

Erledigung der Beschlüsse der Landessynode - hier: Schriftlicher Bericht zum Beschluss der 2. Tagung der II. Landessynode der EKM vom 19. bis 21.11.2015 in Erfurt (Drucksache-Nr. 14.1/2B) betreffend den Antrag des Synodalen Wachter zu den Veränderungen im Jahr 2019

---

Das Personaldezernat des Landeskirchenamtes hat geprüft,

*„welche Möglichkeiten bestehen, mehr bedarfsgerechte Fortbildungsmodule für*

- a. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker und*
- b. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen*

*vorzuhalten.“*

Hierbei waren *„auch die arbeitsrechtlichen Regelungen in den Blick zu nehmen“* und *„Anpassungsmöglichkeiten und -bedarfe“* zu bedenken.

Der Synodale Wachter hatte gefragt,

*„welche Möglichkeiten es noch gibt,*

- 1. neue landeskirchliche Stellen anzuweisen,*
- 2. mehr bedarfsgerechte Fortbildungsmodule*
  - a. für Kirchenmusikerinnen und*
  - b. Gemeindepädagoginnen vorzuhalten.“*

*„1. Was fehlt, sind gute Konzepte für dezentrale Gemeindegarbeit, die nicht den Geschmack von Ausdünnung und Konkursverschleppung haben. In welcher Weise können und sollen die weniger werden Mitarbeiterinnen unserer Kirche arbeiten, damit Glaube und Gemeinde wachsen, damit Aufbrüche gelingen, Menschen in unserer Kirche weiterhin Heimat finden und sie auch erleben? Dass das gelingt, dazu können wir als Landessynode auch einen Beitrag leisten. Manches ist dazu möglich und nötig.“*

Die Verfassung der EKM weist die Aufgabe, einen Stellenplan für den Kirchenkreis zu erstellen, der Kreissynode zu (Art. 38 Abs. 2 Punkt 2). Das Finanzgesetz – in Ausführung dieser Bestimmung – beschreibt folgerichtig die Aufgabe der Kirchenkreise: *„Die Kirchenkreise sind für die Finanzierung des Verkündigungsdienstes in ihrem Bereich verantwortlich.“* (§ 14 Abs. 1)

Aus gutem Grund hat die EKM die Verantwortung für den Stellenplan des Verkündigungsdienstes der Mittleren Ebene zugewiesen. Hier ist die Kompetenz, bei der Beschreibung des Umfangs, der inhaltlichen Ausrichtung und der Verteilung der Stellen auf bestmögliche Weise situative und lokale bzw. regionale Belange zu berücksichtigen. *„Konzepte für dezentrale Gemeindegarbeit“* sind demnach am besten da zu entwickeln, wo die Kenntnis um die Aufgaben und Herausforderungen der Gemeindegarbeit am größten ist, auf der Ebene, wo Vertreterinnen und Vertreter des kirchengemeindlichen Ehren- und Hauptamtes miteinander an der Zukunft ihrer Kirchengemeinden vor Ort und in den Formen ihrer Zusammenarbeit bauen: in der Kreissynode und ihren Ausschüssen. Die in den Kirchenkreisen

tätigen Kreiskantoren und Kreisgemeindepädagogen (Fachreferenten) begleiten kompetent die Arbeit der kirchenkreisleitenden Gremien.

Landeskirchliche Aufgabe kann also nicht sein, „*landeskirchliche Stellen anzuweisen*“, da über diese die Landeskirche nicht, sondern der Kirchenkreis verfügt. Anders als im Falle von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, wo die Landeskirche über ein kleines Kontingent beweglicher Pfarrstellen verfügt, um Problemlagen, Rekonvaleszenzen oder berufliche Neuorientierungen zu steuern, gibt es dieses landeskirchliche Steuerungs- und Unterstützungsinstrument für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse nicht. So sieht es das Landeskirchenamt als seine Aufgabe, die Gremien des Kirchenkreises in ihrer Zuständigkeit zu achten und in ihrer Kompetenz zu stärken. Das Landeskirchenamt bietet hierzu vielfältige Formen der Beratung und Begleitung an.

