

Konzept für die Kirchenmusik im Kirchenkreis Leine-Solling Zukunftsinitiative „Kirche miteinander“

Mit dem nachfolgenden Konzept möchte die Kirchenmusik im Kirchenkreis Leine-Solling eine Initiative für die Kirche der Zukunft zur Diskussion beisteuern. Im Zentrum der Initiative steht das gemeinsame Musizieren in der ganzen Fläche des Kirchenkreises, das in ein Netzwerk von haupt- und nebenberuflicher Arbeit eingebettet ist.

Die Kantor*innen des Kirchenkreises Leine-Solling stellen zusammen mit dem KMD den Antrag, diese Konzeption in einer Testphase von 5 Jahren für die Kirchenmusik umzusetzen. Dieser Zeitraum soll dazu dienen, ihre aktuellen individuellen Arbeitsschwerpunkte zugunsten einer team- und netzwerkorientierten Arbeitsweise umzustrukturieren und damit die kirchenmusikalische Arbeit zukunftssicher zu gestalten, ohne sie einschränken zu müssen.

Folgt man der Logik bezahlter Arbeit als tragendes Element, gehen wir auf eine Zukunft zu, in der sich kirchliches Leben vor allem aus dem ländlichen Bereich immer mehr zurückziehen wird und sich lediglich „kirchliche Inseln“ in Ballungsräumen herauskristallisieren werden. Wenn mit Geld / Verträgen das alte Fundament kirchlicher Arbeit instabil wird, liegt es nah, das kirchliche Leben auf ein neues Fundament zu setzen.

Zukunftsinitiative „Kirche miteinander“

1) Vision

Die konzeptionellen Überlegungen möchten einen Blick auf eine veränderte Kirche der Zukunft werfen und Vorschläge machen, wie man anhand des Beispiels der Kirchenmusik bereits jetzt Veränderungsprozesse in die Wege leiten kann, um diese neue Zukunft strukturell vorzubereiten. Im Zentrum steht dabei die Einbindung aller Musizierenden, die von einer veränderten Struktur der hauptamtlichen / nebenamtlichen Arbeit getragen werden. Die Grundlage für die Kirche der Zukunft stellt sich wie folgt dar:

Kirche organisiert sich in Regionen

Derzeit werden die notwendigen Einsparmaßnahmen in Regionalisierungsprozessen umgesetzt. Die Frage ist, ob mit diesen unabänderlichen Prozessen auch eine Regionalisierung des kirchlich-spirituellen Lebens einhergehen muss, oder ob die Vision der zukünftigen Kirche nicht eher in einem vielfältig-individuellen Ehrenamt liegt, das die Möglichkeiten der professionalisierten Verkündigung ergänzt und kirchliches Leben in der Fläche der Landeskirche erhält. Daraus folgt:

Regionalisiertes Hauptamt oder vielfältiges Ehrenamt in der Fläche

Die Regionalisierung von ländlichem Gemeindeleben in die Zentren wäre eine mögliche Reaktion auf weniger Kirchensteuermittel, widerspräche insgesamt aber der ländlichen Struktur unseres Kirchenkreises. Wenn Kirche in unserer kleingliedrigen und ländlichen Fläche lebendig bleiben soll, bedarf es zukünftig der Einbindung und Stärkung ehrenamtlicher Arbeit, die eigenverantwortlich mit dem Hauptamt kooperiert. Dabei geben die Menschen mit ihren Fähigkeiten und Interessen vor, was an welchem Ort praktikabel ist. So wächst ein vielfältiges Angebot in der Fläche, das von und mit dem Engagement und den Fähigkeiten der Menschen lebt. Dieses Engagement gilt es zu unterstützen, zu fördern und wertzuschätzen.

Die Zukunftsvision ist also ein Engagement der Gemeindemitglieder in Verkündigung und Gemeindeleben und ein neu aufgestelltes Hauptamt mit der Aufgabe, all diese Menschen strukturell und inhaltlich zu vernetzen, zu fördern und zu stärken.

a) Was bedeutet diese Vision für das Hauptamt?

