

Das Verbandstreffen der hauptamtlichen Kirchenmusiker der Erzdiözese Bamberg in Gößweinstein, 12. bis 13. Februar 2006

Gibt es noch (kirchenmusikalisches) Leben nach dem 1. Januar 2007?

Es sind nicht nur die Mitarbeiter der AEG, die dieser Tage um ihre Stelle bangen und kämpfen. Auch die Mehrzahl der hauptamtlichen Kirchenmusiker der Erzdiözese Bamberg muß sich zur Zeit ernsthafte Sorgen um ihre berufliche Zukunft und die Existenz ihrer Familien machen. Die Budgetierung der Personalmittel, die im Zuge der Sparmaßnahmen (der Euphemismus „Haushaltskonsolidierung“ soll hier bewusst vermieden werden) ab 1. Januar 2007 in Kraft tritt, bedeutet, dass viele Gemeinden ihren bisherigen Personalstand an sogenannten Folgediensten nicht halten können werden. Die Einstufung des Kirchenmusikers als „Folgedienst“ war eines der Ärgernisse, die am Sonntag Abend bei der ersten großen Gesprächsrunde des Treffens zur Sprache kamen. Die von Regionalkantor Christoph Krüchl eingeladenen Moderatorinnen Martina Tischer (Diplompädagogin) und Andrea Krapf (Sozialpädagogin) haben vorsorglich das „Dampf-Ablassen“ mit einem positiv formulierten Ansatz versehen: „Ich fahre morgen zufrieden nach Hause, wenn ...“ Sie kennen beide die Situation aus ihrer bisherigen Arbeit und persönlicher Erfahrung, denn sie waren beide in der diözesanen Arbeitnehmerpastoral tätig, waren letztes Jahr bereits von Spar- und Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen, und haben als neue Aufgabe bekommen, den kirchlichen Angestellten im Zuge des Sparprozesses als Ansprechpartner und Vertrauenspersonen zu Verfügung zu stehen. (Andrea Krapf ist daneben auch die Gleichstellungsbeauftragte der Diözese.)

Einer der dringlichsten Wünsche, die geäußert wurden, war die nach Klarheit und verlässlichen Informationen. Die Mehrzahl der Anwesenden ist noch im Ungewissen über die Zukunft ihrer Stelle und hat weder von ihren Pfarreien bzw. Kirchenpflegern noch von Bamberg verlässliche Aussagen bekommen. Frägt man nach, wird nach der jeweils anderen Stelle verwiesen; es gibt kaum Ansprechpartner, die für das Problem zuständig sein wollen oder können. Allenthalben wurde schmerzlich ein übergreifendes Konzept vermisst, das der Alleinherrschaft der Sachzwänge vor Ort ein konstruktiv-steuerndes Element entgegen setzen könnte. Einige Kollegen wussten bereits, dass ihnen Ungemach in Gestalt von Stellenkürzung oder gar völliger Entlassung aus dem hauptamtlichen Dienst ins Haus steht. Hier stellten sich Fragen nach arbeitsrechtlichen Schutz und Fürsorgepflicht der Diözese.

Nach der persönlichen Befindlichkeit befragt, wurden zum einen Unsicherheit, Demotivation und das erniedrigende Gefühl genannt, nur noch eine Zahl, ein Kostenfaktor zu sein; andererseits setzt die Situation auch neue Energien frei, man scheut nicht mehr die Konfrontation mit den Vorgesetzten und erlebt dabei durchaus auch positiv-überraschende Momente. Der Rückhalt bei Familie und Freunden ist jetzt sehr wichtig, und sehr positiv zu werten ist die Solidarität der hauptamtlichen Kirchenmusiker untereinander.

Der Montag stand ganz im Zeichen der Information. Für den Vormittag hatten sich die Herren Achazi und Rother von der MAV und Rechtsanwalt Pleyer aus Nürnberg angekündigt, so wurden zunächst Fragen gesammelt und zu Themenfeldern gebündelt. Im Vordergrund stand natürlich das Thema Kündigung mit allem, was dazu gehört: Änderungskündigung, Betriebsübergang, Unkündbarkeit, Auflösungsvertrag, Zumutbarkeit, Fürsorgepflicht etc.

