

Merkblatt Kirchenmusik

Als Grundlage für die Berechnungen der Arbeitszeit dienen im Bereich der Kirchenmusik die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst vom 17.04.2002, zuletzt geändert am 17.12.2014.

In der vorliegenden durch das Referat Arbeitsrecht und das Zentrum Verkündigung ausgearbeiteten und mit der GMAV und dem Landesverband evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Hessen und Nassau abgestimmten Handreichung sollen grundlegende Fragen zu den Besonderen Regelungen für den Kirchenmusikalischen Dienst, Vertragsgestaltung und Organisatorischem im Bereich der Kirchenmusik erläutert werden. Dies geschieht unter Nennung der Rechtsgrundlagen in Form von FAQ's.

Inhaltsverzeichnis

1. Erläuterungen zu den Besonderen Regelungen	2
2. Vertragsgestaltung	6
3. Organisatorisches	10

1. Erläuterungen zu den Besonderen Regelungen

Alle nachfolgenden §§ (*in kursiver Schrift*) beziehen sich auf die „Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst“
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18930>

„§ 2 Arbeitszeitwerte“

§ 2 Abs. 1 Die für die Vergütung zugrunde zu legende Monatsarbeitszeit errechnet sich

für den Organistendienst (unter Berücksichtigung der Gottesdienste in den kirchlichen Festzeiten) aus dem Fünffachen der Wochenarbeitszeit
für den Chordienst (unter Berücksichtigung der Pausenzeiten in der Chorarbeit) aus dem Vierfachen der Wochenarbeitszeit.“

„Wie viele Gottesdienste sind bei einer regelmäßigen Tätigkeit (Fallgruppe A) im Jahr zu begleiten?“

- In der Regel sind von dem*der Kirchenmusiker*in rund 60 Gottesdienste pro Jahr zu begleiten (hiervon sind Urlaub und Zusatzurlaub abzuziehen). Leichte Abweichungen aufgrund lokaler Besonderheiten bei entsprechend geringerem oder höherem anderweitigen Arbeitsanfall sind möglich.
Diese Angabe ergibt sich aus den Arbeitszeitwerten des § 2 der „Besonderen Regelungen für den kirchenmusikalischen Dienst“ gemeinsam mit einer Durchschnittsrechnung regelmäßiger wöchentlicher Gottesdienste und besonderer Feiertagsgottesdienste unter Berücksichtigung von jährlich zustehendem Urlaubsanspruch.

„Warum ist in den „Besonderen Regelungen im kirchenmusikalischen Dienst“ in § 2 Absatz 1 die Rede vom Fünffachen der Arbeitszeit und nicht vom 4,348-fachen?“

- Es handelt sich hierbei um einen Rundungswert, der zur Vereinfachung getroffen wurde.

„§2 Abs. 2 Die monatliche Arbeitszeit wird für die einzelnen kirchenmusikalischen Dienste wie folgt festgelegt:

Organistendienst:

Fallgruppe A	wöchentlich ein Gottesdienst und je ein Gottesdienst an kirchlichen Feiertagen (Heilig Abend, Weihnachten, Altjahrsabend, Neujahrstag, Gründonnerstag, Karfreitag, Ostern, Christi Himmelfahrt, Pfingsten, Reformationsfest, Buß- und Betttag)	12,5 h
Fallgruppe B	wöchentlich ein Gottesdienst und je ein Gottesdienst an kirchlichen Feiertagen mit Kindergottesdienst	15 h
Fallgruppe C	wöchentlich ein Gottesdienst und je ein Gottesdienst an kirchlichen Feiertagen und ein weiterer Gottesdienst (an derselben Predigtstätte)	22,5 h

Chorleiterdienst:

Fallgruppe D	wöchentlicher Chordienst (Kirchenchor, Posaunenchor, Kinderchor, Instrumentalkreis) mit 60 Minuten Probendauer	12 h
Fallgruppe E	wöchentlicher Chordienst mit 60 Minuten Probendauer und ein weiterer Chor gleicher Fachrichtung	16 h
Fallgruppe F	wöchentlicher Chordienst mit 90 Minuten und mehr Probendauer	20 h
Fallgruppe G	wöchentlicher Chordienst mit mindestens 90 Minuten Probendauer und ein zusätzlicher Chor gleicher Fachrichtung	28 h

- Bei 14-täglichem Dienst ist die halbe Stundenzahl anzusetzen.“

„Wie errechnen sich die Arbeitszeitwerte der Besonderen Regelungen im kirchenmusikalischen Dienst?“

- Die aufgeführten Werte wurden durch die Arbeitsrechtliche Kommission festgelegt.

