

Anstellung von Organisten und Chorleitern im Oberwallis

Aufgaben und Besoldung



oberwalliser
chor- & cäcilienverband

Anstellung von Organisten und Chorleitern im Oberwallis : Aufgaben und Besoldung

1. Berufsbild Kirchenmusiker / Kirchenmusikerin	1
1.1 Einführung	1
1.2 Liturgische und theologische Grundlagen	1
1.3 Kirchenmusik als Arbeitsbereich	2
1.4 Allgemeine Aufgaben.....	3
1.5 Spezifische Aufgaben	3
2. Besoldungsrichtlinien OCV.....	4
Art. 1 Vorbemerkungen.....	4
Art. 2 Allgemeines.....	4
Art. 3 Einstufung der Chorleiter und Organisten	5
Art. 4 Dienstleistung.....	6
Art. 5 Berechnung des Arbeitspensums.....	6
Art. 6 Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, AHV/IV/ALV	8
Art. 7 Stellvertretungen	8
Art. 8 Spesen.....	8
Art. 9 Gratifikation.....	8
Art. 10 Teuerung.....	8
Art. 11 Erfahrungsanteile	8
Art. 12 Kündigung.....	8
Art. 13 Aus- und Weiterbildung	9
Art. 14 Ferien.....	9
Art. 15 Pensionskasse	9
Art. 16 Inkraftsetzung	9
3. Beispiel Anstellungsvertrag	10

1. BERUFSBILD KIRCHENMUSIKER / KIRCHENMUSIKERIN

1.1 Einführung

Das Berufsbild Kirchenmusik steht auf der Grundlage der kirchlichen Bestimmungen des II. Vatikanischen Konzils, welches selbst den hohen Anspruch an die Kirchenmusik und an die Liturgie in ihrer Liturgiekonstitution formuliert (SC 10 / SC 112)¹. Deshalb richten sich vielfältige Anforderungen an einen Kreis von Adressaten, die ihrerseits in einer grossen kirchenmusikalisch-liturgischen Verantwortung stehen. Zu diesem Kreis gehören die Kirchenleitungen – national, diözesan, regional –, die kirchenmusikalischen Ausbildungsstätten, die Kirchgemeinden als Arbeitgeber, die Liturgieverantwortlichen und die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen als Arbeitnehmende. Ebenso verlangt die Liturgie nach adäquater kirchenmusikalischer Werkwahl und nach angemessener Ausführung. Die Liturgie stellt entsprechende Anforderungen auch an den Bereich der Neukompositionen.

Das vorliegende Berufsbild verweist auf diese weit gefächerten Verantwortlichkeiten und stellt hier im Besonderen jenen Kirchenmusikdienst in den Vordergrund, welcher als Beruf oder als Teilberuf Kirchenmusik bezeichnet wird. Personen mit einer entsprechenden berufsqualifizierenden Ausbildung haben die Kompetenz, die musikalische Verantwortung im Dienste der Liturgie und der ganzen Gemeinde zu übernehmen und darüber hinaus als kulturelle Mentoren in einem vielfältigen Umfeld zu wirken.

1.2 Liturgische und theologische Grundlagen

„Lasst in eurer Mitte Psalmen, Hymnen und Lieder erklingen, wie sie der Geist eingibt“ (Eph 5,19). Musik ist ein wesentliches Element des Gottesdienstes. So heisst es in der Liturgiekonstitution: „Die überlieferte Musik der Gesamtkirche stellt einen Reichtum von unschätzbarem Wert dar, ausgezeichnet unter allen übrigen künstlerischen Ausdrucksformen vor allem deshalb, weil sie als der mit dem Wort verbundene gottesdienstliche Gesang einen notwendigen und integrierenden Bestandteil der feierlichen Liturgie ausmacht“ (SC 112). Im selben Dokument wird auch festgehalten: „Die liturgischen Handlungen sind nicht privater Natur, sondern Feiern der Kirche, die das ‚Sakrament der Einheit‘ ist; sie ist nämlich das heilige Volk, geeint und geordnet unter den Bischöfen“ (SC 26).

