

Umfrage des Netzwerkes Kirchenmusik zur künftigen Organisation der Kirchenmusik in Sachsen (Frühjahr 2011)

Fragen:

1. Wenn auch an der Kirchenmusik gespart werden muss, besteht die Wahl, die musikalische Versorgung in der Fläche möglichst lückenlos aufrecht zu erhalten (nur auf niedrigerem Niveau als bisher) oder "Leuchttürme" zu schaffen (regional wirksame zentrale Kirchenmusik-Stellen in größeren Orten) und damit bewusst Lücken im ländlichen Bereich einzuplanen. **Was ist aus Ihrer Sicht die bessere Lösung?**

Volle Versorgung der Fläche auf niedrigerem Niveau / "Leuchttürme" - und Lücken dazwischen / eine dritte Lösung, nämlich:

2. **Ihr Hauptargument für diese Entscheidung?**

3. Zur Zeit sind die meisten hauptberuflichen Kirchenmusiker/innen in Sachsen in Teilzeit angestellt, z.B. mit 70% auf einer B-Stelle. Soll das in Zukunft so bleiben, oder soll es Ihrer Meinung nach künftig im hauptamtlichen Bereich vor allem 100%-Stellen geben (dann sicher in geringerer Anzahl)?

Die künftigen Normal-Anstellungen im hauptamtlichen Bereich (A- und B-Stellen) sollten sein:

100%-Anstellungen, allerdings in geringerer Anzahl / Teilanstellungen wie bisher / eine dritte Lösung, nämlich:

4. **Ihr Hauptargument für diese Entscheidung?**

5. Viele Kantor/innen arbeiten in Schwesterkirchgemeinden, Kirchspielen oder anderen regionalen Strukturen. Ist es noch angemessen, dass eine dieser Gemeinde allein Anstellungsträger ist? Alternativen wären die Anstellung beim Kirchenbezirk oder (wie bei Pfarrer/innen) bei der Landeskirche.

Kirchenmusiker/innen sollen künftig angestellt sein

bei einer Gemeinde / beim Kirchenbezirk / bei der Landeskirche

6. **Ihr Hauptargument?**

7. Die meisten Kirchenmusiker/innen in der sächsischen Landeskirche sind nicht hauptberuflich angestellt, sondern mit zehn bis fünfzig Prozent. Diese Kolleg/innen sind von Strukturveränderungen ebenfalls stark betroffen. **Welche Ideen haben Sie, um die Situation der nebenamtlichen Kirchenmusiker/innen (C-Stellen) zu verbessern?**

8. Im Jahr 2025 gibt es in Sachsen voraussichtlich 21% weniger Gemeindeglieder als heute - und entsprechend weniger Personalstellen. Inhalte und Aufgabenfelder werden sich verändern. Aus Ihrer Sicht: Wie soll die sächsische Landeskirche das Berufsbild (oder mehrere Berufsbilder?) Kirchenmusik bis 2025 entwickeln? **Ich halte folgende Veränderung des Berufsbildes Kirchenmusik für notwendig:**

Ihr Ausbildungsabschluss: A / B / C

Ihr Anstellungsumfang in Prozent:

Umfrage-Ergebnisse

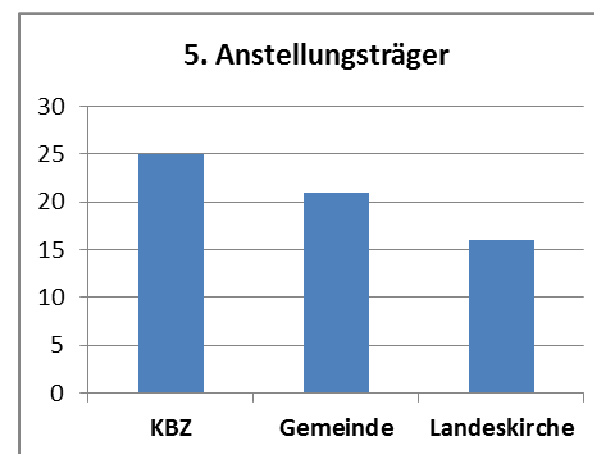
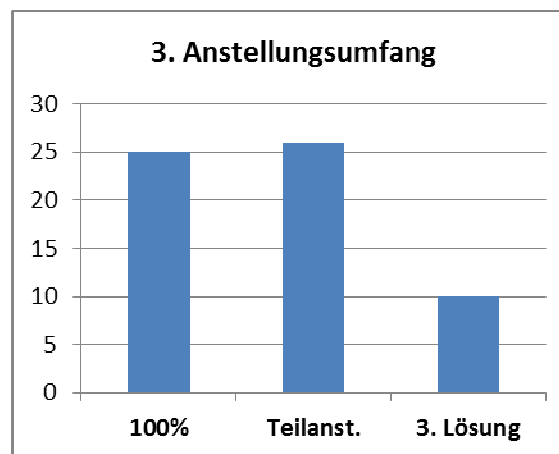
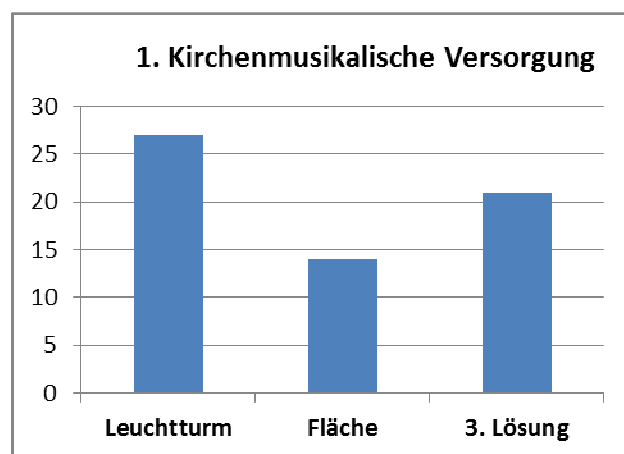
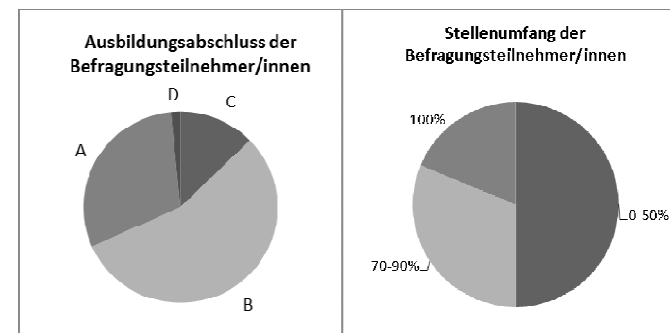
„Abstimmung“

An der Umfrage haben sich 64 Kirchenmusiker/innen beteiligt.

Frage 1: kirchenmusikalische Versorgung	Leuchtturm: 27 (44%) 6 A, 16 B, 5 C durchschn. Anst. 60%	Fläche: 14 (22%) 7 B, 6 C, 1 D durchschn. Anst. 33 %	3. Lösung: 21 (34%) 2 A, 12 B, 7 C durchschn. Anst. 53%
---	---	---	--

Frage 3: Anstellungsumfang	100%: 25 (41%) 8 A, 12 B, 5 C durchschn. Anst. 57%	Teilanstellungen wie bisher: 26 (43%) 18 B, 8 C durchschn. Anst. 50%	3. Lösung: 10 (16%) 5 B, 5 C durchschn. Anst. 49%
--------------------------------------	---	---	--

Frage 5: Anstellungsträger	Kirchenbezirk: 25 (40%) 4 A, 16 B, 5 C durchschn. Anst. 55 %	Gemeinde: 21 (34%) 1 A, 12 B, 8 C durchschn. Anst. 46%	Landeskirche: 16 (26%) 3 A, 7 B, 6 C durchschn. Anst. 54%
--------------------------------------	---	---	--



Umfrage-Ergebnisse (Text-Aussagen):

Frage 2 - Argumente für ...

