

**Kirchengesetz zur Ordnung des kirchenmusikalischen Dienstes
in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
(Kirchenmusikgesetz - KiMuG)
Vom 25. November 2021**

Begründung:**A) Zum Gesetz im Allgemeinen**

2015 beschloss die Landessynode auch für den Bereich der landeskirchlichen Kirchenmusik Kürzungsmaßnahmen von 25%. Dieser Beschluss war Impuls für eine Neustrukturierung des gesamten hauptberuflichen Arbeitsfeldes, die bis 2026 umgesetzt sein soll. Der Entwicklungsprozess umfasst unter anderem die folgenden Punkte:

1. Alle zurzeit angestellten hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen haben die Möglichkeit, zum 1.1.2022 in die landeskirchliche Anstellungsträgerschaft zu wechseln.
2. Die hauptberufliche Kirchenmusik gliedert sich in Fachbereiche, dabei werden die Bereiche Popularmusik und Kinder- und Jugendkantorat ausgebaut.
3. Hauptberufliche Kirchenmusik wird auf verschiedenen Ebenen organisiert und ausgeführt, z.B. von Fachbereichsleitungen, Profilkantoren und Bezirkskantoren.
4. Kirchenmusik wird in vier Kirchenmusikregionen (bzw. drei für die Posaunenarbeit) organisiert.
5. Die Profil- und Bezirkskantorate haben einen bedeutenden Arbeitsanteil in Kirchenkreis, Bezirk oder Kirchenmusikregion.
6. Alle hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen sind mit einem Stellenanteil an ein kirchengemeindliches Zentrum verortet. Diese Verortungen sollen insbesondere für Stadt-, Profil- und Bezirkskantorate zur besonderen Attraktivität der Stelle beitragen.

Die umfangreichen strukturellen und teilweise auch inhaltlichen Veränderungen erfordern eine grundsätzliche Novellierung des Kirchenmusikgesetzes.

Das Kirchenmusikgesetz beschreibt die Struktur der haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich Kirchenmusik. Es regelt die Gestalt der Kirchenmusik und ihre grundsätzlichen Aufgaben.

Das Landeskirchenamt erlässt ergänzende Vorschriften zum Kirchenmusikgesetz in Form von je einer Dienstordnung für den hauptberuflichen und den nebenberuflichen kirchenmusikalischen Dienst. In diesen werden die Tätigkeiten von Kirchenmusiker*innen geregelt und einzelne Themen des Kirchenmusikgesetzes vertieft. Kirchenmusikgesetz und Dienstordnung werden durch Stellenbeschreibungen mit einem Überblick über die Arbeitsfelder ergänzt.

Für alle Kantorate wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Kirchenkreisen und Verortungsgemeinden eine auf diesen Dokumenten basierende Dienstanweisung erlassen, die den konkreten Arbeitsauftrag beschreibt.

B) Zu den Vorschriften im Einzelnen**Zu § 1**

In § 1 werden die Rolle und der Auftrag der Kirchenmusik und der Kirchenmusiker*innen grundsätzlich und umfassend festgestellt. Sie ist gegenüber § 1 KiMuG 2007 leicht erweitert.

Die Aufgabe der Kirchenmusik wird in den ersten vier Sätzen differenziert. Festgestellt wird, dass die Kirchenmusik selbst Verkündigung ist. Die Kirchenmusiker*innen wirken an der Kommunikation des Evangeliums mit. Neu hinzugefügt werden die Aspekte des Gemeindeaufbaus sowie der theologischen und kulturellen Bildung durch Kirchenmusik sowie ihre Funktion als kulturelles Gedächtnis.

Zu § 2

Die bisherige Gliederung des kirchenmusikalischen Dienstes in hauptberufliche und nebenberufliche Beschäftigung sowie ehrenamtliche Tätigkeit wird beibehalten. Neu ist in der Struktur ab 2022 die Bildung von Kirchenmusikregionen. Mit diesen werden die Arbeitsbereiche der Profilkantorate räumlich zugeordnet und das Wirken eines Fachbereiches strukturiert in die Fläche transportiert. Für die Fachbereiche Populärmusik und Kinder- und Jugendkantorat sind vier Regionen gebildet, für den Fachbereich Posaunenarbeit – entsprechend der Anzahl der Landesposaunenwarte – drei.

