



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

Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten

vom 9. Februar 2017

Der Synodalrat,

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

beschliesst:

1. Grundsatz

¹ Organistinnen und Organisten tragen durch ihren Einsatz als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker 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.

² Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten richten sich bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sinngemäss nach dem Personalrecht des Kantons Bern¹, soweit die Kirchgemeinde keine eigenen Regelungen (z.B. Personalreglement) vorgesehen 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.

³ Die vorliegenden Empfehlungen gelten für das kantonbernische Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

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

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

³ SR 220.

2. Die Anstellung

Stellenprozenten / Einzelentschädigungen / Koordinationsaufgaben

¹ Die Kirchgemeinden errichten für Organistinnen und Organisten 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 Organistinnen und Organisten ohne formelle Ausbildung können ebenfalls mit Anstellungsvertrag angestellt werden. Dies empfiehlt sich besonders bei grösserem Stellenanteil (s. Ziff. 3).

³ Klavierdiplome sind den Orgeldiplomen gleichgestellt, wenn in den Gottesdiensten ausschliesslich Klavier gespielt werden soll und die Diplominhaberin oder der Diplominhaber die kirchmusikalischen Spezialfächer⁶ studiert.

⁴ Kasualien werden in der Regel ausserhalb der Pauschalanstellung einzeln entschädigt (s. Ziff. 5). Kasualien und Einzeldienste können aber auch in minimal erwartetem Umfang mit 5h pro Dienst in die Pensenberechnung einbezogen werden. Die zusätzlich geleisteten Dienste werden gemäss Ziff. 6 dieser Empfehlung über die Einzelentschädigung abgegolten.

⁵ Wo mehrere Organistinnen oder Organisten an einer Stelle tätig sind, bezeichnet der Kirchgemeinderat eine Koordinatorin oder einen Koordinator. Er oder sie koordiniert die Orgeldienst-Einsätze, plant kirchenmusikalische Veranstaltungen (insbesondere mit den Pfarrerrinnen 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.

⁴ KES 11.020.

⁵ KES 55.010.

⁶ Liturgik, Hymnologie, Gemeindegleitung.

3. Besoldung und Ferienanspruch entsprechend dem kantonal-bernerischen Dienstrecht

3.1 Ausbildungen - Qualifikationen

¹ Organistinnen und Organisten werden gemäss ihren Ausbildungen eingereiht.

² Die Einreihung in die kantonalbernerischen Gehaltsklassen (GK) orientiert sich an folgenden Qualifikationsstufen:

Qualifikation 0	ohne Ausbildungsabschluss	GK 9
Qualifikation 1	vorprofessionelle Qualifikation	GK 15
Qualifikation 2	semiprofessionelle Qualifikation	GK 16
Qualifikation 3	reduzierte professionelle Qualifikation	GK 19
Qualifikation 4	professionelle Qualifikation	GK 21
Qualifikation 5	höhere professionelle Qualifikation	GK 22

³ Die Qualifikationen werden gemäss untenstehender Tabelle definiert:

Qualifikation 1	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweis I gemäss Kursverordnung des Synodalarates.
Qualifikation 2	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweis II gemäss Kursverordnung des Synodalarates. • Bachelor of Arts mit Hauptfach Orgel und kirchenmusikalischen Spezialfächern⁷.
Qualifikation 3	<ul style="list-style-type: none"> • DAS (Diploma of Advanced Studies) Orgel = CAS basic + CAS intermediate als Nachdiplomstudium zu einem Berufsabschluss (Master of Arts, früher Lehrdiplom) Klavier oder anderes Fach. Das CAS (Certificate of advanced Studies) basic ist nicht gehaltswirksam, ausser im Sinne von Ziff. 3 Abs. 5 (Gehaltsstufen während der Ausbildung). • Minor Master Orgel zusätzlich zu einem anderen MA-Abschluss, mit kirchenmusikalischen Spezialfächern⁸.

⁷ Liturgik, Hymnologie, Gemeindesingleitung.

⁸ Liturgik, Hymnologie, Gemeindesingleitung.

