

- Konferenz der Kreiskantorinnen und Kreiskantoren - Stellungnahme zur Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“

Verfasser: KMD Bernhard Buttmann, KMD Ulrich Hirtzbruch, LKMD Gerolf Jacobi,
KMD Karl-Heinz Saretzki, KMD Martin Ufermann, KMD Klaus Vetter.

THEMA MIT VARIATIONEN

A Thema

Ehrenamtliche und Nebenberufliche

Ehrenamtliche und nebenberufliche Kräfte stellen sich auf Zeit zur Übernahme von Aufgaben zur Verfügung.

Die verstärkte Förderung von Motivation und Qualifikation dieser Mitarbeitenden ist für eine Kirche mit Zukunft unverzichtbar.

Hauptamtliche

Zentrale Aufgabe von hauptamtlichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern ist die Beratung und Begleitung ehrenamtlicher und nebenberuflicher Kräfte und ihre Beteiligung bei Aus- und Fortbildung.

Um wenigstens den gegenwärtigen Standard halten zu können, ist das derzeit bestehende und unbedingt erforderliche Netz hauptamtlicher Stellen durch einen Stellenrahmenplan zu sichern.

Stellenbesetzungen sind mit klaren Profilen auch im Blick auf die Gestaltungsräume vorzunehmen.

Diese eröffnen die Chance, vorhandene Gaben und Mittel effektiver einzusetzen.

Kreiskantor/in

Für eine Optimierung der Fachberatung und eine Intensivierung der Aus- und Fortbildung reicht die ehrenamtliche Beauftragung nicht aus.

Erforderlich ist ein in der Dienstanweisung dem Umfang und dem Inhalte nach beschriebenes Zeitkontingent, für das die Kirchenkreise finanziell in die Pflicht zu nehmen sind.

Landeskirchenmusikdirektor/in

Eine Neudefinition des Landeskirchenmusikdirektoren-Amtes ist zur Wahrnehmung der Fachberatungsaufgaben unabdingbar. Zu diesen gehören vornehmlich:

- die in kirchlichen und politischen Gremien sowie in der Öffentlichkeit erforderliche Vertretung kirchenmusikalischer Interessen,

- verstärktes Leitungshandeln und Einführung eines Controllings im Zusammenwirken mit den Kreiskantorinnen und Kreiskantoren,

- umfassende Begleitung und Gestaltung von Ausschreibung und Besetzung hauptamtlicher Stellen.

Nur eine Hauptamtlichkeit der Landeskirchenmusikdirektorin / des Landeskirchenmusikdirektors kann diesen und den übrigen Aufgaben gerecht werden.

Fortbildung und Supervision

Leitungskompetenz und Führungsqualitäten der hauptamtlichen Kräfte sind durch geeignete Fortbildungsangebote zu stärken.

In diesem Zusammenhang wird eine Fortbildungsverpflichtung aller hauptamtlich in der Kirche Tätigen befürwortet.

Es ist erforderlich, auch für hauptamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker die Möglichkeit zur Supervision einzurichten.

Dienstgemeinschaft

Ein unterschiedlicher Status von kirchlichen Beamten und Angestellten steht einer Dienstgemeinschaft „auf Augenhöhe“ entgegen.

Durch Begrenzung der Mitwirkungsmöglichkeiten im Presbyterium und anderen kirchlichen Gremien sowie unklar geregelte Verantwortlichkeiten (z.B. Gottesdienst) wird kirchenmusikalisches Arbeiten erschwert.

Die Wahlfähigkeit von hauptamtlich in der Kirche Tätigen ins Presbyterium ist anzustreben.

B Variationen

1. PRÄLUDIO Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirchenmusik

Kirchenmusik dient der Verkündigung; sie ist Trägerin von christlichen Inhalten und Interpretation von geistlichen Texten. Im Singen und Sagen wird durch den Heiligen Geist das Evangelium lebendig weitergegeben.

