



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Kirchen- musikerinnen und Kirchenmusikern

vom 31. Oktober 2024

Der Synodalrat,

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

beschliesst:

1. Grundsatz

¹ Diese Empfehlung gilt sowohl für Organistinnen und Organisten als auch für andere Musikerinnen und Musiker (insbes. auch für Populärmusikerinnen und Populärmusiker), die kirchenmusikalisch tätig sind. Im Folgenden werden sie als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bezeichnet. Chorleiterinnen und Chorleiter sind nicht berücksichtigt; für ihre Anstellung und Besoldung empfehlen die Refbejuso die Besoldungsempfehlungen des Schweizerischen Kirchengesangsbundes (<https://www.kirchengesangsbund.ch/berichte/> -> Besoldungsempfehlung -> [Besoldungsempfehlung 2025](#)). Auch Bandarbeit ohne direkten Bezug zu einem Gottesdienst muss separat abgegolten werden.

² Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker tragen durch ihre Arbeit 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.

³ Anstellung und Besoldung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern richten sich bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sinngemäss nach dem Personalrecht des Kantons Bern¹, soweit die Kirchgemeinde keine eigenen Regelungen (z.B. Personalreglement) vorgesehen

¹ Personalgesetz vom 16. September 2004 (BSG 153.01); Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (BSG 153.011.1).

hat.² Bei privatrechtlicher Anstellung gelten insbesondere der Einzelarbeitsvertrag, die betreffenden Bestimmungen des Obligationenrechts³ (Art. 319 ff.) und, sofern vertraglich vereinbart, das Personalrecht der Kirchgemeinde.

⁴ Die vorliegenden Empfehlungen gelten für das kantonalbernerische Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

2. Die Anstellung

Stellenprozente / Einzelentschädigungen / Koordinationsaufgaben

2.1 Grundsätzliches

¹ Die Kirchgemeinden errichten für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Stellen im Sinne von Art. 145b - 145d der Kirchenordnung⁴, wenn sie mindestens 12 Dienste pro Jahr versehen.

² Voraussetzung für eine Anstellung ist eine entsprechende Ausbildung, in der Regel mindestens ein Ausweis 1 gemäss Kursverordnung des Synodalrates für die Ausbildung nebenberuflicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker⁵ oder ein gleichwertiger Abschluss. Bewährte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ohne formelle Ausbildung können ebenfalls mit Anstellungsvertrag angestellt werden.

³ Für die Lohnberechnung sind relevant:

- Die Qualifikation (Ausbildungsniveau), s. 2.2.
- Das Pensum (Umfang der Stelle), s. 2.3.
- Die Berufserfahrung, s. 2.4.

⁴ Wo mehrere Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker an einer Stelle tätig sind, bezeichnet der Kirchgemeinderat eine Koordinatorin oder einen Koordinator. Er oder sie koordiniert die kirchenmusikalischen Dienste, plant kirchenmusikalische Veranstaltungen (insbesondere mit den Pfarrerinnen 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 (s. Ziff. 2.3.3.).

² Art. 32 Gemeindegesetz (GG) vom 16. März 1998 (BSG 170.11).

³ SR 220.

⁴ KES 11.020.

⁵ KES 55.010.

2.2 Qualifikationsstufen und Einreihung in die Gehaltsklassen des Kantons Bern

2.2.1 Einreihung nach Ausbildungsabschluss

Die jährlich an die Teuerung angepasste Tabelle mit den Gehaltsklassen und -stufen des Kantons Bern ist zu finden unter

<https://www.pa.fin.be.ch/de/start/themen/anstellungsbedingungen/gehaltssystem-und-zulagen/gehaltsklassentabellen.html>

		Mit Kirchenmusikfächern ⁶	Ohne Kirchenmusikfächer ⁶
Qualifikation 0	Ohne Ausbildungsabschluss	GK 10	
Qualifikation 1	Ausweis I gemäss Kursverordnung des Synodalrates	GK 16	(GK 14)
Qualifikation 2	Ausweis II gemäss Kursverordnung des Synodalrates	GK 17	(GK 15)
Qualifikation 3	Bachelor of Arts Orgel	GK 18	GK 16
Qualifikation 4	DAS Orgel, Minor Master Orgel zusätzlich zu einem anderen MA-Abschluss	GK 19	GK 17
Qualifikation 5	Master of Arts Orgel, Diplome früherer Ausbildungsgänge	GK 21	GK 19

Wird für die Kirchenmusikstelle eine höhere professionelle Qualifikation verlangt (Specialized Master Orgel bzw. Solistendiplom), ist GK 22 anzuwenden.