*„2. Die Aufmerksamkeit soll auf einen Teilbereich gelenkt werden, auf den der nicht pfarramtlichen Mitarbeiterinnen im Verkündigungsdienst. Was wird sich in diesem Bereich durch das neue Finanzgesetz ändern? Erste Befragungen der Kirchenkreise und die Erfahrungen der letzten Jahre legen es nahe und machen es wahrscheinlich, dass die Gemeinden versuchen werden, die Pfarrstellen und so dann die Kirchenmusikerstellen zu erhalten.“*

In einer dezernatsübergreifenden Arbeitsgruppe des Landeskirchenamtes „Mittelfristige Personal-, Stellen- und Finanzplanung“ werden standardmäßig die Stellenpläne der Kirchenkreise und ihre längerfristigen Planungshorizonte zusammengefasst und ausgewertet. Im Personalbericht vor der 14. Tagung der I. Landessynode der EKM 14. Tagung der I. Landessynode vom 19. bis 22. November 2014 in Erfurt, Drucksachen-Nr. 5/1, steht dazu:

*„- Der Stellenanteil der Gemeindepädagogen halbiert sich nahezu. Deutlich wird, dass das gemeindepädagogische Berufsbild insgesamt problematisch scheint. Kirchenkreise beklagen den Mangel an Bewerbern auf freie Stellen. Zu beobachten ist zudem, dass vereinzelt Gemeindepädagogenstellen mit Personen ohne ausreichende gemeindepädagogische Ausbildung besetzt werden.*

*- Der Stellenanteil für Kirchenmusiker bleibt stabil. Gewiss ergibt sich diese stabile Perspektive aus den erheblichen Kürzungen der letzten Jahre. Überdies scheinen Chöre ein wichtiges Bindeglied von Kirchengemeinden in Kommunen hinein zu sein und dadurch in den Planungshorizonten der Kirchenkreise Wertschätzung zu genießen. Stabile Jugendgruppen sind Jugendchöre.“*

Das Landeskirchenamt teilt die Sorge des Synodalen Wachter. Aus diesem Grund hat es wie folgt Verhandlungen geführt und Maßnahmen zur Förderung des gemeindepädagogischen Berufs ergriffen:

1. Ein landeskirchenamtsübergreifendes Projekt „Gemeindepädagogischer Dienst in der EKM“ zur Klärung der Fragen des Berufsbildes und der Ausbildungen (seit 2014)
2. Profilierung und Stärkung des Pädagogisch-Theologischen Instituts der EKM im Blick auf die Aus- und Weiterbildung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen durch Kopplung der religionspädagogischen und gemeindepädagogischen Qualifizierung, um eine vertikale und horizontale Durchstiege für Absolventinnen und Absolventen zu erreichen (2015)
3. Verhandlungen mit verschiedenen evangelischen Hochschulen in Deutschland über Standards und Vergleichbarkeit gemeindepädagogischer Ausbildungen in den Gliedkirchen der EKD (2014-2015) im Sinne einer kooperativen Personalpolitik auf der Grundlage der Empfehlungen der „EKD Texte 118“ („Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“, 2014).
4. Verhandlung mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz als Trägerin der Evangelischen Hochschule Berlin über die – durch Finanzmittel der EKM unterstützte –

Fortführung der grundständigen Gemeindepädagogischen Ausbildung auf Bachelor- und Master-Niveau (2014-2015)

5. Verhandlung mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz über die Einrichtung eines berufsbegleitenden Studiums Gemeindepädagogik mit Bachelor-Abschluss (voraussichtlicher Beginn Sommersemester 2018)

Darüber hinaus gibt es für das Landeskirchenamt im Rahmen der Beratung des Landeskirchenamts für die Kirchenkreise hinsichtlich ihrer Stellenplanungen die Möglichkeit, auf ein ausgewogenes Mix der Verkündigungsberufe hinzuweisen. Betont werden muss in dieser Hinsicht aber, dass die Kirchenkreise in der Stellenplanung im Rahmen der Bestimmungen des Finanzgesetzes eigenverantwortlich handeln.