Das Gespräch mit Herrn Achazi brachte zunächst einmal eine Enttäuschung, denn am Status des Folgedienstes für den Kirchenmusiker ist nicht mehr zu rütteln – trotz der ausdrücklichen Feststellung des Zweiten Vaticanums, dass Kirchenmusik Verkündigung sei. Das weitere läßt sich wie folgt zusammenfassen: Eine Kirchenstiftung ist eine Stiftung öffentlichen Rechts und kann daher nicht insolvent werden. Die Diözese ist verpflichtet, bei akuten Notlagen finanziell einzuspringen. Will eine Kirchenstiftung die Stelle eines Mitarbeiters streichen oder kürzen, muß dies von der Stiftungsaufsicht genehmigt werden, denn sie hat das Direktionsrecht (Recht zur Bestimmung der Arbeitsinhalte und Dienststruktur). Es ist noch nicht geklärt, ob sich aus dem Direktionsrecht auch

eine Fürsorgepflicht der Diözese ergibt. Zu diesem Fragekomplex will die MAV demnächst ein Rechtsgutachten in Auftrag geben. Kann nämlich eine Kirchenstiftung vor Gericht nachweisen, dass sie aufgrund der Budgetierung durch die Diözese die Stelle nicht mehr halten kann, wird sie der Arbeitsrichter aus der Verantwortung entlassen, und es stellt sich dann eben die Frage nach der Verantwortung bzw. Fürsorgepflicht der Diözese.

In der Schwebe bzw. Diskussion ist zur Zeit auch noch der Übergang vom ABD zum TVÖD. Hier würden die Arbeitgeber mit dem neuen Tarif die Arbeitnehmer in puncto Dienstjahre, Erfahrungsstufe und Besitzstand gerne bei Null anfangen lassen. Alle Regelungen hierzu, die die KODA aushandelt, gelten automatisch für den eigenen Vertrag.

Zum Thema Betriebsübergang, wenn z.B. mehrere Pfarreien sich zu einem Seelsorgebereich zusammenschließen, ist folgendes wichtig: Alle Verträge bleiben bestehen, man braucht kein neues oder zusätzliches Vertragspapier zu unterschreiben! Da in einem solchen Verfahren laut Gesetz die Identität der Ursprungsbetriebe – in unserem Fall der Stiftungen – erhalten bleiben muß, ist im Augenblick rechtlich noch nicht klar, ob und wie die Stiftungen ihr Personal im Seelsorgebereich rotieren lassen können (Mehrdeutigkeit eingeschlossen!). Die Alternative zum Betriebsübergang ist der Geschäftsbesorgungsvertrag, der die Verteilung der Aufgaben auf die einzelnen Stiftungen eines Seelsorgebereichs regelt. Auch dieser greift nicht in den bestehenden Arbeitsvertrag ein!

Herr Pleyer, Rechtsanwalt aus Nürnberg mit Erfahrung im kirchlichen Arbeitsrecht, konnte sich ebenfalls der gespannten Aufmerksamkeit für seine Ausführungen sicher sein, besonders derer zum Themenkomplex „Kündigung“. Hier gab es als Vorausinformation, dass die Frist, innerhalb derer man freiwillig gegen Abfindung aus dem Dienst scheiden kann (auch nachdem bereits eine Änderungskündigung zugegangen ist), bis zum 30. Juni dieses Jahres verlängert worden ist. Dann kamen die wichtigen Punkte: Sollte eine Stelle aufgelöst werden, sollte man auf keinen Fall einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, denn damit wirkt man an der Beendigung seines Dienstverhältnisses mit und muß eine Sperrzeit (3 Monate) bei den Arbeitslosenbezügen hinnehmen. Das gleiche gilt für einen sogenannten Abwicklungsvertrag, der zusätzlich zur Kündigung die Abfindung regeln soll. So ein Vertrag ist zudem rechtlich überflüssig, da Fragen der Abfindung bereits im Zuge der Kündigung geregelt werden müssen.

Im Fall einer Änderungskündigung (notwendig bei Reduzierung des Stellenumfangs) ist unbedingt zu beachten: Bei unzumutbaren Bedingungen (z.B. hohe Einkommenseinbußen) muß man innerhalb von drei Tagen mit der Kündigung zur Bundesagentur für Arbeit gehen, um die Unzumutbarkeit bestätigen zu lassen. Dann erhält man bei Ablehnung der Bedingungen sofort nach in Kraft Treten der Kündigung Arbeitslosengeld (ansonsten Sperrfrist!).

Grundsätzlich gibt es bei der Änderungskündigung drei Möglichkeiten:

1. Man lehnt ab – dann wandelt sich die Änderungskündigung in eine normale Kündigung, die zur festgesetzten Frist in Kraft tritt (mit Sperrzeit, falls obiger wichtiger Hinweis nicht beachtet wurde!).
2. Man stimmt zu – dann treten die Änderungen ab dem festgesetzten Zeitpunkt in Kraft.
3. Man stimmt zu, aber unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Überprüfung.

