

## Kirchenmusikalische Teilzeitstellen – ein Modell für die Zukunft? Eine erste Bilanz

Die Stellenstatistik der Direktorenkonferenz der EKD weist für den Stichtag 31.5.2010 in Deutschland 1132 kirchenmusikalische Vollzeitstellen gegenüber 794 Teilzeitstellen aus. Von diesen haben wiederum 335 einen Stellenumfang von weniger als 60 % RAZ, also in den meisten Fällen glatt 50 % oder sogar weniger. Wenn man bedenkt, dass in den meisten Landeskirchen die Errichtung von Teilzeitstellen im Bereich der Kirchenmusik erst nach der Wende in den Neunziger Jahren begann, kann man diese Entwicklung nur als Niedergang beklagen. Ja, man muss sich sogar mit einiger Besorgnis fragen, wie dieser Trend weitergehen und wo er enden wird.

Aber gibt es vielleicht auch eine positive Perspektive dieser Flexibilisierung des kirchenmusikalischen Arbeitsmarktes durch Teilzeitstellen?

Das „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ von 2000 hatte ausdrücklich die Absicht, Teilzeitarbeit zu fördern und zu begünstigen. Teilzeitarbeitende dürfen nicht diskriminiert werden, und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in Betrieben ab einer bestimmten Größe hat das Recht, ihre oder seine Arbeitszeit zu reduzieren, wenn nicht dringende betriebliche Gründe dagegenstehen.

Bisher ist die Frage der Teilzeitstellen in der Kirchenmusikerschaft immer recht einseitig diskutiert worden. Natürlich ist das Ziel einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers die 100%-Stelle, an der man schalten und walten kann, wie man will und von der man auch leben kann.

Die Gemeinden sehen das naturgemäß anders: sie haben das subjektive Gefühl, schon mit einer 50%-Stelle (und von diesen möchte ich jetzt aus Gründen der besseren Polarisierung reden) „etwas Gutes zu bieten“ und sich sehr anzustrengen, um die dafür erforderlichen 18.000 € Minimum pro Jahr bereitzustellen. Sie verstehen gar nicht, warum es z.B. auf dem Land oder in der Kleinstadt für eine solche Stelle kaum noch Bewerberinnen oder Bewerber gibt!

Dieser Artikel möchte die gegensätzlichen Positionen und Interessen herausarbeiten und damit eine erste Bilanz ziehen aus etwa 20 Jahren Erfahrung mit Teilzeitstellen im kirchenmusikalischen Bereich.

### **Vorteile von Teilzeitstellen für die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen**

Beginnen wir mit den Vorteilen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch Teilzeitstellen. Natürlich gibt es Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die sich gern und gezielt für eine Teilzeitstelle entscheiden. Nach meiner Erfahrung hat das aber immer mit spezifischen Lebenssituationen zu tun: für eine Kirchenmusikerin oder einen Kirchenmusiker, die oder der nach dem B-Examen noch weiterstudiert, für die Ehefrau eines gut verdienenden Mannes, für die Mutter mehrerer Kinder oder auch für Menschen mit leichten gesundheitlichen Problemen kann eine Teilzeitstelle eine günstige Alternative sein. Meistens ist sie das übrigens nur zeitweise, weil sich solche Lebenssituationen oft auch wieder ändern.

Es scheint allerdings eine jüngere Generation von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern zu geben, die bereits aus der (Stellen)Not eine Tugend gemacht haben und sich bewusst nur in ein Teilzeitarbeitsverhältnis begeben. Sie haben vielleicht auch kein Interesse an einer vollständigen Vereinnahmung durch die Gemeinde oder die Kirche und wollen genügend Zeit und Freiheit für ihre eigenen sonstigen künstlerischen Tätigkeiten und Entwicklungen behalten. Für sie ist eine Gemeindestelle finanziell nur ein Standbein für eine ansonsten selbständige musikalische Tätigkeit. Dieses Modell funktioniert nur bei musikalisch hochqualifizierten Kolleginnen oder Kollegen und in einer Großstadt, die genügend Möglichkeiten für Nebentätigkeiten bietet. Ansonsten sehen sich auch diese Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker früher oder später nach einer vollen Stelle um.

