

Resonanz zu Kirche im Wandel

KONVENT DER KIRCHENMUSIKDIREKTORINNEN UND -DIREKTOREN und KONFERENZ FÜR KIRCHENMUSIK

Der Zwischenbericht der AG Kirche im Wandel der Kirchenleitung wurde dem KMD-Konvent am 09.05. in einem Sonderkonvent vorgestellt. Anschließend konnten sich alle Mitglieder in einer Online-Umfrage zu den Unterpunkten äußern. Die Ergebnisse wurden im regulären KMD-Konvent am 04.06. beraten. Eine eingesetzte Arbeitsgruppe hat die Rückmeldungen zusammengefasst und mit der Konferenz für Kirchenmusik abgestimmt. Unseren Überlegungen zu den Veränderungen im Bereich der Kirchenmusik im nun beginnenden Transformationsprozess legten wir die von der Landessynode beschlossene Konzeption Kirchenmusik „Auf Seele, Gott zu loben“ zugrunde. Uns ist bewusst, dass die zurückgehenden Finanzen in unsere Überlegungen zu berücksichtigen sind. Um fachliche Standards vor allem in der Begleitung von Ehrenamtlichen bei größer werdenden Struktureinheiten zu erhalten, ist an bestimmten Stellen ein Aufwuchs der zur Verfügung gestellten Ressourcen nötig. Die Kirchenmusikdirektorinnen und -direktoren sind bereit, den Veränderungsprozess aktiv zu gestalten und bringen gern ihre Erfahrungen ein.

1. Weiterentwicklung der Organisationsformen

Kirchenmusikalische Arbeit kann in größeren Strukturen gut gelingen – und tut es bereits. Die Angebote decken unterschiedliche musikalische Genres ab und ermöglichen Teilhabe auf verschiedenen Einstiegs- und Leistungsniveaus. Kirchenmusik ist immer Beziehungsarbeit. Sie braucht langfristige Planung, klare Strukturen, mediale Sichtbarkeit, verlässliche Ansprechpartner und gute Kommunikation.

1

► Wir empfehlen eine **stärkere Konzentration auf regionale Hauptorte** mit guter Verkehrsanbindung, geeigneten Räumen und zeitgemäßer Ausstattung. Dabei sollten die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker an den Hauptorten die vor allem ehrenamtlich geleistete kirchenmusikalische Arbeit in der Fläche im Blick behalten, pflegen und entwickeln können. Die in den letzten Jahren mit großem Engagement gewachsene **regionale Zusammenarbeit darf nicht gefährdet werden**. Größenverhältnis von Hauptort und Fläche muss **sorgsam ausbalanciert** werden.

Konzeption Kirchenmusik, S. 11, These VIII: Strukturen und Arbeitsinhalte ausbalancieren

A | Die Besonderheit der sächsischen Kirchenmusiklandschaft mit einer Mischung von Haupt, Neben- und Ehrenamt in Stadt und Land, welche entscheidende Synergien zwischen künstlerisch-professioneller Arbeit und musikalischer Breitenkultur schafft, wird weiter gepflegt.

2. Konzentration der gemeindlichen Rechtsstrukturen

Die vorgeschlagenen Begriffe „Kirchgemeinde“ und „Ortsgemeinde“ nehmen die KMD als verwirrend wahr. „Ortsgemeinde“ wird auch außerhalb der Kirche verwendet und ist somit nicht eindeutig. „Kirchgemeinde“ wird eher als die Gemeinde am Kirchturm wahrgenommen, was nicht immer den tatsächlichen organisatorischen oder inhaltlichen Strukturen entspricht.

► Insgesamt sollten **Begriffe** gewählt werden, die sowohl die organisatorische Ebene klar beschreiben als auch außerhalb der Kirche verständlich sind. Uns ist eine **eindeutige Kommunikation** wichtig, um Verwirrung zu vermeiden und das Verständnis bei allen Beteiligten zu fördern.

Aus dem Kreis der KMD gibt es folgende Alternativvorschläge:

Ortskirchgemeinde – ist inhaltlich nachvollziehbar und betont die lokale Gemeinschaft.

Region – der Begriff ist schon eingeführt, ist neutral und beschreibt eine räumliche oder organisatorische Zusammenfassung.

Ortskirchgemeindevbund – betont die lokale Gemeinschaft und gleichzeitig die rechtliche Verbindung (Rechtsträger).

3. Vielfalt von Gemeindeformen – Ergänzungen zur Parochie

Kirchenmusik kann ein „dritter Ort“ sein – und ist es bereits in Teilen: etwa in kirchlichen Musik- und Singschulen, Kindergärten, Schul- und Studierendengemeinden, Ganztagsangeboten (GTA) an Schulen im ländlichen Raum, Volkshochschulen, Krankenhäusern, Seniorenheimen, Hospizen sowie in überregionalen Chor- und Instrumentalensembles.