Im Ernstfall kommt wohl die dritte Möglichkeit am ehesten in Betracht. Im Tarifvertrag ist die Reduzierung des Stellenumfangs nicht geregelt, doch wendet sich die Rechtsprechung nicht dagegen. Allerdings muß die Kirchenstiftung im Fall einer gerichtlichen Überprüfung die Notwendigkeit der Reduzierung auf Euro und Cent nachweisen! (Daher wird ein Gerichtsverfahren auch nach Möglichkeit vermieden.) Zur Zeit laufen Prozesse, ob ein Mitarbeiter Anspruch auf ausgleichende Beschäftigung von Seiten der Diözese hat, wenn die Stiftungsaufsicht die Reduzierung der Stelle angeordnet hat.

Zum Thema „Unkündbarkeit“. Dienstnehmer, die mindestens 40 Jahre alt sind und mindestens 15 Jahre Dienstzeit absolviert haben, genießen den besonderen Kündigungsschutz. Ihnen kann nur verhaltensbedingt fristlos gekündigt werden, dienstliche Kündigungen sind nicht mehr möglich, sondern nur noch die Herabgruppierung der Bezüge um eine Stufe (derzeit noch nach BAT). Akzeptiert man dies nicht, ist man allerdings draußen! Möglich ist auch, dass man andere Tätigkeiten in der Pfarrei mit übernehmen muß, um den Stellenumfang zu erhalten (für regulär Kündbare gilt dies ohnehin), vor allem dann, wenn man laut Vertrag nicht ausdrücklich nur als Kirchenmusiker

angestellt ist (Direktionsrecht des Dienstgebers). Freiwillige Abkommen in gegenseitigem Einvernehmen sind natürlich jederzeit möglich.

Dienstjahre gehen bei einer Änderungskündigung nicht verloren, es sei denn, man erhält eine Abfindung. Fahrten zu Einsätzen außerhalb des Dienstortes werden auch weiterhin erstattet. Hat allerdings ein Seelsorgebereich mehrere Dienstorte, gehen die Fahrten innerhalb des Seelsorgebereiches auf Kosten des Dienstnehmers.

Schließlich wurde noch die Frage gestellt, wann ein Anwalt eingeschaltet werden sollte und welche Folgen das für den Dienstnehmer hat. Herr Pleyer antwortete darauf, dass eine Beratung durch einen Anwalt immer möglich sei und keine negativen Konsequenzen für den Ratsuchenden zur Folge haben sollte. Meist werde von der Diözese eine gerichtliche Auseinandersetzung vermieden und ein internes Schlichtungsverfahren angestrebt. Käme es doch zu einer gerichtlichen Konfrontation, werde auch von Seiten des Arbeitsgerichtes ein Vergleich der beiden Parteien favorisiert. Auf der Suche nach Anwälten mit Erfahrung sowohl im Arbeits- wie auch im Kirchenrecht erkundigt man sich am besten bei der KODA oder der Gewerkschaft.

Mit größter Spannung erwartet wurden am Nachmittag die Beiträge von OR Frau Jutta Schmitt, Leiterin der Personalabteilung, und von DMD Werner Pees, Leiter des Amtes für Kirchenmusik. Frau Schmitt gab noch einmal in einer kurzen Präsentation einen Überblick über die Fakten. Ab 1. Januar 2007 erhält jede Gemeinde pro Katholik 9,55 € und pro Quadratkilometer 80 € als Zuschuß für die Personalkosten in den Folgediensten. Die meisten Gemeinden verfügen nicht über genügend eigene Mittel, um ihren bisherigen Personalstand zu halten. **Betriebsbedingte Kündigungen sollen, wenn es irgendwie geht, vermieden werden**, dies ist auch der ausdrückliche Wunsch des Bischofs. Frau Schmitt stellte anhand einiger aktueller Beispiele Lösungsmodelle vor, die durch Verlagerung einer Stelle in die kirchenmusikalische Diaspora der Diözese und/oder Aufteilung einer Stelle auf mehrere Pfarreien Abhilfe schaffen sollen. Um hier gangbare Wege zu finden, sei viel Kleinarbeit und zähe Verhandlung nötig, zumal eben der Wert einer professionellen Kirchenmusik nicht jedem Pfarrer bzw. Kirchenpfleger unbedingt einleuchte. Die notwendigen Gespräche und Verhandlungen werden von dem Amt für Kirchenmusik und den Regionalkantoren geführt werden, mit der Unterstützung durch die Personalabteilung und der Strukturberater vor Ort. Als deren Vertreter war Herr Saffer am Nachmittag in der Runde mit anwesend. Von den Kirchenmusikern wird einiges an Flexibilität abverlangt werden, doch muß sich niemand seine Arbeit selber suchen, wie es eine Kollegin in ihrem Dekanat schon ansatzweise unternommen hat (sie berichtete darüber am Abend zuvor). Die Zeit ist knapp, denn die Vorschläge für die neuen Stellenstrukturen müssen innerhalb der nächsten drei Monate eingehen. Eine große Hilfe zur Entspannung mancher gemeindlicher Kassenlage kann der Vorschlag der Personalabteilung sein, bis zum Jahr 2012 Arbeitsverhältnisse, die durch Ruhestand oder Teilzeit ohnehin demnächst gelöst bzw. reduziert werden, über das Budget hinaus zu bezuschussen. Dieses Vorhaben muß noch vom Steuerungsrat formell beschlossen werden.

