



Anstellungsrichtlinien Kirchenmusik Kanton Luzern

Ausgearbeitet durch

- Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
- Organisten- und Chorleiterverband Luzern-Zug
- Katholischer Kirchenmusikverband Luzern

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	3
2. Das Berufsbild der Kirchenmusikerin / des Kirchenmusikers	3
3. Die Verantwortungsstufen	4
4. Leitungsaufgaben in den Arbeitsbereichen	4
4.1. Arbeitsbereich Liturgie	4
4.1.1. Chor- / Ensembleleitung	4
4.1.2. Orgeldienst	5
4.2. Ausserliturgische Aufgaben	5
5. Lohnsystem	5
5.1. Einreihungsplan (Zuordnung der Qualifikationen / Lohnklassen)	5
5.2. Berechnung der Lohnstufen (Erfahrungsjahre)	7
5.3. Leitungszulage	7
5.4. Ordentliche Lohnerhöhungen	7
5.5. Verzicht auf Stufenanstiege	7
6. Berufliche Vorsorge	8
7. Inkraftsetzung / Besitzstandswahrung	8
8. Wegleitung zu den Tabellen	8
8.1. Erklärung zur Besoldungstabelle „Kirchenmusik für Einzeldienste“	8
8.2. Erklärung zur Tabelle der Orgeldienste	9
8.3. Erklärung zur Tabelle „Individuelle Leistungsvereinbarung“	9

Anhang

- Rahmenarbeitsvertrag
- Stellenbeschreibung
- Besoldungstabelle der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern
- Besoldungstabelle für Einzeldienste
- Liste der Orgeldienste
- Individuelle Leistungsvereinbarung (mit Beispiel)
- Stellvertretungsrapport (Formular)

1. Einleitung

Diese Richtlinien gelten für die Anstellungsbedingungen und die Besoldung von Personen, die im Dienste der Kirchgemeinden im Bereich der Kirchenmusik tätig sind.

Die Anstellungsrichtlinien ergänzen die früher erlassenen Richtlinien für die übrigen Angestellten von Kirchgemeinden der römisch-katholischen Landeskirche Luzern (siehe Führungshandbuch R.3.2). Sie haben rechtlich keinen zwingenden Charakter; die Autonomie der Kirchgemeinden bleibt gewahrt.

Die Richtlinien sollen den Kirchgemeinden helfen, leistungsgerechte Lohneinstufungen vornehmen zu können. Sie zielen ferner darauf ab, die Hauptorganistinnen und -organisten sowie die Chorleiterinnen und -leiter mit fixen Teilpensen anzustellen, um ihnen die existenzielle Lebensgrundlage zu sichern; darüber hinaus soll der Kirchenmusik-Beruf attraktiver werden.

Im Interesse der Anstellungsbehörde und der Mitarbeitenden in der Kirchenmusik wird eine Kombination der Berufe (Hauptorganistin / -organist und Chorleiterin / -leiter) als hauptverantwortliche/r Kirchenmusiker/-in angestrebt. Somit können sich für die betreffenden Personen grössere Fixpensen ergeben und die Kirchenmusik lässt sich besser in die Pfarreiarbeit integrieren.

Wichtige Aufgaben in der Organisation und Administration werden mit einer Leitungszulage abgegolten.

2. Das Berufsbild der Kirchenmusikerin / des Kirchenmusikers

Zum Thema „Kirchenmusik“ schreibt die Bibel:

*„Lasst in eurer Mitte Psalmen, Hymnen und Lieder erklingen, wie sie der Geist eingibt“
(Eph 5, 19).*

In den Schriften des Zweiten Vatikanischen Konzils wird der Auftrag der Kirchenmusiker/innen wie folgt definiert:

- *„Die Kirchenmusiker mögen, von christlichem Geist erfüllt, sich bewusst sein, dass es ihre Berufung ist, die Kirchenmusik zu pflegen und deren Schatz zu mehren.“ (Konstitution über die heilige Liturgie, Zweites Vatikanisches Konzil, 4.12.1963, Ziffer 121)*
- *„Die überlieferte Musik der Gesamtkirche stellt einen Reichtum von unschätzbarem Wert dar.“ (dito Ziffer 112)*
- *„Die Pfeifenorgel soll in hohen Ehren gehalten werden.“ (dito Ziffer 114)*

Der Beruf der Kirchenmusikerin / des Kirchenmusikers hat sich im Laufe der Zeit verändert – und ist noch heute in Veränderung. Die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker ist fachlich qualifiziert. Das breite Spektrum, in dem sich die Kirchenmusik heute bewegt, erfordert umfassende Kenntnisse der musikalischen Stile und auch die Fähigkeit, diese liturgiegerecht umzusetzen.

