

Personalbericht

für die
Evangelische Kirche von Westfalen

2016

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
0. Vorbemerkung	5
1. Zusammenfassung	6
2. Personalentwicklung im Pfarrdienst	8
2.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt	8
2.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst	10
2.3 Prognosen und Szenarien bis 2030	13
2.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen	17
2.5 Probedienst - und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD	19
2.6 Spezialseelsorge - Einzelauswertung	21
2.7 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer	23
3. Andere kirchliche Berufe	28
3.1 VSBMO-Mitarbeitende	28
3.2 Erzieherinnen und Erzieher	33
3.3 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker	35
3.4 Küsterinnen und Küster und Hausmeisterinnen und Hausmeister	41
3.5 Mitarbeitende in der Verwaltung	43
4. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant	45
Anhang	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht	8
Abbildung 2:	Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes	8
Abbildung 3:	Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)	10
Abbildung 4:	Pfarrdienstentwicklung 2012–2016 (Personen)	10
Abbildung 5:	Entwicklung Pfarrdienst–Beschäftigungsverhältnisse 2012–2016 (2012 = 100 %)	11
Abbildung 6:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)	11
Abbildung 7:	Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen)	12
Abbildung 8:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)	12
Abbildung 9:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Vollzeit–Kapazitäten)	13
Abbildung 10:	Entwicklung der Gemeindeglieder und des daraus resultierenden Bedarfs an Vollzeit–Pfarrstellen in der EKvW	14
Abbildung 11:	Prognostizierte Entwicklung des Personenbedarfs und –bestands	15
Abbildung 12:	Altersverteilung im Pfarrdienst im Vergleich	16
Abbildung 13:	Freie Pfarrstellen in der EKvW	17
Abbildung 14:	Entwicklung freie Pfarrstellen in der EKvW	18
Abbildung 15:	Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)	18
Abbildung 16:	Dauer des Probendienstes bis zur Wahl in eine Pfarrstelle	18
Abbildung 17:	Einsatzgebiete Probendienst (Vollzeit–Kapazitäten)	19
Abbildung 18:	Einsatzgebiete Aufträge nach § 25 PfdG.EKD (Vollzeit–Kapazitäten)	19
Abbildung 19:	Altersstruktur Probendienst	20
Abbildung 20:	Altersstruktur Aufträge nach § 25 PfdG.EKD	20
Abbildung 21:	Frauen und Männer in der Spezialsorge (Personen)	21
Abbildung 22:	Spezialsorge nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit–Kapazitäten)	21
Abbildung 23:	Spezialsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit–Kapazitäten)	22
Abbildung 24:	Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)	24
Abbildung 25:	Schuldienst nach Schulform (Vollzeit–Kapazitäten)	24
Abbildung 26:	Art der Beschäftigung im Schuldienst – Vergleich Schuljahr 2015/16 zu 2016/2017 (Vollzeit–Kapazitäten)	25
Abbildung 27:	Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst	25
Abbildung 28:	Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen Übersicht	29
Abbildung 29:	Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)	30
Abbildung 30:	Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Vollzeit–Kapazitäten)	30
Abbildung 31:	Altersverteilung der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen	31
Abbildung 32:	Erzieherinnen und Erzieher – Vergleich Personen zu VZ–Werten	33
Abbildung 33:	Angestellte Kirchenmusikerinnen und –musiker in der EKvW insgesamt	35

Abbildung 34: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und -musikern/ Ehrenamtliche	36
Abbildung 35: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht 2016 (Personen)	36
Abbildung 36: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker mit Altersstruktur 2016	37
Abbildung 37: Eintritte in den Ruhestand von A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musikern 2016 bis 2045	37
Abbildung 38: A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern	38
Abbildung 39: Kreiskantorate Entwicklung hinsichtlich Anstellungsträgerschaft	39
Abbildung 40: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD in den Jahren 2005 bis 2015	40
Abbildung 41: Küsterinnen und Küster	41
Abbildung 42: Hausmeisterinnen und Hausmeister	41
Abbildung 43: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	43
Abbildung 44: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	43
Abbildung 45: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt	45
Abbildung 46: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter	45
Abbildung 47: Prädikantinnen- und Prädikantendienst in Westfalen	46
Gemeindepfarrstellen in den Kirchenkreisen	48
Kreispfarrstellen in den Kirchenkreisen	49

Quellen:

- Abbildungen 3-12, 17-23: Kidat + Informationen aus Kirchenkreisen (30.06.2016)
- Abbildungen 1, 2, 28-31, 45-47: Dezernat 32 (30.06.2016)
- Abbildungen 15-16: Dezernat 31 (30.06.2016)
- Abbildung 13-14: Agentur für Personalentwicklung und Personalberatung (30.06.2016)
- Abbildungen 24-27: Dezernat 41 (01.08.2016)
- Abbildungen 33, 34, 41-44: GAST + Informationen aus den Kirchenkreisen (31.07.2016)
- Abbildungen 35-40: Dezernat 11 (30.06.2016)
- Abbildung 32: Dezernat 12 (30.06.2016)
- Anhang: Dezernat 31 (01.07.2016)

0. Vorbemerkung

Im Jahr 2015 wurde der Landessynode zum ersten Mal ein Personalbericht vorgelegt, der – ausgehend von der gemeinsamen Erfüllung des kirchlichen Auftrags durch das Pfarramt, die anderen kirchlichen Berufe und das Ehrenamt – auch Zahlen und Daten über Mitarbeitende in den anderen kirchlichen Berufen und im Ehrenamt enthielt.

In dem vorliegenden Bericht wurde durch Erhebung in den Kirchenkreisen die Zahlenbasis verbreitert und präzisiert. Insbesondere lassen sich jetzt z. B. über die Einsatzbereiche der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probedienst oder Auftrag nach § 25 PfdG.EKD sowie der Mitarbeitenden im Bereich der Kirchenmusik oder der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Schuldienst genauere Aussagen treffen.

Stichtag für die Erhebungen war – soweit nicht anders vermerkt – der 30. Juni 2016.

Im Anhang sind die Übersichten der Korridorzahlen für „Gemeinde- bzw. Kreisfarrstellen in den Kirchenkreisen“ (Stand: 1. Juli 2016) aufgeführt. Die Landessynode hatte im Jahr 2011 u. a. das „Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen bis 2030“ zustimmend zur Kenntnis genommen. Hier wurden auch aufgrund des Rückgangs der Finanzmittel die Korridorzahlen ab dem 1. Januar 2013 auf 2.250 bis 3.000 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle angehoben. Darüber hinaus wurde beschlossen, den Korridor für eine nicht refinanzierte Kreisfarrstelle ab dem 1. Januar 2015 auf 20.000 bis 25.000 Gemeindeglieder festzusetzen. In den beiden Übersichten (Anhang) sind alle Kreis- und Gemeindepfarrstellen, einschließlich der vakanten Pfarrstellen, aufgeführt.

Die Erstellung des Berichts in dieser Breite war nur durch die Beteiligung und Mitwirkung Vieler möglich: Ein Dank gilt den zuständigen Dezernaten, der Statistik und der GAST mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, den Superintendentinnen und Superintendenten sowie den Mitarbeitenden in den Kreiskirchenämtern. Erhoben, mit großer Sorgfalt zusammengestellt und visualisiert wurden die Daten durch Pfarrer Michael Westerhoff als zuständigem Referenten für Personalentwicklung im Landeskirchenamt.

Ziel ist es, einen Überblick über die Entwicklung in den unterschiedlichen kirchlichen Berufen zu geben. Daraus ergeben sich Folgerungen für die Nachwuchswerbung, Standards für Aus- und Fortbildung in den Berufsgruppen und notwendige Unterstützungsmaßnahmen für die kirchlichen Berufe. Auf der Grundlage des Berichts soll auch eine für alle transparente und realitätsnahe Einschätzung der zu erwartenden Entwicklungen im Pfarrdienst ermöglicht werden.

Der Bericht stellt grundlegendes Wissen für die Stärkung der kirchlichen Berufe und des Ehrenamtes zur Verfügung und bietet damit eine gute Basis für die Überlegungen und Maßnahmen in dem laufenden Beratungsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“.

1. Zusammenfassung

Pfarrdienst

- Im Bereich des Pfarrdienstes ist ein leichter Trend zu einem überproportionalen Rückgang der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst und im Auftrag nach § 25 PfdG.EKD feststellbar.
- Die 58-Regelung 2012-2015 wurde stärker (148 Pfarrerinnen und Pfarrer) als erwartet in Anspruch genommen. Innerhalb des letzten Jahres wurden deutlich mehr Frauen (45) als Männer (36) in Pfarrstellen gewählt.
- Die Einzelauswertung des Probendienstes und der Aufträge nach § 25 PfdG.EKD ergibt, dass ca. 40 % des Probendienstes und etwas über 30 % der Aufträge den Kirchengemeinden zu Gute kommen.
- Rund 25 % der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst und über 30 % in den Aufträgen sind langfristig in unterschiedlichen Aufgabenfeldern der Seelsorge eingesetzt. Nach wie vor ist die Frage unbeantwortet, welche dieser Aufgaben in Zukunft wie weitergeführt werden sollen.
- Zukünftig wird der Bedarf an wechselnden Vertretungs- und Springerdiensten steigen. Pfarrerinnen und Pfarrer, die nicht in Pfarrstellen sind, werden sich auf die Übernahme dieser Dienste einzustellen haben.
- Es bleibt eine vorrangige Aufgabe der Personalverantwortlichen in der Landeskirche und in den Kirchenkreisen, die Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst zu motivieren und zu fördern, sich auf Pfarrstellen zu bewerben. Auch sollten sie – wo dies möglich ist – bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt werden.

Schule

- Im Abgleich mit den Planungsdaten des Jahres 2012 (Bericht zum Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der EKvW bis 2030) ergibt sich, dass von 2012 bis 2016 im Bereich der Schulpfarrstellen 30 Pfarrstellen (jeweils 15 Stellen im Bereich der Berufskollegs und der Allgemeinbildenden Schulen) abgebaut worden sind.
- Diese Entwicklung wird weitergehen, da die Bedarfe sich verändern, aufgrund der demographischen Entwicklung der Schüler/innen, der Altersentwicklung der Schulpfarrer/innen, des Ausbaus der konfessionellen Kooperation im Religionsunterricht in Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche und des Ausbaus des Islamischen Religionsunterrichtes.
- Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass der Rückbau von Schulpfarrstellen – wie im Folgebericht (Personalentwicklung für den Pfarrdienst bis 2030, Landesynode 2012) ausgeführt – „synchronisiert“ mit der Gesamtpfarrstellen-Entwicklung umgesetzt werden kann.

Spezialseelsorge

- Belastbare Zahlen belegen jetzt, dass insgesamt im Bereich der Spezialseelsorge über 200 Personen in der EKvW tätig sind und dass der Dienst zurzeit zu über Zweidritteln von Pfarrerinnen und Pfarrern im Probendienst und mit Auftrag nach § 25 PfdG.EKD getragen wird.
- Diese Situation bedarf in den kommenden Jahren im Zusammenhang mit der gesamtkirchlichen Personal- und Finanzentwicklung tragfähiger Lösungen, da diese Pfarrerinnen und Pfarrer aufgrund der gegenwärtigen synodalen Beschlusslage perspektivisch nicht mehr für die Aufgaben der Spezialseelsorge zur Verfügung stehen werden.
- Ausgehend von dieser nun konkreten Grundlage wird der gesamte Themenkomplex der besonderen seelsorglichen Dienste im Rahmen des landeskirchlichen Prozesses zum Pfarramt in der

Dienstgemeinschaft unserer Kirche in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der einzelnen Bereiche, der Kirchenkreise und des Fachbereichs Seelsorge am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung weiter bearbeitet.

- Ziel ist, der Landessynode 2017 einen Entwurf vorzulegen, der die „Standortbestimmung. Perspektiven der Seelsorge in der Evangelischen Kirche von Westfalen“ (Materialien für den Dienst 1/2014) im Hinblick auf eine Gesamtkonzeption fortentwickelt. Es wird darum gehen, Vorschläge zur Beantwortung der konkreten Fragen zu machen: Welche besonderen seelsorglichen Dienste sollen in Zukunft aus Pfarrstellen heraus, welche von Angehörigen anderer kirchlicher Berufe und durch Ehrenamtliche ausgeübt werden? Wie viele Pfarrstellen braucht es, auf welcher kirchlichen Ebene sind diese für welche Bereiche zu verorten? Wie kann dementsprechend eine Finanzierung der Pfarrstellen erfolgen?

Gemeindepädagoginnen/ Gemeindepädagogen – Diakoninnen/ Diakone

- Die VSBMO ist ein geeigneter und zuverlässiger Rahmen für die Ausbildung, Anstellung und Begleitung der kirchlichen Fachkräfte für das Arbeitsfeld Gemeindepädagogik.
- Die geleistete Arbeit der Mitarbeitenden ist allgemein anerkannt und wird zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages auf unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche gebraucht.
- Die Anstellung nach VSBMO ist für die Mitarbeitenden auch über eine lange Berufszeit hin attraktiv und gefragt.
- Die demographische Betrachtung der Mitarbeitenden macht deutlich, dass sowohl die Gewinnung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die gemeindepädagogischen Aufgaben nötig ist als auch die Entwicklung von Arbeitsfeldern jenseits der Jugendarbeit

Erzieherinnen und Erzieher

- Die Kindergärten stellen mit ihren etwa 10.000 Mitarbeitenden die größte Gruppe der Mitarbeitenden in unserer Landeskirche.
- Das pädagogische Personal wird vielseitig qualifiziert und im kirchlichen Dienst ständig fachlich begleitet.
- Kindergärten sind ein wichtiger kirchlicher Begegnungsort. Sie bieten eine unkomplizierte Vernetzung von Kinder- und Elternarbeit in der Kirchengemeinde.

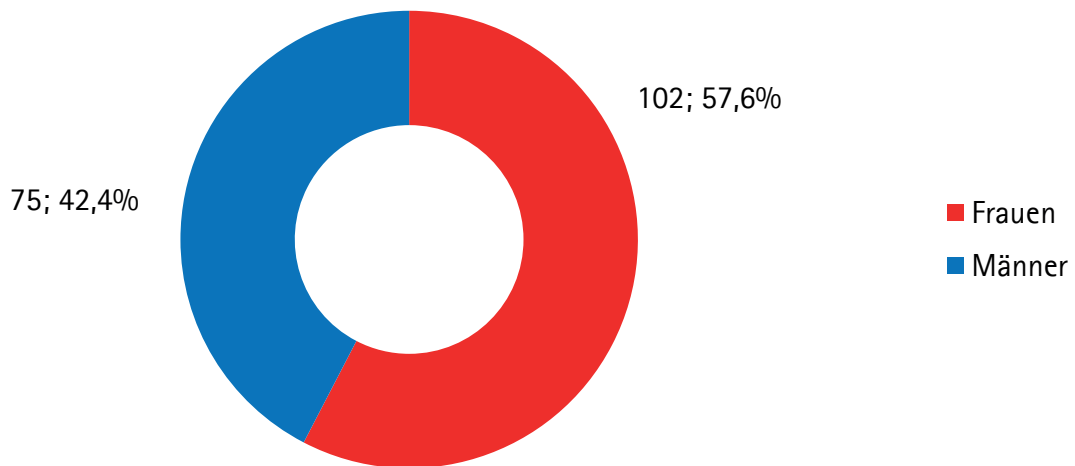
Kirchenmusik

- Erstmals wurden in diesem Jahr konkrete Zahlen von Personen erhoben, die in C-Kirchenmusikstellen tätig sind. In Verbindung mit noch zu erhebenden Daten zur Altersstruktur dieses Personenkreises werden damit künftig Voraussetzungen geschaffen, um Bedarfe langfristig zu ermitteln (wie dies bereits bei den A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musikern möglich ist).
- Die neue Rahmenordnung BA und MA Kirchenmusik Popular ermöglicht erstmals die kirchliche Ausbildung im Populärmusikbereich auf professionellem Niveau. Mit dem Angebot eines entsprechenden Studiengangs durch die Hochschule für Kirchenmusik der EKvW am Standort Witten ist die EKvW bundesweit federführend. Damit werden Voraussetzungen geschaffen für die sich bereits heute abzeichnende und künftig verstärkt zu erwartende Ausdifferenzierung kirchenmusikalischer Stellen sowie die Aus- und Fortbildung nebenamtlicher und ehrenamtlicher Kräfte.
- Die Zahl der Studierenden im Fach „Evangelische Kirchenmusik“ steigt seit 2013 erstmals leicht an. Diese Entwicklung wird künftig durch das Angebot des Studiengangs Kirchenmusik Popular verstärkt, da hier eine Zielgruppe potentieller Studierender erreicht wird, die bisher für ein Kirchenmusikstudium nicht zu gewinnen waren. Es bleibt zu hoffen, dass sich die positive Tendenz verstärkt, da in den kommenden Jahren eine wachsende Zahl an Mitarbeitenden den gesetzlichen Ruhestand erreicht.

2. Personalentwicklung im Pfarrdienst

2.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt

Abbildung 1: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht



Nach wie vor nimmt die Zahl der Theologiestudierenden zu, die sich auf die westfälische Liste mit dem erklärten Ziel aufnehmen lassen, Pfarrerin oder Pfarrer in Westfalen zu werden. Diese Liste umfasst inzwischen rund 180 Personen. Der Anteil von Frauen und Männern hat sich marginal zugunsten eines verstärkten Frauenanteils verändert. (2015: 66 m = 43,1 % / 87 w = 56,9 %; 2016: 75 m = 42,4 % / 102 w = 57,6 %) Der Frauenanteil überwiegt damit um rund 15 Prozentpunkte.

Abbildung 2: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zugänge-Liste EKvW	13	14	29	26	23	39	41
Vorbereitungsdienst	12	20	21	19	13	16	9
Probendienst	14	9	13	16	16	23	13

Auffällig sind die Neuzugänge von jeweils 39 und 41 Personen in 2014 und 2015. Dieser Trend scheint sich fortzusetzen: Auch in 2016 liegen bis zur Jahresmitte rund 20 Neuaufnahmen vor. 100 Neuzugänge in zweieinhalb Jahren lassen hoffen. Es bleibt abzuwarten, ob damit ein stabiler Trend eingeleitet ist. Mit der Eintragung in die Liste ist ein differenziertes Förderprogramm für den theologischen Nachwuchs verbunden. Dieses Angebot wird gut nachgefragt. Auch nimmt die Zahl der Studienanfänger zu, die sich aufnehmen lassen, während früher eine Tendenz zu beobachten war, erst später die Aufnahme auf die Liste zu beantragen.

Nach wie vor ist die Zahl derer, die Theologische Examina absolvieren und anschließend in den Vorbereitungsdienst und Probendienst übergehen deutlich, geringer als die Zahl der Studierenden auf der Liste. So haben im Frühjahr 2016 nur zwei Studierende das 1. Examen abgeschlossen und zehn Vikarinnen und Vikare das 2. Examen abgelegt. Hier wirken sich die extrem niedrigen Studierendenzahlen der früheren Jahre aus.

Mit den wachsenden Studierendenzahlen werden aber – so ist zu erwarten – auch die Zahlen für die

Examenskandidatinnen und -kandidaten zunehmen. Zum 1. Examen im Herbst 2016 haben sich zwölf Personen gemeldet, zum 2. Examen sieben.

Aus den Motivationsschreiben und den Kennenlerngesprächen mit den Studierenden lässt sich entnehmen, dass eine ansprechende Gemeindegemeinschaft vor Ort die beste Form der Nachwuchswerbung ist: Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit, Kinder- und Jugendarbeit in allen ihren Formen und auch der Religionsunterricht in der Schule sind nach wie vor diejenigen Arbeitsfelder, die junge Menschen zur Mitarbeit in der Kirche und auch für ein Theologiestudium begeistern. Das Interesse am Studium der Theologie ist jedoch nicht auf diesen Personenkreis beschränkt: Auch lebensältere Studierende greifen auf gute Erfahrungen zurück, wenn sie nach anderen Studiengängen und Berufstätigkeiten die Entscheidung treffen, zur Theologie und ins Pfarramt zu wechseln. An den theologischen Fakultäten ist zu beobachten, dass es ein auffälliges Interesse am Studium der evangelischen Theologie auch jenseits der Ausbildungsgänge zum Pfarramt und zum Lehramt gibt. Darüber hinaus streben in einigen Fällen auch Personen mit akademischem Abschluss anderer Fakultäten nach entsprechender Berufstätigkeit einen berufsbegleitenden Übergang in das Pfarramt an. (Über die Einrichtung und Anerkennung entsprechender Studiengänge finden derzeit Gespräche im Bereich der EKD statt.)