Herr Pees plädierte zunächst einmal allgemein für das Abrücken vom passiven Versorgungsdenken hin zu mehr Eigenverantwortlichkeit (eine dieser Tage oft gehörte Aufforderung von Seiten höherer Stellen). Dazu gehöre es, in den Dekanaten und Seelsorgebereichen Überzeugungsarbeit für Wert und Nutzen der Kirchenmusik zu leisten. Von Seiten der Zuhörer wurde eingeworfen, dass sowohl die Stellenumstrukturierung als Ganzes wie auch die einzelne Arbeitsplatzbeschreibung einer neuen oder veränderten Stelle durch Bamberg gesteuert werden müssen, um die Qualität der Arbeit langfristig zu sichern. Frau Schmitt erwiderte hierauf, dass man bei jeder bedrohten Stelle individuell vorgehen wolle. Ferner kam der Vorschlag aus der Runde, jede Pfarrei eines Seelsorgebereiches eine Abgabe für einen hauptamtlichen Kirchenmusiker zahlen zu lassen; dafür können dann von diesem entsprechend Dienste eingefordert werden (Unterricht, Schulung, Chorarbeit, besondere Gottesdienste, etc.). Ein derartiges Verfahren, so die Antwort von Frau Schmitt, müßte auf der Basis der Seelsorgebereiche bzw. der Dekanate geklärt werden. Bamberg kann bzw. will dazu keine Direktive ausgeben, da sonst andere Berufsgruppen eine ähnliche Sonderbehandlung fordern könnten. Zumal vertrage sich eine Anstellungsverpflichtung nicht mit dem Prinzip der Budgetierung.

Herr Pees berichtete in diesem Zusammenhang, er habe mit Frau Schmitt verschiedene Planspiele zur zukünftigen Stellenstruktur in der Diözese durchgespielt, mußte aber feststellen, dass dafür keinerlei Rückendeckung von Seiten der Diözesanleitung zu haben war – es gibt eben keine Sonderbehandlung für die Kirchenmusiker (auch wenn der betroffene Personenkreis wesentlich kleiner und überschaubarer ist als der der Mesner, Sekretärinnen usw.). Herr Pees will mit den Regionalkantoren nun in die Dekanate und Pfarreien gehen und Fall für Fall abklären, Dienstpläne aktualisieren, Finanzierungskonzepte erstellen und den Kollegen auf die neue Stelle bzw. Stellenstruktur vorbereiten. Er zeigte eine Karte der Diözese mit ihren Dekanaten und der Verteilung der hauptamtlichen Kirchenmusiker. Ungefähr ein Drittel der Dekanate hat keinen Hauptamtlichen, und diese weißen Flecken sollen nach Möglichkeit sinnvoll gefüllt werden. Frau Schmitt bestätigte in diesem Zusammenhang noch einmal, dass Kündigungen der Genehmigung durch die Stiftungsaufsicht bedürfen.

In regional aufgeteilten Gruppen wurden zum Ende der Tagung konkrete Schritte zur Verbesserung der Situation beschlossen und schriftlich festgehalten. Dazu wurde ein neues **Treffen zur Ergebnissicherung am 24. April in Bamberg** vereinbart.

Am Sonntag Abend hatte es geheißen: „Ich fahre zufrieden nach Hause, wenn ...“ Sehr zufrieden waren alle Anwesenden mit der kompetenten Diskussionsleitung durch die beiden Moderatorinnen Frau Krapf und Frau Tischer, die mit unaufdringlicher Autorität und gutem Fingerspitzengefühl die Diskussionen vor Endlosschleifen, Festbeißen auf Nebenkriegsschauplätzen und allzu großer Entfernung vom Thema bewahrten. Dem Dank durch das Vorstandsmitglied Christoph Krückl folgte ein herzlicher Applaus. Im übrigen war die Stimmung beim Aufbruch verhalten optimistisch. Das Amt für Kirchenmusik hat aktives Eingreifen in die bisher so undurchsichtige Gemengelage angekündigt, das Auftreten von Frau Schmitt und Herrn Pees wurde von der menschlichen Seite her offener und positiver als früher empfunden. Die nächsten Wochen und Monate werden zeigen, ob der vorsichtige Optimismus berechtigt war. Beim nächsten Treffen Ende April weiß jeder Teilnehmer hoffentlich mehr über seine Zukunft, und dieses Mehrwissen ist hoffentlich positiver Art.

Nürnberg, den 21. Februar 2006
Dr. Sonja Mayer