Kirchenmusikalische Arbeit stellt für viele Menschen eine Brücke zum gottesdienstlichen Leben der Gemeinde dar. Kirchenmusik – gestaltet durch Kirchen- und Gospelchöre, Kinder- und Jugendchöre, Posaunenchor, Instrumentalkreise, Bands u.a. - ist eines der größten Arbeitsfelder mit ehrenamtlichen Gruppen, die regelmäßig in der Kirche und für die Kirche tätig sind.

Die Beschäftigung mit Kirchenmusik fördert eine vielschichtige Kommunikation; sie aktiviert und verbindet Menschen aller Altersstufen, Frauen und Männer, Menschen aller gesellschaftlichen und sozialen Schichten und unterschiedlicher Konfessionen. Damit wird Kirchenmusik zum Treffpunkt von kirchlichen und nicht kirchlich gebundenen Menschen. Kirchenfremden Menschen wird Kirche auf eine besondere Weise nahe gebracht und erlebbar gemacht.

Kirchenmusik ist Öffentlichkeitsarbeit der Kirche; Kirchenmusik präsentiert „Kirche“ in vielseitiger und hochqualifizierter Form. Als Kulturträgerin vermittelt Kirchenmusik auch nach außen spezifisch kirchliches Kulturgut und dient der religiösen Bildung. Kirchenmusik schärft damit im allgemeinen kulturellen Leben das Profil von Kirche in der Öffentlichkeit.

Kirchenmusik ist Seelsorge und Lebenshilfe; sie spendet Trost, Hoffnung und Freude.

2. FANTASIA Ausgangssituation

In der westfälischen Kirche gibt es derzeit 108 haupt- und weit über 1000 nebenamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die über 20.000 Chorsänger und Instrumentalisten musikalisch betreuen. Darunter sind ca. 4500 Kinder und Jugendliche.

2.1. Kirche im Umbruch

Die in „Kirche mit Zukunft“ beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen fordern seit Jahren auch von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, neue Strategien für die Arbeit zu entwickeln.

Vierorts wird den Veränderungen der Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Musikkultur mit Erfolg durch neue Konzepte wie Projektarbeit und Einbeziehung popularmusikalischer Stile begegnet.

Kirchenmusikalische Arbeit geschieht heute im Spannungsfeld zwischen einer Eventgesellschaft mit dem Wunsch nach Erleben von einzelnen Höhepunkten und der Notwendigkeit zu langfristiger pädagogischer Arbeit und konzeptioneller Entwicklung.

Im Zuge der Beschäftigung mit Kirchenmusik unterschiedlichster Stilrichtungen setzen sich Menschen regelmäßig mit geistlichen Inhalten auseinander. Damit wirkt kirchenmusikalische Arbeit einer Selbstsäkularisierung von Kirche entgegen.

Dort, wo kirchenmusikalische Gruppen aus ihrem tradierten Selbstverständnis heraus unverändert alte Konzepte fortschreiben, sind diese Gruppen häufig in ihrer Existenz gefährdet.

2.2. Strukturfragen

Kirchenmusikalische Angebote verstehen sich nahezu immer bezirks- bzw. gemeindeübergreifend; dieses gilt sowohl für Angebote von Gruppen und Projekten als auch einzelne Veranstaltungen.

Das Miteinander von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Kräften ist im Grundsatz sinnvoll angelegt und strukturiert.

Hauptamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben neben ihrem gemeindlichen Auftrag die Aufgabe, künstlerisch und pädagogisch in die Region zu wirken.

2.3. Finanzen

Trotz zumeist knapper Haushaltsmittel kann durch kreatives und effizientes Arbeiten eine beträchtliche

Palette an Angeboten und Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt werden.

3. *CANTUS FIRMUS* Mitgliederorientierung

Kirchenmusikalische Arbeit ist ohne konsequente Mitgliederorientierung undenkbar. Schließlich ist Ausgangspunkt und Grundlage aller Arbeit mit kirchenmusikalischen Gruppen die Freiwilligkeit.

Die konsequente Mitgliederorientierung führt schon heute zu einer breiten Angebotspalette an Organisationsformen und Stilen. Lösungen werden individuell vor Ort gefunden und fördern das Wachsen vieler kirchenmusikalischer Gruppen gegen den Trend!