Qualifikation 4	<ul style="list-style-type: none"> • Master of Arts Orgel (in Music Performance oder Music Pedagogy) mit kirchenmusikalischen Spezialfächern⁹. • MAS (Master of Advanced Studies) Orgel als Nachdiplomstudium zu einem Berufsabschluss (Master of Arts, früher Lehrdiplom) Klavier oder anderes Fach. • Lehrdiplom Orgel der früheren Ausbildungsgänge.
Qualifikation 5	<ul style="list-style-type: none"> • Specialized MAS Orgel als Nachdiplomstudium zu einem Berufsabschluss (Master of Arts Orgel gemäss Qualifikation 4). Kombination von Master Performance und Pedagogy oder andere höhere Qualifikation nach regulärem Berufsabschluss • Solisten- oder Konzertdiplom früherer Ausbildungsgänge.

⁴ Ausbildungen und Abschlüsse, die in Absatz 2 und Absatz 3 nicht aufgeführt sind, werden aufgrund von Äquivalenzüberlegungen eingereicht (Ausbildungsfächer und -umfang), gegebenenfalls auch unter Anwendung von dazwischenliegenden Gehaltsklassen.

⁵ Während der Ausbildungszeit wird die Gehaltsklasse entsprechend dem bisherigen Ausbildungsstand angewendet, jedoch jährlich um 2 zusätzliche Gehaltsstufen erhöht.

3.2 Ferienanspruch

¹ Soweit die Kirchgemeinde keine eigenen Regelungen erlassen hat, richtet sich der Ferienanspruch in öffentlich-rechtlicher Anstellung nach der Personalgesetzgebung des Kantons Bern (Art. 144 Personalverordnung¹⁰):

- a) Der Ferienanspruch beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 9 bis 18 pro Kalenderjahr:
- 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,
 - 28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,

⁹ Liturgik, Hymnologie, Gemeindesingleitung.

¹⁰ BSG 153.011.1.

- 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.
- b) Der Ferienanspruch beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 19 bis 22 pro Kalenderjahr:
- 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird,
 - 28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,
 - 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.

² In privatrechtlicher Anstellung richtet sich der Ferienanspruch nach dem Einzelarbeitsvertrag, den Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 329 f. OR) und, sofern vertraglich vereinbart, dem Personalrecht der Kirchgemeinde.

4. Berechnung des Anstellungsgrads

¹ Der Anstellungsgrad richtet sich nach dem Arbeitsumfang der Stelle entsprechend Pflichtenheft und Stellenbeschrieb. Als Richtwert für eine volle Organistinnen- oder Organistenstelle gilt ein Umfang von ungefähr 30% (je nach Ferienanspruch) gemäss dem Berechnungsbeispiel in Anhang 1.

² Koordinationsaufgaben gem. Ziff. 2 Abs. 5 sind separat zu berechnen.

5. Familien- und Betreuungszulagen

¹ Betreuungszulagen sind bei öffentlich-rechtlicher Anstellung gemäss der kantonalen Personalgesetzgebung auszurichten, soweit das Personalrecht der Kirchgemeinde nichts anderes geordnet hat.¹¹ Auf Kinder- und Ausbildungszulagen besteht ein Anspruch gemäss eidgenössischer und kantonalen Gesetzgebung zu den Familienzulagen.¹² Bei Personen mit mehreren Anstellungen ist für die Auszahlung des Anspruchs derjenige Arbeitgeber zuständig, bei welchem das grösste Arbeitspensum erreicht wird.

² Die Berechnung der Auszahlung für Einzelentschädigungen mit den jeweils entsprechenden Zulagen richtet sich nach der Übersicht im Anhang 2 dieser Empfehlung.

¹¹ Art. 86 Personalgesetz vom 16. September 2004 (BSG 153.01); Art. 79a f. Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (BSG 153.011.1).

¹² Vgl. insbes. Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) vom 24. März 2006 (SR 836.2), Verordnung über die Familienzulagen (FamZV) vom 31. Oktober 2007 (SR 836.21) und bernisches Gesetz über die Familienzulagen (KFamG) vom 11. Juni 2008 (BSG 832.71).

6. Einzelentschädigungen für Orgeldienste - Zusätzliche Proben

¹ Für Einzelentschädigungen (insbesondere Kasualien und Stellvertretungen) werden folgende Ansätze empfohlen:

Qualifikation	Berufsausbildungen	Einzelentschädigung (CHF)
Qualifikation 0	ohne Ausbildungsabschluss	130
Qualifikation 1	vorprofessionelle Qualifikation	160
Qualifikation 2	semiprofessionelle Qualifikation	170
Qualifikation 3	reduzierte professionelle Qualifikation	185
Qualifikation 4	professionelle Qualifikation	200
Qualifikation 5	höhere professionelle Qualifikation	210

² Ferienentschädigung, Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatsgehalt werden nach den geltenden Ansätzen ausgerichtet (vgl. Anhang 2 dieser Empfehlung).

