

Wo stehen wir nach der Visitation des Jahres 2013 jetzt im September 2015?

Bericht des LKMD zu den einzelnen Punkten des Visitationsbescheides der Kirchenmusikvisitation

Zur Vorlage beim Konvent der Kreiskantor*innen 23.9.2015

Nur zum internen Gebrauch des Konventes

Punkt 1 (S. 22) Präambel

Dieser Punkt beschreibt die Analyse der Gesamtsituation der Kirchenmusik zum Zeitpunkt der Visitation, die m. E. treffend ist. Die Würdigung der zum Schluss eingegangenen Verpflichtung geschieht im Rahmen der Würdigung der einzelnen Unterpunkte.

Punkt 2 (S. 22f): Neuausrichtung der Arbeit der Mitarbeitenden

Grundzüge einer gemeinsamen Vision von „Kirchenmusik“ haben Frau Dr. Martini und ich mehrfach öffentlich dargelegt, davon auch zweimal auf Tagungen unserer Landessynode. Dass deren Umsetzung im Team erfolgen soll, bestärkt mich, diese Vision weiter zu verfolgen. Nach meiner Wahrnehmung haben sich alle Mitarbeitenden auch auf den intendierten Prozess der Umgestaltung im Team grundsätzlich eingelassen und an der Neustrukturierung nach ihren jeweiligen Möglichkeiten mitgewirkt (s. u.). M. E. hat sich die Teamarbeit auch tatsächlich verbessert, hinderlich ist allerdings sehr, dass die Arbeitsstelle, in der wir zusammengefasst sind, keine ausreichenden und zusammenhängenden Räume hat.

Punkt 3 (S. 23f): Arbeitsstelle

U. a. auf Grund einer längeren Abwesenheit der Referentin, Frau OKRin Schwarz, im Jahre 2014 sind die Vorbereitungen zur Errichtung der Arbeitsstelle seitens des Konsistoriums nicht im intendierten Zeitplan erfolgt. Der empfohlene Kontakt zu einem professionellen Coach wurde dennoch bereits während der Abwesenheit der Referentin gesucht. Die Hilfe dieses Coaches wurde auch so rechtzeitig in Anspruch genommen, dass m. E. zum 01.01.2015 die Voraussetzungen geschaffen waren, um als Team an die Arbeit zu gehen. Nach der Rückkehr von Frau Schwarz in den Dienst wurde die Arbeitsstelle von ihr in einem internen Vermerk zwar beschrieben, eine förmliche Inkraftsetzung dieses Vermerks ist m. W. bis heute aber weder durch das Kollegium des Konsistoriums noch durch die Kirchenleitung erfolgt.

Nach meiner Einschätzung arbeiten wir seit dem 01.01.2015 in einer „Als-Ob-Situation“ und Frau Schwarz war faktisch weiterhin die direkte Dienstvorgesetzte der einzelnen Mitarbeitenden. Es gibt weder eine Ordnung der Arbeitsstelle noch Klarheit für ihre institutionelle Verortung.

Ein wesentlicher Grund für die Verzögerung des Prozesses der Umsetzung der Umstrukturierung war auch der im Visitationsbescheid formulierte Prüfauftrag für eine Eingliederung der Arbeitsstelle in das AkD. Ich möchte hierzu nochmals ausdrücklich festhalten, dass die Eingliederungsabsicht der Arbeitsstelle in das AkD in keiner Weise mit den Betroffenen weder vor noch während der Visitation diskutiert wurde.

Einer Eingliederung in das AkD haben der LKMD, die Mitglieder der Arbeitsstelle, die Kammer für Kirchenmusik und der Konvent der Kreiskantor*innen nach Bekanntgabe des Visitationsbescheides umgehend widersprochen.

Ich bin nach wie vor der Meinung, dass eine selbständige oder an das Konsistorium ein- oder angegliederte Form der Arbeitsstelle die sachlich angemessenere Lösung ist als eine Eingliederung in

das AkD. Eine Zusammenarbeit mit einzelnen Bereichen des AkD ist damit nicht verhindert. Diese Zusammenarbeit geschieht ja auch bereits an verschiedenen Stellen.

Eine Entscheidung über den weiteren institutionellen Verbleib der Arbeitsstelle wurde auf Grund der beschriebenen Widerstände - anders als im Visitationsbericht intendiert - zurückgestellt, der jüngste Beschluss der KL hat allerdings die Thematik erneut aufgerufen, ohne dass ich erkennen kann, wie die von mir und der Kolleg*innenschaft angeführten Argumente entkräftet werden sollen.