„Gelten die Arbeitszeitwerte für haupt- und nebenberufliche Kirchenmusiker*innen?“

- Die Arbeitszeitwerte finden Anwendung bei nebenberuflichen Kirchenmusiker*innen und im Einzelfall (einzelne Vertretungsdienste) bei hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen. Hauptberufliche Kirchenmusiker*innen verrichten ihren Dienst in der Regel im dienstvertraglich und in der Stellenbeschreibung festgelegten Rahmen.

„§2 Abs. 3 In den vorgenannten Stundenwerten sind die Vorbereitungszeiten sowie die Chorleitung bei Gottesdiensten und sonstigen kirchenmusikalischen Veranstaltungen im Umfang von vier Gottesdiensten und zwei Veranstaltungen pro Jahr enthalten.“

§2 Abs. 4 Für die Vergütung einzelner kirchenmusikalischer Dienstleistungen im Vertretungsfall, bei Kasualien oder aus besonderem außerdienstlichen Anlass werden die folgenden – die Vorbereitung bereits einschließenden – Zeiten zugrunde gelegt:

a) für einen Gottesdienst	2,5 Stunden
b) für einen Gottesdienst mit Abendmahl	3,0 Stunden
c) für ein Orgelspiel bei Kasualien	2,5 Stunden
d) Abrechnung nach tatsächlichem Zeitaufwand für ein Orgelspiel und zusätzliche musikalische Begleitung von Solisten, Chor oder Orchester bei Kasualien	
e) für eine Chorprobe mit 60 Minuten Dauer	3 Stunden
f) für eine Chorprobe mit 90 Minuten und mehr Dauer	5 Stunden
g) für eine Chorleitung im Gottesdienst	2 Stunden
h) für besondere kirchenmusikalische Veranstaltungen nach tatsächlichem Zeitbedarf“	

„Wie ist die Vorbereitungszeit zu rechnen, wenn ein*e Organist*in für mehrere Gottesdienste geplant wird?“

- Fall 1: An Weihnachten spielt ein Organist mehrere Gottesdienste mit unterschiedlichen Pfarrern und Abläufen in mehreren unabhängigen Kirchengemeinden.
Hier wird jeder der Gottesdienste mit jeweils voller Zeit gerechnet (jeweils 2,5 Stunden).

Fall 2: Ein Organist hat mehrere Einsätze in verschiedenen Kirchen einer Kirchengemeinde.

Für jeden Gottesdienst, der sich in Ablauf und/oder Vorbereitung unterscheidet, wird jeweils die entsprechende Zeit angesetzt (jeweils 2,5 Stunden).

Fall 3: Ein Gottesdienst oder eine Andacht wird mit dem gleichen Ablauf zweimal in der gleichen Kirche abgehalten.

Hier wird für den ersten Gottesdienste die volle Zeit (2,5 Stunden) berechnet und für den zweiten Dienst 2 Stunden.

§ 3 Zusatzurlaub

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küsterdienst und im kirchenmusikalischen Dienst, die wöchentlichen Wochenenddienst zu leisten haben, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag). Tätigkeiten, die nicht notwendig am Wochenende zu leisten sind, sind vor- oder nachzuarbeiten. Zwei weitere dienstfreie Wochenenden pro Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts sind zu gewähren.“

„Gilt der Zusatzurlaub nach § 3 für alle Mitarbeiter*innen im kirchenmusikalischen Dienst?“

- Ja.

„Nach § 3 erhalten Mitarbeitende im kirchenmusikalischen Dienst vier freie bezahlte Wochenenden pro Jahr zusätzlich. Wie viele freie Wochenenden gibt es?“

- Es gibt zusätzlich zum regulären Urlaub 4 freie Wochenenden für Mitarbeitende, die wöchentlich Wochenenddienst leisten (mindestens Fallgruppe A).

„Wie ist die Arbeitszeiterfassung vorzunehmen bei Chorleiter*innen in der Sommerpause, die für diese Zeit keinen Urlaub genommen haben?“

- Die Arbeitszeit wird entsprechend der tatsächlich gearbeiteten Zeit erfasst. Das heißt, dass keine Zeiten erfasst werden, wenn in der Sommerpause keine Proben stattfinden.

