



Zeitschrift des Verbandes Evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Berlin-Brandenburg - schlesische Oberlausitz (VKBO). Herausgegeben vom Vorstand, halbjährlich.

Der Kirchenmusikerverband im Internet:

www.kirchenmusikerverband-ekbo.de

Zuschriften bitte an:

Michael Schulze

Am Birkenwäldchen 10, 16866 Kyritz

Tel.: (033971) 7 23 58

Fax: (033971) 5 45 01

E-Mail:

webmaster@kirchenmusikerverband-ekbo.de

Die namentlich gezeichneten Beiträge geben die Meinung der Autorinnen und Autoren wieder, nicht in jedem Fall diejenige der Redaktion.

Kontoverbindung des Verbandes:

Evangelische Darlehnsgenossenschaft Berlin (BLZ 100 602 37), Konto-Nr. 18 26 80.

SONDERAUSGABE

Aus dem Inhalt:

- zweiter Teil des Vortrages von LKMD Britta Martini und LKMD Gunter Kennel auf der Synode
- Arbeitszeitberechnung für A- und B-Kirchenmusiker/innen (Berechnungsbogen und Merkblatt)
- Kündigung des Tarifvertrages zum 31.1.2006

Die Landessynode hat sich auf der Apriltagung mit dem Thema Kirchenmusik beschäftigt. Es gab ein Referat von Jürgen Henkys über ökumenisches Liedgut sowie ein Referat unserer beiden Landeskirchenmusikdirektoren Britta Martini und Gunter Kennel über die Perspektiven der Kirchenmusik in unserer Landeskirche.

Die Vorträge sind über die Homepage des Verbandes und der Landeskirche zu erhalten. (www.kirchenmusikerverband-ekbo.de)
Nachfolgend drucken wir den zweiten Teil des Vortrages von Britta Martini und Gunter Kennel ab.

4. Damit sind wir bei unserer dritten Leitfrage: Welche Strukturen müssen wir als Kirche bereitstellen, um evangelisches Musikleben zu ermöglichen?

4.1 Zuerst: wir brauchen möglichst viele Menschen, die in der Kirche mit der Musik Erfahrungen im Glauben machen: Als singende Gemeinden und in Chören der unterschiedlichsten Ausrichtung. Dann sicherlich auch als Instrumentalistinnen und Instrumentalisten. Nicht zuletzt natürlich auch als Menschen, die bereit sind hinzuhören, sich auf anderes einzulassen, und sich durch Musik in besondere Glaubenserfahrungen hineinnehmen zu lassen und diese mit anderen auszutauschen. Wir brauchen darum Strukturen, die es allen ermöglichen, mit

ihren jeweiligen musikalischen und künstlerischen Begabungen ihr Priestertum aller Getauften zum Ausdruck zu bringen.

Das ist aber auch ein Dienst an der Gesellschaft: Gerade weil in unserer Gesellschaft allgemein das Musizieren und das Singen, ja teilweise schon die Hörbereitschaft und -fähigkeit zurückgehen, muss besonders die evangelische Kirche dagegenwirken. Wenn es die staatliche Schulausbildung nicht mehr schafft, den Menschen Musik zu vermitteln, dann müssen wir es tun und den Menschen die Musik nahebringen, ihnen die Ausdrucksmöglichkeiten geben, die sie zu ihrem Menschsein so sehr brauchen.

4.2 Bei dem angesprochenen Ausdruck des Priestertums aller Getauften im Medium der Musik geht es nicht ohne Anleitung, geht es nicht ohne die Menschen, die den Dialog über den Glauben mit musikalischen Mitteln befördern. Ein besonderer Akzent wird dabei in Zukunft auf dem Bereich der nebenberuflich tätigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker liegen müssen, also auf den Menschen, die – hoffentlich – einen anderen Brotberuf haben und als Nebentätigkeit Musik in der Kirche machen. Diese Menschen haben zwar keinen berufsqualifizierenden kirchenmusikalischen Abschluss, sie benötigen aber eine Ausbildung, die sie dazu befähigt, in verschiedenen musikalischen Stilbereichen verantwortlich agieren zu können und andere beim gemeinsamen Musizieren, sei es als Organistinnen und Organisten, Chorleiterinnen und Chorleiter, Posaunenchorleiterinnen und Posaunenchorleiter oder Populärmusikerinnen und Populärmusiker anzuleiten.