Zu Punkt 4 (S. 25f): LKMD

Die Arbeit der Leitung in der Arbeitsstelle habe ich auch in der von mir beschriebenen „Als-Ob-Situation“ aufgenommen. Ich bemühe mich um ein gutes Arbeitsklima und guten Kontakt zu den Mitarbeitenden. Die tägliche Ansprechbarkeit besteht schon immer, meine Präsenz im Büro habe ich, soweit möglich, erhöht. Zwingende Außentermine nehme ich dennoch weiterhin wahr. Diese haben ein Ausmaß, das es allerdings selten möglich macht, an drei vollen Arbeitstagen pro Woche im Büro zu sein. Eine solche Präsenz macht zudem nur Sinn, wenn auch die anderen Mitarbeitenden in einem höheren Maße, als es ihnen bisher von ihrem jetzigen Arbeitsprofil und v. a. von der Raumsituation her möglich ist, anwesend sind.

Zu einer genaueren Fixierung meiner künstlerischen Tätigkeit und evtl. Nebentätigkeiten bin ich selbstverständlich bereit. Dies alles habe ich bereits vor der Visitation gegenüber meiner Dienstvorgesetzten angezeigt und die einzelnen Nebentätigkeiten werden auch in meinem Bericht zur Visitation benannt.

Insgesamt habe ich m. E. meinen Teil dazu beigetragen, um als Leiter der Arbeitsstelle arbeiten zu können und auftragsgemäß dem Referat in allen Fragen, die die Rahmenbedingungen der Arbeit der Arbeitsstelle betreffen, zugearbeitet. Dies betrifft sowohl die Beratung bei der Veränderung der Gesetze und Ordnungen als auch die zeitaufwändige Prüfung von externen Raumoptionen.

Der jüngste Beschluss der Kirchenleitung hat zu diesen Fragen nur teilweise Klarheit geschaffen. M. E. sollte die Arbeit an den Rechtsvorschriften unvermindert fortgesetzt werden, auch wenn nun noch eine Phase einer Konzeptformulierung dazukommt. Noch dringender ist es nach diesem Beschluss, für die Arbeitsstelle im Evangelischen Zentrum ausreichend Raum zu schaffen.

Zum Prozess der Überarbeitung der Rechtsvorschriften:

Der innerkonsistoriale Prozess bei der Vorbereitung eines neuen Ausführungsgesetzes hat sich u.a. wegen der Frage der Verortung der Arbeitsstelle langsamer entwickelt als geplant. Der jüngste Beschluss der Kirchenleitung reagiert auf diesen Umstand. Der Auftrag, eine Konzeption für die Kirchenmusik in der gesamten Landeskirche zu formulieren, bringt einen neuen Aspekt in die Diskussion, dessen Folgen für den Prozess der Veränderung der Rechtsvorschriften und der förmlichen Errichtung der Arbeitsstelle noch genauer bedacht werden müssen. Ich bin der Auffassung, dass die Formulierung eines Konzeptes eher eine Verzögerung der anstehenden Prozesse als einen substanziellen Erkenntnisgewinn bringt, da wesentliche Züge einer Kirchenmusikkonzeption bereits durch die Visitation und andernorts beschrieben wurden (vgl. die S. 12-20 des Visitationsberichtes, die Referate von Dr. Martini und mir vor der Landessynode sowie das Leitbild für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker aus dem Jahre 2011). M. E. könnten die meisten der anstehenden rechtlichen Veränderungen zügig vorbereitet und umgesetzt werden.

Zu Punkt 5 (S.26): Kuratorium/Kammer für Kirchenmusik

Eine Auflösung der Kammer für Kirchenmusik ist nur per Gesetzesänderung möglich, die bis dato nicht erfolgt ist.

Im Blick auf ein an die Stelle der Kammer tretendes Kuratorium spricht der Visitationsbescheid zwar von einer aufsichtlichen Funktion, die allerdings nicht nach dienst- und fachaufsichtlichen Aspekten differenziert wird.

Eine Prüfung, inwieweit ein Kuratorium innerhalb des AkD etabliert werden kann, hat m. W. nicht zu einem positiven Ergebnis geführt. Darum konnte offenbar auch nicht, wie vom Bescheid möglicherweise intendiert, mit dem 01.01.2014 ein Kuratorium innerhalb des AkD und *neben* der Kammer für Kirchenmusik errichtet werden.