Betrachten wir unser aktuelles Hauptamt, so kommen wir alle zunächst aus unserer eigenen Professionalisierung als Diakon*in, Pastor*in, Musiker*in und Sozialarbeiter*in. Dieses eigene Tun geht von einer persönlich-inspirativen Überzeugung aus und ist somit ein wertvolles und beispielhaftes Zeugnis im Verkündigungsdienst. Über unsere Professionen treten wir dann in Kontakt mit den Menschen in Gemeinde und Kirchenkreis, interagieren und kommunizieren. Dieser Zweiklang aus Profession und Kommunikation prägt aktuell unsere Berufsbilder. Durch das Wirtschaftswunder und die Baby-Boomer-Jahre hat sich im letzten Jahrhundert ein großer finanzieller Reichtum für die Kirche eingestellt. Jede kleine Gemeinde konnte direkt an eine verlässlich bezahlte Arbeit angebunden werden. Alle hatten genug. Kommunikation und Interaktion vollzogen sich in erster Linie innerhalb des eigenen Gemeindekontextes, in dessen Zentrum die professionalisierte / bezahlte Arbeit stand. Von diesem Standpunkt aus gesehen ist uns ein wichtiges Element weitgehend verloren gegangen: die Notwendigkeit, Menschen im Ehrenamt für einen eigenverantwortlichen Verkündigungsdienst zu begeistern und zu befähigen. Dies war die letzten ca. 80 Jahre schlicht nicht notwendig, weil sich die bezahlte Arbeit flächendeckend ausbreiten konnte. Möchte man nun ein Hauptamt neu aufstellen, bedeutet das zunächst eine einvernehmliche Verständigung auf das neue Ziel. Diesen Prozess möchte die vorliegende Initiative anregen. Als weiterer Schritt müsste aus dem Zweiklang „Profession“ und „Kommunikation“ ein Dreiklang werden, in dem der neue Schwerpunkt „Ehrenamts-Motivation / Ausbildung“ hinzugefügt wird. Dieser Schritt ist perspektivisch sehr grundlegend und verlangt der Hauptamtlichkeit ab, sich nicht mehr alleinig als Zentrum der Verkündigung und Gestalter*in des Gemeindelebens zu sehen, sondern als Impulsgeber*in für diejenigen, die dies zukünftig weitgehend eigenverantwortlich tun. Neben dem neuen Aspekt der „Ehrenamts-Motivation / Ausbildung“ bedarf es also auch der inneren Bereitschaft, hier Gestaltungsräume für interessierte Laien freizugeben.

b) Was bedeutet diese Vision für das Ehrenamt?

Auf unser jetziges Ehrenamt sind wir alle zu Recht stolz und wir können unseren Ehrenamtlichen nicht genug für ihren Einsatz danken. In den Vorständen und Gremien, in den Ausschüssen, als Lektor*in / Prädikant*in, ehrenamtliche*r Organist*in oder Leiter*in einer Jugendgruppe etc. Wenn wir dieses Ehrenamt genauer betrachten, handelt es sich einerseits um eine Tätigkeit mit großer Verantwortung, die ein enormes zeitliches und inhaltliches Engagement abverlangt (z. B. in Leitungsgremien), oder eine Tätigkeit, die in gewisser Weise als neben-/ehrenamtliche Vertretung unserer hauptberuflichen Disziplinen verstanden werden kann (Lektor*in, ehrenamtliche Leitung von

Jugend- oder Musikgruppen, ehrenamtlicher Küsterdienst etc.). Dieses Ehrenamt ist nach wie vor ein wichtiger und unverzichtbarer Teil des kirchlichen Lebens, auf dem diese Vision aufbaut.

Aber was geht nun über das bisherige Verständnis von Ehrenamt hinaus?

Hierbei trägt zunächst die Grundüberzeugung, dass das Evangelium selbst Menschen und Wege findet, sich zu verkündigen. Es ist der Glaube an den Heiligen Geist, den wir nicht in eine Form zwingen, aber um den wir bitten können. Werden Räume frei, weil sich professionelle Verkündigung zurückziehen muss, werden sich Menschen finden, die im Sinne des Priestertums aller Gläubigen diese Aufgabe übernehmen. Dem Zwang, sich zurückzuziehen, kann man zuvorkommen, wenn das Selbstverständnis von Hauptamtlichkeit so definiert wird, dass es bereits Räume für andere Interessierte freigibt und damit dem Heiligen Geist Wirkungsmöglichkeiten eröffnet. Ganz ohne die Verpflichtung, sein ehrenamtliches Engagement dauerhaft einzubringen. Sondern vielmehr die Chance, sich auszuprobieren und in einem professionellen Netzwerk getragen zu werden. So entsteht Lust, eigene Impulse einzubringen und Kirche vor Ort in begrenzten Projektphasen zu gestalten.

