



DER WEG IN DIE PRAXIS

EINE DOKUMENTATION

KONSULTATIONSTAG

**Referendariat
für Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusiker**



Evangelische Kirche
in Deutschland

DER WEG IN DIE PRAXIS

EINE DOKUMENTATION

KONSULTATIONSTAG

Referendariat
für Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusiker

Impressum

Herausgegeben vom Kirchenamt der EKD
Herrenhäuser Straße 12 · 30419 Hannover
Telefon: 05 11/27 96 0 · Fax: 05 11/27 96 707
Rückfragen: stephan.goldschmidt@ekd.de
Download: www.ekd.de/praxis-kirchenmusik

Umschlaggestaltung/Satz: verbum GmbH
Titelbild: naphtalina/istockphoto.com

Dezember 2012

Inhalt

Vorwort	
<i>OKR Dr. Stephan Goldschmidt, Hannover</i>	7
I. Kirchenmusik als Teil der gemeinsamen Verkündigung?	
Eine Situationsbeschreibung	
<i>Studieninspektorin Marianne Gorka, Loccum</i>	9
II. Kirchenmusikalisches Praktikum in Württemberg	
<i>LKMD Bernhard Reich, Stuttgart</i>	17
III. Kirchenmusikalisches Praxisjahr in Bayern	
<i>KMD Ulrich Knörr, Rothenburg/Tauber</i>	23
IV. Personalentwicklung – mehr als ein Schlagwort?	
<i>Dr. Martin Martiny, ehem. Personalvorstand bei Vattenfall, Berlin</i>	28
V. Das Referendariat für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker – ein Vorschlag der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik in der EKD	
<i>LKMD Prof. Dr. Gunter Kennel, Berlin</i>	36
VI. Standpunkte zur zweiten Ausbildungsphase	
<i>Zusammengestellt von KMD Christoph Bogon, Schopfheim Redaktion: Pfr. Christian Binder, Hildesheim</i>	47
VII. Zusammenfassung des Prozessbeobachters als SWOT-Analyse	
<i>Pfr. Christian Binder, Hildesheim</i>	51
Nachwort	
<i>LKMD Prof. Dr. Gunter Kennel, Berlin</i>	53
Anhang	
Programm: Konsultationstag der EKD	56

Vorwort

Die Frage nach einer begleiteten Berufseintrittsphase für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wurde durch die Ständige Konferenz für Kirchenmusik im Jahre 2009 erstmals öffentlich gestellt.¹ Sie erscheine heute angesichts „der Fülle und der gewünschten Breite der musikalischen Inhalte und Stile“ notwendig zu sein. Außerdem seien viele wünschenswerte „über die musikalischen Aspekte hinausgehenden Kompetenzen“ nur schwer durch die Ausbildungsinstitute zu leisten².

Darum regte die Ständige Konferenz an, „den Weg vom Studium der Kirchenmusik zur gemeindlichen Realität als begleitete Berufseintrittsphase zu gestalten.“³ Es sei ein „Element sorgsamem Umgangs mit dem eigenen Nachwuchs, wenn man der Frage nachgeht, ob es nicht auch für Kirchenmusiker/innen so etwas wie ein ‚Vikariat‘ oder ‚Referendariat‘ geben sollte.“⁴

Die im folgenden dokumentierte Konsultationstagung greift diese Anregung der Ständigen Konferenz auf und knüpft bei den 2009 gegebenen konkreten Vorschlägen an: „Bei der Organisation dieser Ausbildungsphase sollte von vornherein über Landeskirchen übergreifende Verbände und eine sinnvolle Verknüpfung mit den Angeboten der Predigerseminare nachgedacht werden. Die Nähe zu den Predigerseminaren würde es zudem ermöglichen, angehende Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit angehenden Pfarrerinnen und Pfarrern frühzeitig zum gemeinsamen Entwickeln von positiven Kommunikationsmustern zusammenzuführen.“⁵

¹ „Kirche Klingt“. Ein Beitrag der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik in der evangelischen Kirche von Deutschland zur Bedeutung der Kirchenmusik in Kirche und Gesellschaft, Hannover 2009 (EKD-Texte 99).

² A.a.O., 32.

³ Ebd.

⁴ Ebd.

⁵ A.a.O., 32f.

Die vorliegende Dokumentation der vom Gottesdienstreferat der EKD am 19. Juni in Kassel veranstalteten Konsultationstagung gibt Einblicke in den gegenwärtigen Diskussionsstand sowie in die beiden bereits praktizierten Modelle in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Das Kirchenamt der EKD gibt die Dokumentation den Gliedkirchen zur Kenntnis und regt eine EKD-weite Diskussion über eine begleitete Berufseintrittsphase für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker an. Insbesondere wäre folgende Einschätzung der Gliedkirchen interessant:

- Ob ein mit dem Praxisjahr in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vergleichbares Modell auf Interesse stößt, bei dem Seminaranteile an wenigen Ausbildungsstätten gebündelt werden können.
- Oder ob einem auf der Konsultationstagung angeregten mehrjährigen Traineeprogramm der Vorzug zu gegeben sei, durch das Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf ihrer ersten Stelle durch Fortbildungsmaßnahmen der Berufseintritt erleichtert wird.

*Oberkirchenrat Dr. Stephan Goldschmidt,
EKD-Referent für Gottesdienst und Kirchenmusik*

I. Kirchenmusik als Teil der gemeinsamen Verkündigung? Eine Situationsbeschreibung

Marianne Gorka, Studieninspektorin am Predigerseminar der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers im Kloster Loccum

1. Die Situation I

Es ist Freitagabend, 22.00 Uhr. Pastorin A. verschickt eine Mail an den nebenamtlichen Kirchenmusiker B. mit dem Gottesdienstablauf für den kommenden Sonntag. B. wird die Mail am Samstag vorfinden. Als nebenamtlicher C-Kirchenmusiker ist er in der Choralbegleitung sicher. Musik zum Eingang und Ausgang hat er längst ausgewählt und geübt. Ob aber der Schwerpunkt des Gottesdienstes und seine Auswahl in irgendeiner Weise korrespondieren, wird er erst im oder nach dem Gottesdienst feststellen. Pastorin A. und Kantor B. sind ein eingespieltes Team. Sie verstehen sich gut. Eine gemeinsame Planung des „gewöhnlichen Sonntagsgottesdienstes“ ist zwischen ihnen aber weder üblich noch in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen. Allenfalls bei „besonderen Veranstaltungen“ gibt es längerfristige Überlegungen zur gemeinsamen Gestaltung.

So oder ähnlich lässt sich die „Normalsituation“ in den meisten Gemeinden beschreiben. Keinem der Beteiligten mangelt es an guten Absichten. Jeder der beiden Protagonisten würde auf Befragen sofort der These zustimmen: „Kirchenmusik ist Teil der Verkündigung“. Und dennoch bleiben im Gottesdienst die einzelnen Elemente oft unverbunden nebeneinander stehen und ihr Zusammenhang dem hoffentlich vorhandenen Gespür der Pastorin bei der Liedauswahl und einem gewissen Feeling für kirchenjahreszeitliche Stimmungen des Organisten überlassen. Ob es am Ende gut zusammenpasst, scheint Glücksache.

2. Die Situation II

Es ist Mitte Mai, ein Dienstag, 11:50 Uhr. Der KMD C. verschickt in seiner Gemeinde per Mail Liedvorschläge für die Zeit von Pfingstsonntag bis zum 12. Sonntag nach Trinitatis, also ein Vierteljahr im Voraus. Alle Vierteljahre kommt solch ein Liedplan mit sonntäglichen Vorschlägen für Eingangs-, Gradualied, Credo, Dankopfer und Austeilung inklusive je einem

Alternativ-Vorschlag. Die Mail geht an den zuständigen Gemeindepastor, den LKMD, der die Kantorei der Gemeinde leitet, sowie an alle anderen Kirchenmusiker und PastorInnen, die regelmäßig auftragsgemäß oder vertretungsweise dort ihren Dienst tun. So hat jede und jeder frühzeitig einen Anhalt und gute Anregungen für die gemeinsame Gottesdienstgestaltung. Einmal im Monat ist die Kantorei mit dabei, oft auch der Posaunenchor. In der Regel gibt es dann bis zum Mittwoch vorher die konkreten Absprachen für den kommenden Sonntagsgottesdienst, meist im persönlichen Gespräch, weil alle zumindest ihre Diensträume rund um die Kirche dicht beieinander haben und sich leicht gegenseitig aufsuchen können. So können theologische und kirchenmusikalische Fachkräfte sich gegenseitig beraten und austauschen, was denn der „Tenor“ des Gottesdienstes sein soll. Sie meinen, das kann ja nur ein Wunschtraum sein? Nun, ich darf sagen, in der Gemeinde, in der ich zuhause bin und zu der ich gehöre, ist auch dies so oder sehr ähnlich die Normalsituation. Und ich gehe gut-gläubig davon aus, dass dies kein Einzelfall ist, vor allem dort nicht, wo hauptamtliche Kirchenmusiker und -musikerinnen agieren. Aber auch andernorts, in der so genannten Provinz, könnte das gute Praxis sein.

Wer das nun aber weder „von Haus aus“ noch durch ein Studium mitbekommen hat, könnte durch eine entsprechende Praxiszeit (ein Referendariat) z.B. in unserer Gemeinde, aber bestimmt auch an vielen anderen Orten, eine gute Schule erleben.

Gleiches gilt entsprechend – und für die Perspektive stehe ich hier – für die angehenden Pastorinnen und Pastoren in ihrem Vikariat.

3. Das gemeinsame Wirken von Predigt- und Kantorenamt im Gottesdienst

Dass der Gottesdienst ein Gesamtkunstwerk sein kann, Ort eines bereits in der gründlichen Vorbereitung beginnenden komplexen kommunikativen Geschehens, ist eine liturgische Wiederentdeckung, die in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten begonnen hat und längst noch nicht zum Abschluss gekommen ist.

„Die entscheidende Form, in der sich die Gemeinde aktiv am Gottesdienst beteiligen und ihn mitgestalten kann, ist das Lied.“

Diese Hochschätzung von Wilhelm Stählin, veröffentlicht in dem 1963 erschienenen Buch „Die Feier des neuen Bundes“⁶, wird im Fortgang nicht mehr aufgenommen. Jüngere Handbücher der Liturgik thematisieren das kommunikative Geschehen zwischen den Handelnden zunächst nicht.⁷

„Ausgangspunkt aller kirchlichen Musik soll immer die die großen Taten Gottes im Lied verkündigende Gemeinde Jesu Christi sein. Alle davon abgeleiteten Vorgänge (chorische, solistische, instrumentale Musik) und damit verbunden das Hören von Musik müssen sich auf ihre Beziehung zu diesem Urfaktum des gläubigen Singens hin befragen lassen.“⁸

„Dabei kommt es auf katholischer Seite (Karl Gustav Fellerer) zu der Wahrnehmung, Musik kreise gewissermaßen konzentrisch um die Wortverkündigung herum entweder als Musik *des* Gottesdienstes [...], Musik *im* Gottesdienst [...] und Musik *zum* Gottesdienst [...].

Demgegenüber hat Oskar Söhngen von evangelischer Seite aus zwischen *kirchlicher Musik* (Musik für den unmittelbaren Gebrauch der Gemeinde Jesu Christi), *gläubiger Musik* (Musik in der Bindung an die Welt des christlichen Glaubens, vorwiegend mit ausgesprochen persönlich individuellem Gepräge [...]), *religiöser Musik* im weitesten Sinne [...]“⁹ unterschieden.

Erst die jüngere liturgische Bewegung kommt zu einer differenzierten Wahrnehmung der komplexen Kommunikationsaufgabe Gestaltung des Gottesdienstes durch Theologen und Musiker.¹⁰

Pastorin A. verfügte bereits vor ihrem Eintritt in das Vikariat über eine eigene kirchenmusikalische Praxis. Als Mitglied in Kantorei und Posaunenchor seit Jugendzeiten weiß sie, dass Chöre vordemokratische Unternehmungen sind. Der Chor singt, was der Chorleiter bestimmt. Fast unbemerkt hätte sich diese Praxis auch auf ihr pastorales Handeln am Gottesdienst übertragen. Glücklicherweise hat sie im Fachbereich Praktische Theologie an der Universität ein Liturgikseminar besucht. Auch die liturgische

⁶ Wilhelm Stählin, Die Feier des neuen Bundes, Kassel 1963, 63.

⁷ Vgl. Friedrich Kalb, Grundriss der Liturgik, München 21982.

⁸ Ebd., 107.

⁹ Ebd., 106. Hervorhebungen von dort.

¹⁰ Etwas Christian Grethlein, Grundfragen der Liturgik, Gütersloh 2001.

Ausbildung im Predigerseminar hat ihr überdies neue Einsichten und neue Freude vermittelt, Gottesdienste *gemeinsam* zu gestalten.

KMD C. und auch Kantor B. haben ihre kirchenmusikalische Sozialisation vor Zeiten ebenso in Kirchenchor und Posaunenchor erfahren. In ihrer jeweiligen Kirchenmusikerausbildung haben sie nicht nur kirchenmusikalische, sondern auch theologische Kenntnisse erworben, der eine intensiver, der andere in Form von Grundlagenkenntnissen. Orgelbau, Gemeindesingen, Bibel- und Kirchenkunde, Liturgik und Hymnologie, Musiktheorie und -praxis gehören zum Fächerkanon.