Die Kammer für Kirchenmusik (in der derzeit auch die Mitarbeitenden in der Arbeitsstelle Mitglieder sind) hat zu Fragen von Aufgaben und Funktion eines Kuratoriums eine Arbeitsgruppe eingesetzt und deren Beratungsergebnis weitestgehend übernommen. Kernpunkt des aus diesem Prozess resultierenden Vorschlages der Kammer ist, die Dienstaufsicht über die Arbeitsstelle beim Konsistorium zu lassen und für ein Kuratorium stärker den Aspekt der konzeptionellen und fachlichen Begleitung für die Arbeitsstelle zu betonen. Dieser Vorschlag fand im m.W. innerkonsistorialen Beratungsprozess nur wenig Resonanz, ohne dass für mich erkennbar war, welche Argumente für das Konsistorium gegen den Vorschlag der Kammer sprechen.

Zu Punkt 6 (§. 26f): Studienleiterin

Seit Februar 2015 leitet Frau Dr. Martini auch das C-Seminar Berlin. Sie wird in ihrer Arbeit von mir und der Mitarbeiterin im Kirchenmusikbüro, Frau Winter, nach Kräften unterstützt. Vorteilhaft ist dabei, dass wir nebeneinander liegende Büros haben.

Der Visitationsbescheid nennt mit seinen Bemerkungen zur Arbeitsweise der Studienleiterin und mit der strukturellen Maßnahme der Ausbildungszentren bereits wesentliche Aspekte einer Konzeption für den pädagogischen Bereich der Kirchenmusik.

Die inhaltlichen Aspekte des Ausbildungsbereiches sind durch die bestehenden Ordnungen für die Eignungsnachweise und für die C-Prüfung hinreichend ausformuliert. Diese Ordnungen stehen auf der Höhe der Zeit, sind EKD-weit abgestimmt und bedürfen allenfalls redaktioneller Änderungen. Die Curricula für einzelne Fächer im Rahmen konkreter Ausbildungsangebote sind in Arbeit.

Vordringlich ist es darum, dass konkrete Ausbildungsangebote gemacht werden. Diese bestanden bzw. bestehen (neben dem C-Seminar) bereits im Bereich der Posaunenarbeit, mit dem Sommerorgelkurs, mit diversen Eignungsnachweis-Kursen und einem C-Kurs. Zusätzlich ist noch der Gemeindevorsänger-Kurs zu nennen, der schon viermal und jeweils mit sehr guter Resonanz im Kirchenkreis Oderland-Spree durchgeführt wurde.

Die zwischenzeitlich errichteten und besetzten Ausbildungszentren haben zusätzlich neue Impulse gesetzt, bzw. werden dies in Kürze tun. Zusammen mit dem neuen Populärmusikbeauftragten wird auch der Bereich Populärmusik künftig stärker Beachtung im Bereich Eignungsnachweis finden.

Dies ist alles Teil der geforderten Ausbildungskonzeption, die m. E. in die nun erbetene Gesamtkonzeption einer landeskirchlichen Kirchenmusik integriert werden sollte.

Unabdingbare Voraussetzung für das Gelingen einer solchen Konzeption, die auch nach der Einsicht der Visitationskommission nicht allein durch die Ausbildungsleiterin getragen werden kann, ist aber die Unterstützung durch zu gewinnende Multiplikator*innen. Diese rekrutieren sich vorwiegend aus der hauptberuflichen Kirchenmusikerschaft. Damit die Kirchenmusiker*innen diese Multiplikator*innenfunktion wahrnehmen können, müssen wir weiter daran arbeiten, dass die Bedeutung von Unterricht und der pädagogischen Dimension des Berufes in der Arbeit der Berufsgruppe einen entsprechenden Stellenwert bekommen kann. Dazu trägt die Arbeit der

Arbeitsstelle durch entsprechende Angebote (z.B. im Bereich Orgelmethodik) bei – es bedarf aber auch der Unterstützung durch die Anstellungsträger, indem sie in den Dienstbeschreibungen entsprechende Anteile für Ausbildungsaktivitäten vorsehen (Siehe auch dazu unten zu Punkt 18). D. h. zusammengefasst, dass es mit der Umstrukturierung der Arbeit der Studienleiterin und mit der Errichtung der Ausbildungszentren alleine nicht getan ist.

