

Ersetzt:

GE 53-50      Reglement für den Dienst der Kirchenmusikerinnen und  
Kirchenmusiker vom 1. Dezember 2008

---

Neudruck Februar 2013; *Inkraftsetzung 1. Januar 2013*

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen

erlässt folgendes

## **Reglement für den Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

vom 1. Dezember 2008 (Änderungen vom 25. Juni 2012 integriert)

### **I. Auftrag und Aufgabenbereich**

#### **Artikel 1 Der Auftrag der Kirche**

Gemäss Artikel 2 der Kirchenverfassung „erkennt die evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen als ihren Auftrag, Jesus Christus als das Haupt der Kirche und den Herrn der Welt zu verkündigen und durch ihr dienendes Handeln das angebrochene Reich Gottes zu bezeugen“.

#### **Artikel 2 Erfüllung des Auftrages**

Die Erfüllung des kirchlichen Auftrages geschieht in einer Vielfalt sich gegenseitig ergänzender Dienste.

„Die evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen schafft die Dienste und Ämter, derer sie zur zeitgemässen Erfüllung ihres Auftrages bedarf.“ (Art. 2 Abs. 1 der Kirchenordnung).

### **Artikel 3 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

Der Auftrag der Kirche und seine Erfüllung erfordern neben den Pfarrpersonen, den in der Sozialdiakonie und in der Katechetik Wirkenden sowie der Mitarbeit anderer Gemeindeglieder ausgebildete Fachleute und Amateure, welche auf dem Gebiet der Kirchenmusik tätig sind.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker unterstehen der Kirchenvorsteherschaft und arbeiten zur Förderung des Gemeindelebens partnerschaftlich und in klarer Aufgabenzuordnung mit den übrigen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde zusammen, im gottesdienstlichen Bereich namentlich mit den Pfarrpersonen.

### **Artikel 4 Vielfalt musikalischer Stilrichtungen und Zielgruppen**

Die vielfältigen Arbeitsfelder der Kirche erfordern die Pflege einer Vielfalt von musikalischen Stilrichtungen. Sie sollen mit gleichen Qualitätsansprüchen gepflegt und entschädigt werden. Ihr Einsatz ist auf den Charakter und die Zielgruppen der einzelnen Veranstaltungen abzustimmen.

Die Kirchengemeinden sind in ihren Personalentscheiden dafür besorgt, dass diese Vielfalt musikalischer Stilrichtungen und kirchlicher Zielgruppen angemessen und fachlich kompetent abgedeckt ist. Das kann erfolgen durch den Dienst mehrerer Personen mit unterschiedlichem musikalischem Profil oder durch den Einsatz von Personen mit einer breiten stilistischen Kompetenz.

## **II. Die Beschäftigungsverhältnisse**

### **Artikel 5 Beschäftigungsverhältnisse**

Es werden die folgenden Arten von Beschäftigungsverhältnissen unterschieden:

- a) Fest angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in Teilzeit oder Vollzeit (Art. 6)
- b) Punktuelle Einsätze von im Haupt- oder Nebenerwerb tätigen Musikerinnen und Musikern (Art. 7)
- c) Einsatz von Amateurmusikerinnen und –musikern (Art. 8 und 9.)

**a) Fest angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in Teilzeit oder Vollzeit**

**Artikel 6 Beschäftigungsverhältnis in fester Anstellung**

Kirchgemeinden haben die Möglichkeit, eine oder mehrere Kirchenmusikstellen zu führen und Kirchenmusizierende in einer unbefristeten teilzeitlichen oder vollzeitlichen Festanstellung zu beschäftigen.

Für die Wahl, Anstellung und Kündigung einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers ist die Kirchenvorsteherschaft zuständig (Art. 153 der Kirchenordnung).

Solche Musikerinnen und Musiker übernehmen in der Kirchgemeinde entweder die musikalische Gesamtverantwortung oder die Verantwortung für vereinbarte Teilbereiche.