4.3. Wer bildet nun die nebenberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker aus, wer übernimmt überhaupt übergeordnete Verantwortung dafür, musikalische Impulse und Vorbilder im evangelischen Gebrauch von Musik zu geben? Das sind

die hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Und mit diesen beiden Fragen sind die Aufgaben, benannt, denen sich diese Berufsgruppe in Zukunft verstärkt widmen muss. Hauptberufliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker müssen auf Dauer die Garanten für ein reiches musikalisches Leben sein und damit für den besonders für unsere evangelische Tradition kennzeichnenden Reichtum des Glaubensausdrucks. Denn genauso, wie wir Pfarrerinnen und Pfarrer brauchen, die als Theologinnen und Theologen den Weg der Menschen im Glauben begleiten und ihnen zum Ausdruck ihres allgemeinen Priestertums aller Getauften verhelfen, brauchen wir hauptberufliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die als musikalische Impulsgeber für das Glaubensleben unserer Kirche bereitstehen. Das Metier der Theologinnen und Theologen ist die Predigt, die Lehre; das Metier der Berufsmusikerinnen und Berufsmusiker ist es, die breiten Möglichkeiten der Musik mit der Vielfalt des christlichen Glaubens und seinen Ausdrucksmöglichkeiten zu verbinden. Diese professionellen Musikerinnen und Musiker müssen dabei in der Lage sein, ein kontinuierliches theologisches Gespräch über Musik in der Kirche zu führen, das in einen verantwortungsvollen Umgang mit Musik in der Kirche mündet.

4.4 Unser kirchliches Glaubensleben im Medium der Musik wird nur dann auf Dauer nicht verkümmern, wenn wir ein Mindestmaß an hauptamtlichen Stellen haben, auf denen sich die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber mit aller Kraft und ohne anderem Broterwerb nachgehen

zu müssen, der Musik in der Kirche widmen können. Sie sind diejenigen, die so etwas wie die Qualitätssicherung unseres musikalischen Glaubenslebens gewährleisten müssen. Hauptberufliche Kirchenmusike-

rinnen und Kirchenmusiker müssen dabei in Zukunft die schon immer vorhandene pädagogische Seite ihres Berufes wieder stärker akzentuieren. Sie müssen so Multiplikatoren für die Glaubenserfahrungen im Medium der Musik sein und zwar in den unterschiedlichsten Bereichen:

- Im Gottesdienst allgemein, indem sie mit darstellerischer Kompetenz eine reiche gottesdienstliche Musik gestalten und dabei die Gemeinden insbesondere beim Singen anleiten.

- Bei Kasualien, indem sie Menschen bei ihren Lebensübergängen musikalisch begleiten und anleiten. Menschen haben an Kasualien, aber auch an Gottesdiensten und Konzerten zu Übergangsanlässen, z. B. Silvester großes Interesse. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker müssen dabei stilistische Vielfalt zulassen und sogar befördern, diese Stile auch miteinander ins Gespräch bringen.

- In ihren Gruppen und bei öffentlichen Auftritten, indem sie als Leiterinnen und Leiter von Gruppen und Musikaufführungen immer wieder die Glaubenthematik so zur Sprache bringen, dass das evangelische Profil ihrer Arbeit zum Ausdruck kommt.

- Im Blick auf die (allein schon in unserer Landeskirche fast 2000) Orgeln, indem sie Kinder wie Erwachsene durch orgelpädagogische Maßnahmen für das Instrument interessieren und bei Gemeindekirchenräten für die Pflege dieses großen Kulturschatzes werben.

- Im Unterricht, indem sie in der Ausbildung nebenberuflicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker weitere Multiplikatoren für diese Arbeit qualifizieren; indem sie aber auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Erzieherinnen und Erzieher etc.) in einer Weise schulen, die diesen wiederum hilft, mit den ihnen anvertrauten Menschen musikalisch verantwortlich umzugehen. Die Aufzählung ließe sich noch fortsetzen.

4.5 Mit einiger Besorgnis beobachten wir nun in unserer Landeskirche Tendenzen, die Vollzeitstellungen immer mehr zurücktreten zu lassen zugunsten von Teilzeitbeschäftigungen. Das ist in Einzelfällen sicherlich sinnvoll und in manchen Fällen auch unvermeidlich. Auf Dauer und in großer Zahl wird das aber dazu führen, dass sich niemand mehr für das Ganze verantwortlich fühlt, dass Kirchenmusik mehr und mehr zur Dienstleistung mutiert und uns damit wichtige Impulsgeber für Glaubenserfahrungen im Medium der Musik verloren gehen. Wir befürchten dadurch mittelfristig eine Verarmung unseres geistlichen Lebens in einem wesentlichen Bereich in unserer Kirche, die in ihrer Dramatik leicht unterschätzt wird, weil sie so schleichend vonstatten geht. Einige – aber leider zu wenige – Kirchenkreise erkennen nach unserer Ansicht die Zeichen der Zeit und begeben sich auf den Weg, ein auf Dauer bezahlbares System an Hauptamtlichkeit zu errichten. Wir wünschen uns, dass noch mehr Regionen und Gemeinden über ihre Kirchtürme hinaus blicken und übergeordnete Verantwortung bei der Anstellung ihrer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zeigen. Gerade in den Zeiten zurückgehender Finanzmittel muss hauptamtliche Kirchenmusik in der Regel von der Gemeindeebene auf die anderen Strukturebenen in unserer Kirche verlagert werden, weil es nur noch sehr wenige Gemeinden geben wird, die sich eine hauptberufliche Kraft werden leisten können.