Die genannten Abschlüsse beziehen sich auf die kirchenmusikalischen Ausbildungen an der Hochschule der Künste Bern (HKB). Abschlüsse anderer Hochschulen sind anerkannt, müssen aber auf ihre Vergleichbarkeit hin geprüft werden (Ausbildungsfächer und -umfang).

Insbesondere ist zu beachten, ob kirchenmusikalische Fächer absolviert wurden. Ist dies nicht im vergleichbaren Umfang wie in Ausbildungen der HKB der Fall, werden, wie in der Tabelle dargestellt, zwei Gehaltsklassen

⁶ Kirchenmusikalische Fächer umfassen Liturgik, Hymnologie, Kirchenmusikgeschichte, Gemeindesingeleitung, ggf. Orgelbau und Populärmusik.

abgezogen.

Der Abschluss „Zusatzqualifikation Kirchenmusik“ der HKB (Einführung im Herbst 2024) gilt ohne weitere musikalische Abschlüsse als Ausweis I auf dem jeweiligen Hauptfachinstrument (Qualifikation 1). Liegt ein anderer musikalischer Abschluss vor, gilt die „Zusatzqualifikation Kirchenmusik“ als Nachweis für die kirchenmusikalischen Fächer.

Für Unterstützung bei der Einstufung von Abschlüssen und Diplomen siehe unter 6. Hilfestellungen.

2.2.2. Anstellung als Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker mit Ausbildung auf einem anderen Instrument

Generell gilt für alle Anstellungen: Die Einreihung in die Gehaltsklasse aufgrund eines bestimmten Abschlusses orientiert sich am (hauptsächlich) zu spielenden Instrument bzw. der kirchenmusikalischen Aufgabe. Liegt ein Abschluss im (hauptsächlich) zu spielenden Instrument vor, gelten die obenstehenden Gehaltsklassen analog auch bei anderen Abschlüssen als Orgel (z.B. Klavierdiplom bei einer Anstellung, bei der hauptsächlich Klavier gespielt wird). Liegt ein Abschluss auf einem anderen (möglichst verwandten) Instrument vor, werden zwei Gehaltsklassen abgezogen.

Beispiel Anstellung als Organistin oder Organist mit Ausbildung auf einem anderen Tasteninstrument

Musikerinnen und Musiker, die ein anderes Tasteninstrument als Orgel, namentlich Klavier, Cembalo oder Akkordeon gelernt, aber keinen Abschluss haben, kommen in Qualifikation 0 bzw. GK 10.

Musikerinnen und Musiker, die einen Master of Arts oder ein Diplom früherer Ausbildungsgänge auf einem der genannten Instrumente vorweisen können und als Organistinnen oder Organisten angestellt sind, kommen statt in GK 21 in GK 19 (ohne Kirchenmusikfächer in GK 17).

2.3. Arbeitspensen (Stellenumfang)

2.3.1. Pauschalansätze pro Dienst

¹ Der weitaus grösste Teil der Arbeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern geschieht im Hintergrund. Die Präsenz- und Vorspielzeit macht also den kleinsten Teil der Anstellung aus. Darum fällt es nicht so sehr ins Gewicht, ob eine Feier 90 oder nur 30 Minuten dauert. Grundsätzlich gibt es keine halben Dienste, auch wenn eine Feier oder Veranstaltung nur eine

halbe Stunde dauert.⁷

² Die Abrechnung nach Pauschalansätzen basiert auf der Annahme, dass der Arbeitsaufwand für die einzelnen Dienste zwar unterschiedlich ist, dass sich aber über die Gesamtzahl der Dienste ein Mittelwert angeben lässt.