Gottesdienst wird von verschiedenen Rollenträgern gefeiert:

- Die versammelte Gemeinde übt im Gottesdienst durch aktive Teilnahme mit Gebet, Gesang und zeichenhaften Handlungen ihre im 1. Petrusbrief zugesprochene priesterliche Aufgabe aus: „Ihr seid ein königliches Priestertum“ (1 Petr 2,9).
- Der Priester steht im Auftrag des Bischofs der Messfeier vor; andere Gottesdienstformen wie Wortgottesfeier, Tagzeitenliturgie, Andacht können auch von beauftragten Laien geleitet werden.
- Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen stehen durch die musikalische Mitgestaltung im Vollzug der Liturgie und damit im Dienst der Gemeinde.
- Weitere beauftragte Gläubige tragen unter anderem das Wort der Bibel vor, führen verschiedene Handreichungen aus, helfen beim Austeilen der Kommunion.

¹ Liturgie-Konstitution Sacrosanctum Concilium, 4.12.1963

Aus der Bedeutung der Kirchenmusik ergeben sich wesentliche Anforderungen an die Ausführenden:

- Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sind fachlich qualifiziert. Das breite Spektrum, in dem sich Kirchenmusik heute bewegt, erfordert gründliche Kenntnisse der Stile und auch die Fähigkeit, diese liturgiegerecht umzusetzen.
- Die Ordnung der Liturgie soll den Gottesdienstfeiernden geistliche Heimat schenken.
- Um diesem Anspruch zu genügen, verfügen Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auch über eine gründliche Ausbildung in Liturgie und Gottesdienstgestaltung.
- Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen haben eine positive religiöse Haltung und arbeiten mit den Vertretern und Vertreterinnen der Kirche loyal zusammen.

1.3 Kirchenmusik als Arbeitsbereich

Bereich Liturgie

Die Kirchenmusik ist wesensmässig mit der Liturgie verbunden. Sie formt die liturgischen Texte aus, gibt ihnen emotionale Tiefe und vermittelt so Glauben durch das Medium der Musik.

Bereich Pastoral

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

Bereich Katechese und Jugendarbeit

Die Katechese und Jugendarbeit sind wesentliche Bereiche einer auf Zukunft ausgerichteten Gemeinde. Mit der musikalischen Betreuung im Religionsunterricht, in Kinder- und Jugendchören, in Gospelchören und in Singkreisen junger Erwachsener usw. schaffen Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen eine lückenlose Pyramide durch alle Generationen. Das Engagement in der musikalischen Jugendarbeit kann den Nachwuchs für die Chöre fördern, die Beziehung junger Menschen zur Kirche aufrecht erhalten und so zum Aufbau der Gemeinde beitragen.

Bereich künstlerisches Schaffen

Das künstlerische Schaffen zeigt sich in der Liturgie. Eine weitere Facette dieses Schaffens scheint ebenfalls auf in geistlichen Konzerten, Konzerten mit Chorgruppen, Kammermusik, Orgel- und Choralkonzerten, Musicals oder im Engagieren auswärtiger Ensembles. So können Musikliebhaber für kirchliche Projekte gewonnen und über die Gemeindegrenzen hinaus Menschen für geistliche Musik sensibilisiert werden.

Bereich Erwachsenenbildung

Die musikalische Kultur des Abendlandes ist untrennbar mit der geistlichen Musik verbunden. Ihre Botschaft ist zeitlos und kann auch ausserhalb des Kirchenraumes Frucht bringend kommuniziert werden. In Zusammenarbeit mit der Erwachsenenbildung bieten sich den Verantwortlichen für Kirchenmusik viele weitere Möglichkeiten, dieses Kulturgut in einer säkularisierten Welt einzubringen und zu bewahren, sei es durch Werkeinführungen, Mitarbeit bei Bildungsabenden, Themenarbeit wie zum Beispiel „Musik in der Bibel“, „Musik zum Vaterunser“, „Geschichte der Orgel“.

1.4 Allgemeine Aufgaben

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen setzen sich für eine liturgiegerechte musikalische Gestaltung der Gottesdienste ein und streben eine gute Zusammenarbeit mit weiteren Liturgiegestaltenden und der ganzen Pfarrei an. Die vielfältigen Aufgaben eines Kirchenmusikers/einer Kirchenmusikerin erfordern neben gründlicher Ausbildung eine ständige Weiterbildung in allen Sparten des kirchenmusikalischen Auftrags.