Wir empfehlen, dass

- ▶ Kirchenmusik an „dritten Orten“ ausreichend **finanzielle Mittel** zur Verfügung gestellt werden.
- ▶ in einer vereinheitlichten **Rechtsstruktur** „Kirchgemeinde“ diese Orte mitgedacht, eingebunden und organisiert werden. Wichtig erscheint uns, dass es eine gute Verbindung mit der „Ortsgemeinde“ gibt.
- ▶ auch in Sonderpfarrstellen oder **missionarischen Projekten Kirchenmusik** konsequent mitgedacht wird.

Konzeption Kirchenmusik S. 5, These II: Gemeinschaft leben

B | Verbindliche Arbeitsformen mit zielorientierten Probenprozessen sind grundlegend. Kontinuierliche Angebote nehmen Menschen in den Blick und bauen Beziehungen, die Gemeindeleben tragen.

C | Ergänzend werden lebendige, offene Gruppen und überregionale Projekte, die im Singen und Musizieren Gemeinschaft leben und aktiv Kirche mitgestalten, empfohlen.

2

4. Verschlankung der Verwaltung

Derzeit werden Verwaltungsaufgaben im Wesentlichen von den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern selbst übernommen, teilweise auch von den Pfarramtsverwaltung mit geleistet. Bei der Planung Verwaltungsstellen wird der Bedarf in der Kirchenmusik in der Regel nicht berücksichtigt.

- ▶ Damit kirchenmusikalische Arbeit auch in Zukunft verlässlich gelingen kann, sollten insbesondere für hauptamtliche Stellen **Verwaltungsanteile** für Organisation von Vertretungen, Konzertorganisation Honorarabrechnungen, Beantragung und Abrechnung von Fördermitteln, GEMA-Meldungen und Öffentlichkeitsarbeit zugeordnet werden.
- ▶ Kirchenmusik braucht moderne sowie **digitale Werkzeuge** (z.B. Webbaukasten, Gemeindebriefportal, digitales Ticketsystem), die die Landeskirche zur Verfügung stellt.
- ▶ Zentrale Verwaltungen brauchen **qualifiziertes Personal**, eine gute digitale Ausstattung und müssen erreichbar sein.

Konzeption Kirchenmusik S. 8, These V: Kirche in der Welt gestalten

A | Landeskirchliche Werke unterstützen den Ausbau und die Professionalisierung der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit in Zusammenarbeit mit den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern. Musikbüros können an schon vorhandenen Einrichtungen von Kirchgemeinden, Kirchspielen, Kirchgemeindebünden oder Kirchenbezirken

angedockt werden. Sie unterstützen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker und weitere Akteure in den Gemeinden in den Bereichen musikalischer Organisation für Gottesdienste, für Gruppen und für öffentliche Veranstaltungen.

5. Neubestimmung der mittleren Ebene

Fast alle KMD-Stellen sind derzeit mit einem kirchenmusikalischen Dienst in einer Kirchengemeinde verbunden.

- ▶ Für eine Neubestimmung der mittleren Ebene ist uns wichtig, die Aufgaben, Vertretung in den entsprechenden Gremien sowie die **personelle Ausstattung der Fachaufsichten in der Kirchenmusik** mit anderen Arbeitsbereichen (z. B. Gemeindepädagogik, Pfarrdienst) vergleichbar zu gestalten.
- ▶ Die von dieser Ebene verantwortete **Aus- und Weiterbildung** (z.B. D-Kirchenmusik-Ausbildung) muss mit ausreichenden personellen Kapazitäten ausgestattet sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in manchen Bereichen – etwa im Instrumentalunterricht – eine individuelle 1:1-Betreuung fachbedingt erforderlich ist.
- ▶ Bei einer starken Reduzierung der Anzahl der Kirchenbezirke ist sinnvolle Fachaufsicht, die den ehrenamtlichen Bereich in der **Fläche gut im Blick hat**, nur möglich, wenn die Kirchenbezirke in mehrere Fachaufsichtsbereiche geteilt werden.
- ▶ Unverzichtbar für eine **qualifizierte Fachberatung** ist eine eigene Berufserfahrung (mindestens aus einer vorherigen Anstellung). Zudem sollte eine eigene musikalische Tätigkeit in gewissem Umfang möglich bleiben, um Erfahrungen in Ausbildung und Beratung einzubringen und den Kontakt zur praktischen Berufsausübung nicht zu verlieren.

