprechperson für Kirchgemeinderat und Pfarrer/Pfarrerinnen.

2. Anstellung und Besoldung

2.1. Es ist anzustreben, dass Organistinnen und Organisten vorwiegend im prozentualen Anstellungsverhältnis und nicht nach Einzeldiensten besoldet werden (besondere Regelungen für Kasualien vorbehalten).

Die Bedingungen für eine solche Anstellung sind stellenseitig ein Umfang von mindestens etwa 12 Sonntags- und Festtags-Orgeldiensten, inhaberseitig mindestens eine Ausbildung im Sinne der verschiedenen kantonalen Fähigkeitsausweise.

2.2. Für die Berechnung des Umfangs einer ganzen Organistenstelle soll von einem Beschäftigungsgrad von 25% als Richtwert ausgegangen werden. Darin enthalten sind die Orgeldienste an den Sonntagen und kirchlichen Feiertagen, die persönliche Vorbereitung und Weiterbildung und die Wahrnehmung der unter Punkt 1.1 genannten kontinuierlichen Verantwortung.

Bei regelmäßiger höherer Beanspruchung, z.B. durch Wochengottesdienste, ständige Mitarbeit im kirchlichen Unterricht oder die Organisation von Konzertreihen, ist der Beschäftigungsgrad entsprechend zu erhöhen.

Art und Umfang der Aufgaben sind in einem Pflichtenheft zu umschreiben.

2.3. Die unter Punkt 1.2 genannte Koordinationsaufgabe ist im normalen Umfang einer Organistenstelle nicht enthalten und ist nach der Aufteilung einer Stelle dem Koordinator oder der Koordinatorin gesondert anzurechnen. Als Richtwert gilt ein zusätzlicher Beschäftigungsumfang von 2-5%.

2.4. Es wird empfohlen, die Organistenbesoldungen in kantonale Lohnsysteme einzureihen. Für die Einstufung der Berufsorganistinnen und -organisten dient die Einstufung von Gymnasiallehrkräften als Vergleich. Für diejenige von nebenberuflichen Organistinnen und Organisten empfiehlt sich eine Orientierung an der Einstufung der Katechetinnen und Katecheten, wobei je nach kantonalen Regelung auf die unterschiedliche Ausbildungsintensität zu achten ist.

Für die Differenzierung innerhalb beider Gruppen (z.B. Konzertdiplom gegenüber Lehrdiplom, Berner Ausweis II gegenüber Ausweis I) können unterschiedliche Aufstiegsstufen in den entsprechenden Lohnklassen herangezogen werden.

2.5. Einzelentschädigungen für Stellvertretungen, ggf. auch für Kasualien werden in einheitlicher Höhe, d.h. nicht differenziert nach Ausbildungsstand, ausgerichtet, orientiert an den bisherigen höheren Entschädigungen. Es kann eine Differenzierung nach unterschiedlichen Veranstaltungen vorgenommen werden. Unabdingbar ist eine klare Regelung des Anspruchs auf Ferienentschädigung.

2.6. Es ist anzustreben, dass die Besoldung der angestellten Organistinnen und Organisten in die berufliche Vorsorge (2. Säule) einbezogen werden.

Vom Vorstand der RKV verabschiedet am 3. Februar 2001

Verena Friedrich, Präsidentin

Anhang: Beispiel für die Berechnung des Arbeitsumfang

Sonntags- und Festtagsgottesdienste: 52 Sonntage + 6 Festtage (Heiligabend, Weihnachten, Silvester/Neujahr, Karfreitag, Osternacht, Himmelfahrt) abzüglich 5 Freisonntage (=4 Ferienwochen), total ca. 53 Dienste

Präsenz pro Dienst (inkl. Einspielen): 2 Std. / Literatursuche, Besprechung 1 Std., üben 3 Std., total 6 Std.

| | |
|---|------------|
| total pro Jahr für Gottesdienste 6 x 53 Std. | 318 |
| Proben für besondere Gottesdienste (4 pro Jahr, je 1.5 Std.) | 6 |
| Qualifikationserhalt und -ausbau, Repertoirepflege | |
| d.h. allgemeines Üben: 2 Std. pro Woche | 96 |
| Repertoireausbau: Literatursuche: 2 Std. pro Monat | 24 |
| persönliche Information: Fachliteratur, kleinere Veranstaltungen (2 Std. pro Monat) | 24 |
| Sitzungen Kirchgemeinde / Team (6 x 2 Std.) | 12 |
| mittelfristige Planung mit Pfarrern | 6 |
| Administratives (1/2 Std. pro Woche) | 24 |
| Konzerte (2 à 15 Std. inkl. Administration) | 30 |
| Orgelpflege | 6 |
| | 546 |

Jahresarbeitszeit bei 100% = 48 x 42 Std. = ca. 2000 Std.; **Beschäftigungsgrad 27.3%**.

Auskunftsadressen:

Verena Friedrich-Gäumann, Präsidentin der RKV, Hiltiweg 3, 5443 Niederrohrdorf, Tel. 056 / 470 10 45, E: verena.friedrich@rkv.ch

Die Adressen der Präsidentinnen und Präsidenten der kantonalen Organisten- bzw. Kirchenmusikerverbände finden sich in der Verbandszeitschrift *Musik und Gottesdienst* jeweils im ersten Heft eines jeden Jahrgangs.