### **Vorteile von Teilzeitstellen für die Gemeinden**

Die Vorteile von A- oder B-Teilzeitstellen für die Gemeinden liegen so klar auf der Hand, dass man die Nachteile leicht übersieht. Die Gemeinden haben, zumindest in unserer Landeskirche, oftmals nicht mehr die Größe, um sich eine volle Kirchenmusikstelle leisten zu können. Viele würden es gern tun, und hätten auch die Aufgaben und das Betätigungsfeld für eine 100-prozentige Kirchenmusikstelle. Aber es wächst auch - zum Glück - das Bewusstsein in den Gemeinden, dass eine neu zu besetzende Stelle finanziell für 20 oder gar 30 Jahre abgesichert sein sollte, und mit dieser Perspektive sind angesichts der unsicheren Kirchensteuersituation auch große Gemeinden überfordert.

Viele Gemeinden wollen aber auf die musikalische Qualität und gemeindeaufbauende Kraft einer hauptberuflichen Kirchenmusikerin oder eines hauptberuflichen Kirchenmusikers (d.h. mit B- oder A-Qualifikation bzw. Bachelor oder Master) nicht verzichten. Und sie wollen sich nicht eine Kirchenmusikerin oder einen Kirchenmusiker mit einer anderen Gemeinde teilen (zu diesem Punkt komme ich noch später)!

Deshalb tun die Gemeinden das, was sie bei den meisten anderen Berufsgruppen auch machen, wenn sie eine volle Stelle nicht mehr bezahlen können: sie reduzieren einfach die Arbeitszeit. Nur, was bei Büroangestellten oder Erzieherinnen funktioniert, da diese ihre festgelegte Arbeitszeit haben und dann nach Hause gehen, führt bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in einer Teilzeitstelle zu einer permanenten unbezahlten Mehrarbeit, da diese allenfalls nach einer ungefähren Arbeitszeitrichtlinie arbeiten, die z.B. Einzeltermine gar nicht erfasst.

Außerdem sehen die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker das kirchenmusikalische Potenzial einer Gemeinde und kommen, wenn sie engagiert sind, immer wieder in die Versuchung, dieses Potenzial zu entfalten und auszuschöpfen, auch wenn sie nicht dafür bezahlt werden. Die Tendenz zur unbezahlten Mehrarbeit ist im Kirchenmusikerberuf strukturell ohnehin angelegt, die Grenzen werden nur bei einer Teilzeitstelle viel eher erreicht.

Anders herum gesagt: es gibt immer noch Gemeinden, die von einem Kirchenmusiker oder einer Kirchenmusikerin auf einer 50%-Stelle mehr oder weniger die Abdeckung der gesamten Palette der kirchenmusikalischen Gemeindegemeinschaft erwarten, indem sie bewusst oder unbewusst mit ehrenamtlicher Zusatzarbeit rechnen und es auch noch als Vorteil verbuchen, dass sie einen beträchtlichen Teil der Leistungen nicht zu bezahlen brauchen.

### **Nachteile von kirchenmusikalischen Teilzeitstellen für die Gemeinden**

Diese vermeintlichen Vorteile für die Gemeinden aber schlagen irgendwann zu Nachteilen um. Gerade in einer Zeit, in der wir auf einen Kirchenmusikermangel zugehen, wenn wir nicht sogar schon mitten drin sind, sind Teilzeitstellen, besonders im Bereich um 50 Prozent, oft nicht mehr zu besetzen oder nicht mehr qualifiziert zu besetzen, was vielleicht noch schlimmer ist. In einer Großstadt wie Berlin geht alles noch irgendwie, aber je weiter wir aufs Land kommen, desto weniger Bewerberinnen oder Bewerber gibt es auf solche Stellen, oft ist dort die Bewerberlage sogar schon bei Stellen mit 80 % oder 100 % schwierig. Viele springen im Laufe des Verfahrens ab, weil sie eine bessere Stelle gefunden haben. Die Kirchengemeinden sind dann immer ganz erstaunt, dass ihre schöne, mühsam angesparte 50 %-Stelle so wenig Interesse findet.

