

# Berufseinstieg für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Ständige Konferenz für  
Kirchenmusik der EKD  
Mai 2016

Rahmenordnung über Mindeststandards für den  
„Qualifizierten Berufseinstieg Kirchenmusik“

## Zielsetzung:

Ein qualifizierter Berufseinstieg für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wurde bereits 2009 in der Schrift „Kirche klingt“ gefordert. Er dient in einer Zeit, in der die Decke hauptberuflicher Mitarbeit in der Kirche eher dünner werden wird, dazu, das große Potenzial, das gerade Absolvent\*innen einer kirchenmusikalischer Hochschulausbildung für die Gestaltung von Kirche und Gemeinde vor Ort darstellen können, optimal auszuschöpfen.

Daher sollen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in einer Phase des qualifizierten Berufseinstieges künftig bestmöglich begleitet werden, um zu den im Studium erworbenen künstlerischen und wissenschaftlichen Fertigkeiten einen souveränen Umgang mit der gemeindlichen Praxis, aber auch mit kirchlichen Strukturfragen und Planungsprozessen hinzutreten zu lassen.

Analog zu den Erfahrungen in der Theolog\*innenausbildung findet die Arbeit an Themen wie kirchliche bzw. gemeindliche Praxis, Qualität der Gottesdienste, Qualität der Vermittlung, Kinderchorarbeit u. a. idealerweise zu Beginn der beruflichen Tätigkeit in reflektierter Praxis statt.

Der qualifizierte Berufseinstieg soll für die Berufsanfänger\*innen ein attraktives Tor in den Kirchenmusikberuf darstellen, weil er sie in ihrem Planen und Handeln sicher macht, indem er

- der vorhandenen künstlerischen und wissenschaftlichen Kompetenz die Reflexion ihrer Anwendung in der Praxis sowie kybernetische Kompetenzen hinzufügt
- einen starken Impuls für eine Kultur des „Lebenslangen Lernens“ gibt
- die Begegnung und Kommunikation zwischen den kirchlichen Berufen stärkt
- landeskirchenspezifische Ausprägungen zulässt und dennoch einen EKD-weiten Zugang zum Stellenmarkt der Landeskirchen eröffnet.

Folgende Kompetenzen sollen durch den qualifizierten Berufseinstieg im Einzelnen erworben werden.

Kirchenmusikalisch praktischer Bereich:

- die eigenen künstlerischen Qualifikationen angemessen in die Berufspraxis einbringen können.
- Die eigene Arbeit mit einem guten Zeitmanagement gestalten können.
- Ensembles effektiv leiten und organisieren können.
- Konzerte effizient planen und durchführen können.
- Vorhandene pädagogische Kompetenzen v. a. im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ständig erweitern können.
- Didaktische Kompetenzen in den Fächern kirchenmusikalischer C- und D-Ausbildung ständig erweitern können.

Kirchenmusik im allgemeinen Kontext praktisch-theologischer Fragestellungen:

- Musik in den Bereichen Liturgik, Pädagogik, Poimenik, Kybernetik und kultureller Ausdruck von Religion praktisch-theologisch einordnen können.
- Den Diskussionsstand zu Fragen des Verhältnisses von Musik und Kirche kennen und wiedergeben können.
- Inner- wie außerkirchliche Perspektiven auf die kirchliche Musikpraxis kennen und bei der eigenen Arbeit berücksichtigen können.

Gottesdienst:

- Die eigene Praxis der musikalischen Gestaltung von Gottesdiensten im Horizont aktueller gottesdienstlicher Theorien kompetent reflektieren und weiterentwickeln können.
- Gesprächsfähigkeit und Teamarbeit mit Pfarrer\*innen und anderen an der Gestaltung von Gottesdiensten Beteiligten weiterentwickeln können.
- Die Herausforderungen zu reflektieren, als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in einigen Gliedkirchen der EKD dem Verkündigungsdienst zugeordnet zu sein.