*„3. Eindeutige Verliererin dieser Einsparungen wird aller Wahrscheinlichkeit nach die Gemeindepädagogik sein. Das muss man nüchtern und wachen Verstandes wahrnehmen. Es ist verantwortungsbewusst zu steuern, gerade im Hinblick auf die vielen Menschen, die in den vergangenen Jahren in der Gemeindepädagogik in Drübeck und anderswo ausgebildet wurden. Die Kirche kann es sich auf keiner Ebene leisten, der Gemeindepädagogik verlustig zu gehen.“*

Eine verantwortungsbewusste Steuerung mit dem Ziel ausreichender Stellen für den gemeindepädagogischen Dienst liegt ganz im Interesse der Landeskirche. (s. unter 2.)

Freilich sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass die gemeindepädagogische Kompetenz in der Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer einen nicht unwesentlichen Raum einnimmt, mithin das Gebiet Gemeindepädagogik nicht allein von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen bearbeitet wird.

*„4. Es sind neue Möglichkeiten zu eröffnen, wie sich kleine und kleinste Stellen für Kirchenmusik und Gemeindepädagogik mit engagierten Menschen besetzen lassen! Wir können es uns nicht leisten, dieser innovativen Kräfte verlustig zu gehen, wenn hier nicht gegensteuert wird.“*

Es muss gemeinsames Ziel von Dienstgebern und Dienstnehmern sein, auskömmliche und den verschiedenen Ausbildungsgängen gemäße, angemessene Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Durch eine einheitliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Eingruppierungen und Entgelten in der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO EKD-Ost) ist es ausgeschlossen, dass Stellen für Kirchenmusik oder Gemeindepädagogik in einer Region anders als in einer anderen Region bewertet sind. Freilich kommt den Kirchenkreisen als Anstellungsträgern in der Beschreibung von Arbeitsbereich und Arbeitsumfang sowie bei der Einhaltung der Bestimmungen der KAVO, auch hinsichtlich einer einheitlichen Beachtung der Ausbildungsvoraussetzungen, eine besondere Verantwortung zu. Durch ein landeskirchliches Genehmigungsverfahren für alle Arbeitsverträge im Bereich des Verkündigungsdienstes soll künftig eine umfassende landeskirchenweite Einheitlichkeit in der Gestaltung von Arbeitsverträgen, z.B. hinsichtlich der Überwachung der Eingruppierungen oder der Bedingungen bei Befristungen, sichergestellt werden. Eine entsprechende Erweiterung des derzeitigen Vermögensverwaltungs- und -aufsichtsgesetzes (VVwAufsG) wird derzeit vorbereitet und der Landessynode voraussichtlich auf ihrer Tagung im November 2016 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Für den Fall, dass mit „*kleine und kleinste Stellen für Kirchenmusik und Gemeindepädagogik*“ Teilzeitbeschäftigungen gemeint sind, so korrespondiert das mit der Bitte an die Kirchenkreise, arbeitnehmerfreundliche und auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten bzw. zu schaffen und anstelle einer Zersplitterung durch vermehrte Schaffung von Teilzeitbeschäftigungen vorzugsweise auf

regionale Beauftragungen zu setzen. Ebenso ist zu problematisieren, dass von den prekären Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (bis zu 0,5 VbE) zu 98% Frauen betroffen sind. Wie wollen wir bei solchen Beschäftigungsverhältnissen auf dem Hintergrund von Altersarmut die Teilhabe an der notwendigen Kommunikation auf der Ebene von gemeindepädagogischen Fachkonventen, Konventen, Gemeindegemeinderatssitzungen, Dienstberatungen, projektbezogene Arbeit, Fort- und Weiterbildung sicherstellen?