Ein besonderes Augenmerk wird darauf zu richten sein, wie es erreicht werden kann, dass möglichst viele Frauen und Männer nach bestandenen Examina in den Vorbereitungsdienst bzw. den Probendienst gelangen.

2.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst

Für den Pfarrdienst liegen in diesem Jahr zum ersten Mal aussagefähige Verlaufsstatistiken vor, da seit 2012 jedes Jahr vergleichbare Zahlen für den Pfarrdienst erhoben und in einem Bericht veröffentlicht werden. Der Frauenanteil im Pfarrdienst ist in diesem Zeitraum von 35,9 % auf 37,8 % gestiegen.

Abbildung 3: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)

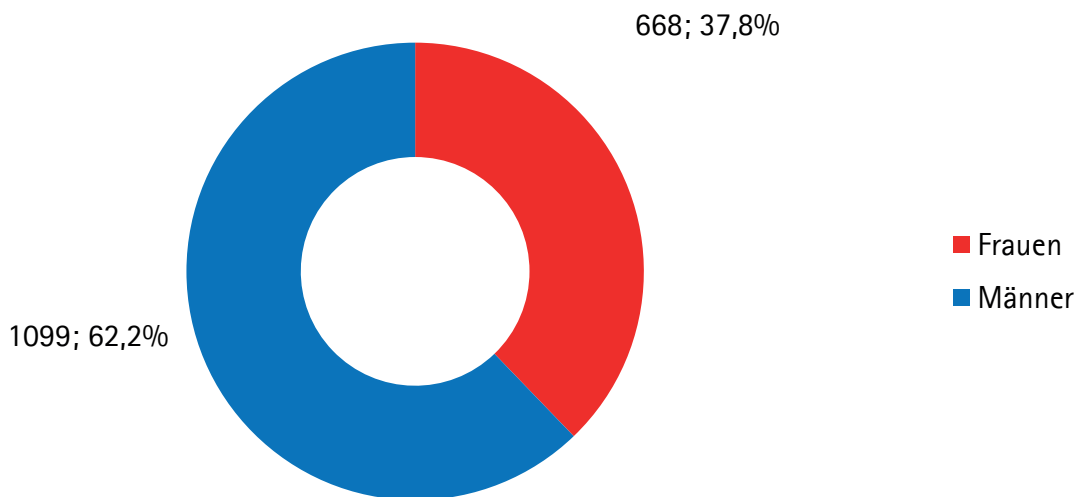


Abbildung 4: Pfarrdienstentwicklung 2012–2016 (Personen)

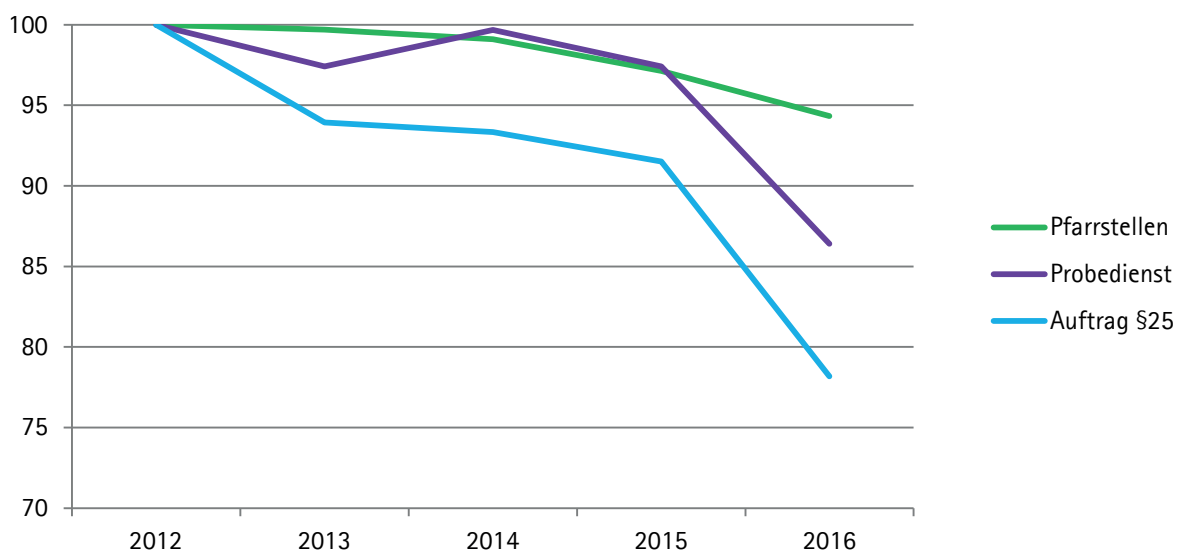
	2012		2013		2014		2015		2016	
Gesamtzahl	1946		1911		1899		1862		1767	
Frauen/ in %	698	35,9 %	689	36,1 %	695	36,6 %	690	37,1 %	668	37,8 %
Männer/ in %	1248	64,1 %	1222	63,9 %	1204	63,4 %	1172	62,9 %	1099	62,2 %
Pfarrstellen	1321		1317		1309		1283		1246	
Frauen/ in %			389	29,5 %	398	30,4 %	399	31,1 %	411	33,0 %
Männer/ in %			928	70,5 %	911	69,6 %	884	68,9 %	835	67,0 %
Probendienst	309		301		308		301		267	
Frauen/ in %			200	66,4 %	200	64,9 %	192	63,8 %	165	61,8%
Männer/ in %			101	33,6 %	108	35,1 %	109	36,2 %	102	38,2%
Auftrag § 25	165		155		154		151		129	
Frauen/ in %			44	28,4 %	45	29,2 %	46	30,5 %	42	32,6 %
Männer/ in %			111	71,6 %	109	70,8 %	105	69,5 %	87	67,4 %

Die Gesamtzahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Dienst der EKvW ist weiterhin rückläufig, allein im letzten Jahr war ein Rückgang von 5,1 % zu verzeichnen, von 2012 - 2016 beläuft sich der Rückgang insgesamt auf 9,2 %. Das bedeutete, dass sich in den letzten vier Jahren die Personenzahl der Pfarrerschaft um nahezu ein Zehntel reduziert hat. Die letzte 58-Regelung, die vom 01.01.2012 bis 31.12.2015 in Geltung war, hat dazu wesentlich beigetragen.

148 Pfarrerinnen und Pfarrer haben von ihr Gebrauch gemacht, 110 Personen gingen aus Pfarrstellen, überproportional viele, nämlich 28 Personen (18 %) aus einem Auftrag nach § 25 PfdG.EKD und zehn Personen aus dem Probedienst in den vorzeitigen Ruhestand.

Besonders auffällig und mit der größten Steigerungsrate verbunden ist der prozentuale Anstieg von Frauen in Pfarrstellen. Während die Zahl der Männer in diesem Bereich von 2013 bis 2016 um 93 (oder um 10 %) sank, stieg die Zahl der Frauen um 22 (oder um 6 %).

**Abbildung 5: Entwicklung Pfarrdienst-Beschäftigungsverhältnisse 2012–2016
(2012=100 %)**



Die Verlaufsgaphik zeigt für das letzte Jahr einen überproportionalen Rückgang in Probedienst und Auftrag nach § 25 PfdG.EKD.

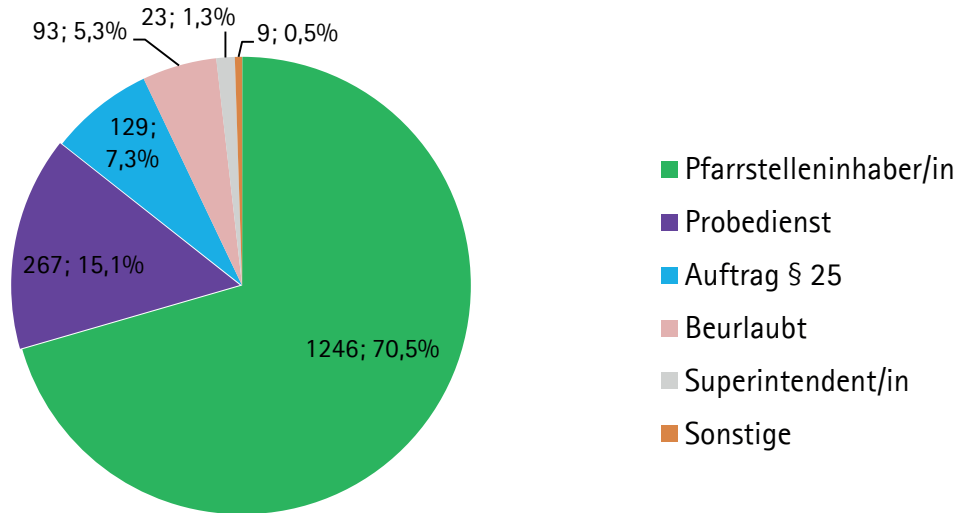
Hier werden nun Entwicklungen sichtbar, die als Auswirkungen von Personalpolitik, Personalsteuerung und Personalentwicklung verstanden werden können:

Es war erklärtes Ziel des Personaldezernats, Pfarrerinnen und Pfarrer aus dem Probedienst oder Auftrag nach § 25 PfdG.EKD zu einer Bewerbung auf eine Pfarrstelle zu motivieren. Mit starker Unterstützung der Superintendentinnen und Superintendenten sowie dem Arbeitsbereich „Personalberatung und Personalentwicklung“ im IAFW ist es gelungen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer aus diesen Dienstverhältnissen in Pfarrstellen berufen worden sind.

Abbildung 6: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)

	Männer	Frauen	Gesamt
Auftrag § 25 oder Wartestandsauftrag	87	42	129
Beurlaubung	51	42	93
Pfarrstelleninhaber/-in	835	411	1246
Probedienst	102	165	267
Superintendent/-in Hauptamt	18	5	23
Sonstige	6	3	9
Gesamt	1099	668	1767

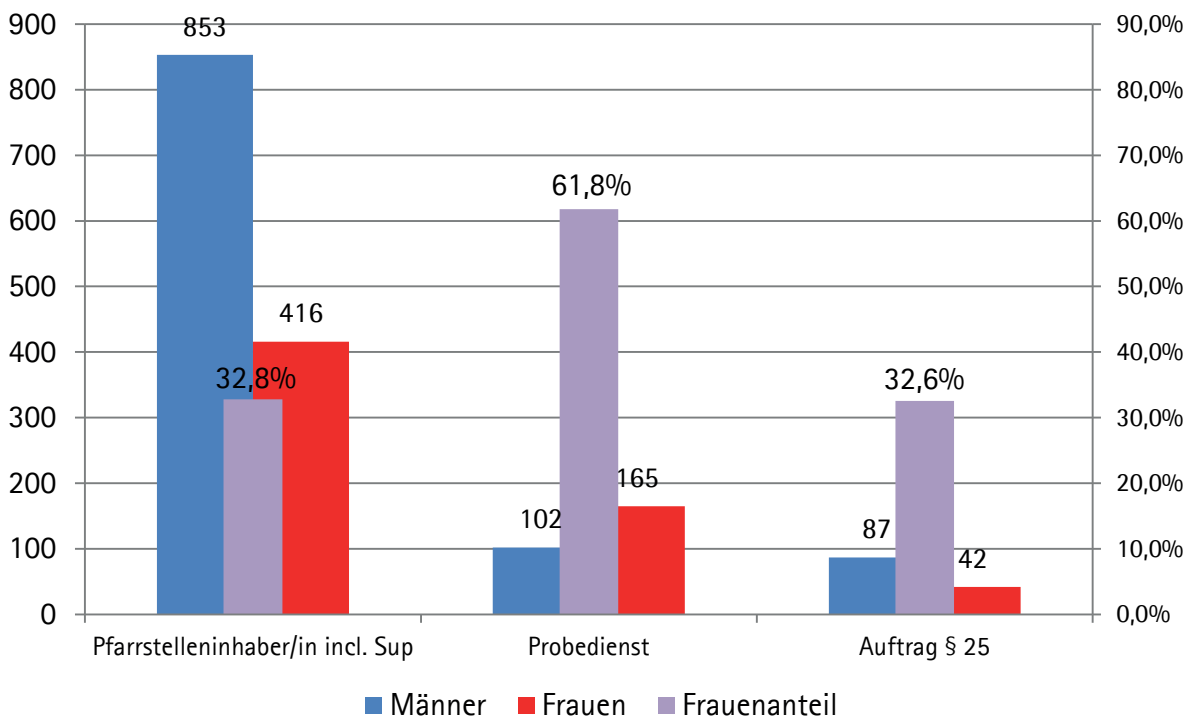
Abbildung 7: Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen)



Es ist darauf hinzuweisen, dass Beurlaubte zwar zum Bestand zählen, aber nicht zur „Bedarfsdeckung“ zur Verfügung stehen (s. a. die erstmalige Erwähnung der Beurlaubten in Abb. 11).

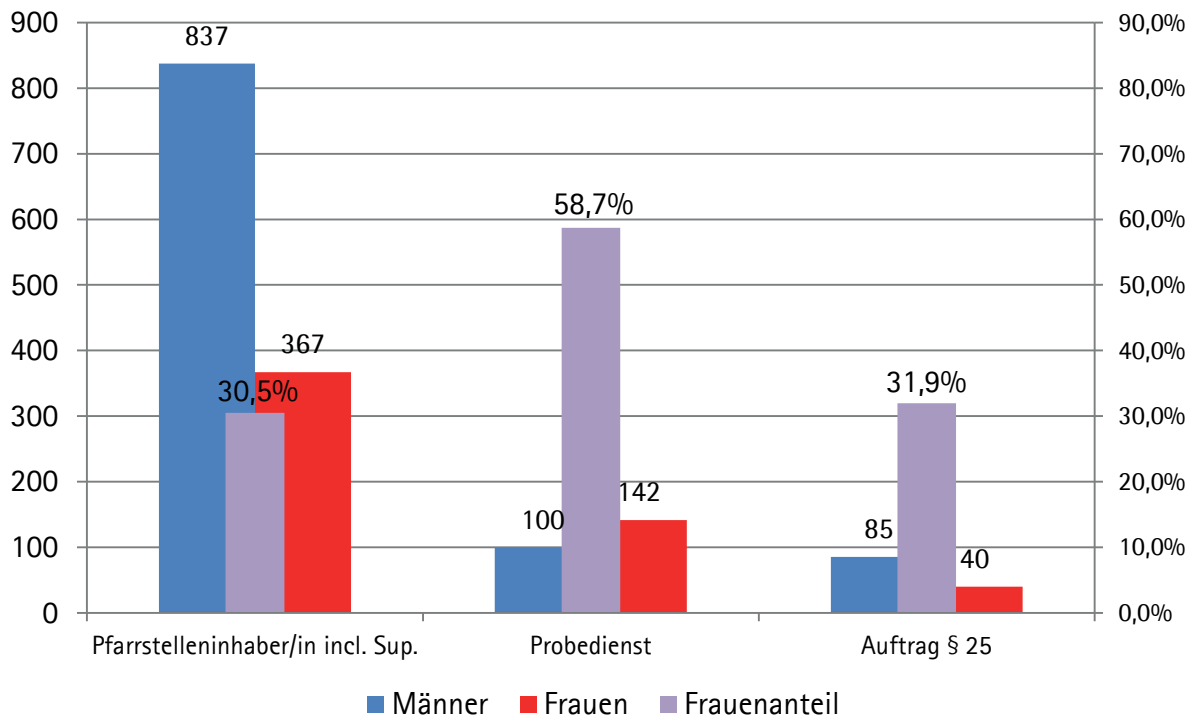
Darüber hinaus ist es wichtig zu bemerken, dass nicht zu jedem Zeitpunkt wirklich alle Personen zur Verfügung stehen: Vakanzen bei Neubesetzungen, Langzeiterkrankungen, Kontaktstudium oder Elternzeit (Stand 30.06.: 18 Personen) erfordern Vertretungsdienste über den regelmäßigen Bedarf bei Urlaub und Fortbildung hinaus. Nach unseren Schätzungen ist ständig ca. 3 - 5 % Personalausfall aus o. g. Gründen zu kompensieren, wofür ein immer größer werdender Teil der Pfarrfrauen und Pfarrer in Aufträgen benötigt werden wird.

Abbildung 8: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)



Der Frauenanteil im Probendienst ist nach wie vor überproportional hoch. In Abbildung 9 wird sichtbar, dass bezogen auf die Dienstumfänge rund 77 % der pfarramtlichen Arbeit aus festen Pfarrstellen heraus geleistet wird (2015: 74 %), 15 % aus dem Probendienst (2015: 17 %) und 8 % aus Aufträgen nach § 25 PfdG.EKD heraus (2015: 9 %)

Abbildung 9: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Vollzeit-Kapazitäten)



Im Vergleich von Personenzahlen (Abb. 8) zu Vollzeit-Kapazitäten (Abb. 9) wird offensichtlich, dass der Teildienst deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen wird als von Männern. In allen Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil bei den Vollzeitkapazitäten niedriger als bei den Personendarstellungen.

2.3 Prognosen und Szenarien bis 2030

In den Abbildungen auf den beiden nächsten Seiten werden die Hochrechnungen der vergangenen Berichte fortgeschrieben.

Erstmalig wird allerdings (bei Beibehaltung aller zuvor angewandten Parameter) die Bedarfsseite (ausgehend von der Zahl der Gemeindeglieder und orientiert an festen Prozentanteilen für bestimmte Funktionen) getrennt von der Personalprognose dargestellt. Die Personalprognose stellt die zu erwartenden Personalzahlen dar. Aus dem Vergleich von Bedarf und Prognose ergibt sich eine Schätzung für den Grad der quantitativen Bedarfsdeckung (das ist im Grunde das Ergebnis in Spalte 8, Abb. 10), wobei zu berücksichtigen ist, dass die Beurlaubten (Abb.11, Spalte 9) für die Bedarfsdeckung nicht vollständig miteinberechnet werden können.

Abbildung 10: Entwicklung der Gemeindeglieder und des daraus resultierenden Bedarfs an Vollzeit-Pfarrstellen in der EKvW

1 Jahr	2 Gemeindeglieder	3 Gemeindepfarrst.	4 Funktionspfarrst.	5 Superint.-St.	6 Landeskirchl. Pfarrst.	7 Schulpfarrst.	8 Gesamtbedarf VZ-KP
2016	2.275.527	759	91	28	53	163	1.093
2017	2.245.945	749	90	27	52	161	1.079
2018	2.216.748	739	89	27	52	159	1.065
2019	2.187.930	729	88	27	51	157	1.051
2020	2.159.487	720	86	26	50	155	1.038
2021	2.131.414	710	85	26	50	153	1.024
2022	2.103.705	701	84	26	49	151	1.011
2023	2.076.357	692	83	25	49	149	998
2024	2.049.364	683	82	25	48	147	985
2025	2.022.723	674	81	25	48	145	973
2026	1.996.427	665	80	24	47	143	960
2027	1.970.474	657	79	24	47	141	948
2028	1.944.857	648	78	24	46	139	935
2029	1.919.574	640	77	24	46	138	923
2030	1.894.620	632	76	23	45	136	911
2031	1.869.990	534	75	23	45	118	795
2032	1.845.680	527	74	23	44	117	785
2033	1.821.686	520	73	22	44	115	775
2034	1.798.004	514	72	22	43	114	765
2035	1.774.630	507	71	22	43	112	755
2036	1.751.560	500	70	21	42	111	745
2037	1.728.790	494	69	21	42	110	735
2038	1.706.315	488	68	21	41	108	726
2039	1.684.133	481	67	20	41	107	716
2040	1.662.240	475	66	20	40	105	707

Anmerkungen zur Tabelle:

Spalte 2: Entwicklung der Gemeindegliederzahlen bei einem prognostizierten Rückgang um 1,3 % pro Jahr

Spalte 3: daraus abgeleiteter Bedarf an Vollzeit-Gemeindepfarrstellen (bis 2030: 1:3.000, ab 2031: 1:3.500 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle)

Spalte 4: daraus abgeleiteter Bedarf an kreiskirchlichen, nicht refinanzierten Vollzeit-Pfarrstellen für gemeinsame Dienste: 1:25.000 Gemeindeglieder pro Kirchenkreis-Pfarrstelle

Spalte 5: Bedarf an Stellen für Superintendentinnen und Superintendenden (prognostizierter Rückgang auf 20 bis 2040)

Spalte 6: Bedarf an landeskirchlichen Pfarrstellen (prognostizierter Rückgang auf 40 bis 2040)

Spalte 7: Bedarf an Vollzeit-Schulpfarrstellen (17,5 % des Bedarfs aus Spalte 3-6)

Spalte 8: Gesamtbedarf an Vollzeit-Kapazitäten in der EKvW

Abbildung 11: Prognostizierte Entwicklung des Personenbedarfs und -bestands

1 Jahr	2 Gesamtbedarf VZ-KP aus Abb. 10	3 zusätzliche Personen i. Auftr.	4 Bedarf Personen	5 Bestand Personen	6 Zugänge	7 Abgänge	8 Diff. Bedarf- Bestand	9 Beurlaubte
2016	1093	120	1278	1767	15	17	489	92
2017	1079	120	1263	1765	15	30	502	91
2018	1065	120	1249	1750	15	35	501	90
2019	1051	120	1234	1730	15	46	496	88
2020	1038	120	1220	1699	15	53	479	87
2021	1024	60	1146	1661	15	73	515	86
2022	1011	60	1132	1603	15	81	471	85
2023	998	60	1118	1537	15	119	419	84
2024	985	60	1104	1433	15	90	329	82
2025	973	60	1091	1358	15	94	267	81
2026	960	60	1078	1279	15	102	201	80
2027	948	60	1065	1192	15	122	127	79
2028	935	60	1052	1085	15	115	33	78
2029	923	60	1039	985	15	116	-54	76
2030	911	60	1026	884	15	138	-142	75
2031	795	60	903	761	15	105	-142	74
2032	785	60	892	671	15	77	-221	73
2033	775	60	881	609	15	60	-272	72
2034	765	60	871	564	15	48	-307	70
2035	755	60	860	531	15	33	-329	69
2036	745	60	850	513	15	28	-337	68
2037	735	60	840	500	15	15	-340	67
2038	726	60	829	500	15	20	-329	66
2039	716	60	819	495	15	12	-324	64
2040	707	60	810	498	15	6	-312	63

Anmerkungen zur Tabelle:

Hier wird der voraussichtliche Bedarf mit dem zu erwartenden Personenbestand in Beziehung gesetzt.