Vermittlungsdimensionen des Kirchenmusikberufes:

- Den eigenen Arbeitsbereich pädagogisch verantwortet gestalten und vertreten können.
- Eine mit anderen kirchlichen Berufsgruppen gemeinsame Vermittlungskompetenz für religiöse, bzw. theologische Inhalte im Medium der Musik erwerben und ständig erweitern können.
- Die vorhandenen musikpädagogischen und -didaktischen Fähigkeiten ständig erweitern können.
- Die mit Musik verbundenen religiösen Potenziale und Inhalte auch speziell für Musiker\*innen erschließen und an sie vermitteln können.

Kirchliches Planungs- und Leitungshandeln:

- Die Fähigkeit zur Entwicklung kirchenmusikalischer Konzepte (im Kontext der kirchlichen und gesellschaftlichen Wirklichkeit) auf- und ausbauen können.
- Leitung auch gemeinschaftlich ausüben können.
- Konvente und Arbeitsgruppen leiten können.

- Gremien und Einzelpersonen fachlich beraten können.
- Neben- und Ehrenamtliche begleiten können.
- Konflikte erkennen und bearbeiten können.

#### Rollenfragen:

- Die Erfahrungen der Berufseinstiegsphase reflektieren können.
- Im Spannungsfeld von Person und Beruf ein gesichertes Rollenverständnis finden können.
- Die Identität als Kirchenmusiker\*in im Miteinander mit anderen kirchlichen Berufsgruppen finden und weiterentwickeln können.

#### Rechtlicher und berufspolitischer Rahmen für Kirchenmusik:

- Kenntnisse zu den Organisationsstrukturen der Evangelischen Kirche praktisch anwenden können.
- Urheberrechtliche Bestimmungen beachten und sicher anwenden können.
- Vertragsrechtliche Bestimmungen beachten und sicher anwenden können.
- Veranstaltungsrechtliche Aspekte beachten und sicher anwenden können.
- Kenntnisse der Finanzverwaltung beachten und sicher anwenden können.
- Kenntnisse des Berufsrechts beachten und sicher anwenden können.

## Modellausformungen

- In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg liegen langjährige positive Erfahrungen mit dem Modell eines kirchenmusikalischen Praxisjahrs (Praktikum) in Gestalt einer Assistenz an einer großen Kirchenmusikstelle vor (Dauer: 12 Monate).
- Ausformungen als berufsbegleitendes Trainee-Programm sind ebenfalls möglich (ungefähre Dauer: 24 Monate). In diesem Falle bekleiden die Berufsanfänger\*innen i. d. R. bereits eigene Stellen.
- Elemente aller Modelle können sein:
  - Hospitation an einer Kirchenmusikstelle
  - qualifizierte Assistenz Tätigkeit mit Mentorierung
  - Praxis auf eigener Stelle mit Mentorierung
  - Praxis auf eigener Stelle (A-/B-Stelle oder große C-Stelle) ohne Begleitung
  - kollegiale Beratungsmodelle, idealerweise unter Anleitung (Studententage etc.), ggf. auch berufsgruppenübergreifend
  - Kirchenmusikspezifische FEA/FED-Kurse, ggf. auch berufsgruppenübergreifend
  - Fortbildungsmaßnahmen nach eigener Wahl
  - Einführungsgespräch
  - Praxisbericht und Abschlussgespräch
- Die Landeskirchen, die einen „Qualifizierten Berufseinstieg“ zur Regel machen wollen, können ihn individuell ausformen. Zur Sicherstellung einer Vergleichbarkeit mit den bestehenden Modellen in Bayern und Württemberg, aber auch untereinander, wurde von der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik folgende Punktetabelle entwickelt:

Element	Punkte
Je Woche Vollzeithospitation in Kirchenmusikstelle	10 Punkte
Je Halbtage mentorierter Praxis auf der eigenen Stelle	10 Punkte
Je Woche qualifizierte, mentorierte und selbständige Assistenz Tätigkeit	20 Punkte
Je Monat Praxis auf eigenen größeren Stellen ohne Begleitung (bei Teilzeit ggf weniger: 50-74 %: 6 Punkte; 75-99 %: 8 Punkte)	10 Punkte
Je Monat Praxis auf einer C-Stelle z.B. während des Studiums	Je 10 % 1 Punkt
Je Halbtage angeleiteter kollegiale Beratung (Studententage etc.)	10 Punkte
Je FEA/FED- Kurstag zur praxis- und fachbezogenen Vertiefung	20 Punkte
Je Tag Fortbildungsmaßnahmen nach eigener Wahl	10 Punkte
Praxisbericht (mindestens 15, max. 30 Seiten)	100 Punkte
Einführungs- und Abschlussgespräch	50 Punkte