*„5. Es soll deshalb berichtet werden, wie der gemeindepädagogische, verkündigende und missionarische Aspekt von Kirchenmusik in den Blick genommen wird und welche Konsequenzen daraus gezogen werden sollen und werden. Es sind deshalb Ideen zu entwickeln, wie zerstückelten Anstellungsverhältnisse im Sinne der Gesundheit des Gemeindeaufbaus vermieden, zumindest aber vermindert werden können. Gemeinden und Regionen, die eigentlich freie Stellenprozente haben, müssen diese zu adäquaten Stellen zusammenfügen können. Dazu brauchen sie Unterstützung, praktische durch Beratung und durch Überprüfung u.a. arbeitsrechtlicher Möglichkeiten.“*

Es erweist sich als eine große Hilfe, dass – anders als in anderen Landeskirchen – die Anstellungsverhältnisse für Gemeindepädagogik und Kirchenmusik in der EKM auf Kirchenkreisebene abgebildet werden. „Gemeinden und Regionen, die eigentlich freie Stellenprozente haben,“ rücken so in den Gesamtblick einer Kreissynode und ihres Stellenplan- und Strukturausschusses, wo sowohl die Belange von Gemeinden und Regionen als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach nicht „zerstückelten“, sondern auskömmlichen Beschäftigungsverhältnissen einer Gesamtbetrachtung unterzogen werden können.

Eine sachgerechte Beratung erfolgt

- durch die Kreiskantoren und Kreisgemeindepädagogen (Fachreferenten) der Kirchenkreise,
- durch die örtlichen Mitarbeitervertretungen und den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) (vgl. MVG-Ausführungsgesetz),
- durch die kompetenten und regelmäßig geschulten Mitarbeitenden in der Personalsachbearbeitung der Kreiskirchenämter,
- durch die durch das Referat Arbeitsrecht im Personaldezernat vorgehaltene Rechtsberatung sowohl für Mitarbeiter und Mitarbeitervertretungen als auch für Kirchenkreise und Kreiskirchenämter.

Das Landeskirchenamt sieht eine hohe Kompetenz der Mitarbeitenden und eine hohe Verantwortung der Organe der mittleren Ebene hinsichtlich der Berücksichtigung des „gemeindepädagogische(n), verkündigende(n) und missionarische(n) Aspekt(es) von Kirchenmusik“. Durch die Bildung von Regionen und Netzwerken hauptberuflicher Zusammenarbeit entstehen vielfältige Formen kirchlicher Arbeit, in welchen Mitarbeitende mit gemeindepädagogischem und kirchenmusikalischem Beruf teils stetig teils projektbezogen eng zusammenarbeiten.

*„6. Antworten sind differenziert zu geben. In erster Linie braucht es die Freiheit der Gemeindeaufbaukonzepte, den Mut dezentral zu denken und zu handeln und den Glauben, dass der Herr selbst einen Auftrag an unsere Kirche hat.“*

*7. Sodann braucht es ein neues Zusammendenken von Kirchenmusik und Gemeindepädagogik. Daher sind die Besetzungsverfahren zu überdenken, wo sie modernisiert werden können, gerade in Bezug auf die Einstufungsmöglichkeiten mit nicht klassischen Abschlüssen. Zurzeit wird jemand mit einem Master in Musikpädagogik mindestens eine Entgeltgruppe niedriger eingestuft, weil seine Ausbildung*

– so wohl die landläufige Meinung - nicht mit der eines B-Kantors, eines Bachelors in Kirchenmusik, vergleichbar sei. Da gibt es Gemeinden, in denen sind 35% Kirchenmusik seit Jahren unbesetzbar und gleichzeitig 25% Gemeindepädagogik vakant; In strukturschwachen Regionen keine Seltenheit. Kein Ausbildungsgang ermöglicht es, hierfür jemanden zu 60% anzustellen, und wenn, dann nur, wenn eines der beiden Felder zugunsten des anderen umgewidmet wird. Praktisch aber fehlt dann doch jemand für die Leitung des kleinen Chores und das sonntägliche Orgelspiel oder jemand für die Kinderstunden oder den Jugendkreis.