Auch das gottesdienstliche Leben weist seit Jahren eine zusehends vielfältigere musikalische Gestaltung auf. Dabei ist zu bedenken, dass lebendige Verkündigung für eine lebendige Gemeinde nur durch lebendige Menschen vermittelt werden kann; Tonkonserven können diese Aufgabe nicht erfüllen.

Hinsichtlich der musikalischen Gestaltung von Kasualien ist Gesprächsbereitschaft vorhanden, um auf Menschen in ihrer jeweiligen Situation einzugehen.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass professionelles kirchenmusikalisches Arbeiten sich nicht in Beliebigkeit verlieren darf, sondern dass in persönlicher Verantwortung der Amtsträgerinnen und Amtsträger künstlerische und pädagogische Momente hinreichend Berücksichtigung zu finden haben.

Es gibt einen breiten Konsens in den Gemeinden bezüglich einer Grundversorgung mit folgenden Arbeitsbereichen:

- Gottesdienstliches Orgelspiel
- Chorarbeit
- Bläserarbeit

Das Profil dieser Arbeitsbereiche ist dabei einem steten Wandel unterworfen; er äußert sich z. Zt. insbesondere in der verstärkten Berücksichtigung neuen Liedguts und anderer Stile.

Diese Grundversorgung fordert sowohl qualifizierte Aus- und Fortbildungsarbeit durch die hauptamtlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren als auch ein hohes Maß an Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung.

Die Qualifizierung einer ausreichenden Anzahl von überwiegend nebenberuflichen Kräften stellt schon heute hauptamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker vor eine vielerorts kaum lösbare Aufgabe.

Die Haushalte der Kirchengemeinden werden durch die Versorgung der Grundfunktionen häufig so weit belastet, dass für eine freie Spitze und individuelle Ausprägung kaum noch Handlungsspielraum besteht.

Umso wichtiger ist die Vorhaltung besonderer Angebote im Rahmen eines weiträumig angelegten Netzwerkes.

4. *CONCERTO* Menschen, die in der Kirche arbeiten

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker halten das Arbeiten in einer Dienstgemeinschaft für unverzichtbar.

Ein unterschiedlicher Status von Angestellten und Beamten und damit einhergehende unterschiedliche Möglichkeiten der Mitwirkung in kirchlichen Gremien (wie beispielsweise Presbyterien) belastet und beschneidet Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in der verantwortlichen und effektiven Ausübung ihres Amtes.

Das Miteinander von theologischen und nicht-theologischen Mitarbeitenden wird in den gegebenen Verhältnissen häufig durch ein biblisch nicht zu begründendes Verhältnis von „Haupt und Gliedern“ geprägt. Dadurch fehlt mancherorts – gerade auch in der gemeinsamen Verantwortlichkeit für den Gottesdienst – eine Voraussetzung für eine gute und dringend notwendige Kommunikation.

4.1. Ehrenamtliche Arbeit

Mitglieder der vielfältigen kirchenmusikalischen Gruppen sind ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche. Sie versehen zumeist regelmäßig und langfristig einen umfassenden Dienst in den Gemeinden.

Ehrenamtlichkeit in der Leitung von kirchenmusikalischen Gruppen sowie der gottesdienstlichen Begleitung der Gemeinden bildet die Ausnahme (s. *dazu aber auch die Stellungnahme des Posaunenwerkes*).

In Fällen ehrenamtlicher Leitungstätigkeit hat sich Auslagenersatz als Minimalstandard durchgesetzt.

4.2. Nebenamtliche Arbeit

Die kirchenmusikalische Versorgung der Mehrzahl an Gemeinden bzw. Gruppen geschieht durch nebenamtliche Kräfte, die sich in der Regel im Rahmen einer zeit- und kostenintensiven „D“- oder C-Ausbildung für dieses Amt qualifiziert haben.

Der Begleitung der nebenamtlichen Kräfte ist wegen der derzeit schnellen Veränderungen ihres Berufsbildes erhöhte Aufmerksamkeit durch die Fachberatung und die kirchenmusikalischen Verbände zu widmen.