Spalte 2: Diese Zahlen sind der letzten Spalte der Abb. 10 entnommen.

Spalte 3: angenommene Anzahl an Personen in zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. dem Probedienst oder in Aufträgen nach § 25 PfdG.EKD

Spalte 4: personenbezogener Bedarf bei einer (zur Zeit bestehenden) Teildienstquote von 1,06 (Summe aus 2 u. 3 multipliziert mit 1,06). Die Teildienstquote 1,06 bedeutet, dass zur Zeit im Durchschnitt 106 Personen benötigt werden, um 100 Vollzeistellen auszufüllen)

Spalte 5: tatsächliche Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW (incl. Beurlaubungen!)

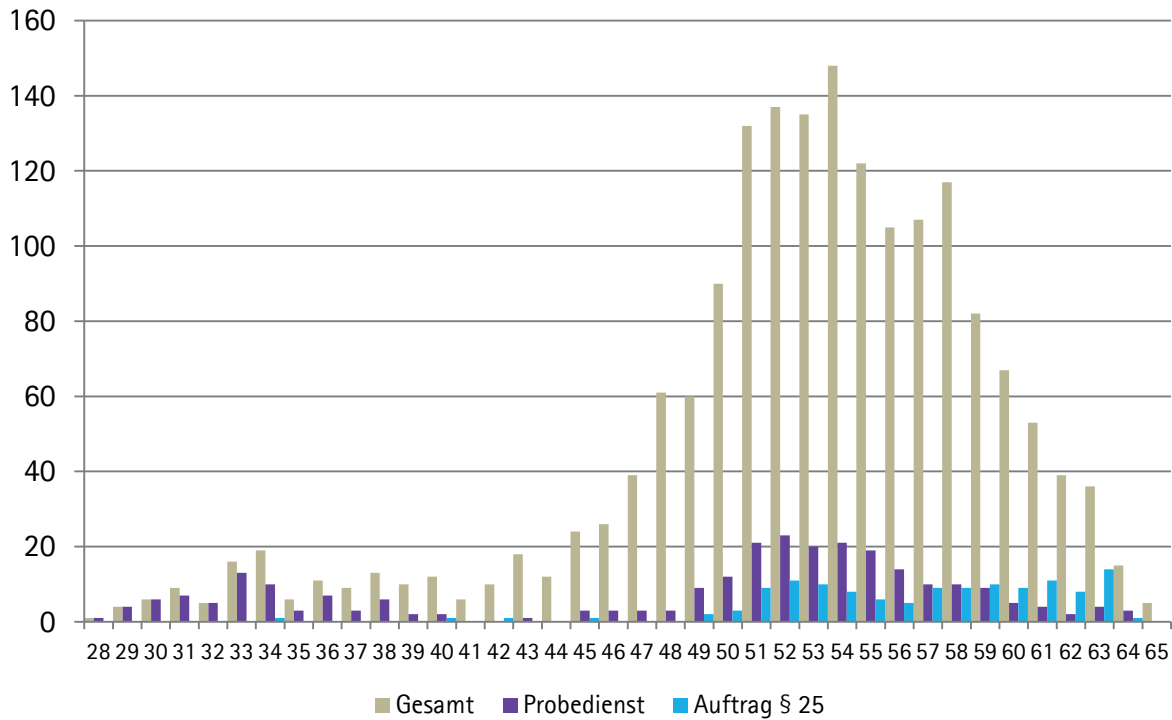
Spalte 6: prognostizierte Zahl an Zugängen im Probedienst aufgrund der Durchschnittswerte der letzten 5 Jahre

Spalte 7: prognostizierte Zahl an ruhestandsbedingten Abgängen

Spalte 8: Darstellung der personenbezogenen Differenz zwischen prognostiziertem Bestand und Bedarf

Spalte 9: prognostizierte Zahl an beurlaubten Pfarrerinnen und Pfarrern, die nicht zur Deckung des Bedarfs innerhalb der EKvW zur Verfügung stehen (angenommen wird, dass diese Zahl sich um 1,3 % p. a. reduziert)

Abbildung 12: Altersverteilung im Pfarrdienst im Vergleich



Neben dem hohen Durchschnittsalter der Pfarrerinnen und Pfarrer (Durchschnittsalter 2016: 52,3, 2015: 52,4, 2014: 51,7) fällt nach wie vor die Unwucht in der Altersverteilung ins Auge. Das Lebensalter von 38-45 Jahren ist stark unterrepräsentiert, so dass sich hier z. B. im Blick auf zukünftig zu besetzende Profil- und Leitungsstellen erhebliche Probleme ergeben könnten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

2.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen

Die 58er Regelung zeigte hier deutliche Auswirkungen: Im Jahr 2015 wurde die höchste Zahl an Pfarrstellen im gesamten Beobachtungszeitraum (mit Ausnahme des besonderen Jahres 2009 – erhöhte Schulkontingente) ausgeschrieben.

Festzuhalten ist: 84 % aller Pfarrstellen wurden in Kirchengemeinden und Schulen ausgeschrieben. Die Chance, eine Pfarrstelle außerhalb dieser Bereiche zu bekommen, ist ausgesprochen gering.

Die Zahl der neu besetzten Teildienststellen liegt zwischen 15 und 25 %, also relativ hoch. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Instrumente zu entwickeln, um Teildienst zu beschreiben und zu begrenzen.

Im Rahmen der Pfarrwahlen fiel auf, dass in den Presbyterien und kreiskirchlichen Gremien das Bewusstsein für die Fürsorge für die bereits im Kirchenkreis beschäftigten Pfarrerrinnen und Pfarrer und für deren Personalentwicklung gestiegen ist.

Abbildung 13: Freie Pfarrstellen in der EKvW

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	bis 6 2016
Gesamt-Zahl	60	59	69	128	77	54	55	52	44	93	31
Kirchengemeinde	29	37	52	64	46	39	39	27	29	60	23
Schule	29	12	11	45	19	9	6	10	7	18	2
Krankenhaus	0	0	0	0	1	4	2	7	1	6	3
Sonstige	2	10	6	19	11	2	8	8	7	9	3
Umfang 50 %	9	4	5	20	9	5	6	7	6	19	4
Umfang 75 %	1	3	1	5	3	12	6	3	1	8	0
Umfang 100 %	50	53	63	103	63	37	37	42	36	63	27
Umfang andere %	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2	0	6	0	1	3	0
befristet	1	7	4	5	6	10	12	14	10	18	5
freie Wahl	23	28	44	86	54	35	47	36	34	64	24
Vorschlagsrecht	37	31	25	42	23	19	8	16	10	29	7

Abbildung 14: Entwicklung freie Pfarrstellen in der EKvW

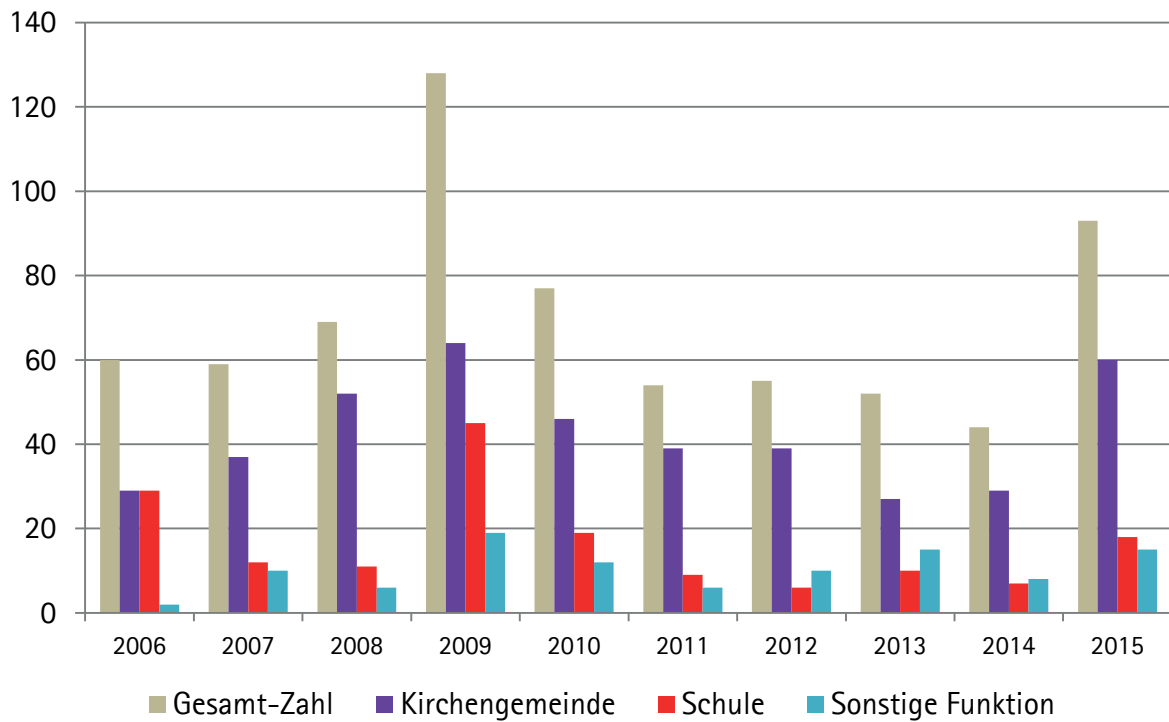


Abbildung 15: Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)

	Ge- samt	aus Pro- bedienst	aus Auf- trag § 25	aus Pfarr- stelle	Landeskirch.- Wechsel	bis 39	40-49	50 und älter
Frauen	45	25	3	16	1	8	13	24
Männer	36	8	4	21	3	4	15	17
Summe	81	33	7	37	4	12	27	42

Abbildung 16: Dauer des Probedienstes bis zur Wahl in eine Pfarrstelle

	2 - 5 Jahre	6 - 10 Jahre	11 - 15 Jahre	15 - 20 Jahre
Frauen	6	3	10	6
Männer	4	1	2	1
Summe	10	4	12	7

(beide Tabellen: Berichtszeitraum 7.2015 - 6.2016)

Nachdem in den letzten 3 Jahren die Zahl der Frauen und Männer, die in Pfarrstellen gewählt wurden, in etwa gleich war, wurden im Berichtszeitraum erstmals deutlich mehr Frauen als Männer in Pfarrstellen gewählt. Es konnten sich - wie schon in den Jahren zuvor - auch Pfarrfrauen und Pfarrer, die das 50. Lebensjahr überschritten hatten, und Personen, die mehr als 10 Jahre im Probedienst waren, erfolgreich auf Pfarrstellen bewerben. Überdurchschnittlich hoch ist mit 33 auch die Zahl von Personen (vor allem Frauen) im Probedienst, die in Pfarrstellen gelangt sind (hinzukommen derzeit weitere 10 Wechsel aus dem Probedienst in eine Pfarrstelle, die zwischen dem Stichtag 30.06. und der Erstellung des Berichtes erfolgt sind).

2.5 Probedienst - und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD

Abbildung 17: Einsatzgebiete Probedienst (Vollzeit-Kapazitäten)

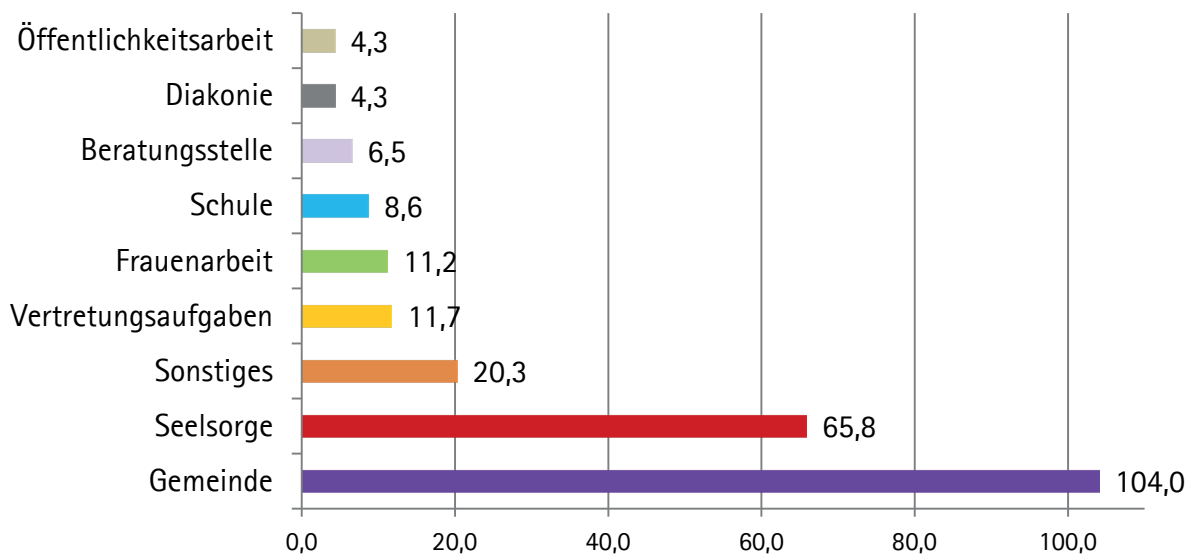
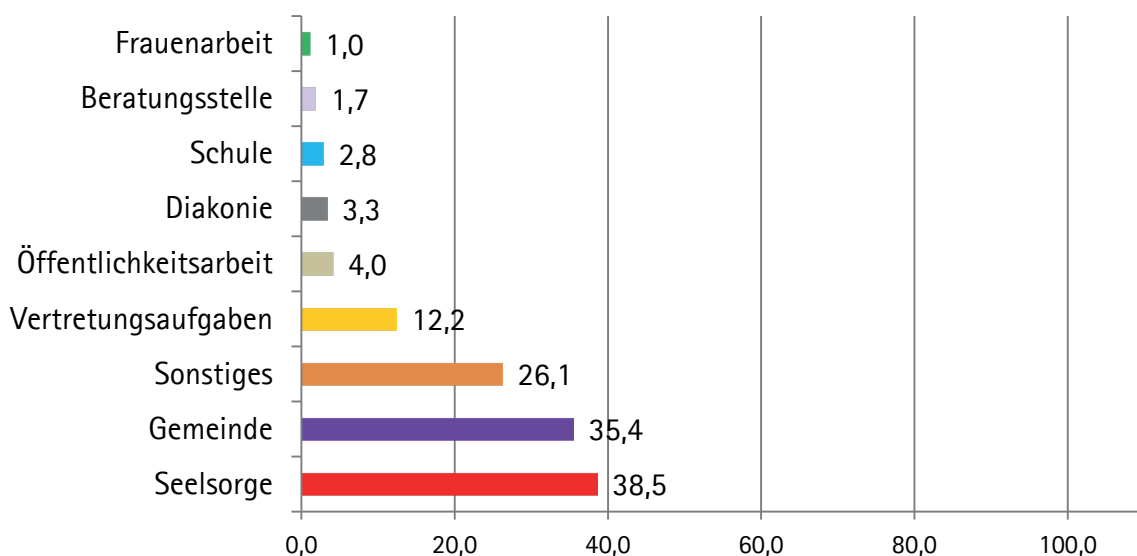


Abbildung 18: Einsatzgebiete Aufträge nach § 25 PfdG.EKD (Vollzeit-Kapazitäten)



Es fällt auf, dass aus der Gruppe der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probedienst nur knapp 5 %, aus der Gruppe der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Auftrag 10 % ausdrücklich und ausschließlich für – ständig wechselnde – Vertretungsaufgaben zur Verfügung stehen. Allerdings liegt die Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer, die – zumindest mit einem eingeschränkten Stellenanteil – für Vertretungsdienste eingesetzt werden, bei insgesamt knapp 50. Ca. 40 % des Probedienstes und etwas über 30 % der Aufträge kommt den Kirchengemeinden zur langfristigen Unterstützung der Pfarrstelleninhaberinnen und Pfarrstelleninhaber und zur Gestaltung von Übergängen zugute. Gut 25 % der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probedienst und über 30 % in den Aufträgen sind langfristig in unterschiedlichen Aufgabenfeldern der Seelsorge eingesetzt. Wegen des steigenden Vertretungsbedarfs aufgrund von Vakanzen, langdauernder Krankheit, Sabbatjahr, Fortbildungsmaßnahmen oder Elternzeit wird es notwendig

sein, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst oder im Auftrag zunehmend mehr „Springerdiens- te“ übernehmen. Tendenziell wird die Entwicklung dahin gehen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in Aufträgen nach § 25 PfdG.EKD zur Vertretung gebraucht werden und dementsprechend ihnen immer weniger langfristige Aufträge in einer Gemeinde oder einem Arbeitsgebiet im Kirchenkreis erteilt werden können.