Angenommen, die Gemeinde X am Stadtrand von Y hat gerade eine Kirchenmusikerin zu 50 % eingestellt: wenn diese nicht zu dem eingangs angeführten Personenkreis mit einem besonderen privaten oder beruflichen Interesse an einer Teilzeitstelle gehört, wird sie sehr schnell unzufrieden mit ihrem geringen Verdienst und der zeitlichen Überforderung sein und sich bald auf eine umfangreichere Stelle bewerben. Wenn sie gut ist, klappt's auch.

Die Sängerinnen und Sänger im frisch aufgebauten Chor der Gemeinde X sind ganz enttäuscht und wissen gar nicht, was los ist. Ob sie bei einer Nachfolgerin wiederkommen (falls es überhaupt eine gibt)?

Objektiv und von außen betrachtet kann eine Gemeinde natürlich viele verschiedene kirchenmusikalische Gruppen und Aktivitäten haben, ohne dass es eine volle Kirchenmusikstelle geben muss. Ich kenne eine (aber auch nur eine) Gemeinde, wo das offensichtlich auch längerfristig gut läuft: eine Kantorin zu etwa 50 % für Orgeldienst und die große Kantorei, ein Organist auf Honorarbasis für die zweite Predigtstätte, eine Kinderchorleiterin auf Honorarbasis und eine ehrenamtliche Leiterin des Posaunenchores.

Im Normalfall aber wird es schwierig sein, ohne eine verbindende Persönlichkeit diese verschiedenen Gruppen überhaupt ins Leben zu rufen und am Leben zu halten. Das Geheimnis einer gut funktionierenden kirchenmusikalischen Arbeit in einer Gemeinde ist ja gerade die Vernetzung der einzelnen Bereiche, in deren Zentrum die Kantorin oder der Kantor steht. Sie oder er ist allen in der Gemeinde bekannt, alle singen bei Kantor X im Chor, egal, ob Kleinkind, Schulkind, Jugendliche, Eltern oder Oma, und auch der Opa ist im Posaunenchor bei Kantor X.

Dieses Idealbild von kirchenmusikalischem Amt und seiner Ausstrahlung wird vielleicht nicht mehr in vielen Gemeinden verwirklicht, ich denke aber, dass es auch in der heutigen Zeit bei entsprechender Stellenausstattung und Persönlichkeit der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers noch möglich ist und auch nichts von seiner Faszination für die Menschen verloren hat.

Diese Möglichkeit vergeben sich Gemeinden mit der Besetzung einer Teilzeitstelle. Die kirchenmusikalische Arbeit wird vom umfassenden „Amt“ auf eine Dienstleistung mit genau festgelegten Diensten und dadurch wenig Flexibilität reduziert.

### **Nachteile von Teilzeitstellen für die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

Wenn schon die Vorteile einer Prozentanstellung für die Gemeinden nur vordergründig sind, so überwiegen für die meisten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker eindeutig die Nachteile der Prozentstellen, besonders, wenn sie ohne die genannten persönlichen Einschränkungen arbeiten können und wollen.

Kann man schon mit einem 100% B-Gehalt nach den neuen Entgelttabellen kaum ohne Nebenverdienst eine Familie ernähren (obwohl es sich um einen Diplom- bzw. Bachelor-Abschluss handelt), so ist das mit einer 50%-Stelle vollends unmöglich.