„Was ist bei der Arbeitszeiterfassung zu beachten?“

- Es gilt hier das Arbeitszeitgesetz. Näheres ist im Rundschreiben des Referats Personalrecht vom 22.02.2023 beschrieben, abrufbar ist es im Intranet unter <https://intranet.ekhn.de/stabsbereiche/stabsbereiche-und-weitere-einrichtungen/stabsbereich-recht/arbeitsrecht/arbeitsrecht/>.

Wichtige Eckpunkte hierzu sind u.a.:

- Es ist die tatsächliche Arbeitszeit zu erfassen. Ebenso genau müssen Pausen erfasst werden.
- Zur Arbeitszeiterfassung stehen Arbeitshilfen zur Verfügung. Diese enthalten mehrere Zeilen, die frei in Tage einteilbar sind.

Die ausgefüllte Arbeitszeiterfassung muss in regelmäßigen Abständen bei dem*der Dienstvorgesetzten vorgelegt werden. Dort werden sie aufbewahrt und geprüft.

„Erhält der*die Organist*in mehr Urlaubsanspruch, wenn er oder sie zusätzliche Dienste ausführt?“

- Nein, der Urlaubsanspruch errechnet sich an den im Gottesdienstplan festgelegten Arbeitstagen. Die zusätzlichen Dienste, wie beispielsweise weitere Gottesdienst an demselben Tag, Gottesdienste außerhalb des Gottesdienstplans oder Vertretungsdienste, werden vorrangig im Rahmen des Gottesdienstplans durch Freizeitausgleich, oder wenn dies nicht möglich ist, durch Vergütung der Über-/Mehrarbeitsstunden kompensiert.

„Was ist der Unterschied zwischen Überstunden/Mehrarbeit?“

- Mehrarbeit beschreibt die Arbeitsstunden, die die vertraglich vereinbarten Stunden übersteigen.
Überstunden sind Arbeitsstunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Abs. 1 KDO (39 Wochenstunden) hinausgehen.
Überstunden müssen durch den Arbeitgeber angeordnet worden sein, was nur in dringenden Fällen passieren darf.
Die Unterscheidung zwischen Mehrarbeit und Überstunden ist wichtig, da – sollte es nicht möglich sein, Freizeitausgleich für die Mehrarbeit und Überstunden zu nehmen – die finanzielle Abgeltung für Überstunden abhängig von der Entgeltgruppe etwas höher ausfallen kann.

2. Vertragsgestaltung

*Immer wieder kommt es zu Unsicherheiten bei der Beschäftigung von Kirchenmusiker*innen, die nicht hauptberuflich arbeiten: Wo ist ein KDO-Vertrag nötig, kann es Honorarverträge bei regelmäßiger Dienst geben, wie werden Vertretungen vertraglich behandelt, wofür gibt es spezielle Regelungen?*

Das Arbeitsrecht der EKHN richtet sich nach staatlichen Vorgaben. Diese sind in den vergangenen Jahren aufgrund des Mindestlohngesetzes und der Verhinderung von Schwarzarbeit verändert worden. Bei Nichtbeachtung kann es u.a. zu empfindlichen Nachzahlungen sowie Bußgeldern und einer Strafbarkeit nach § 266a StGB kommen.

Das Referat Personalrecht der Kirchenverwaltung hat ein Merkblatt zu rechtskonformen Vertragskonstellationen herausgegeben. Es bezieht sich nicht nur auf die Kirchenmusik, denn diese Fragen betreffen auch weitere Arbeitsfelder in der EKHN.

Beispiel 1:

„Sind Honorarverträge im kirchenmusikalischen Dienst möglich?“

- Bei allen kirchenmusikalischen Vertretungsdiensten bei der Begleitung von Gottesdiensten und Andachten muss ab dem 1. Einsatz als Vertretungskraft ein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Hiervon abweichende Verfahrensweisen sind nicht zulässig. Für die Hintergründe wird auf das beigefügte Rundschreiben vom März 2021 verwiesen. Dieses ist über die zuständigen Regionalverwaltungen allen kirchlichen Anstellungsträgern zugänglich gemacht worden.