Das Pensum, die Verantwortungsbereiche und die zu leistenden Einsätze werden in einem Stellenbeschrieb festgehalten und in jährlichen Mitarbeitergesprächen mit einem Mitglied der Kirchenvorsteherschaft besprochen. Der Stellenbeschrieb soll angemessene Freiräume zur eigenen Interpretation der musikalischen Tätigkeit und zur Projektzusammenarbeit mit den Pfarrpersonen und mit anderen kirchlichen Mitarbeitenden und Gruppen gewährleisten.

Bei der Vereinbarung eines sinnvollen Arbeitsumfangs und Arbeitspensums sollen die vom Kirchenrat bereitgestellte Zeittabelle (GE 53-51) beigezogen sowie die lokalen und personellen Verhältnisse mitberücksichtigt werden.

Über die im Stellenbeschrieb vereinbarten Leistungen hinaus gehende Einsätze werden separat vereinbart und im Stundenansatz entschädigt.

Ein 100%-Pensum beträgt 42 Wochenstunden bzw. eine Jahresarbeitszeit von 1'850 Stunden.

**b) Punktuelle Einsätze von im Haupt- oder Nebenerwerb tätigen Musikerinnen und Musikern**

**Artikel 7 Beschäftigungsverhältnis bei punktuellen Einsätzen**

Kirchgemeinden können für punktuelle Einsätze im Haupt- oder Nebenerwerb tätige Musikerinnen und Musiker einsetzen. Diese werden im Auftragsverhältnis pro Einsatz beschäftigt und bezahlt.

Die pro Einsatz zu vergütende Anzahl Stunden richtet sich nach der vom Kirchenrat bereitgestellten Zeittabelle (GE 53-51). In Berücksichtigung lokaler oder personeller Verhältnisse können auch von dieser Tabelle abweichende Zeitansätze vereinbart werden.

### **c) Einsatz von Amateurmusikerinnen und –musikern**

#### **Artikel 8 Bedeutung für das kirchgemeindliche Leben**

Im Interesse eines lebendigen und engagierten kirchlichen Lebens ist für Kirchgemeinden die Förderung von Chören und Bands sowie die aktive Beteiligung von Amateurmusikerinnen und -musikern eine wichtige Aufgabe.

Anzustreben ist, dass die Leitung kirchenmusikalischer Aktivitäten und die musikalische Hauptgestaltung von Gottesdiensten und anderen Kirchgemeindeveranstaltungen in der Hand von qualifizierten Musikerinnen und Musikern liegt, diese aber weitere Mitwirkende, inbegriffen Amateure, einbeziehen. Namentlich ist auch das musikalische Engagement von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu fördern.

#### **Artikel 9 Förderung, Anerkennung und finanzielle Beiträge**

Das Engagement von Amateurmusikerinnen und -musikern gehört grundsätzlich in den Bereich der Freiwilligenarbeit und ist bezüglich finanzieller Bargeldleistungen an Einzelpersonen zurückhaltend oder gar nicht zu kompensieren.

Die Förderung von Musik in der Kirche und der Ausdruck der Wertschätzung solcher Mitarbeit erfolgt nach Ermessen der Kirchgemeinde durch geeignete Massnahmen: beispielsweise durch das Engagement von qualifizierten Dirigentinnen und Dirigenten von Kirchenchören oder von Coaches für Bands, durch die Bereitstellung von Tonanlagen und Instrumenten (Orgel, Flügel/Klavier, E-Piano u.a.), von Probelokalen und Weiterbildungsmöglichkeiten, durch die Ermöglichung von Auftritten, durch die Ausrichtung von Beiträgen an die Budgets von Chören und Musikgruppen u.a.

Für Auftritte von nicht-kirchgemeindlichen Musikgesellschaften, Chören, Bands, Musikschulensembles und Ähnlichem oder von qualifizierten Amateursolistinnen und -solisten kann als Anerkennung ein ortsüblicher finanzieller Beitrag ausgerichtet werden.