- Die Liturgie schenkt den Gottesdienstfeiernden geistliche Heimat. Um diesem Anspruch zu genügen, muss die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker über eine fundierte Ausbildung in Liturgie und Gottesdienstgestaltung verfügen.
- Die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker hat eine positive religiöse Haltung und arbeitet loyal mit den Pastoralverantwortlichen der Kirche zusammen.

- Die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker ist in das Pfarreiteam eingebunden. Auf die Kirchenmusikerin / den Kirchenmusiker kommen neue Aufgaben hinzu (Koordinationsaufgaben im Hinblick auf den pastoralen Entwicklungsplan → PEP, Gemeindepastoral, liturgische Feiern ohne Priester, Ansprechperson für Chöre usw.).

3. Die Verantwortungsstufen

- Hauptorganistin / Hauptorganist und Chorleiterin / Chorleiter:
Sie sind für die Gesamtplanung verantwortlich und erstellen ein Gesamtkonzept.
Sie sollen mit fixen Teilpensen angestellt werden.
- Organist / Organistin mit Dienstauftrag:
Sie erfüllen einen planbaren Orgeldienst und/oder klar definierte Aufgaben. Je nach Struktur der Kirchgemeinden sind Anstellungen mit Teilpensen oder Entschädigungen gemäss Einsätzen möglich.
- Aushilfen:
Die Aushilfen kommen unregelmässig und nur sporadisch zum Einsatz.
Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Hauptverantwortung setzen die Aushilfen nach Bedarf ein. Die Aushilfen werden (wie bis anhin) gemäss Einsatz entschädigt.

4. Leitungsaufgaben in den Arbeitsbereichen

Im Folgenden werden die verschiedenen Arbeitsbereiche und die damit verbundenen Aufgaben beschrieben. Die Kernaufgaben werden gemäss Besoldungstabelle abgegolten. Zusätzlich wird eine Zulage für die Leitungsaufgaben gewährt.

4.1. Arbeitsbereich Liturgie

4.1.1. Chor- / Ensembleleitung

Die Chorleiterin / der Chorleiter

- pflegt die Liturgie und gestaltet diese abwechslungsreich.
- nimmt die verschiedenen Charaktere der Liturgie in ihrer musikalischen Gestaltung auf.
- fördert in den verschiedenen Gruppierungen das Verständnis und das Gespür für die Liturgie.
- achtet, dass musikalische Beiträge liturgiegerecht sind.
- fördert den Gemeindegesang in Zusammenarbeit mit den Seelsorgenden (Liedpläne).
- ist verantwortlich für das Chornoten-Inventar.
- erstellt die Budget-Unterlagen für die Kirchenmusik zuhanden der kirchlichen Behörden.
- zieht Solistinnen und Solisten, Instrumentalistinnen und Instrumentalisten im Rahmen des vorgegebenen Budgets bei.
- nimmt nach Absprache mit den Vorgesetzten an Sitzungen teil (Pfarreiteam, Liturgiegruppe usw.).
- nimmt an Vorstandssitzungen und sonstigen Anlässen des Kirchenchores teil.
- pflegt gesellschaftliche Kontakte innerhalb der Pfarrei.

4.1.2. Orgeldienst

Die Hauptorganistin / der Hauptorganist

- pflegt die Liturgie und gestaltet diese abwechslungsreich.
- nimmt die verschiedenen Charaktere der Liturgie in ihrer musikalischen Gestaltung auf.
- fördert in den verschiedenen Gruppierungen das Verständnis und das Gespür für die Liturgie.
- achtet, dass musikalische Beiträge liturgiegerecht sind.
- fördert den Gemeindegesang in Zusammenarbeit mit den Seelsorgenden (Liedpläne).
- führt und überwacht die Orgelnoten-Inventare.
- erstellt die Budget-Unterlagen für die Kirchenmusik zuhanden der kirchlichen Behörden.
- zieht Solistinnen und Solisten sowie Instrumentalistinnen und Instrumentalisten im Rahmen des vorgegebenen Budgets bei.
- nimmt nach Absprache mit den Vorgesetzten an Sitzungen teil (Pfarreiteam, Liturgiegruppe usw.).
- pflegt gesellschaftliche Kontakte innerhalb der Pfarrei.
- kümmert sich um die Pflege der Instrumente.