VERLINKUNG AUF RUND SCHREIBEN (Download im EKHN-Intranet)

Beispiel 2:

„Unser*e Vertretungsorganist*in lehnt einen Arbeitsvertrag ab und möchte einen Honorarvertrag schließen, damit Fahrkosten erstattet werden. Stimmt das und gibt es eine Möglichkeit, bei Abschluss eines Arbeitsvertrages dennoch Fahrtkosten zu erstatten?“

- In einem Arbeitsvertrag werden keine Fahrtkosten übernommen, da die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) dies nicht vorsieht. Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte sind in der Einkommensteuererklärung geltend zu machen. Fahrten von der Dienststelle zu einem anderen Einsatzbereich sind Dienstreisen und als Reisekosten über den kürzesten Weg vom Dienstort oder vom Wohnort abzurechnen. Hierzu sind die Vorschriften der Reisekostenverordnung (RKVO <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18982>) zu beachten.

Ob ein Arbeitsvertrag zu schließen ist, kommt auf die Art der Tätigkeit an. Bei Diensten im Rahmen eines Gottesdienstes und somit den meisten Vertretungsdiensten ist der*die Kirchenmusiker*in abhängig von den Weisungen eines Dienstvorgesetzten. Damit ist ein Arbeitsvertrag zu schließen.

Beispiel 3:

„Können für musikalische Gelegenheitsgeschäfte (sog. „Muggen“) oder kurzzeitigen musikalischen Projekten (z.b. Konzerte oder besondere musikalisch gestaltete Gottesdienste) Musiker*innen auf Honorarbasis beschäftigt werden?“

- Die Mitwirkung bei kurzen musikalischen Projekten (z.B. Solist*in, Mitwirkung im Orchester oder einer Band bei Konzerten oder besonderen musikalischen Gottesdiensten, Kantatengottesdienst o.ä.) entspricht nach Auffassung der Deutschen Musik- und Orchestervereinigung auf der Basis eines Urteils des Sozialgerichtes Konstanz vom 12.3.2021 (S 4 BA 1884/19) einer selbständigen, nicht sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. Bei „Muggen“ handelt es sich demnach um freie kurzfristige Musikprojekte. Dieser Rechtsauffassung haben sich der Deutsche Musikrat, der Deutsche Tonkünstlerverband und diverse Landesmusikräte einschließlich des hessischen und des rheinland-pfälzischen sowie weitere Verbände angeschlossen. Eine Beschäftigung im Rahmen eines Honorarvertrages ist in diesen Fällen also möglich.

Beispiel 4:

„Was ist, wenn die Gemeinde unbedingt eine zusätzliche Zahlung leisten möchte und entsprechende finanzielle Mittel vorhanden sind? Ist § 28a KDO anzuwenden?“

- § 28a KDO kommt in Frage, sofern die darin genannten Voraussetzungen erfüllt sind. § 28a KDO bezieht sich jedoch nicht auf Fahrtkosten und ist kein Instrument der Fahrtkostenerstattung.

Beispiel 5:

„Wenn in meinem Dekanat oder mit meiner Gemeinde ein Nachbarschaftsraum gebildet wird, wird auch an mehreren (Gottesdienst-)Orten Dienst erfolgen müssen. Kann ich dann Reisekosten erhalten?“

- Wenn an mehreren unterschiedlichen Orten in einem Nachbarschaftsraum Dienst gespielt oder Chöre geleitet werden sollen, können für jede Reise zu einem anderen Veranstaltungsort der 1. Tätigkeitsstätte Reisekosten gemäß der Reisekostenverordnung geltend gemacht werden.

„Was ist eine 1. Tätigkeitsstätte?“

- Als 1.Tätigkeitsstätte im Dienstvertrag oder anderweitig vertraglich wird der Ort festgelegt, an dem je nach Gottesdienstplan am häufigsten Dienst erbracht wird. Ist der Dienst an mehreren Orten in gleicher Häufigkeit zu erbringen, ist einer der Orte als 1. Tätigkeitsstätte zu benennen. Für jeden Weg, der von der 1. Tätigkeitsstätte zu einem weiteren Dienstort zurückgelegt wird, kann Reisekostenübernahme beim Arbeitgeber beantragt werden.
- Beispiel: Eine 1. Tätigkeitsstätte wäre die Kirche der Kirchengemeinde, in der am häufigsten Gottesdienste begleitet werden. Reisekosten könnten gezahlt werden, wenn

ein Gottesdienst in einer weiter entfernten Gottesdienststätte des Nachbarschaftsraums gespielt wird. Wenn der Weg dorthin vom Wohnort aus kürzer ist als über die Dienststätte, kann nur dieser direkte Weg vom Wohnort aus als Reisekosten abgerechnet werden.