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen

- wirken als Organisten und Organistinnen, Dirigenten und Dirigentinnen, Kantoren und Kantorinnen, wobei die Kombination dieser Dienste anzustreben ist.
- sind mit den aktuellen liturgischen Richtlinien der verschiedenen Gottesdienstformen vertraut.
- koordinieren und fördern die Musik in der Pfarrei.
- planen und fördern den Gemeindegesang in Zusammenarbeit mit den Seelsorgenden (Liedpläne).
- beraten und unterstützen Seelsorgende und Mitarbeitende der Pfarrei in musikalischen Fragen.
- planen in Zusammenarbeit mit Katecheten und Katechetinnen Lieder im Religionsunterricht und studieren diese auf Wunsch auch ein.
- fördern die verschiedenen musikalisch aktiven Gruppierungen (Kirchenchor, Kinderchor, Jugendchor, Gospelchor, Choralschola, Kantoren, Flötengruppe, Band, usw.) bei kirchlichen und geselligen Anlässen.
- erstellen die Budget-Unterlagen für die Kirchenmusik zuhanden der kirchlichen Behörden.
- ziehen Solisten und Solistinnen, Instrumentalisten und Instrumentalistinnen im Rahmen des vorgegebenen Budgets bei.
- nehmen nach Absprache an Sitzungen teil.
- nehmen weitere Aufgaben im Bereich der Kirchenmusik wahr, wie zum Beispiel das Führen der SUISA-Listen, Kontakte zu übergeordneten Verbänden, Konzertorganisation, Erwachsenenbildung und andere mehr.
- führen und/oder überwachen die Chor- oder Orgelnoteninventare.
- pflegen auch gesellschaftliche Kontakte in der Pfarrei.

1.5 Spezifische Aufgaben

Die Tätigkeit des Kirchenmusikers/der Kirchenmusikerin spezifiziert sich in folgenden Tätigkeiten.

Orgeldienst

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- fördern den Gemeindegesang.
- pflegen das literaturgebundene und das improvisierte liturgische Orgelspiel.
- wirken bei den im Pflichtenheft vereinbarten Gottesdiensten mit: Gemeindegottesdienste an Wochenenden und Werktagen, Jugend- und Schülergottesdienste, Kasualien, Tagzeitenliturgien, Andachten, Versöhnungsfeiern und andere.
- begleiten die im Gottesdienst einbezogenen Ensembles und Solisten.
- wirken im Rahmen der Vereinbarung bei Proben der Ensembles und Solisten mit.
- nehmen sich der besonderen Wünsche bei Kasualien an und bemühen sich um eine angemessene Lösung.
- erstellen den Orgelplan und organisieren Aushilfen.
- gestalten allenfalls auch Orgelkonzerte.

- beschaffen Fachliteratur im Rahmen des Budgets.
- überwachen die Wartung der ihnen anvertrauten Instrumente und führen nach Möglichkeit kleinere Arbeiten wie zum Beispiel das Stimmen der Zungen aus.

Chor- / Ensembleleitung

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- schulen die gesanglichen Fähigkeiten der verschiedenen in der Liturgie eingesetzten Chöre.
- treffen die Auswahl von Chor- und Instrumentalwerken für Gottesdienste und andere Pfarreianlässe und studieren die Werke ein.
- sichten neue Werke, pflegen und erweitern das Repertoire.
- erstellen termingerecht die Jahrespläne und besprechen diese mit den Liturgieverantwortlichen und fallweise auch mit den Behörden.
- ziehen Solisten und Instrumentalisten bei.
- beschaffen neue Literatur.
- sorgen für die Einrichtung des Orchestermaterials.
- stellen nötige Arrangements oder allenfalls Kompositionen zu speziellen Anlässen bereit.
- gestalten allenfalls Kirchenkonzerte mit Chor(gruppen).

