

B e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Frage der Qualität ehrenamtlicher Kirchenmusik

Hannover, 6. November 2019

In der Anlage übersenden wir der 25. Landessynode den Bericht des Landeskirchenamtes
betr. Frage der Qualität ehrenamtlicher Kirchenmusik.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlage

Die 25. Landessynode hatte während ihrer IX. Tagung in der 51. Sitzung am 30. November 2017 im Zusammenhang der Verhandlung über den Bericht des Landeskirchenamtes betr. Situation der Kirchenmusik in der hannoverschen Landeskirche (Aktenstück Nr. 87) auf Antrag des Synodalen Sundermann folgenden Beschluss gefasst:

"Der Öffentlichkeitsausschuss wird gebeten, insbesondere die Situation und die Frage der Qualität im Bereich ehrenamtlicher Kirchenmusik zu beraten."

(Beschlussammlung der IX. Tagung Nr. 3.24)

Der Öffentlichkeitsausschuss ist diesem Beschluss in mehreren Sitzungen nachgekommen, zuletzt in seiner Sitzung am 9. Januar 2019. Dort wurde das Landeskirchenamt gebeten, der Landessynode die Ergebnisse der Beratungen als Bericht des Landeskirchenamtes vorzutragen.

Das Thema der Qualität ehrenamtlicher Kirchenmusik umfasst mehrere Aspekte, die im Folgenden behandelt werden:¹

1. Das Phänomen der Ehrenamtlichkeit – Gabe und Herausforderungen
2. Die Frage nach Qualitätsstandards
3. Aus-, Fort- und Weiterbildung als zentrales Instrument der Qualitätssteigerung und Qualitätssicherung (Kreiskantorenkonvent, Kirchenmusikdirektoren und -direktorinnen, Sprengelzentren Aus-, Fort und Weiterbildung)

1. Ehrenamtlichkeit – Gabe und Herausforderungen

Dass die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers in hohem Maße aus und von der Ehrenamtlichkeit lebt und der Ehrenamtlichkeit immens viel verdankt, steht außer Frage. Die Landeskirche zeigt ihre Wertschätzung für die Ehrenamtlichkeit auf vielfältige Weise, insbesondere durch eine Fülle von Fortbildungsmöglichkeiten, aber auch z.B. durch Ehrenamtlichkeitstage und das Vorhalten von Fach-Personal, das dezidiert für die Förderung der Belange der Ehrenamtlichen zuständig ist.

Auch in der Kirchenmusik ist Ehrenamtlichkeit tief verwurzelt: Zum einen sind natürlich die kirchlichen Musik-Ensembles – Kantoreien und Kirchenchöre, Kinder- und Jugendchöre, Posaunenchöre, Instrumentalensembles, Gitarrenchöre, Bands u.v.a. – in aller Regel Laien-Ensembles, in denen die Mitglieder "ehrenamtlich" (im Sinne von "ohne Bezahlung") Musik machen. Zum anderen findet sich Ehrenamtlichkeit aber auch bei den Leitenden, z.B. der Chorleiter und -leiterinnen sowie der Posaunenchorleiter und -leiterinnen.

¹ Im Bereich der Nebenamtlichen begegnen ähnliche Phänomene.

Die im Jahr 2015 durchgeführte Befragung der Kirchenmusiker und -musikerinnen zeigt, dass in der hannoverschen Landeskirche von den befragten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern 29 % ehrenamtlich tätig sind. Die tatsächliche Zahl dürfte noch höher liegen, da sich vermutlich manche Ehrenamtliche gar nicht an der Befragung beteiligt haben, da sie sich nicht als Kirchenmusiker und -musikerinnen im Sinne der Befragung verstehen. Von den Ehrenamtlichen, die teilgenommen haben, haben ca. 45 % einen Abschluss (meistens die D-Prüfung), 55 % haben keinen Abschluss.² Am verbreitetsten ist die Wahrnehmung des Dienstes im Ehrenamt bei den Kirchen- und Posaunenchorleiterinnen und -leitern.³ Der Landesposaunenwart im Sprengel Ostfriesland gibt an, dass dort etwa 90 % der Posaunenchöre ehrenamtlich geleitet werden.⁴

Die hannoversche Landeskirche ist dankbar für das Engagement, das auf diese Weise ehrenamtlich ausgeübt wird. Ohne die ehrenamtliche Kirchenmusik wäre das kirchenmusikalische Leben in der Landeskirche ärmer. Allerdings hat das ehrenamtliche Engagement auch Folgen, die zu bedenken sind:

- Ehrenamtliche sind nach Angabe der Kirchenmusikdirektoren und -direktorinnen oftmals nicht im Blickfeld der Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen, weil sie sich nicht in die Verzeichnisse der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen eines Kirchenkreises eintragen lassen. Daraus folgt, dass sie häufig bei den regelmäßigen (Fortbildungs-)Treffen mit den Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen fehlen.
- Sie sind damit auch nicht im Blick der Visitatoren und Visitatorinnen und werden häufig nicht visitiert.
- Einen weiteren gravierenden Punkt spricht der in Fußnote 4 genannte Bericht von Landesposaunenwart Bunger (Ostfriesland) an: Ehrenamtliche, zumal solche ohne Ausbildung, bilden selbst nicht aus.⁵ Dadurch fehlen in vielen Chören Nachwuchsbläser und -bläserinnen und ein "Sterben" der Chöre ist vorprogrammiert.
- Durch regelmäßige Aus-, Fort- und Weiterbildung steigt die Qualität von Kirchenmusik. An der *Qualität* der Kirchenmusik hängt aber die *Attraktivität* der Ensembles. Es liegt in landeskirchlichem Interesse und dient der Wahrnehmung des Auftrags der Kirche, dass Ensembles qualitätvolle Kirchenmusik machen und damit attraktiv für potenzielle neue Mitglieder werden.

² Susanne Keuchel/Thomas Renz, Report Kirche und Musik, Köln 2016, S. 16 f.

³ Ebd. S. 20: 51 % der Ehrenamtlichen mit Abschluss leiten einen Posaunenchor, 20 % einen Kirchenchor. Posaunenchorleiter und -leiterinnen ohne Abschluss: 23 %, Kirchenchor: 16 %. Immerhin gibt es auch bei den Organisten und Organistinnen 24 %, die das mit Abschluss ehrenamtlich tun, 9 % spielen ehrenamtlich ohne Prüfung.

⁴ Bericht zum Landesposaunenrat am 23. Februar 2019. - Die Zahl dürfte im Bereich der Vokalchöre ähnlich hoch sein.

⁵ Dies ist festzuhalten, auch wenn Ausbildung nicht zwingend zu den regelmäßigen Aufgaben nebenamtlicher Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen gehört.

Ziel muss es darum sein, dass Haupt-, Neben und Ehrenamtliche im Bereich der Kirchenmusik regelmäßig an *Fortbildungen* teilnehmen und bei *Visitationen* in den Blick kommen. Es muss darum gefragt werden, was Ehrenamtliche daran hindert, sich in die Gruppe der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen einzugliedern und an den regelmäßigen Maßnahmen der Fachaufsicht (Fortbildung, Visitation) teilzunehmen. Umgekehrt gefragt: Wie können sie motiviert werden, sich in den Konvent der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen des Kirchenkreises registrieren zu lassen und an den regelmäßigen Treffen der Kirchenmusiker und -musikerinnen auf der Ebene des Kirchenkreises teilzunehmen, die ja Fortbildungscharakter haben?

Aus Sicht der Fachaufsicht, Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen, ist zu fragen, wie sie diese "Kollegen und Kolleginnen" in Form von Wahrnehmung und Wertschätzung bis hin zur Visitation besser in den Blick bekommen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie Chöre (Gesang, Instrumental) leiten. Hier sind die Beteiligung und Teilnahme an den Treffen und Veranstaltungen des Kirchenkreises schon deshalb unbedingt erforderlich, damit sie eine Schulung zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen und zu Fragen des Datenschutzes machen und ein entsprechendes (zwingend erforderliches) Führungszeugnis erwerben.

Dass ehrenamtliche Kirchenmusiker und -musikerinnen sich in das "Netzwerk der Kirchenmusik" einbinden lassen, könnte – außer durch eine Stärkung der inneren Motivation, dies zu tun - auch so geschehen, dass Kirchenkreise mindestens im Rahmen der Diskussion der Grundstandards überlegen, die Kirchengemeinden mit ausreichend Mitteln für Kirchenmusik so auszustatten, dass Musiker und Musikerinnen für ihren Dienst bezahlt werden können. Dies kann dazu beitragen, dass die Qualität der Gottesdienste und der weiteren Kirchenmusik auf einem hohen Niveau erhalten bleibt. Dies dient der Attraktivität der Kirchenmusik und damit dem Auftrag der Kirche in vielfältiger Weise.

2. Qualitätsstandards

Die Qualität der Kirchenmusik ist ein entscheidender Faktor dafür, ob es gelingt, (junge) musikalische Menschen für ein Engagement im Bereich der Kirche zu gewinnen. Darüber hinaus ist Qualität ein wichtiger Faktor für das Gelingen eines Gottesdienstes und dafür, dass Menschen Konzerte und Gottesdienste besuchen. Theologisch gilt auch: "Für Gott und zu seinem Lobe ist nur das Beste gut genug" (das ist der Sinn hinter 3. Mose 21-22) - darum muss auch die Kirchenmusik bestmöglich sein.