4.2. Ausserliturgische Aufgaben

Eine ganzheitliche Kirchenmusik stellt das pastorale Anliegen in den Mittelpunkt. Menschen können über die Musik mit der Kirche in Kontakt treten und zum Dialog kommen. So kann Musik auch gemeindebildend werden. Kirchenmusik unterstützt die Glaubensverkündigung.

Eine wichtige Bedeutung bekommt die Kirchenmusik im Bereich der Katechese und der Jugendarbeit. Gerade bei Erstkommunion und Firmung sollte die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker frühzeitig einbezogen werden. Ebenso sind gute Absprachen mit den Liturgiegruppen für Familiengottesdienste wichtig; auch ein Aufbau eines Instrumentalensembles mit Jugendlichen ist denkbar.

Das künstlerische Schaffen von Kirchenmusikerinnen und -musikern zeigt sich nicht nur in der Liturgie, sondern ebenso in geistlichen und weltlichen Konzerten – mit oder ohne Chorgruppen. So können Musikliebhaberinnen und -liebhaber für kirchliche Projekte gewonnen und über die Gemeindegrenzen hinaus Menschen für geistliche Musik sensibilisiert werden

Es ist auch denkbar, dass sich eine Kirchenmusikerin / ein Kirchenmusiker in der Erwachsenenbildung einbringt, zum Beispiel mit Werkeinführungen oder Themenarbeit – etwa zu „Musik in der Bibel“, „Musik zum Vaterunser“ oder „Geschichte der Orgel“.

5. Lohnsystem

5.1. Einreihungsplan (Zuordnung der Qualifikationen / Lohnklassen)

In der Gestaltung der Lohneinstufungen sind die Kirchgemeinden grundsätzlich autonom. Die Vorstände der Verbände der Kirchgemeindepräsidentinnen und -präsidenten und der Kirchmeierinnen und Kirchmeier haben diesen Richtlinien zugestimmt und verpflichten sich, diese vom Synodalarat erlassenen Richtlinien zu vertreten.

Die Kirchenmusikerinnen und -musiker werden entsprechend dem Anforderungsprofil der betreffenden Stelle (vgl. Stellenbeschreibung) in die Lohnklassen der Besoldungstabelle der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern eingereiht.

Musiker/-innen mit Berufsdiplom im Dirigieren und/oder Orgeln sowie Schulmusiker/-innen und sonstigen Musiker/-innen ohne kirchenmusikalisch liturgischen Ausbildung sollen eine Lohnklasse niedriger eingestuft werden.

Solchen Mitarbeitenden wird die Absolvierung eines Nachdiplomstudienganges mit liturgisch kirchenmusikalischen Fächern empfohlen.

Anmerkung: Massgeblich für die LohnEinstufung ist die im Anforderungsprofil der Kirchgemeinde erforderliche Qualifikation und nicht die Ausbildung.

Beispiel: Ein Master-Abschluss berechtigt nicht automatisch zur Einstufung in die Lohnklasse B, wenn für den betreffenden Arbeitsort (gemäss Anforderungsprofil) kein Master-Abschluss erforderlich ist.

Lohnklasse* (Bandbreite in Fr.)	Qualifikation	Diplomstufe (Eintrag in individueller Leistungsvereinbarung)	Bemerkungen
LK B 87'834 – 113'667	A-Diplom / Master	A	Personen mit dieser Ausbildungsstufe sind zu hochqualifizierter kirchenmusikalischer und konzertierender Tätigkeit befähigt. Diese Personen sind im Besitze eines kirchenmusikalischen Diploms einer Hochschule für Musik oder einer gleichwertigen Qualifikation.
LK C 77'500 – 103'334	Bachelor	Ba	Diese Personen sind im Besitze eines kirchenmusikalischen Bachelor-Diploms einer Hochschule für Musik oder einer gleichwertigen Qualifikation.
LK D 67'167 – 93'000	B-Diplom	B	Diese Ausbildung wird an den Hochschulen für Musik nicht mehr angeboten. InhaberInnen dieses Diploms werden im Rahmen der Besitzstandswahrung in die Lohnklasse D eingereiht.
LK E/F 62'000 – 82'667	C-Diplom	C	Bei diesem Diplom handelt es sich um eine 2-jährige berufsbegleitende Ausbildung an einer kirchenmusikalischen Schule; die Ausbildung ist als ganzheitlicher Lehrgang auf die Praxis der Musik im Gottesdienst ausgerichtet.
LK G 53'733 – 62'000	ohne Diplom	D	In diese Lohnklasse werden Personen eingestuft, die nicht im Besitze einer kirchenmusikalischen Qualifikation (Diplom oder Zertifikat) sind.