Im Bereich der Fortbildung kann die Fortbildungsbereitschaft der Kirchenmusiker*innen m.E. durch drei Maßnahmen gefördert werden. Erstens sollten die Dienstbeschreibungen und Planungen so strukturiert sein, dass Abwesenheiten für Fortbildungen möglich sind. Zweitens bedarf es noch klarerer Regelungen im Bezug auf die finanzielle Förderung von Fortbildungen durch die Anstellungsträger. Drittens sollte die Beratung der Kolleg*innen durch die Kreiskantor*innen, durch Frau Dr. Martini und durch weitere Mitglieder unserer Arbeitsstelle dazu führen, dass die Kolleg*innen für ihre jeweiligen beruflichen Bedürfnisse passende und sinnvolle Fortbildungen finden können, die darüber hinaus aber auch für ihre eigene berufliche und künstlerische Weiterentwicklung förderlich sind. Dies meint genauso Fortbildungen, die durch Frau Dr. Martini durchgeführt werden wie Fortbildungen anderer Anbieter.

Zu Punkt 7 (S. 28f): Posaunendienst

Die Eingliederung der beiden hauptamtlichen LPW in die Arbeitsstelle empfinde ich als einen wichtigen Beitrag zur vollen Integration des Posaunendienstes in die Kirchenmusik.

Im Blick auf eine dritte LPW-Stelle hat das Konsistorium durch eine Umfrage unter den Kirchenkreisen geklärt, dass eine solche Stelle nicht durch diese im Umlageverfahren finanziert werden kann. Zwischenzeitlich sind auch einzelne Kirchenkreise dazu übergegangen, eigene Beauftragte für Bläserarbeit anzustellen.

Mit Blick auf diese Klärungen und Prozesse haben die LPW auch noch keine neue Aufgabenverteilung erhalten. Auch der angeregte Beirat ist bisher nicht gebildet worden, nicht zuletzt deswegen, weil dafür noch keine rechtlichen Voraussetzungen geschaffen wurden.

Im Posaunendienst ist es Konsens, dass der Posaunenrat aufgelöst bzw. ersetzt werden soll und auch die Ordnung des Posaunendienstes den neuen Erfordernissen angepasst werden muss. Die bestehenden Ordnungen sind auch daraufhin im Posaunenrat durchgesehen worden. Das Beratungsergebnis des Posaunenrates hat m. W. aber noch zu keinem weiteren Beratungsprozess im Konsistorium geführt, hauptsächlich, weil es erst auf der Basis eines neuen Kirchenmusikgesetzes (bzw. Ausführungsgesetzes) sinnvoll erscheint, rechtlich nachrangige Ordnungen zu formulieren.

Unklar sind Rolle und Funktion von Frau Maria Döhler und Herrn Traugott Forschner in Bezug auf die Arbeitsstelle und die Posaunenarbeit überhaupt. Eine Klärung muss m.E. im Zuge der Erstellung einer neuen Ordnung und von Leitlinien herbeigeführt werden. Diese Erkenntnis unterstreicht die Dringlichkeit, in Fragen der Rechtsgrundlagen insgesamt substanziell weiterzukommen.

Zu Punkt 8 (S. 29): Populärmusik

Die Stelle des Popbeauftragten ist errichtet und besetzt. Herr Samuel Jersak hat am 07.09. seinen Dienst angetreten. Er hat zunächst mit 30 % DU begonnen und wird baldmöglichst auf 50 % aufstocken.

Zu Punkt 9 (S. 29f): Landessingwart

Herr Kirchbaum tritt spätestens im Mai 2018 in den Ruhestand. Erst bei einer Neubesetzung der Stelle kann der neue Stellenumfang von 50% RAZ realisiert werden. Eine inhaltliche Neuausrichtung

der Arbeit des LSW wird nicht zuletzt wegen des reduzierten Stellenumfangs erst bei der Klärung der Nachfolge von Herrn Kirchbaum erfolgen können.

Zu Punkt 10 (S. 30): Orgelwesen

Das Orgelwesen ist im Sinne des Visitationsbescheides neu geregelt worden. Eine gute Lösung ist dies m. E. nur insoweit, als es jetzt konkrete Zuständigkeiten und ein teilweise vereinfachtes Verfahren gibt. Durch das Fehlen eines kompetenten landeskirchlichen OSV fehlt allerdings das Element der Qualitätskontrolle. Dies hat schon kurzfristig zur Folge, dass die einzelnen OSV nach unterschiedlichen Standards arbeiten und kann mittel- oder langfristig dazu führen, dass das System an Niveau verliert und seine die ganze Landeskirche in gleicher Weise betreffende Legitimation verliert.

