

Editorial



FOTO: © ADAM JARCZYK

LIEBE LESER*INNEN!

Der kirchenmusikalische Stellenmarkt in Österreich ist derzeit ungewöhnlich dynamisch (siehe „Personalia“, S. 199–203). Der Hauptgrund dafür ist eine Reihe von Pensionierungen und Neubesetzungen, die mitunter Dominoeffekte an Stellenwechseln mit sich bringen. Erfreulich ist, dass die Stellen nicht dem Sparstift zum Opfer fallen, sondern nachbesetzt werden.

In dieser Situation erscheint unser Themenheft zum „Berufsfeld/Berufsbild Kirchenmusik“. Es geht also um Kirchenmusik als Profession. Die grundsätzliche Frage dazu lautet natürlich: „Brauchen wir das überhaupt?“ Die kurze, zusammenfassende Antwort: „Ja, wir brauchen das!“ (siehe Peter Planyavskys Beitrag). Ist darüber Einigkeit hergestellt, geht es darum, wie sich die professionelle Kirchenmusik gestaltet – inhaltlich und administrativ, wobei diese beiden Teilaspekte durchaus in Verbindung zueinander stehen.

Aufmerksame Leser*innen des Editorials wissen, dass eines meiner kirchenmusikalischen Arbeitsverhältnisse mit April 2021 beendet wurde. Danach ging es für mich also

wieder in die Bewerbungsmühle. In dieser kann man allherhand erleben, neben bereichernden Begegnungen auch nicht wenige Skurrilitäten. Ich erspare Ihnen einen seitenlangen persönlichen Erlebnisbericht und lasse lieber andere zu Wort kommen. Ich möchte nur einen Punkt herausgreifen: Arbeitszeit.

Eine Stelle, auf die ich mich beworben hatte, sah eine Kombination von diözesanen und pfarrlichen Aufgaben vor. Beim Bewerbungsgespräch erlaubte ich mir den vorsichtigen Einwand, dass das vorgesehene Stundenausmaß für die pfarrlichen Aufgaben (Orgeldienste, Kirchenchor, Jugendchor, Kinderchor) recht knapp bemessen schien. Geradezu entrüstet hat man mir vorgerechnet, wie wunderbar sich das alles ausgeht: Vier Messen, eineinhalb Stunden Kirchenchorprobe, eine Stunde Jugendchorprobe, eine halbe Stunde Kinderchorprobe, dazu jeweils 50% Vorbereitungszeit, ... (die genauen Zahlen sind mir inzwischen entfallen, aber der Rahmen stimmt). Die Rechnung ging tatsächlich auf, entsprach aber in keiner Weise meiner Berufserfahrung, was kirchenmusikalische Arbeit in einer Pfarre bedeutet: Wenn Sie rechtzeitig vor der Probe kommen, die Türen aufsperrern, die Tische aus der Raummitte räumen, die Sessel und das Digitalpiano aufstellen, Notenmaterial herrichten, die Sänger*innen begrüßen, ein paar freundliche Worte mit den Eltern wechseln, Ähnliches auch nach Ende der Probe tun, dann ist ein Gutteil der vorgesehenen „Vorbereitungs“zeit schon verbraucht. Wann aber machen Sie die tatsächliche, musikalische Vorbereitung: Literaturrecherche, pädagogische Konzepte für eine langfristige stimmliche und musikalische Entwicklung der Chöre, Probenpläne, musikalische Programme für die Gottesdienste, Selbststudium der gewählten Literatur, vielleicht Arrangements für die vorhandenen aber nicht einer Standardbesetzung entsprechenden musikalisch tätigen ehrenamtlichen Kräfte, dazu kommt Werbung von neuen Sänger*innen ...? Und was passiert, wenn Firmlinge, die zu ihrer Feier gerne selbst musizieren möchten, auf mich zukommen und um musikalische Unterstützung bitten? Was passiert, wenn ein Gastchor um Orgelbegleitung und vielleicht sogar um eine kurze Probe vor der Messe bittet? Was passiert, wenn mich engagierte, aber unsichere Kantor*innen ersuchen, mit ihnen die Gesänge zu probieren? Muss ich dann, gezwungen durch das vorgegebene enge Zeitkorsett, anstatt eines freundlichen und unterstützenden, ein unfreundliches und abweisendes Gesicht von Kirche präsentieren („Tut mir leid, aber für so etwas stellt mein Dienstgeber keine Zeit zur Verfügung“)?