Haupt- und nebenamtliche Kirchenmusiker haben also gegenüber den Theologen einen ausbildungsspezifischen Erfahrungsvorsprung. Etlliche Vikarinnen und Vikare verfügen zwar über eine eigene gottesdienstliche und kirchenmusikalische Praxis. In der Mehrzahl aber sind ihnen Liturgie und Hymnologie noch recht fremd. Dennoch haben sie als Liturgen im Normalfall nach wie vor mehr „Macht“, Gottesdienste zu konzipieren. So sind Reibungsverluste im Konfliktfeld „Macht gegen Kompetenz“ geradezu vorprogrammiert – insbesondere dann, wenn zur sachgemäßen Ebene, die persönliche Ebene hineinspielt und es auf ihr nicht „stimmt“.

4. Die Ausbildung am Predigerseminar

Welche Möglichkeiten bietet die zweite Ausbildungsphase bei den Theologen, um diesem Kompetenzgefälle und den beschriebenen Defiziten zu begegnen? In der zweiten Ausbildungsphase wird vorausgesetzt, dass der Gottesdienst nach wie vor die (theologische) „Mitte“ der Gemeinde ist.

„Die Reformation hat [...] bei aller Weite der christlichen Freiheit den Begriff der Kirche ganz konsequent vom Gottesdienst her bestimmt. Denn im gefeierten Gottesdienst vergewissert sich die christliche Gemeinde ihres Grundes: der Erlösung in Jesus Christus. Und im gefeierten Gottesdienst kommt sie ihrer allerersten Pflicht nach: dem Lob Gottes.“¹¹

Die zweite Ausbildungsphase versteht sich nicht als Nachsozialisations-Container. Die Arbeit in den Predigerseminaren bewegt sich immer in einem Spannungsfeld von Vorerfahrungen (und mangelnden Vorerfahrungen),

¹¹ Wolfgang Huber, Evangelisch im 21. Jahrhundert. Hauptvortrag beim Zukunftskongress in Wittenberg 2007, 8. www.kirche-im.aufbruch.ekd.de/downloads/rv_wittenberg_neu.pdf.

eigener liturgischer Praxis (und deren Fehlen), Ausstattung und Möglichkeit der Vikariatsgemeinden und dem Interesse sowie der Kompetenz der Vikariatsleitenden. Sie kann auf während des akademischen Studiums erworbene Fähigkeiten zurückgreifen. Sie vertraut darauf, dass es in den jeweils ersten Gemeinden eine gelingende Kommunikation zwischen Pastor/in und Kantor/in zum Vorbild gibt und arbeitet darauf hin. Sie erhebt nicht den Anspruch, gleichsam letzte Ausbildungsimpulse zu geben, weil ein differenziertes Fortbildungsprogramm ihre Arbeit aufnimmt und weiterführt. Insofern muss das Angebot der Predigerseminare auf dem Weg zu einer gelingenden Verzahnung von Kirchenmusik und Predigtamt zu einem Gemeinschaftswerk Verkündigung im Gottesdienst vor allem bereit sein, die Angebote zu elementarisieren.

Die von Wolfgang Huber in Wittenberg beschriebene Hochschätzung des Gottesdienstes wird nicht erst im Verlaufe dieses Prozesses *erworben*, sondern bereits *vorausgesetzt*.

Der Vollständigkeit halber sei gesagt, dass die Hochschätzung des Gottesdienstes alle gottesdienstlichen Beziehungen umfasst: den Kindergottesdienst wie die Kasualien, die Andacht im Mitarbeiterkreis wie die liturgische Gestaltung des Volkstrauertages am Ehrenmal.

Darüber hinaus sollten – vor der Tatsache, dass der sonntägliche Gottesdienst an Bedeutung zu verlieren scheint – mehr und mehr auch andere Gemeindeaktivitäten kirchenmusikalisch in den Blick genommen werden als ganz eigenes Feld eines gelingenden oder möglichen Gemeindeaufbaus und -wachstums.

„Es ist eine vordringliche Aufgabe unserer Kirche, die Botschaft des Evangeliums auf vielerlei Weise so weiterzugeben, dass sie den Zeitgenossen klar, verständlich und lebensnah begegnet. Deswegen suchen wir den Dialog [...] sowie nach ansprechender Gestalt unserer Verkündigung.“¹²

Diese Aufgabenbeschreibung sowohl für den Gottesdienst als auch für den Konfirmandenunterricht gilt im Seniorenkreis, während eines Gemeindefestes oder an Schulen vor Ort. Für die Evangelisch-lutherische Landeskirche

¹² Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, Perspektiven und Schwerpunkte kirchlicher Arbeit in den nächsten Jahren. www.bayern-evangelisch.de/www/download/handlungsfeld1-2008.pdf.

Hannovers und ihr Predigerseminar im Kloster Loccum gehört die Ausbildung der Vikar/-innen im liturgischen Bereich zu den zentralen, in ihrem Umfang in den letzten Jahren stetig ausgedehnten Arbeitsfeldern.

- Theoretische Kenntnis, praktische Übung und reger Austausch in wechselseitiger Verzahnung sind dabei wesentlich.
- Die praktische Ausbildung im Liturgischen Singen und Sprechen geschieht über den gesamten Zeitraum des Vikariats verteilt sowohl zentral im Predigerseminar als auch dezentral in den jeweiligen Kirchenkreisen durch dazu beauftragte Kreiskantoren unter Fachaufsicht des Landeskirchenmusikdirektors.
- Die inhaltliche liturgische und hymnologische Ausbildung geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Referentinnen und Referenten des EKD-Zentrums für Gottesdienst und Kirchenmusik im Michaeliskloster Hildesheim, größtenteils unter deren Leitung.
- Über die Grundkenntnisse hinaus gehören Module wie Musik und Milieu, Theologie der Kirchenmusik, Neues Geistliches Liedgut, Pop- und Populärmusik in Gottesdienst und Gemeindeveranstaltungen, Neue Gottesdienstformen u.a. zum Curriculum.
- Um die Gesprächskultur und den Umgang zwischen Theologinnen und Kirchenmusikern zu fördern, gibt es innerhalb der Liturgischen Kurswochen Begegnungstage von Vikar/-innen und Studierenden der Kirchenmusik im Michaeliskloster Hildesheim. Dieser Austausch ist nicht zu unterschätzen im Blick auf die gegenseitige Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dadurch wächst das Verständnis für den jeweiligen Dienst, ein für das Erleben in den Vikariatsgemeinden und die spätere selbstständige Berufspraxis wesentlicher Punkt.
- Schließlich werden in den dafür vorgesehenen Kurswochen auch Fragen nach der Musik bei Kasualien (Umgang mit Musikwünschen, Einsatz von Musik) oder der Musik als einem Medium für Religionspädagogik und auch Seelsorge behandelt, um auch hier das Gespür für das ganzheitliche Potential von (Kirchen-)musik zu schulen und auszubilden.¹³

¹³ Vgl. Michael Heymel, Wenn Musik die Türen aufmacht, in: Lernort Gemeinde 22, 2004, 18-22.

Aus Sicht und Erfahrung des Predigerseminars muss das vorrangige Ziel sein, dass *vor* dem Erwerb von Spezialwissen in Liturgik und Hymnologie der Gottesdienst überhaupt erst einmal als inszenatorisches und ästhetisches Gesamtwerk verstanden wird, und zwar gleichermaßen als Hand- wie Kunstwerk – selbstverständlich nicht, ohne sich dabei der Differenz oder auch des Wechselspiels von opus hominum und opus Dei bewusst zu sein.

Wenn der Gottesdienst die Mitte der Gemeinde ist, dann wird es auch in dieser Phase der Ausbildung darauf ankommen, die Mitte erneut in die Mitte zu rücken und die unterschiedlichen Dienste und Begabungen in der Kirche auf diese Konzentration hinzuführen bzw. daraufhin zu befragen. Unumstritten ist, dass eine gut ausgebildete liturgische Kompetenz (Kirchen-)musik nicht nur integrieren will, sondern um ihre tragende Kraft weiß und sie entsprechend einsetzt.¹⁴ Allen an der liturgischen Ausbildung Beteiligten und den Verantwortlichen im Predigerseminar ist daran gelegen, dass diese fundiert geschieht und mit dem ihr gebührenden Gewicht behandelt wird.

5. Unsere Vision I

Auch Pfarrerin A., die mittlerweile einen Vikar in ihrer Gemeinde ausbildet, und KMD C., der demnächst eine Kirchenmusikstudiumsabsolventin zu sich ins Referendariat nehmen soll, wissen mit ihrem jeweiligen Erfahrungs- und Bildungshorizont um die gemeinsame Gestaltungsaufgabe Gottesdienst und ihren jeweiligen Anteil an der Verkündigung.

Liturgisch und theologisch haben beide ihre Ausbildung erfahren und bringen die für ihren Dienst erforderlichen Kenntnisse mit.

Speziell ist auf der einen Seite die homiletische Kompetenz und auf der anderen das kirchenmusikalische Können.

Der Vikar wird also – aufbauend auf seinen bisher erworbenen Kenntnissen – lernen und sich in der Gemeinde darin üben,

- die biblische Botschaft in Zuspruch und Anspruch in den gegebenen Kontext hinein auszulegen und diese sprachlich angemessen zu gestalten.

¹⁴ In Zustimmung zu Jochen Arnold, Kirchenmusik in der theologischen und religionspädagogischen Aus- und Fortbildung, in: Kirchenmusik als religiöse Praxis, hrsg. v. H. Schroeter-Wittke, Leipzig 2005, 220-229.

- den gemeindlichen und gesellschaftlichen Kontext wahrzunehmen, unterschiedliche Zugänge mit einzubeziehen und sich zwischen stabiler Grundstruktur und situativen Änderungen sicher zu bewegen.

Das alles fasst man fachlich, methodisch, personal und sozial unter „homiletischer Kompetenz“ zusammen. Die Pastorin A. wird ihrem Vikar dafür Mentorin sein und ihm mit ihrer Gemeinde ein Ausbildungsfeld bieten.

KMD C. freut sich darauf, dass er im Pendant dazu dies gleichermaßen für die kommende Kirchenmusik-Referendarin tun kann, dass auch sie mit ihrer speziellen musikalischen Kompetenz,

- die biblische Botschaft in den gegebenen Kontext hinein „auszulegen“ und zu gestalten lernt,
- in der Wahrnehmung von gesellschaftlichem und gemeindlichem Kontext geschult wird und sich sicher zwischen stabilen Grundstrukturen und situativen oder intuitiven Improvisationen bewegen kann.

Auch sie kann also in einer intensiven Praxisphase nach dem Studium am konkreten „lebendigen Objekt“ Gemeinde fachlich, methodisch, personal und sozial ihre „kirchenmusikalische Kompetenz“ schulen und fortentwickeln.

Beide, Vikar und Referendarin, werden sich dabei mehr und mehr ihres jeweils spezifischen und ganz persönlichen Zugangs zur Verkündigung bewusst. Sie lernen in ihrer zweiten Ausbildungsphase nicht nur, in den Dialog miteinander einzutreten, sondern gewissermaßen in einen „Triolog“ mit den Hörenden, der die biblische Botschaft homiletisch wie musikalisch zum Klingen bringt – das nenne ich „Gottesklang“ im ganzheitlichen Sinn.

Nachklapp – Vision II

Im kommenden Jahr nehmen alle Vier an „Gespanntagen“ im Rahmen einer Initiative für Qualitätsentwicklung im Gottesdienst teil. Nach dem Motto „visitatio delectat“ wollen sie sich mit ihren Gottesdiensten dem Feedback eines Fortbildungskurses und so genannter mystery worshipper stellen. Das Beste aber ist: Pastorin und KMD, Vikar und Referendarin – wie auch die Gemeinde vor Ort – nehmen eine neue, innere Liebe zum Gottesdienst schon heute wahr. Die Lust, dieser Liebe Gestalt, Klang und Raum zu geben wie auch der Gottesdienstbesuch sind noch weiter gestiegen.

II. Kirchenmusikalisches Praktikum in Württemberg

Landeskirchenmusikdirektor Bernhard Reich, Evangelische Landeskirche in Württemberg, Amt für Kirchenmusik im Evangelischen Oberkirchenrat Stuttgart

Am 1. Januar 1991 traten die „Richtlinien über das Praktikum im kirchenmusikalischen Dienst in der Landeskirche in Württemberg“ in Kraft. Unmittelbares Vorbild bei der Einführung dieser zweiten Ausbildungsphase für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker war die entsprechende Regelung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern.

Das einjährige Praktikum ist in der württembergischen Landeskirche Anstellungsvoraussetzung. Alternativ wird der Nachweis einer mindestens fünfjährigen Berufstätigkeit auf einer Diplomkirchenmusikstelle (hauptberufliche Stelle) anerkannt.

Die grundsätzlichen Regelungen

- Einjährige Dauer mit Vollbeschäftigung (100%).
- Die Praktikumsstellen werden dort eingerichtet, wo Bezirkskantorenstellen bestehen. Damit ist gewährleistet, dass „neben der örtlichen Arbeit“ auch die regionale Arbeit mit ihrem Aus- und Fortbildungsauftrag und ihrer Beratungsarbeit im Blick ist und eingeübt werden kann.
- Das Spektrum von derzeit 15 möglichen Stellen reicht von City-Kirchen (Stiftskirche Stuttgart, Ulmer Münster) bis zu ländlichen Mittelzentren mit 20.000 – 30.000 Einwohnern.
- Die Stellen wurden von der Landeskirche eingerichtet unter der Voraussetzung, dass der Kirchenbezirk und der anleitende Kirchenmusiker, die anleitenden Kirchenmusikerin einverstanden sind.
- Finanzierung und Anstellung erfolgen durch die Landeskirche, die dies aber durch einen Vorabzug aus dem Kirchensteueranteil der Kirchengemeinden gegenfinanziert.
- Im Jahr 1991 wurde mit 15 Praktikumsstellen begonnen, heute können bis zu sieben Plätze im Jahr finanziert werden.