Ich weiß nicht, ob Sie eine Vorstellung davon haben, wie viel bzw. wie wenig heutzutage eine Berufsanfängerin oder ein Berufsanfänger, Steuerklasse 1, auf einer 50 %-Stelle verdient. Ich dachte, ich wüsste es in etwa, bis ich mir die genauen Zahlen unserer Landeskirche vom Verwaltungsamt geben ließ: brutto 1095,49 € netto 837,66 €

Ich frage mich, ob die Gemeindeglieder eigentlich wissen, wie niedrig die Vergütung ihrer Kirchenmusikerin oder ihres Kirchenmusiker auf einer 50 %-Stelle eigentlich wirklich ist!

Die Armutsgrenze für die Lebensmittelausgabe „Laib und Seele“ der Berliner Tafel liegt übrigens bei 900 €

Ein Kirchenmusiker, nennen wir ihn W., etwas über 30 Jahren, ledig, erhält also ein Nettogehalt von unter 900 € auf einer 50 %-Stelle. (Davon müsste er auf dem Land übrigens noch einen PKW als notwendiges Arbeitsmittel finanzieren!).

Zusätzlich zu seiner Stelle hat er eine Reihe „Muggen“ (das sind auswärtige Konzerte auf Honorarbasis), davon kann er im Normalfall ganz gut leben. Leider kann er gerade in der Adventszeit nicht alle annehmen wegen der vielen Zusatztermine in der eigenen Gemeinde. Die Honorarsätze sind übrigens (gerade hier in Berlin) erschreckend niedrig.

Eine Wohnung in der Nähe seiner Gemeinde kommt für ihn leider nicht in Frage, da dieser Stadtteil gerade sehr angesagt und entsprechend überteuert ist. Aber auch in einem günstigeren Stadtviertel findet er eine Wohnung, die über dem Niveau einer Studentenwohnung liegen soll, nicht aus eigener Kraft, sondern nur mit Hilfe einer Mietbürgschaft von Dritten.

W. war kürzlich krank, länger als sechs Wochen. Da er aber von dem niedrigen Krankengeld nicht leben konnte und in dieser Zeit ja auch keine Zusatzverdienste

hatte, ließ er sich nach 6 Wochen gesundschreiben und nahm 2 Wochen Resturlaub bis zur endgültigen Genesung.

An die spätere Rente von W. wollen wir gar nicht denken, das ist ja auch noch über 30 Jahre hin, und bis dahin hat er hoffentlich lange Jahre eine volle Stelle gehabt!

Ich hoffe, dieses kleine Beispiel zeigt, auf welch dünnem Eis sich die Kolleginnen und Kollegen mit einer 50%-Stelle bewegen. Man kann natürlich W. raten, sich schnellstens eine volle Stelle zu suchen, und wahrscheinlich hätte er auch Erfolg dabei. Aber er liebt seine Gemeinde, er hat viele Ideen, er übt gerne viel Orgel und möchte erst mal für die nächsten Jahre genau hier Kirchenmusik machen. Und er hat natürlich die Hoffnung – wie viele Kolleginnen und Kollegen – dass die Gemeinde ihm vielleicht doch mal 10 oder 20 % RAZ drauflegt.

Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die noch ein zweites ergänzendes Arbeitsverhältnis z.B. an einer Musikschule, an einer allgemeinbildenden Schule oder in einer anderen Gemeinde haben, sind zwar vielleicht wirtschaftlich nicht in einer ganz so prekären Situation wie der Kollege W., haben dafür aber noch mehr mit der Koordinierung ihrer verschiedenen Tätigkeiten und einer permanenten zeitlichen Überforderung zu kämpfen, zumal die beiden Arbeitgeber oft nicht viel Rücksicht aufeinander nehmen und sich im schlimmsten Fall sogar gegenseitig als Konkurrenten betrachten.