(die Zahlen bedeuten mehrfache Nennung eines Arguments)

Leuchtturm	Fläche	dritte Lösung
<p>14 ermöglicht qualitativ hochwertige Arbeit in der Region</p> <p>9 die Entwicklung führt schon jetzt dahin</p> <p>5 Koordinierung und Begleitung von Neben-/Ehrenamtlichen</p> <p>5 Höhepunkte in der Fläche gestalten</p> <p>4 attraktive zentrale Musizierkreise</p> <p>3 nur so entstehen (attraktive) Stellen, von denen jemand leben kann</p> <p>3 flächendeckende Arbeit bedeutet unerfüllbare Erwartungen an Kirchenmusiker</p> <p>3 Widerstände der Gemeinden befürchtet</p> <p>Gemeindeaufbau!</p>	<p>6 Basisarbeit ist notwendig (kleine Orte nicht benachteiligen), die Fläche muss versorgt werden</p> <p>5 Potenzial der kleinen Gemeinden nutzen</p> <p>3 Niveau ist nicht entscheidend</p> <p>2 Kirche und Beziehung vor Ort ist unverzichtbar</p> <p>weite Wege zur Musik sind unzumutbar</p> <p>aber musikalische Höhepunkte nur in größeren Städten</p> <p>Gemeindeaufbau!</p>	<p>10 Leuchtturm und Fläche vernetzen. Arbeitsteilung! Besondere Aufgaben für Regionalstellen: Ausbildung Ehrenamtlicher</p> <p>8 kein „entweder / oder“</p> <p>7 hohes Niveau erhalten</p> <p>4 mehr Ehrenamtliche ausbilden, planmäßig und mit Ressourcen untersetzt</p> <p>3 keine kirchenmusikalische Eventkultur, sondern (auch) kontinuierliche kirchenmusikalische Kleinarbeit</p> <p>2 Zentralisierung ist wenig erfolgversprechend und nicht wünschenswert. Zusammenspiel von Stadtkantoren, C-Musikern, D-Musikern</p> <p>2 spezielle regionale Anstellungen auch für Weiterbildung schaffen</p> <p>2 Gemeinden müssen selbst Verantwortung für Kirchenmusik übernehmen (Anzahl der Musik-Aktiven, Werbung von Ehrenamtlichen...)</p> <p>2 Honorartätigkeit besser bezahlen</p> <p>angemessene Stellenumfänge für Nebenamtliche (Problem: „Rufbereitschaft“ für Kasualien)</p> <p>Verschiedenheit geografischer Gebiete beachten</p> <p>Arbeitsteilung zwischen Stellen (nach Potenzial und äußeren Ressourcen der Gemeinden, auch mit Partnern außerhalb der Kirche)</p> <p>Neubeschreibung der Arbeitsfelder nötig</p> <p>Gemeindeaufbau! Musik als tragende Gruppen der Gemeinde</p> <p>Kontakt zu Gemeindegliedern durch Anstellung einer einzigen Person für Musik, Pädagogik und Verwaltung vor Ort erhalten</p>

Frage 4 - Argumente für...

(die Zahlen bedeuten mehrfache Nennung eines Arguments)