3

6. Einheit wahren – Freiheit gewähren – Solidarität üben

Auch wir sehen, dass die fachlichen Standards der kirchlichen Beruflichkeit die nötige Einheit der Kirche wahren kann. In einer kleiner werdenden Kirche, kann diese Einheit nur gewahrt werden, wenn Ehrenamtliche ebenfalls auf hohem Niveau aus- und fortgebildet werden.

- Neben den Empfehlungen, die wir unter Punkt 11 aufführen, sehen wir für eine **Intensivierung der Ausbildung und die professionelle Begleitung Ehrenamtlicher** es weiterhin als notwendig an, dass
- ▶ in Personal für die **zentrale und regionalen Ausbildungen** investiert wird, da kirchenmusikalische Qualifizierung aufwändig (oft Einzelunterricht) und zeitintensiv ist.
 - ▶ auch **ehrenamtliche Multiplikatoren in Pädagogik und Lernmethodik** qualifiziert werden.
 - ▶ **kirchliche Musikschulen als Einstiegsweg** in die kirchenmusikalische Ausbildung gefördert und begleitet werden.
 - ▶ **digitale Lernangebote** zur Unterstützung weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Konzeption Kirchenmusik S. 12, These IX: EHRENAMTLICHE kirchenmusikalische ARBEIT begleiten und fördern

B I Die Befähigung und Ermutigung von Kirchgemeindemitgliedern zum Ehrenamt wird als gemeinsames Anliegen aller Mitarbeitenden angestrebt

Konzeption Kirchenmusik S. 13, These X AUS- UND FORTBILDUNG in der Landeskirche erhalten

A I Die kirchenmusikalischen Einrichtungen der Landeskirche, Hochschule für Kirchenmusik, Arbeitsstelle Kirchenmusik, Kirchenchorwerk und Posaunenmission, arbeiten eng zusammen. Ihr gemeinsames Gremium ist die Konferenz für Kirchenmusik.

- ➔ Fort-, Aus- und Weiterbildungsangebote werden weiterentwickelt. Dabei ergänzen sich zentrale und regionale sowie digitale und analoge Formate.

7. Gestaltung des Verkündigungsdienstes

Kirchenmusik ist Verkündigungsdienst. Schon in den Proben der musikalischen Gruppen werden Glaubensinhalte vermittelt. Zuhörende in Gottesdiensten und kirchenmusikalischen Veranstaltungen erleben einen sinnlichen Zugang zum Wort Gottes.

Für die zukünftige Gestaltung der Kirchenmusik als Verkündigungsdienst braucht es:

- ▶ die **Anerkennung von Studienleistungen** in theologischen Fächern aus dem Kirchenmusikstudium, wenn Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sich theologisch ausbilden wollen. (Prädikantenausbildung, Kirchlicher Fernunterricht).
- ▶ die Schaffung der Möglichkeit zur **Ausspendung des Abendmahls** durch Mitarbeitende im Verkündigungsdienst.
- ▶ weiterhin **theologische Fortbildungsformate für ehrenamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker** (z.B. Liturg. Studientag).

Konzeption Kirchenmusik S. 6, These III: ZEUGNIS geben

A | Der klare Auftrag zur öffentlichen Verkündigung durch Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird weiter gestärkt.

- ➔ Die Landeskirche sichert die Vermittlung fundierten theologischen Wissens in der kirchenmusikalischen Ausbildung und fördert theologische Fortbildungen für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen. Konvente nehmen das Thema auf.

4

8. Ehrenamt und Beruflichkeit – neue Akzentuierungen

Kirchenmusik lebt von einem sensiblen Netz zwischen **Ehrenamt und Beruflichkeit**. Auf allen Ebenen unserer Landeskirche ist der **kirchenmusikalische Dienst Beziehungsarbeit**, die beides miteinander verbindet (z.B. musikalische Arbeit in den Gemeinden durch die Kolleginnen und Kollegen, Ehrenamtskonvente der KMD, Leitung von Singwochen **auch** durch die Fachbeauftragte und LKMD). So werden Ehrenamtliche für die Kirchenmusik gewonnen.

- ▶ **Mentoring und Multiplikatorentätigkeit** werden künftig wichtiger **Bestandteile des Berufsbildes** Kirchenmusik sein, wenn weniger hauptamtliche Stellen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig ist eine **ausgewogene Balance zur künstlerischen Arbeit unverzichtbar** – nicht nur für die eigene Berufszufriedenheit, sondern auch für die Attraktivität des Berufs.
- ▶ Für die Nachwuchsgewinnung im ehren- wie auch im hauptamtlichen Bereich sind **Vorbilder** und prägende musikalische Erlebnisse entscheidend, um Kinder und Jugendliche für kirchenmusikalisches Engagement zu begeistern. Sinkende Gemeindegliederzahlen verkleinern jedoch den Pool möglicher Nachwuchskräfte.