c) Das Zusammenspiel von Haupt- und Nebenamt in einem Netzwerk

Wir können die Menschen nicht nötigen, sich im Gemeindeleben einzubringen. Aber wir können neue Strukturen schaffen, die ehrenamtliche Tätigkeiten attraktiver machen. Es können z. B. Impulse eingearbeitet werden, die die Motivation steigern. ***Das Ziel ist ein Netzwerk von Ehren- und Hauptamt, das sich in der gestalterischen Verantwortung auf Augenhöhe zueinander befindet.*** Das Hauptamt bringt nach wie vor seine unverzichtbaren Professionen mit ein, das Ehrenamt seine individuell-persönliche Authentizität. Beides zusammen genommen ergibt dann ein vielfältiges Bild des kirchlichen Lebens in der Fläche eines Kirchenkreises. Der Hauptamtlichkeit fällt dabei die Aufgabe zu, das Ehrenamt auf den drei Ebenen „Kommunikation“, „Ausbildung“ und „exemplarische Arbeit“ zu fördern. Ein(e) „Kommunikator*in“ pflegt dabei den persönlichen Kontakt zum Ehrenamt, ein(e) Ausbilder*in entwickelt die ehrenamtlichen Impulse weiter, die exemplarische Arbeit gibt gute Beispiele und sammelt so Ideen für eine inspirierende ehrenamtliche Arbeit. Die Zusammenarbeit eines Teams aus diesen drei Bereichen, entweder innerhalb einer Berufsgruppe oder auch multiprofessionell auf KK- oder Regionenebene, bildet dann den Kern eines kooperativen Netzwerkes, in das hinein das Nebenamt eingewoben werden kann. Je stabiler dieses Netzwerk innerhalb eines Kirchenkreises aufgebaut ist, desto mehr kann es tragen. Wie ein solches Netzwerk für eine Berufsgruppe konkret aussehen kann, ist in dieser Ehrenamtsinitiative exemplarisch unter 2) für die Kirchenmusik ausgeführt.

d) Beispiel

Die Kirche muss sich aus einer dörflichen Gemeinschaft mit ihrer bezahlten Arbeit weitgehend zurückziehen. Das kirchliche Leben vor Ort geht zunächst in eine Art Moratorium. Der / die Kommunikator*in begleitet die Menschen vor Ort durch diese Zeit, hält Kontakt und motiviert die Gemeindeglieder nach einer Weile durch regelmäßige Impulse zur Eigenverantwortlichkeit. Kommen erste Impulse aus dem Dorf zurück, geht der / die Ausbilder*in den Impulsen nach und versucht, diese zu stärken und zu fördern. Dies erhält die Motivation, da sich Projekt und Projektleitung weiterentwickeln. Alternativ oder gleichzeitig kommen niedrigschwellige Anregungen aus der „beispielhaften Arbeit“. Dies stärkt wiederum das Netzwerk zwischen allen Akteuren. Der grundlegende Unterschied zur jetzigen Praxis ist, dass das Hauptamt nicht versucht, hier seine eigenen Formen ehrenamtlich weiterzutragen, sondern sich auf die individuellen Impulse einlässt, die aus der Gemeinde kommen. Dies können vermeintlich kleine Dinge sein, wie das Aufschließen eines Kirchengebäudes oder ein sonntäglicher Blumenstrauß auf dem Altar. Oder auch eigene

Gottesdienstformen oder größere Kirchennutzungskonzepte. Gemischte Teams und Formen von Haupt-, Neben- und Ehrenamt vor Ort sind natürlich auch immer denkbar.

2) Umsetzung der Zukunftsinitiative am Beispiel Kirchenmusik

Das theoretische Gedankenmodell eines in der Gestaltung gleichberechtigten Ehrenamtes, das mit dem Haupt- und Nebenamt vernetzt ist, kann man sich auf verschiedenen Ebenen vorstellen. Auf der Ebene einer KK-Region ist möglicherweise ein multiprofessionelles oder intraprofessionelles Team denkbar, auf KK-Ebene lässt sich die o. g. Grundstruktur gut auf einen einzelnen Berufszweig übertragen. Anhand des Beispiels der Kirchenmusik ist hier einmal exemplarisch aufgeschlüsselt, wie sich „Kirchenmusik“ im Sinne von „Kirche miteinander“ verändern kann. Hierbei gibt es drei Schlüsselbereiche, von denen zwei auf der KK-Ebene liegen und einer auf der Sprengel-Ebene:

a) Kirchenkreis-Ebene, Grundstruktur

Aufteilung der drei inhaltlichen Schwerpunkte Kommunikation, Ausbildung und exemplarische Arbeit auf die drei Kreiskantorate.