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

⁴ Die Organistin oder der Organist ist bei Kasualien berechtigt, für zusätzliche Proben mit Instrumentalistinnen und Instrumentalisten, Sängerinnen und Sängern max. CHF 120.00 pro Stunde zu verlangen. Die Kosten gehen in der Regel zulasten der Person, die den Auftrag für ein erweitertes musikalisches Engagement gegeben hat. Spezielle Aufführungswünsche betreffend besondere Musikliteratur, Beschaffung des entsprechenden Notenmaterials und weiterer Aufwand werden der Auftraggeber separat in Rechnung gestellt.

⁵ Bei längeren Stellvertretungen wählt der Kirchgemeinderat eine geeignete Person als Vertretung nach Anhören der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers. Bei kürzeren Vertretungen bestimmt die Organistin oder der Organist eine geeignete Person als Vertretung. Das zuständige Pfarramt ist über Vertretungen unverzüglich zu informieren.

⁶ Es wird empfohlen, den Stellvertreterinnen und Stellvertretern im Auftragsverhältnis die Reisespesen zu vergüten¹³.

7. Versicherungen

¹ Die Kirchgemeinden versichern die Organistinnen und Organisten 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. Organistinnen und Organisten haben auch die Möglichkeit, ihr Einkommen aus Teilzeitbeschäftigungen, welche das gesetzliche Minimum nicht erreichen, bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG zu versichern.

8. Anstellung im Pensionsalter

Für die Anstellung von Organistinnen und Organisten im Pensionsalter gelten die vom Bereich Theologie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn herausgegebenen Empfehlungen¹⁴.

9. Übergangsbestimmung: Besitzstandswahrung

Würde das Gehalt einer Organistin oder eines Organisten nach der Neueinstufung gemäss Ziff. 3.1 dieser Empfehlung tiefer ausfallen als der bisherige Lohn, so ist der Besitzstand zu wahren.

10. Inkrafttreten

Die vorliegende Empfehlung ersetzt die Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten vom 5. Juli 2012 und tritt auf den 1. März 2017 in Kraft.

Bern, 9. Februar 2017

NAMENS DES SYNODALRATES
Der Präsident: *Andreas Zeller*
Der Kirchenschreiber: *Daniel Inäbnit*

¹³ Vgl. Art. 76 Personalgesetz (öffentlich-rechtliche Anstellung) und Art. 327a ff. OR (privatrechtliche Anstellung).

¹⁴ Die Empfehlungen können bezogen werden bei den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bereich Theologie, Altenbergstrasse 66, 3000 Bern 22.

Anhang 1:

Berechnungsgrundlage zur Bestimmung der Anstellung

Vorgehen:

Zuerst wird eine Aufstellung der tatsächlich zu leistenden Stunden analog dem folgenden Berechnungsbeispiel gemacht. Die so errechnete Arbeitszeit wird durch die Netto-Jahresarbeitszeit (Bruttojahresarbeitszeit minus Ferienanspruch und Feiertagsentschädigungen) geteilt. Nach der Personalverordnung des Kantons Bern (öffentlich-rechtliche Anstellung) ist diese je Alter und Gehaltsklasse unterschiedlich (vgl. Ziff. 3.2 Abs. 1). In privatrechtlicher Anstellung ist sie möglicherweise für alle Angestellten gleich. Daraus resultiert der Anstellungsgrad.

Alter des Organisten im folgenden Beispiel: 20- bis 49-jährig (bis Gehaltsklasse 18).

Das Beispiel geht von der Annahme aus, dass pro Jahr in dieser Kirchgemeinde an 58 Gottesdiensten ein musikalischer Einsatz geleistet wird (52 Sonntage + 6 Festtage = 58 Anlässe). Bei 5 arbeitsfreien Sonntagen ergeben sich 53 Dienste. Bei weniger Gottesdiensten werden die übrigen Stundenzahlen proportional angepasst.

