

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

(1) ¹Der Dienst der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers – nachfolgend Beschäftigte genannt – ist ein liturgischer Dienst im Auftrag der Kirche. ²Die Beschäftigten haben diesen Dienst im kirchlichen Geist, nach den kirchenmusikalisch liturgischen Normen und in künstlerischer Verantwortung zu erfüllen.

(2) Die musikalische Gestaltung der Gottesdienste richtet sich nach den Weisungen der Konstitution des II. Vatikanischen Konzils über die heilige Liturgie, nach den einschlägigen Richtlinien der Kongregationen für die Sakramente und den Gottesdienst sowie der deutschen Bischöfe.

(3) ¹Den Beschäftigten obliegt nach Weisung des Kirchenrektors oder dessen Vertreter insbesondere

1. die musikalische Gestaltung der Liturgie (insbesondere Messfeier, Stundengebet, Sakramentenspendung, Wortgottesdienst, Andacht) und der außerliturgischen Veranstaltungen wie geistliche Abendmusik, Kirchenkonzert, Gregorianischer Gesang, ältere und zeitgenössische lateinische wie deutsche Kirchenmusik sollen gepflegt und gefördert werden,

2.

– die Förderung des Gemeindegesangs (Liedbegleitung, Einübung von Liedern mit der Gemeinde und ihren Gruppen),

– die Ausübung des Kantorendienstes und Schulung von Kantorinnen/Kantoren, – die Pflege des einstimmigen und mehrstimmigen Chorgesangs, (Erwachsenenchor, Jugendchor, Kinderchor, Schola),

– die Pflege des gottesdienstlichen Orgelspiels in Improvisation und Musik-Literatur,

– die Förderung der für die Liturgie geeigneten Instrumentalmusik.

²Bei der Auswahl der liturgischen und geistlichen Musik und ihrer Verwirklichung richten sich die Beschäftigten nach den liturgischen, pastoralen und künstlerischen Erfordernissen. ³Dabei beachten sie die Leistungsfähigkeit der Ausführenden.

3. ¹Die Beschäftigten bereiten ihren Dienst sorgfältig vor. ²Dazu gehören je nach Aufgabenstellung: Übungen im Orgelspiel, Studium der Chorliteratur, methodische Planung der Chorproben. ³Sie sind bemüht, ihr Repertoire an Orgelwerken und ihre Kenntnisse der Vokal- und Instrumentalliteratur ständig zu erweitern.

4. ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Instrumente pfleglich zu behandeln und unter Verschluss zu halten. ²Bei Mängeln ist der Kirchenverwaltungsvorstand zu verständigen. ³Den Beschäftigten obliegt die sorgsame Pflege und Aufbewahrung des Notenmaterials.

5. Die Beschäftigten haben sich um das Vorhandensein, den Bestand des Kirchenchores sowie um seine kontinuierliche und ausreichende Ergänzung durch Nachwuchskräfte intensiv zu bemühen und ebenso um dessen regelmäßige Schulung und Fortbildung.

(4) Werden Beschäftigten nur einzelne der in Absatz 3 aufgeführten Aufgaben übertragen, soll dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt werden.

(5) 1Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen den Beschäftigten die kircheneigenen Instrumente zu ihrer Vorbereitung und Weiterbildung uneingeschränkt und kostenlos zur Verfügung. 2Die Erteilung von Unterricht an der Orgel und deren Überlassung zu Übungszwecken an Schüler bedürfen der Genehmigung der Kirchenverwaltung, die auch über eine etwaige Erstattung entstehender Kosten entscheidet. 3Für die Ausbildung von Nachwuchsorganistinnen/Nachwuchsorganisten soll die Orgel in der Regel kostenlos zur Verfügung stehen. 4Die Benutzung der Orgel durch Dritte kann nur in Absprache mit Pfarrer und Beschäftigten erfolgen. 5Sollen fremde Organistinnen/Organisten, Chöre oder Instrumentalkreise zu Gottesdiensten (auch Trauungen) und Veranstaltungen der Pfarrei herangezogen werden, so setzt sich der Pfarrer mit den Beschäftigten ins Benehmen.