* Indexstand: 108,9 Punkte (Mai 2009)

5.2. Berechnung der Lohnstufen (Erfahrungsjahre)

- Jede Lohnklasse besteht aus 40 Lohnstufen (vergleiche Anhang „Besoldungstabelle der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern“).
- Die Festlegung der Lohnstufen berücksichtigt die Praxiserfahrung sowie die erbrachte Leistung. Bei Lohnanpassungen ist die finanzielle und/oder wirtschaftliche Situation der Kirchgemeinde zu berücksichtigen. In der Regel entspricht ein Erfahrungsjahr einer Lohnstufe.
- Massgebend für die Festsetzung der Lohnstufe ist das Jahr des Diplomabschlusses. Erfolgte der Diplomabschluss im Verlaufe der zweiten Jahreshälfte, wird dieses Jahr nicht als Erfahrungsjahr angerechnet.
- Bei Erwerb einer höheren Qualifikation (Beispiel: Bachelor > Master) können die vorangegangenen Erfahrungsjahre als Kirchenmusikerin / Kirchenmusiker berücksichtigt werden.
- Fehlende Erfahrungsjahre in der Kirchenmusik (z.B. Unterbruch in der kirchenmusikalischen Tätigkeit) werden bei der Berechnung der Lohnstufen nicht berücksichtigt.

5.3. Leitungszulage

- Die Leitungszulage entschädigt die festangestellten Kirchenmusikerinnen und –musiker für die Leitungsfunktion gemäss Stellenbeschreibung.
- Die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker erhält für die erste Leitungsaufgabe die Zulage von 5%, für jede weitere Leitungsaufgabe eine Zulage von je 3.5%.
- Werden diese Leistungsfunktionen in einem reduzierten Ausmasse wahrgenommen, kann die Leitungszulage reduziert werden.

5.4. Ordentliche Lohnerhöhungen

- Bis zum Erreichen der 40. Lohnstufe innerhalb einer Lohnklasse kann die Anstellungsbehörde das Gehalt in der Regel um eine Stufe erhöhen, normalerweise auf Beginn eines Kalenderjahres.
- Bei Stellenantritt ab dem 1. August erfolgt eine Besoldungserhöhung frühestens auf den 1. Januar des übernächsten Jahres.

5.5. Verzicht auf Stufenanstiege

Auf die Gewährung der Stufenanstiege kann die Anstellungsbehörde verzichten, wenn

- das Ergebnis der Mitarbeitendenbeurteilung ungenügend ist
- die finanzielle und wirtschaftliche Situation der Kirchgemeinde es nicht zulässt

6. Berufliche Vorsorge

Mitarbeitende der Kirchenmusik, die wegen des niedrigen Beschäftigungsgrades nicht bei der Pensionskasse der Landeskirche, bzw. der Katholischen Kirchgemeinde Luzern versichert werden können, kann der jeweilige Kirchenrat den Beitritt in eine andere berufsspezifische Einrichtung beschliessen.

7. Inkraftsetzung / Besitzstandswahrung

Diese Richtlinien sollen von den Kirchgemeinden bis 31.12.2013 umgesetzt werden.

Eine allfällige Besitzstandswahrung liegt im Ermessen der Kirchgemeinde.

8. Wegleitung zu den Tabellen

8.1. Erklärung zur „Besoldungstabelle für Einzeldienste“

Eintrag der Variablen

Oben links werden die Variablen in die Felder eingetragen:

- die Anzahl Erfahrungsjahre (z. B. **10**)
- die Anzahl Ferienwochen (z. B. **4**)
- der Teuerungsindex gemäss Landeskirche (z. B. **108.9**)

Das Programm berechnet daraus die Ansätze der Einzeldienste.