Bezeichnung	Berechnung Arbeitszeit	Arbeitszeit / Jahr
Sonntag- und Festtagsgottesdienste	53 / Jahr	
Präsenz (inkl. Einspielen)	2 h / Dienst	
Literaturauswahl, Besprechung	1 h / Dienst	
Üben / Vorbereitung	3 h / Dienst	
Total / Jahr für Gottesdienste: 53 x 6 h		318 h
Allgemeines Üben, Qualifikationserhalt und -ausbau, Repertoirepflege	2 h / Arbeitswoche	94 h
Repertoireausbau: Literatursuche	2 h / Monat	24 h
Persönliche Information: Fachliteratur, kleinere Veranstaltungen	2 h / Monat	24 h
Weiter sind je nach Anstellung der effektive Aufwand für folgende Punkte zu klären: (in Klammern Rechenbeispiel zur grundlegenden Berechnung)		

Proben für besondere Gottesdienste (Bsp. 4 / Jahr)	4 x 1,5 h	(6 h)
Sitzungen Kirchgemeinde / Team (Bsp.: 6 / Jahr)	6 x 2 h	(12 h)
Planungssitzungen mit Pfarrpersonen (Bsp.: 6 / Jahr)	6 x 1 h	(6 h)
Administration	½ h / Arbeitswoche	(23,5 h)
Konzerte (2 / Jahr) inkl. Administration	15 h / Konzert	(30 h)
Orgelpflege		(6 h)
TOTAL		543,5 h

Jahresbruttoarbeitszeit: 2184 h

Abz. Feiertagsentschädigung 10 x 8,4 h = 84 h 2100 h

Abz. Ferienanspruch: 25 x 8,4 h = 210 h 1890 h

Arbeitszeit Bsp. 543,5 h

Jahresarbeitszeit 1890 h

Ergibt einen Beschäftigungsgrad von 28,75%

Übernimmt die Organistin oder der Organist koordinierende Aufgaben erhöht sich ihre/seine Nettoarbeitszeit um den entsprechenden Zeitaufwand:

Koordination Orgelteam: 1 h / Arbeitswoche = 47 h

Nettoarbeitszeit (s.o.) inkl. Koordination = 590,5 h

Arbeitszeit Bsp. 590,5 h

Jahresarbeitszeit 1890 h

Ergibt einen Beschäftigungsgrad von 31,24%

Kasualien und Einzeldienste können mit 5 h / Dienst in die Pensenberechnung einbezogen werden, ebenso Konzerte mit einer Dauer von ca. 15 h.

Es wird empfohlen, so viele Dienste wie möglich in die Festanstellung einzubeziehen und die darüber hinaus geleisteten Dienste Ende Jahr nachzahlen.

Erreicht der Organist ein Alter, in dem er Anspruch auf mehr Ferien hat, muss neu berechnet werden.¹⁵

¹⁵ Datenbasis sind die Vorgaben von Kanton und Kirche gemäss Fachstelle Finanzen/Personal vom 21. Januar 2012. Danach beträgt die Bruttoarbeitszeit bei einer Anstellung zu 100 Prozent: 2184 h / Jahr, 182 h / Monat, 42 h / Woche, 8,4 h / Tag.

Anhang 2:**Berechnung Einzelentschädigung für Orgeldienste
(gemäss Ziff. 6)***Ferien- / Feiertagsentschädigung gemäss dem Stand vom 1. März 2016:*

Ferienanspruch und Ferienentschädigung gemäss Art. 144 PV:

Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 9 bis 18 und minderjähriges Personal:

Unter 20 Jahre	12,07 %
20-49 Jahre	10,64 %
50-59 Jahre	12,07 %
Ab 60 Jahren	14,54 %

Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 19-22:

Bis 44 Jahre	10,64 %
45-54 Jahre	12,07 %
Ab 55 Jahren	14,54 %

Qualifikation 0**ohne Ausbildungsabschluss****Grundgehalt 130.00**

	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	10.64	12.07	14.54
	13.83	15.69	18.90
Zwischentotal 1	143.83	145.69	148.90
Feiertagsentschädigung auf Grund- ansatz 3.077	4.00	4.00	4.00
Zwischentotal 2	147.83	149.69	152.90
Anteil 13. Monatslohn	12.31	12.47	12.74
Total Ansatz	160.15	162.16	165.64
Ansatz gerundet	160.15	162.15	165.65

Qualifikation 1**vorprofessionelle Qualifikation****Grundgehalt 160.00**

	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	10.64	12.07	14.54
	17.02	19.31	23.26
Zwischentotal 1	177.023	179.31	183.26
Feiertagsentschädigung auf Grund- ansatz 3.077	4.92	4.92	4.92
Zwischentotal 2	181.95	184.24	188.19
Anteil 13. Monatslohn	15.16	15.35	15.68
Total Ansatz	197.10	199.58	203.86
Ansatz gerundet	197.10	199.60	203.85