Diese Feststellung sollte die Verantwortlichen im Bereich der Kirchenmusik auf allen Ebenen dazu ermutigen, stärker als bisher darauf zu achten, dass Kirchenmusik sich an formulierten Mindeststandards für Qualität orientiert. Diese Mindeststandards sollten sich an die Prüfungsanforderungen für die D-Prüfung anlehnen.

Zum Vergleich sei daran erinnert, dass es solche Standards im Bereich der Wortverkündigung gibt. Hier heißt der Grundsatz aus dem Bekenntnis der lutherischen Kirche, dass niemand ohne eine ordnungsgemäße Berufung in der Kirche verkündigen darf (Augsburger Bekenntnis, Art. 14). Berufen werden aber in der Kirche in den Dienst der Verkündigung nur solche Personen, die zuvor eine entsprechende Ausbildung (zum Lektor bzw. zur Lektorin) zum Prädikanten oder zur Prädikantin bzw. zum Pastor oder zur Pastorin absolviert haben. Es besteht kein Grund dafür, dass diese Standards für die Kirchenmusik, die ja ebenfalls zum Feld der Verkündigung gehört (vgl. Artikel 11 Absatz 3 der neuen Verfassung mit Begründung), nicht gelten sollen.

Ein Anlass, die Qualität der ehrenamtlichen Arbeit wahrzunehmen, zu würdigen und ggf. Anregungen für die Verbesserung zu geben, ist die Visitation. Hier haben die (Landes-)Superintendenten und (Landes-)Superintendentinnen bzw. die, die eine Visitation ansetzen und planen, eine große Verantwortung. Es ist in hohem Maße wünschenswert, dass die kirchenmusikalische Fachaufsicht in jedem Fall in das visitorische Geschehen von den Visitatoren und Visitorinnen eingebunden wird – und umgekehrt diejenigen, die die Fachaufsicht wahrnehmen, diese Aufgabe annehmen und entsprechend der neuen Visitationsordnung auch umsetzen.

"Qualität in der Kirchenmusik" erfordert nach einem Thesenpapier des Öffentlichkeitsausschusses

- ein Zusammenwirken aller Verantwortlichen,
- eine gute Ausbildung,
- eine angemessene Bezahlung,
- eine breit angelegte Nachwuchsförderung und
- Fort- und Weiterbildung.

Den letzten beiden Punkten soll der 3. Abschnitt dieses Berichtes gelten. Dabei zielen die Anmerkungen zur Ausbildung auch auf Nachwuchsförderung und -gewinnung.

3. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Aus-, Fort- und Weiterbildung geschieht in der hannoverschen Landeskirche auf vielfältige Weise. Sie findet auf regionaler Ebene durch die Kirchenmusikdirektoren und -direktorinnen sowie durch die Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen statt, aber auch zentral durch das Michaeliskloster. Hinzu kommen unterschiedliche Angebote z.B.

durch den Chorverband, das Posaunenwerk, den Popkantor und net.p (Netzwerk Populärmusik), die Gospelkirche, den Landeskirchenmusikdirektor u.v.a.

Ein erster Schritt, solche Aus-, Fort- und Weiterbildung effektiver und effizienter zu gestalten, wird sein, sie in die Informationsnetzwerke der Kirchenkreise, der Sprengel und der Landeskirche so einzuspielen, dass sie leicht aufgefunden werden können. Wer eine Maßnahme in der Landeskirche – unabhängig davon, ob dies nun Chorleitung, Posaune oder Pop betrifft - sucht, muss diese ohne Weiteres auf einer bekannten Internetseite nach lokalen und fachlichen Bereichen geordnet finden können.

Ein zweiter Schritt betrifft die Personen, die die Aus-, Fort- und Weiterbildung anbieten und ausüben: Sie brauchen ausreichende Ressourcen für diese Tätigkeit in den Gebieten, für die sie verantwortlich sind.

Nach der Fachaufsichtsordnung der hannoverschen Landeskirche liegt die Verantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung bei den Fachaufsichtsstellen, also der Landeskirche, den Fachaufsichtsbezirken und den Kirchenkreisen. In der Ordnung für die Fachaufsicht über die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen (FAO, 2015) heißt es in § 3 Absatz 1: "Die Fachaufsicht ... soll die liturgische und musikalische Kompetenz, die fachlichen Kenntnisse und das technische Können der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen fördern." Die beiden landeskirchlichen Fachaufsichten (Landeskirchenmusikdirektor - LKMD - und Referent im Landeskirchenamt) sind bis zu 100 % für die Landeskirche tätig; die regionalen Kirchenmusikdirektoren in den Aufsichtsbezirken haben einen Anteil von 40 % für die Tätigkeit im Fachaufsichtsbezirk. Auf diesen beiden Ebenen sind die Ressourcen für Bildungsmaßnahmen, Beratung usw. klar definiert.