8. Bis 2019, wenn die Veränderungen endgültig greifen, wäre Zeit, angemessen gegenzusteuern. Ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für die vielen Gemeindepädagoginnen die ausgebildet sind, das sie ermächtigt, bezahlt kirchenmusikalisch in Gemeinden zu wirken, wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Parallel dazu soll ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für die vielen Kirchenmusikerinnen, die selbst in größeren Städten keine vollen Stellen mehr in Aussicht gestellt bekommen, das sie ermächtigt und schult, bezahlt gemeindepädagogisch tätig zu werden. Hierzu ist die Änderung der Kirchenmusikergesetze, der Regelungen zu den Anstellungsvoraussetzungen (Zwang, nur Menschen mit A- oder B-Abschlüssen über den Stellenplan anstellen zu dürfen) und vieler anderer Regelungen, die es Gemeinden und Kirchenkreisen extrem erschweren, gute und flexible Lösungen für die Situationen vor Ort zu finden, weil dringend notwendig, zu prüfen. Bis 2019 könnten dann rechtzeitig vielen Gemeindepädagogen und Kirchenmusikern gute Angebote gemacht und sie auf die zukünftige Situation vorbereitet werden.“

Hinter diesem Vorschlag steht vermutlich das Bild des ehemaligen Kantorkatecheten, das es weder als Ausbildung noch als Berufsbild in unserer Landeskirche mehr gibt. Dafür gibt es mehrere Gründe: Der Beruf des Kantorkatecheten war vor allem auf Seiten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wenig attraktiv. Nicht nur, dass Anstellungsverhältnisse, in denen beide Berufsbilder verbunden waren, oft bei sich bietender Gelegenheit verlassen wurden, auch die Ausbildungen waren so gering frequentiert, dass ihre Fortführung keinen Sinn mehr machte. Dahinter steht als grundlegendere Ursache, dass wir es sowohl bei der Gemeindepädagogik als auch bei der Kirchenmusik mit eigenständigen, spezialisierten Berufsbildern zu tun haben, die jeweils andere Kompetenzen erfordern und darum auch eigenständiger Ausbildungsvoraussetzungen bedürfen.

## 1. Kirchenmusikalische Ausbildung

Für den kirchenmusikalischen Beruf unterhält die EKM als Trägerin in Halle (Saale) die größte der fünf Evangelischen Hochschulen für Kirchenmusik in Deutschland, in welcher ein Bachelorstudium Kirchenmusik (vormals B-Abschluss) und ein Masterstudium Kirchenmusik (vormals A-Abschluss) angeboten wird. Diese Ausbildung entspricht den Standards kirchenmusikalischer Ausbildung, wie sie etwa an der Hochschule für Musik „Franz Liszt“ in Weimar oder Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ in Leipzig angeboten wird. Diese anspruchsvollen Studiengänge bereiten auf die vielfältigen Aufgaben im kirchenmusikalischen Beruf vor. Tatsächlich ist dieses Studium nicht vergleichbar mit einem Master Musikpädagogik (zu 7. im Antrag des Synodalen Wachter). Allerdings pflegt die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik in Halle eine intensive Kooperation mit dem Institut für Musik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (insbesondere mit der Abteilung für Musikpädagogik, wie auch mit der Abteilung Musikwissenschaft), wo gemeinsame Ausbildungsbestandteile schon jetzt gemeinsam wahrgenommen werden. Andererseits erfordert der kirchenmusikalische Beruf Kompetenzen, die nicht Gegenstand eines musikpädagogischen Studiums sind – wie auch umgekehrt (vgl. die entsprechenden Studienordnungen und Modulhandbücher unter [www.ehk-halle.de](http://www.ehk-halle.de) und [www.philfak2.uni-halle.de](http://www.philfak2.uni-halle.de)).