Qualifikation 2**semiprofessionelle Qualifikation****Grundgehalt 170.00**

	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	10.64	12.07	14.54
	18.09	20.52	24.72
Zwischentotal 1	188.09	190.52	194.72
Feiertagsentschädigung auf Grund- ansatz 3.077	5.23	5.23	5.23
Zwischentotal 2	193.32	195.75	199.95
Anteil 13. Monatslohn	16.10	16.31	16.66
Total Ansatz	209.42	212.06	216.60
Ansatz gerundet	209.40	212.05	216.60

Qualifikation 3**reduz. professionelle Qualifikation Grundgehalt 185.00**

	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	10.64	12.07	14.54
	19.68	22.33	26.90
Zwischentotal 1	204.68	207.33	211.90
Feiertagsentschädigung auf Grund- ansatz 3.077	5.69	5.69	5.69
Zwischentotal 2	210.38	213.02	217.59
Anteil 13. Monatslohn	17.52	17.74	18.13
Total Ansatz	227.90	230.77	235.75
Ansatz gerundet	227.90	230.75	235.70

Qualifikation 4**professionelle Qualifikation Grundgehalt 200.00**

	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	10.64	12.07	14.54
	21.38	24.14	29.08
Zwischentotal 1	221.28	224.14	229.08
Feiertagsentschädigung auf Grund- ansatz 3.077	6.15	6.15	6.15
Zwischentotal 2	227.43	230.29	235.23
Anteil 13. Monatslohn	18.95	19.18	19.59
Total Ansatz	246.38	249.48	254.83
Ansatz gerundet	246.40	249.50	254.85

Qualifikation 5

höhere professionelle Qualifikation Grundgehalt 210.00

	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>	<i>Ferien</i>
	10.64	12.07	14.54
	22.34	25.35	30.53
Zwischentotal 1	232.34	235.35	240.53
Feiertagsentschädigung auf Grundansatz 3.077	6.46	6.46	6.46
Zwischentotal 2	238.81	241.81	247.00
Anteil 13. Monatslohn	19.89	20.14	20.57
Total Ansatz	258.70	261.95	267.57
Ansatz gerundet	258.70	261.95	267.55

Hinweise

Kleine Rundungsdifferenzen sind auf die im Excel hinterlegten Formeln zurückzuführen.

Zusätzlich werden fallweise ausgerichtet (vgl. Ziff. 5):

1. Die Betreuungszulage Anspruch haben Angestellte mit öffentlich-rechtlichem Vertrag, soweit das Personalrecht der Kirchgemeinde nichts anderes geordnet hat.
2. Die Familienzulage Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung zu den Familienzulagen.

Wegfallen kann fallweise:

3. Die Feiertagsentschädigung Anspruch darauf haben nur Jahresaushilfen.

Anhang 3:**Abkürzungsverzeichnis und weitere Erklärungen zu den Ausbildungsabschlüssen**

MA	Master of Arts (in Music Performance oder Music Pedagogy): normaler berufsqualifizierter Abschluss des Musikstudiums
Spec MA	Specialized Master
BA	Bachelor of Arts: gemäss Übereinkunft der Schweizer Musikhochschulen kein berufsqualifizierender Abschluss
DAS / MAS	Diploma of Advanced Studies / Master of Advanced Studies: gemäss Bologna-System die 2. und 3. Stufe der Nachdiplomqualifikation
CAS	Certificate of Advanced Studies, ist Bestandteil des DAS-Studiums, als solches aber nicht höher qualifizierend

Anhang 4:

Hilfestellungen

Bei Fragen und Unklarheiten geben der Bernische Organistenverband (Präsidium), die Auskunftsstelle Kirchgemeinderat beim Bereich Gemeindedienste und Bildung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn oder die Koordinationsstelle der kirchenmusikalischen Ausbildungen an der Hochschule der Künste Bern Auskunft (letztere vor allem für Einstufungsfragen). Bei der Klärung eines Anspruchs auf Kinder- und Ausbildungszulagen kann die AHV-Zweigstelle der Gemeinde weiterhelfen.

Links zu den gesetzlichen Bestimmungen sowie eine Berechnungstabelle zum Ausfüllen finden sich auf der Homepage des Bernischen Organistenverbandes: www.bov-be.ch