- Die Stellen werden nach den Richtlinien vom Landeskirchenmusikdirektor besetzt. In der Praxis hat sich bewährt, dass die Stellenbesetzung erfolgt, wenn sich ein Praktikant, eine Praktikantin mit einem anleitenden Kirchenmusiker, einer Kirchenmusikerin verständigt haben.

Der Zweck des Praktikums

- Es soll eine Einweisung in alle für Kirchenmusiker relevante Arbeitsfelder erfolgen.
- Die praktischen Fertigkeiten sollen ausgebaut werden:
 - Orgelspiel
 - Chorarbeit (einschließlich Kinderchor!)
 - Ausbildung und Beratung der nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden
 - Verwaltung, Organisation, Gremienarbeit
- Das Kennenlernen von anderen kirchlichen Handlungsfeldern und Kooperation mit anderen Mitarbeitenden in den Gemeinden.
- Möglichkeit der Hospitation in allen Bereichen.
- Anleitung zu selbständiger Arbeit.
- Gegenseitiges Erfahren und Erleben der Arbeit.
- Erfahrungsaustausch und regelmäßige Beratung.
- Regelmäßige Vor- und Nachgespräche.
- Den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern im Praktikum dürfen nur Arbeiten, die der Vorbereitung auf den Beruf des Kirchenmusikers dienlich sind, übertragen werden.
- Es muss ausreichend Zeit für Vorbereitungen gewährt werden.

Fortbildung

Die Landeskirche kann Studienseminare einrichten. Außerdem lädt der Landeskirchenmusikdirektor zweimal im Jahr alle Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Praktikum zu einem Erfahrungsaustausch und zur Weitergabe wichtiger Informationen ein. Hier werden ggf. auch Erfahrungen im Umgang mit Schwierigkeiten ausgetauscht.

Darüber hinaus kann jeder Praktikant, jede Praktikantin Kurse und Tagungen nach eigener Entscheidung besuchen. Die Landeskirche unterstützt dies mit einem Betrag von bis zu 500 €.

Beginn

Das Praktikum beginnt entweder am 1. April oder am 1. Oktober eines jeden Jahres. Es muss allerdings innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss begonnen werden.

Anstellung

Die Anstellung erfolgt zentral bei der Landeskirche. Die Vergütung sowie die Beiträge zur Sozialversicherung richten sich nach der entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelung der Landeskirche. Danach erhalten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Praktikum ein monatliches Entgelt in Höhe von 80 % des Monatsentgelts der EG 9, Stufe 1.

Dienst-/Fachaufsicht

Die Dienstaufsicht üben der Landeskirchenmusikdirektor/die Landeskirchenmusikdirektorin aus.

Die fachliche Weisungsbefugnis haben der anleitende Kirchenmusiker/die anleitende Kirchenmusikerin.

Anleitende Kirchenmusiker/innen

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen werden für eine Mentorentätigkeit angefragt oder können sich darum bewerben. In Frage kommen Personen mit entsprechender Berufserfahrung in einem breiten und beispielhaften Arbeitsfeld.

In unregelmäßigen Abständen oder bei konkretem Bedarf lädt der Landeskirchenmusikdirektor/die anleitenden Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen zum Erfahrungsaustausch und zur Besprechung konkreter Anliegen ein.

Abschluss

Zum Ende des Praktikumsjahres erstellt der Praktikant, die Praktikantin einen Bericht und legt diesen dem Mentor/der Mentorin vor.

Der Bericht soll Auskunft geben über

- die geleistete Arbeit,
- den eigenen Lernprozess,
- und die praxisbezogene Weiterbildung.

Der anleitende Kirchenmusiker/die anleitende Kirchenmusikerin erstellt ein Gutachten, das Auskunft gibt über

- die fachlichen Leistungen des Praktikanten/der Praktikantin,
- das Verhalten,
- die Fähigkeiten und Neigungen.

Das Gutachten wird inhaltlich mit dem Praktikanten/der Praktikantin besprochen und zusammen mit dem Praktikumsbericht dem Amt für Kirchenmusik zugeleitet.

Der Praktikumsbericht ist Grundlage für das *Kolloquium*, an dem außer der Kirchenmusikerin bzw. dem Kirchenmusiker im Praktikum folgende Personen beteiligt sind:

- der Landeskirchenmusikdirektor/die Landeskirchenmusikdirektorin,
- ein vom Verband für Evangelische Kirchenmusik in Württemberg benannter A-Kirchenmusiker,
- der zuständige Referent/die Referentin des Oberkirchenrates (in der Praxis delegiert an den Pfarrer/die Pfarrerin im Amt für Kirchenmusik).

Über das erfolgreich abgeschlossene Praktikum stellt der Oberkirchenrat ein *Zeugnis* aus.

Es gibt Auskunft über

- die Art, Dauer und den Inhalt des Praktikums,
- die erworbenen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen,
- die Führung und Leistung.

Bestehen Bedenken gegen den erfolgreichen Abschluss des Berufspraktikums, sind diese unverzüglich in einem Bericht dem Landeskirchenmusikdirektor/der Landeskirchenmusikdirektorin mitzuteilen.

Erfahrungen

- Das Modell einer zweiten Ausbildungsphase hat sich in Württemberg bewährt.
- Das Praktikum kann zur Entlastung des Studiums beitragen. Das Studium kann vorrangig ein Musikstudium bleiben, viele spezielle Fähigkeiten für den Berufsalltag können im Praktikum erworben werden.
- Im Praktikum können Defizite aufgearbeitet werden.

- Im Praktikum werden wertvolle Erfahrungen in Zusammenarbeit mit Pfarrerinnen und Pfarrern, Kirchengemeinderäten und anderen Gremien gemacht.
- Im Praktikum werden Erfahrungen mit der Chorführung, ggf. mit unterschiedlichen Zielgruppen gemacht (Kinder, Jugendliche, Erwachsene).
- Es werden Erfahrungen in der Chorarbeit gemacht (mittel- und langfristige Zielsetzung, deren Umsetzung, Umgang mit den unterschiedlichen Zeitressourcen der Chormitglieder etc.).
- Die Kommunikation und Vernetzung mit kommunalen und staatlichen Stellen wird eingeübt.
- Aus örtlichen Besonderheiten (auch Konkurrenzsituationen) können wichtige Impulse für eine spätere, selbständige Arbeit gewonnen werden.
- Ganz wesentlich erscheint immer wieder das Einüben von Zeit- und Tageseinteilung, der Umgang mit Konflikten und die Stressbewältigung.
- Unter der Kollegenschaft (auch über die Grenzen der Landeskirche hinaus) entsteht ein Netzwerk, durch das das Ende des Einzelkämpfertums der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker eingeläutet wird.

Statistik

In der Zeit von 1991 bis 2012 absolvierten in der württembergischen Landeskirche 140 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ihr Praktikum.

Davon waren 69 Frauen = 49,3% und 71 Männer = 50,7 %. 11 Personen brachen das Praktikum ab (= 7,9 %), davon 6 Frauen = 54,5 % und 5 Männer = 45,5 %.

Gründe für den Abbruch waren:

- Aufbaustudium,
- Familienplanung,
- Gesundheit,
- berufliche Umorientierung.

Unser Praktikum ist voll akzeptiert, „Fluchtbewegungen“ sind nicht zu erkennen. In der Regel kümmern sich Studierende schon 1-2 Jahre vor ihrem Abschluss um eine ihnen gemäße Praktikumsstelle. Auch Studierende aus Hochschulen in anderen Landeskirchen bewerben sich um einen Platz. Das Anforderungsprofil der Praktikumsstellen variiert, was

den unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Studierenden sehr entgegenkommt.

III. Kirchenmusikalisches Praxisjahr in Bayern

KMD Ulrich Knörr, stellvertretender Landeskirchenmusikdirektor der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Das kirchenmusikalische Praktikum in Bayern gab es seit 1983, angesiedelt bei einem Dekanatskantor als Mentor und mit begleitenden Seminaren durch den jeweiligen LKMD (u.a. mit einer Einheit zusammen mit Vikarinnen und Vikaren am Predigerseminar in Nürnberg). Abgeschlossen wurde das Praktikum durch ein Colloquium mit dem LKMD, dem für die Kirchenmusik zuständigen Kirchenrat im Landeskirchenamt und einem Vertreter des Kirchenmusikerverbandes. Am Ende des bestandenen Colloquiums stand nach Antrag das Zeugnis der Anstellungsfähigkeit, das zur Bewerbung innerhalb der Landeskirche berechnigte. Dauer des Praktikums war ein Jahr, die handverlesenen Mentoren wurden von den LKMD unter Berücksichtigung der Bewerbung der Praktikanten ausgewählt.

Etwa 2004 erlosch das Praktikum im Vollzug der Umsetzung des Landesstellenplans. Es wurden stattdessen einige wenige Projektstellen geschaffen, durch die jahrelang vakante Stellen durch junge Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besetzt werden konnten. Wurde die Stelle durch einen wechselnden Kantor wiederbesetzt, war die Projektstelle damit aufgehoben.

Die Umsetzung des Landesstellenplans ist abgeschlossen.

Das Praktikum wurde im Herbst 2011 nach siebenjähriger Unterbrechung wieder eingeführt. Es heißt jetzt „Praxisjahr zur Berufseinführung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen“, da der Begriff „Praktikum“ doch mit studienbegleitenden Einheiten verwechselt werden kann und es in unserem Fall nach erlangtem Diplom um einen Übergang in den praktischen Beruf geht. Auch der in der Einladung zu dieser Tagung verwendete Terminus „Referendariat“ wurde überlegt, kam aber nicht zur Anwendung, da das Referendariat sich eher im beamtenrechtlichen Ausbildungsbereich findet und nicht im Bereich der Angestellten, wo der Berufsstand der Kirchenmusiker in der Regel angesiedelt ist.

Im Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wurde zum 14.2.2011 eine Ordnung des Praxisjahres erlassen. Es geht beim Praxisjahr um die Einarbeitung in die Aufgabenbereiche einer hauptberuflichen Kirchenmusikerstelle. Es ist Voraussetzung für die Erlangung der Bewerbungsfähigkeit für A- oder B-Stellen. Die Aufgabenstellungen des Praxisjahres sind:

- Einführung in alle Bereiche des Gemeindelebens,
- die Mitarbeit in der Chorarbeit in ihrer ganzen Fülle,
- Orgelspiel in gottesdienstlichem und konzertanten Bereich,
- Gottesdienstgestaltungen und Konzertgestaltungen in verschiedenen Konzepten,
- Erwerb von Kompetenzen in organisatorischen Dingen, beim Umgang mit haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern,
- Einarbeitung in die Aufgaben, die das Dekanatskantorat mit sich bringt (Orgelunterricht, Beratungen, D-Ausbildung, Konvente etc.).

In Vor- und Nachgesprächen mit dem Mentor sollen die musikalischen, organisatorischen und kommunikativen Aufgaben beleuchtet werden. Der LKMD führt Studien- und Fortbildungstage durch, die der kirchlichen Unterweisung, dem Erfahrungsaustausch und der berufsbezogenen Fortbildung dienen. Dabei sind auch Begegnungen mit Vikarinnen und Vikaren im Predigerseminar vorgesehen.

Das Praxisjahr zur Berufseinführung wird allen Absolventinnen und Absolventen Bayerischer Hochschulen angeboten (Bayreuth, München, Würzburg). Das Praktikum muss spätestens zwei Jahre nach erfolgreich bestandem Abschluss A/Master oder B/Bachelor begonnen werden. Bewerbungen laufen über das Landeskirchenamt und damit über den LKMD. Die Dauer des Praxisjahres beträgt 12 Monate. Die Kirchengemeinde und das jeweilige Dekanat schließen einen Vertrag mit dem Kirchenmusiker im Praxisjahr ab, nachdem der Einsatzort vom Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem LKMD ausgewählt wurde. Neben einer allgemeinen Dienstordnung gibt es noch eine Dienstanweisung vor Ort. Der Kirchenmusiker im Praxisjahr erhält z. Zt. 1.800,00 Euro (A/Master) bzw. 1.600,00 Euro (B/Bachelor) von der Landeskirche als Gehalt. Fachaufsicht übt der KMD aus, Dienstvorgesetzter ist in der Regel der Dekan vor Ort, Vorgesetzter ist der Mentor/die Mentorin.

Der Kirchenmusiker im Praxisjahr führt ein Tagebuch über seine dienstlichen Tätigkeiten, er erstellt zum Abschluss der Berufseinführung einen Tätigkeitsbericht (Übersicht über die Arbeit, Bericht über den eigenen Lernprozess, Auskunft über fachliche Fortbildungen). Tagebuch und Erfahrungsbericht sind Grundlage für das Abschlussgespräch, an dem der LKMD, der im Landeskirchenamt zuständige Kirchenrat, der Präsident oder ein Vertreter des Kirchenmusikerverbandes, der Mentor und der Praktikant teilnehmen. Den Vorsitz hat der LKMD. Danach stellt das Landeskirchenamt auf Antrag die Urkunde über die Bewerbungsfähigkeit als Kirchenmusiker auf A- oder B-Stellen aus.

Ich halte das Praxisjahr zur Berufseinführung, wie es in unserer Landeskirche gehandhabt wird, für sinnvoll. In meinen bis jetzt 28 Dienstjahren habe ich für 15 junge Kolleginnen und Kollegen als Mentor fungieren dürfen. Es gibt dabei immer junge Kirchenmusiker, die auf Grund ihrer kirchlichen und kirchenmusikalischen Herkunft sowie ihrer künstlerischen Fähigkeiten eigentlich gleich in den Beruf einsteigen könnten, aber für die meisten Absolventen ist die einjährige Vorbereitung auf den Beruf hilfreich und gut, da die Tätigkeit als Kirchenmusiker nicht nur fachlicher Kompetenzen zur Ausübung bedarf.