Konzeption Kirchenmusik, S. 4, These I: TEILHABE ermöglichen

C | Ein landeskirchlich gestaltetes und ausgewogenes Netz in Stadt und Land hauptamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird erhalten. Diese beraten und vernetzen nebenamtliche, ehrenamtliche und freiberufliche Musikerinnen und Musiker.

9. Weiterentwicklung des „Dreigespanns“

Kirchenmusik ist elementarer Bestandteil unserer Gottesdienste und unserer Gemeindestrukturen. Kirchenmusikalische Gruppen bauen Gemeinde auch über Kerngruppen hinaus; Sie haben eine hohe missionarische Ausstrahlung.

- ▶ Das Modell des „Dreigespanns“ sollte für **Stellenplanungen und die Arbeit im Verkündigungsdienst erhalten bleiben**. Zugleich ist eine Neubewertung der Gewichtung erforderlich: An vielen Orten wachsen die kirchenmusikalischen Gruppen gegen den allgemeinen Trend. Zudem zeigt sich, dass die Aus- und Fortbildung in der Kirchenmusik deutlich aufwändiger ist als in anderen Berufsgruppen.
- ▶ Das „**Dreigespann**“ als eine Verknüpfung der Verkündigungsberufe sollte **flexibler** gestaltet werden – insbesondere im Verhältnis der drei Berufsgruppen zueinander, ohne Einschränkungen gegenüber Pfarrpersonen. Die technischen Dienste und die Verwaltung sind zu den „Dreigespannen“ im Sinne von **multiprofessionellen Teams** immer mit zu planen, damit Mitarbeitende im Verkündigungsdienst sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.
- ▶ Eine **Balance zwischen Stadt und Land** ist unbedingt anzustreben.

Konzeption Kirchenmusik S. 11, These XIII: Strukturen und Arbeitsinhalte ausbalancieren

B | Klarheit darüber wird angestrebt, wie die vorhandenen kirchenmusikalischen Stellen mit ihren Schwerpunkten und Verantwortlichkeiten inhaltlich gefüllt werden. Zuständigkeiten für pastorale, gemeindepädagogische und kirchenmusikalische Dienste und deren fruchtbares Zusammenwirken im Verkündigungsdienst müssen vor Ort geklärt werden.

Konzeption Kirchenmusik, S. 4, These I: TEILHABE ermöglichen

C | Ein landeskirchlich gestaltetes und ausgewogenes Netz in Stadt und Land hauptamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird erhalten.

➔ Der landeskirchliche Stellenplan wird fortgeschrieben und angepasst.

5

10. Profilschärfung im Verkündigungsdienst

In vielen Regionen unserer Landeskirche existieren derzeit im kirchenmusikalischen Bereich Doppelstrukturen. Oft gibt es dafür gute Gründe, an anderen Stellen sind sie nicht förderlich.

- ▶ Ein sensibler **Diskurs** für Anpassungen und Zusammenführungen muss **konstruktiv** geführt werden.
- ▶ Künftig können in den Regionen Kirchenmusikstellen mit unterschiedlichen Schwerpunkten eingerichtet werden, ohne dabei außer Acht zu lassen, dass der **kirchenmusikalische Dienst als ganzheitlicher Dienst** verstanden wird.
- ▶ Die alleinige Sicht auf **Profilierung von Schwerpunktstellen ohne den Blick auf die Ressourcen** von Ortsgemeinden, greift zu kurz und vermindert die Kraft kirchgemeindlicher Arbeit.
- ▶ **Schwerpunkte** müssen klar beschrieben und entsprechend ausgeschrieben werden. Die Profilschärfung im kirchenmusikalischen Bereich erfordert zudem eine fundierte und kontinuierliche **fachaufsichtliche Begleitung**.
- ▶ Je stärker die **Profilschärfung** einer Stelle ausgeprägt ist, umso mehr muss eine solche Stelle **überregional** geplant werden. Bei Reduzierung der Anzahl der Kirchenbezirke könnten in diesem Sinne die Kirchenmusikstellen für Kinder-Jugend-Bildung entwickelt werden.