Noch gravierender ist vermutlich auf Dauer die künstlerische bzw. musikalische Unzufriedenheit: die Kirchenmusikerin oder der Kirchenmusiker möchte oft gerne mehr machen in der Gemeinde, z. B. häufiger proben, eine Gruppe trennen oder eine neue gründen, Extraproben ansetzen, oder auch eine neue Konzertreihe einführen. Die interessierten Menschen dafür sind auch da, aber mit 50 % Arbeitszeit ist man schnell am Limit. Die Gemeinde erwartet immer mehr als die Arbeitszeit hergibt, weil die unsichtbaren Vorbereitungs- und Übzeiten den Nichtmusikern überhaupt nicht bewusst sind. Eine kirchenmusikalische Teilzeitstelle brems gegenüber einer Vollzeitstelle die gesamte musikalische Entwicklung einer Gemeinde: sinnvolle und mögliche Gruppen unterbleiben, weil sie nicht finanzierbar sind. Das hat wiederum Einfluss auf die Entwicklung von bestehenden Gruppen.

Für die meisten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ist die Vielseitigkeit der Gemeindegarbeit in ihrer ganzen Breite attraktiver als die Festlegung auf nur einige Arbeitsbereiche, z.B. Kantorei und Orgeldienst, wie sie bei einer Teilzeitstelle nötig ist. Nur mit einer vollen Stelle hat eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker die Möglichkeit, wirklich in eine Gemeinde hineinzuwirken und die Menschen an sich zu binden.

Und nur eine volle Stelle ermöglicht die Konzentration in der kirchenmusikalischen Arbeit auf die eine Gemeinde, ohne die eine künstlerische Entwicklung des Kirchenmusikers oder der Kirchenmusikerin und damit eine befriedigende Arbeit über Jahre oder Jahrzehnte nicht stattfinden kann.

Weitere ehrenamtliche Arbeit in der Gemeinde oder auch überregionale Ehrenämter wie Mitarbeit im Kirchenmusikerverband oder in der Gewerkschaft ist für einen nur zu 50% angestellten Kirchenmusiker kaum möglich, weil die freie Zeit ja dringend zum Geldverdienen genutzt werden muss. Auch der Besuch von Konventen und Dienstbesprechungen kollidiert oft mit notwendigen Nebentätigkeiten. Dies bringt oft Ärger, und manche Gemeinden sind da auch bei ihren teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern wenig einsichtig.

Andererseits ist aber z.B. Kollege W. trotz seiner 50%-Stelle noch der einzige hauptamtliche Mitarbeiter in seiner Gemeinde außer dem Pfarrer, und er muss natürlich einspringen und alles organisieren, wenn der Pfarrer ausfällt, bis hin zur Gemeindegemeinderatswahl, weil die Ehrenamtlichen sich nicht wirklich auskennen.

Seit knapp zwanzig Jahren versucht unsere Landeskirche, die EKBO, durch eine klare Arbeitszeitrichtlinie die zeitliche Überforderung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf Teilzeitstellen einzugrenzen. Dies gelingt nur teilweise. Zunehmend wird die Arbeitszeitrichtlinie von Gemeinden in Frage gestellt, insbesondere im Hinblick auf die 20 % Grundübzeit (= knapp 8 Stunden pro Woche), die bei uns auch für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf einer halben Stelle mit Organistendienst vorgesehen sind. Immer schwerer wird es, der Arbeitgeberseite deutlich zu machen, dass zur Bereithaltung und Weiterentwicklung der Spielfähigkeit einer Musikerin oder eines Musikers ein Minimum an bezahlter Arbeitszeit zur Verfügung stehen muss, unabhängig davon, ob man zu 50% oder 100 % RAZ angestellt ist.

### **Was für Möglichkeiten bleiben uns?**

Ich fasse zusammen: ein Angebot an kirchenmusikalischen Teilzeitstellen, besonders im Bereich von etwa 50% RAZ, ist eine notwendige Flexibilisierung des Marktes. Für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in besonderen Lebenssituationen, vornehmlich im jüngeren Alter, sind sie zeitweise attraktiv. Ein gewisses Angebot, vor allem im städtischen Bereich, ist deshalb durchaus zu begrüßen. Die Fluktuation auf solchen Stellen wird aber vermutlich relativ hoch sein. Im ländlichen Bereich sind kirchenmusikalische Teilzeitstellen kaum qualifiziert zu besetzen, zumindest nicht für einen längeren Zeitraum.