Mit dem „Fernpraktikum“ habe ich keine gute Erfahrung gemacht. Einmal sollte ich von Kempten aus den neuen und jungen Kollegen in Lindau betreuen, da nach seiner Anstellung erst bemerkt wurde, dass er kein Praktikum hatte. Durch die Entfernung von über 60 km war eine überzeugende Begleitung nicht möglich. Besprechungen, die nicht über das Telefon liefen, Besuche von Gottesdiensten und Konzerten des jungen Kollegen waren nur höchst selten zu bewerkstelligen. Insgesamt war dies für mich als Mentor eine unbefriedigende Situation.

Es ist gut, wenn die jungen Kollegen im Praxisjahr wirklich vor Ort sind, um die Arbeit regelmäßig mitgestalten und auch beobachten zu können. Dankbar bin ich daher, dass die Studientage (gerade bei den weiten Entfernungen in Bayern) gut abgesprochen und sehr kompakt (maximal 2 Tage lang) sind, da längere Aufenthalte der jungen Kollegen – sozusagen außer Haus – laufende kontinuierliche Proben- und Unterrichtsphasen sehr erschweren würden. Hier unterscheiden wir uns, so denke ich, von der Ausbildung der Vikarinnen und Vikare, die ja mehrmals einen wochenlangen

Aufenthalt im Predigerseminar und damit eine Unterbrechung der Arbeit in der Gemeinde vor Ort vorsieht.

Auch einige für alle Landeskirchen zentral geführte Kurswochen während des Praxisjahres würde ich wegen der großen Unterschiede der einzelnen Landeskirchen für schwierig halten. Als Beispiel möchte ich vier meiner ehemaligen Praktikanten anführen, die inzwischen außerhalb Bayerns arbeiten. Bei Gesprächen mit ihnen werden mir die unterschiedlichen Gegebenheiten der verschiedenen Landeskirchen immer wieder deutlich.

Eine persönliche kirchliche Sozialisation, die vor etlichen Jahren in der Regel noch der Hauptgrund für das Ergreifen des Kirchenmusikerberufs war, ist heute nicht mehr selbstverständlich. Man studiert Kirchenmusik, weil man Orgelmusik mag oder gern im Chor singt. Das Praktikum wird als Brücke in die Praxis daher immer wichtiger, weil es sich mit Dingen beschäftigt, die ein Studium nicht abdecken kann, das sich um den Erwerb der Fachkompetenzen bemüht. Der Umgang mit Finanzen, der Umgang mit dem Mitarbeiter-Team, der Umgang mit den (auf großen Stellen meistens mehreren) Pfarrern, das Einüben in den gegenseitigen Respekt und die Achtung vor dem Amt des anderen Mitarbeiters, Fragen des Fundraising, der Sponsorenfindung, der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und vieles mehr muss im Anschluss an das Studium praxisgerecht eingeübt werden. Ähnlich schwierig gestaltet sich für manche jungen Theologen der Übergang vom Studium in das Vikariat, wenn sozusagen plötzlich der Einstieg in das bis dahin nicht sehr bekannte kirchliche Leben erfolgt.

Zusammengefasst möchte ich generell für ein Praxisjahr zur Berufseinführung werben, das von der Länge her ein Kirchenjahr durchschreitet. Es sollte in den einzelnen Landeskirchen und bei gezielt ausgewählten Mentoren verortet sein sowie vom jeweiligen LKMD mit Seminaren und Reflexionstagen begleitet werden. Wichtig finde ich, dass die Anstellung und Vergütung der Teilnehmer an einem solchen Praxisjahr durch die jeweilige Landeskirche erfolgt.

Eine Beobachtung, die mich immer wieder erstaunt, ist, dass oft die Dienstherren vor Ort alle Geduld der Welt aufbringen, bis ein Vikar eigenständig gewisse Aufgaben in der Gemeinde übernehmen kann, bei den Kirchenmusikern im Praxisjahr jedoch gern einen sofortigen Einsatz in alle Aufgaben erwarten und das Bremsen des Mentors mit dem Satz kommentieren: „Verstehe ich nicht, müssen die doch können, die haben das doch studiert“. Bei

einer Anstellung durch die Dekanate und Gemeinden wäre eine regulierte Einführung in den Beruf des Kirchenmusikers sicher schwieriger.

Für einen hauptberuflichen Kirchenmusiker ist die Mentorentätigkeit sicher zeitaufwändig und fordert einen hohen Einsatz. Man hat dabei aber die Möglichkeit, den jungen Kollegen beim Einstieg in das Berufsleben zu helfen und ihnen zu vermitteln, welch einen wunderbaren Beruf sie ausüben werden. Für den Mentor selbst ist der Austausch mit den jungen Kollegen erfrischend: Sie sind kritisch und regen dazu an, das eigene Tun auf den Prüfstand zu stellen und immer wieder zu überdenken. Die jungen Kollegen bringen neue musikalische Erkenntnisse von den Hochschulen mit, die man in das eigene kirchenmusikalische Schaffen durchaus einfließen lassen kann.

Meine Erfahrung ist, dass mit den meisten ehemaligen Praktikanten und heutigen Kollegen der Kontakt nicht abreißt, dass ich durchaus auch später noch bei Fragen um Rat gebeten werde. Wenn ich die Jahresprogramme meiner Ehemaligen zugeschickt bekomme, freue ich mich über die Entwicklungen, die ich dort beobachten kann. Ein Praktikum in dieser Form bei einem geeigneten Mentor hätte mir bei meinem Einstieg in meine hauptberufliche kirchenmusikalische Tätigkeit aus meiner heutigen Sicht damals gut getan. Ich hätte mich unter Anleitung ausprobieren können, ohne gleich die ganze Verantwortung tragen zu müssen. Die Ergänzung der musikalischen und künstlerischen Fähigkeiten durch andere Kompetenzen, die bei der Arbeit in einer Gemeinde, einem Kirchenkreis und vor allem mit Menschen gefragt sind, können unter guter und durch Erfahrungen angereicherter Anleitung sicherer entwickelt werden und dem Kirchenmusiker im Praxisjahr helfen, zu einem eigenen, reflektierten Berufsbild zu kommen.

IV. Personalentwicklung – mehr als ein Schlagwort?

Dr. Martin Martiny, ehem. Personalvorstand bei Vattenfall, Berlin

Es gibt klassische Felder der professionellen Personalarbeit wie z.B. Personalbetreuung und die Personalplanung. Es gibt den euphemistischen Begriff der „Personalanpassung“, aber auch das Tätigkeitsfeld der Personalbeschaffung.

An einem solchen Beschaffungsvorgang, also an einer Einstellung, war ich in den letzten Wochen und Monaten intensiv beteiligt. Es ging um die Finanzierung, die Ausschreibung, schließlich die Personalauswahl für eine wichtige Organistenstelle, nämlich die Stelle des Domkantors am Dom zu Brandenburg an der Havel.

Blicke ich auf diesen gerade eben abgeschlossenen Beschaffungsvorgang zurück, so bin ich zunächst davon überzeugt, dass man auch hier den Grad des Gelingens endgültig erst nach Ablauf von ein oder gar zwei Jahren wird beurteilen können.

Nun, das ist nichts Besonderes. Auch die Eignung und Qualität von Bundeskanzlern, von Hochschullehrern, von Betriebsleitern kann man erst nach geraumer Zeit wirklich zuverlässig beurteilen. Und mehr noch: Auch ein gerüttelt Maß an Beurteilungs-*Zeit* nützt dann nicht viel, wenn sich das Aufgabenprofil einer Stelle im Nachhinein deutlich ändert, ohne dass der zunächst so geeignet scheinende Stelleninhaber sich mit dieser Veränderung seinerseits ändert – ohne dass eine *Personalentwicklung* stattfindet. Bevor ich darauf näher eingehe, möchte ich aber einige Erfahrungen wiedergeben, die ich bei meinem kirchenmusikalischen „Beschaffungsvorgang“ gemacht habe:

1. Die Zeitdauer. In diesem Fall mindestens 18 Monate. Es mag Sie überraschen: aber das ist keineswegs völlig überzogen. Auch in einem großen Unternehmen geht es los mit der Frage: Brauchen wir die Stelle wirklich? Kann das nicht jemand anders mit erledigen? Können wir uns das leisten? Wem soll die Stelle im Organigramm zugeordnet werden?
2. Wie soll die Stelle am Ende beschrieben, wie soll sie ausgeschrieben werden? Soll sie überhaupt ausgeschrieben werden? Sollten wir nicht

lieber jemanden direkt ansprechen, dessen Stärken und Schwächen wir genau zu kennen glauben? Vielleicht das ganze Thema einem Personalberater, einem Headhunter übertragen?

3. Und wenn wir uns denn für eine Ausschreibung entschieden haben: Was genau sollen die Einstellungskriterien sein? Welche Rolle spielen Zeugnisse, welche Rolle die beruflichen Vorerfahrungen? Welches Gewicht hat der persönliche Eindruck, die Selbstpräsentation der Kandidaten? Gibt es stillschweigende oder offen kommunizierte Randbedingungen: Alter, Geschlecht, Herkunft, familiäres Umfeld?
4. Schließlich: *Wer* soll die Auswahl treffen? Wie sind die Auswähler qualifiziert? Fachlich und persönlich. Ist die Auswahl an die Zustimmung weiterer Personen, Gremien, Instanzen gebunden?

Es mag Sie überraschen oder nicht: all diese Themen, wie sie bei einer Steuerabteilung oder im Rechnungswesen auftauchen könnten – all diese Themen spielten auch bei unserem kirchenmusikalischen Beschaffungsvorgang eine – zum Teil erstaunlich große – Rolle. All dies hat mich als altgedienten Personalmann keineswegs erstaunt, wenn auch nicht immer erfreut.

Wirklich beeindruckt hat mich dagegen die Intensität des eigentlichen Auswahlprozesses, eine Auswahl aus fast dreißig Kandidaten. Diese *Intensität* der Anforderungen an die Bewerber in den mehrtägigen Schlussrunden, zugleich auch die beachtliche *Vielfalt* der Anforderungen.

Probestunde mit einer Grundschulklasse, mit einer Gymnasialklasse, Gemeinde-Singen mit 70 Teilnehmern an einem heißen Freitagnachmittag, Bläserkreis, großer Chor mit 110 Mitgliedern, Orgelkonzert von einer Dreiviertelstunde. Dies Auswahl-Programm ist ganz zu Recht von einigen Beobachtern mit einem olympischen Zehnkampf verglichen worden. Für die Auswahlkommission und ebenso für die Kandidaten kam noch eine gründliche Vorbereitung hinzu.

Es ist mehr als nur eine Pointe, wenn ich sage, dass ein solcher Aufwand selbst für die Einstellung eines DAX-Vorstands nicht die Regel ist.

Kirchenmusik ist eben eine ganz besondere Sache! Und ich möchte gern in aller Deutlichkeit aussprechen, was in manchem evangelischen Ohr vielleicht doch etwas befremdlich klingt: Wenn es denn ein im wahrsten Sinne klingendes Instrument für die missionarischen Aufgaben in unserer Zeit gibt, dann ist es eben die Musik. Nur ganz, ganz wenige Prediger vermögen

unsere großen Kirchen mit Menschen zu füllen. Wohl aber bringt die Musik dies fertig. Sie verwandelt damit oft genug ihre dienende in eine tragende Rolle. Und damit ändert sich auch das Stellenprofil des Kirchenmusikers. Der Musiker wird *auch* zum verbalen Kommunikator, zum Öffentlichkeitsarbeiter, aber auch zum Mitwirkenden des Pfarrers auf Augenhöhe.

Der Inhalt der Stellen für Kirchenmusiker verändert sich, und damit stellt sich die Aufgabe, dass auch und vor allem der Stelleninhaber sich entwickelt, anpasst, verändert.

Es ist noch gar nicht so lange her, dass man in Gewerbe und Industrie der Personalarbeit eine selbständige Funktion außerhalb des kaufmännischen Ressorts zuerkennt. Seither ist der geschilderte Veränderungsprozess ein Thema der Mitarbeiter-Fortbildung, genauer: der Anpassungsfortbildung. Anpassung der Mitarbeiterqualifikation an neue berufliche und gesellschaftliche Anforderungen.

Anpassungsfortbildung ist keine Aufstiegsfortbildung. Um es ganz schlicht zu sagen: Anpassungsfortbildung muss man betreiben, um auch in Zukunft das bisherige Gehalt und den erworbenen Status zu rechtfertigen. Aufstiegsfortbildung muss man betreiben, um das höhere Einkommen einer höherwertigen Arbeit zu erhalten.

Aber „Personalentwicklung als Herausforderung des 21. Jahrhunderts“ wie es in unserer heutigen Agenda heißt – das ist noch etwas ganz anderes. Es ist in der Wirtschaft der raumgreifende Anspruch, dem raschen Wandel der Märkte und der Produktionsmethoden einen Mitarbeiter gegenüber oder zur Verfügung zu stellen, der durch seine persönliche Entwicklung diesem Wandel gerecht wird. Und dabei hoch motiviert, also glücklich und zufrieden ist. Der, wenn er denn Ansprüche stellt, diese vor allem bei sich selber, weniger bei seinem Arbeitgeber anmeldet.

Personalentwicklung in diesem weiten Sinne mit den dazugehörigen Instrumenten – das ist auch ein hochmodisches Gut, um das sich viele Gurus versammeln. Und nicht nur die Gurus, sondern auch die fleißigen Handwerker des Personalgeschäfts. Manch ehemaliger Personalmanager der unterschiedlichsten Hierarchie-Ebene tummelt sich im Kreis der Personalberater, der Headhunter, der Seminarveranstalter. Das ist ein lukratives Geschäftsfeld! Schon bei Wikipedia finden sich mehrere Dutzend grafische Darstellungen zum Thema Personalentwicklung: Kreise, Balken, Kreise um die Balken. Balken aus den Kreisen. Pfeile hin. Pfeile her.