Einer meiner früheren Vorgesetzten hatte Lösungen parat. Konkret: Pädagogische Konzepte für eine langfristige

stimmliche und musikalische Entwicklung der Chöre sind unerwünscht („Wir sind keine Musikschule!“) und mancher Aufgabenbereich „sollte (!) außerhalb der Dienstzeit erledigt werden“. Grundsätzlich und überhaupt: „Wenn’s Ihnen Spaß macht, können Sie’s ja in Ihrer Freizeit machen.“

Also: Zeitlich eng dimensionierte (Teilzeit-)Stellen exkludieren bewusst sinnvolle und notwendige Teilbereiche kirchenmusikalischer Arbeit, wobei damit gerechnet – oder sogar gefordert – wird, dass die Arbeitnehmer*innen die geplanten (!) Defizite durch unbezahlten Einsatz kompensieren. Eine Lastübertragung auf Kosten der Arbeitnehmer*innen, die übrigens auch bei der beliebten Beschäftigung auf Honorarnotenbasis passiert: Diese ist für die Arbeitgeber nur deshalb billiger, weil Kosten (13. und 14. Monatsgehalt, Krankenstand, Urlaub, Feiertage, Altersvorsorge, Steuern, Sozialversicherung, Wegzeit, mitunter auch Fahrtkosten ...) auf die selbständigen (Klein-) Unternehmer*innen übertragen werden. Die vorgesehenen Honorarsätze sind aus betriebswirtschaftlicher Sicht unrentabel. Ich habe es in Zeiten ohne Anstellung probiert und durchgerechnet: Mit akademischer Ausbildung machte ich einen Bruttogewinn von sieben bis zehn Euro pro Stunde, von diesem Stundengewinn sind noch Steuern und Sozialversicherung in Abzug zu bringen, bei Krankheit gibt es kein Krankengeld sondern Verdienstentgang. Verlangte ich wirtschaftlich halbwegs vertretbare Honorare und argumentierte diese gut, erntete ich zwar durchaus Verständnis, gleichzeitig aber Absagen: zu teuer, nicht leistbar!

Aber zurück zur Arbeitszeit: Diese stellt im Bereich der Kirchenmusik mitunter regelmäßig überdurchschnittliche Anforderungen. Sehr früher Dienstbeginn (Laudes, Frühmesse), sehr spätes Dienstende (Abendproben). Natürlich kann man mittags nach Hause fahren, hat dann aber doppelte Wegzeiten und Fahrtkosten zu tragen. Dass kirchenmusikalische Tätigkeit in vielen Fällen derartige Anforderungen mit sich bringt, steht außer Zweifel, durchaus könnte man aber für überdurchschnittliche Anforderungen auch überdurchschnittliche Gegenleistungen in Betracht ziehen und die Bereitschaft zu diesen, ebenso wie die Anforderungen, in den Ausschreibungen kundtun – wenn man qualifizierte Kandidat*innen zur Bewerbung motivieren möchte. All-in-Verträge, die höchstens durchschnittliche Entlohnung vorsehen, sind hier nicht der Weisheit letzter Schluss.

Aber es geht nicht immer ums Geld. Letztlich spiegelt sich hier die allgemeine Entwicklung am Arbeitsmarkt: Arbeitnehmer*innen möchten nicht bevormundet werden (zumal durch fachfremde Personen) und sich nicht ausgenutzt fühlen; sie sind durchaus bereit, überdurchschnittlichen Einsatz zu bringen, möchten diesen aber auch kompensiert wissen. Dabei sind ihre Bedürfnisse, auch abhängig vom Stellenprofil, unterschiedlich: Manche wünschen sich vielleicht tatsächlich höhere Entlohnung, andere Verhandlungsbereitschaft über das Stellenausmaß, um etwas mehr frei verfügbare Zeit zu haben, andere Gestaltungsspielraum für in ihren Augen sinnvolle kirchenmusikalische Akzente, andere eine Dienstwohnung in Dienstortnähe, wieder andere eine definierte Anzahl an freien Wochenenden (vgl. Dienstverträge für Mesner*innen). Die Liste ließe sich fortsetzen. Meine Einschätzung

ist: Wenn man sich ehrlich um seine Arbeitnehmer*innen bemüht und bereit ist, deren Bedürfnisse in den Bewerbungs- und Verhandlungsprozess aufzunehmen, wird man auch hoch qualifiziertes Personal ansprechen und interessieren können.