Die Verlagerung auf die anderen Ebenen ist aber auch aus inhaltlichen Gründen vonnöten, weil z. B. die Ausbildung nebenberuflicher Kirchenmusik keine genuine Aufgabe für einzelne Parochien ist, sondern eine klassische Aufgabe für die mittlere oder gar die landeskirchliche Ebene. Die Möglichkeit eines landeskirchlichen Stellenplanes, mit dessen Hilfe man den nötigen

Verlagerungsprozess steuern könnte, haben wir aber wohl mit dem Finanzsystem, so wie es in der ehemaligen EKIBB gilt, auf Dauer verloren. Umso wichtiger wäre es, wenn wenigstens auf der mittleren Ebene Gestaltungs Kompetenzen versammelt werden können, die wir dort aber derzeit nicht immer in ausreichendem Maße erkennen können. Besonders eklatant wird dieser Mangel dort, wo herausgehobene Stellen, die eine Bedeutung für die ganze Landeskirche und für die Ausstrahlung der kirchlichen Kulturarbeit in die Gesellschaft hinein haben, in Gefahr geraten, weil die sie tragenden Gemeinden nicht die Finanzkraft haben oder weil im Kirchenkreis kein Konsens über die besondere Verantwortung aller gerade für solche Stellen herzustellen ist. Am Beispiel der hauptberuflichen Kirchenmusik wird so besonders deutlich, dass in einer Zeit, in der eben nicht mehr alle Dienste über die einzelne Parochie finanzierbar und aufrecht zu erhalten sind, zugleich unser parochiales System an Grenzen kommt, die Alternativen oder Ergänzungen erforderlich machen.

4.6 Dass die hauptamtliche Form der Ausübung des kirchenmusikalischen Amtes nicht mehr von allen in gleicher Weise als wichtig angesehen wird, ist aber wohl nicht nur eine Folge der Verknappung der finanziellen Mittel. Der zuweilen kritische Blick auf die Kirchenmusik hat vielleicht auch seinen Grund darin, dass im Bereich des früheren Westens die bildungsbürgerlichen Milieus nach wie vor zu sehr im Blick der hauptberuflichen Kirchenmusik sind; dass wir im Bereich des früheren Ostens vielleicht immer noch Schwierigkeiten haben, uns unbefangen auf die uns umgebenden gesellschaftlichen Realitäten zuzubewegen. Als Folge derartiger kirchenmusikalischer Versäumnisse und der zurückgehenden Finanzen stehen wir jedenfalls jetzt des öfteren vor der Situation, dass die Relevanz der Arbeit immer mehr

hinterfragt wird, obwohl viele Kolleginnen und Kollegen bis zur Selbstausschöpfung über das Soll hinaus arbeiten. Die Relevanz kirchenmusikalischer Arbeit wird gelegentlich aber auch deswegen in Zweifel gezogen, weil manchen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern die kommunikative Vermittlung des eigenen Glaubens durch die Musik in Zusammenarbeit und im Austausch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern nicht gelingt. Und natürlich gibt es auch unter Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern wie in jedem anderen Beruf einige besonders problematische Fälle, die einem negativen Image zusätzlich Vorschub leisten: indem sie zu speziell arbeiten, zu sehr nur eine bestimmte Klientel bedienen, mit ihrer Arbeit wenig Relevanz für das sonstige Gemeindeleben oder andere wesentliche Teile des Ganzen entwickeln, und – sei es aus innerer Emigration oder aus lauem Interesse für die Kirche – ihre künstlerische Fortentwicklung jenseits der Glaubensfrage als Hauptzweck ihrer Arbeit verstehen – wenn sie nicht aus Resignation ohnehin nur noch Dienst nach Vorschrift machen.