Leitung Kantorengruppe / Kantorendienst

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

- leiten die Kantorengruppe und nehmen die damit verbundenen organisatorischen Aufgaben wahr.
- sind für die Einstudierung der Kantorengesänge verantwortlich.
- können das Kantorenamt auch selbst ausführen.
- sind für die Aus- und Weiterbildung der Kantorengruppe zuständig.
- können auch als Solisten bei Chor- oder Solowerken eingesetzt werden.

Wird Kirchenmusik wie oben beschrieben ausgeführt, trägt sie zum Gemeindeaufbau bei. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Seelsorge.

2. Besoldungsrichtlinien OCV

Art. 1 Vorbemerkungen

Die Kirchenmusiker werden aufgrund ihrer Ausbildung eingestuft und nach ihren Einsätzen entschädigt. In einem persönlichen Pflichtenheft sind Art und Umfang der Einsätze zu umschreiben und schliesslich vertraglich festzuhalten.

Art. 2 Allgemeines

Die Beurteilung der natürlichen und angeeigneten Fähigkeiten erschwert die Einstufung. Eine klare und gerechte Lösung ist nur aufgrund ganz bestimmter Kriterien möglich. Mit dem vorliegenden Einstufungssystem wird Folgendes erreicht:

- Einbezug verschiedener Ausbildungsstadien
- Gleichstellung aller Chorleiter und Organisten

Eine höhere Einstufung kann nur mittels Absolvierung einer zusätzlichen Weiterbildung erfolgen. In Zukunft gilt insbesondere, dass Organisten und Chorleiter der Stufen 3 bis 5 eine **kirchenmusikalische Aus – oder zumindest Weiterbildung** vorzuweisen haben, um den vollen Lohn ihrer Stufe zu erreichen. Dies ist im Oberwallis durch die nebenberufliche C – Ausbildung an der amo möglich. Für Berufsmusiker existieren an den

Musikhochschulen die Nachdiplomstudiengänge CAS und DAS, um die fehlenden Kompetenzen im Fach Kirchenmusik nachzuholen. Zur Klärung der Begriffe: CAS und DAS sind **Nachdiplomstudiengänge**:

CAS: Certificate of **A**dvances **S**tudies

DAS: Diploma of **A**dvances **S**tudies

Art. 3 Einstufung der Chorleiter und Organisten

Im nun Folgenden gelten die Formulierungen sowohl für weibliche als auch für männliche Chorleiter und Organisten.

Es gilt zu beachten, dass bei untenstehenden Besoldungsansätzen eine Vorbereitungszeit von ca. fünf Stunden pro Woche Voraussetzung ist.

Aufgrund ihrer Ausbildung werden Chorleiter und Organisten in folgende 5 Stufen eingeteilt:

Stufe 1	- Chorleiter und Organisten ohne mehrjährige Praxis - Organisten, die regelmässig dem Orgelunterricht folgen
Stufe 2	- Chorleiter und Organisten, welche die C-Ausbildung der amo oder eine gleichwertige Ausbildung absolvieren, diese jedoch noch nicht abgeschlossen haben - Musikstudenten jeglicher Fachrichtung an einem Konservatorium(entspricht heute einer Fachhochschule), an einer Musikhochschule oder beim SMPV, sofern sie sich über gewisse Fähigkeiten in Chorleitung / Orgelspiel ausweisen können. Ausgenommen sind Musikstudenten mit Fach Orgel oder Chorleitung, welche in Stufe 3 einzugliedern sind - Chorleiter und Organisten ohne Diplom, jedoch mit verschiedenen Ausbildungskursen und mehrjähriger Praxis
Stufe 3	- nebenberufliche C-Ausbildung der amo (Chorleiterausweis – Zertifikat CH I- oder Organistenausweis C) oder gleichwertige Ausbildung - Musikstudenten im Fach Orgel / Chorleitung kombiniert mit Kirchenmusik
Stufe 4	- Diplomierte Chorleiter und Organisten mit einem Hochschuldiplom / Lehrdiplom samt Kirchenmusikstudium einer Musikhochschule oder gleichwertige Ausbildung - Diplomierte Chorleiter und Organisten mit einem Bachelor of Arts / Kirchenmusik samt Kirchenmusikstudium - Diplomierte Chorleiter und Organisten mit einem Nachdiplomstudium CAS* Kirchenmusik oder DAS* Kirchenmusik - Wirkende Chorleiter und Organisten mit einem Hochschuldiplom in einem anderen Fach / auf einem anderen Instrument als Orgel oder Chorleitung (z.B. Sologesang, Musikwissenschaft, Querflöte). Sie erhalten 90% des Lohnes der Stufe 4 Um den vollen Lohn der Stufe 4 zu erreichen, muss die fehlende kirchenmusikalische Ausbildung im Rahmen der C- Ausbildung an der amo oder aber im Rahmen eines Nachdiplomstudiums CAS* oder DAS* an einer Musikhochschule nachgeholt werden - Wirkende Chorleiter und Organisten mit einem Bachelor ohne kirchenmusikalische Ausbildung. Sie erhalten 90% des Lohnes der Stufe 4 Um den vollen Lohn der Stufe 4 zu erreichen, muss die fehlende Kirchenmusikausbildung im Rahmen der C – Ausbildung an der amo oder aber im Rahmen eines Nachdiplomstudiums CAS* oder DAS* an einer Musikhochschule nachgeholt werden
Stufe 5	- Diplomierte Chorleiter und Organisten mit einem Master of Arts / Kirchenmusik samt Kirchenmusikstudium - Diplomierte Chorleiter und Organisten mit Konzert – und Solistendiplom samt Kirchenmusikstudium

