

**Antrag  
des Synodalen Wachter an die Landessynode zu den Veränderungen (Einschnitten) im Jahr 2019**

Die Landessynode möge beschließen:

Die Landessynode bittet das Landeskirchenamt, bis zur Frühjahrssynode eine Änderung der Gesetze und Ordnungen dahingehend zu prüfen, welche Möglichkeiten es noch gibt

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

Es wird gebeten, dabei auch die arbeitsrechtlichen Regelungen in den Blick zu nehmen und auch hierzu über Anpassungsmöglichkeiten und –bedarfe zu berichten..

Begründung:

Vorbemerkung

Die notwendigen Einschnitte, die wir in der vergangenen Synode mit dem neuen Finanzgesetz beschlossen haben, sind drastisch und wohl unausweichlich. Es gehörte ein wenig Mut und eine große Portion Verantwortungsbewusstsein dazu, einem solchen Gesetz zuzustimmen. Es gehört nach wie vor viel Glaube dazu, angesichts solcher Veränderungen dem Herrn zu vertrauen, dass er zu seinen Verheißungen für seine Kirche steht. Was nicht dazu gehört, ist ein Verschließen der Augen vor den Konsequenzen. Es wird vor Ort in den Gemeinden und Regionen darauf ankommen, mit diesen Einschnitten kreativ und mutig umzugehen.

1. Was fehlt, sind gute Konzepte für dezentrale Gemeindegearbeit, die nicht den Geschmack von Ausdünnung und Konkursverschleppung haben. In welcher Weise können und sollen die weniger werdenden 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.
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 sodann die Kirchenmusikerstellen zu erhalten.
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.

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.
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.
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.