100%-Anstellung als Normalfall für B- und A-Stellen	Teilanstellungen wie bisher	dritte Lösung
<p>13 soziale Absicherung: von Teilanstellungen kann man nicht leben, auch die Altersversorgung ist prekär</p> <p>8 Teilanstellungen sind Ausbeutung – unangemessene Erwartungen; Arbeitszeitkalkulation unrealistisch</p> <p>6 hohe Qualität (Aufführungen, Kreativität) ist für Öffentlichkeitswirksamkeit der Kirchenmusik nötig, deshalb 100%</p> <p>5 bei Teilanstellungen gibt es real zu wenig Möglichkeiten für zweites Arbeitsverhältnis oder Nebentätigkeit (auch Widerstände der Gemeinden)</p> <p>2 Sachsen braucht attraktive Stellen!</p> <p>2 Ausbildung und Begleitung Ehrenamtlicher gehört bei 100% dazu und wird nur so möglich</p> <p>100% sind nötig für Gleichwertigkeit der MA im Verkündigungsdienst</p> <p>Finanzierung auch durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - selbständige Altersvorsorge auch für Pfarrer und Kirchenbeamte (2) - landeskirchliche Zuweisungen - Stiftung Kirchenmusik (Ephorie) - Sponsoren - Eigenbeteiligung der Gemeinden <p>100%-Stellen werden durch Kooperationsbereitschaft von Gemeinden möglich</p> <p>100% als Kantorkatechet, Kantor-Sozialpädagoge...</p> <p>100% ja, aber Stellenteilungen ermöglichen</p>	<p>13 Zweites Arbeitsverhältnis oder Nebentätigkeit werden möglich</p> <p>6 in jeder Stadt ein Kantor! bei 100% bleiben zu wenig Stellen übrig</p> <p>4 Verdienst reicht zum Leben (wenn die Eingruppierung angemessen wird)</p> <p>3 aber 100% Erwartung bei 70% Stelle ist unfair</p> <p>2 nicht unter 70% anstellen</p> <p>2 Gebiete werden sonst zu groß, Qualitätsverlust</p> <p>sonst bricht Kirchenmusik noch mehr ein</p> <p>mehr Leute schaffen mehr Arbeit</p> <p>C-Stellen sind noch problematischer</p> <p>z.Zt. kein Bewerber-Andrang bei 100%-Stellen</p>	<p>3 attraktive hauptamtliche Vollzeitstellen, aber auch Teilzeitstellen</p> <p>3 neues Berufsbild (Kombination mit anderen Berufen, Pädagogik, Verwaltung, Schulmusik, Katechetik)</p> <p>3 mehr regionale Arbeit, Gemeinden müssen zur regionalen Zusammenarbeit bereit sein</p> <p>3 Stellenbeschreibung/ Arbeitszeitberechnung muss stimmen</p> <p>trotzdem flexible Nebentätigkeit ermöglichen</p>

Anstellung beim Kirchenbezirk	Anstellung bei der Gemeinde	Anstellung bei der Landeskirche
<p>11 Streit mehrerer Gemeinden um den Kirchenmusiker vermeiden</p> <p>7 flexiblen Einsatz der Kirchenmusiker in der Region ermöglichen</p> <p>5 KBZ oder auch Landeskirche sind die bessere Anstellungsbasis</p> <p>4 klare, sachgerechte Aufgabenbeschreibung nötig</p> <p>4 rechtlich sicherer für Kirchenmusiker</p> <p>3 professionelle Personalführung ermöglichen</p> <p>3 einzelne Gemeinden haben künftig zu wenig Anstellungsprozente</p> <p>3 aber guten Kontakt zu den Gemeinden halten, kein ständiger Wechsel des Arbeitsortes</p> <p>3 bei Arbeitsschwerpunkt im Kirchspiel: Anstellung in einer Gemeinde, bei regionaler Arbeit: Anstellung im KBZ, bei überregionaler Arbeit: Anstellung bei der Landeskirche</p> <p>3 Anstellung beim KBZ passt zur aktuell wachsenden Bedeutung regionaler Arbeit</p> <p>2 steigender Bedarf an regionalen Angeboten, z.B. Weiterbildung</p> <p>2 Neustrukturierung bietet Entwicklungschancen</p> <p>2 stärkere Position des Kantors gegenüber den Gemeinden, Begegnen auf Augenhöhe</p> <p>2 mehr Eigenverantwortlichkeit und Gestaltungsfreiheit möglich</p> <p>KBZ näher an der Basis als Landeskirche</p> <p>auch Arbeit in einer einzelnen Gemeinde ist bei Anstellung im KBZ gut möglich</p> <p>Anstellungsverhältnis (Machtverhältnis) trennen von der inhaltlichen Zusammenarbeit Pfr./Kantor</p> <p>Gefahren</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisatorische Überforderung der Kantoren durch neue Struktur - fehlende Lobby für Kirchenmusik beim KBZ? 	<p>10 Verwurzelung vor Ort</p> <p>5 gute Kommunikation</p> <p>4 Befürchtung, sonst in der Region „herumgereicht“ zu werden, konkurrierende Ansprüche</p> <p>2 alle Varianten ermöglichen</p> <p>Gemeinde oder KBZ ist möglich, klare Aufgabenbeschreibung nötig</p> <p>Übergriffe des KV sind nicht durch regionale Anstellungen zu verhindern</p> <p>Zweifel an der Kompetenz und Übersicht des Kirchenbezirks</p> <p>schlechte Erfahrungen mit KBZ-Anstellung von Gemeindepädagogen</p> <p>Ressourcen (z.B. Noten, Instrumente) sind bei der Gemeinde</p> <p>nicht Diener zweier Herren</p> <p>Gemeindeanstellung schließt regionale Arbeit nicht aus</p>	<p>4 Streit mehrerer Gemeinden um den Kirchenmusiker vermeiden</p> <p>4 mangelnde Kompetenz der KV</p> <p>3 Stärkung der Kirchenmusik gegenüber den KV</p> <p>3 Gleicher Anstellungsträger wie bei Pfarrern</p> <p>2 verschiedene Anstellungsmöglichkeiten für unterschiedliche Situationen</p> <p>2 mehr Eigenverantwortlichkeit und Gestaltungsfreiheit möglich</p> <p>2 mangelnde Kompetenz der KBZ</p> <p>ermöglicht sachgerechte Strukturentwicklung in den Regionen</p> <p>Entscheidungen mit Blick fürs Ganze ermöglichen</p> <p>Anstellung beim KBZ hat sich in der EKM nicht bewährt</p> <p>Gehälter kommen schon von der Landeskirche</p> <p>vor Ort präsent sein</p> <p>klarer Dienstauftrag nötig</p> <p>Wählbarkeit in den KV</p>