5. Welche Impulse können nun von unseren Beratungen hier auf dieser Synode ausgehen? Wir denken, dreierlei.

5.1 Zunächst denken wir an einen Appell an die mittlere Ebene und an die Gemeindeebene, die Strukturen dort so zu gestalten, dass die Ausübung hauptberuflicher Kirchenmusik auf einer ausreichenden Zahl von Vollzeitstellen möglich bleiben muss. Konkret muss das heißen, dass die mittlere Ebene gestärkt werden muss, um auf ihr die Kirchenmusik zukünftig anzusiedeln. Die Gemeinden müssen lernen, dass hauptberufliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker kein „Gemeindebesitz“ sind, sondern eine übergemeindliche Funktion wahrnehmen, die aber positiv auf die Gemeinden zurückstrahlt. Für die – durchaus

berechtigten – Gemeindeinteressen muss, pointiert gesagt, gelten: lieber eine ordentliche 50% C-Stelle in einer Gemeinde, die es finanziell nicht mehr schafft, als die Absurdität einer 30% oder 40%-B-Stelle, teilweise noch verschleiert durch arbeitsrechtlich problematische Honorarvertragslösungen mit zumeist kurzer Halbwertszeit. Auf landeskirchlicher Ebene sollten wir dabei - trotz der akuten Haushaltsprobleme - darüber nachdenken, ob nicht mittelfristig so etwas wie ein Ausgleichsfonds geschaffen werden könnte, mit dessen Hilfe es möglich ist, etwa 8-10 landeskirchlich bedeutsame Stellen nach Maßgabe der Verhältnisse zu unterstützen, und zwar dort, wo die sie tragenden Körperschaften es nachweislich nicht alleine schaffen, sie adäquat auszustatten.

5.2 Zweitens müssen wir unsere Anstrengungen im Bereich der Ausbildung und der Betreuung der nebenberuflich tätigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf landeskirchlicher Ebene erheblich ausweiten. Die für die Ausbildung nebenamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nötigen Strukturen sind bei uns rechtlich vorhanden und, wie wir denken, weitestgehend auch auf dem Stand der Zeit. Nur müssen wir die Zahl derer, die solche Ausbildungen durchlaufen, künftig deutlich steigern und die Ausbildungsangebote für Populärmusik und Kinderchor, die derzeit noch nicht in die Tat umgesetzt werden konnten, umgehend schaffen und dann dafür werben.

Wir sind gerade dabei, hier ein Ausbildungssystem zu entwickeln, das sowohl bestimmte Aufgaben, die sich bündeln lassen, auch zentral zusammenfasst, das aber auch den Erfordernissen der Fläche und den regionalen Bedürfnissen Rechnung trägt.

5.3 Drittens ist es genauso wichtig, dass endlich Prozesse der Motivierung und Berufsbegleitung von hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusi-

kern in Gang gebracht werden. Ein erstes bescheidenes Instrument dazu haben wir mit der Schaffung der Funktion kirchenmusikalischer Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrer im Ausführungsgesetz geschaffen, das wir im letzten Herbst beschlossen haben. Dies kann aber nur ein erster Schritt eines Prozesses sein, der die Stärkung der Kommunikation zwischen Theologinnen/Theologen und Musikerinnen/Musikern zum Ziel hat, etwa auch durch gemeinsame Ausbildungseinheiten und Fortbildungen für die beiden Berufsgruppen u. ä. Dringend erforderlich wäre auch die praktisch-theologische Weiterbildung der hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zum verantwortlichen pastoraltheologischen Umgang mit ihrem Medium Musik.

5.4 Vielleicht ist im Blick auf den letztgenannten Punkt ja auch die Phase, in der sich unsere Kirche befindet, allen Unkenrufen zum Trotz gar nicht so ungünstig. Denn wenn wir jetzt schon über ein zukünftiges einheitliches Finanzsystem, wenn wir schon über neue Vergütungsregelungen für unsere hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachdenken müssen: warum nicht dann auch mit diesen neuen Regelungen die Bereitschaft zur Fortbildung fördern? Warum dann nicht auch besonders gute Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker belohnen? Und die guten sind nicht unbedingt die, die abstrakten Normen und brüchig werdenden Berufsidealen aus früheren Zeiten gehorchen, sondern die, die das jeweilige Stellenprofil am besten und kreativsten ausfüllen. Diejenigen, denen es gelingt, mit ihrer Musik die Relevanz kirchlicher Arbeit für ihr Wirkungsumfeld zu demonstrieren, und denen es auch gelingt, neue Mitglieder an die Kirche heranzuführen. Warum nicht Möglichkeiten schaffen, dass wir uns als Landeskirche auch weiterhin gute Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker leisten

