



Besoldungs-Empfehlungen für Chorleiter/in und Kantor/in

gültig ab Januar 2025

Die Besoldungs-Empfehlungen mit festen Ansätzen werden als Variante am Schluss aufgeführt - die Besoldung nach Anstellungsprozenten und Besoldungsklassen wird vom Vorstand eindeutig favorisiert, weil auch viele Behörden und Verbände diese Anstellungsform wählen: Sie ist gerechter für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Voraussetzungen: ca. 38 Proben (Richtwert pro Probe 2 h) und in der Regel 1 Choreinsätze alle zwei Monate (in Gottesdiensten, Konzerten, Gemeindeveranstaltungen und bei weiteren Gelegenheiten).

Besoldung nach Anstellungsprozenten und Besoldungsklassen

Anstelle der bisherigen fixen Beträge der Besoldungs-Empfehlungen sollen in Zukunft Chorleitende nach Anstellungsprozenten und Besoldungsklassen entlohnt werden.

Grundlagen dazu können sein:

- a) der Besoldungsmodus für andere kirchliche Mitarbeitende, besonders da, wo Kirchgemeinden über Personal- und Besoldungsreglemente verfügen;
- b) die kantonalkirchlichen Regelungen;
- c) die kantonalen Besoldungsverordnungen und Richtlinien über die Einreihung des Staatspersonals. (Quellen: Kantonale Verwaltungen/Staatskanzleien/Personalämter; meist auch via Internet.)

In allen diesen Grundlagen sind in der Regel auch Sozialleistungen, Teuerungszulagen, Spesenentschädigungen, Erfahrungs-, Dienstalterslohnaufstieg und Ähnliches behandelt.

Für die Bestimmung des Anstellungsumfangs sind zu berücksichtigen:

Gottesdienste, Singgottesdienste und Offene Singen, kleinere Auftritte, Konzerte, je mit angemessener Zeit für Literatursuche, ggf. Herstellung von Noten, persönliche Erarbeitung der Partituren, Organisation, Aufführung, Nacharbeit, ggf. Engagement von Mitwirkenden, Werbung, zusätzliche Proben. Ungefährer Zeitaufwand je Veranstaltung:

Gottesdienst: 6 Std.

Singgottesdienst/Offenes Singen: 11 Std.

Konzert: 35 Std.

Kleinere Auftritte: 4-5 Std.

Reguläre Chorproben mit direkter Vorbereitung und Nacharbeit: 4 Std. je Probe

Literatur: Suche, Unterhalt der persönlichen Bibliothek: total 25 Std. pro Jahr

Planungen im Pfarr-/Kirchgemeindeteam: total 10 – 12 Std. pro Jahr

Persönliche Information, Weiterbildung, Fachliteratur: total ca. 20 Std. pro Jahr

Allgemeine administrative Arbeiten: total 14 – 16 Std. pro Jahr

Für die Leitung eines «durchschnittlichen» Kirchenchors sind ca. 15 Beschäftigungsprozente zu veranschlagen; bei intensiverem Chorbetrieb – vor allem bei regelmässiger Veranstaltung von Abendmusiken und geistlichen Konzerten – sind 20% angemessen. Für ein Kantorat mit mehreren Chören sind differenzierte Arbeitsplatzbewertungen anzustellen. In jedem Fall ist es wichtig, die



spezifischen Arbeitsbedingungen und –anforderungen für die Leitung eines bestimmten Chores gründlich abzuklären und zu beziffern.

Für die Einstufung der Chorleitenden in Besoldungsklassen empfehlen wir die Orientierung an den jeweiligen kantonalen oder kantonalkirchlichen Skalen. Dabei können folgende Vergleichskategorien zur Anwendung kommen (mit Beispielen aus dem kirchlichen und ausserkirchlichen Bereich):

Voll ausgebildete Kantoren/Kantorinnen (z.B. Zürcher Kantorendiplom und Ausweis A/B Deutschland): wie Pfarrpersonen und Gymnasiallehrkräfte.

Berufsmusiker mit kirchenmusikalischer Ausbildung:

wie Berufsorganisten/-organistinnen, Assistenzärzte, Bibliotheksleiter/innen, Sekundarlehrer.