Art. 4 Dienstleistung

Folgende Einsätze sind gemäss untenstehenden Koeffizienten entschädigungsberechtigt: **1 Dienst entspricht einem Gottesdienst à 1 Stunde.**

Koeffizient 0,5	- Einsingen bis zu einer halben Stunde vor dem Auftritt - Andacht, Schulmesse, Quatember, Herz-Jesu-Messe bis zu einer halben Stunde
Koeffizient 1	- Gottesdienst à 1 Stunde - Beerdigung - Bussfeier - Vesper - Probe à 1 Stunde
Koeffizient 1,5	- Doppelfunktion als Organist und Chorleiter bei Gottesdiensten - Sonntagsmesse mit Einsingen

Bei Mehrfachgottesdiensten **am selben Wochenende** mit **absolut identischem Programm und Spiel** auf **der selben** Orgel wird der erste Gottesdienst voll angerechnet; ab dem zweiten Gottesdienst tritt eine Reduktion von ca. 20 % auf den Normalansatz (samt DAZ) in Kraft. Besondere Fälle (beispielsweise Extraanfahrtsweg für jeden einzelnen Gottesdienst statt zwei Gottesdienste hintereinander am selben Ort) verlangen nach speziellen und flexiblen Lösungen.

Einsätze bei **Taufen und Hochzeiten** werden vom jeweiligen Auftraggeber (Eltern, Brautpaar) entschädigt.

Zusätzliche Proben und Messen: Was über oder unter die im Pflichtenheft festgelegte Anzahl Proben und Aufführungen geht, wird am Ende des Jahres speziell verrechnet.

Art. 5 Berechnung des Arbeitspensums

- Durch ihre umfassende Tätigkeit üben Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen in ihrem Bereich eine leitende Funktion aus. Die Besoldung berücksichtigt einerseits Ausbildung, Funktion, Erfahrung und andererseits die Tatsache, dass die Dienste vorwiegend an Abenden und an Sonn- und Feiertagen geleistet werden.
- Im Zusammenschluss einzelner Pfarreien zu Pfarrei- oder Seelsorgeverbänden liegt die Chance, verschiedene kirchenmusikalische Arbeitsbereiche zu einer grösseren Einheit zusammenzufassen wie auch Projekte pfarreiübergreifend zu realisieren und so eine ausreichende Auslastung der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen zu ermöglichen.
- Wo Seelsorge neu strukturiert wird oder Seelsorgestellen nicht besetzt werden können, ist es denkbar, eine Umschichtung des Stellenplans in Richtung Kirchenmusik vorzunehmen, sofern Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ihre Tätigkeit - wie im Berufsbild unter 1.4 und 1.5 (Seite 5 und 6) beschrieben - auch auf den Gemeindeaufbau ausdehnen.
- Aufgrund der vielfältigen Aufgaben und Einsätze und verbunden mit der sich daraus ergebenden Verantwortung empfiehlt es sich, Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit einer Pauschalentlohnung und einem detaillierten Pflichtenheft anzustellen.
- Im Pflichtenheft soll auch die Benützung der Kirche für Konzerte, Lehrtätigkeit und andere Aktivitäten geregelt werden.
- Darüber hinaus sollen Räumlichkeiten und Instrumente für Proben und zum Üben zur Verfügung gestellt sowie die Benützung von Kirche, Proberäumen und Instrumenten geregelt werden.