können und nicht hilflos zusehen müssen, wie diese in besser zahlende Landeskirche abwandern oder, umgekehrt, sich nicht für eine Arbeit hier interessieren? Gerade in der jetzigen Situation brauchen wir dringend höchste professionelle Qualität und nicht das Mittelmaß. Und zur professionellen Qualität gehört für uns neben musikalischer Kompetenz genauso Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, pädagogisches und organisatorisches Geschick, Reflexionsbereitschaft und andere pastoraltheologisch relevante Eigenschaften. Hier in dieser Landeskirche mit ihrem breiten Spektrum von Dahlem bis Kreuzberg, von Pankow bis Neukölln, von Belzig bis Prenzlau, von Lenzen bis Görlitz zu arbeiten, kann so spannend sein. Wo sonst, wenn nicht hier, werden Menschen gebraucht, die die Situation als Herausforderung annehmen und darum das volle Engagement entwickeln. Einsatz ist gefragt und nicht Depression. Darum wünschen wir uns, dass gerade von unserer Landeskirche mit ihren Gegensätzen und von dieser Synode Impulse ausgehen, die in die ganze EKD hineinstrahlen, weil vieles, was wir derzeit hier erleben, früher oder später die ganze EKD betreffen wird. Wo sonst als hier wäre z. B. ein Pilotprojekt anzusiedeln, das EKD-weit Vorbild haben könnte? Nicht das Vorbild eines besonders drastischen Sparkonzeptes nach dem Rasenmäherprinzip, sondern das Vorbild eines klugen und weitblickenden Personalmanagements, das perspektivisch mit wenigen, aber hoch motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherlich mehr bewirken kann als mit einer vom ständigen Abbau bedrohten relativen Vielzahl von Frustrierten. Ein Pilotprojekt, das z. B. auch einen 2. Ausbildungsabschnitt für hauptberufliche Kirchenmusik beinhaltet (ähnlich dem Vikariat der Theologinnen und Theologen) und dabei die Ansätze weiterentwickelt, die es in Bayern, Württemberg und Baden

dafür bereits gibt. Oder auch eines, das verbindliche Fortbildungen für Kirchenmusiker vorsieht. Unsere Landeskirche schafft derlei sicher nicht aus alleiniger Kraft, aber vielleicht können wir ja andere Landeskirchen oder die EKD für ein Modell erwärmen, das einen solchen 2. Ausbildungsabschnitt oder ein Fortbildungssystem beispielsweise mit der Arbeit an Predigerseminaren oder mit anderen kirchlichen Fortbildungseinrichtungen verkoppelt. Damit könnte den hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern das an die Hand gegeben werden, was sie in ihrem künstlerischen Studium nicht lernen können, was sie aber in ihrem Beruf in Zukunft verstärkt brauchen: Kommunizieren, Reflektieren, darstellerische und pädagogische Kompetenzen im weitesten Sinne entwickeln.

6 Wir kommen zum Schluss:

Das Generalthema unserer Synodalperiode ist Mission. Mission heißt für uns: Werbung zum christlichen Glauben. Nicht unbedingt nur für die konkrete Form, die wir als je einzelne als die für uns richtige empfinden, sondern Werbung als Hilfestellung dazu, zusammen mit anderen Menschen einen jeweils eigenen Weg im Glauben zu finden. Musik ist dafür ein hervorragendes Medium, weil sie die unterschiedlichsten Menschen unmittelbar packen und zusammenführen kann. Und dies nicht zuletzt deswegen, weil sie weiter reicht als Worte und in einer Weise zum religiösen Erleben führt, die anderen Medien verschlossen ist. Wenn wir in unserer Kirche ein reiches und von vielen getragenes Musikleben haben, ein Musikleben, in dem der Glaube der Menschen durchscheint, die diese Musik machen, und: wenn wir unsere Hausaufgaben machen und die optimalen Strukturen für ein solches Musikleben in unserer Kirche schaffen, dann braucht uns um die Erfüllung unseres missionarischen Auftrags nicht bange zu sein.

**Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfangs
für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf A- oder B-Stellen**

- Berechnungsbogen -

		Grundan- satz	Zuschläge	Bewer- tung
1. Organistendienst				
1a) Grundübzeit		20%		20%
pro Orgelkonzert im Jahr im Bereich/Auftrag des Anstellungsträgers pro Orgelvesper je nach Aufwand			+ 2,0% bis 2,0% (max. +15%)	
1b) jeder regelmäßige HauptGD pro Woche		5,0%		
jede regelmäßige Amtshandlung/ jeder regel- mäßige Wochengottesdienst pro Woche		2,5%		
bei überwiegend musikalisch aufwändigen GD'en			+ 2,5%	
1c) Unterrichtstätigkeit je 60 Min regelmäßig		3,0%		
Zwischensumme Organistendienst:				
2. Kantorendienst				
2a) 1. Kantorei Probenzeit pro Woche: (regelmäßige Gesamtprobe)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl (Zuschlag ab 25 Chormitglieder)	25-50 ab 50		+ 2,5% + 5,0%	
Sonderproben (Probenwochenenden, Fahrten, Stimmproben, Orchesterproben) pro Jahr (Zuschlag ab 11 Sonderproben pro Jahr)	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Chorkonzert pro Jahr			+ 1,0 %	
Jedes Konzert mit Orchester			+ 2,0 %	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Kantorei:				
2a) 2. Gospelchor Probenzeit pro Woche: (regelmäßige Gesamtprobe)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl (Zuschlag ab 25 Chormitglieder)	25-50 ab 50		+ 2,5% + 5,0%	
Sonderproben (Probenwochenenden, Fahrten, Stimmproben, Orchesterproben) pro Jahr (Zuschlag ab 11 Sonderproben pro Jahr)	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Chorkonzert pro Jahr			+ 1,0 %	
Jedes Konzert mit Orchester			+ 2,0 %	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Gospelchor:				

		Grundansatz	Zuschläge	Bewertung
2a) 3. Jugendchor Probenzeit pro Woche: (regelmäßige Gesamtprobe)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl (Zuschlag ab 25 Chormitglieder)	25-50 ab 50		+ 2,5% + 5,0%	
Sonderproben (Probenwochenenden, Fahrten, Stimmproben, Orchesterproben) pro Jahr (Zuschlag ab 11 Sonderproben pro Jahr)	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Chorkonzert pro Jahr Jedes Konzert mit Orchester			+ 1,0 % + 2,0 %	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Jugendchor:				
2a) 4. Kinderchor (Grundschulalter) Probenzeit pro Woche: (Addition aller Altersgruppen)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl: (Zuschl. ab 20 Kinderchorkinder, Addition aller Altersgruppen)	20-40 ab 40		+ 2,5 % + 5,0 %	
Probenwochenenden, Stimmproben, Fahrten pro Jahr	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Chorkonzert pro Jahr Jedes Konzert mit Orchester und/oder größere szenische Aufführung			+ 1,0% +2,0%	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Kinderchor (Grundschulalter):				
2a) 5. Kinderchor (Vorschulalter) Probenzeit pro Woche: (Addition aller Altersgruppen)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl: (Zuschl. ab 20 Kinderchorkinder, Addition aller Altersgruppen)	20-40 ab 40		+ 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Kinderchor (Vorschulalter):				
2a) 6. Seniorenchor Probenzeit pro Woche:	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl: (Zuschlag ab 25 Chormitglieder)	25-50 ab 50		+ 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Seniorenchor:				

		Grundansatz	Zuschläge	Bewertung
2a) 7. Kammerchor Probenzeit pro Woche: (regelmäßige Gesamtprobe)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Sonderproben (Probenwochenenden, Fahrten, Stimmproben, Orchesterproben) pro Jahr	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Chorkonzert pro Jahr Jedes Konzert mit Orchester			+ 1,0 % + 2,0 %	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Kammerchor:				
2a) 8. Instrumentalgruppe 1 Probenzeit pro Woche: (regelmäßige Gesamtprobe)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl (Zuschlag ab 25 Mitglieder)	mehr als 25		+ 2,5%	
Probenwochenenden, Stimmproben, Fahrten pro Jahr	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Konzert pro Jahr			+ 1,0%	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Instrumentalgruppe 1:				
2a) 9. Instrumentalgruppe 2 Probenzeit pro Woche: (regelmäßige Gesamtprobe)	ca. 120 Min ca. 90 Min ca. 60 Min	15% 12% 10%		
Mitgliederzahl (Zuschlag ab 25 Mitglieder)	mehr als 25		+ 2,5%	
Probenwochenenden, Stimmproben, Fahrten pro Jahr	11-20 Termine über 20 Termine		+ 2,5% + 5,0%	
Jedes Konzert pro Jahr			+ 1,0%	
Qualität:	einfach durchschnittlich sehr hoch		0 + 2,5 % + 5,0 %	
Zwischensumme Instrumentalgruppe 2:				
2b) regelmäßiges Singen mit Gemeindegruppen				
Probenzeit pro Woche:	30 Min 60 Min	2,5% 5,0%		
Zwischensumme Singen mit Gemeindegruppen:				