Berufsmusiker ohne kirchenmusikalische Ausbildung:

wie obere Kategorien v. Katecheten/Katechetinnen, Laborleiter/innen, Zivilschutzinstructoren

Laienmusiker mit kirchenmusikalischer Ausbildung:

wie Organisten/Organistinnen mit Fähigkeitsausweis (z.B. Berner Ausweis I, Ausweis SG und AG und Ausweis C Deutschland).

Laienmusiker ohne kirchenmusikalische Ausbildung:

wie Sekretäre/Sekretärinnen mit selbständiger Aufgabe.

Im Einzelfall können auch dazwischen liegende Kategorien angewendet werden, jeweils entsprechend der Ausbildung.

Besoldungs - Empfehlungen mit festen Ansätzen (in CHF)

Mittelwerte Schweiz; Stadt-/Land-Gefälle und regionale Abweichungen sind NICHT berücksichtigt.

Kirchenchorleiter/in + Jugendchorleiter/in	Laienmusiker/in:		Berufsmusiker/in:	
	ohne kirchenmusikal. Ausbildung	mit kirchenmusikal. Ausbildung	ohne kirchenmusikal. Ausbildung	mit kirchenmusikal. Ausbildung
Gehalt pro Jahr	7'740	11'605	12'370	15'465
Dienstalterszulage pro Jahr ab 2. Dienstjahr	75	150	150	300

Weichen die tatsächlichen Leistungen deutlich von der obigen Regel ab, empfiehlt sich eine verhältnismässige Anpassung dieser Sätze.

Leiter/innen von Kinder- / Jugend- / Gospelchören

sind den Kirchenchorleitenden gleichgestellt, da die in der Regel kürzere Probendauer ausgeglichen wird durch aufwändigere Vorbereitungsarbeit (schwierigere Literatursuche, anspruchsvollere Stimmbildungsarbeit und Elementarschulung) und andere Mehrarbeit ausserhalb der Proben (Administration, Betreuung). Singwochenenden und Singlager sind in der Besoldung nicht inbegriffen; sie sind zusätzlich nach Aufwand zu entschädigen.



Kantor/in:

Die Anstellungsverhältnisse für Kantoren/Kantorinnen sind von Ort zu Ort verschieden und müssen individuell geregelt werden. Ein voll angestellter Kantor ist lohnmässig einem Gymnasiallehrer gleichzustellen. Teilanstellungen sind prozentual zu berechnen.

Reisespesen

der Chorleitenden für Proben und Aufführungen gehen zu Lasten des Chores bzw. der Kirchgemeinde. Empfehlung: Bis 10 km (beide Wege zusammen, kürzeste Strecke): keine Vergütung. Für jeden zusätzlichen Km: CHF 0.70 unabhängig vom benützten Verkehrsmittel.

Sozialleistungen

Besoldungen und Zulagen sind sozialabgabepflichtig (AHV/IV/EO, ALV, ggf. NBU). Wer wie viel der Sozialabgaben entrichtet, sollte im Dienstvertrag geregelt werden. (In der Wirtschaft ist je hälftige Aufbringung durch Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/innen üblich.). Chorleiter/innen, die Berufsmusiker/innen sind, sollten auch dann, wenn sie nicht von der Kirchgemeinde angestellt sind, gegen Unfall versichert werden. Ebenfalls sollte sich der Chor oder die Kirchgemeinde in angemessener Weise an einer Altersvorsorge beteiligen (Pensionskasse der kirchlichen Angestellten, Sozialkasse des Schweiz. Berufsdirigentenverbandes usw.).

Dienstalterszulagen

sollen eine besondere Aufmerksamkeit für Erfahrung und Treue der Chorleitenden sein. Sie kann jedoch nicht gefordert werden. Ihre Ausrichtung, ihre Höhe sowie die Anrechnung von Dienstjahren in einem anderen Kirchenchor stehen im Ermessen des Chores oder der Kirchgemeinde. Solche Zulagen werden sich auch nach der Steuerkraft der Kirchgemeinde, die für die Besoldung aufkommen sollte, richten müssen. Es können maximal 10 Dienstalterszulagen ausgerichtet werden (CHF 500.- bzw. 1'000.- bzw. 2'000.-).