(Anmerkung: Der Kirchenkreis Göttingen-Münden hat sich 2024 bereits dazu entschieden, seine Kirchenmusik in diesem Sinn umzugestalten.)

b) Kirchenkreis-Ebene, Kinder- und Jugendchor

Aufbau einer Kinder- und Jugendchorarbeit in der Fläche eines Kirchenkreises auf Grundlage des neuen Netzwerkgedankens.

(Anmerkung: In einer Region des Kirchenkreises Göttingen-Münden beginnt ab September 2025 bereits testweise eine Umsetzung dieses Konzeptes.)

c) Sprengel-Ebene (Aus- und Fortbildung)

Neben-/Ehrenamt in der Musik benötigt vor allem einen starken Aus- und Fortbildungsbereich. In der Vielfalt der kirchenmusikalischen Disziplinen ist ein einzelner Kirchenkreis damit überfordert. Daher haben sich die Kirchenkreise des Sprengels Hildesheim-Göttingen bereits zu einem Ausbildungsnetzwerk zusammengeschlossen, das es möglich macht, eine niedrigschwellige Ausbildung in jeder kirchenmusikalischen Disziplin (Pop-Chor, klassischer Chor, Orgel, Band, Kinderchor, Posaunenchor) flächendeckend anzubieten. Dieses Ausbildungsnetzwerk arbeitet mit einem Modulsystem, das derzeit als Vorlage für ähnliche Konzepte in der Landeskirche dient. Die Aus- und Fortbildungsebene im Sprengel ist damit strukturell umgesetzt und beginnt inhaltlich mit ihrer Arbeit.

Die Umsetzung der beiden Kirchenkreis-Strukturen im Einzelnen:

2.1) Kirchenmusikalische Grundstruktur im Kirchenkreis Leine-Solling

Der KK Leine-Solling ist ein Zusammenschluss von drei Altkirchenkreisen, deren Kreiskantor*innen derzeit das Kreiskantorat in Kooperation gestalten. Individuelle Aufgabenschwerpunkte gibt es bislang wenig. Im neuen Konzeptansatz werden den drei Kreiskantoraten die oben bereits genannten Schwerpunkte „Kommunikation“, „Aus- und Fortbildung“ und „Kunst“ zugeordnet. Die „Kunst“ ist im Fall der Kirchenmusik die Spezifizierung der o. g. „exemplarischen Arbeit“. Diese Schwerpunktbildung betrifft ausschließlich den KK-Anteil der Stellen, die individuelle Gemeindearbeit vor Ort ist hiervon nicht betroffen. Die drei Kreiskantor*innen sind mit den jeweiligen Schwerpunkten für den gesamten Kirchenkreis verantwortlich und arbeiten grundsätzlich im Team. Die Zusammenarbeit innerhalb dieses Teams ist die Grundlage für das Gelingen der Arbeit und die Keimzelle für das Netzwerk, in das

weitere Haupt-, Neben- und Ehrenämter eingewoben werden sollen. Eine solche „neue Zusammenarbeit“ kann man nicht technisch „herstellen“, sie muss gemeinsam eingeübt und gepflegt werden. Aktuelle Arbeitsbereiche müssen zugunsten des Netzwerkes umstrukturiert werden. Dies braucht eine gewisse Zeit.

Für eine Testphase des Konzeptes von 5 Jahren haben sich folgende Zuordnungen gefunden: „Kommunikation“: Ulrike Hastedt, „Aus- und Fortbildung“: Ole Hesprich, „exemplarische Kunst“: Henrik Stark. Im Fall einer Stellen-Neubesetzung können Persönlichkeiten konkret mit einem entsprechend geschärften Stellenprofil angesprochen werden, was auch die Attraktivität von Ausschreibungen erhöht. Diese „neue Grundstruktur“ hat die Aufgabe, alle kirchenmusikalischen Anliegen im Kirchenkreis zu fördern. In diesem Zusammenhang werden unter 2.2 mit der Entwicklung der Populärmusik und der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zwei konkret zukunftsorientierte Beispiele ausgeführt.