Abbildung 19: Altersstruktur Probedienst

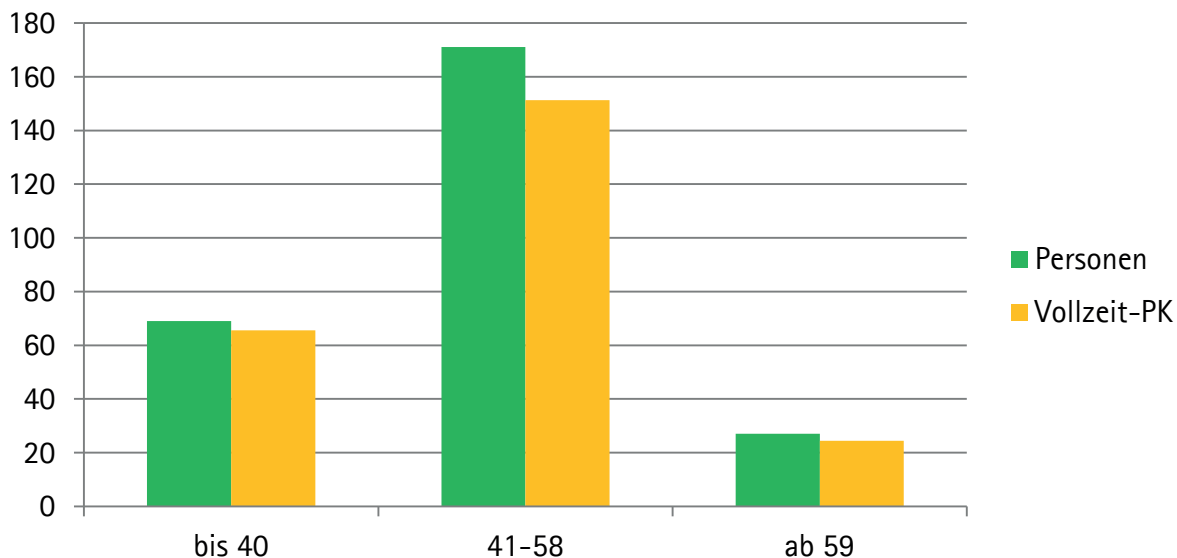
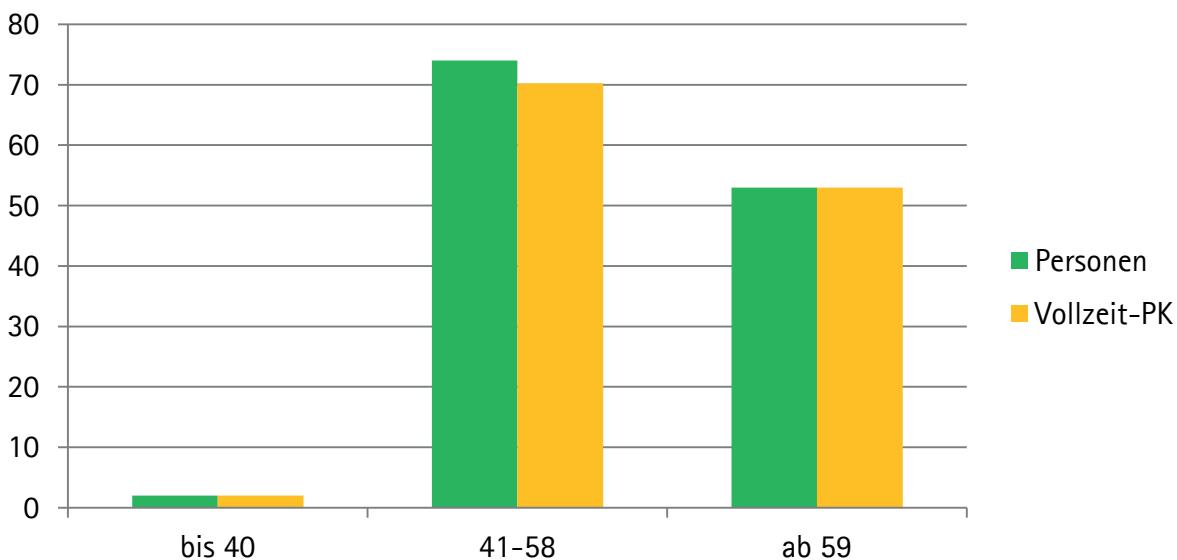


Abbildung 20: Altersstruktur Aufträge nach § 25 PfdG.EKD



In beiden Beschäftigungsverhältnissen ist die Altersgruppe der 41-58-jährigen mit Abstand die größte. Dabei handelt es sich um Personen, die einerseits noch einen längeren Zeitraum im aktiven kirchlichen Dienst stehen werden und sich andererseits in Lebensphasen befinden, in denen die Mo- bilität eingeschränkt ist (Familienphase, Partnerschaft, Pflege der Eltern etc.). Darüber hinaus wird ein Wechsel in eine Pfarrstelle desto unwahrscheinlicher je kürzer die verbleibende Dienstzeit ist. Darum muss in den nächsten Jahren vermehrt die Anstrengung darauf gesetzt werden, diese Gruppe zu motivieren und zu fördern, sich auf Pfarrstellen zu bewerben. Auch sollten sie – wo dies möglich ist – bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt werden.

2.6 Spezialseelsorge – Einzelauswertung

Von Frühjahr bis Sommer 2016 konnten die Daten für den Bereich der Spezialseelsorge konkretisiert und ausgewertet werden. Wichtig war dabei zu ermitteln, wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst sowie in Aufträgen in jeweils welchem Stellenumfang den Dienst in den einzelnen Seelsorgefeldern wahrnehmen.

Abbildung 21: Frauen und Männer in der Spezialseelsorge (Personen)

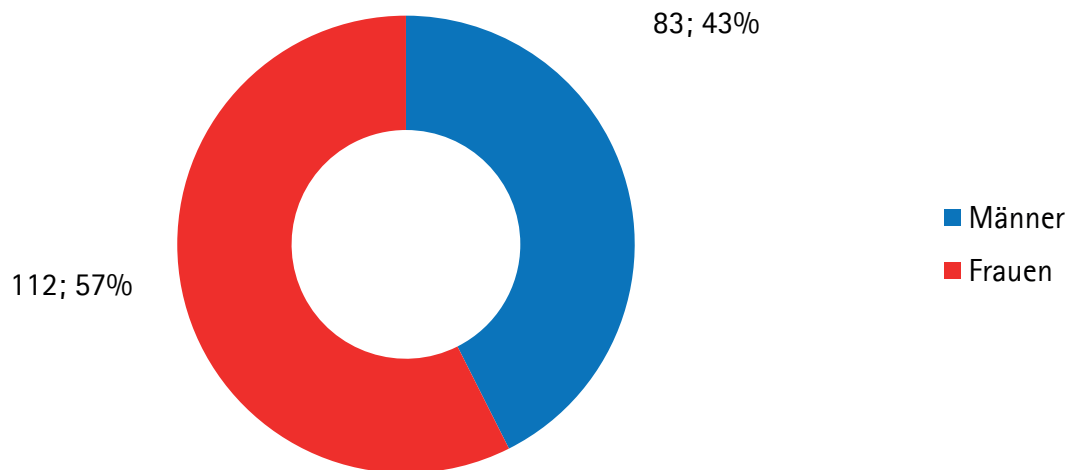


Abbildung 22: Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit-Kapazitäten)

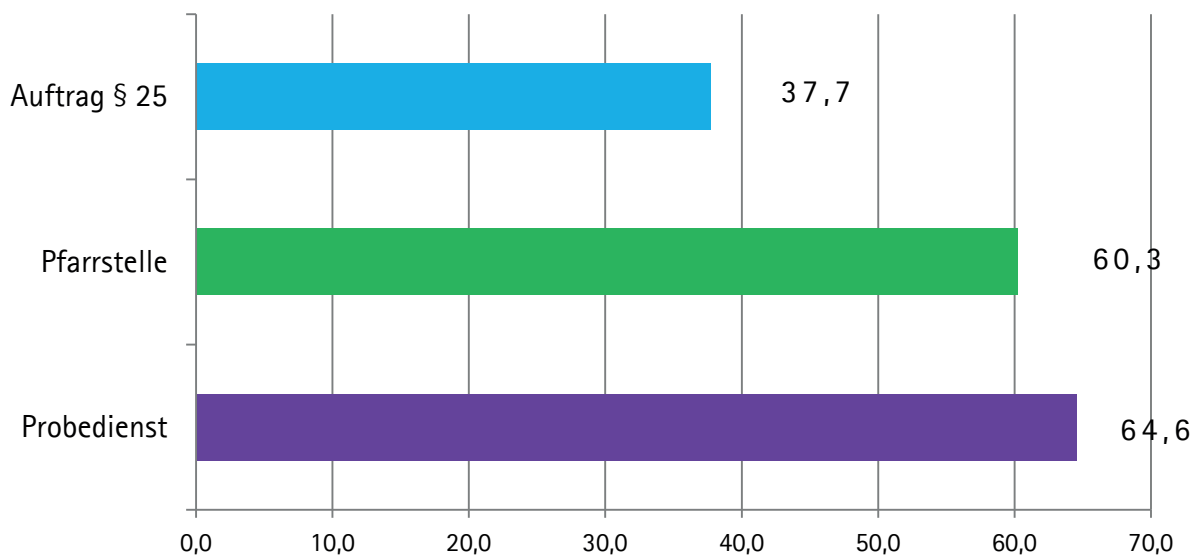
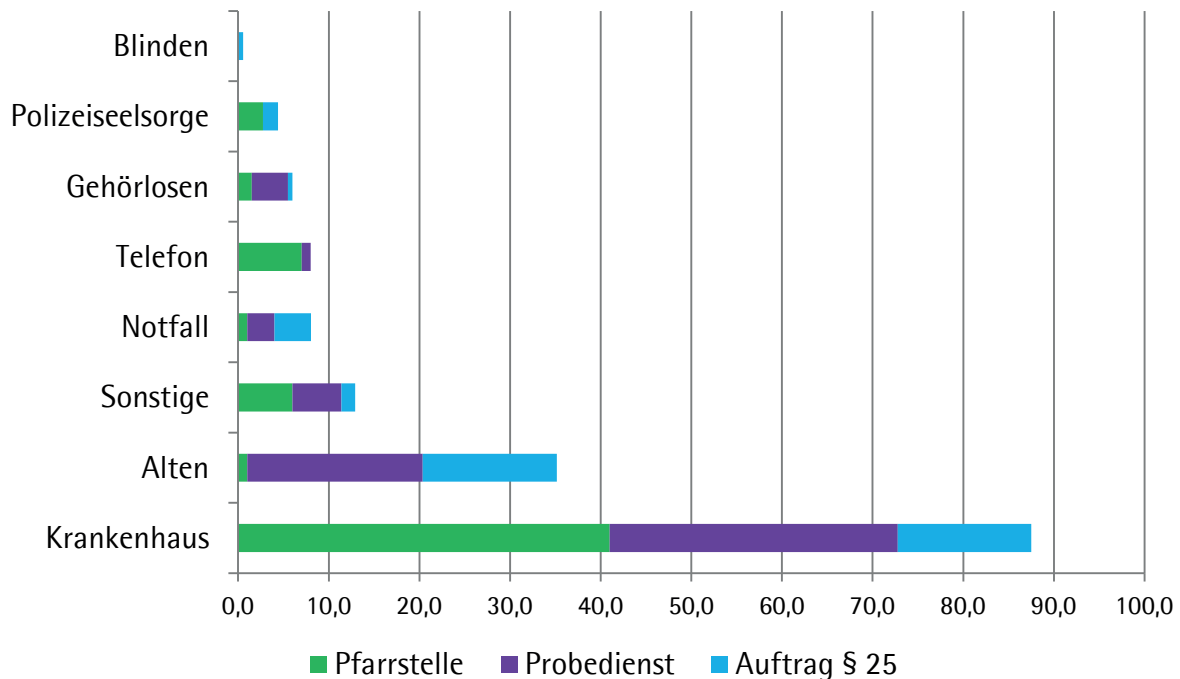


Abbildung 23: Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)



Während insgesamt über 75 % der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW eine Pfarrstelle innehaben, machen die Abbildungen deutlich, dass demgegenüber die Spezialseelsorge zurzeit zu über Zweidrittel von Pfarrerinnen und Pfarrern im Probedienst und mit Auftrag gemäß § 25 PfdG.EKD getragen ist.

Oftmals sind die Pfarrerinnen und Pfarrer nur zu einem Teil ihres Dienstes in einem Seelsorgefeld beauftragt, manchmal in geringem Umfang von 20 % oder 25 %. Insgesamt sind gemeinsam mit den Pfarrstelleninhaberinnen und Pfarrstelleninhabern über 200 Personen im Bereich der Spezialseelsorge in der EKvW tätig, eine bemerkenswerte Zahl.

Zugleich wird sichtbar, wie drängend diese Situation – im Zusammenhang mit der gesamtkirchlichen Personal- und Finanzentwicklung – in den kommenden Jahren tragfähiger Lösungen bedarf.

Im Rahmen des landeskirchlichen Prozesses zum „Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ hat eine Arbeitsgruppe den gesamten Themenkomplex der besonderen seelsorglichen Dienste zum Schwerpunkt. Dazu gehört auch die Frage, welche Dienste in Zukunft aus Pfarrstellen heraus und welche von Angehörigen anderer kirchlicher Berufe und durch Ehrenamtliche ausgeübt werden sollen.

Durch den Fachbereich Seelsorge am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Villigst werden Beratungsprozesse zur Konzeptions- und damit Stellenentwicklung in Kirchenkreisen, Gestaltungsräumen und Regionen wahrgenommen. Ebenso finden Gespräche zu Strukturveränderungen mit verschiedenen Konventen, dem Landespfarramt für Polizeiseelsorge, dem landeskirchlichen Beauftragten für Gehörlosenseelsorge und Beauftragten für die Blinden- und Sehbehindertenseelsorge statt. In Bereichen, in denen Seelsorge als gemeinsame Aufgabe von Kliniken bzw. Klinikträgern oder dem Land NRW und der Kirche verstanden wird, kann Seelsorge perspektivisch sinnvoller- und realistischerweise auch nur in gemeinsamer Finanzierung ausgeübt werden. Unter dieser Prämisse werden auf verschiedenen Ebenen Verhandlungen geführt.

2.7 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer

Rechtliche Rahmenbedingungen

Der Religionsunterricht (RU) wird in Deutschland grundgesetzlich als ordentliches staatliches Unterrichtsfach garantiert und ist als res mixta organisiert: Der Staat garantiert die rechtlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen, ist aber wegen der verfassungsrechtlich gebotenen religiösen und weltanschaulichen Neutralität des Staates in der inhaltlichen Ausgestaltung des Unterrichts und der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte auf die Mitwirkung der Kirchen und Religionsgemeinschaften angewiesen.

Jede/r Religionslehrer/in muss eine Kirchliche Unterrichtserlaubnis (Vokation) haben, die auf der Grundlage der Vokationsordnung erteilt wird.

Die Mitwirkung der Kirchen erfolgt neben der Sicherstellung der inhaltlichen Übereinstimmung des Religionsunterrichts mit den Grundsätzen der Kirchen auch in der Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte und in der Gestellung von kirchlichen Lehrkräften für den Religionsunterricht.

Dazu gibt es vertragliche Vereinbarungen der Landeskirchen mit dem Land NRW. Die EKvW erhält auf der Grundlage dieser Verträge zur Zeit Refinanzierungsanteile für über 200 volle Pfarrstellen (kirchliche Lehrkräfte) sowie Mittel für die Fortbildung der Lehrer/innen für Evangelische Religion und die Weiterbildung anderer Lehrkräfte. Das Pädagogische Institut, die 21 kreiskirchlichen Schulreferentinnen und Schulreferenten sowie die 17 Mediotheken werden kirchlicherseits finanziert.

Zahlen und Fakten

Lehrerinnen und Lehrer

Im Bereich der EKvW werden zur Zeit etwa 8.000 staatliche Lehrer/innen im evangelischen RU an Schulen eingesetzt. Unter der Voraussetzung, dass diese staatlichen Lehrkräfte mit mindestens 25 % ihrer gesamten Lehrtätigkeit im evangelischen RU eingesetzt werden, wendet das Land NRW mindestens 200 Millionen Euro jährlich an Personalkosten für den evangelischen RU im Bereich der EKvW auf. Evangelischer RU, der im Wesentlichen von staatlichen Lehrer/innen getragen wird, erreicht derzeit ca. 350.000 Schüler/innen. Religionslehrer/innen sind – mit kirchlicher Beauftragung – eine „Brücke“ in das System Schule als Lernort und Lebensraum. Durch die Vokation sagt die EKvW den von ihr beauftragten Lehrer/-innen „den Rückhalt ihrer Gemeinschaft, fachliche Förderung und Unterstützung in der verantwortlichen Wahrnehmung ihres Dienstes zu“ (§ 2 Abs. 2 Gemeinsame Vokationsordnung der EKvW, EKvW und der Lippischen Landeskirche vom 11.05.2001).

Schülerinnen und Schüler

In der EKvW gab es im Schuljahr 2015/16 330.000 evangelische Schüler/innen (2010: ca. 450.000; Vorlage 1.3. für die Landessynode 2010, Gemeinden und Pfarrstellen – Kirchliches Leben im Spiegel der Zahlen). Darüber hinaus nahmen im Schuljahr 2015/2016 rd. 200.000 Schüler/innen (2009/2010: rd. 103.000) anderer Konfession und Religion am ev. RU teil. Ev. RU wird derzeit in der EKvW in 16.800 Klassen/Lerngruppen erteilt und umfasst wöchentlich 34.400 Unterrichtsstunden (Amtliche Schuldaten, Stand 15.10.2015).

Pfarrerinnen und Pfarrer

Zurzeit unterrichten ca. 280 Pfarrer/innen mit über 200 Stellenanteilen RU, davon

- 48 % an Berufskollegs,
- 33 % an Gymnasien und Gesamtschulen,

- 16 % an Haupt-, Real- und Sekundarschulen,
- 1,5 % an Grundschulen,
- 1,5 % an Förderschulen.

Das heisst: Derzeit arbeiten 16 % der westfälischen Pfarrer/innen hauptamtlich oder stellenanteilig als RU erteilende kirchliche Lehrkräfte in der Schule und haben vertraglich und strukturell gesicherte, nachhaltige Wirkmöglichkeiten im System Schule. Über die Erteilung von RU hinaus übernehmen sie in der Schule und im Kirchenkreis weitere Aufgaben. (Siehe Anlage "Aufgaben kirchlicher Lehrkräfte", 2016)

Abbildung 24: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)

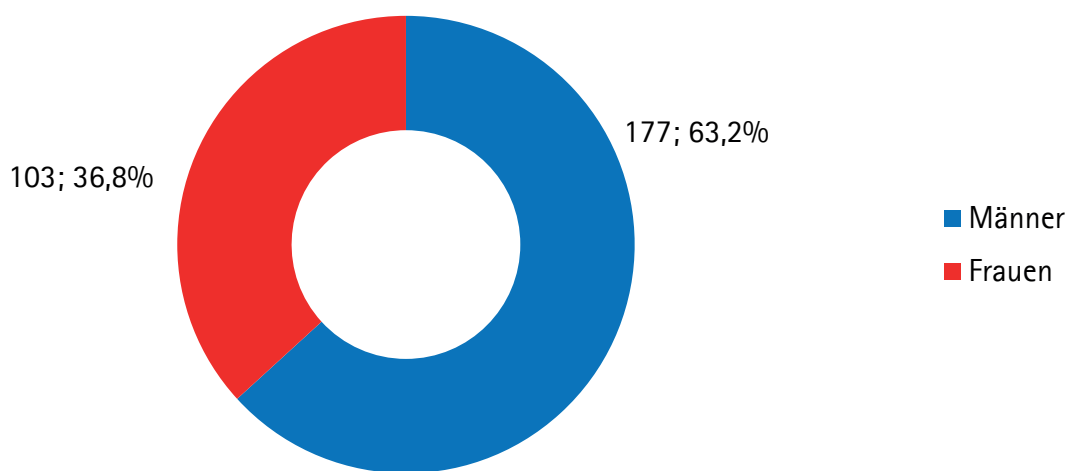
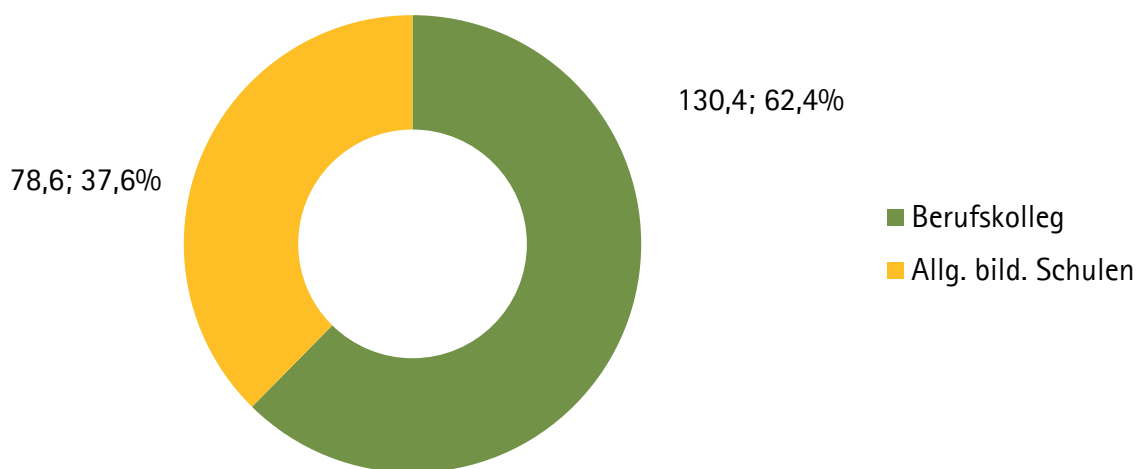


Abbildung 25: Schuldienst nach Schulform (Vollzeit-Kapazitäten)

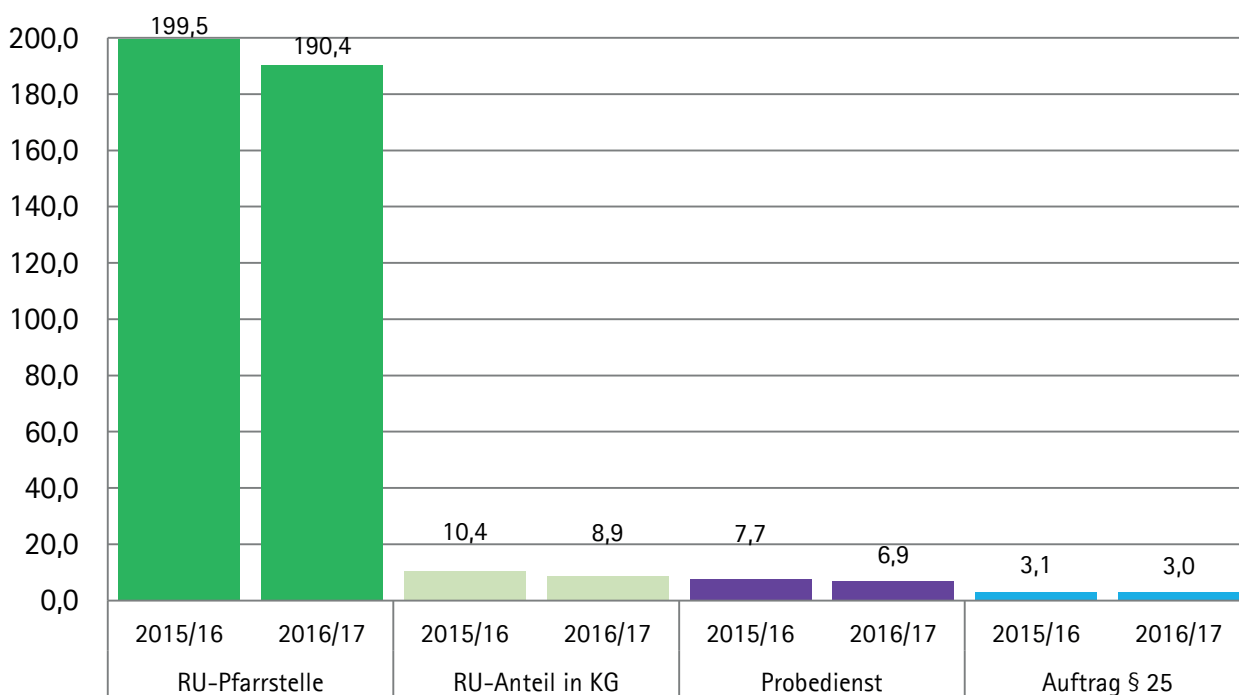


Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaber/innen von Pfarrstellen. Diese werden durch das

Land NRW refinanziert (2015 = ca. 20 Mio. €). Bei einem Gesamtvolumen des Teilhaushaltes „Pfarrbesoldung – Pfarrbesoldungszuweisung“ 2015 von 114.837.400 € ist das ein Kompensationsanteil von ca. 17,4 %.