Stellvertreter-Ansätze (in CHF)

Kirchen-/Jugend-/ Gospelchor	Laienmusiker/in:		Berufsmusiker/in:	
	ohne kirchenmusikal.	mit Ausbildung	ohne kirchenmusikal.	mit Ausbildung
Probe	135	205	235	260
Aufführung	175	245	255	300

Entschädigungen für Stellvertretungen müssen bei obligatorischem Militärdienst und bei Mutterschaft von der Kirchgemeinde/dem Chor ganz, im Krankheitsfall für mindestens drei Monate übernommen werden.

Beiträge der Kirchgemeinde für den Chor

Da der Chor in der Regel keine Überschüsse, sondern Defizite erwirtschaftet, ist er auf die Unterstützung (Defizitdeckung) durch die Kirchgemeinde angewiesen. Es empfiehlt sich, dass Chor und Kirchgemeinde ein Leistungs- und Kostenbudget erstellen und die Entschädigungen und Defizitdeckungszusagen festlegen. Die Hauptaufwendungen werden anfallen für die Chorleitung, Konzerte (externe Mitwirkende, Propaganda etc.), Beiträge an den SKGB, evtl. zusätzliches Notenmaterial, Chorreisen und Seminare etc. Die Angebote zur Weiterbildung von Chorleitern/Chorleiterinnen soll von der Kirchgemeinde und dem Chor nicht nur ideell, sondern auch finanziell unterstützt werden. Die Chorleitenden können durch den Chor oder die Kirchgemeinde entschädigt werden.



In der Praxis setzt sich die Abrechnung durch die Kirchgemeinde immer mehr durch. Der Chor ist dadurch entlastet vom Geldverkehr und den Sozialleistungsabrechnungen.

Erläuterungen zu den Besoldungs-Empfehlungen für Chorleitende

1. Der Begriff «Berufsmusiker» bezieht sich auf die Ausbildung, nicht auf die tatsächliche Ausübung des Musikerberufes. Voraussetzung ist ein Bachelor, oder ein Lehrdiplom eines Konservatoriums/einer anerkannten Musikhochschule oder des SMPV oder ein gleichwertiger anderer Ausweis.

2. Die Positionen «mit» bzw. «ohne kirchenmusikalische Ausbildung» sind als Fixpunkte zu verstehen, zwischen denen von Fall zu Fall je nach der Ausbildung des Chorleiters individuell einzustufen ist.

Elemente der kirchenmusikalischen Aufgaben und Ausbildung sind:

a) Chorleitung:

Dirigieren
Stimmbildung
Gehörbildung
Probentechnik
Partiturspiel

Generalbasspraxis
Literaturkenntnis
Musiktheorie
Kontrapunkt

b) kirchenmusikalische Ausbildung:

Liturgik
Hymnologie
Gregorianik
Gemeindesingen

Kirchenmusikgeschichte
kirchenmusikalische
Formenlehre
theologisches Grundwissen
(z.B. Bibelkunde)

Wenn der grössere Teil dieser Elemente unter a) und b) in der Ausbildung enthalten ist, sollte die Einstufung «mit kirchenmusikalischer Ausbildung» gewählt werden. Ein weiteres Kriterium ist die Erfahrung und Bewährung eines Chorleitenden, die nach einer gewissen Zeit angemessen zu berücksichtigen ist.

3. Einstufungsbeispiele:

«Laienmusiker mit»:

SKGB-Chorleitungskurse I + II + III (Minimum)
Chorleiter-Seminar SG oder ZH; Ausweis BE und AG

«Berufsmusiker ohne»:

Bachelor/Lehrdiplom (ausser Orgel, siehe unten)

«Berufsmusiker mit»:

Berufsdirigentendiplome mit kirchlichem Ausbildungsteil (z.B. Kantor ZH)
Bachelor/Lehrdiplom (Orgel oder andere) + Chorleiterseminar SG oder ZH oder Ausweis BE und AG;
Lehrdiplom für Orgel + SKGB-Chorleitungskurse I+II+III

Der Bachelor/das Lehrdiplom für Orgel gilt für sich allein nicht als kirchenmusikalische Ausbildung im vollen Sinn dieser Empfehlungen, sollte aber als Zwischenstufe zwischen «ohne» und «mit» gewertet werden, da verschiedene wichtige Ausbildungselemente unter 2a) und 2b) darin enthalten sind.