Kantorat 1: Kommunikation

In allen Veränderungsprozessen, die auf Gemeinschaftlichkeit angelegt sind, kommt der Kommunikation eine zentrale Bedeutung zu. ***Insbesondere, wenn das Ziel ein lebendiges Netzwerk aus haupt-, neben- und ehrenamtlicher Arbeit ist.*** Will man dieser Bedeutung gerecht werden, reichen die etablierten Kommunikationswege nicht mehr aus. Es müssen neue Wege gefunden werden, gerade dann, wenn die neue Bezugsgröße eine KK-Region oder gar der gesamte Kirchenkreis ist. Bei dem neuen Kommunikations-Gedanken gehen wir immer von einer persönlichen Beziehungsaufnahme zwischen Menschen aus. Das „kalte“, digitale Kommunizieren und die Pflege von digitalen Listen ist nach wie vor notwendig, trifft aber nicht den Grundgedanken der Aufgabe. ***Die persönliche Ansprache und die daraus resultierenden menschlichen Verbindlichkeiten sind das Ziel, auf das die Stelleninhaberin hinarbeitet.*** Grundsätzlich kann man die Kommunikationsarbeit in drei Bereichen beschreiben:

1) Die fürsorgende / betreuende Kommunikation

Die Kommunikatorin stellt einen persönlichen Kontakt zu allen Musiker*innen und Gemeinden im KK her, fragt nach deren Anliegen und begleitet sie bis zu dem Punkt, an dem ggf. der Aus- und Fortbildungsbereich übernimmt. Insbesondere die o. g. „neu Interessierten“ sollen dabei viel Aufmerksamkeit bekommen.

2) Interprofessionelle Kommunikation

Die Kommunikatorin baut persönliche Kontakte zu allen kirchlichen Berufsgruppen auf, kommuniziert die inhaltliche Neuaufstellung der Kantorate, fragt Kooperationsmöglichkeiten an und unterhält diese Kontakte. Dadurch gründet er / sie das Netzwerk Kirchenmusik im KK.

3) Kirchenpolitische Arbeit

Die Kommunikatorin ist Mitglied des KK-Konventes, hat einen Sitz im Stellenplanungsausschuss und besucht die Synoden. In all diesen Gremien ist sie für alle kirchenmusikalischen Anliegen Gesprächsbereit.

Diese Vernetzungsarbeit ist höchst anspruchsvoll und muss zeitlich gut strukturiert werden. Durch die thematische Vernetzung in den KK hinein und das Zusammenlaufen der vielfältigen Anliegen und Ebenen liegt es nahe, dem kommunikativen Kantorat auch die Moderation der internen Kantor*innen-Zusammenarbeit anzuvertrauen.

Kantorat 2: Aus- und Fortbildung

Wie schon erwähnt, ist ein gut strukturierter Aus- und Fortbildungsbereich von großer Bedeutung. Hier bedarf es einer Person, die eigene KK-Angebote und Angebote auf der Sprengel-Ebene bereithält und organisiert. ***Man kann die Arbeit in „einladende Angebote“ und „nachgehende Angebote“ unterscheiden.*** Dieses Kantorat ist ebenfalls in drei Bereiche unterteilt:

1) Traditionelle Aus- und Fortbildung

Der Ausbilder gestaltet inhaltlich ein KK-Aus- und Fortbildungsprogramm und lädt hierzu ein. Da für den Rücklauf solcher Einladungen erfahrungsgemäß gut etablierte Kommunikationsstrukturen erforderlich sind (s. o. „Kommunikation“), wird dieser Punkt erst nach einer Weile richtig zum Tragen kommen können.

2) Der Ausbilder vernetzt sich in das **Aus- und Fortbildungsnetzwerk des Sprengels und stimmt Termine / Angebote mit den umliegenden Kirchenkreisen ab. Zudem fungiert er als Mentor für Ausbildungsinteressierte und erstellt mit ihnen einen individuellen Ausbildungsplan.**

3) Nachgehende Angebote

Dieser neue Aspekt der Aus- und Fortbildung resultiert konkret aus dem Grundgedanken der Förderung neuer Projektideen. Sobald sich ein Interesse für ehrenamtliches Musizieren zeigt, lässt sich der Ausbilder auf die Gegebenheiten der / des Musiker*in ein und bietet individuelle, einfache Hilfestellungen an. Das Fortbildungs-Prinzip der „nachgehenden Angebote“ kann man natürlich ebenfalls auf die Anliegen der nebenamtlichen Kirchenmusiker*innen übertragen.