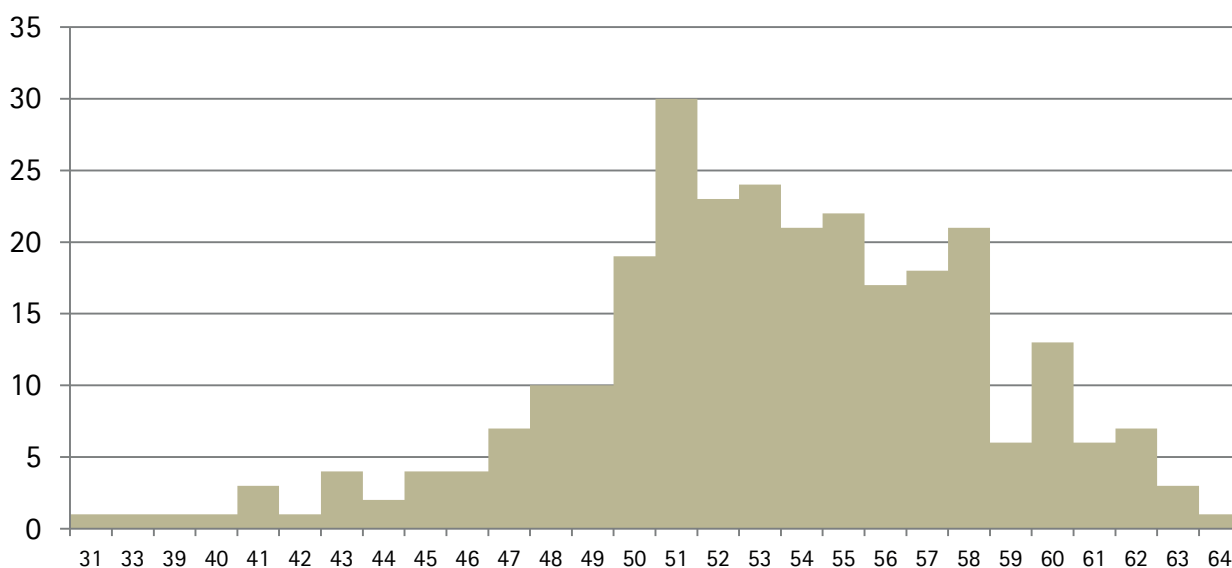
Abbildung 26: Art der Beschäftigung im Schuldienst – Vergleich Schuljahr 2015/16 zu 2016/2017 (Vollzeit-Kapazitäten)



Perspektiven

Die Altersstruktur der kirchlichen Lehrkräfte entspricht der Altersstruktur der Pfarrer/innen insgesamt (sh. auch Abb. 12). Daher wird die Gewinnung von jungen Pfarrer/innen, die als kirchliche Lehrkräfte eingesetzt werden können, im Blick behalten werden müssen.

Abbildung 27: Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst



Im Abgleich mit den Planungsdaten des Jahres 2012 (Personalentwicklung für den Pfarrdienst bis 2030 – Folgebericht) ergibt sich, dass im Bereich der Schulpfarrstellen von 2012 bis 2016 30 Pfarrstellen (jeweils 15 im Bereich der Berufskollegs und der Allgemeinbildenden Schulen) abgebaut worden sind.

Diese Entwicklung wird weitergehen, da die Bedarfe sich verändern, aufgrund

- der demographischen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler,
- der Altersentwicklung der Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer,
- des Ausbaus der konfessionellen Kooperation im Religionsunterricht in Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche,
- des Ausbaus des Islamischen Religionsunterrichtes.

Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass der Rückbau von Schulpfarrstellen – wie im Folgebericht (Personalentwicklung für den Pfarrdienst bis 2030, Landesynode 2012) ausgeführt – „synchronisiert“ mit der Gesamtpfarrstellen-Entwicklung umgesetzt werden kann.

Im dort gesetzten Rahmen sollten Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin für den Dienst in den Schulen zur Verfügung stehen, zumal sie in ihrer Doppelrolle als Lehrerinnen und Lehrer und Pfarrerinnen und Pfarrer ein besonderes Profil in das System Schule einbringen. Die Rückmeldung eines Schulleiters gibt hierzu einige Hinweise, die nicht nur für die Schulform des Berufskollegs von Bedeutung sind:

„Das Berufskolleg beschäftigt derzeit drei hauptamtliche Pfarrer für den Unterricht im Fach Ev. Religionslehre. Die Arbeit eines Pfarrers an einem Berufskolleg zeichnet sich dadurch aus, dass er, über die unterrichtliche Tätigkeit hinausgehend, religionspädagogische, seelsorgerliche und diakonische Aufgaben wahrnimmt bzw. wahrnehmen kann.

Gerade junge Menschen brauchen an vielen Stellen ihres Lebens Begleitung, Unterstützung und Verständnis. Der Übergang ins Berufsleben, die Loslösung vom Elternhaus, die Verselbständigung, die Partnerwahl und/ oder Trennungsproblematiken sind altersspezifische Herausforderungen und Krisen, die der junge Mensch jenseits der schulischen Leistungsanforderungen meistern muss. Wünschenswert ist es, hierbei Begleitung, Unterstützung und Orientierung bekommen zu können.

Pfarrer haben ein Amt inne, das in Politik und Gesellschaft eine hohe Glaubwürdigkeit und Akzeptanz genießt. Sie sind damit in besonderer Weise geeignet, diese Aufgaben zu übernehmen.

Der spezifische Zuschnitt unseres Bildungsangebotes mit den Schwerpunkten Erziehung, Gesundheit, Soziales, Allgemeingewerbe fordert darüber hinaus intensive berufsspezifische Auseinandersetzungen zu Themen wie Sterben, Tod, Trauer, Krankheit, aber auch zu normativ-ethischen Fragen, im Schwerpunktbereich Gesundheit zum Fortschritt in der Medizin, zur Bedeutung von Pflege im Alter, im Nahrungsbereich zur Ökologie und Ökonomie von Nahrungsaufnahme und Verwertung.

Der Pfarrer ist hier nicht nur in seiner theologischen Fachlichkeit gefordert, sondern insbesondere auch als Religionspädagoge, Seelsorger und Diakon. Die Idee, dass schulische Arbeit und Entwicklung eine Qualitätssteigerung im Rahmen eines multiprofessionellen Teams erfährt, in dem der Pfarrer einen unverzichtbaren Beitrag leistet, ist am Berufskolleg AHS gelebte Praxis.“

(OStD Armin Stöhr, Schulleiter des Berufskollegs Allgemeingewerbe, Hauswirtschaft und Sozialpädagogik in Siegen, zitiert aus: Bericht des Bezirksbeauftragten für Ev. Religionsunterricht an Berufskollegs im Kirchenkreis Siegen, Pfr. Matthias Elsermann, 2016)

Anhang: Kirchliche Lehrkräfte im Zusammenhang von Schule und Kirche Aufgaben kirchlicher Lehrkräfte in RU-Pfarrstellen (100 % Dienstumfang)

1. Erteilung von Ev. Religionsunterricht; darin sind enthalten:

- zwischen 25,5 und 28 Wochenstunden Unterricht (je nach Schulform)
- Vor- und Nachbereitung des Unterrichts; langfristige Unterrichtsplanung i. d. R. während der unterrichtsfreien Zeit
- Klausurkonzeption und –korrektur in Sek-II-Kursen und Abiturskursen
- Vertretungsverpflichtung im Rahmen nicht vergütungsfähiger Mehrarbeit (bis zu 3 Std./Monat)
- Teilnahme an Elternsprechtagen, Schulfesten, Klassenfahrten ...
- i. d. R. Anwesenheitspflicht in der Schule in der letzten Sommerferienwoche
- Teilnahme an den Schul-, Klassen- und Bildungsgangkonferenzen der Einsatzschule/n
- Fortbildung i. d. R. in der unterrichtsfreien Zeit

2. Schulseelsorge / Beratung

3. teilweise Mitwirkung im kreiskirchlichen und/oder kommunalen Schulausschuss

4. teilweise Übernahme von Synodalbeauftragungen

5. Mitgliedschaft in der Kreissynode und der Pfarrkonferenz des Kirchenkreises

6. Zuordnung (beratend) zu einem Presbyterium im Kirchenkreis

7. verpflichtende Teilnahme an AGs und Dienstbesprechungen für ev. Religionslehrerinnen und -lehrer, die vom Schulreferenten/Bezirksbeauftragten einberufen werden

8. Verpflichtung, den Urlaub ausschließlich innerhalb der Schulferien zu nehmen

9. im Rahmen der Ordinationsverpflichtung Durchführung von Amtshandlungen und Gottesdiensten in den Gemeinden des Einsatzkirchenkreises, sofern der Schuldienst es zulässt

3. Andere kirchliche Berufe

3.1 VSBMO-Mitarbeitende

Diakone und Diakoninnen, Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld

Im Arbeitsfeld Gemeindepädagogik sind die Fachkräfte mit einer Doppelqualifikation ausgebildet und tätig. Neben der sozialpädagogischen ist die theologische Qualifikation erforderlich, um den Auftrag unserer Kirche und die Arbeit mit und für die Zielgruppen leisten zu können. Im Berufsbild der Diakoninnen/Diakone und Gemeindepädagoginnen/Gemindepädagogen ist diese Doppelqualifikation verankert.

Gemindepädagogischer Nachwuchs für die Verkündigungs-, Seelsorge- und Bildungsarbeit – Ausbildung

Folgende Ausbildungsstätten bilden zukünftige hauptberufliche Mitarbeitende im Rahmen der VSBMO in Westfalen aus:

- EvH – Ev. Hochschule RWL Bochum (vormals EFH – Ev. Fachhochschule RWL Bochum)
- Fachhochschule der Diakonie, Bielefeld Bethel

Die folgenden drei diakonischen Gemeinschaften in Westfalen bilden eigenständig (Nazareth und Wittekindshof) oder in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule in Bochum (Martineum) junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Diakonin und Diakon für das gemeindepädagogische Arbeitsfeld aus:

- Martineum in Witten
- Wittekindshof in Bad Oeynhausen
- Nazareth in Bielefeld-Bethel

Im vergangenen Jahr wurden 32 Diakoninnen und Diakone durch die EKvW eingeseget.

Die EKvW hält gute Verbindungen zu diesen Ausbildungsstätten und weiteren Ausbildungsstätten und ist über den Dezernenten LKR Prof. Dr. Dieter Beese und den Beauftragten für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, Frank Fischer (bis Juli 2016 Lothar Schäfer) in ständigem Kontakt. Beratung der Curricula und Ausbildungsgänge mit den Trägern sind ebenso Bestandteil dieser Kontaktarbeit wie Begleitung und Gespräche mit den Studierenden.

Berufseinsteiger

Im ersten Berufsjahr werden alle, die neu im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld innerhalb der EKvW starten, vom Beauftragten für die Mitarbeitenden nach VSBMO besucht und zu folgenden Themen informiert:

- Mentoring im ersten Berufsjahr
- Fortbildungen und Aufbauausbildung zum Gemeindepädagogen/zur Gemeindepädagogin mit abschließendem Kolloquium
- Vernetzungsmöglichkeiten und Tagungen
- Beratung durch den Beauftragten

Abbildung 28: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen Übersicht

	Zahl	%	PK Vollzeit	Vollzeit %	Teildienst- quote	Durch- schnittsalter	bis 29	30- 39	40- 49	50- 67	o.a.
Frauen	280	50,1%	208	45,0%	1,35	43,9	38	57	78	105	2
Männer	279	49,9%	254	55,0%	1,10	49,0	17	50	69	142	1
Gesamt	559		462		1,21	46,4	55	107	147	247	3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO

Da Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der Regel bei Kirchengemeinden und Kirchenkreisen angestellt sind, sind sie auf landeskirchlicher Ebene nicht so unmittelbar sichtbar wie die Pfarrerinnen und Pfarrer. Immerhin sind aber insgesamt rund 560 Personen als „VSBMO-Mitarbeitende“ (Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit auf der Grundlage der entsprechenden Mitarbeiter-Ordnung) tätig. Die Zahlen haben sich in den letzten Jahren nicht gravierend verändert.

Die Berufstätigen müssen eine doppelte Qualifikation als Anstellungsvoraussetzungen nachweisen: Sie benötigen eine staatlich anerkannte Qualifikation in einem Sozialberuf mindestens auf Fachschulniveau und eine kirchlich-theologische Grundqualifikation.

Es können auch Absolventinnen seminaristischer/ missionarischer Ausbildungsstätten ohne staatlich anerkannte Qualifikation angestellt werden, soweit sie ihre Ausbildung an einer anerkannten Ausbildungsstätte erworben haben; und es können Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen vorbehaltlich angestellt werden. Um die Anstellungsfähigkeit zu erhalten, bedürfen sie der berufsbegleitenden Ergänzungs- bzw. Zusatzausbildung in den ersten drei Jahren ihrer Anstellung.

Bildungsarbeit in informellen und formalen Kontexten einschließlich Verkündigungsdienst ist ein Markenzeichen gemeindepädagogischen Arbeitens.

Klassisches Einsatzgebiet für Diakoninnen (in der verfassten Kirche) und Gemeindepädagoginnen ist die evangelische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der gemeindlichen, verbandlichen und offenen Arbeit sowie in der schulbezogenen Arbeit.

Weitere Handlungsfelder sind z. B. entsprechend der und in Ableitung aus der Ordnung:

- Bildungsarbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen, z. B. Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher, Mitwirkung in der Konfirmandenarbeit und Wortverkündigung
- Seelsorge in Einrichtungen, Gemeindediakonie, Arbeit mit Erwachsenen und älter werdenden Menschen, Spendenmarketing und Fundraising, geschäftsführende Aufgaben in unterschiedlichen Handlungsfeldern, beratende und anleitende Tätigkeiten wie z. B. Mediation, Supervision, Konzeptentwicklung sowie Arbeit in spirituellen Zentren.

Fazit

- Planbare Größenordnungen (mehrere Gemeinden, Kooperationen, Kirchenkreis, Gestaltungsraum):
Zusammenarbeit kann erst dann geplant werden, wenn genügend Mitarbeitende zusammen und in einer klaren Struktur tätig werden sollen. In einigen Kirchenkreisen stellen die derzeitigen Anstellungsebenen eine Hürde für Personalentwicklung und Planung dar.
- Konzepte für Zusammenarbeit als Teamarbeit:
Teamarbeit bedeutet nicht allein, dass viele arbeiten. Teamarbeit beginnt, wenn einzelne miteinander planen, reflektieren, organisieren und umsetzen, was gemeinsam verantwortet werden soll. Konzepte beschreiben sowohl das Miteinander als auch die Selbständigkeiten der Einzelnen im Team. Sie fließen in Dienstanweisungen sowie in Organigramme ein, die beschreiben, welche Verbindungen in der Organisation, der Gemeinde, dem Kooperationsraum...

bestehen und wie die Zusammenarbeit verabredet wurde/wird und welche Aufgaben von wem übernommen werden.

- Mittel- und langfristige Finanzplanung:
Arbeit mit Personal ohne planbare Personalkosten kommt nicht ohne Finanzplanung aus. Kirchensteuerzuweisungen und Zuschüsse für gemeindepädagogische Arbeitsfelder müssen aufeinander bezogen und miteinander von den dafür Verantwortlichen geplant werden, um gelingende Arbeit und Arbeit in Sicherheit zu ermöglichen.

Männer und Frauen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld

Die Anzahl der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld ist relativ ausgewogen und bietet damit eine optimale Voraussetzung für die gender- und zielgruppenorientierte Arbeit. Insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit, in der ca. 85 % der VSBMO-Mitarbeitenden tätig sind, ist dieses von besonderer Bedeutung.