## **2. Kombistudiengang Kirchenmusik / Lehramt Musik an Gymnasien**

Die Kooperation unserer Hochschule für Kirchenmusik mit der an der Martin-Luther-Universität angebotenen musikpädagogischen Ausbildung hat zu einem gemeinsamen Studiengang geführt, der der verstärkten Aufmerksamkeit anempfohlen wird: das Kombistudium Bachelor Kirchenmusik / Lehramt Musik an Gymnasien. Hier werden zwei Berufsbilder – Kirchenmusik und Schulmusik – zusammengeführt, die tatsächlich ein ähnliches Maß vergleichbarer Kompetenzen aufweisen. Es könnte künftig verstärkt Anlass für Kirchenkreise sein, im Hinblick auf geteilte Anstellungen für Kirchenmusik in Verbindung mit der Erteilung des Unterrichtsfachs Musik die Kooperation mit Schulämtern und Schulträgern zu suchen.

## **3. Grundständige theologische und gemeindepädagogische Ausbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern**

Mit dem Kirchenmusikstudium ist zudem eine grundlegende theologische Ausbildung (Basismodul Theologie mit den Qualifikationszielen Kirchengeschichte, Dogmatik, Bibelkunde, Hymnologie, Liturgisches Singen) und eine gemeindepädagogische Ausbildung (Basismodul Musikalische Gemeindepädagogik und Berufspraxis mit den Ausbildungszielen Musikalische Arbeit mit Kindern, Gemeindesingen und Bläserchorleitung) verbunden. Es ist auch Aufgabe der kreiskirchlichen Planung des beruflichen Einsatzes von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, diese Kompetenzen für das kirchengemeindliche Leben in den Gemeinden des Kirchenkreises in Anspruch zu nehmen.

## **4. Gemeindepädagogische Fort- und Weiterbildungsangebote für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

Mit der Aufgabenstellung für alle kirchlichen Anstellungsträger, „*alle Mitarbeitenden zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen an(zu)halten*“, hat sich die EKM eine Fort- und Weiterbildungsverordnung gegeben. Die Fort- und Weiterbildungsverordnung beschreibt als ihr Ziele:

- „- den Mitarbeitenden helfen, ihre in Ausbildung, Studium und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen,*
- die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen fördern,*
- die persönliche Vergewisserung über den Auftrag der Kirche und in Angeboten der geistlichen Besinnung die Klärung des eigenen Berufsweges fördern,*
- die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst stärken und Möglichkeiten der Zusammenarbeit erschließen,*
- die Mitarbeitenden darin unterstützen, ihre beruflichen Einsatzmöglichkeiten in der Kirche zu erweitern,*
- zu einem den Grundlagen des christlichen Glaubens entsprechenden, wissenschaftlich oder fachlich qualifizierten und praxisgerechten Handeln anleiten,*
- der Verdeutlichung des eigenen Sachverständnisses dienen.“*

Dazu werden – im landeskirchlichen Vergleich vorbildliche – Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass Mitarbeitende im Verkündigungsdienst regelmäßig und zielstrebig Fort- und Weiterbildung in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig haben die Anstellungsträger die Möglichkeit, strukturiert in Mitarbeitendenjahresgesprächen und ebenso auch in Personalentwicklungsgesprächen auf Fort- und Weiterbildungen im Interesse des Kirchenkreises aufmerksam zu machen und entsprechend zu fördern.

Ein Fortbildungsbeirat der EKM, in welchem Vertreter der Landeskirche mit Fachvertretern aus dem PTI und dem gemeindepädagogischen Dienst zusammen beraten, wacht über Sachbezogenheit und Aktualität der Angebote, die von Bildungsträgern innerhalb und außerhalb der EKM angeboten werden.

So bietet das Pädagogisch-Theologische Institut der EKM etwa regelmäßig Fortbildungen in unterschiedlichster Zielrichtung an, die die gemeindepädagogischen Fähigkeiten und Kenntnisse schulen. An ihnen können Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen ebenso teilnehmen wie Diakone, Pfarrerinnen und Pfarrer als auch Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Das gegenwärtige Fortbildungsangebot 2015/2016 findet sich in der Anlage.