„Wie kann eine Abordnung von Mitarbeitenden zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches der KDO im kirchenmusikalischen Dienst aussehen? Und wie ist diese rechtssicher abzuschließen?“

- Eine Abordnung kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn eine Kirchengemeinde aufgrund von Baumaßnahmen ihre Gemeindeglieder auf die Nachbarkirchengemeinde verweist und zu diesem Zweck befristet ihren Kirchenmusiker „ausleihen“ möchte. Falls eine solche Abordnung vorgenommen werden soll, ist dies immer mit dem oder der Mitarbeitenden zu besprechen. Eine schriftliche Dokumentation der Zustimmung des oder der Mitarbeitenden ist hier erforderlich. Das kann, muss aber nicht zwingend, in Form eines Nachtrags zum Dienstvertrag passieren. Die Abordnung erfolgt gemäß § 10 KDO.

„Ist eine Zentralisierung von Anstellungen im kirchenmusikalischen Dienst auf die Dekanatsebene sinnvoll? Und ist sie möglich?“

- Diese Frage muss von jedem Dekanat selbst beantwortet werden. Zu bedenken ist hierbei, dass durch einen Vertrag auf Dekanatsebene mehrere Anstellungen auf Ebene der Kirchengemeinden zusammengefasst werden können und so die Organisation erleichtert wird. So kann die Person auch nach Bedarf und Bereitschaft als Springer in anderen Kirchengemeinden des Dekanats eingesetzt werden. Ein Vorteil wäre dadurch für Arbeitnehmer, dass für Dienste im gesamten Dekanat nur ein Vertrag zu schließen wäre. So könnten auch Fahrtkosten nach der Reisekostenverordnung (s. Beispiel 4) geltend gemacht werden.

„Wie ist die vertragliche Regelung von Diensten im Nachbarschaftsraum bzw. in verschiedenen Gemeinden möglich?“

- Verweis auf die Intranetseite des Regionalbüros Vernetzte Beratung (Regionalbüro Vernetzte Beratung - EKHN-Intranet)

„Der*die Kirchenmusiker*in möchte gerne noch einen Dienstvertrag mit einer weiteren Kirchengemeinde abschließen. Was ist hier zu beachten?“

- Wenn eine zusätzliche Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen werden soll, muss dies dem Hauptarbeitgeber angezeigt werden und dieser muss der zusätzlichen Tätigkeit zustimmen (§ 9 KDO). Hauptarbeitgeber ist in der Regel der Arbeitgeber, bei dem der*die Kirchenmusiker*in den größten Stundenanteil hat oder mit dem der erste Vertrag geschlossen wurde.

„Wie ist die vertragliche Regelung zu fassen, wenn der*die Kirchenmusiker*in in einer Kirchengemeinde als Organist*in und in einer anderen Gemeinde als Chorleiter*in tätig ist?“

- Auch hier kann ein gemeinsamer Vertrag auf Dekanatsebene abgeschlossen werden, der beide Tätigkeiten zusammenfasst anstelle von einem einzelnen Vertrag je Gemeinde.

„Der*die Kirchenmusiker*in ist auf Dekanatsebene angestellt, möchte aber einen Chor im Dekanat leiten und dafür Rechnungen stellen. Darf er*sie das und was ist hier zu beachten?“

- Handelt es sich um einen weltlichen Chor oder einen kirchlichen Chor eines anderen Dekanates oder einer anderen Landeskirche und die entsprechende Nebentätigkeit wurde vom Arbeitgeber genehmigt, spricht hiergegen nichts.
- Wird ein Chor im eigenen Dekanat geleitet, darf hierzu keine Rechnung gestellt werden. In Stellenbeschreibungen ist folgender Hinweis enthalten:
„Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin ist verpflichtet, auf Weisung der Vorgesetzten/des Vorgesetzten Einzelaufträge auszuführen, die nach dem Wesen zu seinem/ihrem Aufgabenbereich zählen oder sich aus betrieblichen Notwendigkeiten ergeben. Dies ist fester Bestandteil einer jeden Stellenbeschreibung.“
Das bedeutet, dass einzelne Aufgaben – wie das einmalige oder temporäre Leiten eines Chores – auch übertragen werden können und ausgeführt werden müssen, wenn sie nicht in der jeweiligen Stellenbeschreibung stehen. Auf Rechnungen oder Honorarforderungen hierfür wird nicht eingegangen.
- Soll ein Chor nicht nur einmalig oder temporär geleitet werden, ist die Stellenbeschreibung entsprechend anzupassen.
 - Es ist darauf zu achten, dass hierbei die gesetzlichen Rahmen der Wochenarbeitszeit nicht regelmäßig überschritten werden.