Mit dem Prinzip der „nachgehenden Angebote“ und individuellen Förderung von Musiker*innen ist der Ausbilder ebenfalls im Kirchenkreis unterwegs und tritt über den musikalisch-pädagogischen Ansatz mit Menschen in Kontakt. Hier ist eine gute Abstimmung zwischen Kommunikatorin und Ausbilder erforderlich. Die individuellen Hilfestellungen können kleine Unterrichtseinheiten sein, Hilfestellungen beim Finden von geeigneter Literatur oder kleine praktische Hilfen, wie z. B. das Umschreiben von Sätzen etc.

Kantorat 3: Kunst

Musik als Kunstform vermittelt sich am besten, wenn sie selbst zur Geltung kommt. Daher ist es die Aufgabe des Kantors, dies exemplarisch an diejenigen Gemeinden zu praktizieren, die ein Kantorat beherbergen. Wenn es das Ziel ist, im Kirchenkreis ein musikalisches Netzwerk aufzubauen, gehört die inspirative Kraft exemplarischer Kunst dazu. ***Die Aufgabe für diesen Schwerpunkt ist also, Konzepte zu entwickeln, die eine größere praktische Präsenz der Kantor*innen im Kirchenkreis beinhalten.*** Hierzu drei Beispiele:

- 1) **Konzertangebote**, etwa zu Orgel-/Gemeindejubiläen oder zu besonderen Anlässen.
- 2) Der Aufbau von **kleinen Musik-Ensembles** für Gottesdienste im KK.
- 3) Das Etablieren von **praktischen Organisationsstrukturen** wie KiMu-Search o. Ä.

Neben eigenen künstlerischen Initiativen der Kantor*innen im KK unterstützt die „exemplarische Kunst“ immer dann, wenn konkrete ehren- oder nebenamtliche Projekte geplant sind. Dies können

Hilfen bei der Organisation sein oder das Zusammenführen von Musiker*innen für Projekte etc. Vor allem in diesem Zusammenhang wird auch der Kantor der „exemplarischen Kunst“ persönlich viel im KK unterwegs sein.

Damit ergibt sich auch eine zeitliche Reihenfolge der Ehrenamts-Unterstützung: 1. Kontakt, 2. Motivation / Ermächtigung, 3. Umsetzungshilfen. Bei der Verteilung der drei Bereiche „Kommunikation“, „Aus- und Fortbildung“ und „exemplarische Kunst“ geht es nicht um eine ausschließliche Arbeitsverteilung, sondern letztlich nur um die inhaltliche Verantwortung dieser Bereiche. In der Praxis wird sich die konkrete Arbeit viel an den Gegebenheiten orientieren.

2.2) Neue Bereiche in der Kirchenmusik der Zukunft

Neben der o. g. neuen organisatorischen Grundstruktur der Musik im Kirchenkreis stellt der allgemeinkirchliche Veränderungsprozess uns jetzt auch vor die Aufgabe, gute inhaltliche Weichen für die Kirchenmusik der Zukunft zu legen. Hierbei stehen wir vor der Herausforderung, vor allem die Bereiche Populärmusik und Singen mit Kindern und Jugendlichen weiter für die gesamte Fläche des Kirchenkreises zu erschließen. Diese Aufgabe ist immens und bedarf genauso professioneller Verantwortung. Mit einer sich wandelnden Gesellschaft verändert sich ebenfalls die gesamte Tradition des kirchlichen Singens und Musizierens.

Popkantor*innenstellen und Multiplikator*innen für die kirchenmusikalische Kinder- und Jugendarbeit sind die Antwort auf diese Veränderungen. Als Ersatz für das schwindende finanzielle Fundament sehen wir auch für die konkrete Zukunft der „populären“ Kirchenmusik ein Netzwerk aus haupt-, neben- und ehrenamtlicher Arbeit, das sich in die Fläche des Kirchenkreises ausdehnt. Konkret könnte das am Beispiel „Singen mit Kindern“ folgendermaßen aussehen:

2.2.1) Singen mit Kindern

Bildlich ist das Modell einer musikalischen Kinder- und Jugendarbeit mit einem Nervensystem vergleichbar. Es gibt für den Kirchenkreis eine zentrale Steuerungseinheit, es gibt verschiedene Nervenknottenpunkte und ein verzweigtes Netzwerk, das auch den kleinsten Einheiten im Kirchenkreis die Möglichkeit bietet, sich an das „Nervensystem“ anzuschließen. Von der „zentralen KK-Steuerung“ und den einzelnen „Nerven-Knotenpunkten“ gehen dann regelmäßige Projekt-Impulse aus, die in jedes Dorf des Kirchenkreises reichen. An die Kirchenkreis-Struktur angelehnt bedeutet das:

- a) Kirchenkreis-Ebene = zentrale Steuerung,
- b) Regionen-Ebene = Nervenknottenpunkte,
- c) Gemeinde- und Dorf-Ebene = Anbindung an das Netzwerk

2.2.1.a) Die „zentrale Steuerung“ der Kinderchorarbeit

Diese Aufgabe fällt der Kinder-Kantorin des Kirchenkreises, Meike Davids, zu. Neben der Leitung einer exemplarischen regelmäßigen KK-Kinderchorarbeit in Northeim ist es ihre Aufgabe, größere Projekt-Impulse auf Kirchenkreis-Ebene zu initiieren und zu koordinieren. Darüber hinaus wird Meike Davids als professionelle Kinderchorleiterin viel exemplarisch im KK und als D-Ausbilderin im Fach Kinderchorleitung unterwegs sein.

2.2.1.b) Die „Nervenknotenpunkte“ in den Regionen

In jeder Region des Kirchenkreises wird eine regelmäßige (wöchentliche) Kinderchorarbeit zentral angeboten. Dies sind Kinderchöre bestehender Kantorate und die o. g. exemplarische KK-Kinderchorarbeit in Northeim. In der Region Mitte wird eine regelmäßige Kinderchorarbeit eingerichtet und von der Kinderkantorin begleitet. Grundsätzlich könnte man in diesem Konzept zwischen regelmäßig-verbindlicher Arbeit (vergütet) und Projektarbeit (ehrenamtlich) unterscheiden. Von der zentralen KK-Steuerung und den einzelnen Regio-Kinderchören gehen dann regelmäßige Projekt-Impulse für den gesamten Kirchenkreis oder die einzelnen Regionen aus. Ein solcher Impuls könnte beispielsweise sein: „Ostersingen: 3 Kinderlieder, 3 Proben in den Dörfern vor Ort, eine regionale Gesamtprobe im Regio-Kinderchor, 3 Aufführungen in unterschiedlichen Gottesdiensten der Region zur österlichen Festzeit“. Solche kleineren oder größeren Projekt-Impulse werden regelmäßig ausgesendet und kommen als Einladung zum Mitmachen in jedem Dorf des Kirchenkreises an.

2.2.1.c) Anbindung an das Netzwerk

Nun ist es das Ziel, die einzelnen Dörfer an das „Nervensystem“ anzubinden. Es ist zunächst die Aufgabe des kommunikativen Kantirates, Menschen vor Ort zu finden, die die Projekt-Impulse entgegennehmen und in der Gemeinde weitertragen. Gesucht wird dann eine Person, die Lust dazu hat, die ersten Proben mit den Kindern vor Ort durchzuführen. Diese Tätigkeit vor Ort beinhaltet keine Verpflichtung für eine regelmäßige Tätigkeit, es geht jeweils nur um die Anfrage für ein klar umrissenes Projekt, zu dem man jederzeit zu- oder absagen kann. Es können auch mehrere Personen gefunden werden, die sich eine solche Aufgabe teilen. Wichtig ist hier der innere Impuls der Ehrenamtlichen, sich gern über das Singen mit Kindern punktuell in das Gemeindeleben mit einbringen zu wollen. Sobald eine solche Person gefunden ist, ist es die Aufgabe des Aus- und Fortbildungs-Kantirates, diese mit persönlich-individuellen Hilfestellungen zu unterstützen und ggf. zu unserer niedrigschwelligen D-Kinderchorleitungsausbildung zu motivieren. Wenn ein Kinderchorprojekt zur Aufführung kommt, können die Aufführungen zusammen mit dem Kantorat für exemplarische Kunst erarbeitet und koordiniert werden. Finden sich genügend Kinder in einem Dorf, um auch allein, z. B. in einem Gottesdienst, aufzutreten, ist dies höchst willkommen, finden sich nicht genug Kinder hierfür, trägt das Netzwerk dennoch das kleine dörfliche Singprojekt mit den gemeinsamen Aufführungen.