*Dabei können die Modelle bis zu einem Viertel der Leistungen auch aus Vorzeiten anerkennen (z.B. Praktika während Studium)*

Ziel soll sein, dass alle Modelle, die auf der Basis dieser Tabelle 1000 Punkte erreichen, untereinander anerkennungsfähig sind. Für das bayrische und württembergische Modell kann dies bereits nachgewiesen werden.

## Anhang 1

### Traineeemodell

#### Beispiel zur Kostenverteilung in einer Landeskirche mit Gemeinde bzw. Kirchenkreis/Dekanatsanstellungen

Aller Voraussicht geht es, je nach Größe der jeweiligen LK um durchschnittlich 2 Fälle pro Landeskirche

Mentorat:

Auf Seiten des/der Mentor\*in: im Stellendeputat (i.d.R. Kreis- bzw. Dekanatskantor\*in)

Fahrtkosten: im Haushalt der jeweiligen Anstellungsträger oder landeskirchlich.

Vierwöchige Assistenz (falls im Modell vorhanden):

Auf Seiten des/der Assistenzmentor\*in: im Deputat

Auf Seiten des/der Anstellungsträgers: Freistellung auf Stelle, Kompensation durch geringere Personalkosten gegenüber dem/der Vorgänger\*in. Ggf. landeskirchlicher Zuschuss.

Unterbringung, Reisekosten: im Kirchenkreis-/Dekanatshaushalt oder landeskirchlich (ca. 600,-- p.p.a.)

Studenttage:

Auf Seiten der Mentor\*innen: Im Stellendeputat

Auf Seiten des/der LKMD: Im Stellendeputat

Auf Seiten des Anstellungsträgers: In den Vorbereitungszeiten/im Berufsanfängerbonus enthalten. Ggf. eigene Freistellung

Fahrtkosten: Im Kirchenkreis- oder Dekanatshaushalt bzw. Gemeindehaushalt oder landeskirchlich (durchschnittlich 500,-- p.p. bei 10 Studentagen)

FEA/FED-Kurse:

Auf Seiten der Anbieter: EKD bzw. Aus- und Fortbildungsinstitutionen

Auf Seiten des/der Anstellungsträgers: Freistellung im Rahmen der allgemeinen Fortbildungsregeln, darüber hinaus gehende Kosten durch Personalkostenhaushalt z. B. im Rahmen der Personalkostenersparnis gegenüber Vorgänger oder sonstiger Personalkostenersparnis.  
Bei Vollkostenrechnung: Pro Fall bei 6 Kursen ca. € 3.000,-- zzgl. Fahrtkosten.

Auch in Landeskirchen dieses Typs könnten Kirchenkreise/Dekanate oder Gemeinden für Berufsanfänger eigene befristete Assistenzstellen einrichten, die einer großen Stelle zugeordnet sind. Für solche Assistentenstellen könnten in der derzeitigen Marktsituation ggf. auch erleichterte Zugangsbedingungen für Quereinsteiger geschaffen werden (z. B. für Schulmusiker oder andere Musiker\*innen mit Hochschulabschluss), die sich dann

im Rahmen einer zweijährigen Assistenz­­tätigkeit auf einer solchen Stelle für den Kirchenmusikberuf nachqualifizieren könnten.

## Anhang 2: Beispielrechnungen für die Evaluierung von Ausformungsvarianten

Praxisjahrm­­modell Württemberg	Punkte
Einjährige, qualifizierte, mentorierte und selbständige Assistenz­­tätigkeit (entspricht 44 Wochen)	880 Punkte
Studientag/-seminare zur praxis- und fachbezogenen Vertiefung: 1 Praktikantentag	20 Punkte
5 Tage Fortbildung nach eigener Wahl in Absprache x 10 Punkte	50 Punkte
Einführungsgespräch, Praxisbericht und Abschlussgespräch	150 Punkte
Summe	1100 Punkte

