

1. Im Zuge der allgemeinen Maßnahmen zur Verringerung von kirchlichen Mitarbeiterstellen laufen die Reduzierungen immer häufiger darauf hinaus, dass auch Kirchenmusikstellen in Teilzeitstellen umgewandelt werden. So einfach dieses Verfahren scheint - denn jede der betroffenen Gemeinden versucht, dadurch die Stelle für sich zu erhalten - so schädlich muss sich das für die kirchenmusikalische Arbeit insgesamt und am Ort auswirken. Der Inhaber bzw. die Inhaberin einer Teilzeitstelle kann schließlich auch nur einen Teil der Aufgaben wahrnehmen. In der Regel wird der verbleibende Teil das gottesdienstliche Orgelspiel abdecken, dazu noch eine Chorprobe in der Woche und wenige kirchenmusikalische Veranstaltungen im Jahr. Der volle Einsatz, der neben der Leitung der verschiedenen Gruppen (Kinder- und Jugendchöre, Instrumentalgruppen, Bläserchöre) nötig ist - auch der Einsatz für die Belange der Gemeinde -, wird dann weder möglich sein, noch kann er verlangt werden. Das Kirchenmusikeramt aber zielt wie das Pfarramt darauf hin, dass sich Menschen ungeteilt dem Dienst und Auftrag widmen.
2. Wenn sich Gemeinden genötigt sehen, aus Kostengründen auf einen Teil des kirchenmusikalischen Dienstes zu verzichten, sollten sie nach Lösungen suchen, wie sie in Gemeinsamkeit mit anderen Gemeinden Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker so einsetzen, dass diese ihre Gaben und Fähigkeiten voll entfalten können und mehrere Gemeinden daran Anteil haben.
3. Die Kammer für Kirchenmusik der EKIBB hat sich deshalb damit beschäftigt, wie sie Kirchenkreisen und Gemeinden praktikable Modelle vorschlagen kann. Auch in anderen Landeskirchen wird über solche Möglichkeiten nachgedacht, die zudem schon in vielen Kirchenkreisen praktiziert werden und sich bewährt haben. Oft sind aus solchen gemeindeübergreifenden Stellen, die zunächst als Notlösungen gedacht waren, neue und überraschende Formen der kirchenmusikalischen Arbeit hervorgegangen.
4. Schließlich darf nicht übersehen werden, dass sich für Teilzeitbeschäftigte soziale und weitreichende finanzielle Probleme ergeben. Wenn sie nicht durch private günstige Verhältnisse abgesichert sind, müssen sie von nur einem Teil des normalen Einkommens leben oder sie müssen sich eine zweite Beschäftigung suchen, was nicht ohne Einbußen für den Dienst in ihrer Gemeinde geschehen kann. Schwerer wiegt jedoch, dass die anstellende Gemeinde aus einem Gewohnheitsrecht den vollen Dienst erwartet und die Kirchenmusikerinnen oder Kirchenmusiker ständig unter diesem Druck stehen. Nicht selten führt das zu Missmut oder gar zum Streit.
5. Gemeindeübergreifende kirchenmusikalische Tätigkeit erfordert von allen Beteiligten ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft. Dies kann auch Änderungen und Umstellungen von Gewohntem mit sich bringen. Am besten geschieht die Tätigkeit, wenn die betreffenden Gemeinden ohnehin gut zusammenarbeiten.
 - Echte Chancen bietet eine überregionale Chorarbeit. Je größer ein Chor ist, desto mehr werden Sängerinnen und Sänger motiviert, sich auch schwierigeren Aufgaben zu stellen. Mehreren Gemeinden zusammen wird auch die Finanzierung von

Werken mit größerer Orchesterbesetzung eher gelingen als einer einzelnen Gemeinde. Die heutige Mobilität erwachsener und auch jugendlicher Chormitglieder erlaubt einen zentralen Probenort. Gemeinsam einstudierte leichtere Chorstücke können dann auch von kleinen Gruppen in ihren Gemeinden gesungen werden.