Als Konzept für die kirchenmusikalische Arbeit der Zukunft sind Teilzeitstellen jeder Art, also auch zu 80 % oder 90 %, völlig ungeeignet, weil sie nicht zu einer langfristigen Berufszufriedenheit der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker führen. Auch die meisten Gemeinden werden mit der Arbeit eines Teilzeit-Kirchenmusikers unzufrieden sein, was eine permanente Spannung hervorruft. Die Gemeinden müssen merken, dass sie sich selbst mit einer Teilzeit-Kirchenmusikstelle keinen Gefallen tun, auch wenn es vordergründig so aussieht: die Kollegin oder der Kollege kann sich - trotz unbezahlter Mehrarbeit - nie ganz der Arbeit in der Gemeinde widmen, weil sie oder er immer damit beschäftigt ist, genug Geld zum Leben dazuzuverdienen, was vielleicht funktioniert, aber enorm zeitaufwändig und anstrengend ist.

An eine Familiengründung ist in dieser prekären Situation nicht zu denken, deshalb wird eine Teilzeitstelle tatsächlich für viele nur eine Durchgangsstation sein – und auch für die Gemeinde keine wirkliche kirchenmusikalische Perspektive.

Die einzige Lösung, die angesichts immer leerer werdender Gemeindegeldkassen beiden Seiten bei guter Planung ein befriedigendes Ergebnis verspricht, ist nicht neu: mehrere Gemeinden finanzieren gemeinsam eine Kirchenmusikstelle, und diese dann zu 100 %. Dieses Konzept kann gut funktionieren bei Gemeinden, die in einer Region liegen und vielleicht ohnehin schon zusammenarbeiten. Denn gerade Kirchenmusik benötigt, wenn sie gut laufen soll, ein Ausstrahlungsgebiet, das weit über das Einzugsgebiet einer traditionellen Parochialgemeinde hinausgeht. Das kommt einem regionalen, übergemeindlichen Konzept von Kirchenmusik entgegen, und dies wird ja im übrigen vielerorts auch schon lange praktiziert.

Auch bei diesem Konzept ist die Arbeit nicht unanstrengend für die Kirchenmusikerin oder den Kirchenmusiker, wenn man sich z.B. mit mehreren, vielleicht sogar konkurrierenden Gemeindegeldräten herumschlagen muss. Sie oder er hat aber mit einer vollen Stelle den Spielraum, die Arbeit nach den Bedürfnissen der Gemeinden der Region flexibel zu gestalten, ohne in einen engen Arbeitszeitrahmen eingebunden zu sein. Und sie oder er kann sich mit ganzer Arbeitskraft, nämlich zu 100 %, für die Gemeinden einsetzen!

Eine solche Stelle gibt dann, wenn sie gut strukturiert ist, der Kirchenmusikerin oder dem Kirchenmusiker mehr Raum für eigene Akzentsetzungen und künstlerische Entwicklungen, und führt damit zu größerer Zufriedenheit in der Arbeit. Sie ist damit nicht länger Durchgangsstation, sondern kommt auch als „Lebensstelle“ in Frage.

Ganz problematisch sind im übrigen Stellen für mehrere Gemeinden, die gar nicht mehr mit 100 % RAZ ausgestattet sind, sondern schon von vornherein als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden. Wenn es sich um kleine Gemeinden mit geringem Potenzial handelt, lässt sich hier vielleicht noch eine halbwegs befriedigende Lösung finden, aber in den meisten Fällen aber wohl kaum.

Nur mit möglichst vielen Vollzeitstellen wird es der Kirche gelingen, das Berufsbild „Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker“ auf Dauer attraktiv zu halten und in den Gemeinden eine lebendige kirchenmusikalische Arbeit zu ermöglichen. Ein kirchenmusikalisches Konzept, das langfristig auf Teilzeitstellen setzt, ist dagegen zum Scheitern verurteilt.

*KMD Edda Straakholder*