Und auch die Standard-Lehrbücher des Personalmanagements zeigen nicht mit Begriffsbestimmungen, grafischen Darstellungen und allerdhand Wortschöpfungen. Ich habe beschlossen, Sie und mich damit zu verschonen.

Ich sagte, dass sich die Personalfunktion des Managements erst spät und mühsam aus der Zuständigkeit der Kaufleute herausgelöst und emanzipiert hat. Noch vor wenigen Jahrzehnten sahen die Unternehmen in den mitarbeitenden Personen in erster Linie den Kostenfaktor. Eine notwendige Spezialität, mit der man sich schwertat, erblickte man nur in dem sich schon vorher etablierenden Arbeitsrecht. Das war sozusagen eine Hilfswissenschaft zur Begrenzung der Kosten und zur Vermeidung von Gerichtsverfahren.

Die Emanzipation der Personalarbeit nahm also mit dem zunehmenden Gewicht des Arbeitsrechts ihren Weg, vor allem auch im Zuge einer sich verrechtlichenden Betriebsverfassung mit ihren Betriebsräten und später den mitbestimmten Aufsichtsräten.

Aus dieser Entstehungsgeschichte heraus ist es nachvollziehbar, dass die neue Zunft der Personalfachleute sich zunächst ganz kaufmännisch gab – schon in der Nomenklatur: *Personal-Wesen* analog zum Rechnungswesen. Und die Personalleute begannen selbst, kaufmännisch zu argumentieren und zum Beispiel später die Frage zu stellen, ob denn Fortbildungskosten nur Betriebskosten oder vielleicht Investitionskosten zur Vergrößerung des nun gern so genannten Humankapitals seien. Was in der kaufmännischen Betrachtung einen riesengroßen Unterschied macht.

Irgendwann fängt man dann an, nach ROI, Return of Investment, im Personalbereich zu fragen, nach umsatzbezogenen Personalkostenquoten, nach Kosten von Personalbeschaffung und Personalabbau. Und irgendwann beginnt dann die ehrwürdige Schmalenbachgesellschaft/ Deutsche Gesellschaft für Betriebswirtschaft auf ihren Kongressen nicht nur über Bilanzpolitik und die Feinheiten des Rechnungswesens zu debattieren, sondern gründet und hält sich einen Arbeitskreis Personalmanagement. Und schließlich kommen auch die entsprechenden Berufs-Positionen hinzu: Aus den Arbeitsdirektoren der Mitbestimmungsgesetze entwickeln sich die gleichberechtigten Personalvorstände mit entsprechendem Unterbau und einem eigenständig legitimierten unternehmerischen Gestaltungswillen.

Soll man sich z.B. im Unternehmen eine eigene teure Ausbildung leisten? Genügt es nicht, sich möglicherweise reichlich vorhandene, anderswo gut ausgebildete Mitarbeiter vom Personalmarkt zu besorgen? Ist das nicht sehr viel billiger? Und auch noch zielgenauer auf den betrieblichen Bedarf abgestimmt? Und dann beginnen die tüchtigen Personalleute zu argumentieren: Demografische Entwicklung: Was sagen die Geburtenzahlen und die Schülerzahlen von heute über die Lehrlingszahlen von morgen? Aber auch: Was ist der Wert einer schon in der Ausbildung angelegten Corporate Identity? Welche Steigerung der Arbeitsmotivation bei Vätern und Müttern kann man erwarten, wenn deren Kinder eine Ausbildungschance im gleichen Unternehmen erhalten?

In kleinen und mittleren, eigentümergeführten Unternehmen sind solche Überlegungen mehr oder weniger gefühlsmäßig lange schon Bestandteil von unternehmerischen Entscheidungen gewesen. Und umgekehrt: Hätten die großen Unternehmerpersönlichkeiten des 19. und 20. Jahrhunderts wie Siemens, Daimler, Bosch schon zu ihrer Zeit die heute selbstverständliche betriebswirtschaftliche und steuerliche Beratung gehabt, so wäre manche Erfindung ungenutzt geblieben: Wer hat schon den Mut, ein Auto zu bauen, wenn es gar keine Straßen dafür gibt?

Zurück zu unserer Personalentwicklung. Etwas hölzern ausgedrückt: Die Personalentwicklung wirkt auf das Qualifikationspotential der Mitarbeiter ein, sie soll dazu helfen, die gesteckten betrieblichen und persönlichen Ziele in eine Übereinstimmung auf höherem Level zu bringen. Der Personalbedarf soll aus Sicht des Unternehmens zur rechten Zeit in richtiger Qualität und Quantität gedeckt werden.

Aus Sicht der Mitarbeiter können sehr unterschiedliche Punkte genannt werden. In Kurzfassung: Selbstverwirklichung, neue Aufgaben, Steigerung des persönlichen Prestiges, verbesserte Laufbahnchancen – aber z.B. auch Vermeidung von Überforderung.

Große Unternehmen haben sich für diese Aufgaben mittlerweile ein höchst differenziertes Bündel an Instrumenten zugelegt: Von der Mitarbeiterbefragung über die Einigung über oder die Verordnung von Kernwerten/ Unternehmenszielen zu den Planungsinstrumenten für Managemententwicklung: Rotation, Entwicklungsprogramme, Kompetenzmanagement, Beurteilungssysteme und vieles andere, von der Zielvereinbarung zum regelmäßigen Beurteilungsgespräch usw.

Können all diese schönen Überlegungen für das Thema „Referendariat von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern“ von Nutzen sein? Ich habe – vielleicht leichtsinnigerweise – gern zugesagt, hier in Kassel, wo ich in der atemberaubenden Trümmerkulisse der Nachkriegszeit zwei Jahre ganz nah von hier zur Schule gegangen bin, mit Ihnen zu diskutieren. Und in der Tat: Das Thema Personalentwicklung ist in unserer Kirche meines Erachtens ein Desiderat. Freilich keineswegs allein für die Kirchenmusiker. Auch die beamteten und angestellten Verwalter und insbesondere die Pfarrer, die oft in Anfechtung und Einsamkeit ihren großartigen Dienst versehen, könnten ein kräftiges Durchatmen nach meiner Überzeugung gut vertragen, und ich gönne es allen Beteiligten von Herzen: Vorgesetzten, Mitarbeitern, Brüdern und Schwestern. Dabei bin ich mir einer gewissen Rückständigkeit unserer kirchenamtlichen Bräuche sehr wohl bewusst, bewusst auch der zumeist sehr begrenzten Finanzmittel.

In meinen Augen ist es ein durchaus kirchenspezifischer Missstand, wenn wir so viele kleinteilig aufgeteilte Stellen haben, hier ein Achtel, dort zwei Drittel, hier landeskirchlich-, dort kirchenkreis-finanziert oder gar regelmäßig auf den Prozensthappen einer sonntäglichen landesweiten Kollekte angewiesen. Wenn wir mehrere Arbeitgeber mit unklaren Zuständigkeiten vorfinden, wenn wir von „Dienstsanweisungen“ an Stelle von „Dienstvereinbarungen“ sprechen, wenn man Schwierigkeiten hat, in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz jemanden mit Migrationshintergrund einzustellen, nämlich dem Hintergrund z. B. der Rheinischen Kirche usw.

Übrigens: Es bedarf auch durchaus der Reflexion, ob wir im kirchlichen Recht und kirchlichen Handeln nicht allzu viele Sachverhalte und Regelungen unserem staatlichen Recht nachbilden. Man braucht nur auf den Flickenteppich unserer Landeskirchen zu blicken, dann wird einem deutlich, dass wir in einigen Teilen darin noch den historischen staatlichen Zustand vor dem Wiener Kongress im Jahre 1815 spiegeln. Manch knifflige Frage scheint einer juristischen Übungsklausur entsprungen: Wird eine Ernennung mit der Aushändigung der entsprechenden Urkunde oder mit der „Einsegnung“ wirksam. Ich weiß, dass diese Tagung auf ein Referendariat für Kirchenmusiker hinzielt. Ich muss gestehen, dass ich das nicht ohne Sorge sehe – eben, weil es den staatlichen Regelungen nachempfunden scheint.

Als Georg Picht seinen Bestseller von der „Bildungskatastrophe“ im Jahre 1964 veröffentlichte, war die handfeste Folge eine große Gehaltsbewegung. Die damals noch so genannten Volksschullehrer wurden akademisiert, die Pädagogischen Hochschulen und Akademien in wissenschaftliche Hochschulen und Universitäten umgewidmet, die Professoren in die Gehaltsgruppen H 3 und H 4 aufgestuft. Wir sind dadurch keineswegs an die Spitze von Pisa gekommen. Zwar, so sagen Bildungsexperten, liegen wir mit unseren Lehrern mit an der Spitze der internationalen Einkommenshierarchie der Grundschullehrer, aber z.B. gegenüber Finnland mit deutlich weniger Lehrern pro Klasse. Erst jetzt kommen bei uns Themen wie Inklusion auf den Tisch und ins Bewusstsein.

Ich weiß, dass viele unter uns das Gefühl haben, mit unserer Kirche nicht ganz vorn, sondern ziemlich weit hinten in unserem gesellschaftlichen Diskurs zu sein. Und dann stellen wir andererseits mit Staunen und mit Freude fest, dass um die Weihnachtszeit 40.000 Menschen der Einladung der Brüder von Taizé nach Berlin folgen – ohne sichere Aussicht auf ein festes Schlafquartier. Allein 35 Busse aus Kroatien. Und sie singen, machen Musik fast ohne Pause.

Und wir sehen unsere Kirchentage. Zur Bibelarbeit mit einem Politiker, der sonst vielleicht 500 Zuhörer mobilisieren kann, kommen nach durchgeführter Nacht morgens um 9 Uhr 5000 Menschen...

Wir sind viel besser als wir denken! Ich sehe sehr wohl die Qualität der wohlüberlegten Elemente des vorgeschlagenen Referendariats/Praktikums. Bedenklich aber finde ich, dass diese Überlegungen wieder in ein beamtenähnliches Laufbahnprojekt eingebettet sind mit all den filigranen Überlegungen über Lernziele, Kompetenzerwerb, Aufsicht, Vorgesetzte, Kompetenzen usw. Wie gesagt: Kluge, beherzigenswerte Überlegungen. Aber: Gerade im Kontext der Notwendigkeit von Personalentwicklung denke ich, dass in der Zukunft auch bei der Vergütungspolitik in unserer Kirche Leistungs- und Erfolgsbestandteile ihren Platz finden müssen. Bei den Kirchenmusikern lassen sich Leistung und Erfolg nach meiner Ansicht sogar viel besser messen und darstellen als bei den meisten anderen Berufszweigen. Und da würde ich mir bei den Kirchenmusikern auch in der beruflichen Einführungsphase, die zugleich eine Zeit der Persönlichkeitsbildung ist, ein Beispiel wünschen. Übrigens wäre vielleicht auch ein Blick auf die Vergütungsregelungen bei unseren freikirchlichen Brüdern und Schwestern von Nutzen.

In den 90er Jahren war ich tätig im Vorstand der damals umsatzstärksten ostdeutschen Firma, der Veag Vereinigte Energiewerke. Blicke ich zurück, so sehe ich viele Fehler, die ich mit meinen Kollegen gemacht habe. Aus Feigheit, aus Übermut, aus Unkenntnis oder einfach so. Aber ein paar Sachen haben sich als richtig erwiesen: Der Bau eines Qualifizierungszentrums, die Modernisierung und der Betrieb einer großen Ausbildung und der Start eines umfassenden *Trainee-Programms*. Ein Programm, dessen Details mit Sorgfalt und mit Liebe, ja mit Liebe, festgelegt wurden, ohne Rücksicht auf vermeintliche rasche Wirtschaftlichkeit. Mit einer durchaus mäßigen Bezahlung, aber begleitet von der Aufmerksamkeit des ganzen Unternehmens. Blicke ich heute auf die Entwicklung dieser damals jungen Frauen und Männer, so stelle ich fest: In dem heute viermal so großen Unternehmen bestimmen diese damaligen Trainees einen ganz unverzichtbaren Teil der heutigen Unternehmenspolitik. Sie sind die deutschen Nationalspieler in einem internationalen Unternehmen.

In diesem Sinne möchte ich Sie gern ermutigen, auf dem Weg zu einer Aufwertung und Professionalisierung der Kirchenmusik voranzuschreiten. Musik ist viel, aber Musik ist nicht alles. Kommunikation gehört dazu, Pädagogik, Frömmigkeit ohne Frömmerei, Selbstbewusstsein und Verantwortlichkeit. Und natürlich vieles mehr – das wissen Sie besser als ich. Mein Rat ist allerdings: Auch Bezahlung ist viel, aber sie ist natürlich bei weitem nicht alles. Die bisherige, völlig überzogene Dezentralität bei der Organisation unserer Kirchenmusik ist ein Missstand. Verantwortung und Gestaltungswille der Kirchenleitungen muss nach meiner Überzeugung eingefordert werden. Und schließlich: Wer Personalentwicklung will, muss beides im Auge haben: die unmittelbar Betroffenen, die kollegialen Mitspieler und auch und besonders die Vorgesetzten.