- Gemeinhin gilt die regelmäßige Versorgung der Gemeinden mit gottesdienstlichem Orgelspiel als das am schwierigsten zu lösende Problem. Jedoch lässt sich an vielen Beispielen einer lang erprobten Praxis zeigen, dass bei gestaffelten Gottesdienstzeiten der mehrfache Gottesdiensteinsatz einer Organistin oder eines Organisten möglich ist, zumindest dann, wenn keine Chöre beteiligt sind, die vorher proben müssen. Unzweifelhaft gewinnt ein Gottesdienst, in dem professionell musiziert wird, an Profil.
 - Sing- und Chorarbeit mit Kindern und Senioren ist erfahrungsgemäß nur vor Ort möglich und von einer Person für mehrere Gemeinden kaum zu leisten. Gelingt aber an einem Ort diese Arbeit, können von diesen Gruppen auch andere Gemeinden profitieren.
 - Instrumentalgruppen sind im Hinblick auf ihren Probenort und aufgrund ihrer Altersstruktur meist sehr flexibel. Hier wird sich das größere Einzugsgebiet auf die Gruppenstärke positiv auswirken.
 - Die Aufführungsorte für Konzerte werden nach den günstigsten räumlichen Bedingungen ausgewählt. Für die Erarbeitung und Aufführung eines Konzertprogramms können alle vorhandenen Kräfte gesammelt werden. Die Gemeinden einer Region werden dazu eingeladen.
6. Eine gemeindeübergreifende Arbeit wird umso besser gelingen, als ehrenamtliche Mitarbeiter gewonnen und ausgebildet werden. Der kirchenmusikalische Dienst schließt diese Aufgabe mit ein.
7. Für die Anstellung einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers für mehrere Gemeinden ist zu beachten:
Die betreffenden Gemeinden sollen einer Region angehören und dürfen nicht weit auseinander liegen. Die Anstellung muss zu 100% erfolgen. Weniger als 100% sind kaum zumutbar und wenig erfolgversprechend.
Indem sich die Tätigkeit auf mehrere Gemeinden erstreckt, gilt aber für die Bemessung der Tätigkeit die "Richtlinie zur Arbeitszeitbewertung für den kirchenmusikalischen Dienst bei teilbeschäftigten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern" von 26.4.1994 (Kirchl. Amtsblatt Nr. 8/1994).
- Grundsätzlich gibt es für die Anstellung 2 Möglichkeiten:
 - Anstellung beim Kirchenkreis für 2 oder mehr Gemeinden. Diese tragen die Personal- und Sachkosten, evtl. unter Beteiligung des Kirchenkreises. In jedem Fall muss eine Gemeinde der Hauptdienstort sein.

•Anstellung durch eine Gemeinde, Beteiligung der anderen Gemeinde(n) und/oder des Kirchenkreises an den Personal- und Sachkosten.

- Die Dienstaufsicht führt der jeweilige Anstellungsträger.
- Sehr empfehlenswert ist ein begleitender Kirchenmusikausschuss, der sich aus Vertretern der beteiligten Gemeindekirchenräte zusammensetzt.
- Die Aufgabenbeschreibung wird gemeinsam von allen Beteiligten unter Mitwirkung der Fachaufsicht aufgestellt und kann gegebenenfalls nach einer Erprobungszeit geändert werden. Sie sollte mit der größtmöglichen Sorgfalt ausgearbeitet werden. Für die Kirchenmusikerin oder den Kirchenmusiker muss dabei eigene konzeptionelle Freiheit gewährleistet sein. Kleinliche Stundennachrechnungen sind unangemessen und schädlich.
- Über Arbeitsplatzbeschreibung und Finanzierungsregelung ist zwischen der anstellenden Gemeinde und dem Kirchenkreis ein Vertrag abzuschließen. Es ist nur ein Arbeitsvertrag abzuschließen.
- Es ist darauf zu achten, dass der gesamte Umfang der Aufgaben die Arbeitsleistung einer voll angestellten Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers nicht übersteigt und es muss gegebenenfalls in Kauf genommen werden, dass nicht jeder zusätzliche Dienst in den Gemeinden wahrgenommen werden kann. Die betreffenden Gemeinden müssen sich trotz der Vorteile des Modells auch dessen Problematik bewusst sein und gerade deshalb der Kirchenmusikerin oder dem Kirchenmusiker Rückhalt bieten.