Weitere Angaben zur Tabelle

1. Spalte: Nummerierung
2. Spalte: Kurzdefinition der verschiedenen Dienste
3. Spalte: Pensenprozente - gemessen an der Jahresarbeitszeit – (exklusive Ferien- und Feiertagsentschädigungen)
4. Spalte: Vergütung der Dienste für Inhaber(innen) des A-Diploms.
Der obere Wert (fett gedruckt) enthält auch die Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie den Anteil des 13. Monatslohnes.

Beim unteren Wert sind die Ferien- und Feiertagsentschädigungen nicht inbegriffen.

Die weiteren Spalten basieren auf den Angaben der Spalte 4 – unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikationen (Master, Bachelor, B-Diplom usw.).

8.2 Erklärung zur Tabelle „Liste der Orgeldienste“

Die Orgeldienste werden mit den dazugehörigen Proben detailliert aufgelistet.

Die kleine Begleitprobe (40 - 80 Minuten) eignet sich für das Proben mit einer Instrumentalistin oder einem Instrumentalisten, mit einer Sängerin oder einem Sänger sowie für die Begleitung von Kinder- oder Jugendchören bzw. Katecheseklassen.

Die grosse Begleitprobe (80 Minuten und mehr) eignet sich zum Begleiten des Kirchenchors mit oder ohne Orchester.

Im Beispiel wird von 2 Gottesdiensten pro Wochenende ausgegangen:
52 Wochenenden/Jahr, 48 Arbeitswochen/Jahr (bei 4 Wochen Ferien), 46 Wochenenden ohne Ostern und Pfingsten, $2 \cdot 46 = 92$ Wochenendgottesdienste, abzüglich 11 Gottesdienste als Chorleiter (Ostern und Pfingsten sind schon abgezogen), abzüglich 2 Gottesdienste mit Instrumentalbegleitung, abzüglich 2 Gottesdiensten (Weisser Sonntag, Firmung) ergibt unter 1.1 in der ersten Zeile: 77 Orgeldienste.

Die Anzahl der verschiedenen Dienste (unterste Zeile) wird in die Tabelle „Individuelle Leistungsvereinbarung“ eingetragen.

8.3 Erklärung zur Tabelle „Individuelle Leistungsvereinbarung“

Eintrag der Variablen

Oben links werden die Variablen in die Felder der Tabelle eingetragen:

- die Diplomstufe (zum Beispiel: B)
- die Toleranzbreite (zum Beispiel: 100%)
- die Anzahl Erfahrungsjahre (zum Beispiel: 10)
- die Anzahl Ferienwochen (zum Beispiel: 4)
- der Teuerungsindex gemäss Landeskirche (zum Beispiel: 108.9)

Das Programm berechnet daraus die Grundlagen für den Jahreslohn.

Nun werden in der Spalte „Anzahl“ die Anzahl der verschiedenen Orgel-Dienste (gemäss der „Liste der Orgeldienste“) und die Anzahl der Chorleitungs-Dienste eingetragen.

Im Beispiel werden die Dienste eines Kirchenmusikers aufgelistet, welcher als Hauptorganist pro Wochenende in zwei Gottesdiensten spielt und als Chorleiter den Kirchenchor leitet. Der Kirchenchor wird bei 10 Gottesdienstgestaltungen von einem zusätzlichen Organisten begleitet (2.1.1), in 3 Gottesdiensten übernimmt der Chorleiter die Chorleitung und das Orgelspiel (2.2.1). Unter 2.3 sind 5 „Kleine Dirigierproben“ mit den Kindern vor dem Weissen Sonntag und vor der Firmung eingetragen. Unter die 51 „Grossen Dirigierproben“ (2.4) fallen die wöchentlichen Proben, die zusätzlichen Hauptproben und die Singtage mit dem Kirchenchor.

Zu Ziffer 3 (Leitungszulagen):

Leitungsaufgaben sind:

- die Leitung des Kirchenchores
- die Leitung des Jugendchores u.a.m.
- das Organisieren des Orgeldienstes (als Hauptorganistin / Hauptorganist)

Die Kirchenmusikerin / der Kirchenmusiker erhält für die erste Leitungsaufgabe die Zulage von 5%, für jede weitere Leitungsaufgabe eine Zulage von je 3.5% (im Beispiel ergeben sich 8.5%).

Für den Fall, dass eine Leitungsaufgabe reduziert ist, kann statt der Zahl „1“ auch ein Bruchteil davon eingetragen werden z.B. „0.8“ oder „0.5“. Auf diese Weise lassen sich Sonderfälle regeln.