V. Das Referendariat für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker – ein Vorschlag der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik in der EKD

*LKMD Prof. Dr. Gunter Kennel,
Vorsitzender der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik*

Bevor ich das mir aufgetragene Thema materialiter entfalte, beginne ich als Präludium zum darzustellenden Sachverhalten mit einem dreisätzigen Vorspann frei nach BWV 564 als Toccata, Adagio und Fuge:

Zuerst die Toccata oder: Zur Akademisierung des Kirchenmusikberufes. Der Kirchenmusikberuf, so wie wir ihn heute kennen, ist im Wesentlichen ein Kind des 20. Jahrhunderts. Mit der Trennung von Staat und Kirche im Jahre 1918 wurde dem bis dato gut funktionierenden System einer Gestaltung des kirchenmusikalischen Lebens durch die Trägergruppe der Lehrerkantoren bzw. Lehrerorganisten das Rückgrat gebrochen. Der Wegfall der Staatlichen Absicherung einer Verbindung von Lehrerberuf und kirchenmusikalischer Tätigkeit führte zu einer fortschreitenden Entkoppelung beider Tätigkeiten. Dem versuchte die Kirche durch die Etablierung eines eigenen Systems zu begegnen, in dem sie mit den Stufen A und B Stellen mit hauptberuflicher Tätigkeit definierte und mit den Stufen C und später auch D das sogenannte kirchenmusikalische Nebenamt – als Hauptträgerinstitution der kirchenmusikalischen Versorgung – zu erfassen suchte.¹⁵ Die Stufe A konnte man seit den Anfängen dieser eben – nur grob beschriebenen – Entwicklung in der Regel nur durch das Absolvieren einer akademischen Ausbildung an einer Musikhochschule erreichen. Bei der Stufe B war dies nicht von Anfang an der Fall. Es war aber schon bald auch bei den zu ihr führenden Ausbildungsgängen eine zunehmende

¹⁵ Zur Geschichte des Berufes vgl. im Einzelnen Karl Ferdinand Müller, *Der Kantor*, Gütersloh 1964, insbesondere die zusammenfassende Passage 134 ff. Ferner: Oskar Söhngen, *Das kirchenmusikalische Amt in der evangelischen Kirche der altpreußischen Union. Die wichtigsten geltenden Verordnungen und Erlasse auf dem Gebiet der Kirchenmusik*, Berlin 1950. Einen relativ knapp gefassten und dennoch sehr guten Überblick bietet auch Wolfgang Herbst, Art. Kirchenmusiker, in: *MGG², Sachteil Band 5*, Kassel – Basel – London – New York – Prag – Stuttgart – Weimar 1996; dort auch weitere Literatur.

Akademisierungstendenz erkennbar. Eine wesentliche, um nicht zu sagen *die* entscheidende Rolle bei diesem Prozess hat die Direktorenkonferenz gespielt.¹⁶

Ich kürze das Nachzeichnen der Entwicklung ab und stelle fest, dass im Ergebnis heute sowohl die B- als auch die A-Ausbildung die volle akademische Ausprägung und Anerkennung haben, weil die entsprechenden Studiengänge nur an Hochschulen also auch nur unter den für Hochschulen geltenden akademischen Standards studiert werden können.

Das heutige Bachelor-Studium entspricht dabei dem bisherigen B-Studium und ist daher im Gegensatz zu anderen Bachelor-Studiengängen ausschließlich als vierjähriger Bachelor konzipiert. Der bisherige A-Abschluss hat heute im Masterabschluss sein Äquivalent, der durch weitere zwei Jahre Studium erreicht werden kann. Insgesamt haben Masterabsolvent/inn/en sechs Jahre Kirchenmusik an einer akademischen Ausbildungsstätte studiert. Bachelor und Master sind also akademische Abschlüsse, die – um mit einer beamtenrechtlichen Analogie zu operieren – beim Bachelor für eine Tätigkeit im sogenannten Gehobenen Dienst, beim Master für den sogenannten Höheren Dienst qualifizieren. Die Vergütungsordnungen hinken in dieser Hinsicht aber z. T. hinterher und bilden immer noch einen Reflex auf einen Status von Ausbildungsgängen, der insgesamt schon längst überholt ist.¹⁷ Nicht zuletzt dieses könnte ein Grund für den Sachverhalt sein, den ich gleich kurz unter dem Begriff Fuge beschreiben werde.

Nun aber zunächst das Adagio oder: Zur Idee des Referendariates.

Das, was wir heute unter den Begriff „Referendariat für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker“ verhandeln, ist ein Thema, das im Zuge des eben beschriebenen Akademisierungsprozesses immer wieder diskutiert wurde, ohne dass es aber EKD-weit dauerhaft zu substantziellen Schritten in diese Richtung gekommen wäre.¹⁸ Einzig die beiden Landeskirchen,

¹⁶ Vgl. dazu im einzelnen Müller, a.a.O., 160-190.

¹⁷ Zur Geschichte der Vergütung vgl. ebenfalls Müller, a.a.O., 194-202.

¹⁸ Eine Vorform eines solchen Referendariates bestand aber in bestimmten Landeskirchen in dem sogenannten „Anwärterdienst“, einer Art „Bewährungszeit“, in der die Absolventen einem hauptberuflichen Kirchenmusiker für drei bis sechs Monate zugewiesen wurden. Das erfolgreiche Bestehen des Anwärterdienstes führte dann zur Verleihung der Anstellungsfähigkeit. Der Status der Anwärtertschaft ging aber ganz offensichtlich im Laufe der Entwicklung verloren und existierte nur noch rudimentär weiter, z.B. in Form einer abgesenkten Vergütung von Berufsanfängern auf ihrer ersten Stelle während ihres ersten Berufsjahres.

die heute Vormittag ihre Modelle vorgestellt haben, haben sich an eine konkrete Umsetzung einer Berufseingangsphase gemacht, die mit einem Referendariat verglichen werden kann. Sie haben damit den Weg der Akademisierung konsequent zu Ende geführt, indem sie mit dem Praxisjahr bzw. dem Praktikum den Schlussstein auf diese Entwicklung gesetzt haben in der Analogie zu vergleichbaren kirchlichen oder nichtkirchlichen Berufen mit akademischer Ausbildung, also den Lehrer/inne/n in den Sekundarschulen oder den Pfarrer/inne/n.

Ich erlaube mir dies übrigens deswegen als konsequenten Abschluss des Akademisierungsprozesses zu bezeichnen, weil diese Akademisierung nicht bloß einer einseitigen Interessenslage der Kirchenmusikerschaft nach größerer Anerkennung geschuldet ist, sondern weil sie auch innere Gründe hat. Diese liegen im Wesentlichen in einem Anstieg der Anforderungen an den Kirchenmusikberuf sowohl was das abzudeckende Spektrum an Tätigkeiten anbelangt, als auch hinsichtlich der teilweise exorbitant gestiegenen professionellen Standards innerhalb der Einzeldisziplinen

Auf der Ebene der EKD ist das Thema des Referendariates erstmals durch einen Abschnitt in dem 2009 veröffentlichten Impulspapier „Kirche klingt“ angekommen. Die Ständige Konferenz für Kirchenmusik, die für die Abfassung von „Kirche klingt“ verantwortlich war, sieht sich durch die Veröffentlichung des Papiers im Auftrag des Rates der EKD nun autorisiert, diese Thematik auf der EKD-Ebene auch weiter zu betreiben mit dem Ziel einer EKD-weiten Umsetzung eines solchen Referendariates. Der heutige Tag dient im Rahmen dieses Prozesses dem Ziel, die Thematik in ihrer Wichtigkeit einer breiteren kirchlichen Öffentlichkeit dadurch nahe zu bringen, dass mit Hilfe der hier versammelten Fachkompetenz aus den Bereichen, die durch ein Referendariat für Kirchenmusiker/innen berührt werden könnten, die jeweiligen Einzelaspekte näher und sachlich angemessen diskutiert werden. Sie alle sind dann als Multiplikator/inn/en gebeten, diese Thematik auch wieder in die jeweiligen Landeskirchen hineinzutragen. Damit dies nicht im unverbindlichen Rahmen bleibt, werden die heute zu erzielenden Ergebnisse unserer Beratungen zusammengefasst und den Landeskirchen durch die EKD übermittelt werden, um ein offizielles Stellungnahmeverfahren in Gang zu setzen.

Jetzt aber erst noch kurz zur Fuge, womit ich ganz wörtlich auf die Flucht-tendenzen beim potenziellen Nachwuchs für den Kirchenmusikberuf anspiele.

Derlei Fluchttendenzen beim potenziellen Berufsnachwuchs müssen wir leider ganz massiv konstatieren. Seit Jahren gehen die Studierendenzahlen der evangelischen Kirchenmusik kontinuierlich zurück. Der Rückgang hat inzwischen dramatische Ausmaße angenommen. Momentan gibt es deutschlandweit nur noch 339 Studierende der evangelischen Kirchenmusik an allen Ausbildungsstätten. Offenbar hat das Studium sehr an Attraktivität verloren, obwohl der Akademisierungsprozess doch als Aufwertung der Tätigkeit und damit als Attraktivitätssteigerung verstanden werden könnte. Die Gründe für diesen Rückgang sind sicherlich vielfältig und dem ist darum noch einmal gesondert nachzugehen. Ebenso ist auch über ein mögliches Bündel von Gegenmaßnahmen gesondert zu beraten. In diesem Kontext halte ich und hält die Ständige Konferenz aber den Zeitpunkt für günstig, auch über die EKD-weite Einführung eines Referendariates nachzudenken. Denn wir meinen, dass nicht zuletzt ein solches Referendariat eine gute und effektive Möglichkeit ist, den Kirchenmusikberuf attraktiver zu machen, indem die Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit mit einem solchen Referendariat noch einmal einen zusätzlichen qualitativen Sprung erfahren wird, der durch das akademische Studium alleine nicht erreicht werden kann. Damit wird auch der Beruf insgesamt, d. h. innerkirchlich wie gesamtgesellschaftlich aufgewertet.

Bevor ich nun an die materiale Entfaltung der Ideen der Ständigen Konferenz zum Referendariat gehe, noch ein kurzes Interludium zu der Frage, warum es überhaupt ein Referendariat für Kirchenmusiker/innen braucht. Dies gleichsam, um auch den letzten Zweifler zu überzeugen.

Ich kann dabei nur noch einmal an das eben Gesagte anknüpfen: Die volle Akademisierung des Studiums war schon eine Antwort auf steigende Erwartungen und Anforderungen an den Kirchenmusikberuf. Ein solches Studium reicht aber im Bereich der Kirchenmusik ebenso wenig aus, die künftig in diesem Feld Tätigen optimal vorzubereiten wie dies bei den akademisch ausgebildeten Pädagoginnen oder auch den akademisch ausgebildeten Theologinnen der Fall ist. Bei den Lehrer/inne/n oder Pfarrer/inne/n käme niemand auf die Idee, das Fachstudium noch weiter mit Inhalten zu füllen. Bei den Kirchenmusiker/inne/n geht dies ebenso wenig. Sie müssen

sich nur einmal den Studienplan der heute Studierenden ansehen. Bei den Lehrer/inne/n oder Pfarrer/inne/n käme ferner niemand auf die Idee, diese gleich nach dem Studium in den Beruf zu schicken. Darum ist dort das Referendariat bzw. das Vikariat selbstverständlich. Nur bei den Kirchenmusikern hinken wir noch hinterher, weil – wie ich meine – der Beruf in seiner Entwicklung einen anderen Verlauf genommen hat als die genannten anderen Berufe. Inzwischen liegen aber genügend Analogiegründe vor, die eine Anpassung an die anderen Berufe geboten erscheinen lassen, was aus der nun folgenden materialen Entfaltung auch inhaltlich plausibel gemacht werden kann.

Worum muss es bei einem Referendariat für KirchenmusikerInnen gehen?

Ziele:

Allgemein: Einübung der Anwendung der im Studium erworbenen Kompetenzen auf konkrete kirchliche Arbeitsfelder in praktisch-theologischer Verantwortung.

Arbeit an der eigenen praktisch-theologischen Kompetenz:

- Reflexion ästhetischer Fragestellungen im Gespräch mit den (praktisch)-theologischen Inhalten.
Ziel: Bildung bzw. Steigerung der gestalterischen Kompetenz in Gottesdiensten und anderen künstlerischen Ausdruckformen als Erscheinungsformen der christlichen Religion.
- Reflexion musik- wie religionspädagogischer Fragestellungen im Kontext von allgemeinen Erkenntnissen zu Bildungsprozessen in verschiedenen Altersgruppen und Milieus.
Ziel: Bildung bzw. Steigerung eigener pädagogisch-didaktischer Kompetenzen; souveräne Vermittlung des jeweils angemessenen musikalischen Repertoires im Kontext kirchlicher Arbeit.
- Reflexion kirchen- wie musiksoziologischer Fragen; Reflexion der eigenen Rolle im Kontext der kirchlichen Ziele und Strukturen.

Ziel: Wahrnehmung und Nutzbarmachung der Potenziale kirchenmusikalischer Praxis für den Gemeindeaufbau und die Kirchenbindung.

- Reflexion der therapeutischen Dimension von Kirchenmusik: Behandlung musik- und religionspsychologischer Fragestellungen sowie grundlegender Fragestellungen der Seelsorge.
Ziel: Sensibilisierung für seelsorgliche Situationen und gruppendynamische Prozesse. Erkennen der Chancen wie der Grenzen der eigenen Möglichkeiten in diesem Bereich.