BESOLDUNGSANSÄTZE IM ANGESTELLTENVERHÄLTNIS
NEBENBERUFLICHE ORGANISTEN UND CHORLEITER

Klassierung	Stufe	1. Jahr Minimum 100% [Fr. / Stunde]	14. Jahr ¹⁾ 128% [Fr. / Stunde]	25. Jahr ²⁾ Maximum 138% [Fr. / Stunde]
	1	40	51	55
	2	55	70	76
	3	80	102	110

Erfahrungsanteile Angestellte der Ausbildungsstufen 1 bis 3 erhalten jährlich Erfahrungsanteile wie folgt:

¹⁾ vom 1. bis 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 2% (Grundlohn als Basis)

²⁾ ab dem 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 1% (Grundlohn als Basis)

Teuerung Betreffend Teuerungsausgleich gelten die Richtlinien für das Staatspersonal

BESOLDUNGSANSÄTZE IM ANGESTELLTENVERHÄLTNIS
HAUPTBERUFLICHE ORGANISTEN UND CHORLEITER

Klassierung	Stufe	1. Jahr Minimum 100% [Fr. / Stunde]	14. Jahr ¹⁾ 135% [Fr. / Stunde]	25. Jahr ²⁾ Maximum 145% [Fr. / Stunde]
	4	123	166	178
	5	137	185	199

Erfahrungsanteile Angestellte der Ausbildungsstufen 4 und 5 erhalten jährlich Erfahrungsanteile wie folgt:

¹⁾ vom 1. bis 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 2.5% (Grundlohn als Basis)

²⁾ ab dem 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 1% (Grundlohn als Basis)

Teuerung Betreffend Teuerungsausgleich gelten die Richtlinien für das Staatspersonal

Berechnungsbeispiel: Organist, Stufe 3, 14. Dienstjahr

Messe mit Chorgesang 100%	30 Min. Einsingen mit Chor 50%	Probe à eine Std. Dauer 100%	Andacht 50%
[Fr]	[Fr]	[Fr]	[Fr]
102.-	51.-	102.-	51.-

Art. 6 Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, AHV/IV/ALV

Der Arbeitgeber versichert den Kirchenmusiker im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 7 Stellvertretungen

Bei Ferien, Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Militärdienst ist der Arbeitgeber für die Beschaffung und den Lohn des Stellvertreters zuständig, in allen anderen Fällen ist beides Sache des Arbeitnehmers.

Bei Einzelleistungen wird der Stellvertreter gemäss seinem Ansatz (Ausbildungsstufe 1-5) samt der ihm zustehenden Dienstalterszulage entlöhnt.

Darüber hinaus werden dem Stellvertreter Spesen gemäss Artikel 8 vergütet.

Art. 8 Spesen

Bei dienstlich angeordneten Reisen hat der Angestellte/der Stellvertreter gegen Vorlage der Belege Anspruch auf Rückvergütung der Spesen (Fahrt, Unterkunft, Verpflegung). Die Ansätze richten sich nach den staatlichen Kilometertarifen des Kantons Wallis.

Art. 9 Gratifikation

Im Dezember wird allen Organisten und Chorleitern eine Gratifikation gewährt. Zur Berechnung dienen die Bestimmungen für das Staatspersonal.

An Stellvertreter, andere Aushilfen und während des Kalenderjahres Austretende wird diese Gratifikation nicht vergeben.

Art. 10 Teuerung

Betreffend Teuerungsausgleich gelten die Richtlinien für das Staatspersonal.