		Grundansatz	Zuschläge	Bewertung
3. Organisation				
3a) Dienstbesprechungen, Konvente	bei 50 % RAZ bei 75 % RAZ bei 100 % RAZ	5,0% 7,5% 10%		
bei Tätigkeit in mehreren Gemeinden			+ 5,0%	
3b) Organisation von Konzerten pro Jahr (eigene und Fremdkonzerte)	bis zu 10 11 bis 20 mehr als 20	5,0% 7,5% 10%		
3c) Kirchenmusikorganisation für mehrere Predigtstätten oder Gemeinden (Gottesdienste)	regelmäßig pro zusätzliche Predigtstätte		+ 1,0% (max. + 5,0%)	
3d) Anfängerbonus bis 3 Jahre nach dem Examen			+ 2,5%	
3e) Sonderfälle				
Zwischensumme Organisation:				

Zusammenfassung

	Zwischensummen	Summe
1. Organistendienst		
Grundübzeit / Orgelkonzerte		
Gottesdienste		
Unterricht		
2. Kantorendienst		
Kantorei		
Gospelchor		
Jugendchor		
Kinderchor (Grundschulalter)		
Kinderchor (Vorschulalter)		
Seniorenchor		
Kammerchor		
Instrumentalgruppe 1		
Instrumentalgruppe 2		
Singen mit Gemeindegruppen		
3. Organisation		
Gesamtsumme:		

- Merkblatt zum Berechnungsbogen -

Die kirchenmusikalischen Stellen, besonders die Teilzeitstellen, sind bei jeder Neubesetzung durch die Fachaufsicht (im Normalfall Kreiskantor/in) und Gemeinde anhand dieser Arbeitszeitrichtlinie neu auf ihren Arbeitsumfang hin zu bewerten. Wenn bei besetzten Stellen eine neue Dienstanweisung erstellt wird, so muss die Bewertung der Arbeitszeit gemäß dieser Richtlinie und in Zusammenarbeit mit dem Kreiskantor oder der Kreiskantorin erfolgen. Der Kirchenmusiker bzw. die Kirchenmusikerin der Gemeinde hat das Recht, in größeren Abständen und bei Vorliegen von deutlichen Veränderungen eine Überprüfung der Arbeitszeitbewertung zu verlangen.

Bemerkungen:

Zu 1a) Die Grundübzeit wird pro Person nur einmal angerechnet. Sie beträgt 20 % unabhängig vom Stellenumfang. Orgelkonzerte und Orgelvespern werden mit je 2 % bewertet bei mindestens 50 Minuten Spielzeit; bei geringerer Spielzeit entsprechend weniger. Die Zeit für die Orgelkonzerte selbst wird nicht zusätzlich bewertet.

Zu 1b) Ein Hauptgottesdienst mit oder ohne Abendmahl pro Woche = 5 % Gottesdienste mit erhöhtem künstlerischem Anspruch in zentralen Kirchen +2,5 %.

Andere Bewertungen entsprechend

Zu 1c) 60 Minuten Unterricht und ihre Vorbereitung sind 3 % Arbeitszeit Diese Regelung gilt analog auch für anderen Instrumentalunterricht, auch mit Gruppen. Die Schüler erhalten entweder kostenlosen Unterricht oder zahlen in die Gemeindegasse. Daneben hat der/die Kirchenmusiker/in auch das Recht, privaten Unterricht zu erteilen, der dann natürlich nicht Bestandteil der Arbeitszeit ist.

Zu 2a) Jede eigenständige Gruppe mit einer regelmäßigen wöchentlichen Probenzeit (Gesamtprobe) von etwa 120 Minuten wird mit einem Gesamtwert zwischen 15 und 35 % bewertet. Dieser setzt sich zusammen aus einem Grundwert, der aufgrund der Probenzeit ermittelt wird, und Zuschlägen aufgrund der anderen Parameter. Eigenständige ist eine Gruppe, die selbständig im Gottesdienst mitwirkt (ca. 6-10 mal pro Jahr) und eine eigenständige Vorbereitung der Probenarbeit erfordert; unterschiedliche Altersgruppen im Kinderchor gelten nicht als eigenständige Gruppe; bei ihnen werden die Probenzeit und die Mitgliederzahlen addiert. Als „Sonderproben“ gelten alle zusätzlichen Termine von 2 bis 4 Stunden Länge. Längere Probeneinheiten zählen u.U. doppelt. Bei der Beteiligung von mehreren Gruppen an Sonderproben und Konzerten wird jeder Termin nur einmal bewertet. Als Chorkonzert (bzw. Instrumentalkonzert) zählt jedes Konzert mit überwiegender Beteiligung der betreffenden Gruppe(n) in der eigenen Gemeinde. Wiederholungskonzerte mit Gemeindegruppen, auch außerhalb, zählen als Termin unter „Sonderproben“. Qualitätsmerkmale: „einfaches Niveau“ = normaler Kirchenchor, der Gottesdienste und gelegentliche Konzerte mit einfacher Literatur gestaltet „durchschnittliches Niveau“ = normale anspruchsvolle Kantoreiarbeit mit regelmäßigem gottesdienstlichem Singen und Konzerten a-cappella und mit Orchester (Bach-Kantaten, Oratorien, Passionen) „sehr hohes“ Niveau = überdurchschnittliches Niveau, Blattsänger, semiprofessionelle Konzertchorqualität in Gottesdienst und Konzert. Bei Konzerten mit Orchester soll das Orchester mindestens 10 Instrumentalisten haben. „Instrumentalgruppe“ meint keinen Gruppenunterricht, sondern