³ Ein Gottesdienst gilt pauschal als 9.75 Stunden Arbeitszeit. Dieser Ansatz umfasst neben der konkret mit dem Gottesdienst verbundenen Arbeit auch Hintergrundarbeiten (s. Abs. 6).

⁴ Ein Kasualdienst gilt pauschal als 6,5 h Arbeitszeit. (s. Abs. 7)

⁵ Kasualien (Abdankungsfeiern, Trauungen, zusätzliche Werktags-, KUW- und Heimgottesdienste) können im erwarteten Umfang in die Pensenberechnung einbezogen werden. Die zusätzlich geleisteten Dienste werden wie Kasualdienste (6,5 h pro Dienst, siehe Abs. 4) bei gleicher Gehaltsklasse und Gehaltsstufe wie in der Anstellung abgegolten, ebenso dort, wo Kasualien grundsätzlich nicht in die Pensenberechnung einbezogen werden.

⁶ Nebst der direkten Vorbereitungszeit für einen Dienst wird auch die Hintergrundarbeit entschädigt. Die Hintergrundarbeit wird in die Arbeitszeit für die Gottesdienste eingerechnet, deshalb ergibt sich gegenüber den Kasualdiensten eine höhere Stundenzahl.

Die Hintergrundarbeit umfasst:

- Allg. Üben, Qualifikationserhalt, Repertoirepflege und -erweiterung
- Persönliche Information, Fachliteratur, kleinere Veranstaltungen
- Zeitaufwand für Weiterbildung
- Planung, Sitzungen mit Pfarrer:innen und für die Planung usw.
- Stellvertretungsorganisation
- Administration
- Instrumentenpflege
- Konzepte / Ideen für GD entwickeln
- Suche und Auswahl von Liedern und Musik
- Arrangieren
- Üben / Proben / Repertoire
- Technik: Aufbau / Abbau / Wartung / Planung
- Ggf. musikalische Aufbauarbeit in der Gemeinde

⁷ Beim Ansatz für Kasualdienste sind folgende Aufgaben eingerechnet:

⁷ Ausnahmen: Für gewisse Dienste wie beispielsweise Orgelvorstellen in der KUW, für Taufgottesdienste im direkten Anschluss an den Hauptgottesdienst, für Gottesdienste, die zweimal mit dem gleichen Inhalt und Ablauf und gleichem Liturg/gleicher Liturgin (= „Filialgottesdienste“?) stattfinden, wird nur die zusätzliche Präsenz- und Vorbereitungszeit angerechnet.

- Spezielle Wünsche
- Zusätzliches Üben und Proben
- Situative Administration
- Pikett und Stellvertretungsorganisation

2.3.2. Ferienanspruch

Die Ferien richten sich nach der Ferienordnung der Kirchgemeinde (mindestens 4 bis 5 Wochen) oder des Kantons (letzteres gilt sicher bei einer öffentlich-rechtlichen Anstellung). Sie sind im Lohn schon eingerechnet und werden darum nicht zusätzlich gewährt.

2.3.3. Zusätzliche Aufgaben

Die Leitung des Teams der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (Koordinatorin/Koordinator, s. 2.1. Abs. 4) wird mit ungefähr 30 Minuten pro Arbeitswoche – je nach Aufwand – separat entschädigt.

Für Konzerte können bis 15 Stunden, für die Organisation bis 5 Stunden pro Konzert berechnet werden.

Für zusätzliche Aufgaben gilt grundsätzlich die gleiche Gehaltsklasse und Gehaltsstufe wie für die nach Diensten berechneten Hauptaufgaben.

2.3.4. Stellvertretung, Überzeit

Sind in einer Kirchgemeinde mehrere Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker angestellt, vertreten sie sich nach Möglichkeit gegenseitig. Arbeitszeiterfassung wie bei anderen Angestellten ist nicht geeignet, jedenfalls sollten keine Überstunden entstehen, die abzubauen sind. Das bedeutet: Hat eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker in einem Jahr mehr Dienste übernommen als vorgesehen, werden sie ihm nach der gleichen Berechnung und inklusive Zulagen und Versicherungen nachbezahlt. Alternativ ist das Gehalt so umfassend angesetzt, dass es sicher alle Dienste abdeckt.