Art. 11 Erfahrungsanteile

Die Erfahrungsanteile werden wie folgt berechnet:

NEBENBERUFLICHE ORGANISTEN UND CHORLEITER

Angestellte der Ausbildungsstufen 1 bis 3 erhalten jährlich Erfahrungsanteile wie folgt:

- vom 1. bis 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 2%
- ab dem 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 1%

HAUPTBERUFLICHE ORGANISTEN UND CHORLEITER

Angestellte der Ausbildungsstufen 4 und 5 erhalten jährlich Erfahrungsanteile wie folgt:

- vom 1. bis 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 2.5%
- ab dem 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 1%

Art. 12 Kündigung

Das Dienstverhältnis kann beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende Juni aufgelöst werden.

Art. 13 Aus- und Weiterbildung

Die Kosten für Aus- und Weiterbildungskurse, einschliesslich Reise- und Aufenthaltskosten, werden vom Arbeitgeber übernommen. Die Erfahrungsanteile werden nur zugesprochen, sofern sich der Angestellte bezüglich Weiterbildung ausweisen kann.

Art. 14 Ferien

Hauptberufliche Organisten und Chorleiter (bei 80% der Dienste anwesend) haben je nach Alter Anspruch auf vier bis sechs Wochen Ferien. Bei allen andern bildet das Feriengeld Teil des Gehalts.

Art. 15 Pensionskasse

Der Lohn der Kirchenmusiker ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) zu versichern. Bis zum gesetzlichen Minimum von Fr. 19'890.- ist der Arbeitnehmer nicht pensionskassenpflichtig.

Bei mehreren Arbeitgebern besteht die Möglichkeit die Teillöhne gesamthaft zu versichern:

Pensionskasse Musik und Bildung, Marktgasse 5, 4051 Basel
Tel-Nr: 061 906 99 00 ; Fax-Nr: 061 906 99 01

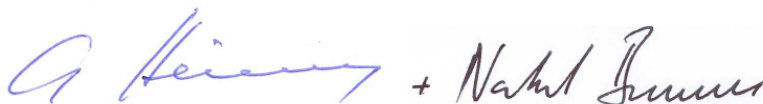
Art. 16 Inkraftsetzung

Diese Richtlinien treten ab dem 25. März 2011 in Kraft.

Oberwalliser Cäcilienverband (OCV)

Der Präsident:

Der Bischof:

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'A. Steiner' and the second is 'Norbert Brunner', separated by a plus sign.

Arnold Steiner

Norbert Brunner

Brig, den 25. März 2011

3. Beispiel Anstellungsvertrag

ANSTELLUNGSVERTRAG

zwischen der Gemeinde

.....

und Herrn / Frau

.....

Art. 1 Stellung

Die Gemeinde stellt als Organisten/ Chorleiter an.
Direkter Vorgesetzter ist die Gemeinde vertreten durch ein jeweils zu bestimmendes Mitglied des Gemeinderates.

Art. 2 Einsätze

Der Organisten-/Chorleiterdienst umfasst jährlich Einsätze. Die zusätzlich zu den im Pflichtenheft festgehaltenen Proben und Aufführungen geleisteten Dienste werden speziell verrechnet. Falls weniger als die im Pflichtenheft festgehaltenen Dienste geleistet wurden, werden diese vom Gehalt abgezogen.

Die Kontrolle obliegt dem für dieses Amt vorgesehenen Gemeinderat.

Folgende Einsätze sind entschädigungsberechtigt:

- Sonntagsamt
- Vorabendmessen
- Amt an Feiertagen und zugehörige Vorabendmessen
- Vesper
- Bussfeier
- Andachten an speziellen Feiertagen: eidgenössischer Bettag, Allerheiligen, Allerseelen, Maria Empfängnis
- Quatemberfreitag
- Herz-Jesu-Freitag
- Schulmesse
- wöchentliche Probe(n) des Kirchenchores
- Proben mit Solisten oder Orchester im Hinblick auf eine Aufführung in der Messe
- Beerdigungen

Der Lohn für ausserkirchliche Aufführungen und Proben ist Angelegenheit des Kirchenchores.