Frage 7 - Welche Ideen haben Sie, um die Situation der nebenamtlichen Kirchenmusiker/innen (C-Stellen) zu verbessern?

(die Zahlen bedeuten mehrfache Nennung eines Arguments)

25 realistische Stellenbeschreibungen – keine Vollzeit-Erwartungen!

11 Zweitberuf selbstverständlich ermöglichen

7 gute Begleitung durch Fachaufsicht und Beratung (z.B. Musik-Empfehlungen), Vernetzung mit Kolleg/innen, Weiterbildung

6 klare Aufgabenbeschreibung und konzeptionelle Arbeit

6 Kirchenmusik mit anderen gemeindlichen (und außerkirchlichen) Arbeitsfeldern kombinieren

5 Bedeutung der Kirchenmusik in der Landeskirche und in der Gemeinde höher schätzen

5 Mitspracherecht der C-Kantor/innen bei Musik-Entscheidungen

5 40/60%-Regelung aufheben – Vorbereitungszeiten und Organisation dauern länger

4 Kasualien extra bezahlen

4 Anstellung durch finanz. Beitrag der Gemeinde erhöhen

3 respektvoller Umgang mit KM-Mitarbeitern, gute Kommunikation

3 besser bezahlen

3 keine Anstellungen unter 35%

2 zusammenhängende Dienstzeit / Freizeit

2 Teilnahmeverpflichtung an Dienstbesprechung und Konvent bei der Stellenkalkulation real berücksichtigen

2 nebenberufliche Anstellungen sind nur mus. Grundversorgung

2 auf keinen Fall größere Betreuungsgebiete schaffen, keine regionale Arbeit erwarten

2 Stellen an den Begabungen der Stelleninhaber/innen ausrichten

2 Mini-Stellen zu größeren Anstellungen zusammenfassen

2 Arbeit auf Honorarbasis ermöglicht mehr Flexibilität

2 kompetente Leitung

Wegezeiten berücksichtigen

Honorarordnung überarbeiten

Gruppen regional zusammenlegen

Öffentlichkeitsarbeit über Kirchenmusik und ihren Arbeitsalltag, auch zur Werbung