Zu § 3

Zu Abs. 1: Die Arbeitsbereiche hauptberuflicher und nebenberuflicher Beschäftigung im kirchenmusikalischen Dienst sind weiterhin deutlich voneinander abzugrenzen. Beide sind auf ihre Art bedeutend. In der Regel unterscheiden sie sich beispielsweise in ihrer Professionalität, der Arbeitsintensität und der Wirkung. Die Definition der haupt- und nebenberuflichen Beschäftigung erfolgt wie bisher in diesem Gesetz originär für die Kirchenmusik und ist von anderen Definitionen der „nebenberuflichen Tätigkeit“, insb. im Steuerrecht zu unterscheiden.

Die Differenzierung zwischen Haupt- und Nebenberuf wird zunächst inhaltlich begründet. Entscheidend für die hauptberufliche Tätigkeit ist ein berufsqualifizierender Studienabschluss.

Aufgrund der Struktur der Kirchenmusikstellen im landeskirchlichen Stellenplan im Rahmen des Reformprozesses, die mit je 50% Stellenanteil in Zentrum und Fläche wirken, bedarf es für diese Stellen in der Regel einer Vollzeitstelle,

- da die Stellenkonstruktion immer die eng verknüpfte Arbeit in Zentrum und Fläche beinhaltet,
- da eine Komm- und Gehstruktur zu bedienen ist und
- qualifizierte Bewerber*innen für diese Stellenprofile bei Teilzeitstellen kaum zu gewinnen sind.

Die landeskirchlichen Vollzeitstellen sollen möglichst mit einer Person besetzt werden. Somit soll adäquat der ganzheitliche und öffentlichkeitswirksame kirchenmusikalische Auftrag wahrgenommen werden. Stellenteilungen sind möglich. In der Regel gilt nur eine Anstellung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung als hauptberuflich.

Zu Abs. 2: Zunächst werden die zukünftigen Stellenprofile in landeskirchlicher Trägerschaft beschrieben, die 2019 als Modell synodal beschlossen wurden. Für eine Übergangszeit bis zur vollendeten Umsetzung der Strukturreform wird es weitere gemeindliche Stellen geben, die perspektivisch im Laufe der folgenden Jahre abgebaut werden. Die Stelle des Kantorats im Evangelischen Studienseminar ist als Teil des dortigen Bildungsauftrags nicht unmittelbar in die neue Stellenstruktur eingebunden.

Zu Abs. 3: Auch künftig können Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände Stellen selbst finanziert außerhalb des landeskirchlichen Stellenplans unter Einbeziehung der Fachberatung errichten.

Zu § 4:

Zu Abs. 1: Die Beschäftigung in einer hauptberuflichen Kirchenmusikstelle setzt eine bestimmte Qualifikation (Buchst. a) sowie die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche (Buchst. b) voraus.

Gegenüber der bisherigen Regelung im Kirchenmusikgesetz wird künftig für die hauptberufliche Tätigkeit in der Kirchenmusik nicht zwingend ein Studienabschluss „Kirchenmusik“ vorausgesetzt. Insbesondere in den Fachbereichen Posaunenarbeit, Popularmusik und Kinder- und Jugendkantorat soll die Möglichkeit bestehen, Absolvent*innen anderer Studiengänge anzustellen. Voraussetzung für eine Anstellung ist die Identifikation mit kirchlichen Formaten und kirchlichem Leben sowie eine Nachqualifikation in den kirchlichen Fächern.

Für hauptberufliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD vorausgesetzt. Zur professionellen Gestaltung von Kirchenmusik gehört die Fähigkeit, sich mit Theologinnen und Theologen, Pfarrerinnen und Pfarrer sowie ehrenamtlich Verkündigenden auf einer Ebene verständigen zu können. So müssen Antworten gefunden werden zu: Was ist stimmig für einen Anlass oder Festtag im Kirchenjahr? Wie wird ein Thema musikalisch für Glaubende im Kontext ihrer Tradition und doch in der heutigen Situation optimal kommuniziert? Wird die Gemeinde besonders einbezogen? Was wird ihr oder den Chormitgliedern erklärt und vorgestellt? Soll die Musik die Worte kontrastieren oder verstärken und fortsetzen? Wozu soll eine Gemeinde mit der Musik gebracht werden: in die Ruhe, ins Denken, ins Klagen, ins Loben, in die Begeisterung, in die Stille? Wird sie geschockt und aufgerüttelt, wird sie umhüllt und getröstet?

Kirchenmusik und die sehr unterschiedlichen Formate der Mitarbeit bestimmen die Ausbildungsgänge, Arbeitsfelder, Anstellungsformate und die daraus dann resultierende mehr oder weniger selbstständig zu verantwortende Tätigkeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern. Professionelle Musikerinnen und Musiker mit einer Festanstellung im Wirkungsbereich einer hauptberuflichen Stelle mit der Voraussetzung einer akademischen (Kirchen-)Musikausbildung sind im höchsten Maße eigenverantwortlich für ihr inhaltliches, programmatisches und öffentliches Tun. Sie arbeiten grundsätzlich und selbstständig im Bereich des Verkündigungsdienstes, sowohl bei der musikalischen Gestaltung von Gottesdiensten als auch bei Proben mit Ensembles und Chören, bei Konzerten und im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind sie hochgradig repräsentativ tätig. Grundvoraussetzung für eine kreative Gestaltung ihres Arbeitsbereiches und der daraus resultierenden Kommunikation ist ein evangelisches Profil mit den spezifisch evangelischen Merkmalen wie Rechtfertigungslehre, Kirchen- und Schriftverständnis sowie sakramentales Handeln in Taufe und Abendmahl.

Zu Abs. 2: Entsprechend der gemeinsamen Absprachen zwischen den Gliedkirchen der EKD wird eine Weiterqualifikation von Berufsanfängerinnen und -anfängern im Hinblick auf die berufspraktischen Fähigkeiten künftig obligatorisch. Mit dieser Weiterbildung sind Kirchenmusiker*innen in allen Landeskirchen anstellungsfähig. Im ersten Berufsjahr werden die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen in Form eines Mentorats begleitet. In den ersten beiden Berufsjahren müssen sie Module zu den Themenbereichen „Vermittlungsdimension des Kirchenmusikberufes“, „Gottesdienst“, „Kirchenmusik im Kontext praktisch-theologischer Fragestellungen“ und „Kirchliches Leitungshandeln und Rechtsfragen“ besuchen. Die Einzelheiten regelt eine Ordnung des Landeskirchenamtes.

Zu § 5

Zu Abs. 1 und 2: Die Ausdifferenzierung der kirchenmusikalischen Profile, auch bei nebenberuflicher Tätigkeit, ist inzwischen deutlich verstärkt. C-Prüfungen und Eignungsnachweise in einzelnen Fachbereichen sind üblich. Grundlage für die C-Prüfungen ist eine EKD-weit in allen

Gliedkirchen anerkannte Rahmenordnung für die Ausbildung nebenberuflicher Kirchenmusiker*innen. Damit wird ein Qualifikationsstandard festgelegt. Dieser ist bei den Stellenbesetzungen anzustreben. Aufgrund des Nachwuchsmangels auch im nebenberuflichen Bereich sind Ausnahmen möglich. Eine Flexibilität bei der Gleichstellung vergleichbarer Qualifikationsnachweise ist aus diesem Grund ebenfalls geboten.

Zu Abs. 3: Aufgrund des Verkündigungs- und Kommunikationsauftrages ist auch im nebenberuflichen Bereich eine Bindung an eine christliche Kirche durch das öffentliche Bekenntnis der Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung für eine Beschäftigung, vgl. Begründung zu § 4 Abs. 1. Auch in diesen Fällen wird eigenverantwortliche Tätigkeit und repräsentatives Handeln vorausgesetzt. Dieses ist, auch aufgrund der vertraglich regelmäßigen Arbeitszeit und -struktur, gegenüber hauptberuflich Tätigen jedoch eingeschränkt vorhanden. Die Tätigkeit ist eng an den Planungs- und Gestaltungsbereich der anstellenden Kirchengemeinde und an die zuständigen Pfarrerrinnen und Pfarrer gebunden, so dass auch Mitglieder anderer christlicher Konfessionen diesen Auftrag wahrnehmen können. Bei Mitarbeitenden in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen sind die eigenverantwortliche Tätigkeit und das Ausmaß repräsentativen Handelns in der Regel gering. Nach der sozialversicherungsrechtlichen Definition sind kurzfristige Beschäftigungen diejenigen, in denen im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als drei Monate (90 Kalendertage) oder insgesamt 70 Arbeitstage gearbeitet wird. Kurzfristig Beschäftigte arbeiten nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich. Daher ist hier eine kirchliche Bindung, die sich durch eine Kirchenmitgliedschaft ausweist, als Beschäftigungsvoraussetzung nicht konstitutiv.

Zu § 6

Über die Neubesetzung von Stellen entscheidet der Anstellungsträger. Bei der Stellenbesetzung von haupt- wie nebenberuflichen Kirchenmusiker*innen ist ein Beteiligungsverfahren und eine Fachberatung geboten. In einem Beratungsausschuss, der die für die hauptberufliche Kirchenmusik aufwändigen Vorstellungsverfahren begleitet, müssen Vertreter*innen der Ebenen mitwirken, in denen die/der Kirchenmusiker*innen tätig sind. Die Dienstordnung wird das Beteiligungsverfahren für die einzelnen Kirchenmusikprofile definieren.

Zu § 7

Grundsätzlich führen alle hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen die Dienstbezeichnung Kantorin oder Kantor. Die Leitungsfunktion der Fachbereichsleitungen und der Direktorin oder des Direktors der Kirchenmusikakademie wird zukünftig mit dem Titel „Kirchenmusikdirektorin“ oder „Kirchenmusikdirektor“ deutlich gemacht. Dieser Titel ist künftig nicht mehr ein von der Bischöfin oder dem Bischof vergebener Ehrentitel für besondere Leistungen. Bei einem zukünftig sehr kleinen landeskirchlichen Kollegium, in dem alle Mitarbeitenden hochqualifizierte und in die gesamte Landeskirche wirkende Leitungsaufgaben ausüben, kann dieser Titel nur schwer vermittelbar ehrenhalber vergeben werden. Diese Regelung unterstützt außerdem den besonderen Leitungsauftrag von Fachbereichsleitungen unter dem Vorsitz der Landeskirchenmusikdirektorin oder des Landeskirchenmusikdirektors im Team. Das Verfahren, den Titel an bestimmte Funktionen anzubinden, erfolgt in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck analog zu verschiedenen anderen Landeskirchen (z.B. Ev. Lutherische Landeskirche Sachsen, Ev. Luth. Landeskirche Hannovers).

Zu § 8

Mit der landeskirchlichen Anstellung aller hauptberuflicher Kirchenmusiker*innen soll auch die Dienstvorgesetztenfunktion vereinheitlicht werden. In der Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst wird beschrieben, wie die Vorgesetztenfunktion an die Landeskirchenmusikdirektorin oder den Landeskirchenmusikdirektor und an die Fachbereichsleitungen delegiert wird. Einzelne Bereiche sollen künftig weiterhin auf regionaler (Kirchenkreis) bzw. lokaler

(Kirchengemeinde) Ebene wahrgenommen werden, z.B. Urlaubsplanung, Jahresplanung, Konzertfinanzierung.

Zu § 9

Die Regelungen zum Fachvorsitz in der neuen Struktur der landeskirchlichen Beschäftigung folgen dem Grundsatz, dass dieser nach Möglichkeit von denjenigen Beschäftigten übernommen wird, die auf das Fachgebiet der Mitarbeitenden spezialisiert sind.