Abbildung 29: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)

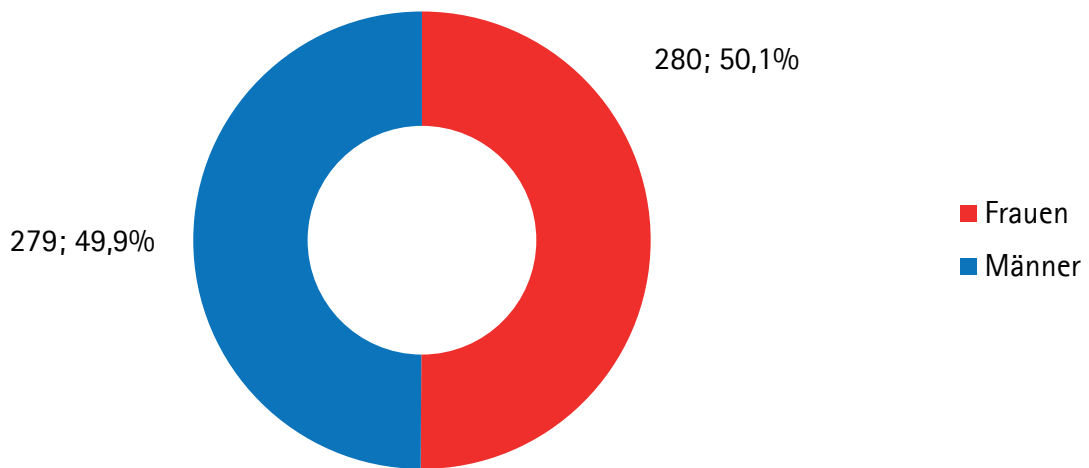


Abbildung 30: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)

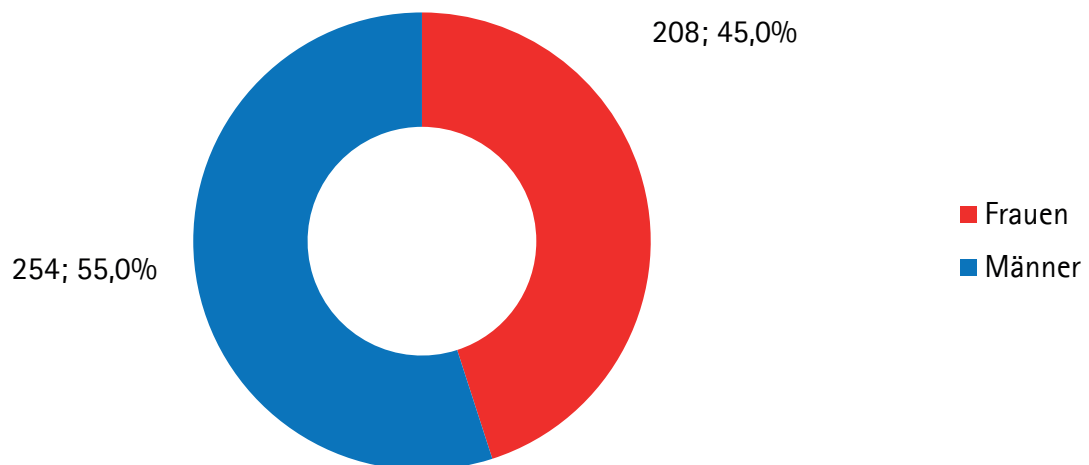
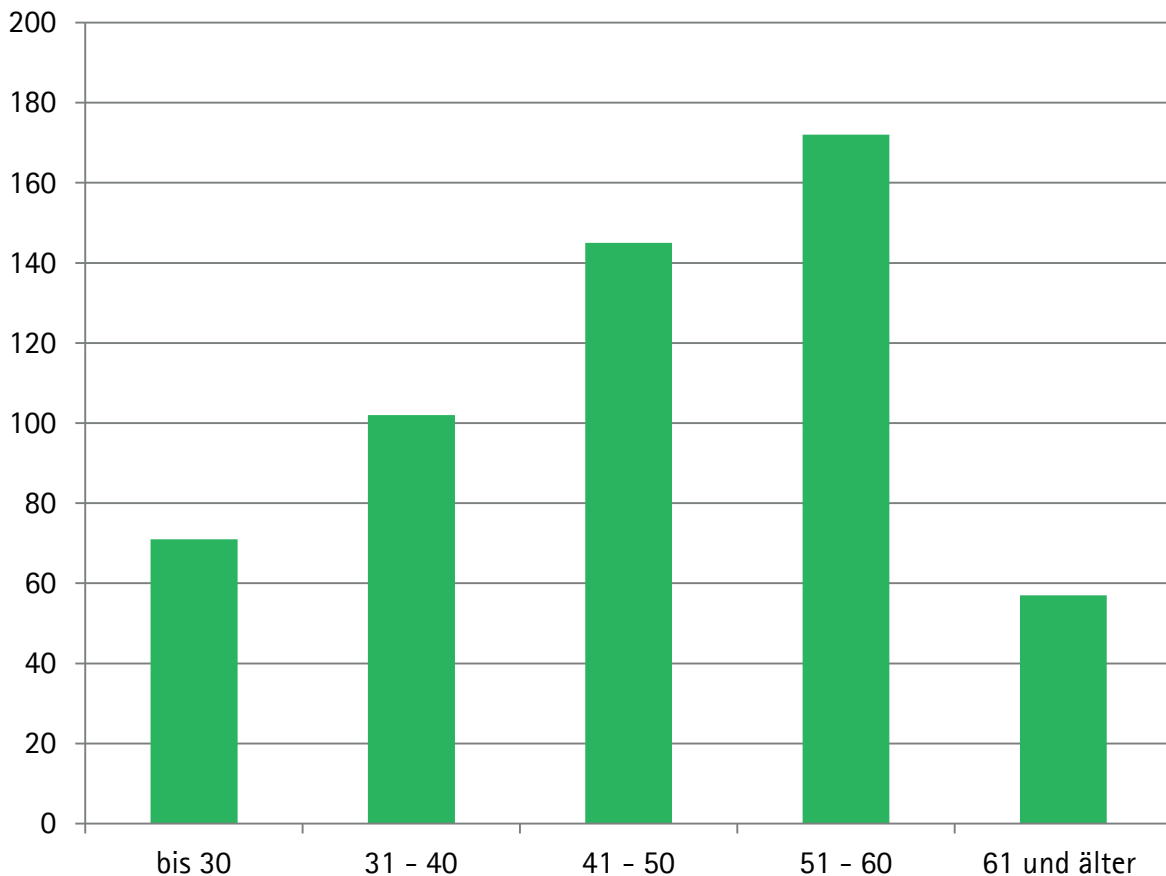


Abbildung 31: Altersverteilung der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen



Auffällig ist bei der Betrachtung der Altersstruktur eine hohe Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab 40 und ab 50 Jahren aufwärts.

Das heisst: Nicht nur im Pfarrdienst, sondern auch in der Gemeindebildungsarbeit ist die Verweildauer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Westfalen langfristig und konstant.

Die Folge dieser konstanten und kontinuierlichen Beschäftigung lässt mindestens vier unterschiedliche Rückschlüsse zu:

1. Die VSBMO ist ein geeigneter und zuverlässiger Rahmen für die Ausbildung, Anstellung und Begleitung der kirchlichen Fachkräfte für das Arbeitsfeld Gemeindepädagogik.
2. Die geleistete Arbeit der Mitarbeitenden ist allgemein anerkannt und wird zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages auf unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche gebraucht.
3. Die Anstellung nach VSBMO ist für die Mitarbeitenden auch über eine lange Berufszeit hin attraktiv und gefragt.
4. Die demographische Betrachtung der Mitarbeitenden macht deutlich, dass sowohl die Gewinnung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die gemeindepädagogischen Aufgaben nötig ist als auch die Entwicklung von Arbeitsfeldern jenseits der Jugendarbeit.

Alle vier Punkte bieten eine gute Grundlage für eine langfristige Personalplanung. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ bietet inzwischen den Rahmen, durch den auch für die Zukunft Bedingungen für eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Pfarramt und den anderen kirchlichen Ämtern und Diensten weiterentwickelt werden können. Um eine solche Zusammenarbeit zu realisieren ist es notwendig, eine langfristige Personalplanung für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Diakoninnen und Diakone im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld zu betreiben.

Personalplanung in den unterschiedlichen Anstellungsebenen und Rahmenbedingungen

Für eine Personalplanung gibt es Rahmenbedingungen, ohne die eine Planung nicht möglich ist. Eine solche Planung dient der Entwicklung von Arbeitsfeldern ebenso wie der fachlichen und berufsbio-graphischen Entwicklung der Mitarbeitenden und würde gleichzeitig bessere Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation mit den unterschiedlichen Beschäftigten in unserer Kirche ermöglichen.

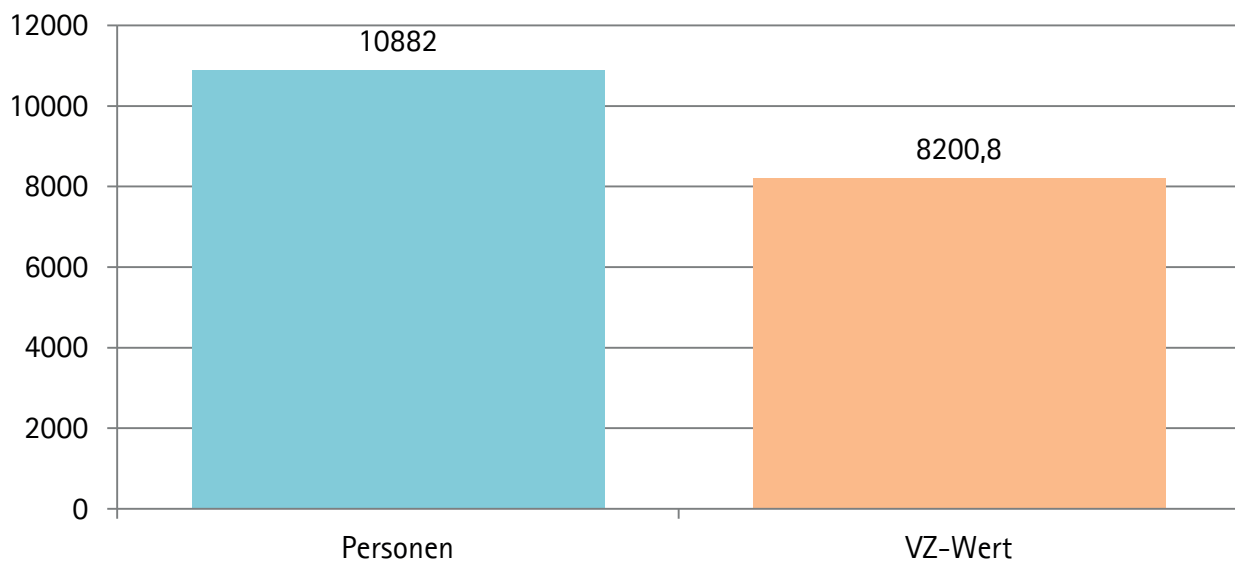
Daher schlägt die Landeskirche den Anstellungsträgern und den Leitungsgremien in den Kirchenkreisen und Einrichtungen vor, planbare Größenordnungen der Anstellung, Konzepte für Teamarbeit und eine mittel- und langfristige Finanzplanung für die gemeindepädagogischen Arbeitsfelder vorzunehmen.

3.2 Erzieherinnen und Erzieher

Die Erzieherinnen und Erzieher eines evangelischen Kindergartens sind pädagogische Fachkräfte mit einer entsprechenden Ausbildung. Sie werden nicht nur für die Arbeit mit Kindern qualifiziert, sondern können auch mit Jugendlichen, Erwachsenen oder behinderten Menschen jeglichen Alters arbeiten. Die Tätigkeitsfelder umfassen vor allem die Erziehung, Bildung, Betreuung, Pflege und Aufsicht von Kindern und Jugendlichen. Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit Eltern, Lehrkräften sowie anderen Kontaktpersonen der Klienten und Ämter (insbesondere dem Jugendamt) und mit der Kirchengemeinde.

Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher sind der Sekundarabschluss I/ Fachoberschulreife und eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer (z. B. Abschluss der zweijährigen Berufsfachschule für Kinderpflege) oder durch ein einschlägiges (in der Regel einjähriges) Praktikum nach dem Erwerb der Allgemeinen Hochschulreife. Die darauf aufbauende Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin in Vollzeitform dauert weitere drei Jahre an einer Fachschule für Sozialpädagogik. Die klassische Ausbildungsform ist gegliedert in zwei Jahre vorwiegend fachtheoretischen Unterricht, verbunden mit mehrwöchigen Praktika, und einem dritten Jahr als Berufspraktikum mit praxisbegleitendem Unterricht. Erst im dritten Jahr, dem Berufspraktikum, erhält die „Studierende“ ein Gehalt. Neben der „klassischen“ Ausbildungsform gibt es auch ein berufsbegleitendes Format oder eine praxisintegrierte Ausbildungsform.

Abbildung 32: Erzieherinnen und Erzieher – Vergleich Personen zu VZ-Werten



In den Ev. Tageseinrichtungen für Kinder begleiten die so ausgebildeten Frauen und Männer – wobei der Frauenanteil bei deutlich über 90 % liegt – die Kinder bereits am Anfang ihres Lebensweges.

Der Auftrag der Kirche, Kindergärten (Tageseinrichtungen für Kinder – TfK) zu betreiben, gründet in der Praxis der Kindertaufe und dem damit verbundenen Lehr- und Verkündigungsauftrag sowie auf dem sozialdiakonischen Auftrag zur Erziehungsbegleitung. Dieser Auftrag umfasst zum einen die Mitwirkung an der christlichen Erziehung und Sozialisation in Familie und Kirchengemeinde und zum anderen das Angebot der Bildung und Erziehung aller Kinder sowie die Unterstützung und Förderung von Familien in den Tageseinrichtungen. Dieser Bildungs- und Erziehungsauftrag umfasst die Entwicklung der Persönlichkeit, der Gemeinschaftsfähigkeit und der Fähigkeit der Kinder im Umgang mit ihrer Umwelt. Die Evangelischen Tageseinrichtungen helfen Kindern und Eltern, christlichen Glauben

gemeinsam zu leben und in die Kirche hineinzuwachsen. Sie sind somit Teil der Arbeit der Kirchengemeinden in evangelischer Ausrichtung i. S. d. Artikel 191 Satz 5 KO (vgl. § 1 der Richtlinie für Tageseinrichtungen für Kinder).

Die in Westfalen und Lippe tätigen pädagogischen Fachkräfte werden durch den Evangelischen Fachverband der Tageseinrichtungen für Kinder in Westfalen und Lippe (evta.) begleitet und verbunden. So bietet der evta. Beratungs-, aber vor allem auch Fortbildungsmöglichkeiten an. Organisatorisch ist der Fachverband eingegliedert in das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. (DW RWL e. V.).

In der Evangelischen Kirche von Westfalen gibt es etwa 10.000 Mitarbeitende in Vollzeit- und Teilzeitstellen, die etwa 54.000 Kinder bilden, betreuen und fördern. Die Qualifikation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Intensität der pädagogischen Betreuung (Fachkraft, Ergänzungskraft) richten sich nach den Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (Rechtsgrundlage für Kindergärten in NRW) und der örtlichen Jugendhilfeplanung, womit auch die finanzielle Ausstattung durch Kind-Pauschalen verbunden ist. Grundlage für das Angebot ist die Betriebserlaubnis gem. § 45 SGB VIII und die Bedarfsfeststellung auf der Grundlage der örtlichen Jugendhilfeplanung.

In der EKvW sind Kindergärten in unterschiedlichen Organisationsgrößen vorhanden. Es gibt Kindergärten, deren Träger eine einzelne Kirchengemeinde ist, Kindergärten in Trägerschaft von Kirchenkreisen (Trägerverbünde), Kindergärtenverbünde mehrerer Kirchengemeinden und vereinzelt die Trägerschaft von rechtlich selbständigen Vereinen.

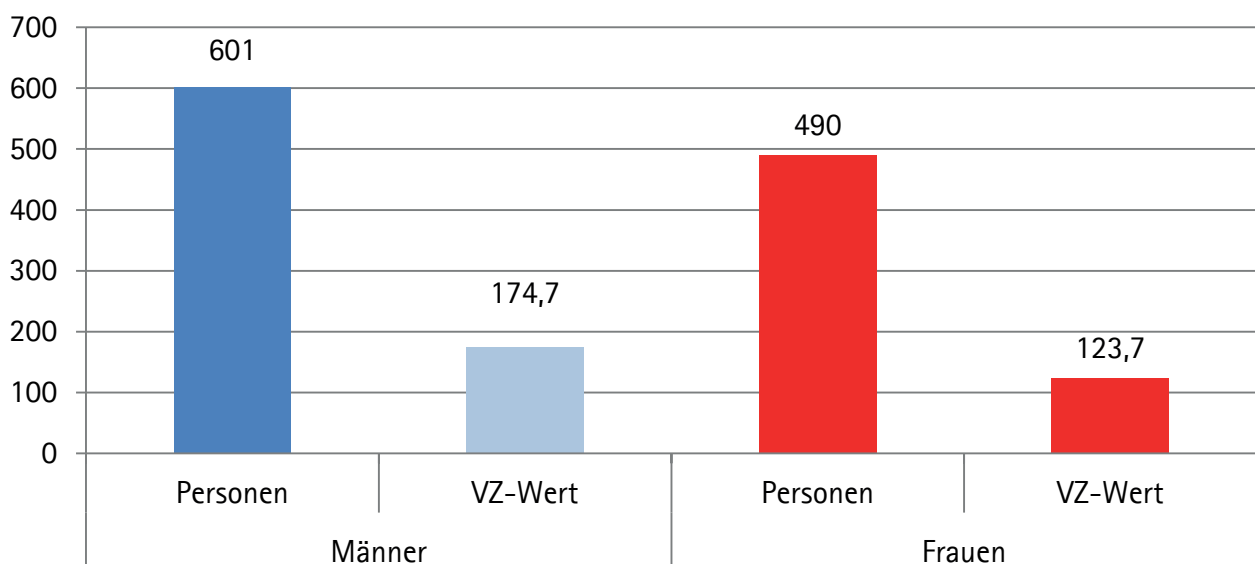
3.3 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

„Die evangelische Kirche ist eine Kirche der Musik.“ Mit diesem programmatischen Satz beginnt der EKD-Text „Kirche klingt“. Das galt und gilt auch für die Evangelische Kirche von Westfalen.

Für die Qualität kirchenmusikalischer Arbeit ist eine hohe Qualifikation eine der Schlüsselvoraussetzungen. So bildet die EKvW interessierte Menschen für den haupt- und ehrenamtlichen oder nebenberuflichen Dienst aus. Zur Stärkung der regionalen D- und C-Ausbildung werden derzeit die bestehenden Ordnungen überarbeitet. Die Studienangebote der Hochschule für Kirchenmusik der EKvW in Herford zielen vor allem auf die Ausbildung professioneller Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (Bachelor-Diplom, früher „B-Examen“, und Master-Diplom, früher „A-Examen“).

Die landeskirchlichen Ausbildungsgänge beziehen sich auf EKD-weite Rahmenordnungen. Im ersten Halbjahr 2016 wurden zwei neue Rahmenordnungen – Bachelor und Master Kirchenmusik Popular – durch die Direktorenkonferenz Kirchenmusik vorgelegt und durch die Kirchenkonferenz der EKD befürwortet. Parallel dazu erfolgte die Überarbeitung und Erweiterung der Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule für Kirchenmusik der EKvW.

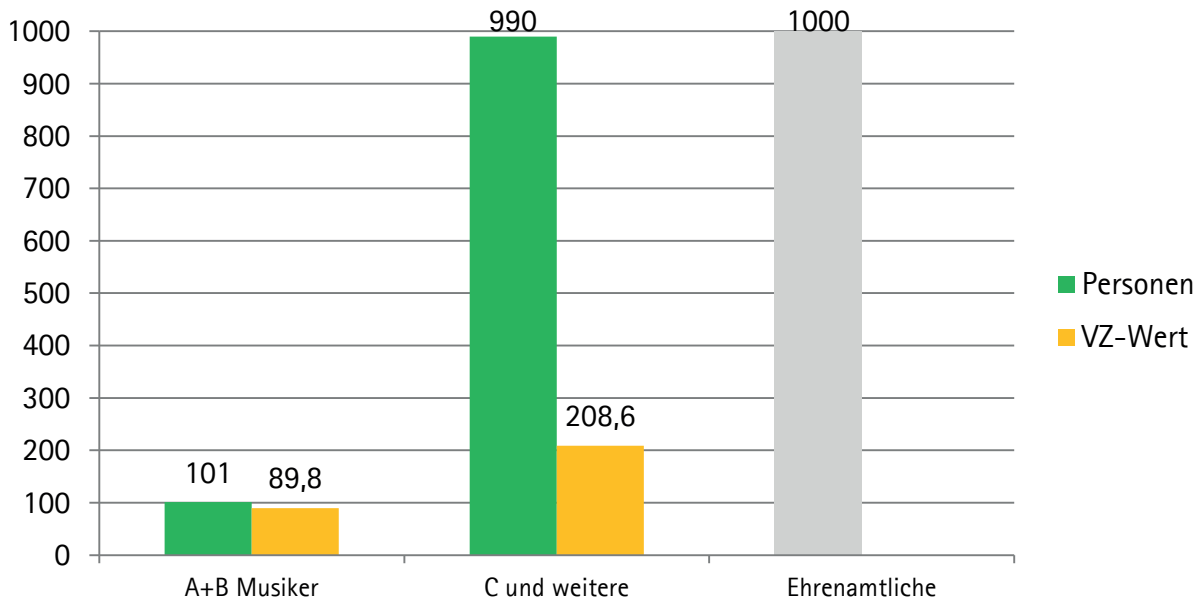
Abbildung 33: Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt



Erstmals konkret erhoben wurde 2016 die Zahl der C-Stellen (i. d. R. Orgelspiel, Chorleitung, seltener Posaunenchor- oder Kinderchorleitung etc.) in allen Kirchenkreisen; die Zahl der ehrenamtlich tätigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wurde analog dazu geschätzt. Dabei ist davon auszugehen, dass im Falle ehrenamtlicher Tätigkeit der Tätigkeitsumfang kleiner ist als im Rahmen einer C-Stelle, da er sich i. d. R. auf die Leitung einer Gruppe beschränkt.