2.3.5. Berechnung der Stellenprozente

$$\frac{\text{Anzahl Gottesdienste} \times 9,75 \text{ h} + \text{Anzahl Kasualien} \times 6,5 \text{ h}}{\text{Nettojahresarbeitsstunden bei 100\% (entsprechend dem Ferienanspruch)}}$$

Die Bruttojahresarbeitszeit beträgt 2100 h (Feiertagsentschädigung ist schon berücksichtigt). Die Nettoarbeitszeit beträgt 2100 h minus Anzahl Ferientage x 8,4 h.

Beispiel

Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker hat 23 Gottesdienste und 15 Kasualien zu spielen. Er oder sie hat Anspruch auf 25 Tage Ferien.

Er oder sie arbeitet also $23 \times 9,75 \text{ h} + 15 \times 6,5 \text{ h} = 321,75 \text{ h}$.

Die Nettoarbeitszeit bei 25 Tagen Ferien beträgt 1890h.

$321,75 : 1890 = 0.17$

Das ergibt eine 17%-Anstellung.

2.4. Berufserfahrung (Gehaltsstufe)

Die Gehaltsstufen des kantonalen Gehaltssystems sind in der unter 2.2.1 erwähnten Tabelle zu finden.

Berufserfahrung und Zusatzausbildungen sind angemessen zu berücksichtigen, auch bei der Einstufung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern bei Neuanstellungen. Sie sollen einen regelmässigen Lohnanstieg von 2 Gehaltsstufen pro Jahr erhalten. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Ausbildung erhalten pro Jahr ebenfalls 2 Gehaltsstufen mehr.

Die Teuerung ist jährlich auszugleichen bzw. es sollen die aktuellen Gehaltsklassentabellen des Kantons verwendet werden.

2.5 Familien- und Betreuungszulagen

¹ Angestellte haben Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung zu den Familienzulagen.

² Anspruch auf Betreuungszulagen haben Angestellte mit öffentlich-rechtlichem Vertrag, soweit das Personalrecht der Kirchgemeinde nichts anderes angeordnet hat.

2.6 Versicherungen

¹ Die Kirchgemeinden versichern die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäss den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere gegen die wirtschaftlichen Folgen von Tod, Unfall, Invalidität, Alter und Arbeitslosigkeit.

² Die Aufnahme in die Pensionskasse hat zu erfolgen, sofern die Vorschriften betreffend Mindestjahresverdienst dies erfordern. Bei Personen mit mehreren Anstellungen ist für die Anmeldung bei einer Pensionskasse derjenige Arbeitgeber zuständig, bei welchem das grösste Arbeitspensum erreicht wird. Abhängig von der Pensionskasse können die weiteren Einkommen aus Teilzeitbeschäftigungen bei der Pensionskasse des Arbeitgebers versichert werden, bei welchem das grösste Arbeitspensum erreicht wird.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben auch die Möglichkeit, ihr Einkommen aus Teilzeitbeschäftigungen, welche das gesetzliche Minimum nicht erreichen, bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG zu versichern.

2.7. Weiterbildung

Diese soll von der Kirchgemeinde gefördert und im Rahmen ihrer Verordnung entschädigt werden. Die benötigte Arbeitszeit ist bereits mit dem Gehalt abgegolten (s. 2.3.1. Abs. 4).

3. Einzelentschädigungen

¹ Diese sind als Stellvertretungsansätze oder für kleine Pensen gedacht (z.B. nur Kasualien oder bis max. 12 Gottesdienste pro Jahr), ebenso für Dienste, die das Pensum einer Anstellung überschreiten (s. 2.3.4.).

Qualifikation	Grundgehalt brutto	Berufserfahrung			
		nach 10 J.	nach 20 J.	nach 30 J.	nach 40 J.
Q 0	193	232	261	290	309
Q 1	247	296	333	371	395
Q 2	260	312	351	390	416
Q 3	274	329	370	411	438
Q 4	288	346	389	432	461
Q 5	318	382	429	477	509

² Diese Ansätze sind indexiert und gelten für das Jahr 2024.