Mit den Entschädigungsansätzen sind folgende, mit dem Amt eines Kirchenmusikers verbundenen Obliegenheiten abgegolten:

- Vorbereitungsarbeiten
- Besprechungen
- Mitarbeit in Kommissionen Generalversammlung des Kirchenchores
- Vorstandssitzungen des Kirchenchores und der Musikkommission

Einsätze bei Taufen und Hochzeiten werden nicht durch den Arbeitgeber entschädigt, sondern vom Auftraggeber (Brautpaar, Eltern etc.).

Art. 3 Besoldung

Herr/Frau..... wird gemäss seiner/ihrer Ausbildung als Organist / Chorleiter in Stufe der "Besoldungsordnung für Oberwalliser Organisten und Chorleiter" eingereiht. Das Grundgehalt beträgt Fr.

Art. 4 Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, AHV/IV/ALV

Der Arbeitgeber versichert den Kirchenmusiker im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 5 Stellvertretungen

Bei Ferien, Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Militärdienst ist der Arbeitgeber für die Beschaffung und den Lohn des Stellvertreters zuständig, in allen anderen Fällen ist beides Sache des Arbeitnehmers.

Bei Einzelleistungen wird der Stellvertreter gemäss seinem Ansatz (Ausbildungsstufe 1-5) samt der ihm zustehenden Dienstalterszulage entlöhnt.

Darüber hinaus werden dem Stellvertreter Spesen gemäss Artikel 6 der Besoldungsordnung vergütet.

Art. 6 Spesen

Bei dienstlich angeordneten Reisen hat der Angestellte/Stellvertreter gegen Vorlage der Belege Anspruch auf Rückvergütung der Spesen (Fahrt, Unterkunft, Verpflegung). Die Ansätze richten sich nach den staatlichen Kilometertarifen des Kantons Wallis.

Art. 7 Gratifikation

Im Dezember wird allen Organisten und Chorleitern eine Gratifikation gewährt. Zur Berechnung dienen die Bestimmungen für das Staatspersonal.

An Stellvertreter, andere Aushilfen und während des Kalenderjahres Austretende wird diese Gratifikation nicht vergeben.

Art. 8 Teuerung

Betreffend Teuerungsausgleich gelten die Richtlinien für das Staatspersonal.

Art. 9 Erfahrungsanteile

Die Erfahrungsanteile werden wie folgt berechnet:

NEBENBERUFLICHE ORGANISTEN UND CHORLEITER

Angestellte der Ausbildungsstufen 1 bis 3 erhalten jährlich Erfahrungsanteile wie folgt:

- vom 1. bis 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 2%
- ab dem 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 1%

HAUPTBERUFLICHE ORGANISTEN UND CHORLEITER

Angestellte der Ausbildungsstufen 4 und 5 erhalten jährlich Erfahrungsanteile wie folgt:

- vom 1. bis 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 2.5%
- ab dem 15. Anstellungsjahr jährlich einen Erfahrungsanteil von 1%

Art. 10 Aus- und Weiterbildung

Die Kosten für Aus- und Weiterbildungskurse, einschliesslich Reise- und Aufenthaltskosten, werden vom Arbeitgeber übernommen. Die Erfahrungsanteile werden nur zugesprochen, sofern sich der Angestellte bezüglich Weiterbildung ausweisen kann.

Art. 11 Kündigung

Das Dienstverhältnis kann beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende Juni aufgelöst werden.

Art. 12 Ferien

Hauptberufliche Organisten und Chorleiter (bei 80% der Dienste anwesend) haben je nach Alter Anspruch auf vier bis sechs Wochen Ferien. Bei allen andern bildet das Feriengeld Teil des Gehalts.

Art. 13 Pensionskasse

Der Lohn der Kirchenmusiker ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) zu versichern. Bis zum gesetzlichen Minimum von Fr. 19'890.- ist der Arbeitnehmer nicht pensionskassenpflichtig.

Bei mehreren Arbeitgebern besteht die Möglichkeit die Teillöhne gesamthaft zu versichern:

*Pensionskasse Musik und Bildung, Marktgasse 5, 4051 Basel
Tel-Nr: 061 906 99 00 ; Fax-Nr: 061 906 99 01*

Art. 14 Inkraftsetzung

Dieser Anstellungsvertrag gilt ab

....., den.....

Der Arbeitnehmer:

Der Arbeitgeber:

.....

Gemeinde :

Der Präsident:

Der Schreiber: