



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

für den Konvent der
Kirchenmusikdirektoren

KMD Albrecht Reuther
Hauptstraße 54
09634 Hirschfeld



KIRCHENCHORWERK
DER EV.-LUTH. LANDESKIRCHE
SACHSENS

Der Werkrat
Landesobmann Ekkehard Hübler
Augustusburger Str. 13
09557 Flöha



VEKM Sachsen e.V.

Vorsitzender:
Kantor Markus Mütze
Großmannstr. 3
01900 Grossröhrsdorf

An die
27. Landessynode der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
Synodalkanzlei
Lukasstraße 6
01069 Dresden

Hirschfeld, 13. März 2017

Eingabe an die 27. Landessynode zur Frühjahrstagung 2017

Begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Strukturpapiers „Kirche mit Hoffnung“

Die Umsetzung des Strukturpapiers „Kirche mit Hoffnung“ der Kirchenleitung beschäftigt zur Zeit alle Gremien in unserer Landeskirche vom Kirchengenossenschaftsrat bis zur Landessynode. Der Konvent der Kirchenmusikdirektoren, das Kirchenchorwerk und der Verband ev. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Sachsen e.V. haben sich ebenso mit dieser Problematik auseinandergesetzt. Im Ergebnis bitten die genannten Einrichtungen gemeinsam die 27. Landessynode um folgende begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Strukturpapiers „Kirche mit Hoffnung“:

1. Regelungen bei Anstellungsverhältnissen im Kirchenbezirk und Dienst in einer Struktureinheit (Region).

Die Kirchengemeinde verliert in zunehmenden Maße die Funktion als Anstellungsträger für Mitarbeiter, die in Zukunft für mehrere Kirchengemeinden einer Region tätig sein sollen. Da die Region nicht als Anstellungsträger gedacht wird, ist anzunehmen, dass in Zukunft Mitarbeiter im Verkündigungsdienst in zunehmendem Maße beim Kirchenbezirk angestellt werden. Damit fällt dem Kirchenbezirk als Anstellungsträger eine ganz neue Funktion zu, die bisher die Kirchengemeinde wahrgenommen hat. Waren bisher in der Hauptsache ephorale Mitarbeiter beim Kirchenbezirk angestellt, könnte sich diese Zahl in Zukunft stark erhöhen (30 – 50 Mitarbeiter im Verkündigungsdienst in einem Kirchenbezirk oder mehr). Dabei entstehende Fragen bedürfen einer Regelung:

- Wie werden die Struktureinheiten in Besetzungsverfahren eingebunden?
- Wie müssen die Personalausschüsse der Kirchenbezirksvorstände zusammengesetzt sein und welche Kompetenz wird von ihnen erwartet?
- Wer ist für die Personalführung des Mitarbeiters verantwortlich?
- Wer ist für den Mitarbeiter Ansprechpartner in Fragen des Dienstrechtes, der Dienstaufsicht?
- Wer erarbeitet die Dienstanweisung für den Mitarbeiter?
- Wie wird die Kommunikation zwischen Anstellungsträger, Struktureinheit und Mitarbeiter gewährleistet?

Wir bitten die Landessynode, diese Regelungen einzufordern.

2. Erhöhter Bedarf an finanziellen Mitteln des Orgelfonds durch starke Reduzierung der in einem Dienstverhältnis stehenden Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die im Papier Kirche mit Hoffnung beschriebenen Strukturanpassungsmaßnahmen werden im Bereich der Kirchenmusik zu einer starken Reduzierung der Dienstverhältnisse führen (Konzentration auf hauptamtliche Stellen, Wegfall vieler nebenamtlichen Stellen). Kirchengemeinden, die keine Personalkosten aus dem Stellenplan des Kirchenbezirks für kirchenmusikalische Arbeit erhalten, werden zur Zeit durch den Orgelfonds der Landeskirche unterstützt. Dieser Bedarf wird deutlich steigen.

Wir bitten die Landessynode zu prüfen, wie hoch der Bedarf in Zukunft sein wird, und den Orgelfonds entsprechend aufzustocken.

3. Schaffung von Anreizen für alternativer Finanzierungsformen kirchenmusikalischer Arbeit

Es ist davon auszugehen, dass bereits mit der Strukturanpassung 2019 nicht mehr alle kirchenmusikalischen Dienste (Kurrenten, Chöre, Instrumentalgruppen, Orgeldienste) durch die angestellten Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen abgedeckt werden können. Eine Anstellung aus eigenen Finanzmitteln der Kirchengemeinden wird nur begrenzt möglich sein. Ehrenamtliches Engagement wird diese Lücke nicht füllen können, da bereits jetzt dank der jahrelangen kontinuierlichen D-Ausbildung in vielen Bereichen kirchenmusikalische Mitarbeiter im Ehrenamt tätig sind. Um so wichtiger wird es in Zukunft werden, alternative Finanzierungsformen für kirchenmusikalische Arbeit zu finden (Förderkreise, Stiftungen, Sponsoren, Fundraising).

Wir bitten die Landessynode, Ansprechpartner zur Beratung alternativer Finanzierungsmodelle zu benennen, Anreize für alternative Finanzierungsformen und innovative Anstellungsmodelle zu schaffen und flexible Anstellungsformen zu ermöglichen. Allein die seit 20 Jahren sich wiederholenden Strukturanpassungen und Stellenkürzungen werden die Abwärtsspirale in der Entwicklung unserer Gemeinden nicht aufhalten. Es ist an der Zeit, dass kirchenleitendes Handeln Alternativen denkt, ermöglicht und befördert.

4. Bedeutung der Hochschule für Kirchenmusik Dresden als wichtiger Ausbildungspartner im Veränderungsprozess des Berufsbildes Kirchenmusiker

Das Berufsbild des Kirchenmusikers steht in Sachsen vor einschneidenden Veränderungen. Die im Papier „Kirche mit Hoffnung“ beschriebenen Verschiebungen von Kompetenznotwendigkeiten müssen geschult und von den kirchlichen Ausbildungsinstitutionen in den Blick genommen werden. Für den Bereich der Kirchenmusik ist dies nur in einer engen Zusammenarbeit mit der Hochschule für Kirchenmusik Dresden umsetzbar, da die Landeskirche keine Einflussmöglichkeit auf die Ausbildungsinhalte an anderen Hochschulen hat. Das gemeindeorientierte Ausbildungsprofil, die geistliche Prägung der Hochschule für Kirchenmusik Dresden und die Möglichkeit, Ausbildungsinhalte dem Veränderungsprozess anzupassen, unterstreichen die Bedeutung der Hochschule für die Landeskirche. Außerdem ist der Bedarf an kirchenmusikalischem Nachwuchs für die kommenden Jahre trotz einschneidender Stellenreduzierung auch für die Landeskirche Sachsens nachgewiesen.

Wir bitten die Landessynode, sich für den Erhalt der Hochschule für Kirchenmusik Dresden einzusetzen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Für alle Beratungen bitten wir um Gottes Geist und seine Führung.



Albrecht Reuther



Ekkehard Hübler



Markus Mütze