Die weit überwiegende Mehrzahl von Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen sind im C-/D-Bereich tätig, wobei eine große Spannweite von wenigen Stunden wöchentlich bis hin zu fast einer halben Vollzeitstelle zu beobachten ist. A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker sind jedoch nicht nur von hoher künstlerischer Qualität, sondern auch von wachsender Bedeutung für die Aus- und Weiterbildung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Kräfte. Das Verhältnis von A-/B-Stelleninhabern und C-/D-Kirchenmusikern muss also so gestaltet werden, dass sie aufeinander bezogen bleiben und sich gegenseitig bereichern. Professionalisierung tut auch in der Kirchenmusik auf allen Ebenen gut.

Abbildung 34: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und musikern/ Ehrenamtliche



Im Arbeitsbereich Kirchenmusik ist außer hauptamtlich und nebenamtlich Tätigen eine große Zahl an Personen ehrenamtlich tätig. Dieses betrifft häufig den Bereich der Posaunenchorleitung, das gemeindliche Spektrum (das mitunter seit Jahrzehnten besteht und damit fest in Haushaltsplänen verankert ist) ergänzende neue vokale und instrumentale Gruppen wie Pop- und/oder Gospelchöre, Vokalensembles, Flöten- oder Gitarrenkreise, Bands oder Trommelgruppen. Die hier ehrenamtlich Tätigen werden zahlenmäßig bisher nicht erfasst; die Schätzung beruht auf der langjährigen Beobachtung des Arbeitsfeldes.

Abbildung 35: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht 2016 (Personen)

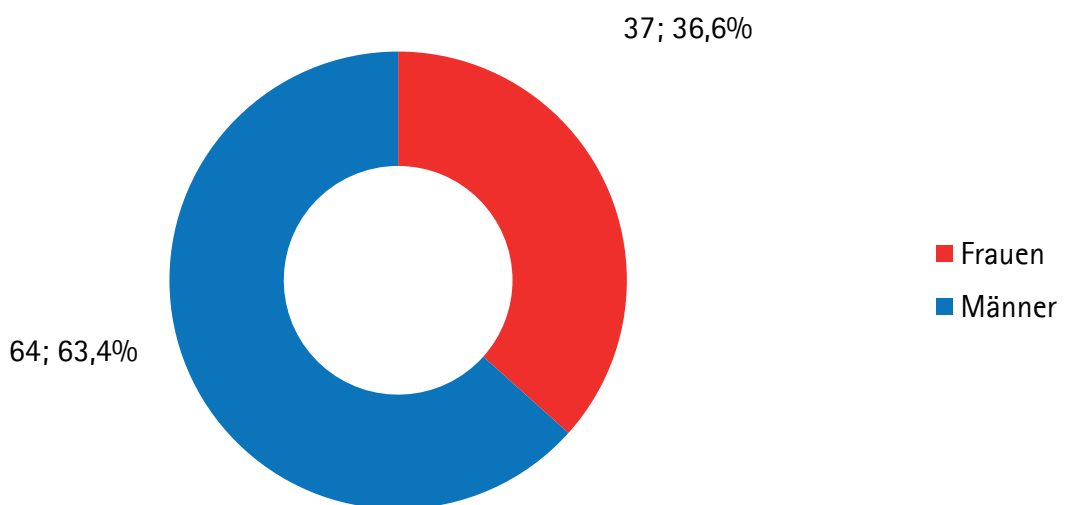
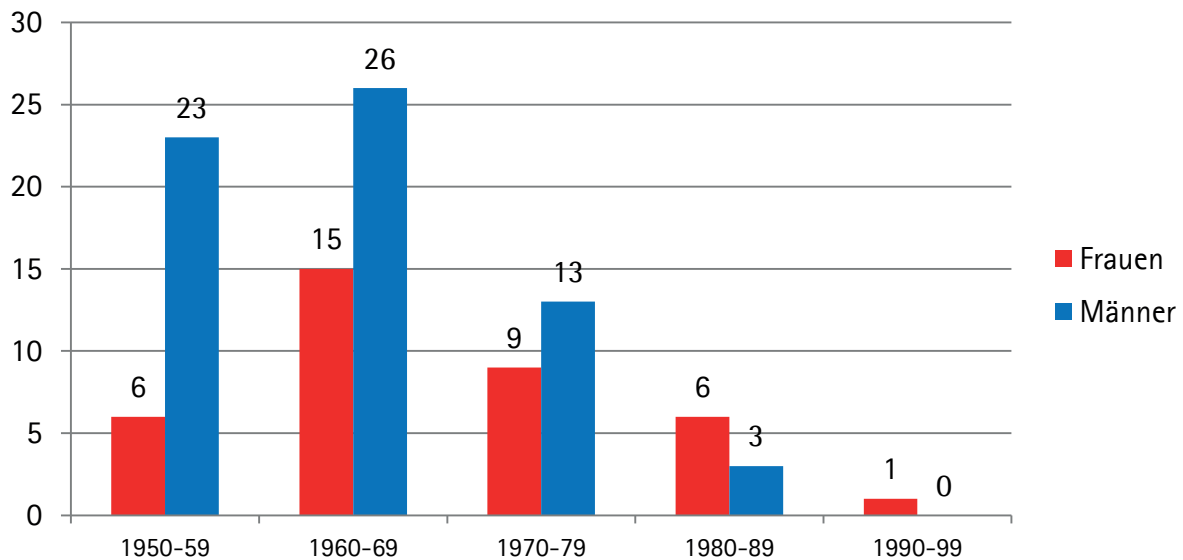


Abbildung 36: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker mit Altersstruktur 2016



Auch wenn derzeit die Mehrzahl von Personen auf A- und B-Kirchenmusikstellen männlich ist, wird die über die Jahrzehnte zu beobachtende Zunahme der Zahl von Stelleninhaberinnen und der wachsende Anteil weiblicher Studierender auf derzeit geschätzt ca. 60 % der Studierenden im BA-/MA-Bereich hier absehbar zu einer ausgeglicheneren Verteilung führen.

Abbildung 37: Eintritte in den Ruhestand von A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musikern 2016 bis 2045

Jahr	2016 bis 2020	2021 bis 2025	2026 bis 2030	2031 bis 2035	2036 bis 2040	2041 bis 2045	2046 bis 2050	2051 bis 2055	2056 bis 2060
Ruhestände*	10	17	14	23	15	11	7	3	1

* Die Statistik geht von einem durchschnittlichen Ruhestandsalter von 66 Jahren aus.

Im Blick auf die über die 2020er bis Mitte der 2030er Jahre steigende Zahl von Pensionierungen wird es wachsender Anstrengungen bedürfen, den Arbeitsmarkt zu bedienen. Dabei wird der Quereinstieg in Ausbildung und Beruf von wachsender Bedeutung sein; Ausbildungsordnungen müssen diesem Faktum ebenso Rechnung tragen wie etwa die Gleichstellung mit Personen, die eine spezifisch kirchliche Ausbildung durchlaufen haben. Eine solche individuelle Gleichstellungsentscheidung ist mit dem neuen Kirchenmusikgesetz ermöglicht worden und wird auch wahrgenommen.

Abbildung 38: A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern

Kirchenkreis	A-/B-Vollzeitkapazität.	Gemeindegli. pro A/B-Stelle	Veränd. 2015 - 2016
Halle	4,4	10777	
Bielefeld	6,6	14025	-0,5
Iserlohn	5,5	18031	
Paderborn	4,3	19009	
Tecklenburg	4,0	19160	
Gütersloh	5,4	19732	
Unna	3,9	20029	
Vlotho	2,8	20738	
Schwelm	1,9	22548	
Minden	3,4	23342	
Lübbecke	2,8	23368	
Gelsenkirchen und Wattenscheid	3,8	24182	
Dortmund	7,8	25132	- 0,7
Herford	4,0	31434	+ 0,2
Hamm	2,6	32624	
Soest	2,0	32787	
Herne	2,0	34347	
Lüdenscheid-Plettenberg	2,5	34770	
Bochum	2,5	37077	
Steinfurt-Coesfeld-Borken	2,3	37940	
Hattingen-Witten	1,7	40817	
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	1,5	40902	
Arnsberg	1,0	42699	
Hagen	1,7	43739	
Recklinghausen	2,4	44497	
Münster	2,0	53607	
Siegen	2,0	61403	
Wittgenstein	0,0	-	
LPW / Kantorin IAFW / Beauftr. Popularmusik / LKMD	3,5		
Gesamt	89,8	25878	-1,0

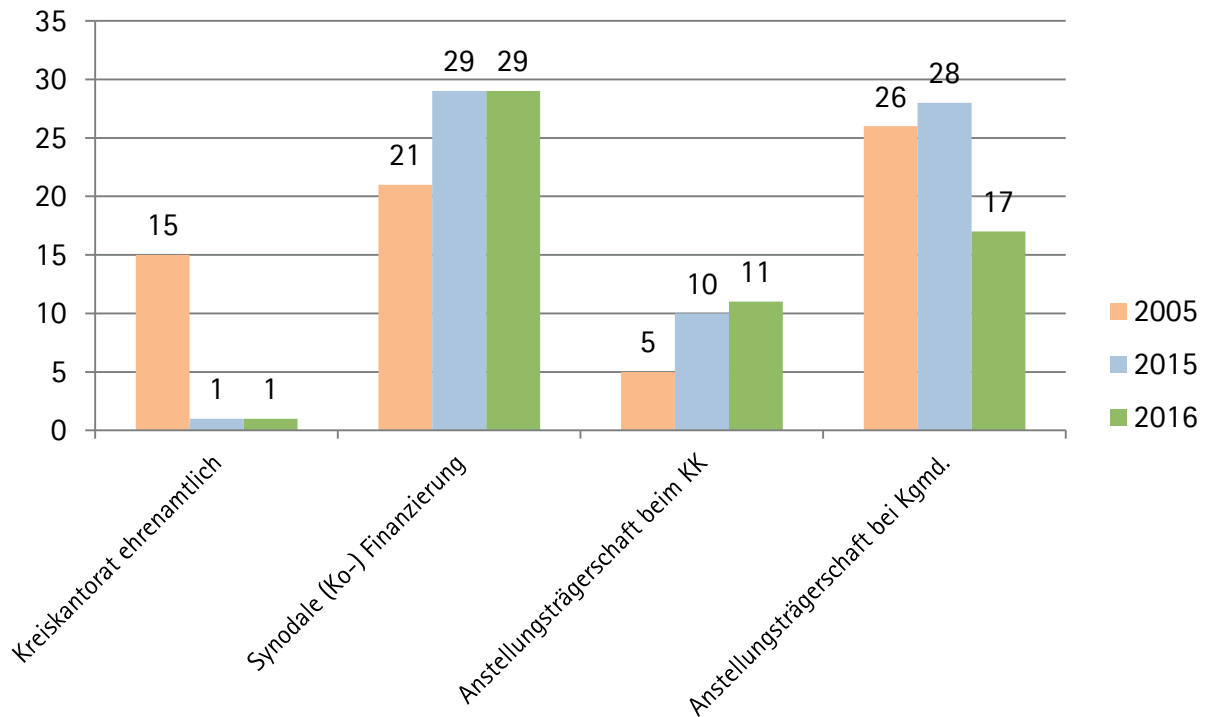
Die Zahl der A-/B-Kirchenmusikstellen hat sich in den letzten Jahren innerhalb der EKvW jährlich durchschnittlich um ca. 1 % reduziert; dieser Rückgang entspricht der allgemeinen Mitgliederentwicklung in der EKvW.

Mit dem statistischen Wert von einer A-/B-Kirchenmusikstelle pro ca. 26.000 Gemeindegliedern liegt die EKvW im Vergleich mit den anderen Gliedkirchen der EKD seit langem nur im unteren Fünftel der Skala. Dabei gibt es innerhalb der EKvW und ihrer Kirchenkreise klar erkennbare regionale Unterschiede.

Die Bedeutung, die die Kirchenmusik sowohl zahlenmäßig als auch inhaltlich für die Kirche hat, zeigt sich auch an folgenden Zahlen: Mit 427.000 Teilnehmenden in etwa 3.850 Veranstaltungen liegen

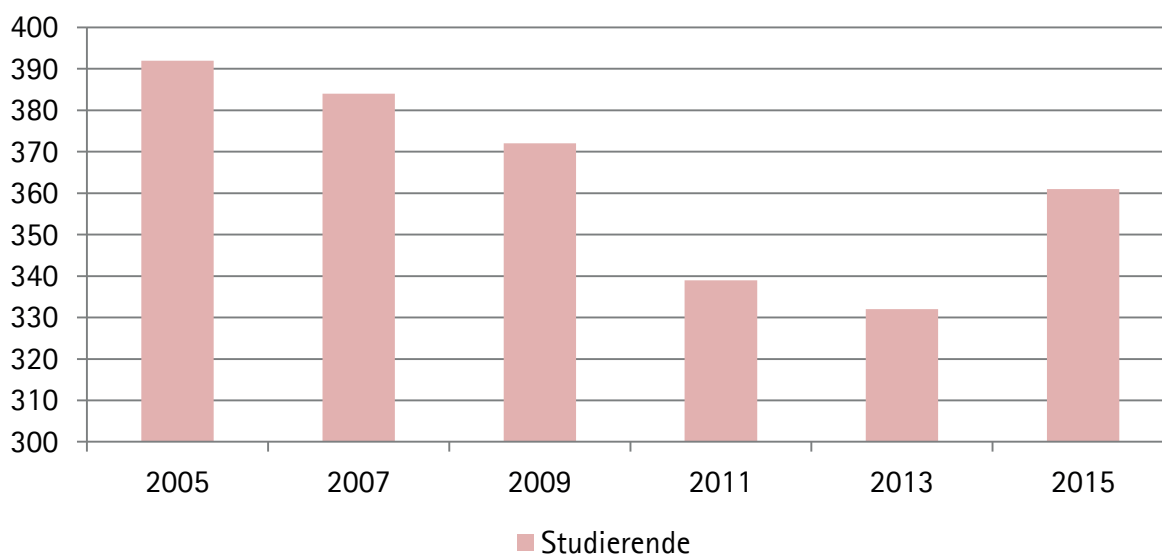
kirchenmusikalische Veranstaltungen weit vor allen anderen Veranstaltungen und Seminaren der Kirchengemeinden in der EKvW. Zwischen 2009 und 2014 stieg die Teilnehmendenzahl um 8,1 % und die Veranstaltungszahl um 10,7 %. Das heisst: In der westfälischen Kirchenmusik verantworten immer weniger Beschäftigte immer mehr Veranstaltungen, die auf immer mehr Zuspruch stoßen. Doch dies wird sich nicht auf Dauer so halten lassen. Angesichts dessen ist eine weitere Kürzung von kirchenmusikalischen Stellen problematisch; im Gegenteil: ein weiterer Ausbau dieses Bereiches erscheint sinnvoll.

Abbildung 39: Kreiskantorate Entwicklung hinsichtlich Anstellungsträgerschaft



Ausgehend von einer ursprünglich ehrenamtlichen Wahrnehmung des Kreiskantorats wächst seit den 1990er Jahren die Zahl der Kirchenkreise, die prozentuale Stellenanteile für die Finanzierung der Kreiskantorate übernehmen. Vielfach geht damit die Übernahme der vormals bei den Gemeinden liegenden Anstellungsträgerschaft einher. Insgesamt ist eine Intensivierung der kreissynodalen Arbeit im Kirchenmusikbereich wahrzunehmen, einhergehend mit einer Zunahme der Professionalisierung dieses synodalen Dienstes. Im Zuge der Neubesetzung der synodalen Gremien im Jahr 2016 wurde in 21 von 28 Kirchenkreisen von der gemäß Kirchenmusikgesetz neu gegebenen Möglichkeit der unbefristeten Berufung der Kreiskantorinnen und Kreiskantoren Gebrauch gemacht.

Abbildung 40: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD in den Jahren 2005 bis 2015



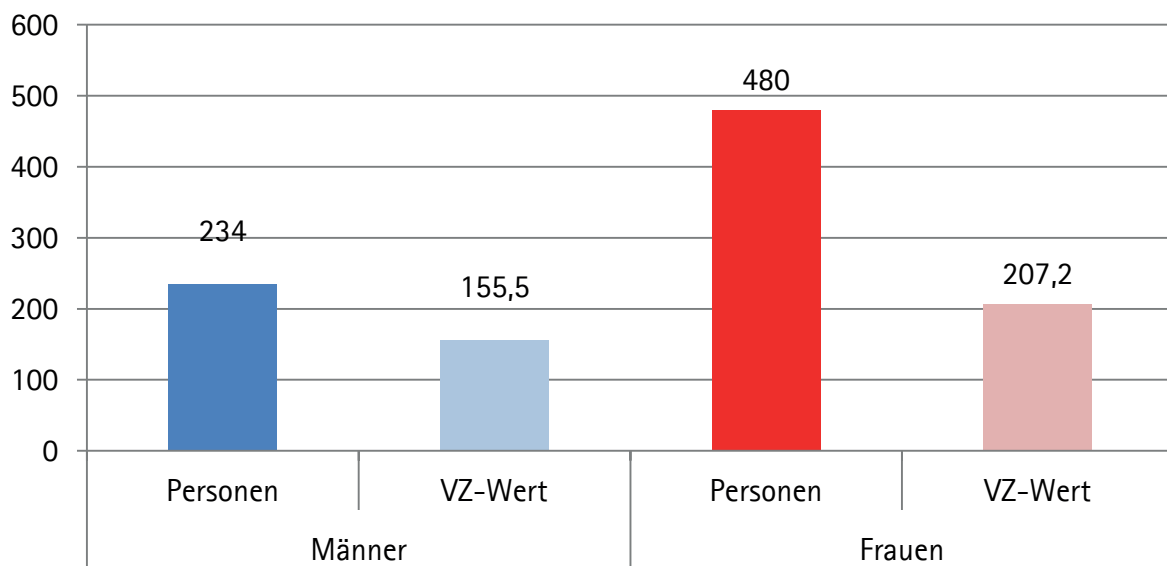
Wegen des EKD-weit offenen Arbeitsmarktes mit einer hohen Durchlässigkeit zwischen den Landeskirchen ist die Entwicklung der bundesweiten Studierendenzahlen im Bereich Kirchenmusik auch für Westfalen relevant: Seit Jahren ist die Zahl der BA-/MA-Studierenden (vormals B-/A-Studierende) rückläufig. Bundesweit sank die Zahl der Studierenden von 2005 bis 2013 um 15 %. Seither zeichnet sich wieder eine leicht steigende Tendenz ab.

Im Blick auf die Motivation zum Studium liegt eine Schlüsselfunktion bei amtierenden Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern. Diesbezüglich könnten Anpassungen des Entgeltgruppenplans von grundsätzlicher Bedeutung sein.

Die kontinuierliche Anpassung der Ausbildungsordnungen hat die Anschlussfähigkeit im Blick auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und die gesamtgesellschaftlichen sowie kirchlichen Gegebenheiten gesichert.

3.4 Küsterinnen und Küster und Hausmeisterinnen und Hausmeister

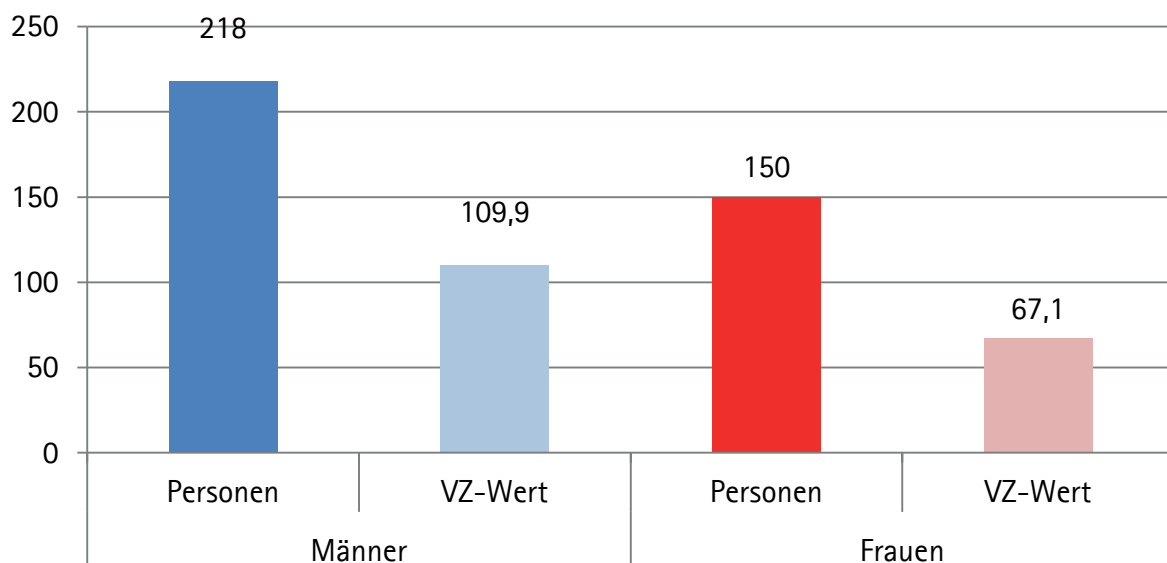
Abbildung 41: Küsterinnen und Küster



Was für den theologischen Nachwuchs und für die VSBMO-Mitarbeitenden gilt, lässt sich auch für den Küsterdienst sagen: Das Zahlenverhältnis von Männern und Frauen ist recht ausgewogen. Zwar überwiegt die Zahl der beschäftigten Frauen die der Männer deutlich, rechnet man jedoch die Personenzahl auf Vollzeit-Äquivalente um, so relativiert sich der Unterschied stark.