Zu Punkt 11 (S. 30f): Büro

Die schwierige Personalsituation konnte zwischenzeitlich erfolgreich verändert werden. Die neue Mitarbeiterin, Frau Winter, arbeitet zur vollsten Zufriedenheit von Frau Dr. Martini und mir. Sie hat auch im Zuge des Umstrukturierungsprozesses neue und verantwortungsvollere Aufgaben übernommen. Misslich ist, dass das Konsistorium einem daraufhin - und durch die Visitation angeregten - gestellten Antrag auf Höherdotierung der Stelle nicht zustimmen konnte. Die Weiterentwicklung der Arbeitsstelle und damit des Arbeitsprofils von Frau Winter ist aber noch nicht abgeschlossen, weswegen wir beabsichtigen, einen solchen Antrag erneut zu stellen.

Der DU der Mitarbeiterin im Posaunendienst kann demgegenüber erfreulicherweise und voraussichtlich für 2 Jahre um 20 % erhöht werden. Der besseren Integration in den Gesamtzusammenhang des Büros standen bisher IT- und v. a. räumliche Aspekte im Weg. Die IT-Aspekte werden derzeit bearbeitet.

Zu Punkt 12 (S. 31): Musik in Kirchen

Die Abwicklung von "Musik in Kirchen" und Überführung in "Kultur in Kirchen" ist erfolgt. Dies ist nicht ohne diverse Proteste und einen relativ heftigen "Wellenschlag" bei den bisherigen Nutzern geschehen. Die Umsetzung sowie die „Nacharbeit“ im Zuge dieser Abwicklung haben zeitweise erhebliche Ressourcen beansprucht und sind immer noch nicht völlig abgeschlossen. Derzeit bestehen noch Außenstände von ca. 10.000 €, die eingetrieben werden müssen.

Zu Punkt 13 (S. 31): Gesetzliche und sonstige Regelungen

S.o. passim. Bis auf die Neuordnung des OSV-Wesens ist hier noch nichts abschließend erfolgt.

Zu Punkt 14 (S. 31) Notenbibliothek

Auch hierzu ist durch das Konsistorium noch nichts abschließend erfolgt.

Zu Punkt 15 (S. 32) Kreiskantorate

Die Kirchenkreise haben der Bitte der Kirchenleitung nicht völlig entsprochen. Der jüngste Antrag der KK Barnim, Prignitz und OHV an die Landessynode in Sachen Kreiskantorate richtet sich sogar zu Teilen gegen diese Bitte.

Mehrheitlich sind allerdings die Kirchenkreise dazu übergegangen, Stellenanteile für Kreiskantorate auszuweisen. Einige wenige Kirchenkreise tun sich aber noch schwer, die bisherige ehrenamtliche Struktur abzulösen, was zur Folge hat, dass dort die sich in unserer Landeskirche insgesamt verändernden Erwartungen an Kreiskantor*innen die betroffenen Kolleg*innen in Schwierigkeiten

bringen können. Zu diesem Themenkomplex wünsche ich mir im Blick auf die Bewusstseinsbildung eine dauerhafte Unterstützung durch die kirchenleitenden Personen.

Zu Punkt 16 (Stellenpläne, Anstellungsträgerschaft)

Hierzu gilt Analoges wie zu Punkt 15. Die Diskussion um die Grundübzeit zeigt, dass es doch noch eine Tendenz zu Teilzeitstellen gibt, bei denen sich dann das Problem der Grundübzeit verschärft stellt. Dabei zeigt der Stellenmarkt schon bei Vollzeitstellen, dass es manchmal schwer ist, für diese ausreichend Bewerber zu finden.

Zu Punkt 17 (S. 32): Vernetzung

Dieser Hinweis wird von mir immer in Beratungszusammenhängen gegeben. Ich habe in diesem Zusammenhang die Idee, einen Förderpreis für vorbildliche Zusammenarbeit durch die Kirche und z. B. das Land Brandenburg gemeinsam ausloben zu lassen und werde zu gegebener Zeit dahingehend initiativ werden.

Zu Punkt 18 (S. 33) Stellung der Kirchenmusik in den Gemeinden, Nachwuchsförderung

Hier bedürfte es m. E. konkreterer Verpflichtungen durch entsprechende Regelungen. Z. B. könnte im in einem landeskirchlichen Kirchenmusikkonzept oder sogar gesetzlich festgehalten werden, dass (bis zu?) 15 % der Brutto-RAZ der Hauptamtlichen in einem KK für Ausbildung zur Verfügung gestellt werden sollen.

Des Weiteren ist geschehen:

Die landeskirchliche Kirchenmusik hat inzwischen eine eigene Webpräsenz. (www.kirchenmusik-ekbo.de), die kontinuierlich verbessert und ausgebaut wird. Ein Newsletter ist in Planung.