Konzeption Kirchenmusik, S. 11, These VIII: Strukturen und Arbeitsinhalte ausbalancieren

B | Klarheit darüber wird angestrebt, wie die vorhandenen kirchenmusikalischen Stellen mit ihren Schwerpunkten und Verantwortlichkeiten inhaltlich gefüllt werden. Zuständigkeiten für pastorale, gemeindepädagogische und kirchenmusikalische Dienste und deren fruchtbares Zusammenwirken im Verkündigungsdienst müssen vor Ort geklärt werden. Fachaufsichtführende begleiten diesen Prozess.

11. Priorität für Qualifikationen

Die kirchenmusikalische C- und D-Ausbildung in unserer Landeskirche gelten als qualitativ hochwertig. Damit stehen wirkungsvolle Instrumente zur Verfügung, um Nachwuchs zu fördern und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Während die C-Ausbildung von der Hochschule für Kirchenmusik verantwortet wird, ist die D-Ausbildung in den Kirchenbezirken verortet, stößt jedoch aufgrund der hohen Aufgabenvielfalt oft an Grenzen bei der Gewinnung ausreichender Lehrkräfte. Die Arbeitsstelle Kirchenmusik am Campus der Hochschule bietet vielfältige Fortbildungen für haupt-, neben- und ehrenamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

- ▶ Der **Hochschulstandort** Dresden bleibt für die Kirchenmusik in Sachsen unverzichtbar und muss langfristig gesichert werden. Er bietet praxisnahe profilierte Ausbildung, die eine große Ausstrahlung in die Landeskirche und weit darüber hinaus hat. Wir empfehlen die Entwicklung eines berufsbegleitenden Studiengangs für den **Quereinstieg** in den hauptamtlichen kirchenmusikalischen Dienst.
- ▶ Da die Kirchenmusik stilistisch breit aufgestellt ist, braucht es **vielfältige Aus- und Fortbildungsangebote** auch für Ehren- und Nebenamtliche. Um den populumusikalischen Bereich stärker zu entwickeln, empfehlen wir die inhaltliche Erweiterung des Referats für Jugend- und Populärmusik im Landesjugendpfarramt als **Fachbeauftragtenstelle für Populärmusik in der Arbeitsstelle Kirchenmusik**.
- ▶ Im Bereich der **D-Ausbildung** erscheint es uns sinnvoll, Lehrtätigkeiten in begrenztem Umfang in die Stellen hauptamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zu integrieren. Dafür sollten zusätzliche Stellenanteile eingeplant werden.

6

Konzeption Kirchenmusik, S. 13, These X: Aus- und Fortbildung in der Landeskirche erhalten

A | Es braucht ein Zentrum für Kirchenmusik, in dem Hochschule, Arbeitsstelle Kirchenmusik, Kirchenchorwerk und Posaunenmission eng zusammenwirken.

B | Die Arbeitsstelle Kirchenmusik ist als Schnittstelle für Beratung und Fortbildung aller kirchlichen Berufsfelder und Kirchengemeinden weiterzuentwickeln.

- ➔ Eine Fachbeauftragtenstelle für Populärmusik wird an der Arbeitsstelle Kirchenmusik geschaffen. Sie fördert, berät und entwickelt die Populärmusik landesweit und vertritt sie im EKD-Raum.

12. Ausdifferenzierung von Stellenumfängen

In der sächsischen Landeskirche haben wir eine differenzierte Stellenstruktur im kirchenmusikalischen Haupt- und Nebenamt. Eine klare Definition von Mindeststellenumfang für A-, B- und C-Stellen dienen einerseits dem Arbeitnehmerschutz, andererseits trennen sie klar Haupt- und Nebenamt. Trotz Strukturanpassungen sind im B-Bereich in den letzten Jahren viele Vollzeitstellen geschaffen worden. Wir nehmen wahr, dass der überwiegende Teil der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Vollzeitstellen arbeiten wollen. Dies trifft vor allem in ländlichen Gebieten zu, während wegen besserer Hinzuverdienstmöglichkeiten in den größeren Städten auch Teilzeitanstellungen gewünscht werden.

- ▶ In Zukunft sollten daher A-Stellen, KMD-Stellen weiterhin als **Vollzeitstellen** geplant werden. Auch im B-Bereich ist das grundsätzlich anzustreben.
- ▶ In allen Anstellungen sollte es die Möglichkeit einer **flexiblen Gestaltung**, den Lebensumständen entsprechend, geben (Stellenteilung zwischen Ehepartnern, vorübergehende Reduzierung des Stellenumfangs für Pflege Angehöriger oder Kindererziehung).

Konzeption Kirchenmusik S. 11, These VIII: Strukturen und Arbeitsinhalte ausbalancieren

C | Dafür braucht es einen neuen Umgang mit Stellenfragen, welcher die sich verändernden Beziehungen von Beruf und weiteren Lebenswelten wahrnimmt.