Evangelische Landeskirche
des Kantons Thurgau

Empfehlungen Kirchenmusik

Organisation und Besoldung im Bereich Kirchenmusik der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau

Gültig ab 1. Juli 2025

1. Herausgeberschaft

Die Empfehlungen wurden vom Kirchenrat der Evangelischen Landeskirche Thurgau, dem Thurgauer Organistenverband (ThOV), dem Verband der evangelischen Kirchenchöre im Thurgau (VEKT) und dem Verband der Kirchgemeindepräsidien der Evangelischen Landeskirchen (VKPEL) erarbeitet. Sie ersetzen die Besoldungsrichtlinien für Organistinnen und Organisten vom 1. Juli 2014.

2. Zweck

Die vorliegenden Empfehlungen dienen den Kirchgemeinden als Wegleitung für die Organisation der Kirchenmusik und für die Besoldung und Entschädigung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Dazu gehören Organistinnen und Organisten, Chorleiterinnen und Chorleiter, Popularmusikerinnen und Popularmusiker und alle weiteren Musikerinnen und Musiker. Gleichzeitig schliessen die Empfehlungen die Förderung von Amateurmusikerinnen und Amateurmusikern mit ein.

3. Auftrag

Die Kirchgemeinden schaffen Dienste und Anstellungen im Bereich der Kirchenmusik und werden dabei von der Landeskirche inhaltlich unterstützt.
Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker arbeiten zur Förderung des Gemeindelebens partnerschaftlich und in klarer Aufgabenzuordnung mit ordinierten Amtspersonen und den übrigen Mitarbeitenden der Kirchgemeinde zusammen.

4. Vielfalt musikalischer Stilrichtungen und Zielgruppen

Die vielfältigen Arbeitsfelder der Kirche erfordern die Pflege einer Vielfalt von musikalischen Stilrichtungen. Diese werden bewusst eingesetzt. Sie sollen mit gleichen Qualitätsansprüchen gepflegt und entschädigt werden. Die Kirchgemeinden sorgen mit ihren Personalentscheiden dafür, dass diese Vielfalt musikalischer Stilrichtungen angemessen und fachlich kompetent gepflegt und entschädigt wird. Das kann durch den Dienst mehrerer Personen mit unterschiedlichem musikalischem Profil oder den Einsatz von Personen mit einer breiten stilistischen Kompetenz erfolgen.

5. Beschäftigungsverhältnisse

Es werden die folgenden Arten von Beschäftigungsverhältnissen unterschieden:

5.1. Beschäftigungsverhältnis in fester Anstellung

Kirchgemeinden können eine oder mehrere Kirchenmusikerstellen schaffen und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in einer unbefristeten teilzeitlichen oder vollzeitlichen Festanstellung beschäftigen. Für die Anstellung ist die Kirchenvorsteherschaft zuständig. Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker übernehmen in der Kirchgemeinde entweder die musikalische Gesamtverantwortung oder die Verantwortung für vereinbarte Teilbereiche.
Das Pensum, die Verantwortungsbereiche und die zu leistende Einsätze werden in einem Stellenbeschrieb festgehalten und in jährlichen Mitarbeitergesprächen mit dem zuständigen

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 des Arbeitspensums sollen der bereitgestellte Pensenrechner (Anhang 1) beigezogen sowie die lokalen und personellen Verhältnisse mitberücksichtigt werden. Einsätze, die über die im Stellenbeschrieb vereinbarten Leistungen hinausgehen, können separat entschädigt werden.

5.2. Beschäftigungsverhältnis bei punktuellen Einsätzen

Als punktuelle Einsätze, zum Beispiel bei Abwesenheit von Angestellten, gelten Stellvertretungen, sowie auch einzelne oder mehrere Einsätze als Organistin und Organist, Chorleiterin und Chorleiter, Popularmusikerin und Popularmusiker. Dabei wird nicht unterschieden, ob die Musikerin oder der Musiker die musikalische Gesamtverantwortung von Gottesdiensten oder Projekten hat oder als weitere Musikerin, Musiker, Solistin oder Solist bei Gottesdiensten oder Musikprojekten mitwirkt. Die Einzeleinsätze sollen pro Einsatz gemäss «Entschädigung von punktuellen Einsätzen» (Anhang 2) honoriert werden. Die Kirchgemeinde kommuniziert den Musikerinnen und Musiker das Honorar im Voraus. Bei zehn Einsätzen der Kirchenmusikerin oder des Kirchenmusikers pro Jahr in der gleichen Kirchgemeinde ist eine Festanstellung in Betracht zu ziehen.