2.2.2 Popularkirchenmusik und Arbeit mit Jugendlichen

Seit einigen Jahren wird die Popularkirchenmusik im KK Leine-Solling und im Sprengel Hildesheim-Göttingen strukturell aufgebaut. Es entstehen Netzwerke und neue Stellen für Popularmusik. Mit dem Popkantor Matthias Vespermann ist der KK Leine-Solling schon sehr weit mit der inhaltlichen und strukturellen Integration der neuen Stilistik. Zum Aufbau der Popularmusik im Sprengel arbeitet Herr Vespermann mit einem 25%-Deputat bis 2028 daran, die Popularmusik der einzelnen Kirchenkreise an das o. g. Sprengel-Ausbildungsnetzwerk anzuschließen. Im Kirchenkreis Leine-Solling werden vielfältige popularmusikalische Projekte durchgeführt, einzelne Musiker*innen gefördert und Bands / Ensembles, wie die Kirchenkreisband, geleitet und begleitet. Zudem verantwortet und fördert der Popkantor die musikalische Arbeit der evangelischen Jugend in Jugendgottesdiensten und auf Konfirmandenfreizeiten. Die Arbeit für den Sprengel endet 2028. Ab 2029 wird sich Herr Vespermann dann voll auf den KK konzentrieren können. Zu diesem Zeitpunkt werden bereits 3 Jahre lang Erfahrungen im Aufbau des KK-Kinderchor-Netzwerkes vorliegen. Organisch dazu ist dann der Aufbau eines KK-Jugend-Netzwerkes für Popularmusik nach dem inhaltlichen Vorbild des Kinderchor-Netzwerkes geplant.

Hier können erste Erfahrungen und auch bereits geknüpfte Kontakte des Kinderchor-Netzwerkes mit einbezogen werden. Das Bild, das die Netzwerke beim Kinderchor und der Popularmusik im KK liefern, darf durchaus sehr bunt sein. In einem Dorf ist vielleicht eine kleine Kinder-Sing-Arbeit entstanden oder hat sich eine Combo gegründet, in einem anderen Dorf tragen noch die traditionellen Strukturen, ein weiteres Dorf benötigt vielleicht noch etwas mehr Zeit für die Anbindung an die Netzwerke. Wichtig ist, dass die vergütete kirchenmusikalische Arbeit die neuen Netzwerke unterhält und jederzeit alle Impulse aus den Dörfern stärkt und in das Netzwerk einfügt.

Resümee

Das vorliegende Konzept zeigt beispielhaft, wie sich zunächst die professionell-kirchliche Arbeit verändern muss, damit Netzwerke durch alle Ebenen der Akteure entstehen können. Die Kirchenmusik im KK bietet diese Gedankenansätze gern zur Diskussion auch in anderen Berufsbereichen an. Weiterführende Gedanken in Richtung Netzwerkarbeit im KK lassen große Chancen vor allem dann erkennen, wenn multi- oder intraprofessionell gedacht wird. Dadurch, dass alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst mit „Kommunikation“, „Ausbildung“ und „Profession“ ggf. eine übergeordnete Definition finden, ergeben sich möglicherweise ganz neue Zuordnungsmöglichkeiten in einer intraprofessionellen Zusammenarbeit. Dies sei hier aber nur als Gedankenimpuls angesprochen. In der heutigen Zeit der Veränderung sind wir gefragt, uns neu zu erfinden und neue Wege in die Zukunft zu suchen. Im Sinne einer vielfältigen und lebendigen Kirche auch in den ländlichen KK-Regionen sehen wir in dem hier vorgestellten Modell des haupt-, neben- und ehrenamtlichen Netzwerkmodells eine gute Zukunftschance. Vor allem die Tatsache, dass das neue Modell grundsätzlich auf eine verstärkte Gemeinschaftlichkeit zwischen den einzelnen Ämtern und ggf. auch Professionen ausgelegt ist, fühlt sich „richtig“ an. Gleichzeitig nimmt es gezielt die Interessen und Wünsche einzelner, auch ländlicher Kirchengemeinden in den Blick. Es bietet den Nährboden für kleine Projekte vor Ort, bindet diese aber gleichzeitig in regionale Bezüge ein. Zudem motiviert es Akteure in den Gemeinden, sich weiter zu engagieren, mit Gleichgesinnten zu vernetzen und Fort- und Ausbildungsangebote wahrzunehmen. Dies ist nur mit einem starken Fundament aus 5 hauptamtlichen Stellen mit besonderem Profil und Schwerpunkten möglich.

Daher beantragen die Kantor*innen des KK Leine-Solling zusammen mit KMD Detlef Renneberg das vorgestellte Konzept für den Bereich der Kirchenmusik und die Dauer von 5 Jahren ab Januar 2027 mit den 5 aktuellen Stelleninhaber*innen exemplarisch umzusetzen, um nach und nach Netzwerke entstehen zu lassen und das ehrenamtliche Engagement in der Fläche stärken und neu strukturieren zu können.