Hierbei ist festzuhalten, dass die Analogien, die sich insbesondere zur Vikariatsausbildung ergeben, nicht enggeführt in einer Weise verstanden werden sollen, dass es hier bloß um eine abgemilderte Form einer pastoralen Ausbildung ginge. Vielmehr ist mit den aufgezählten Fragestellungen und den daraus abgeleiteten Kompetenzen ein Umgang mit Arbeitsfeldern gemeint, die zwar auch den Pfarrberuf wesentlich prägen, hier aber berufsspezifisch im Blick auf das Medium Musik und den künstlerischen Ausdruck von elementaren religiösen Fragestellungen entfaltet werden sollen. Damit verbunden ist die stärkere Sensibilisierung für die Schnittstellen zum Pfarrberuf, und sei es bloß um des Erkennens der eigenen Grenzen z.B. im Bereich der Seelsorge willen. Die Sensibilisierung für die Überschneidungen der Berufe verfolgt dabei insbesondere das Ziel der Verbesserung der Teamfähigkeit.

Weitere Ziele eines Referendariates sind:

Im direkten Anschluss an das eben Gesagte sollen mit der Entwicklung der vorgenannten Kompetenzen die folgenden Effekte im Blick auf soziale Kompetenzen erreicht werden:

- Die Steigerung der Kommunikationsfähigkeit.
Hierbei muss es um den Umgang mit unterschiedlichen Milieus gehen, aber auch um den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, mit Gremien, mit Gruppen.
- Die Steigerung der Teamfähigkeit.
Die Zeit des Einzelkämpfertums und die entsprechende Mentalität sollen ihr Ende finden. Die kirchlichen Berufsgruppen müssen enger

zusammenrücken, sich besser ergänzen, auf Augenhöhe miteinander arbeiten. Es könnte in diesem Kontext ferner darum gehen, persönliche Schutzmechanismen zu entwickeln in einer Weise, die letztlich dem Team zur Erfüllung seines Auftrages förderlich ist.

- Schließlich ist für den Kirchenmusikberuf die Erweiterung organisatorischer Kompetenzen unabdingbar.

Es geht dabei um die Planung und Steuerung von Projekten und Prozessen, ggf. auch um Fragen des Fundraisings, um Selbstorganisation, um Zeitmanagement.

Zusammenfassung:

- Insgesamt geht es bei einem Referendariat um den Erwerb einer umfassenden Berufsgestaltungskompetenz als Fähigkeit zu selbstständigem künstlerisch und theologisch verantworteten Tun innerhalb der Anforderungen des konkreten kirchlichen und gesellschaftlichen Umfeldes.
- Anders gesagt: um die Verstärkung (praktisch-)theologisch fundierter Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Rolle als Vermittlungsinstanz von Religion mit künstlerischen Mitteln.
- Der Kirchenmusikberuf ist darum sehr nahe am Pfarrberuf. Kirchenmusiker/innen sind genauso wie Pfarrer/innen Hermeneut/inn/en der christlichen Botschaft, aber nicht schwerpunktmäßig im Medium des gesprochenen Wortes, sondern im Medium der Musik.
- Es geht eben darum, das zu stärken, was unter den Ausübenden von Musikberufen nur die Kirchenmusiker leisten können: nämlich kompetente Mittler zu sein zwischen den theologischen Ansprüchen und den Bedürfnissen kirchlicher Einrichtungen einerseits und andererseits den professionellen Standards und Themen eines autonom geworden Kulturbereiches in unserer Gesellschaft.

Positive Effekte:

Wir versprechen uns von einem Referendariat für Kirchenmusiker/innen folgende positive Effekte:

- Probleme in der Anfangsphase des Berufes können vermieden oder abgemildert werden: Es gibt keinen „Sprung ins kalte Wasser“. In jedem Falle wird durch das Referendariat die Phase des Orientierens zu Berufsbeginn geordneter und die Stadien eventueller Orientierungslosigkeit werden deutlich kürzer.

- Die Absolvent/inn/en entwickeln die Fähigkeit zum besseren Reagieren auf die Anforderungen der konkreten Stelle.
- Dauerhaft weniger individuelle, gemeindliche wie gesamtkirchliche Reibungsverluste.
- Durch eine Reflexion der Berufsanforderungen zu Beginn der Laufbahn entsteht auch eine größere Nachhaltigkeit des erwünschten Engagements.
- Das führt insgesamt zu einer höheren und möglichst dauerhaften Berufszufriedenheit genauso wie es auch zu einer höheren Arbeitgeberzufriedenheit führen kann.
- Höhere gesamtkirchliche Identifikation der Kirchenmusikerschaft.
- Das Referendariat wird damit zu einem wichtigen Mittel der Personalformung und -begleitung.

Umsetzung:

Die EKD regelt das Referendariat durch eine *Rahmenordnung*, die den Landeskirchen Spielräume für eine individuelle Ausgestaltung lässt und so z. B. auch die Weiterführung der bestehenden Modelle ermöglicht.

Was ist zu nun in einer solchen Rahmenordnung zu regeln?

Voraussetzungen:

- Studienabschluss Kirchenmusik Bachelor oder Master als Mindestvoraussetzung.
- Nach Einzelfallprüfung ggf. ist auch ein vergleichbarer anderer Abschluss akzeptabel.

Dauer, Beginn:

- Dauer mindestens ein Jahr. Wünschenswert wären zwei Jahre (vgl. die Lehrreferendariate oder das Vikariat). Ein Jahr als Kompromiss erscheint aber vielleicht deswegen vertretbar, weil Kirchenmusiker/innen in der Regel mit wesentlich größerer Praxiserfahrung in den Beruf gehen als Lehrer/innen oder Pfarrer/innen.
- Beginn: mit dem Schuljahr anvisiert, ggf. Abstimmung mit Predigerseminaren.

Beschäftigungsumfang:

- Die Arbeitszeit orientiert sich an den gängigen Arbeitszeitbestimmungen einer Vollzeitstelle (39 Stunden-Woche)

Strukturierung und Lernorte:

- Abwechslung von Praxis- und Kursphasen.
- Gemeinde/Kirchenkreis/Dekanat mit Mentor/in.
- Die Kursphasen liegen in den weniger dichten Zeiten des Kirchenjahres.
- Diese Kursphasen werden entweder eigenständig oder in Verbindung mit Predigerseminaren organisiert (Synergien mit der Vikariatsausbildung zur Stärkung des Miteinanders der beiden Berufsgruppen) oder anderen Ausbildungsstätten, ggf. Konzentration auf 3-4 Orte, die gleichmäßig auf die EKD verteilt sind.
- Ggf. sollte eine Unterstruktur durch regionale Gruppen gebildet werden.

Abschluss:

- Es muss eine schriftliche Beurteilung durch den/die Mentor/in erfolgen.
- Erfolgen muss ebenfalls eine schriftliche Beurteilung durch den/die Leiter/in der Kursphasen.
- Die Eignung für den Beruf muss explizit festgestellt werden.
- Bei Problemfällen sollte man ggf. die Option einer Verlängerung prüfen.

- Offen ist die Frage nach quantitativen Bewertungskriterien, -modellen.

Rechtliche Konsequenzen:

- Das erfolgreiche Absolvieren des Referendariates führt zu einer EKD-weiten Anstellungsfähigkeit (ggf. zunächst nur partiell verwirklicht).
- Anzustreben ist eine EKD-weite vergleichbare Bezahlung entsprechend der Qualifikation (Bachelor/Master) oder dem Stellenprofil.

Zusatzaspekte, die nicht durch den Rahmen geregelt werden müssen, die aber grundsätzlich zu bedenken sind:

Volumen und Finanzierung:

- Es dürfte in den nächsten 10-15 Jahren EKD-weit um etwa durchschnittlich ca. 40-50 Plätze pro Jahr gehen, d. h. je nach Größe einer Landeskirche also um 1 bis 3 Personen pro Landeskirche
- Die Kosten belaufen sich nach den Erfahrungen in Württemberg auf ca. € 25.000,- pro Platz und Jahr zuzüglich eventueller Fahrt- und Unterbringungskosten. Die Vergütung der Praktikantinnen und Praktikanten regelt jede Landeskirche für sich (entweder aus einem vorhandenen zentralen Haushalt für Kirchenmusik oder dezentral auf Kirchenkreis- oder Gemeindeebene). In letzterem Fall wäre ein landeskirchlicher Zuschuss für die Einrichtung einer Praktikantenstelle empfehlenswert.
- Zusätzliche Kosten entstehen für das Seminarpersonal und die Seminarorganisation in Höhe von ca. 350.000,- € (darin sind die Personalkosten für den/die Seminarleiter/in, das Sekretariat etc. sowie Unterbringungs- und Fahrtkosten bei angenommenen 5 Wochen im Seminar einkalkuliert).

Anforderung für das Mentorat:

- Ein Mentorat kann in der Regel nur durch Personen übernommen werden, die auf Vollzeitstellen arbeiten.
- Der Deputatsanteil des Mentors/der Mentorin ist noch zu definieren. Nach einer vorsichtigen Schätzung könnte sich dieser Anteil auf etwa 10-15 % der Regelarbeitszeit belaufen.
- Die Kompensation der mentoralen Betreuung wird durch die selbständige Übernahme von Aufgaben durch den Praktikanten/die Praktikantin erreicht.

Ist die Umsetzung als gestreckter Prozess denkbar?

Diese Frage zum Abschluss meiner Ausführungen zielt auf die sukzessive Einführung in Anknüpfung an die bisherigen Modelle in Verbindung mit der Schaffung eines weiteren Zentrums für die Ausbildung der Referendare/Referendarinnen.

Falls eine Einführung mit ca. drei Zentren für die Kurswochen nicht sofort erreichbar ist, wäre zu überlegen, ob man nicht zunächst mit einem

Zentrum für die Kursphasen beginnt, das eine Landeskirche stellvertretend betreibt. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker anderer Landeskirchen können für das Vikariat von ihren Landeskirchen dorthin entsandt werden. Die entsprechenden Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten (und anteilige Seminarkosten) werden von der jeweiligen Landeskirche erstattet. In den Landeskirchen soll auf diese Weise dafür geworben werden, sich dem Referendariatsmodell anzuschließen und sukzessive das Referendariat zur Anstellungsvoraussetzung zu erklären. Bei entsprechendem Bedarf könnten neben dem ersten Zentrum weitere hinzukommen.

VI. Standpunkte zur zweiten Ausbildungsphase

*Zusammengestellt von KMD Christoph Bogon, Präsident des Verbandes evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Schopfheim
Redaktion: Pfr. Christian Binder, Zentrum für Qualitätsentwicklung im Gottesdienst, Hildesheim*

1. Erfahrungen mit dem Praktikum in Württemberg:

Michaela Kögel, seit 2012 Dekanatsmusikerin in Frankfurt-Sachsenhausen

Für Michaela Kögel gab es an ihrer ersten Stelle eine deutlich andere Situation als während des Praktikums. Das Praktikum hat sie trotzdem für den Berufseinstieg als sehr hilfreich erlebt. Sie schildert den „Praxischock“ nach dem Studium so: „Im Studium wird der Idealfall gelehrt, die Realität sieht dann aber ganz anders aus.“ Auf diese Diskrepanz und auf den Umgang damit habe das Praktikum sie gut vorbereitet. Als Beispiel für das im Praktikum Gelernte fällt ihr ein Kinderchorfreizeitwochenende und die anschließende Aufführung ein: „Wie kommt man über ein Kinderchorfreizeitwochenende zu einer Aufführung?“

Die praktische Arbeit im Studium hat für sie nicht ausgereicht, um sich ein klares Bild über den Beruf der Kirchenmusikerin machen zu können. Das Praxisjahr war deshalb mitentscheidend für die Berufswahl von Michaela Kögel.

Die Chancen einer zweiten Ausbildungsphase sieht Michaela Kögel in der Klärung des Berufsbildes, „wenn man sich noch nicht sicher ist, ob man im Berufsfeld Kirchenmusik dauerhaft arbeiten will.“ Darüber hinaus hilft es, wichtige Erfahrungen zu sammeln.

Ihre Befürchtung ist, „dass eine zweite Ausbildungsphase auch ein verlorenes Jahr sein kann, wenn sie nicht gut läuft.“ Das gelte auch in finanzieller Hinsicht.

2. Die Sicht eines Verantwortlichen in der Kirchenleitung:

Oberlandeskirchenrat Dr. Klaus Grünwaldt, Referent für Theologie, Gottesdienst, Kirchenmusik der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Dr. Grünwaldt sieht in der Kirchenmusik einen wichtigen Teil des Verkündigungsdienstes. Darum müssen die künftigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker für diese wichtige Aufgabe möglichst gut qualifiziert werden. „So gewinnt der Beruf auch an Attraktivität“.

Zu den Kompetenzen, die in einer zweiten Ausbildungsphase vermittelt werden sollen, gehören u.a.:

- Das Einüben einer Dienstgemeinschaft: Die verschiedenen für die kirchliche Arbeit wichtigen Berufsgruppen lernen einander kennen und verstehen.
- Kybernetisches Denken: Das übergeordnete Ziel des Gemeindeaufbaus hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit von Kirchenmusikern.
- Der Umgang und das Einüben von Fundraising.

Die Gegenüberstellung von „künstlerisch“ und „praktisch“ ist für Dr. Grünwaldt eine falsche Alternative: „Kantoren sollen einen höchstmöglichen künstlerischen Standard haben und diesen dann durch pädagogische Kompetenz erschließbar machen. Die zusätzliche Qualifikation sorgt für eine höhere Berufungsgewissheit und stärkt damit die Attraktivität des Berufes.“ Eine zweite Ausbildungsphase sollte aus Sicht von Dr. Grünwaldt EKD-weit eingeführt werden. Sie müsse durch die Kirchenkonferenz als Anstellungsvoraussetzung festgelegt werden. „Ein Referendariat für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker kommt entweder EKD-weit oder gar nicht.“

Die Chancen einer zweiten Ausbildungsphase sieht Dr. Grünwaldt in der Vertiefung der Ausbildung. Sie ist „das i-Tüpfelchen der Ausbildung.“ „Wenn sich demnächst die Lebensarbeitszeit um zwei Jahre verlängert, ist es nicht verkehrt, ein Jahr davon in eine praxisgerechte Ausbildung zu investieren.“

3. Die Sicht eines Studierenden:

Peter Gortner, Studierender an der Hochschule für Kirchenmusik Heidelberg

Im Studium gibt es nach Ansicht von Peter Gortner schon eine Reihe von praxisnahen Anteilen: Gemeindefarbeit, Kinderchor etc. Dennoch hält er vor dem Berufseinstieg eine Vertiefung von Praxiserfahrungen für sinnvoll, vor allem in den Bereichen Kantoratsführung oder Fundraising. Das könnte aber auch in kürzerer Zeit als einem einjährigen Referendariat geleistet werden. Deshalb ist er gegenüber der auf ein Jahr angelegten zweiten Ausbildungsphase noch skeptisch.