„Wie kann damit umgegangen werden, wenn ein*e Kirchenmusiker*in, der auf Dekanatsebene angestellt ist, einen weiteren Dienstvertrag auf Kirchengemeindeebene innerhalb seines*ihrer Dekanats aufnehmen möchte?“

- Wenn ein Dienstvertrag auf Dekanatsebene geschlossen wird, kann in Absprache zwischen Kirchengemeinde, Dekanat und Mitarbeitende*r vereinbart werden, dass die Person im Rahmen des bestehenden Vertrages auf Dekanatsebene auch auf Kirchengemeindeebene in einem festgelegten Umfang tätig wird. So wird kein weiterer Vertrag nötig und es sind im Rahmen des Vertrages flexibel Verschiebungen der Tätigkeitsanteile möglich.

3. Organisatorisches

„Wie lange müssen Gottesdienste im Voraus bekannt sein?“

- Zur allgemeinen Planung und Vorbereitung ist es erforderlich, dass Gottesdienste frühzeitig bekannt sind. Die Empfehlung des Zentrum Verkündigung ist, dass der Gottesdienstplan grundsätzlich mindestens ein halbes Jahr im Voraus festgelegt wird.

„Können Kirchenmusikstellen unabhängig von der Finanzierung genehmigt werden?“

- Nein, damit Kirchenmusikstellen genehmigt werden können, muss die Finanzierung der Stelle gesichert sein.

„Welche Aufgaben liegen bei den Dekanatskantor*innen in Bezug auf Beratung oder Organisation im Dekanat? Gibt es einen genauen Aufgabenplan? Bisher wurden die Dekanatskantor*innen nur in Einzelfällen involviert.“

- Im Kirchenmusikgesetz (555) wird in § 8, Abs.2 definiert, dass Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren dekanatsbezogene Aufgaben (ohne nähere Spezifikation) und Aufgaben der Fachberatung wahrnehmen.
- In der Kirchenmusikverordnung (560) werden diese Aufgaben näher ausgeführt.

Da nebenberufliche und ehrenamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Leitungsgremien, Pfarrerinnen und Pfarrer oft nicht das Wissen (z.B. bez. der Funktionsweise einer Orgel) oder keine Erfahrung (z.B. bezüglich der Erfordernisse einer musikalischen Gruppe) mitbringen, oder auch die Komplexität der kirchenmusikalischen Arbeit nicht immer durchdringen, ist die Einbeziehung der Fachberatung durch die Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren in alle Entscheidungen die Kirchenmusik betreffend notwendig. Dies gilt insbesondere für

- alle Fragen die kirchenmusikalischen Stellen betreffend, v.a. die (inhaltliche) Ausgestaltung der Verträge in der Kirchenmusik und alle Veränderungen einer Stelle, z.B. Verringerung bzw. Vergrößerung des Dienstumfangs, Kündigung, Ausschreibung einer Stelle, Besetzungsverfahren, ...
- die Durchführung und Organisation kirchenmusikalische (Zusammen-)Arbeit
- die Pflege und Wartung der Instrumente, insbesondere der Orgeln
- liturgische Fragestellungen
- uvm.

Das Zentrum Verkündigung ist in ständigem Kontakt mit den Dekanatskantorinnen und -kantoren und informiert sie laufend über Änderungen und Entwicklungen in Organisation, Rechtslage und Verfahren im Bereich der Kirchenmusik. Dadurch sind sie fachlich sehr gut in der Lage, um Belange von der Ausschreibung und Einstellung von ehren- und nebenamtlichen Kirchenmusiker*innen bis zu der Beratung zur Kirchenmusik die entsprechenden Gremien in Dekanat und Kirchengemeinden zu unterstützen.

Daher soll bei jeglichen Belangen im Bereich der Kirchenmusik die zuständige Fachberatung involviert werden.

Die Dekanatskantor*innen sind zuständig für die Fachberatung der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Kirchenmusiker*innen.

Für die Fachberatung der hauptamtlichen Kirchenmusiker*innen ist das Landeskirchenmusikdirektorat (Landeskirchenmusikdirektor*in und der*die Propsteikantor*in) zuständig.