6. Förderung von Freiwilligen in der Kirchenmusik

Die Kirchgemeinden fördern Chöre, Bands und weitere Formationen im Interesse eines attraktiven kirchlichen Lebens. Den Freiwilligen kommt dabei eine sehr wichtige Aufgabe zu. Die Kirchgemeinden sorgen für eine angemessene Wertschätzung dieser Freiwilligenarbeit. Die Wertschätzung des Engagements der Freiwilligen erfolgt beispielsweise durch die Beauftragung von qualifizierten Chorleiterinnen und Chorleitern, Dirigentinnen und Dirigenten, Coaches für Bands und durch die Bereitstellung von Infrastruktur wie Tonanlagen, Instrumenten und Probelokal. Zudem bietet die Kirchgemeinde Hand für Auftritte und Weiterbildungsmöglichkeiten. Finanzielle Beiträge für die in der Kirchgemeinde tätigen Chöre und Musikgruppen sind erwünscht. Für Auftritte von nichtkirchgemeindlichen Musikgesellschaften wie Chöre, Bands und Musikschulensembles kann ein ortsüblicher finanzieller Beitrag entrichtet werden.

7. Qualifikationen von festangestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern

Die Tätigkeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern erfordert eine angemessene musikalische Ausbildung, bestehend aus allgemeinmusikalischen Fächern und spezifischen Fächern im Bereich der Liturgik, Repertoirekunde und nach Möglichkeit Singanimation oder Gemeindepädagogik. Für eine feste Anstellung in Voll- oder Teilzeit sind der Kirchenvorsteherschaft Ausbildungsnachweise einzureichen.

8. Anstellung und Besoldung

Die Besoldung richtet sich nach der Lohntabelle der Landeskirche Thurgau (Besoldungsrichtlinien, RB 187.22). Für Sozialleistungen und Ferienregelung richte man sich nach den Empfehlungen der Landeskirche «Lohnbuchhaltung Merkblatt»[1].

Abstufungen

75% des Gehalts:	Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker bzw. Musikerin oder Musiker in Ausbildung

[1] https://preview.evang-tg.nezzobeta.ch/de/information/downloads

85% des Gehalts:	Musikerin oder Musiker mit einer allgemeinmusikalischen Ausbildung
100% des Gehalts:	Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker mit einer von der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau anerkannten Ausbildung

Lohnklassen

Ausbildung und Voraussetzungen	Lohnklasse
Kirchenmusikerinnen oder Kirchenmusiker mit Master und Leitungsfunktion	9-10
Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker mit Master	8-9
Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker mit Bachelor	7-8
Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker auf Niveau B der Evangelischen Kirchenmusikschule St. Gallen (ekms)	7
Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker auf Niveau C der Evangelischen Kirchenmusikschule St. Gallen (ekms)	6
Organistin oder Organist mit Thurgauer Organistenausweis	3
Musikerin oder Musiker mit Ausweis	3
Musikerin oder Musiker ohne Ausweis	1-3

Die Fachstelle «Musik in der Kirche» der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau kann zur Beratung bei den Einstufungen beigezogen werden. Die Festanstellungen der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden über den Pensenrechner (Anhang 1) berechnet.
Die punktuellen Einsätze werden nach Anhang 2 entschädigt.

9. Weitere Empfehlungen

9.1 Pensionskasse PERKOS

Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind ab einem Jahreseinkommen von Fr. 15’200.- (Stand 1. Januar 2025) bei der PERKOS zu versichern. Es gilt sinngemäss § 5 der Anstellungsrichtlinien der Evangelischen Synode des Kantons Thurgau für katechetisch und sozial-diakonisch Tätige der Kirchgemeinden (RB 187.221).

9.2 Fahrtkosten

Bei punktuellen Einsätzen werden Fahrten vom Wohnort zum Einsatzort rückvergütet, jedoch nicht als Arbeitszeit gerechnet.

9.3 Spesen für zusätzliche Aufwendungen

Es können Entschädigungen für zusätzliche Aufwendungen vereinbart werden, wie Transport und Vermietung von privaten Musikanlagen, Erkundungen von Orgeln, etc.

9.4 Arbeitsmaterialen

Soweit Noten, Instrumente und anderes Musikmaterial auf Kosten der Kirchgemeinde beschafft wurden, bleiben sie – sofern nichts Weiteres vereinbart – in deren Besitz.
Für kleine Spesen, z.B. Telefon, IT, Extrafahrten, etc. kann eine Pauschale entrichtet werden.

9.5 Weiterbildung

Es empfiehlt sich, jährlich anteilsmässig fünf Weiterbildungstage auf ein 100%-Pensum zu gewähren. Die Weiterbildungen müssen bei der Kirchenvorsteherschaft beantragt werden. Angestellte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sollen mindestens einen Weiterbildungstag pro Jahr besuchen.