Das Studium selbst erlebt Peter Gortner als eher künstlerisch geprägt. Praxiserfahrungen werden mehr außerhalb des eigentlichen Studiums in den Kirchengemeinden vor Ort gesammelt. So kann es im Idealfall schon während des Studiums zu einer guten Mischung aus künstlerischen und praxisnahen Anteilen kommen.

„Nach dem langen Studium verspüre ich Lust, direkt durchzustarten statt in eine neue Lernphase einzutreten. Attraktiv wäre höchstens die Assistenz bei einem Landeskantor.“

Die Frage nach dem künftigen Gehalt war für die Entscheidung, Kirchenmusiker zu werden, für Peter Gortner eher unwichtig. Aber wenn eine zweite Ausbildungsphase zusätzlich qualifiziert, hält er es für berechtigt, die Vergütung der Kirchenmusiker anzuheben.

Folgende Chancen sieht er in einer zweiten Ausbildungsphase: „Sie bietet Vorteile vor allem für diejenigen, die noch unsicher in ihrer Berufswahl sind.“ „Es kann aber für diejenigen, die sich fit fühlen und starten wollen, ein Motivationsdämpfer sein.“

4. Die Sicht eines für die erste Ausbildungsphase Verantwortlichen:

Prof. Bernd Stegmann, Rektor der Hochschule für Kirchenmusik Heidelberg

Es gibt zurzeit eine Ungleichzeitigkeit der Diskussion bei den unterschiedlichen Akteuren:

Die Hochschulen für Kirchenmusik bemühen sich seit geraumer Zeit um eine stärkere Praxisorientierung und eine Zusammenarbeit mit Gemeinden. So organisieren die Studierenden eigenständig Konzerte oder proben mit Gemeindechören. In Heidelberg hat sich die Zusammenarbeit mit der Evangelisch-Theologischen Fakultät bewährt. Dadurch sind gemeinsame Seminare mit Theologie- und Kirchenmusikstudierenden ebenso möglich wie eine gemeinsam durchgeführte „Sommer School“. Diese Zusammenarbeit soll intensiviert werden.

Darüber hinaus sammeln etliche Studierende bereits während des Studiums Arbeitserfahrungen bei der Wahrnehmung von nebenamtlichen Stellen.

Prof. Stegmann thematisiert die Sorge, ob das Kirchenmusikstudium durch eine Verlängerung um eine einjährige zweite Ausbildungsphase unattraktiv werden könnte. Deshalb stellt er die Frage, ob nicht schon im Studium vieles von dem geleistet werden sollte, was gegenwärtig in Bezug auf ein Referendariat diskutiert wird. Er bringt ein freiwilliges Praxisjahr ins Gespräch. Aus seiner Erfahrung in Heidelberg stellt Prof. Stegmann die Frage nach einer strukturellen Verzahnung der Kirchenmusiker- und Theologenausbildung. Dies sollte aber landeskirchenübergreifend gestaltet und EKD-weit vernetzt werden. So könnten in eine mögliche zweite Ausbildungsphase neben der Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren an einzelnen Kirchenmusikhochschulen Fortbildungskurse eingebunden werden.

Die Chancen einer zweiten Ausbildungsphase sieht Prof. Stegmann in der Einbindung der künstlerischen Kompetenz in einen neuen, praxisnahen Zusammenhang.

Die Risiken sieht er darin, dass dadurch der nach dem Studium vorhandene Kreativitätsschub nicht genutzt wird.

VII. Zusammenfassung des Prozessbeobachters als SWOT-Analyse

Pfr. Christian Binder,

Zentrum für Qualitätsentwicklung im Gottesdienst, Hildesheim

<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Referendariat kann die ganze Bandbreite der Kirchenmusik erprobt werden • Musik wird im Horizont der gesamten Gemeindearbeit erlebbar, z.B. auch in Seelsorge und Konfirmandenunterricht • Zeit für vertiefte Einübung praktischer Fertigkeiten (Orgelübung, Chorleitung) • Ergänzung der musikalischen Fähigkeiten durch weitere Kompetenzen: Sach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Selbst- und Fremdwahrnehmung • Kompetenz in Beratung und Weiterbildung haupt-, neben- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen • Verwaltung und Gremienarbeit • Fundraising • Selbstmanagement, insbesondere Überforderungsvermeidung • Stärkung der Berufungsgewissheit 	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einüben einer Dienstgemeinschaft: <ul style="list-style-type: none"> • Spannungsfeld „Macht und Kompetenz“ entspannen • Stärkung der Sprach- und teamfähigkeit gegenüber den anderen Mitarbeitenden • Erhöhung der Akzeptanz des Kirchenmusikerberufs bei anderen Berufsgruppen • Vorteil auch für Mentorinnen und Mentoren: gegenseitiges Lernen • Referendariat kann das Studium entlasten • Stärkt den kollegialen Kontakt der Kirchenmusiker/innen untereinander • Attraktivitätssteigerung der Kirchenmusik als Berufsfeld • Höhere gesamtkirchliche Identifikation • Vermittlung von Kirche und Kultur
<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellenzuteilung durch die Landeskirche • Gefahr der „Assistenztätigkeit“ • Überforderung – Unterforderung • „Fernpraktikum“ nicht sinnvoll • Unterschiede der landeskirchlichen Bedingungen erschweren ein landeskirchenübergreifendes Referendariat • Nur kurze Seminarphasen machbar 	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivations- und Kreativitätsdämpfer: weiteres Lernen statt selbständiger Tätigkeit • Verlängert die ohnehin schon lange Ausbildung • Landeskirchliche Orientierung, statt EKD-weitem Personaleinsatz • Zuviel an Steuerung, wodurch der freie Markt behindert werden kann • Finanzierbarkeit

Nachwort

Die vorliegende Dokumentation zeigt, dass der Impuls für eine begleitete Berufseintrittsphase nach dem Bachelor- oder Masterabschluss in der kirchenmusikalischen Ausbildung auf der Konsultationstagung insgesamt positiv aufgenommen und als chancenreich bewertet wurde. Dieser aus den Vorträgen und Diskussionen erhobene Befund wurde sowohl durch die Analysematrix von Pfr. Christian Binder als auch durch ein am Ende der Tagung eingeholtes Meinungsbild unter den Anwesenden bestätigt: Die Versammelten befürworteten die Initiative bei wenigen Enthaltungen einstimmig.

Die Dokumentation des Konsultationstages hält darum die Diskussion über eine praxisorientierte Berufseintrittsphase für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auch mit dem Ziel fest, den Diskussionsprozess um diese Frage in der EKD wie in den einzelnen Gliedkirchen zu verstärken und zugleich die Einwände aufzugreifen, die im Blick auf eine mögliche Umsetzung der Ideen Berücksichtigung finden sollten.

Bei der weiteren Diskussion und Beratung sind folgende Aspekte weiter zu bedenken:

- Die Begrifflichkeit des „Referendariates“ oder „Vikariates“ für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ist insofern missverständlich, als solche Modelle eine deutlich längere Ausbildungszeit vorsehen als dies in dem mit der Initiative verfolgten Plan eines Praxisjahres o.ä. der Fall sein soll.
- Ein volles kirchenmusikalisches Referendariat in Analogie zum Vikariat würde auch ein 2. Examen zur Folge haben, u. U. unter Einschluss der erneuten Prüfung bestimmter künstlerischer Kompetenzen. Darüber dürfte aber kein Konsens herstellbar sein. Der Abschluss des Praxisjahres durch einen Praxisbericht und ein Kolloquium scheint hingegen unstrittig zu sein.

- Mit dem Abschluss der begleiteten Berufseintrittsphase kann die Anstellungsfähigkeit verknüpft werden, die auch mittelfristig EKD-weite Geltung haben könnte.
- Die von den jeweiligen Gliedkirchen eingesetzten Kommissionen, die den erfolgreichen Abschluss bestätigen, sollten die Möglichkeit haben, einen Aufschub vor Erteilung einer Anstellungsfähigkeit vorzuschlagen (Verlängerung des Praktikums) bzw. auch die Anstellungsfähigkeit gänzlich abzulehnen. Dies wäre dann in Analogie zu den Auswahlverfahren zu sehen, die einige Landeskirchen für ihre Pfarrerschaft durchführen. In jedem Fall wären die Modalitäten und Bedingungen, unter denen das Abschlussgespräch stattfinden soll, noch weiter zu spezifizieren.
- Ferner muss geprüft werden, inwieweit die Modelle aus der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auf andere Landeskirchen, v.a. solche mit einer deutlich abweichenden Organisationsstruktur, übertragen werden können. Für die Fälle, in denen das nicht gewollt ist oder nur schwer zu bewerkstelligen wäre, könnte der mit dem Vortrag von Dr. Martin Martiny verbundene Vorschlag eines Traineeprogrammes weiterführend sein. Ein solches Traineeprogramm könnte mit einem erheblich geringeren finanziellen Aufwand und ohne die Einrichtung von speziellen Ausbildungsplätzen durchgeführt werden. Berufsanfänger könnten es von ihrer ersten Stelle aus absolvieren und würden für eine noch zu definierende Zahl von Wochen von ihren Anstellungsträgern freigestellt werden. Inhaltlich müssten in einem solchen Traineeprogramm über den Zeitraum von ca. 2-3 Jahren ähnliche Felder bearbeitet werden wie in den kompakten einjährigen Modellen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.
- Es muss geprüft werden, inwieweit eine Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Modelle einer zweiten Ausbildungsphase durch einen gemeinsam abgestimmten Rahmen hergestellt werden kann. Die bisherigen Lösungen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sollten weiterhin möglich sein wie auch solche Modelle der Begleitung und des Mentoring, in denen bestimmte Teile des Praktikums in der Zusammenarbeit

mit Predigerseminaren und in Koppelung mit der Ausbildung von Vikarinnen und Vikaren erfolgen. Letzteres war vor allem denjenigen ein Anliegen, die die Dienstgemeinschaft so früh wie möglich zwischen den verschiedenen kirchlichen Berufen stärken wollen.

In allen Diskussionen wurde schließlich deutlich, dass eine wie auch immer im einzelnen gestaltete begleitete Berufseintrittsphase für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker die weitere Fortbildung in den ersten Amtsjahren nicht ersetzen, umgekehrt aber selbst auch nicht durch eine Fortbildung in den ersten Amtsjahren ersetzt werden kann. Deutlich war zudem der Wunsch zu vernehmen, dass im Rahmen eines Fortbildungsprogrammes gemeinsame Fortbildungen in den ersten Amtsjahren zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern verpflichtend sein sollen.

LKMD Prof. Dr. Gunter Kennel

Programm: Konsultationstag der EKD

Referendariat für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen

Kassel, 19 Juni 2012

Tagungsort: Haus der Kirche, Wilhelmshöher Allee 300, 34131 Kassel

- 10.30 – 11.00 Uhr Stehkafee – Ankommen im Foyer
- 11.00 – 11.20 Uhr Begrüßung und Einführung in das Tagungsthema
Bischof Prof. Dr. Martin Hein, Kassel
- 11.20 – 12.45 Uhr Der Blick in die Praxis:
- a) Kirchenmusik als Teil der gemeinsamen Verkündigung? – eine Situationsbeschreibung
Studieninspektorin Marianne Gorka, Loccum
 - b) Das Kirchenmusikerpraktikum in der Evangelischen Landeskirche Württemberg
LKMD Bernhard Reich, Stuttgart
 - c) Das Kirchenmusikerpraktikum in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
KMD Ulrich Knörr, Rothenburg/Tauber
- Aussprache
- 12.45 – 13.30 Uhr Mittagessen
- 13.30 – 14.20 Uhr Personalentwicklung als Herausforderung des 21. Jahrhunderts:
- a) Personalentwicklung in der Wirtschaft
Dr. Martin Martiny, Berlin, ehem. Personalvorstand bei Vattenfall
 - b) Referendariat für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
Das Modell der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik
LKMD Prof. Dr. Gunter Kennel, Berlin

14.30 – 16.30 Uhr Referendariat für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Diskurs

a) Podiumsdiskussion

Teilnehmer:

Rektor Prof. Bernd Stegmann, Hochschule für Kirchenmusik, Heidelberg

OLKR Dr. Klaus Grünwaldt, Hannover

Peter Gortner, Student der Kirchenmusik, Heidelberg

Michaela Kögel, Kirchenmusikerin, Frankfurt-Sachsenhausen

Moderation: Christoph Bogon, Präsident des Kirchenmusikverbandes

b) Strukturierte Diskussion unter allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern (World Café):

16.30 – 17.30 Uhr Schlussplenum

Bericht des Prozessbeobachters

Christian Binder, Zentrum für Qualitätsentwicklung im Gottesdienst, Hildesheim

Ergebnissicherung

Reiseseegen

Gesamtmoderation: *OKR Dr. Stephan Goldschmidt, Hannover*



Evangelische Kirche
in Deutschland