Qualifizierte Amateurmusikerinnen und -musiker können auch nach den Regeln für punktuelle Einsätze von im Haupt- oder Nebenerwerb tätigen Musikerinnen und Musikern beschäftigt werden (Art. 7).

### **III. Wahlfähigkeit und Besoldung**

#### **Artikel 10 Bestätigung der Wahlfähigkeit durch den Kirchenrat**

Die Tätigkeit einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers erfordert eine angemessene musikalische Ausbildung, bestehend aus allgemeinmusikalischen und spezifisch kirchenmusikalischen Elementen.

Für eine feste Anstellung in Teilzeit oder Vollzeit (Art. 6) ist von der Kirchenvorsteherschaft im Sinne der Qualitätssicherung wie bei anderen kirchlichen Berufsgruppen vorgängig die Bestätigung der Wahlfähigkeit durch den Kirchenrat zu beantragen. Im Minimum ist Ausbildungsniveau C (Art. 11) nachzuweisen oder während der Dauer einer zeitlich befristeten Wählbarkeit zu erreichen.

Für punktuelle Einsätze (Art. 7) und für den Einsatz von Amateurmusikerinnen und –musikern (Art. 8 und 9) ist keine Wahlfähigkeitsabklärung erforderlich.

Der Kirchenrat kann Personen in Ausbildung oder solchen mit einer bloss allgemein-musikalischen Ausbildung eine zeitlich befristete Wählbarkeit zuerkennen. Er nennt dabei gleichzeitig die Bedingungen, unter welchen in dieser Zeit die Wahlfähigkeit erworben werden kann. Namentlich muss eine hinreichende kirchenmusikalische Qualifikation nachgewiesen werden. Die Evangelische Kirchenmusikschule St. Gallen (EKMS) bietet entsprechende Aus- und Weiterbildungs-module an.

Der Kirchenrat kann bei seinen Abklärungen Expertinnen und Experten der Evangelischen Kirchenmusikschule St. Gallen (EKMS) oder andere geeignete Fachpersonen beiziehen. Diese haben die Möglichkeit, Kandidatinnen und Kandidaten zu einer Probe mit Gespräch einzuladen.

Der Kirchenrat legt zusammen mit der Bestätigung der Wahlfähigkeit das anerkannte Ausbildungsniveau und das Mindestlohniveau gemäss Art. 11 fest.

Sind später die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung erfüllt, können die Kirchenvorsteherschaft oder der Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin beim Kirchenrat die Anerkennung eines höheren Ausbildungsniveaus beantragen. Lohnwirksam wird eine solche jedoch nur mit dem Einverständnis der Kirchenvorsteherschaft (Art. 11 Abs. 6).

## **Artikel 11 Besoldung**

(Tabellen der nachfolgend genannten Mindestgehälter siehe GE 53-55; Zeittabelle siehe GE 53-51)

Für Beschäftigungsverhältnisse nach Art. 6 und 7 gelten Mindestgehälter. Sie orientieren sich an von öffentlichen Musikschulen im Kanton St. Gallen bezahlten Ansätzen.

Auf individueller Basis können in Würdigung spezieller musikalischer Leistungen auch über diese Mindestgehälter hinausgehende Besoldungen vereinbart werden.

Es werden fünf Ausbildungsniveaus und innerhalb dieser wiederum Gehaltsklassen und Gehaltsstufen unterschieden:

- Kirchenmusik A:** Mit kirchenmusikalischem Hochschul-/Konservatoriums-Abschluss (Master) oder äquivalenter musikalischer Kompetenz (z. Bsp. Master in Kirchenmusik einer Fachhochschule/Konservatorium; Master einer Fachhochschule/Konservatorium für Musik mit kirchenmusikalischer Zusatzqualifikation):  
Die Mindestgehälter richten sich nach den kantonalen Ansätzen für Real- und Sekundarlehrkräfte.
- Kirchenmusik B:** Mit kirchenmusikalischem Abschluss B oder äquivalenter musikalischer Kompetenz (z. Bsp. EKMS Abschluss B; Bachelor einer Fachhochschule/Konservatorium für Musik mit kirchenmusikalischer Zusatzqualifikation):  
Die Mindestgehälter richten sich nach den kantonalen Ansätzen für schulische Heilpädagogen ohne Lehrdiplom für Regelklassen.
- Kirchenmusik C:** Mit kirchenmusikalischem Abschluss C oder äquivalenter musikalischer Kompetenz (z. Bsp. EKMS Abschluss C; anerkanntes Musikerdiplom mit kirchenmusikalischer Zusatzqualifikation):  
Die Mindestgehälter richten sich nach den kantonalen Ansätzen für Primarlehrkräfte.

Kirchenmusik D: Ohne anerkanntes Musikerdiplom oder in Ausbildung; ab dem 28. Altersjahr.

Die Mindestgehälter richten sich nach den kantonalen Ansätzen für Primarlehrkräfte minus 10%.

(Keine feste Anstellung nach Art. 6 möglich, vgl. Art. 10).

Kirchenmusik E: Ohne anerkanntes Musikerdiplom oder in Ausbildung; bis zum vollendeten 27. Altersjahr.

Die Mindestgehälter richten sich nach den kantonalen Ansätzen für Primarlehrkräfte minus 20%.

(Keine feste Anstellung nach Art. 6 möglich, vgl. Art. 10).

Nach vollendetem 27. Altersjahr erfolgt automatisch der Übergang auf Mindestlohniveau D, wobei pro zwei volle Dienstjahre E eine Lohnstufe D angerechnet wird.

Die Einstufung in eine Gehaltsklasse und Gehaltsstufe innerhalb des zutreffenden Ausbildungsniveaus erfolgt nach Abschluss der Ausbildung ins 1. Dienstjahr. Zusätzlich werden frühere Tätigkeiten angemessen berücksichtigt. Bei genügender Leistung wird auf Beginn jedes Kalenderjahres ein Stufenanstieg gewährt.

Während der Dauer einer zeitlich befristeten Wählbarkeit mit kirchenrätlichen Auflagen werden bereits jene Ansätze ausgerichtet, die nach Absolvierung der geforderten Bildungsmassnahmen anwendbar sind.

Erfordert eine Stelle bloss ein niedrigeres Ausbildungsniveau als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausweist oder während der Anstellung erwirbt (Überqualifikation), wird das Mindestlohniveau vom Kirchenrat auf Antrag der Kirchenvorsteherschaft entsprechend dem für diese Stelle geforderten Ausbildungsniveau festgelegt. Während einer laufenden Anstellung ist eine niedrigere Einstufung der Stelle nicht statthaft; dies muss anlässlich einer Neubesetzung geschehen.

Kirchgemeinden können beschliessen, punktuelle Einsätze von im Haupt- oder Nebenerwerb tätigen Musikerinnen und Musikern (Art. 7) in ihrer Gemeinde einheitlich mit dem Ansatz für Stufe B 1 des individuellen Ausbildungsniveaus (Kirchenmusik A, B, C oder D) zu entschädigen. Beigezogene Gastsolisten können stattdessen auch nach ortsüblichen Tarifen oder nach den Empfehlungen des einschlägigen Musikerverbandes entschädigt werden.

Bei Amateureinsätzen erfolgt eine allfällige finanzielle Anerkennung im Sinne von Artikel 9.

## **IV. Weitere Anstellungsbedingungen**

### **Artikel 12 Grundsätze**

Kirchenmusikerinnen und -musiker dürfen bezüglich Anstellungsbedingungen nicht schlechter gestellt werden als die der gleichen kantonalen Lehrerbildungsgruppe (Art. 11) zugewiesenen Personen in der Katechetik oder Sozialdiakonie.