Es geht also um das Gespräch, um Kommunikation auf Augenhöhe. Eine Selbstverständlichkeit scheint mir hier auf dem Hintergrund meiner Berufserfahrung erwähnenswert: Gute Kommunikation erfordert Zeit, die sich beide Seiten dafür nehmen müssen – apropos: Wird die vielfach geforderte Kommunikation und Kontaktpflege nach innen wie nach außen in der Arbeitszeitberechnung von Kirchenmusiker*innen berücksichtigt? Eine im Vorjahr erschienene Broschüre des schweizerischen katholischen Kirchenmusikverbands zum Berufsbild Kirchenmusik empfiehlt das.

Darüber hinaus gestaltet sich in Organisationen mit strenger Hierarchie und eindeutigen „Befehlsketten“, wie die katholische Kirche eine ist, Kommunikation auf Augenhöhe mitunter schwierig. Dass sie gelingen kann, beweist Peter Peinstingls Erfahrungs- und Tätigkeitsbericht (S. 176–177). Unter den Voraussetzungen der gegenseitigen Wertschätzung, Anerkennung der jeweiligen fachlichen Qualifikation und der Formulierung von gemeinsamen Zielen (!) kann man sich dann auch von „schnöder Stundenzählerei“ (Planyavsky, S. 169) verabschieden und darauf vertrauen, dass eine (akademisch) ausgebildete Fachkraft ihre Arbeitszeit sinnvoll und effizient einzusetzen weiß. Gerade im Bereich Kirchenmusik ist die intrinsische Motivation der Tätigen aus mehreren Gründen (künstlerischen wie religiös-spirituellen) üblicherweise hoch, sofern nicht unerquickliche Rahmenbedingungen demotivierend wirken.

Neben Peinstingls Arbeitnehmerbericht kommen auch Vertreter der Arbeitgeberseite zu Wort (Reinhard Kriebbaum, S. 178–181), wird das neue Konzept „Seelsorgebereichsmusiker*in“ vorgestellt (ebd.) und teilen erfahrene, breit vernetzte und langgediente Kirchenmusiker ihre Beobachtungen: Peter Planyavsky mit Fokus auf Österreich (S. 168–173) und Matthias Kreuels mit vor allem allgemeinen Überlegungen zum kirchenmusikalischen Berufsweg „im Gleichgewicht von Fachlichkeit und Spiritualität“ (S. 164–167). Beide sind unverzichtbar; die Spiritualität aber – wie auch immer sie individuell ausgeprägt ist – ist es, die wirklich trägt, die auch so manche Mühen erträglich macht und ohne die die der Kirchenmusik inhärente pastorale Dimension schnell verblasst. Sie lässt jedoch gleichzeitig Unzulänglichkeiten, die sinnvolle kirchenmusikalische Arbeit behindern, schmerzhafter spürbar werden – denn Kirchenmusik machen viele nicht nur als Beruf, sondern auch als Berufung.

Wo stehen wir aber als Kirchenmusiker*innen, wenn wir die Selbstschau beenden und unseren Blick über den Tellerrand auf die derzeitigen internationalen Verwerfungen in Kirche und Welt richten? Am Ende seines Beitrags legt uns Matthias Kreuels mit Huub Oosterhuis eine Spur: Stehn wir auf aus dem Tod, verstummen wir nicht, bleiben wir die singende Kirche, singen wir unserem Gott, der unser Bruder ist, singen wir diese Welt zur neuen Erde! Möge der Heilige Geist uns dazu beflügeln.

Manfred Novak