Ehrenamtliche und nebenamtliche Kräfte sind immer schwieriger zu gewinnen. Wie in anderen Freizeitbereichen ist auch im Hinblick auf die Ausübung kirchenmusikalischer Ämter von einer zeitlich begrenzten Verfügbarkeit und Fluktuation der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auszugehen.

4.3. Hauptamtliche Arbeit

In Westfalen arbeiten derzeit 108 hauptamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Städten und Gemeinden mit umfassenderen räumlichen und instrumentalen Möglichkeiten sowie einer breiteren musikalisch interessierten Öffentlichkeit.

Vielfach ist auch in Kirchengemeinden ohne bedeutende kirchenmusikalische Tradition in den vergangenen Jahrzehnten durch Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Weitsicht und umfassende Unterstützung der gemeindlichen Gremien eine umfangreiche kirchenmusikalische Arbeit entstanden.

Wo immer an hauptamtlichen Stellen kompetente kirchenmusikalische Arbeit geschieht, beinhaltet diese neben parochialen Aspekten zugleich funktionale Aspekte: In Chorarbeit, konzertanten Angeboten sowie Aus- und Fortbildung wirken hauptamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker über Gemeinde und Stadt hinaus in die jeweilige Region hinein.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind durch eine - im Rahmen eines Hochschulstudiums erworbene - fundierte und breit gefächerte Ausbildung für eine große Bandbreite an Aufgaben vorbereitet.

Die Vielfalt an Zielgruppen und musikalischen Stilen, die enorme Palette des Instrumentariums sowie die durch die Medien gegebenen Qualitätsstandards machen eine Konzentration auf bestimmte Arbeitsbereiche zwingend erforderlich.

Nur eine gabenorientierte Schwerpunktbildung kann auf die Dauer helfen, Überlastung zu vermeiden und zugleich künstlerisch verantwortliches Arbeiten zu ermöglichen.

5. KONTRAPUNKTE Leitungshandeln

5.1. Gemeinde

In Chor- und Instrumentalgruppen sowie Förderkreisen wird Leitung oft in Kooperation mit Vorständen wahrgenommen. Diese - auch der persönlichen Entlastung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern dienliche Arbeitsteilung - schafft eine Beratungs-, Kontroll- und Kontaktinstanz außerhalb offizieller kirchlicher Gremien, die in ihrer Bedeutung für die Kommunikation mit der Gemeinde nicht zu unterschätzen ist und wichtiges Feedback liefert.

Innerhalb kirchlicher Strukturen beschränkt sich Leitungshandeln von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf Gemeindeebene in Westfalen auf die Mitwirkung in Fachausschüssen. Hier werden kirchenmusikalische Belange unter inhaltlichen und haushaltstechnischen Aspekten diskutiert und Empfehlungen formuliert, die zur Beschlussfassung an die Presbyterien weitergeleitet werden.

Wo die Vertretung kirchenmusikalischer Anliegen im Presbyterium durch aufgeschlossene und kundige Mitglieder nur unzureichend gegeben ist, wird kirchenmusikalische Arbeit häufig sehr (und unnötig) erschwert. Abhilfe könnte hier die Wahlfähigkeit von hauptamtlich Mitarbeitenden ins Presbyterium schaffen.

5.2. Kirchenkreis

In den Kirchenkreisen wird die kirchenmusikalische Fachberatung durch die Kreiskantorinnen und Kreiskantoren wahrgenommen.

Die Fachberatungsordnung gibt Kreiskantorinnen und Kreiskantoren grundsätzlich die Möglichkeit, sich in allen kirchenmusikalischen Fachfragen in gemeindlichen und synodalen Gremien im Zuge von Beratungsgesprächen und/oder durch schriftliche Stellungnahme zu äußern.

In gelegentlichen Problemfällen - mangelnde Bereitschaft von Einzelpersonen oder Gremien, einen fachkundlichen Rat zu bedenken - fehlt jegliches Hilfsinstrumentarium wie z. B. eine erforderliche Anhörung weiterer Instanzen. Eine Mitwirkung der Fachberatung ist gerade in diesen Fällen sicherzustellen.