eine Gruppe von fortgeschrittenen Musikern mit verschiedenen Instrumenten.

Zu 2b) Singen mit Gemeindegruppen ist nur bei einer gewissen Regelmäßigkeit messbar.

Zu 3a) Bei Anstellung in einer Teilzeitstelle und bei Anstellung in mehreren Gemeinden ist dringend darauf zu achten, dass die Zahl der Dienstbesprechungen auf ein Minimum beschränkt wird.

Zu 3b) Hierbei zählt sowohl die Organisation von eigenen als auch die von Fremdkonzerten.

Zu 5) Hier ist nicht die Tätigkeit des Kreiskantors gemeint, sondern kirchenmusikalische Arbeit auf kreiskirchlicher Ebene mit Chorgruppen, Schülerinnen und Schülern oder gegebenenfalls an der Orgel. In den Schulferien fallen häufig die Chorproben und Instrumentalunterrichtsstunden aus. Diese Zeiten gelten für Kirchenmusiker, sofern sie dann nicht ihren Jahresurlaub nehmen, als Ausgleichszeit für Zeiten mit erhöhter zeitlicher Beanspruchung (Adventszeit, Weihnachten, Passionszeit, Ostern)

Kündigung des Tarifvertrags zum 31.1.2006 – was bedeutet das für die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?

Zunächst einmal: es heißt keineswegs, dass wir nach dem 31.1.2006 ohne arbeitsrechtliche Regelungen oder gar ohne Arbeitsvertrag dastehen.

Für die Mitarbeiter/innen, die zu diesem Zeitpunkt bei der Kirche angestellt sind, gilt der Tarifvertrag in seiner zuletzt gültigen Fassung auch solange weiter, wie ihr Arbeitsvertrag läuft (Nachwirkung). Alle neuen Arbeitsverhältnisse werden dann möglicherweise aufgrund anderer, ungüns-

tigerer Arbeitsrechtsregelungen geschlossen, also z.B. auch bei Stellenwechsel.

Das Wesentliche sind aber zunächst nicht die einzelnen Regelungen, z.B. in den Vergütungstabellen oder beim Kündigungsschutz. Hier wird es in den nächsten Jahren durch die Änderungen im Öffentlichen Dienst ohnehin zu größeren Änderungen auch bei der Kirche kommen.

Was uns im Augenblick am meisten beschäftigt, ist die Erhaltung des tarifvertraglichen Wegs der Arbeitsrechtssetzung, der leider durch die Landeskirchenfusion zur Disposition steht. Nur in zwei Landeskirchen gibt es Tarifverträge: in der EKBO und in Nordelbien. Sie haben sich als partnerschaftliche, objektive Form der Arbeitsrechtssetzung bei uns seit mehr als 20 Jahren bewährt. Der andernorts praktizierte sogenannte „Dritte Weg“ ist demgegenüber sehr viel anfälliger für Einflussnahmen von oben und Gefälligkeitsentscheidungen aufgrund von Abhängigkeiten.

Eine Rückkehr zum „Dritten“ oder gar „Ersten“ Weg (Arbeitsrechtssetzung durch die Kirchenleitung) wäre für unsere Landeskirche ein erheblicher Rückschritt und eine weitere Reduzierung der Rechte kirchlicher Mitarbeiter. Die Landessynode wird voraussichtlich auf ihrer Tagung im November darüber entscheiden, auf welchem Weg das Arbeitsrecht in unserer Landeskirche in Zukunft gestaltet werden soll. Es wäre gut, wenn sich möglichst viele Gemeinden und Kirchenkreise eindeutig für den tarifvertraglichen Weg einsetzen würden. (nähere Auskünfte bei Edda Straakholder, Bettina Brümman und Rainer Seekamp)