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

⁴ Diese Einzelansätze entsprechen dem Ansatz für Kasualdiensten (6,5 h pro Dienst, siehe Art. 2.3.1. Abs. 4). Proben in normalem Umfang sind auch hier grundsätzlich inbegriffen.

⁵ Reduzierte Qualifikationen (fehlende Kirchenmusikfächer, anderes Instrument als das zu spielende) sind analog zu den Löhnen in den Anstellungen als lohnmindernd zu berücksichtigen (siehe Art. 2.2.1 und 2.2.2).

⁶ Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten Reisespesen, normalerweise auf der Grundlage Halbtaxabonnement. Wenn eine Zugreise zu lang und deshalb unzumutbar ist, werden Autokilometer vergütet.

4. Ansätze für beigezogene Musikerinnen und Musiker

Die Ansätze für beigezogene Solistinnen und Solisten sollen mindestens den Einzeldienstansätzen für KM entsprechen. Fortgeschrittene Jugendliche sollen ebenfalls ein kleines Honorar erhalten, wenn sie als Solistinnen und Solisten engagiert werden.

5. Anstellung nach Erreichen des Pensionsalters

Die Pensionierung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern soll sorgfältig und einvernehmlich geplant werden. Oft ist es angezeigt, sie über das Pensionsalter hinaus anzustellen. Für die Anstellung von Organistinnen und Organisten im Pensionsalter gelten die vom Bereich Theologie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn herausgegebenen Empfehlungen (KIS II.F.3a). Sie sind sinngemäss auch für andere Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker anzuwenden.

6. Hilfestellungen

Bei Fragen und Unklarheiten geben der Bernische Organistenverband (Präsidium), die Auskunftsstelle Kirchgemeinderat der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn Auskunft. Bei der Klärung eines Anspruchs auf Kinder- und Ausbildungszulagen kann die AHV-Zweigstelle der Gemeinde weiterhelfen.

7. Übergangsbestimmung: Besitzstandswahrung

Würde das Gehalt einer Organistin oder eines Organisten nach der Neueinstufung gemäss Ziff. 2.2 und 3 dieser Empfehlung tiefer ausfallen als der bisherige Lohn, so ist der Besitzstand zu wahren.

8. Inkrafttreten

Die vorliegende Empfehlung ersetzt die Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten vom 1. März 2017 und tritt auf den 1. Januar 2025 in Kraft.

Bern, 31. Oktober 2024

NAMENS DES SYNODALRATES

Die Präsidentin: *Judith Pörksen Roder*

Der Kirchenschreiber: *Christian Tappenbeck*

Anhang 1: Abkürzungsverzeichnis und weitere Erklärungen zu den Ausbildungsabschlüssen

MA	Master of Arts (in Music Performance oder Music Pedagogy): normaler berufsqualifizierter Abschluss des Musikstudium
Spec MA	Specialized Master
DAS / MAS	Diploma of Advanced Studies / Master of Advanced Studies: gemäss Bologna-System die 2. und 3. Stufe der Nachdiplomqualifikation
BA	Bachelor of Arts: gemäss Übereinkunft der Schweizer Musikhochschulen kein berufsqualifizierender Abschluss
CAS	Certificate of Advanced Studies, ist Bestandteil des DAS-Studiums, als solches aber nicht höher qualifizierend
Zusatzqualifikation Kirchenmusik	Dieser neue Kurs (Start im Herbstsemester 2024) an der HKB gemäss Kursverordnung des Synodalrates⁸ ermöglicht eine nebenberufliche kirchenmusikalische Qualifikation auf einem anderen Hauptfachinstrument als Orgel. Er ist dem Orgel Ausweis I gleichgestellt und ebenfalls in die Stufe Qualifikation 1 eingereiht. Absolventinnen und Absolventen des Kurses Zusatzqualifikation Kirchenmusik, die bereits einen anderen musikalischen Abschluss nachweisen können, dient er zum Nachweis des Studiums der kirchenmusikalischen Fächer.

⁸ KES 55.010.