In Westfalen wird das Kreiskantorenamt zumeist ehrenamtlich (bei Zahlung einer geringen Aufwandsentschädigung) versehen. Die - nicht zuletzt durch diese strukturelle Vorgabe begründete - insgesamt aus heutiger Sicht unzureichende Berücksichtigung dieses Aufgabenfeldes wirkt sich nicht nur in Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren aus.

Durch ein (zu) umfassendes gemeindliches Arbeitsfeld fehlen Kreiskantorinnen und Kreiskantoren häufig Arbeitskapazitäten, die für die kreiskirchliche Fachberatung, ihre Arbeit in Aus- und Fortbildung sowie weitere in der Reformvorlage genannte Arbeitsfelder dringend erforderlich wären. Erleichterung könnte die Schaffung der nötigen Infrastruktur wie Bereitstellung einer Schreibkraft sowie eines Büros bringen.

Vierorts hat eine Mischfinanzierung von Kreiskantorenstellen durch die anstellungstragende Gemeinde und einen mitfinanzierenden Kirchenkreis Voraussetzungen geschaffen, die zu einer umfassenderen Berücksichtigung kreiskirchlicher Tätigkeit führen. Diese Entwicklung sollte weiter gefördert werden, nicht zuletzt, um die in „Kirche mit Zukunft“ angesprochenen Aufgabenfelder in den Blick nehmen zu können.

Unterstützung findet die Arbeit auf Kirchenkreis- und Gemeindeebene durch die Landessingwarte, den Kirchenmusiker des Institutes für Aus-, Fort- und Weiterbildung, durch den Glockensachverständigen sowie durch die Orgelsachverständigen, die aufgrund besonderer Beauftragungen in ihren Spezialgebieten beraten und helfen.

Ferner fördern die kirchenmusikalischen Verbände die Arbeit ehren-, neben- und hauptamtlicher Mitarbeitender durch vielfältige Aus- und Fortbildungsmaßnahmen:

- Landesverband Evangelischer Kirchenchöre Westfalens
- Landesverband Evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Westfalens
- Posaunenwerk in der Evangelischen Kirche von Westfalen
- Posaunenarbeit im CVJM-Westbund

5.3. Landeskirche

Eine Aufwertung des Landeskirchenmusikdirektoren-Amtes (wie sie in anderen Landeskirchen Fakt ist) ist zur Wahrnehmung der Fachberatungsaufgaben unabdingbar. Zu diesen gehören insbesondere:

- die Besetzung der hauptamtlichen Stellen in Zusammenarbeit mit den anstellenden Gemeinden.
- die Vertretung kirchenmusikalischer Anliegen in zahlreichen landeskirchlichen Gremien und Arbeitsgruppen sowie in der Öffentlichkeit.
- die Interessenvertretung kirchenmusikalischer Arbeit auch auf Landesebene in kulturellen und politischen Gremien zu intensivieren.

Nur die Hauptamtlichkeit von Landeskirchenmusikdirektorin / Landeskirchenmusikdirektor kann diesen und weiteren erforderlichen Aufgaben gerecht werden.

7. **CADENZA** Strukturen und Vernetzung

7.1. Gestaltungsräume

Die in Ansätzen in C-Ausbildung und Seminarangeboten bereits vorhandene Vernetzung kirchenmusikalischer Tätigkeitsfelder ist auf der Ebene der Kirchenkreise ebenso wie der künftigen Gestaltungsräume zu verstärken.

Durch gabenorientiertes Arbeiten und einen intensiveren Austausch können in der Aus- und Fortbildung die Möglichkeiten hauptamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besser genutzt werden.

Im Interesse einer bewusst gestalteten Vielfalt wird es nötig sein, künftig Stellenprofile im Zuge von Stellenbesetzungen auch im Hinblick auf die Einbindung in einen Gestaltungsraum möglichst klar zu beschreiben.

Durch stärkere Vernetzung der Angebote der kirchenmusikalischen Verbände mit den Angeboten des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung können bestehende Potentiale noch besser genutzt und berufsübergreifende Kontakte verstärkt werden.