Zu § 10

Die kirchenmusikalischen Prüfungen für nebenberufliche Kirchenmusiker*innen (C-Prüfung und Eignungsnachweis) erfordern entsprechende Prüfungsordnungen. Grundlage hierfür ist unter anderem die Rahmenordnung für die C-Prüfung in Kirchenmusik im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 20. April 2010. Sie wurde von der Direktorenkonferenz für Kirchenmusik – Konferenz der Leiter der kirchlichen und staatlichen Ausbildungsstätten für Kirchenmusik und der Landeskirchenmusikdirektoren in der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossen. Diese Grundlage gewährleistet, dass kirchenmusikalische Prüfungen EKD-weit anerkannt sind. In § 5 Abs. 1 ist geregelt, dass zur Mitarbeitengewinnung vergleichbare Qualifikationen (z.B. der röm.-kath. Kirche) als Beschäftigungsvoraussetzung ausreichen. Auch das ist in den Gliedkirchen anerkannte Praxis.

Zu § 11

Auf Empfehlung des Kirchenmusikalischen Ausschusses der Landeskirche soll die kirchenmusikalische Fortbildungsstätte mit Sitz in Schlüchtern in „Kirchenmusikakademie“ umbenannt werden. Gründe dafür sind

1. Eine Fortbildungsstätte kann nicht kirchenmusikalisch sein.
2. In der Kirchenmusikakademie wird hauptsächlich die Ausbildung für den kirchenmusikalischen Nebenberuf durchgeführt.
3. In den durch Corona beeinflussten Krisenzeiten wurde in besonderer Weise deutlich, dass die Bezeichnung einer Akademie dem Status der im weltlichen Bereich vergleichbaren Ausbildungsstätten entspricht.

In der Kirchenmusikakademie werden zukünftig alle kirchenmusikalischen Bildungsbereiche zusammengeführt. Ausbildung- und Fortbildung findet zentral in Schlüchtern oder dezentral in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck statt. Je nach Fähigkeit, Neigung, Qualifikation und Möglichkeit sollen alle hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen am kirchenmusikalischen Bildungsprogramm mitwirken. Der Unterricht im Rahmen des Bildungskonzeptes gehört zur Dienstpflicht aller hauptberuflicher Kirchenmusiker*innen.

Zu § 12 bis 16

Die landeskirchliche Trägerschaft für hauptberufliche Kirchenmusiker*innen setzt eine sehr gute Kommunikationsstruktur zwischen und innerhalb der Ebenen voraus. Verschiedene reguläre Konferenzformate ermöglichen die Einbindung der gemeindlichen und kreiskirchlichen Ebene in die Entscheidungsprozesse. Neu ist dabei die Regionalkonferenz Kirchenmusik. In dieser wird insbesondere die Arbeit der Profilkantorate reflektiert und gesteuert. Durch Vernetzung und Zusammenarbeit soll diese kirchenmusikalische Tätigkeit das Zusammenwirken der Kirchenkreise befördern. Verpflichtend ist nun auch der Kirchenmusikausschuss auf gemeindlicher Ebene, in dem die Arbeit der haupt- und nebenberuflichen Kirchenmusiker*innen reflektiert, koordiniert und gesteuert wird. Dieser vom Kirchenvorstand einzusetzende Ausschuss berät z.B. zu Themen wie musikalische Jahresplanung in der Kirchengemeinde und Finanzierung von Veranstaltungen.

Zu § 17

Der Landesposaunenrat ist ein Gremium, das die überwiegend ehrenamtliche Arbeit der Posaunenchoräle berät und begleitet. Die Einzelheiten werden in einer eigenen Ordnung geregelt.

Zu § 18

Als Annex zur kirchenmusikalischen Arbeit soll der Dienst für das Orgel- und Glockenwesen mit einem eigenen Paragraphen künftig ebenfalls im Kirchenmusikgesetz aufgenommen werden.

Zu § 19

Das Landeskirchenamt kann ausführende Regelungen, insbesondere für den Dienst der Kirchenmusikerinnen und -musiker, erlassen (Dienstordnungen).

Zu § 20

Das neue Kirchenmusikgesetz tritt mit dem Beginn der synodal beschlossenen Überführung der bisherigen Beschäftigungsstruktur in die neue überwiegend landeskirchliche Struktur hauptberuflicher kirchenmusikalischer Beschäftigung in Kraft.