Kommunikationstraining, Selbstmanagement und Selbstbewusstsein stärken

zentrale Arbeitsbereiche der Landeskirche zugunsten der Basisarbeit reduzieren

Pfarrstellen zugunsten der Kirchenmusik reduzieren

von anderen Landeskirchen lernen

Frage 8 - Ich halte folgende Veränderung des Berufsbildes Kirchenmusik für notwendig:

(die Zahlen bedeuten mehrfache Nennung eines Arguments)

- 11 Vernetzung und Präsenz auch außerhalb der Kirche
- 9 Verkündigungsauftrag und Gemeindeaufbau in den Mittelpunkt stellen, Strukturen davon ableiten
- 9 Ehrenamt ausbauen, Kirchenmusiker bilden Ehrenamtliche aus und begleiten sie
- 9 soziale und pädagogische Kompetenz der Kirchenmusiker/innen steigern
- 8 Berufsbild im Verbund mit anderen kirchlichen Berufen weiterentwickeln
- 8 Allrounder sind nötiger als Spezialisten (Gemeindemusik statt Orgelkonzert; Klassik und Popular)
- 7 Spezialisierung, Schwerpunkte setzen, Spezial-Stellen aufbauen (in der Gemeinde oder regional, z.B. Kinder- und Jugendmusik, Ehrenamts-Ausbildung, Konzert)
- 7 Bedeutung der Kirchenmusik in der Landeskirche und in der Gemeinde höher schätzen
- 6 Zusammenarbeit / Fusionen von Gemeinden, um gemeinsam sozial abgesicherte Anstellungen zu gewährleisten und attraktive Projekte zu realisieren
- 6 missionarische Aktivitäten durch Kirchenmusik ausbauen
- 6 verstärkte Weiterbildung, auch Populärmusik, auch Supervision
- 6 Dreiergespann Pfarrer / Gemeindepädagoge / Kantor gleicher behandeln, gleichberechtigte Zusammenarbeit
- 5 mit dem vorhandenen Geld die Prioritäten anders setzen – auch zugunsten der Kirchenmusik
- 5 Teamarbeit verbessern, auch zwischen Kirchenmusikern
- 5 Qualitätssicherung
- 4 besser bezahlen
- 4 Kombination mit Zweitberufen, z.B. Schulmusik, Instrumentalpädagogik
- 4 Bedeutung von Management wächst
- 3 regionale Gegebenheiten berücksichtigen
- 3 Projektarbeit ausbauen und in die Stellenkalkulation einbeziehen
- 3 geistliche Kompetenzen, auch Seelsorge, ausbauen
- 3 Ausbildungsinhalte stärker vom Berufsbild ableiten
- 3 Kirchenmusik und Katechetik wieder verbinden
- 2 nicht mehr mit weniger Personal die gleiche Arbeit erwarten
- 2 evaluieren, welche kirchlichen „Dienstleistungen“ unverzichtbar sind und was dem Gemeindeaufbau dient
- 2 Pfarrstellen / Beamtenstatus / Gehaltsunterschiede zugunsten der Kirchenmusik reduzieren – gerechtere Verteilung der Ressourcen und der Einsparungen
- Kirchenmusik flächendeckend anbieten
- in Zukunft: Ehrenamtskirche?
- einheitliche 75%-Stellen für alle (A- bis C-Abschluss)
- den Beruf attraktiv machen: gute Arbeitsbedingungen
- realistische Arbeitszeitkalkulation erarbeiten
- Anstellung durch finanz. Beitrag der Gemeinde erhöhen
- Kasualien extra bezahlen
- Musizierkreise/Unterricht extra bezahlen lassen
- Nachwuchs gewinnen
- Christenlehre durch Reli ersetzen, dafür Kindermusik ausbauen
- von anderen Landeskirchen lernen



www.netzwerk-kirchenmusik.de

Auskünfte zur Umfrage: Kantor Reinhard John, Tel. 0351 4112142, e-mail john-musik@web.de