Traineeprogramm Variante auf Vollzeitstelle mit Assistenz	Punkte
2 Jahre Praxis auf eigener Stelle (abzüglich Urlaub, Assistenz, FEA/FED) 19 Monate x 10 Punkte	190 Punkte
6 Wochen Vollzeithospitation als Praktikum im Studium x 10 Punkte	60 Punkte
4 Wochen qualifizierte, mentorierte Assistenz­­tätigkeit x 20 Punkte	80 Punkte
10 halbe Tage Mentorierung auf eigener Stelle, z.B. Probenbesuch mit Vor- und Nachbesprechung durch Mentor x 10 Punkte	100 Punkte
6 halbe Tage „Studientag“: Kollegiale Beratung x 10 Punkte	60 Punkte
4 FEA-Kurse à 5 Tage x 20 Punkte	400 Punkte
Einführungsgespräch, Praxisbericht und Abschlussgespräch	150 Punkte
Summe	1040 Punkte

Traineeprogramm auf Teilzeitstelle mit Assistenz	Punkte
2 Jahre Praxis auf eigener Stelle 50% (abzüglich Urlaub, Assistenz, FEA/FED etc: 20 Monate x 6 Punkte	120 Punkte
6 Wochen Vollzeithospitation als Praktikum im Studium x 10 Punkte	60 Punkte
2 Wochen qualifizierte, mentorierte Assistenz­­tätigkeit x 20 Punkte	40 Punkte
10 halbe Tage Mentorierung auf eigener Stelle, z.B. Probenbesuch mit Vor- und Nachbesprechung durch Mentor x 10 Punkte	100 Punkte
6 halbe Tage „Studientag“: Kollegiale Beratung x 10 Punkte	60 Punkte
6 FEA-Kurse à 5 Tage x 20 Punkte	600 Punkte
Einführungsgespräch, Praxisbericht und Abschlussgespräch	150 Punkte
Summe	1040 Punkte

Traineeprogramm auf Vollzeitstelle ohne Assistenz	Punkte
2 Jahre Praxis auf eigener Stelle 100% (abzüglich Urlaub, FEA/FED etc: 21 Monate x 10 Punkte	210 Punkte
6 Wochen Vollzeithospitation als Praktikum im Studium x 10 Punkte	60 Punkte
4 Jahre C-Stelle 40 % während des Studiums (abzüglich Urlaub etc.) 40 Monate x 4 Punkte	160 Punkte
10 halbe Tage Mentorierung auf eigener Stelle, z.B. Probenbesuch mit Vor- und Nachbesprechung durch Mentor x 10 Punkte	100 Punkte
6 halbe Tage „Studientag“: Kollegiale Beratung x 10 Punkte	60 Punkte
3 FEA/FED-Kurse à 5 Tage x 20 Punkte	300 Punkte
5 Fortbildungstage eigener Wahl	50 Punkte
Einführungsgespräch, Praxisbericht und Abschlussgespräch	150 Punkte
Summe	1090 Punkte

Traineeprogramm auf Teilzeitstelle ohne Assistenz	Punkte
2 Jahre Praxis auf eigener Stelle 80% (abzüglich Urlaub, FEA/FED etc: 21 Monate x 8 Punkte	168 Punkte
6 Wochen Vollzeithospitation als Praktikum im Studium x 10 Punkte	60 Punkte
4 Jahre C-Stelle 25 % während des Studiums (abzüglich Urlaub etc. 40 Monate x 2 Punkte	80 Punkte
10 halbe Tage Mentorierung auf eigener Stelle, z.B. Probenbesuch mit Vor- und Nachbesprechung durch Mentor x 10 Punkte	100 Punkte
6 halbe Tage „Studientag“: Kollegiale Beratung x 10 Punkte	60 Punkte
4 FEA/FED-Kurse à 5 Tage x 20 Punkte	400 Punkte
Einführungsgespräch, Praxisbericht und Abschlussgespräch	150 Punkte
Summe	1018 Punkte

Weitere Varianten des Traineeprogrammes sind je nach individuellem Profil der Rechtsetzung der Landeskirche, der ersten Stelle im Blick auf einzelne Fälle auch des Ausbildungsweges möglich.