7.2. Controlling

Die Einführung eines Controllings in Verbindung mit Möglichkeiten einer umfassenden Beratung wird im Interesse größerer Verbindlichkeit begrüßt. Unter juristischen Gesichtspunkten ist zu prüfen, wie sich eine Fortbildungsverpflichtung sowohl für das Neben- als auch das Hauptamt durchsetzen lässt.

Die Entwicklung und Vermittlung moderner Führungsstrukturen könnte dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende weitestgehend mit ihrer Arbeitgeberin Kirche identifizieren und aus Eigenverantwortlichkeit und Freude an dem eigenen Arbeitsfeld kreativ und innovativ arbeiten.

Eine Optimierung des fachlichen Austausches und der kritischen Reflektion durch schriftliche Berichte und persönliche Kontakte könnte helfen, Entwicklungen und Veränderungen schneller zu erkennen und beizeiten gemeinsam Lösungswege zu entwickeln.

7.3. Supervision

Die Einführung der Möglichkeit von Supervision wird begrüßt, um hauptamtlichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern bei der Aufarbeitung von Problemen aus ihrem beruflichen Umfeld behilflich sein zu können und zu nachhaltigen Lösungen zu verhelfen.

7.4. Stellennetz

Von größter Bedeutung ist die Sicherung des bestehenden Stellenbestandes. Zu prüfen ist, ob seitens der EKvW Möglichkeiten der Erstellung eines verbindlichen Rahmenstellenplanes bestehen.

Die Mischfinanzierung von hauptamtlichen Stellen durch Kirchenkreise und Gemeinden trägt dem Gedanken der Vernetzung Rechnung; sie kann helfen, einen Mindeststandard hinsichtlich Zahl und Verbreitung kirchenmusikalischer Stellen zu sichern.

Auch aus Sicht der Kreiskantorinnen und Kreiskantoren sollte die Stelle des dritten hauptamtlichen Landesposaunenwartes schnellstmöglich wieder zur Besetzung freigegeben werden (s. dazu die Stellungnahme des Posaunenwerkes).

Durch besondere (eventuell befristete) landeskirchliche Beauftragungen könnten und sollten aktuelle Entwicklungen aufgenommen und im Sinne differenzierter kirchenmusikalischer Arbeit umgesetzt werden. Zur Zeit zählt dazu die Aufnahme popularmusikalischer Strömungen und die systematische Förderung und Beratung entsprechender Gruppen.

8. CONCLUSIO Perspektiven

In Kirche mit Zukunft werden zahlreiche Problemfelder kirchlichen Arbeitens durchaus zutreffend beschrieben. Schon heute stellen sich vielerorts Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker der Notwendigkeit von Veränderungen und Entwicklung neuer Arbeitsweisen.

Gerade in einer zunehmend säkularisierten Gesellschaft hat kirchenmusikalische Arbeit große Möglichkeiten des Brückenschlages, der Menschen weit über die Kerngemeinde hinaus zu erreichen vermag. In Gruppen und Kreisen wird durch regelmäßiges Arbeiten an Werken geistlichen Inhaltes einer Selbstsäkularisierung mit Erfolg begegnet und Arbeit immer wieder aufs Neue theologisch verortet.

Veränderungen erfordern immer die Bereitschaft und den Aufbruch Einzelner; dieses gilt gleichermaßen im Ehren-, Neben- oder Hauptamt. Für eine gezielte Förderung der Entwicklung ist es dringend erforderlich, Funktionen wie Leitung, Beratung und Controlling stärker auszugestalten; dieses ist undenkbar ohne eine bessere personelle Ausstattung der Führungsebenen.

Die Arbeit in den Gemeinden und die Fachberatung auf Kreis- und Landesebene erfordert eine gute Balance zwischen Erneuern und Bewahren, zwischen der Pflege kirchenmusikalischer Tradition und dem Aufbruch zu neuen Ufern, damit kirchenmusikalische Arbeit einen nachhaltigen Beitrag zum Gemeindeaufbau leisten kann.

Dieser Stellungnahme haben sich die kirchenmusikalischen Verbände (das Posaunenwerk mit einer eigenständig veröffentlichten Ergänzung) angeschlossen.