Der traditionelle Küsterberuf verdient eine besondere Aufmerksamkeit in der Personalentwicklung: Die hohe Identifikation dieser Berufsgruppe mit der Kirche und ihrem Auftrag, die niederschwellige Ansprechbarkeit für die Gemeindeglieder und die hohe Einbindung in das Sozialsystem der Kirchengemeinde sind Ressourcen, die der kirchlichen Arbeit zu Gute kommen.

Abbildung 42: Hausmeisterinnen und Hausmeister



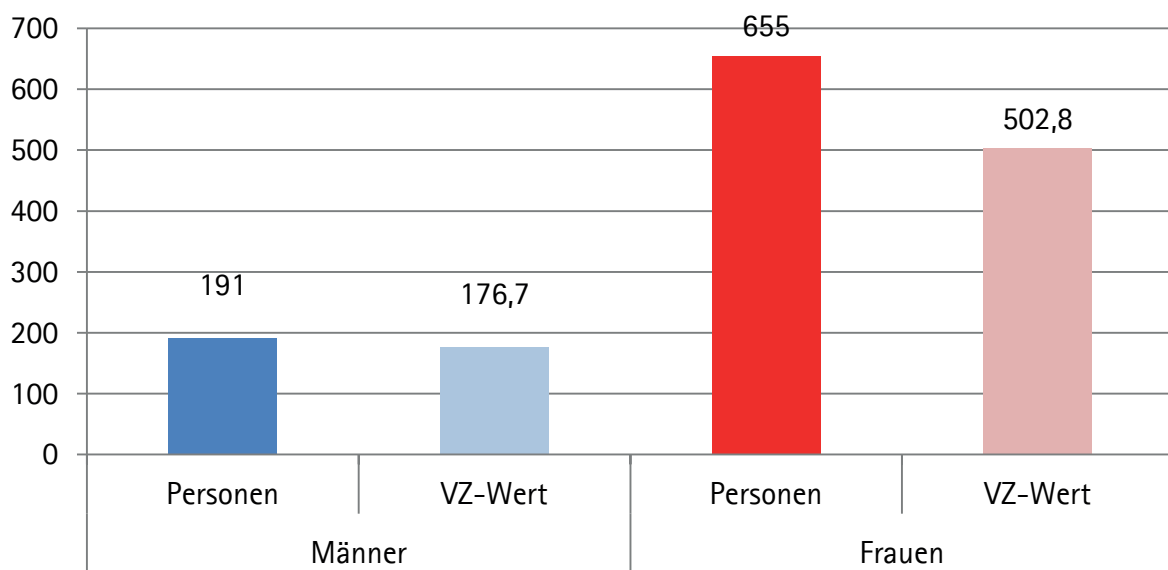
Auch wenn die Küster- und Hausmeistertätigkeit oft in Personalunion wahrgenommen wird, so ist doch zwischen beiden zu unterscheiden. Während der Küsterdienst vom Gottesdienst und vom Verkündigungsauftrag der Kirche her zu denken ist, lässt sich die Hausmeistertätigkeit eher technisch verstehen. Dies hat auch Konsequenzen für die Dotierung der Stellen.

Auffallend ist, dass im Hausmeisterbereich die Zahl der Männer deutlich höher ist als die der Frauen, sowohl im Hinblick auf Personen als auch umgerechnet in Vollzeitäquivalente.

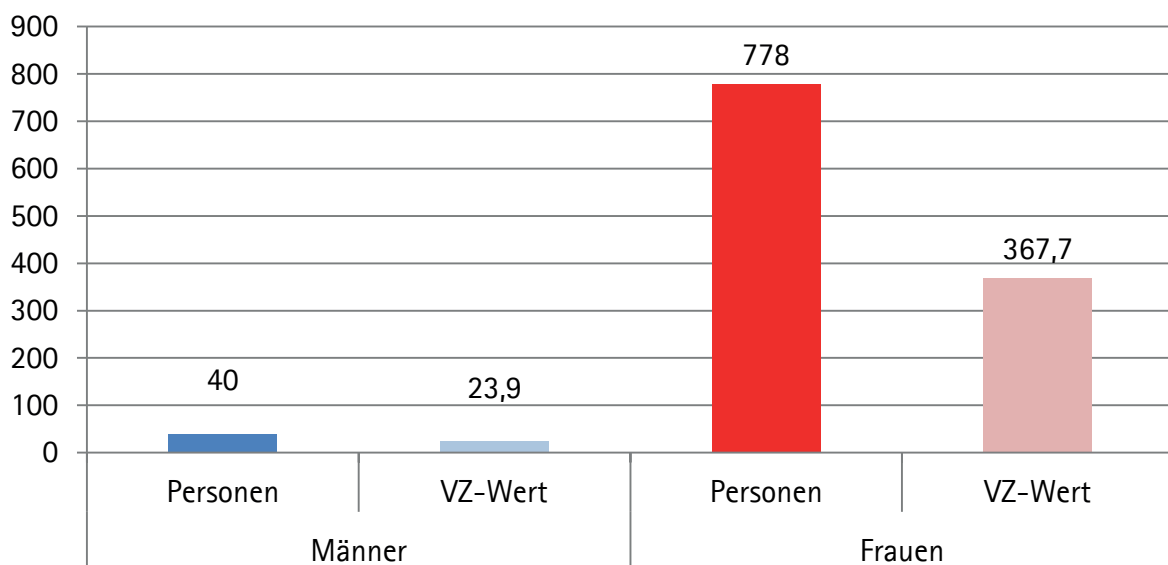
3.5 Mitarbeitende in der Verwaltung

Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchenkreise und in den Kirchengemeinden unterstützen nachhaltig den Dienst der anderen Berufsgruppen auf allen Ebenen. In den Verwaltungen der Kirchenkreise wird dabei ein breites Spektrum an Angeboten zur Beratung und Unterstützung wichtiger Prozesse in den Kirchengemeinden und Einrichtungen vor Ort bereit gehalten. In den Gemeindebüros arbeiten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zum Teil sehr geringen Beschäftigungsumfängen, die zum Beispiel Pfarrerinnen und Pfarrer, aber auch andere Mitarbeitende von regelmäßigen Verwaltungsarbeiten entlasten und darüber hinaus wichtige Kontaktmöglichkeiten für Gemeindeglieder anbieten. Dabei ist die personelle Ausstattung der Gemeindebüros sehr unterschiedlich. In einigen Kirchenkreisen stehen im Mittel nur 10 Stunden pro voller Pfarrstelle zur Verfügung.

**Abbildung 43: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung:
Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht**



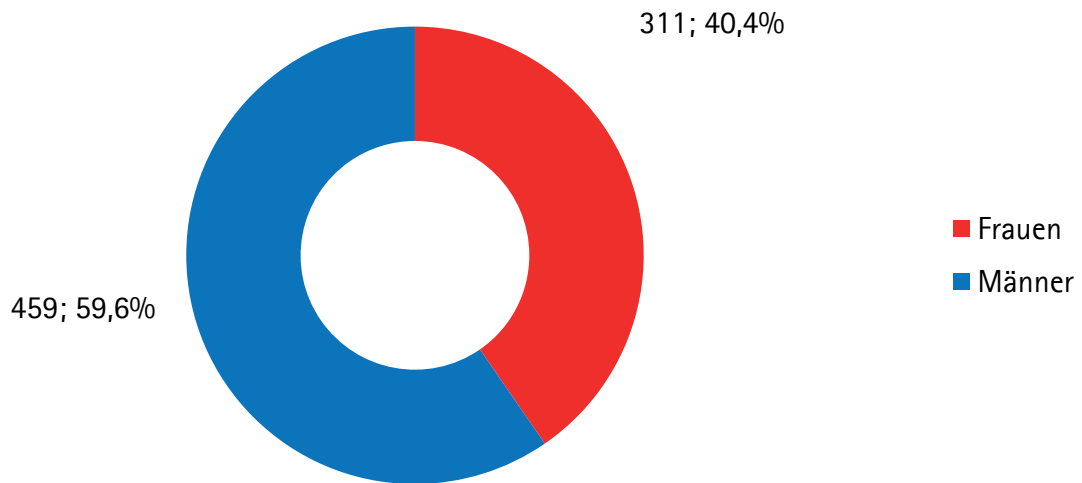
**Abbildung 44: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung:
Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht**



Zu den Verwaltungsmitarbeitenden in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden kommen 170 weibliche und 103 männliche Beschäftigte im Landeskirchenamt und den Ämtern und Werken hinzu. Von den insgesamt 1.937 Personen, die in der Verwaltung tätig sind, sind 1.603 (83 %) weiblich und 334 (17 %) männlich. Insbesondere in den Kirchengemeinden arbeiten viele Frauen in Teilzeit.

4. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant

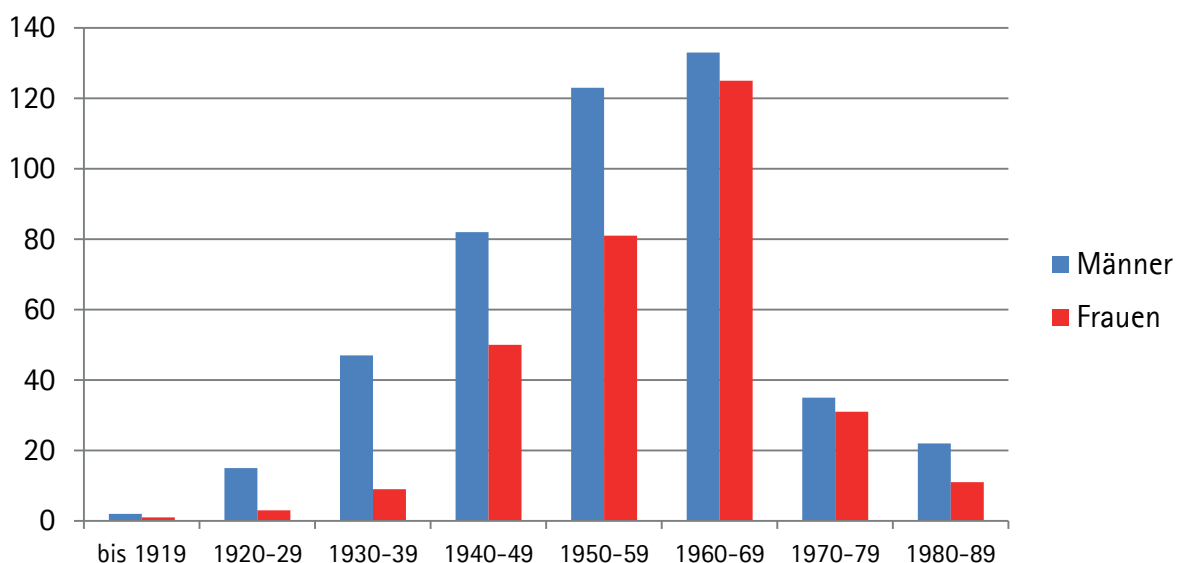
Abbildung 45: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



Der Prädikantendienst ist als Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung in der Kirchenordnung ausdrücklich verankert (KO Art. 34). Durch ihn wird das sogenannte „Laienelement“ unserer Kirche im Gottesdienst auf eine besondere Weise sichtbar. Er wird ehrenamtlich wahrgenommen, lässt sich aber nicht einfach unter „ehrenamtlicher Mitarbeit“ subsumieren, sondern ist ein Dienst eigener Art.

Die Zahl lässt aufhorchen: Rund 770 Personen sind in der EKvW zu diesem Dienst beauftragt. Offensichtlich ist er für Männer besonders attraktiv. Rund 60 % Männer stehen 40 % Frauen gegenüber.

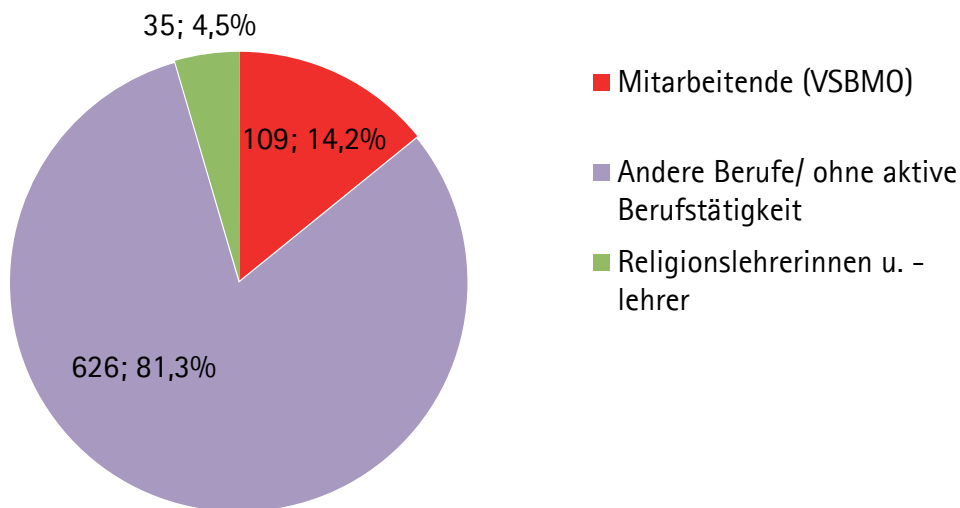
Abbildung 46: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter



Ein Blick auf den Altersdurchschnitt lässt erkennen, dass nicht nur lebensältere, sondern auch vergleichsweise junge Menschen im Alter von 25 bis 35 Jahren bereit sind, sich für den Prädikanten-

dienst ausbilden und sich dazu beauftragen zu lassen. Diese Gruppe umfasst derzeit rund 30 Personen (20 Männer, 10 Frauen). Auch die nächste Altersstufe von 45 bis 55 Jahren ist in nennenswerter Zahl vertreten: Rund 60 Personen kommen da in Betracht. (Hier ist der Anteil von Frauen und Männern etwa gleich hoch).

Abbildung 47: Prädikantinnen- und Prädikantendienst in Westfalen



Die Gruppe der Prädikantinnen und Prädikanten besteht aus drei Personenkreisen: Hauptamtlich Mitarbeitende (Diakoninnen und Diakone / Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen), die zusätzlich ehrenamtlich die Beauftragung zum Dienst an Wort und Sakrament wahrnehmen, Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die ebenfalls über ihre Vokation zum Religionsunterricht hinaus zum Dienst an Wort und Sakrament berufen sind und diesen Dienst ehrenamtlich wahrnehmen, und schließlich – dies ist mit Abstand die größte Gruppe – der Kreis derer, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Kirche stehen oder eine Vokation haben und, gleich ob berufstätig oder nicht, ihre Beauftragung zum Dienst an Wort und Sakrament ehrenamtlich versehen.

Anhang

Gemeindepfarrstellen in den Kirchenkreisen

1 Kirchenkreise	2 Gemeindeglieder Stand: 31.12.15	3 Zahl der Gemeindepfarrstellen	4 (nachrichtlich:) Gemeindepfarrstellen Anerkennung nach § 10 FAG	5 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstellen (2/ 3)
Arnsberg	42.300	17,25	3,00*	2.452,17
Bielefeld	98.049	40,75	0,50	2.406,11
Bochum	90.795	32,00		2.837,34
Dortmund	208.500	80,25		2.598,13
Gelsenkirchen und Wattenscheid	88.473	31,00	0,50	2.853,97
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	60.618	23,00		2.635,57
Gütersloh	103.727	40,75		2.545,45
Hagen	71.444	28,50	0,50	2.506,81
Halle	46.723	18,75		2.491,89
Hamm	82.817	32,00		2.588,03
Hattingen-Witten	66.052	25,75		2.565,13
Herford	115.942	48,25		2.402,94
Herne	67.496	24,00		2.812,33
Iserlohn	96.649	38,50		2.510,36
Lübbecke	63.165	25,00		2.526,60
Lüdenscheid-Plettenberg	84.995	35,50		2.394,23
Minden	77.908	33,00	0,50	2.360,85
Münster	106.531	32,50		3.277,88
Paderborn	80.910	31,00		2.610,00
Recklinghausen	105.215	40,50		2.597,90
Schwelm	41.898	19,50		2.148,62
Siegen	121.221	49,50		2.448,91
Soest	64.893	27,75	0,50	2.338,49
Steinfurt-Coesfeld-Borken	84.638	30,25		2.797,95
Tecklenburg	75.642	28,25		2.677,59
Unna	76.022	30,55		2.488,45
Vlotho	56.166	21,50	0,50	2.612,37
Wittgenstein	33.279	17,50	4,00*	1.901,66
Gesamt	2.312.068	903,05	10,00	2560,28
		* nicht näher bestimmt		

Kreisfarrstellen in den Kirchenkreisen

1 Kirchenkreise	2 Gemeindeglied. Stand: 31.12.2015	3 Kreisfarrstellen insgesamt	4 RU-Pfarrst. (ohne Schulreferat)	5 Kreisfarrstellen Anerkennung nach § 10 FAG	6 nicht refinanzierte Kreisfarrstellen (3 ././ 4 ././ 5)	7 Pfarrstellen-Soll bzgl. Richtzahl 1:20000	8 Pfarrstellen-Soll bzgl. Richtzahl 1:25000
Arnsberg	42.300	11,75	9,50		2,25	2,12	1,69
Bielefeld	98.049	16,78	12,00		4,78	4,90	3,92
Bochum	90.795	12,25	6,75		5,50	4,54	3,63
Dortmund	208.500	28,00	14,50	0,50	13,00	10,43	8,34
Gelsenkirchen und Wattenscheid	88.473	18,50	14,00		4,50	4,42	3,54
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	60.618	10,00	6,75		3,25	3,03	2,42
Gütersloh	103.727	14,42	11,50		2,92	5,19	4,15
Hagen	71.444	6,25	2,00		4,25	3,57	2,86
Halle	46.723	5,30	3,90		1,40	2,34	1,87
Hamm	82.817	13,75	8,50	1,00	4,25	4,14	3,31
Hattingen-Witten	66.052	8,00	5,00		3,00	3,30	2,64
Herford	115.942	17,70	12,00		5,70	5,80	4,64
Herne	67.496	10,00	8,00		2,00	3,37	2,70
Iserlohn	96.649	15,25	11,00		4,25	4,83	3,87
Lübbecke	63.165	6,77	4,00		2,77	3,16	2,53
Lüdenscheid-Plettenberg	84.995	10,25	7,50		2,75	4,25	3,40
Minden	77.908	12,50	9,25		3,25	3,90	3,12
Münster	106.531	18,50	13,00		5,50	5,33	4,26
Paderborn	80.910	17,00	15,00		2,00	4,05	3,24
Recklinghausen	105.215	13,00	9,00		4,00	5,26	4,21
Schwelm	41.898	4,00	2,00		2,00	2,09	1,68
Siegen	121.221	16,50	7,50	1,00	8,00	6,06	4,85
Soest	64.893	9,50	6,75		2,75	3,24	2,60
Steinfurt-Coesfeld-Borken	84.638	8,50	6,00		2,50	4,23	3,39
Tecklenburg	75.642	7,50	5,00		2,50	3,78	3,03
Unna	76.022	13,45	9,00	1,00	3,45	3,80	3,04
Vlotho	56.166	7,28	4,00		3,28	2,81	2,25
Wittgenstein	33.279	7,25	4,00		3,25	1,66	1,33
Gesamt	2.312.068	339,95	227,40		109,05	115,60	92,48
nachrichtl.: Kirchenkreisverb. Herf./Lübb./Min./ Vlot.		2		0,5	1,5*		
*anteilige Berücksichtigung bei den vier Kirchenkreisen							