Die Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen dagegen haben sehr unterschiedliche Anteile für die Arbeit im Kirchenkreis. Es ist sehr wünschenswert, dass auch hier ein Quantum von mindestens 40 % - wie bei den Kirchenmusikdirektoren und -direktorinnen (KMD) - benannt wird, das die Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen für die Aufsicht und die *Aus- und Fortbildung im Kirchenkreis* nutzen können. Dies kann im Einzelfall bedeuten, dass die Dienstbeschreibungen der Kirchenkreiskantorate noch einmal neu zwischen Kirchengemeinde und Kirchenkreis verhandelt werden müssen (vgl. FAO § 7 Absatz 1). Das würde eine Motivation für die verstärkte Wahrnehmung der fachaufsichtlichen Aufgabe der Kreiskantorate mit sich bringen. Finanzielle Implikationen einer Stärkung der Fachaufsicht sind im Einzelfall möglich – nämlich dort, wo die Dienstbeschreibungen derzeit weniger Zeit für die fachaufsichtlichen Aufgaben vorsehen, sie sind aber nicht notwendig damit verbunden.

Ein dritter Schritt: Es ist Aufgabe der Kirchenmusikdirektorenstellen, die Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Fachaufsichtsbezirken zu bündeln und dadurch zu stärken. Ziel muss es sein, dass es in den Fachaufsichtsbezirken – koordiniert durch die KMD – in möglichst vielen Sparten der Kirchenmusik (Orgel, Chor, Kinder – einschließlich Musik im Kindergottesdienst -, Posaunen, Pop u.v.a.) regional gut erreichbare (Fort-) Bildungsmaßnahmen gibt. Denn es ist der immer wieder formulierte Wunsch aller Ehrenamtlichen (nicht nur in der Kirchenmusik), dass Aus-, Fort- und Weiterbildung möglichst ortsnah geschieht.

Um dies zu erreichen, ist die vielfältige kirchenmusikalische Kompetenz, die in den Fachaufsichtsbezirken vorhanden ist, zu sichten, zu bündeln und für die Aus- und Fortbildung fruchtbar zu machen. Wenn die Benennung von Fachaufsichts-Anteilen für die Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen wie erwünscht durchgeführt wird, könnten hier Ressourcen für entsprechende Schulungsmaßnahmen frei werden.

Entsprechende Überlegungen haben auf Ebene der Landeskirche unter dem Arbeitstitel "Sprengelzentren Aus-, Fort und Weiterbildung" begonnen. Es ist wünschenswert, diese Aufgabe ohne zusätzliches Personal wahrzunehmen. Ob dies möglich sein wird, ist zu prüfen. Womit zu rechnen ist, sind möglicherweise Investitionskosten in vorhandene Gebäude. Es ist nötig, dass für die Aus- und Fortbildungen passende Räumlichkeiten vorhanden sind, die es z.B. erlauben, eine Bandanlage aufzubauen und stehen zu lassen.

4. Fazit

Es bedarf also einer Reihe von Maßnahmen, die in den dafür zuständigen und dafür verantwortlichen Arbeitsbereichen zu ergreifen sind:

Die **Hauptamtlichen**, insbesondere die **Kirchenmusikdirektoren und -direktorinnen** sowie die Kirchenkreiskantoren und -kantorinnen (also die Inhaber und Inhaberinnen einer *Fachaufsichtsstelle*) brauchen Ressourcen, um ihre Tätigkeit in der Beratung, Begleitung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Visitation wahrnehmen zu können. Das kann im Einzelnen finanzielle Implikationen haben, muss aber nicht notwendig die Ausweitung von Stellen bedeuten.

Die **Ehrenamtlichen** sind zu motivieren, sich aus- und fortzubilden und sich der Gruppe der Kirchenmusiker und -musikerinnen auf Ebene des Kirchenkreises anzuschließen.

Die **Kirchenkreise** sind gebeten zu prüfen, ob die Zuweisungen für Kirchenmusik gezielter an die Kirchengemeinden weitergegeben werden könnte, sodass Gemeinden motiviert und in die Lage versetzt werden, kirchenmusikalische Dienste zu bezahlen, was der Qualität zugutekommen wird. Gedacht ist hier weniger an A- bis D-Stellen, sondern – wie oben beschrieben – an honorierte Verträge für (Posaunen-)Chorleiter und (Posaunen-)Chorleiterinnen.

Auf Ebene der **Landeskirche** wird eine Arbeitsgruppe Aus-, Fort- und Weiterbildung an der Struktur und Installation von "Sprengelzentren" arbeiten und die Einrichtung von entsprechenden Internetseiten mit Angeboten auf den Weg bringen.