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

(1) Im Arbeitsvertrag können Beschäftigten besondere Aufgaben übertragen werden.

(2) 1Beschäftigte mit regionalen Aufgaben (z. B. Regionalkantorinnen/Regionalkantoren, Dekanatskirchenmusikerinnen/Dekanatskirchenmusiker u. a.) werden mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten zur besonderen Förderung und Pflege der Kirchenmusik in einer bestimmten Region der Diözese eingesetzt. 2Zu ihren Aufgaben zählen in der Regel:

- a) Aus- und Weiterbildung von Organistinnen/Organisten: Unterricht im Orgelspiel (liturgisch, Literatur), Kurse in Harmonielehre,
- b) Aus- und Weiterbildung von Chorleiterinnen/Chorleitern: Unterricht in Partitur-Lesen und -Spielen, Schlagtechnik, chorische Stimmführung, Chor-Erziehung, Literatur,
- c) die Beratung anderer Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker in ihren kirchenmusikalischen Aufgaben,
- d) die Durchführung von Dekanatsmusiktagen,
- e) Kantorenschulung, Lektorenschulung,
- f) die Vorbereitung anderer Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker auf die C- oder D-Prüfung,
- g) ... (z. B. Orgelsachverständige/Orgelsachverständiger).

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

(1) 1Arbeitgeber ist eine kirchliche Stiftung oder die Diözese bzw. ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger. 2Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung.

(2) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder ein ihm rechtlich Gleichgestellter, für Beschäftigte im Diözesandienst der Generalvikar oder dessen Beauftragter.

(3) Den Beschäftigten soll Gelegenheit gegeben werden, in regelmäßigen Besprechungen mit dem Pfarrer die kirchenmusikalische Arbeit in der Pfarrei, insbesondere die Gestaltung der Gottesdienste, auf längere Sicht zu planen und festzulegen.

§ 4 Arbeitszeit

(1) ¹Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten), die in einem Beschäftigungsplan festgelegt sind. ²Davon unberührt bleibt das Direktionsrecht, insbesondere hat der Dienstgeber das Recht, unter Beibehaltung der vereinbarten Arbeitszeit andere Dienste zuzuweisen. ³Bei der Zuweisung ist insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(2) ¹Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. ²Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag.

(3) ¹Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. ²Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb derselben Woche zu gewähren. ³Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.

(5) Bei den Beschäftigten umfasst die wöchentliche Arbeitszeit 7/10 unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und 3/10 mittelbare Dienste (Vorbereitung, Orgelpflege, Besprechung mit dem Pfarrer).

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

(1) ¹Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. ²In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

(2) ¹Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst werden den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. ²Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(3) ¹Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. ²Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.

(4) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden die Beschäftigten zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb derselben Woche.

(5) ¹Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. ²Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(6) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 2 bis 5 keine Anwendung.

§ 6 Vertretungsfälle

(1) 1Für die Zeit des Erholungsurlaubs und bei Dienstbefreiung sowie in den Fällen des § 4 Absatz 3 und des § 7 und in sonstigen Vertretungsfällen schlagen die Beschäftigten nach Möglichkeit eine Vertretung vor. 2Die Bestellung der Vertretung und deren Vergütung sind Angelegenheit des Arbeitgebers.

(2) 1Wird den Beschäftigten auf eigenen Antrag in Ausnahmefällen Dienstbefreiung gewährt für Aufgaben, die nicht zu ihrem Dienst gehören (Vorträge, Orgelmusik, Singleitung, bezahlte Mitwirkung an Fortbildungsveranstaltungen u. Ä.), stellen sie im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eine qualifizierte Vertretung. 2Die Kosten gehen in diesem Fall zu ihren Lasten.

§ 7 Fortbildung

1Die Beschäftigten sind zur Fortbildung verpflichtet. 2Sie nehmen nach Möglichkeit an den vom Amt für Kirchenmusik einberufenen Fachtagungen und sonstigen Einrichtungen zur Weiterbildung teil. 3Im Übrigen gelten die in der Diözese üblichen Fortbildungsrichtlinien.

Anhang zu §§ 1, 3 und 4 der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Beschäftigungsplan

Die bestehenden diözesanen Beschäftigungspläne gelten weiter.