Soweit die Arbeit gebende Kirchgemeinde über kein eigenes Personalreglement verfügt oder in diesem für einen Aspekt keine Regelung getroffen hat, gelten – insbesondere auch für eine Kündigung – subsidiär die Bestimmungen der kantonal-kirchlichen Dienst- und Besoldungsverordnung (GE 68-11). Die allgemeinverbindlichen kantonal-kirchlichen Bestimmungen sind in jedem Fall einzuhalten.

### **Artikel 13 Pensionierung und Beschäftigung im Pensionsalter**

Eine Anstellung in Teil- oder Vollzeit (Art. 6) dauert maximal bis zum Ende des Monats, in welchem das ordentliche Pensionierungsalter erreicht ist. Sie gilt auf diesen Zeitpunkt automatisch als aufgelöst.

Eine Beschäftigung nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters ist möglich, hat aber nach den Regeln für punktuelle Einsätze von im Haupt- oder Nebenberuf tätigen Musikerinnen und Musikern (Art. 7) oder nach jenen von Amateureinsätzen (Art. 8 und 9) zu erfolgen.

### **Artikel 14 Sozialzulagen und Gehaltsabzüge Sozialversicherung**

Es gelten die gleichen Richtlinien und Ansätze wie für das st. gallische Staatspersonal.

Die aktuellen Ansätze werden in GE 53-55 in tabellarischer Form dargestellt.

### **Artikel 15 Spesen**

Bei einer Teil- oder Vollzeitstellung (Art. 6) werden Fahrten vom Wohnort zur Kirchgemeinde und zurück nicht vergütet und nicht als Arbeitszeit angerechnet. Muss für dienstliche Verrichtungen innerhalb einer weitläufigen Kirchgemeinde oder für Fahrten zu externen Einsatzorten ein öffentliches oder privates Verkehrsmittel benützt werden, kann eine Entschädigung vereinbart werden, entweder nach effektivem Aufwand oder pauschal.

Bei punktuellen Einsätzen von im Haupt- oder Nebenerwerb tätigen Musikerinnen und Musikern (Art. 7) werden Fahrten vom Wohnort zum Einsatzort und zurück vergütet, jedoch nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Amateureinsätze werden im Sinne von Artikel 8 und 9 behandelt. In der Regel werden die effektiv entstandenen Spesenauslagen rückerstattet.

Soweit Noten, Instrumente und anderes Musikmaterial auf Kosten der Kirchgemeinde beschafft wurden, bleiben sie – sofern nichts anderes vereinbart – in deren Besitz.

## **V. Übergangsbestimmungen und Vollzugsbeginn**

### **Artikel 16 Übergangsbestimmungen**

Bei Inkrafttreten dieses Reglements bereits in einer Kirchgemeinde beschäftigte Musikerinnen und Musiker in Teil- oder Vollzeit (Art. 6) können in dieser Gemeinde weiterbeschäftigt werden, auch wenn sie die Wahlfähigkeitsanforderungen nach Artikel 10 nicht erfüllen. Bei Neuaufnahme einer Beschäftigung in einer anderen Kirchgemeinde ist nach Artikel 10 zu verfahren.

Musikerinnen und Musiker im Pensionsalter sind ab Inkrafttreten dieses Reglements nach Artikel 13 Abs. 2 zu beschäftigen.

Im Sinne der Besitzstandwahrung wird bisher in der Kirchgemeinde regelmässig tätigen Musikerinnen und Musikern, für welche aus der Besoldungsregelung in Artikel 11 vorübergehend oder dauerhaft eine Verdienstminderung resultiert, während zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglements für den bisherigen Tätigkeitsumfang eine Vergütung in der bisherigen Höhe ausgerichtet.

### **Artikel 17 Vollzugsbeginn**

Dieses Reglement tritt nach unbenütztem Ablauf der Referendumsfrist auf den 1. Januar 2010 in Kraft.

Alle bisher bestehenden Beschäftigungsverhältnisse und Regelungen sind spätestens auf diesen Termin den neuen Bestimmungen anzupassen.

1. Dezember 2008

Im Namen der Synode  
Der Präsident: Urs Noser  
Der 1. Sekretär: Markus Bernet