Auf Grundlage einer „Quantitativen Stichprobenbefragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst in der EKM“, die vom Projektteam „Gemeindepädagogik in der EKM“ im Herbst 2015 durchgeführt wurde, ergeben sich konkrete Bedarfe in der Fort- und Weiterbildung. Die Erhebung wird am 22. April 2016 von 11.00 bis 14.00 Uhr im Felicitas-von-Selmnitz-Haus Halle allen interessierten Mitarbeitenden vorgestellt. Des Weiteren werden die Ergebnisse auch im Fortbildungsausschuss Gegenstand weiterer Planungen sein.

## **5. ... und kirchenmusikalische Qualifikation für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen?**

Zwar gibt es nicht in dem Maße kirchenmusikalische Ausbildungsanteile innerhalb der gemeindepädagogischen Ausbildung wie es gemeindepädagogische Ausbildungsinhalte in der kirchenmusikalischen Ausbildung gibt, aber es besteht für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen die Möglichkeit, im Kirchenmusikalischen Seminar der EKM eine kirchenmusikalische C-Ausbildung zu absolvieren. Die Kammer für Kirchenmusik der EKM protokolliert einen entsprechenden Diskussionsgang auf ihrer Klausurtagung 17./18.01 2016 wie folgt: „Gemeindepädagogen mit einem geringen Stellenanteil C-Kirchenmusik können entweder für den Gesamtstellenumfang als Gemeindepädagogen bezahlt werden oder sie sind für die gemeindepädagogische Arbeit beim Kirchenkreis angestellt und erhalten für kirchenmusikalische Dienste ein Honorar von der Kirchengemeinde.“

Über die C-Ausbildung am Kirchenmusikalischen Seminar der EKM in Halle (Saale) informiert die Website [www.c-ausbildung-halle.de](http://www.c-ausbildung-halle.de).

Ebenso können regionale Angebote für die D-Ausbildung in Anspruch genommen werden. Auch hier sind die Anstellungsträger gehalten, strukturiert in ihren Mitarbeitendenjahresgesprächen und ebenso auch in Personalentwicklungsgesprächen auf Fortbildungen im Interesse des Kirchenkreises aufmerksam zu machen und entsprechend zu fördern. Die Fort- und Weiterbildungsverordnung bietet einen geeigneten Rahmen dafür, die entsprechenden Gaben und Kompetenzen zu fördern.

Über die Möglichkeiten zur D-Ausbildung informiert die Website [www.kirchenmusik-ekm.de/aus-und-fortbildung/d-ausbildung.html](http://www.kirchenmusik-ekm.de/aus-und-fortbildung/d-ausbildung.html).

### **Fazit:**

Es gibt in der EKM vielfältige Möglichkeiten, sowohl die gemeindepädagogische Kompetenz von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern als auch die kirchenmusikalische Kompetenz von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen zu fördern.

Mit den Instrumenten der Fort- und Weiterbildungsverordnung und des Fortbildungsausschusses der EKM, in dem die Fachvertreter für Kirchenmusik und Gemeindepädagogik einen festen Sitz haben,

gibt es die Möglichkeit, situationsbezogene und den aktuellen Gegebenheiten Rechnung tragende Fort- und Weiterbildungen vorzuhalten und in Anspruch zu nehmen.

Die Setzungen des Arbeitsrechts verhindern in keiner Weise, Fortbildungen, die die gemeindepädagogische Kompetenz von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern oder die kirchenmusikalische Kompetenz von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen fördern, in Anspruch zu nehmen.

Es wird aber daran festzuhalten sein, dass es eigenständige, berufsspezifische Ausbildungswege und Anstellungsverhältnisse jeweils für das gemeindepädagogische als auch für das kirchenmusikalische Berufsfeld gibt.

Die schon jetzt bestehenden Möglichkeiten und Spielräume einer Kompetenzerweiterung sind durch die Kirchenkreise als Anstellungsträger in Anspruch zu nehmen und auf ihre spezifischen Bedingungen und Erfordernisse anzuwenden.

Erfurt, 07.03.2016

Michael Lehmann  
Oberkirchenrat