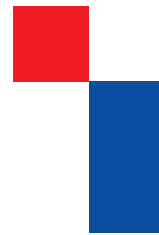


Evangelische Kirche
von Westfalen



Personalbericht

für die
Evangelische Kirche von Westfalen

2017

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
0. Vorbemerkung	5
1. Zusammenfassung	6
2. Personalentwicklung im Pfarrdienst	9
2.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt	9
2.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst	12
2.3 Prognosen und Szenarien bis 2040	16
2.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen	21
2.5 Probedienst - und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD	24
2.6 Spezialseelsorge - Einzelauswertung	27
2.7 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer	30
2.8 Öffentlichkeitsarbeit	35
3. Andere kirchliche Berufe	39
3.1 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO	39
3.2 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen	47
3.3 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker	49
3.4 Küsterinnen und Küster und Hausmeisterinnen und Hausmeister	56
3.5 Mitarbeitende in der Verwaltung	57
4. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant	58
Anhang	60
Gemeindepfarrstellen in den Kirchenkreisen	60
Kreispfarrstellen in den Kirchenkreisen	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht	9
Abbildung 2:	Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes	9
Abbildung 3:	Langzeitvergleich Studierende und Zugänge EKvW-Liste (1970 - 2016)	10
Abbildung 4:	Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)	12
Abbildung 5:	Pfarrdienstentwicklung 2012-2017 (Personen)	12
Abbildung 6:	Entwicklung Pfarrdienst-Beschäftigungsverhältnisse 2012-2017 (2012 = 100 %)	13
Abbildung 7:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)	14
Abbildung 8:	Art des Pfarrdienstverhältnisses - Verteilung (Personen)	14
Abbildung 9:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)	15
Abbildung 10:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Vollzeit-Kapazitäten)	15
Abbildung 11:	Entwicklung der Gemeindeglieder und des daraus resultierenden Bedarfs an Vollzeit-Pfarrstellen in der EKvW	17
Abbildung 12:	Prognostizierte Entwicklung des Personenbedarfs und -bestands	18
Abbildung 13:	Altersverteilung im Pfarrdienst im Vergleich	20
Abbildung 14:	Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW	21
Abbildung 15:	Entwicklung freie Pfarrstellen in der EKvW	21
Abbildung 16:	Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)	22
Abbildung 17:	Dauer des Probendienstes bis zur Wahl in eine Pfarrstelle	22
Abbildung 18:	Einsatzgebiete Probendienst (Vollzeit-Kapazitäten)	24
Abbildung 19:	Einsatzgebiete Aufträge nach § 25 PfdG.EKD (Vollzeit-Kapazitäten)	24
Abbildung 20:	Altersstruktur Probendienst	25
Abbildung 21:	Altersstruktur Aufträge nach § 25 PfdG.EKD	26
Abbildung 22:	Frauen und Männer in der Spezialseelsorge (Personen)	27
Abbildung 23:	Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit-Kapazitäten)	28
Abbildung 24:	Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)	28
Abbildung 25:	Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)	31
Abbildung 26:	Schuldienst nach Schulform (Vollzeit-Kapazitäten)	31
Abbildung 27:	Art der Beschäftigung im Schuldienst - Vergleich Schuljahr 2015/16 zu 2016/2017 (Vollzeit-Kapazitäten)	32
Abbildung 28:	Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst	32
Abbildung 29:	Gesamtzahl und Vollzeitkapazitäten der Beschäftigten in der Öffentlichkeitsarbeit	35
Abbildung 30:	Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit	36
Abbildung 31:	In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (in Vollzeitkapazitäten)	37
Abbildung 32:	Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen Übersicht	41
Abbildung 33:	Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)	43

Abbildung 34: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)	43
Abbildung 35: Altersverteilung der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen	44
Abbildung 36: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen - (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)	47
Abbildung 37: Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt	50
Abbildung 38: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und -musikern/ Ehrenamtliche	50
Abbildung 39: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht 2017 (Personen)	51
Abbildung 40: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker mit Altersstruktur	51
Abbildung 41: Eintritte in den Ruhestand von A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musikern bis 2045	52
Abbildung 42: A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern	53
Abbildung 43: Kreiskantorate Entwicklung hinsichtlich Anstellungsträgerschaft	54
Abbildung 44: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD in den Jahren 2005 bis 2016	55
Abbildung 45: Küsterinnen und Küster	56
Abbildung 46: Hausmeisterinnen und Hausmeister	56
Abbildung 47: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	57
Abbildung 48: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	57
Abbildung 49: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt	58
Abbildung 50: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter	58
Abbildung 51: Prädikantinnen- und Prädikantendienst in Westfalen	59
Gemeindepfarrstellen in den Kirchenkreisen	60
Kreispfarrstellen in den Kirchenkreisen	61

Quellen:

Abbildungen 4-13, 17-23: Kidat + Informationen aus Kirchenkreisen (30.06.2017)

Abbildungen 1-3, 32-35, 49-51: Dezernat 32 (30.06.2017)

Abbildungen 16-17: Dezernat 31 (30.06.2017)

Abbildungen 14-15: Agentur für Personalentwicklung und Personalberatung (30.06.2017)

Abbildungen 25-28: Dezernat 41 (01.08.2017)

Abbildungen 29-31: Öffentlichkeitsarbeit (1.6.2017)

Abbildungen 36, 37, 45-48: GAST + Informationen aus den Kirchenkreisen (31.07.2017)

Abbildungen 37-44: Dezernat 11 (30.06.2017)

Abbildung 36: Dezernat 12 (30.06.2017)

Anhang: Dezernat 31 (01.07.2017)

0. Vorbemerkung

Der Personalbericht 2017 wird der Landessynode im Zusammenhang mit dem Abschlussbericht über den Beratungsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ vorgelegt. Der Bericht enthält Zahlen und Daten der beruflich Mitarbeitenden und der Prädikantinnen und Prädikanten in der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Grundlegend ist Artikel 18 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen, der unter der Überschrift „Ämter und Dienste in der Kirchengemeinde“ lautet:

„¹Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. ²Alle Ämter und Dienste der Kirche dienen der Erfüllung dieses Auftrages. ³Der gemeinsame Auftrag verpflichtet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

„Der Auftrag verbindet zur Auftragsgemeinschaft, nämlich zu Zeugnis und Dienst“ heißt es in der „Theologisch fundierten Grundbestimmung des Pfarramts mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen“, die der theologische Ausschuss der Landessynode vorlegt.¹

Am Anfang des Berichts stehen Statistiken aus dem Bereich des Pfarrdienstes. Da diese Zahlen nunmehr seit 2012 regelmäßig erhoben werden, lassen sich über die Jahre Verläufe recht gut beschreiben.

Auch die – zugebenermaßen stark vereinfachte - Prognose der Entwicklung im Pfarrdienst wird fortgeschrieben. Die verschiedenen Pfarrdienstverhältnisse (Pfarrstelle, Probedienst, Auftrag nach § 25 PfdG.EKD) werden betrachtet, ebenso der Pfarrdienst in der Spezialseelsorge und in der Schule.

Es schließen sich Statistiken der anderen kirchlichen Berufe, wie sie in der Kirchenordnung in den Artikeln 44 bis 52 aufgeführt sind, an: VSBMO-Mitarbeitende, Erzieherinnen und Erzieher, Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit, Küster und Küsterinnen, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Mitarbeitende in der Verwaltung. Noch nicht aufgeführt sind Lehrerinnen und Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Aus dem Bereich der Ehrenamtlichen finden sich Zahlen zu den Prädikantinnen und Prädikanten, denen nach Artikel 34 KO der Dienst an Wort und Sakrament anvertraut ist.

Stichtag der Erhebungen war - soweit nicht anders vermerkt - der 30. Juni 2017.

Im Anhang sind die Übersichten über die Gemeinde- bzw. Kreispfarrstellen in den Kirchenkreisen unter Berücksichtigung der von der Landessynode beschlossenen Korridorzahlen für die Zahl der Gemeindeglieder pro Gemeinde (2.250-3.000) bzw. Kreispfarrstelle (20.000-25.000) angefügt. Daraus geht hervor, dass die Gemeindegliederzahl pro Gemeindepfarrstelle im Mittel aller Gemeindepfarrstellen bei 2.546 liegt, also eher im unteren Bereich des Korridors. Dabei ist eine große Spannweite der Gemeindegliederzahlen pro Gemeindepfarrstelle in den einzelnen Kirchenkreisen festzustellen: von 1.873 im KK Wittgenstein bis zu 3.264 im KK Münster.

Die Erstellung des Berichts erfolgt in Zusammenarbeit der zuständigen Dezernate und Arbeitsbereiche im Landeskirchenamt unter Mitwirkung der Kirchenkreise. Allen, die daran mitgewirkt haben, sei herzlich gedankt. Vor allem die Mitarbeitenden in den Kirchenkreisen und in der ZGAST haben hier umfangreiches Datenmaterial zu den anderen Berufsgruppen zur Verfügung gestellt. Ein besonderer Dank gilt dem Referenten für Personalentwicklung, Pfarrer Michael Westerhoff für die Erhebung und Zusammenstellung der Statistiken.

¹ Grundbestimmung, S. 3

1. Zusammenfassung

Pfarrdienst

- Für den Pfarrdienst ist zunächst an die besondere Situation der EKvW zu erinnern, die sich immer noch signifikant von anderen Gliedkirchen der EKD unterscheidet: Nur ca. 72 % aller Pfarrerinnen und Pfarrer befinden sich in gewählten Pfarrstellen (zum Vergleich: Evangelische Kirche im Rheinland: ca. 86 %, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau: ca. 90 %), alle anderen versehen Ihren Dienst außerhalb von Pfarrstellen im Probedienst oder in einem Auftrag nach § 25 PfdG.EKD. Allerdings steigt dieser Wert kontinuierlich, was vor allem damit zusammenhängt, dass zunehmend mehr Personen vom Probedienst in eine Pfarrstelle wechseln. Im Berichtszeitraum waren das insgesamt 31 Pfarrerinnen und Pfarrer.
- Eine besondere Herausforderung ist dieser Umstand für die Spezialseelsorge, welche nach wie vor überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern ausgeübt wird, die keine Pfarrstelle innehaben. Im Rahmen des landeskirchlichen Prozesses zum „Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ liegt der Landessynode darum ein Beschlussentwurf vor, der eine Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge darstellt. Einerseits können durch die Errichtung landeskirchlicher Pfarrstellen, die nach den Gegebenheiten und Erfordernissen regional verortet werden, Arbeitsfelder wie die Polizeiseelsorge, die Gehörlosenseelsorge und die Notfallseelsorge in die Zukunft hinein gesichert werden. Andererseits bleibt bei den Kirchenkreisen durch diese Entlastung die Aufgabe, die Krankenhauseelsorge und die Seelsorge im Alter und in Einrichtungen der Altenpflege in ihre konzeptionellen Prozesse einzubeziehen und zu verantworten.
- Hinsichtlich der Gesamtprognose erscheint es auf Grund der Zahl der im Pfarrdienst stehenden Personen möglich, bis Mitte der 20er-Jahre die jeweils vorhandenen Pfarrstellen mit ihren Aufgaben und Arbeitsfelder ausreichend zu versorgen. Dies wird allerdings nur möglich sein, wenn es gelingt, einerseits eine ausreichende Zahl an Nachwuchs für den Pfarrdienst zu gewinnen (zur grundlegenden Sicherung des Pfarrdienstes auch über diesen Zeitraum hinaus müsste die Zahl derer, die den Probedienst beginnen, von im Mittel derzeit 15 auf 33 jährlich gesteigert werden) und andererseits in jedem Jahr eine größere Anzahl von Personen aus den Aufträgen in Pfarrstellen wechselt.
- Dies gestaltet sich allerdings zunehmend schwieriger. Von den Personen außerhalb von Pfarrstellen trauen sich manche einen Wechsel in eine Pfarrstelle nicht zu, da sie die Annahme haben, das dort erwartete Aufgabenspektrum nicht erfüllen zu können. Bereits jetzt zeichnen sich zudem regionale Ungleichgewichte ab. Langjährig sich im Dienst befindliche Personen außerhalb von Pfarrstellen sind eher im Bereich der Ballungsräume tätig und ihnen fällt häufig auf Grund ihrer persönlichen Lebenssituation der Wechsel in eine andere Region schwer und eine Mehrzahl der jüngeren Personen im Probedienst ziehen als Wohnort eher urbane Lebensräume vor. Hier scheint es notwendig zu werden, den Wechsel in eine Pfarrstelle insgesamt attraktiver zu machen und darüber hinaus das - subjektiv empfundene - Attraktivitätsgefälle zwischen unterschiedlichen Pfarrstellen auszugleichen.

Schuldienst

- 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 2017 im Bereich der Schulpfarrstellen 26 Pfarrstellen (12 im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen und 14 im Bereich Berufskolleg) abgebaut worden sind.

- Diese Entwicklung wird weitergehen, da die Bedarfe sich verändern, aufgrund der demografischen Entwicklung der Schüler/innen, der Altersentwicklung der Schulpfarrer/innen, 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.
- Darüber hinaus ist im Blick zu behalten, dass auch zukünftig kirchliche Lehrkräfte ergänzend zur Verfügung stehen, um Unterrichtsausfall im Ev. Religionsunterricht zu vermeiden. Kirchliche Lehrkräfte leisten auf Grund ihrer spezifischen Ausbildung auch einen besonderen Beitrag, der über die unterrichtliche Tätigkeit hinausgeht und von Schulleitungen sehr geschätzt wird.

Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

- Die Ordnung für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) ist ein geeigneter und zuverlässiger Rahmen für die Ausbildung, Anstellung und Begleitung der kirchlichen Fachkräfte für das Arbeitsfeld Gemeindepädagogik.
- Die Ausbildung von Diakoninnen und Gemeindepädagogen ist gut entwickelt und aufgestellt. Darin bietet die EKvW jungen Menschen, die an diesen kirchlich unterstützten Berufen interessiert sind, gute Ausbildungsmöglichkeiten. Gleichzeitig setzt sie damit eigene Akzente gegen einen kirchlichen Fachkräftemangel.
- Die geleistete Arbeit der Mitarbeitenden ist allgemein anerkannt und wird zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages auf unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche benötigt.
- Die Anstellung nach VSBMO ist für die Mitarbeitenden in allen Altersgruppen auch über eine lange Berufszeit hin attraktiv und gefragt. Die Erweiterung gemeindepädagogischer Handlungsfelder wird dieses noch verstärken.
- Die Attraktivität der Personalstellen in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in unserer Kirche wird durch Rahmenbedingungen für verlässliche Anstellungen gefördert. Dazu zählen sowohl Klarheit in den Arbeitsaufträgen, qualifiziertes leitendes Personal, unbefristete Anstellungen, ausreichende Vollzeitstellen als auch Teamarbeit in Interprofessionellen Teams.

Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen

- Frühkindliche Bildung ist ein wichtiger Ansatzpunkt und wesentlicher Bestandteil kirchlicher Arbeit.
- Es bietet einen niederschweligen Begegnungsort zwischen Familien und Kirchengemeinde.
- Die Kindergärten stellen mit ihren gut 10.000 Mitarbeitenden den größten Tätigkeitsbereich bezüglich der Anzahl der Beschäftigten in unserer Landeskirche dar.
- Um den Anforderungen der fachlichen, religionspädagogischen, gesetzlichen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen angemessen Rechnung zu tragen, wird in vielen Kirchenkreisen ein evangelisch geprägtes, träger- und einrichtungsbezogenes Qualitätsmanagementsystem in den Einrichtungen etabliert und mit dem Evangelischen Gütesiegel BETA ausgezeichnet.

- Hohe fachliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte ist obligatorisch.

Kirchenmusik

- Im Blick auf die Zahl der C-Stellen in allen Kirchenkreisen konnte gegenüber der erstmaligen Zählung im Vorjahr festgestellt werden, dass eine Reihe von Personen hinzuzurechnen, aber zahlenmäßig nur schwer zu erfassen sind, die mit sehr geringer Stundenzahl und unregelmäßig kirchenmusikalisch tätig sind. In Verbindung mit noch zu erhebenden Daten zur Altersstruktur dieses Personenkreises sollen damit künftig Voraussetzungen geschaffen werden, um Bedarfe langfristig zu ermitteln (wie dies bereits bei den A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musikern möglich ist).
- Die Rahmenordnung BA und MA Kirchenmusik Popular hat die kirchliche Ausbildung im Populärmusikbereich auf professionellem Niveau ermöglicht; dass dieses Angebot einem Bedarf entspricht, wird auch durch erfreuliche gute Bewerberzahlen bestätigt. Mit dem Angebot eines entsprechenden Studiengangs durch die Hochschule für Kirchenmusik 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 wie 2015 leicht an. Es bleibt zu hoffen, dass sich die positive Tendenz verstärkt, da in den kommenden Jahren eine wachsende Zahl an Mitarbeitenden den gesetzlichen Ruhestand erreicht. Es wird verstärkt nötig sein, für das kirchenmusikalische Berufsfeld aktiv zu werben.

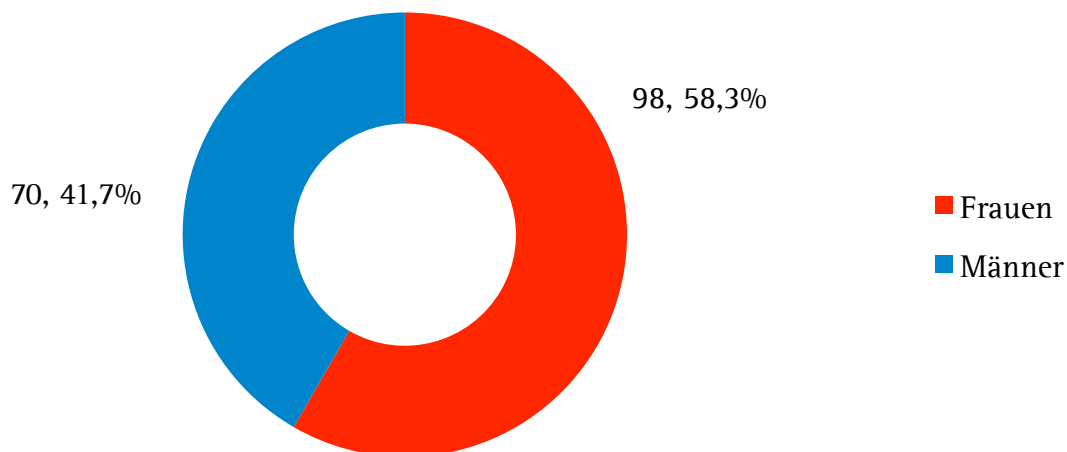
Prädikanten

- Aufgrund des anerkannten Bedarfes, die Gewinnung und Qualifizierung von Prädikantinnen und Prädikanten zu stärken, wurde im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung mit Wirkung vom 1. Januar 2017 eine zusätzliche Pfarrstelle errichtet. Deren Inhaberin verfügt schon jetzt über viel Erfahrung in der Zurüstung zum Prädikantendienst und wirkt an den Angeboten des Instituts für die Zielgruppe im Prädikantendienst mit. Im gesamten Stellenumfang wird dieses Potential ab Januar 2019 der Prädikantenbildung zugutekommen. Vorher ist die Stelleninhaberin zur Kirchentagsvorbereitung abgeordnet. Der aktuell anerkannte Bedarf soll mit Ablauf von sechs Jahren nach der Stellenbesetzung, also Ende 2022, jedoch noch einmal überprüft werden. Insofern unterliegt die weitere Entwicklung des Prädikantendienstes diesbezüglich dem Vorbehalt dieser Prüfung.
- In der vollen Ausbaustufe werden dann eine Pfarrerin und zwei Pfarrer den Prädikantinnen und Prädikanten zur Verfügung stellen. Der Prädikantendienst ist in die Dienstgemeinschaft aller Ämter und Dienste einschließlich des Pfarrdienstes eingebunden. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft der Kirche“ wird mit Abschluss der Landessynode 2017 in den regulären Arbeitsprozess der Landeskirche überführt. Inwieweit sich aus den künftigen Beratungen zur Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft Auswirkungen auf den Prädikantendienst ergeben, bleibt abzuwarten. Je nach Fortgang der in Teilen durchaus kontroversen Diskussion (vgl. Bericht zum synodalen Arbeitsprozess) werden dann auch Überlegungen für eine Neukonzeptionierung der Aus- und Fortbildung sowie für die praktische Ordnung und Wahrnehmung des Prädikantendienstes für Religionslehrerinnen und Religionslehrer, VSBMO-Mitarbeitende und die früher so genannten „Laienpredigerinnen“ und „Laienprediger“ konkretisiert.

2. Personalentwicklung im Pfarrdienst

2.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt

Abbildung 1: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht



Die Zahl der Theologiestudierenden in Westfalen mit dem Ziel Pfarramt ist in 2016 von 163 in 2015 auf 168 weiter angestiegen. Männer und Frauen sind in etwa gleich stark vertreten.

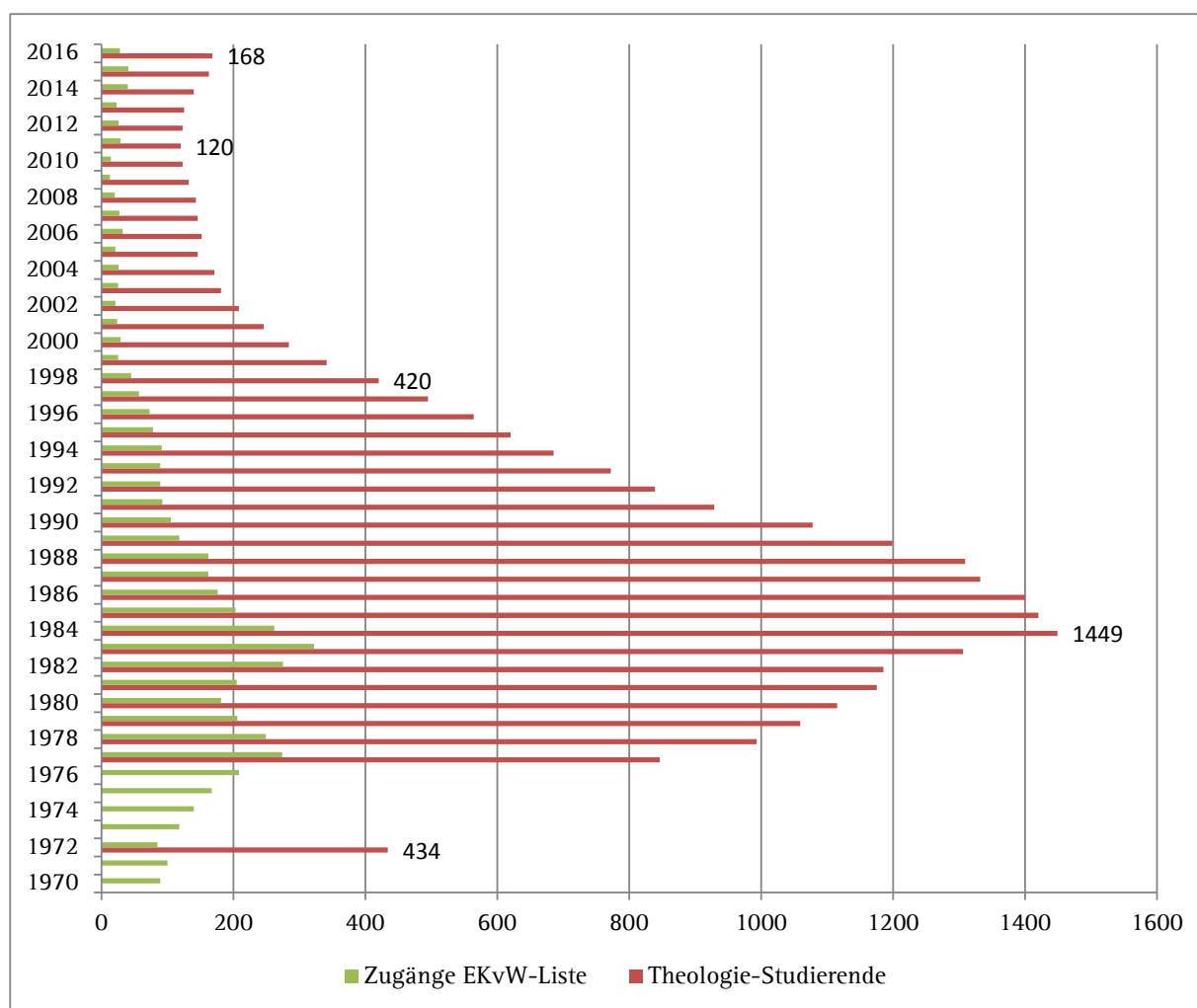
Für die Zahl der Neuaufnahmen auf die Liste sieht die Sache allerdings anders aus: Mit 28 Neuaufnahmen liegt der Neuzugang unter dem Wert von 2014 (39), jedoch noch deutlich über demjenigen von 2009 (13), mit dem der Anstieg nach der jahrelangen niedrigen Stagnation unter 15 begonnen hatte. Dies ist in anderen EKD-Kirchen ebenfalls so. (s.u. „EKD-Kontext“)

Auffallend ist auch die Überzahl der Frauen bei den Neuzugängen (17 Frauen = 74,0 % gegenüber 9 Männern = 26,0 %).

Abbildung 2: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zugänge-Liste EKvW	13	14	29	26	23	39	41	28
Vorbereitungsdienst	12	20	21	19	13	16	9	9
Probendienst	14	9	13	16	16	23	13	11

Abbildung 3: Langzeitvergleich Studierende und Zugänge EkvW-Liste (1970 - 2016)



Die Abbildung 3 veranschaulicht an Hand der Entwicklung der Zahlen der Theologie-Studierenden insgesamt und der der Aufnahmen auf die Landesliste, in welcher Weise demographische Entwicklungen und personalpolitische Entscheidungen auf lange Zeit die Bedingungen der Personalentwicklung beeinflussen. Innerhalb des Jahrzehntes zwischen 1970 und 1980 verdreifachte sich die Zahl der Studierenden, um im Jahr 1984 einen Höchststand von 1449 zu erreichen.

Nachfolgende personalpolitische Entscheidungen hatten ihre Auswirkungen auf die Bereitschaft junger Menschen, sich für das Theologiestudium mit dem Berufsziel Pfarramt zu entscheiden. Zusammen mit dem Rückgang der Geburtszahlen ab den 70iger Jahren des 20. Jahrhunderts führte dies im Ergebnis dazu, dass im Jahr 1998 wieder nur noch 420 und im Jahr 2011 lediglich 120 Theologiestudierende als niedrigste Zahl gezählt werden konnten. Der nachfolgende Anstieg bis auf derzeitig 168 kann darum als Erfolg gewertet werden. Dennoch ist allein auf Grund der gesamtgesellschaftlichen Demographie kaum zu erwarten, dass wieder Zahlen in der Größenordnung um 400 erreicht werden können.

Insgesamt wird deutlich, dass die derzeitige demographische Struktur der Pfarrrschaft hier ihren Ursprung hat und dass gezielte Personalentwicklung ihren Ausgang bei der Werbung und Gewinnung von Nachwuchs und bei der bedarfsgerechten Planung nimmt.

EKD-Kontext

Insgesamt nahm die Zahl der Theologiestudierenden von 2001 (9698) bis 2015 (15793) durchgehend zu (Ausnahme: 2005: 9387). Sie stagniert seit 2015 und liegt 2017 bei 15736.

Die Zahl der Pfarramtsstudierenden ist nach 2015 (6627) eingebrochen (2016: 5266), und liegt 2017 (6766) in etwa auf der Höhe von 2015 (6627), dem Höchststand seit 2001.

Die Zahl der Lehramtsstudierenden ist seit 2013 (6412) rückläufig und beträgt jetzt (2017) 5292, liegt also unter dem Stand von 2009 (5342)

Die Ev.-Theol. Fakultät Münster weist EKD-weit die höchste Zahl der Theologiestudierenden auf (1597). Dort studieren auch die meisten Studierenden mit dem Ziel RU (740). Die meisten Pfarramtsstudierenden finden sich in Bonn (902). Die Ev.-Theol. Fakultät Bochum (850 Studierende, 294 Pfarramt, 100 Lehramt) weist die höchste Zahl an Studierenden anderer Studiengänge auf (456). (Möglicherweise befördert dies auch das rheinische Interesse an sogenannten „alternativen“ Zugängen ins Pfarramt.)

Die meisten Promotionsstudierenden EKD-weit studieren in Heidelberg und Göttingen (je 63) Bochum hat 37, Münster 27 Promotionsstudierende.

Fazit

Mit Blick auf das Pfarramt ist nicht nur auf die Nachwuchswerbung für das Theologiestudium zu achten. Eine ausgesprochen dringliche Problematik bilden insbesondere die Stufen zwischen dem Beginn des Studiums und dem Eintritt in die erste Pfarrstelle: 1. Examen, Vorbereitungsdienst, 2. Examen, Probendienst, Ordination und erste Pfarrstelle. Der vermeintlich normale Pfad von der Entscheidung für das Theologiestudium im Abitur bis zur ersten Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde ist nicht mehr mental und sozial vorgeprägt sondern Gegenstand individueller Optionen geworden und von vielen Faktoren abhängig. Personalbegleitung und Personalauswahl sind stets sorgfältig miteinander auszutarieren.

2.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst

Durch die Verlaufsstatistiken, die aufgrund der seit 2012 erhobenen Daten entstehen, lassen sich Aussagen über Entwicklungstendenzen treffen. Eine davon ist, dass der Frauenanteil im Pfarrdienst regelmäßig leicht ansteigt, im Zeitraum seit 2012 ist er von 35,9 % auf 37,9 % gestiegen (in der EKD beträgt der Frauenanteil im Mittel 33,5 %). Diese Tendenz wird sich fortsetzen, da mehr Frauen als Männer auf der Liste der Theologiestudierenden stehen.

Abbildung 4: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)

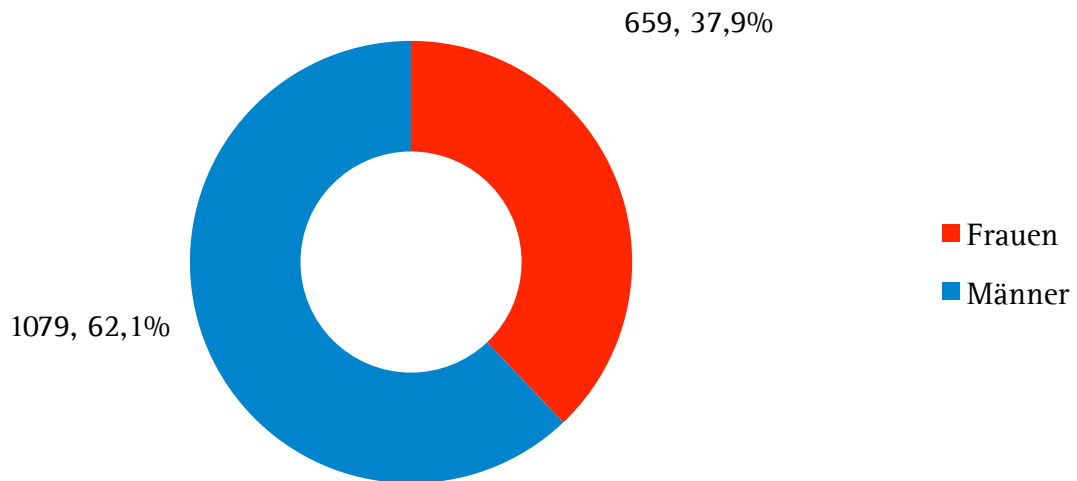


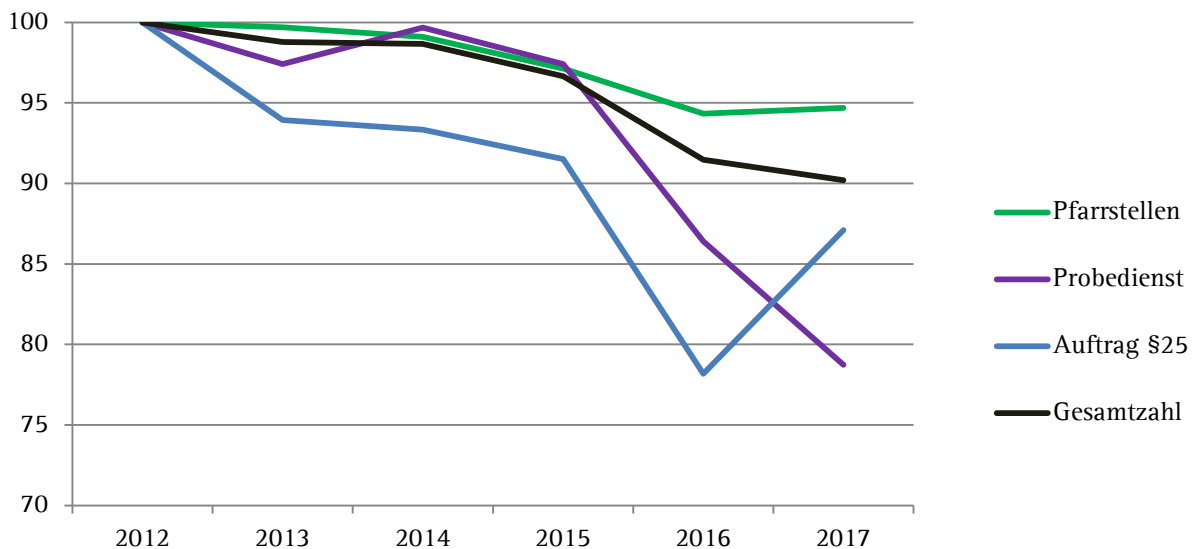
Abbildung 5: Pfarrdienstentwicklung 2012-2017 (Personen)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gesamtzahl	1946	1911	1899	1862	1767	1738
Frauen in %	35,9 %	36,1 %	36,6 %	37,1 %	37,8 %	37,9 %
Pfarrstellen	1321	1317	1309	1283	1246	1247
Frauen in %	k.A.	29,5 %	30,4 %	31,1 %	33,0 %	33,8 %
Probendienst	309	301	308	301	267	237
Frauen in %	k.A.	66,4 %	64,9 %	63,8 %	61,8 %	61,2 %
Auftrag § 25	165	155	154	151	129	135
Frauen in %	k.A.	28,4 %	29,2 %	30,5 %	32,6 %	34,1 %

Die Gesamtzahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Dienst der Evangelischen Kirche von Westfalen nimmt ab - im Verlauf des letzten Jahres allerdings lediglich um 1,6 %. Hingegen ist seit 2012 - auch bedingt durch die günstige Vorruhestandsregelung zwischen 2012 und 2015 - ein Rückgang der Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer um 10,6 % zu verzeichnen.

Während die Zahl der Männer in Pfarrstellen von 2012 bis 2017 abgenommen hat, (von 928 auf 835), ist die die Zahl der Frauen in Pfarrstellen langsam, aber kontinuierlich angestiegen (von 389 auf 411).

Abbildung 6: Entwicklung Pfarrdienst - Beschäftigungsverhältnisse 2012-2017
(2012=100 %)



Die Kurve der Entwicklung der unterschiedlichen Pfarrdienstbeschäftigungsverhältnisse von 2012 bis 2017 zeigt einen überproportionalen Rückgang der Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) um 23,3 % seit 2012 (Rückgang Gesamtzahl: 10,7 %; Auftrag § 25: 18,1 %). Diese Entwicklung ist gewünscht und als Auswirkung der Personalpolitik der EKvW zu begreifen. Seit acht Jahren werden Pfarrerinnen und Pfarrer, die noch nicht in eine Pfarrstelle gewählt werden konnten, durch regelmäßige Gespräche darauf vorbereitet, dass in der EKvW spätestens zu Beginn der 20erJahre die Situation eintreten wird, dass alle ausgebildeten Pfarrerinnen und Pfarrer, insbesondere in Gemeindepfarrstellen, aber auch in funktionalen Pfarrstellen gebraucht werden. Ein Verbleib im Probedienst (früher Entsendungsdienst) wird nicht möglich sein, wenn links und rechts vakante Pfarrstellen zur Besetzung anstehen. Durch die intensive Begleitung und Unterstützung durch den Referenten für Personalentwicklung, Pfarrer Michael Westerhoff und die Mitwirkung der Superintendentinnen und Superintendenten sind im vergangenen Jahr – wie die Abbildung 16 zeigt – 31 Personen aus dem Probedienst in Pfarrstellen gewählt worden. Dieser Trend wird sich fortsetzen.

Allerdings ist die Zahl der Pfarrdienstverhältnisse in einem Auftrag nach § 25 PfdG.EKD im vergangenen Jahr nicht wie in den anderen Berichtszeiträumen gesunken, sondern sogar leicht angestiegen (von 129 auf 135). 2012 waren es noch 165 Personen im Auftrag nach § 25 PfdG.EKD. Aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, familiärer Belastungen und Konfliktsituationen oder nach der Rückkehr aus einer Beurlaubung kam es im vergangenen Jahr zu einer erhöhten Zahl von Anträgen auf Erteilung eines Auftrags nach § 25 PfdG.EKD. Oft konnten dadurch krisenhafte Situationen entschärft werden. Der Auftrag nach § 25 PfdG.EKD darf allerdings für die Jüngeren nur eine Zwischenlösung sein, aus der heraus sie sich auf Pfarrstellen bewerben.

Abbildung 7: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)

	Männer	Frauen	Gesamt
Auftrag § 25 oder Wartestandsauftrag	89	46	135
Beurlaubung	49	39	88
Pfarrstelleninhaber/-in	826	421	1247
Probendienst	92	145	237
Superintendent/-in Hauptamt	17	6	23
Sonstige	6	2	8
Gesamt	1079	659	1738

Die Anzahl der Beurlaubten ist relativ hoch. 88 Personen, also 5,1 % sind zwar nach wie vor Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Landeskirche, tun aber ihren Dienst z.T. bereits seit langer Zeit in anderen kirchlichen oder diakonischen Zusammenhängen. Überschaubar und klar geregelt sind die Beurlaubungen für Auslandspfarrstellen der EKD oder für die Militärseelsorge. Diese Pfarrerinnen und Pfarrer kehren nach einer gewissen Anzahl von Jahren in westfälische Pfarrstellen zurück. Bei anderen ist bereits jetzt klar, dass sie nicht wieder in der EKvW Dienst tun werden. Die Evangelische Kirche von Westfalen hat aufgrund der guten Ausstattung mit Pfarrerinnen und Pfarrern in der Vergangenheit Beurlaubungen sehr großzügig erteilt. In Zukunft wird bei den Beurlaubungen nach § 70 PfdG.EKD (Beurlaubung im kirchlichen Interesse) das kirchliche Interesse unserer Landeskirche stärker in Anschlag zu bringen sein. Statt einer Beurlaubung z.B. für den Dienst in einer anderen Gliedkirche sollte vorrangig eine Versetzung (ggf. mit Rückkehroption) in die jeweilige Gliedkirche erfolgen.

Abbildung 8: Art des Pfarrdienstverhältnisses - Verteilung (Personen)

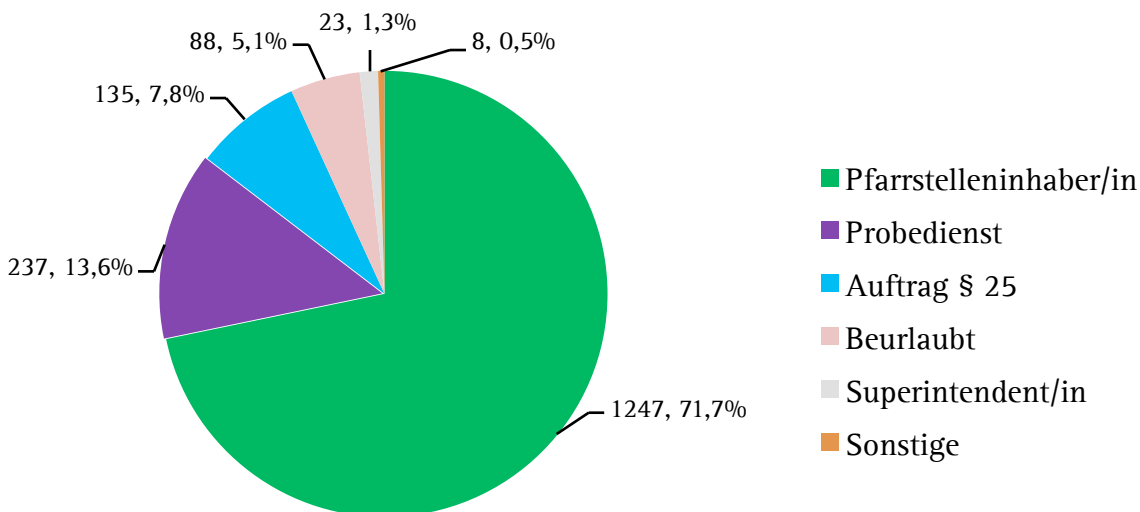
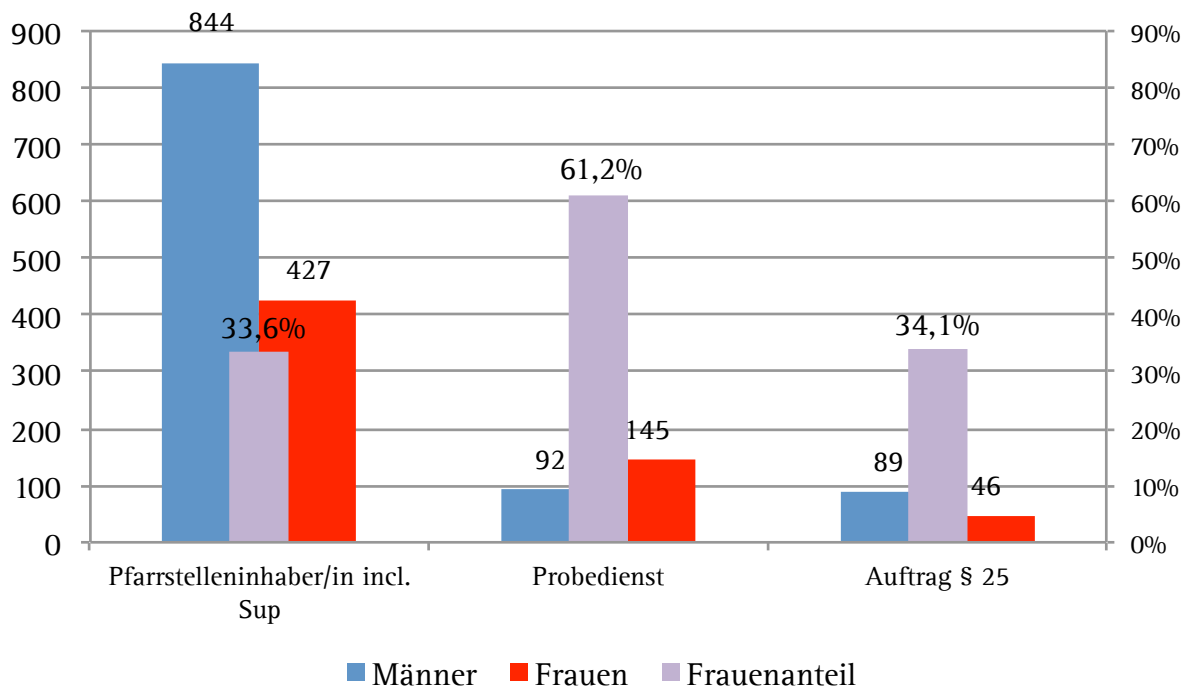
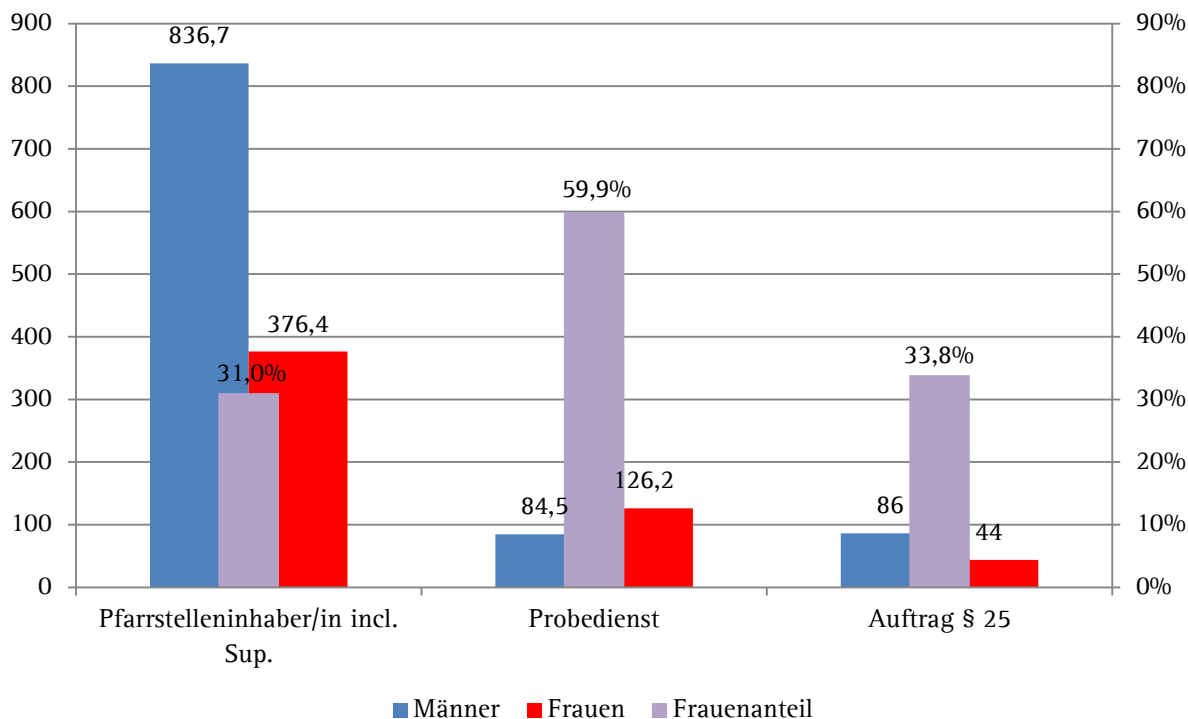


Abbildung 9: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)



Der Frauenanteil im Probendienst ist nach wie vor überproportional hoch.

Abbildung 10: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Vollzeit-Kapazitäten)



2.3 Prognosen und Szenarien bis 2040

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

Dabei wird 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. Bei der Betrachtung der Spalte 8 in Abbildung 12 (Differenz Bedarf - Bestand) ist zu beachten, dass die Beurlaubten für die Bedarfsdeckung nur zum kleineren Teil miteinberechnet werden dürfen.

Im Vergleich zu den Vorjahresberechnungen wurden folgende Parameter angepasst:

Abbildung 11, Spalte 2: Nach den jüngsten Prognosen ist der jährliche Gemeindegliederrückgang nicht mit 1,3 % wie bisher, sondern mit 1,5 % anzusetzen.

Abbildung 11, Spalte 3: Als Bedarfsgröße für die Berechnung einer Vollzeit-Gemeindepfarrstelle wurden jetzt durchgehend von 3000 Gemeindegliedern ausgegangen (bisher: Erhöhung auf 3500 ab 2031).

Abbildung 12, Spalte 3: Hier wurde die Höhe der Vollzeit-Kapazitäten in Aufträgen (Probendienst und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD) nicht mehr mit einem festen Wert von 120 bzw. 60, sondern mit einem Prozentwert von 10 % ausgehend vom Gesamtbedarf in Spalte 2 angesetzt.

Abbildung 11: 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
2017	2.239.918	747	90	28	54	161	1078
2018	2.206.319	735	88	27	53	158	1062
2019	2.173.224	724	87	27	52	156	1047
2020	2.140.626	714	86	27	52	154	1031
2021	2.108.517	703	84	26	51	151	1016
2022	2.076.889	692	83	26	51	149	1001
2023	2.045.735	682	82	26	50	147	987
2024	2.015.049	672	81	25	50	145	972
2025	1.984.824	662	79	25	49	143	958
2026	1.955.051	652	78	25	49	141	944
2027	1.925.726	642	77	24	48	138	930
2028	1.896.840	632	76	24	48	136	916
2029	1.868.387	623	75	24	47	134	903
2030	1.840.361	613	74	23	46	132	889
2031	1.812.756	604	73	23	46	131	876
2032	1.785.565	595	71	23	45	129	863
2033	1.758.781	586	70	22	45	127	851
2034	1.732.399	577	69	22	44	125	838
2035	1.706.413	569	68	22	44	123	826
2036	1.680.817	560	67	21	43	121	813
2037	1.655.605	552	66	21	43	119	801
2038	1.630.771	544	65	21	43	118	790
2039	1.606.309	535	64	20	42	116	778
2040	1.582.215	527	63	20	42	114	766

Anmerkungen zur Tabelle:

Spalte 2: Entwicklung der Gemeindegliederzahlen bei einem prognostizierten Rückgang um 1,5 % pro Jahr

Spalte 3: daraus abgeleiteter Bedarf an Vollzeit-Gemeindepfarrstellen: 1:3.000 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 42 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 12: Prognostizierte Entwicklung des Personenbedarfs und -bestands

1 Jahr	2 Gesamtbedarf VZ-KP aus Abb. 10	3 VZ-KP i. Aufträgen	4 Bedarf Personen	5 Bestand Personen	6 Zugänge	7 Abgänge	8 Diff. Bedarf- Bestand	9 Beurlaubte
2017	1078	108	1257	1738	15	24	481	88
2018	1062	106	1239	1729	15	32	490	86
2019	1047	105	1220	1712	15	41	492	86
2020	1031	103	1203	1686	15	53	483	84
2021	1016	102	1185	1648	15	72	463	82
2022	1001	100	1167	1591	15	78	424	80
2023	987	99	1150	1528	15	117	378	76
2024	972	97	1133	1426	15	89	293	71
2025	958	96	1117	1352	15	92	235	68
2026	944	94	1100	1275	15	102	175	64
2027	930	93	1084	1188	15	123	104	59
2028	916	92	1068	1080	15	115	12	54
2029	903	90	1052	980	15	115	-72	49
2030	889	89	1037	880	15	136	-157	44
2031	876	88	1022	759	15	102	-263	38
2032	863	86	1007	672	15	77	-335	34
2033	851	85	992	610	15	61	-382	31
2034	838	84	977	564	15	48	-413	28
2035	826	83	963	531	15	33	-432	27
2036	813	81	949	513	15	28	-436	26
2037	801	80	935	500	15	15	-435	25
2038	790	79	921	500	15	20	-421	25
2039	778	78	907	495	15	12	-412	25
2040	766	77	894	498	15	6	-396	25

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. 11 entnommen.

Spalte 3: Höhe der Vollzeit-Kapazitäten in Aufträgen im Probedienst und nach § 25 PfdG.EKD: 10 % des Gesamtbedarfs

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 Vollzeitstellen 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 auf Basis des Geburtsdatums der aktuell tätigen Pfarrer/innen.

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 - wie zur Zeit - bei ca. 5 % des Gesamtbestandes liegt).

An der Hochrechnung in Abbildung 12 wird deutlich, dass die EKvW bis Mitte der 20er Jahre keinen Mangel an ausgebildeten Pfarrerinnen und Pfarrern im Dienst haben wird, vorausgesetzt dass eine große Zahl derer, die jetzt im Probedienst oder im Auftrag nach § 25 PfdG.EKD tätig sind, in Pfarrstellen (überwiegend: Gemeindepfarrstellen) wechseln. Das stößt auf unter-

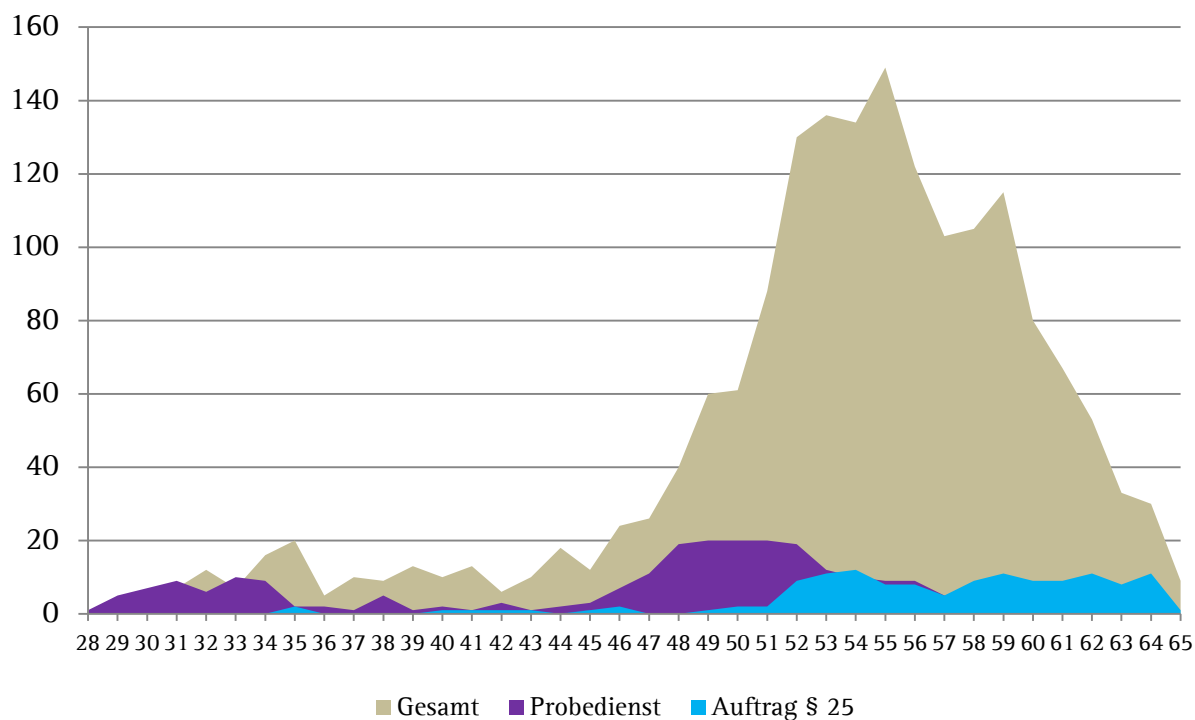
schiedliche Hindernisse: Pfarrerinnen und Pfarrer im Auftrag und im Probedienst sind entweder hochspezialisiert in wichtigen Seelsorge- oder anderen Spezialbereichen tätig oder sehen sich aus persönlichen, familiären und anderen Gründen nicht in der Lage, in ein Gemeindepfarramt zu wechseln (s.u. S. 27 u. S. 22f.)

Im Blick auf die Langzeitprognose wird es allerdings vor allem darauf ankommen, ob es gelingt, mehr Menschen dafür zu gewinnen, den Pfarrberuf zu ergreifen. Zur Zeit kommt auf 1289 Gemeindeglieder eine Pfarrperson, die entweder in einer Pfarrstelle oder in einem landeskirchlichen Auftrag nach § 25 PfdG.EKD oder im Probedienst in der Gemeinde oder in funktionalen Arbeitsgebieten auf Kirchenkreis- oder Landeskirchen-Ebene tätig ist. Diese Zahl würde sich angesichts der bevorstehenden Pensionierungen und einem aufgrund der Zahlen der letzten Jahre erwarteten Zugangs von 15 Personen jährlich im Probedienst auf über 3000 Mitte der 2030iger Jahre erhöhen. Um diese Zahl auf maximal 2000 zu begrenzen, müssten ab sofort 33 Personen pro Jahr in den Probedienst eintreten, was eine nochmal deutlich höhere Zahl an Neuzugängen auf der Liste der Theologiestudierenden erforderte.

Insgesamt wird es eine Aufgabe aller Ebenen unserer Landeskirche sein, die Engpässe der Versorgung mit Pfarrerinnen und Pfarrern insbesondere in Gemeindepfarrstellen in eher ländlich strukturierten Gebieten abzumildern. Dafür bedarf es des Zusammenwirkens der Superintendentinnen und Superintendenten mit dem Landeskirchenamt in gemeinsamer Verantwortung für die ganze Evangelische Kirche von Westfalen.

Die Pilotprojekte zur Erprobung der „interprofessionelle Kooperation“ können Wege aufzeigen, wie eine veränderte Aufgabenaufteilung zwischen dem Pfarramt und den anderen kirchlichen Berufen funktionieren könnte. Denkbar sind auch flankierende Maßnahmen wie die Übernahme von Studierenden aus den Masterstudiengang in Marburg in das Vikariat und später in den Pfarrdienst oder - auf Antrag - die Verschiebung des Ruhestandseintritts über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus.

Abbildung 13: Altersverteilung im Pfarrdienst im Vergleich



Das Durchschnittsalter der Pfarrerinnen und Pfarrer liegt mit 53,5 Jahren relativ hoch. Aus diesem Grund ist zunehmend mit gesundheitlichen Einschränkungen und Belastungen zu rechnen. Umso wichtiger sind die Maßnahmen der Salutogenese, die die Landeskirche und die Kirchenkreise in den letzten Jahren entwickelt haben. Es ist eine Aufgabe der Leitung und Personalführung auf diese Angebote hinzuweisen und dafür zu sorgen, dass sie auch in Anspruch genommen werden können. Alle Informationen dazu sind unter gesund-im-pfarramt.de zu finden. Der Arbeitsbereich „Personalberatung“ im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Villigst hält die Möglichkeit eines individuellen „Gesundheitscoachings“ vor.

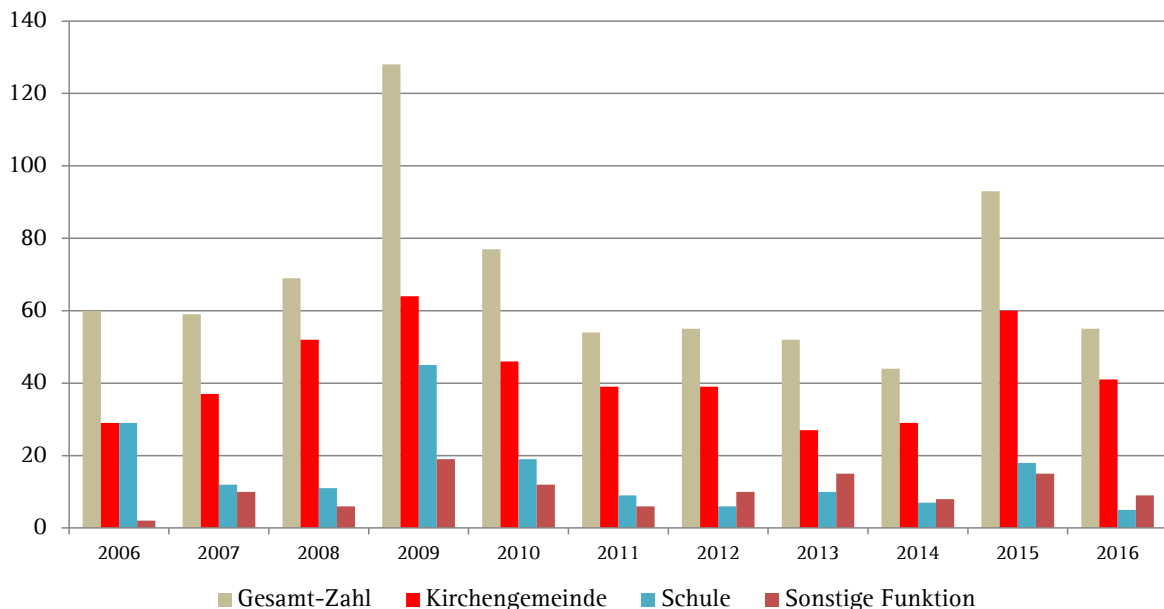
Die Kurve der Altersverteilung im Pfarrdienst macht auch sichtbar, dass wir in den nächsten Jahren mit einem Zuwachs der Emeriten zu rechnen haben. Deswegen wurde bereits in den vergangenen Jahren das Fortbildungsangebot für Emeriti unter Leitung des Beauftragten für die Emeriten, Pfarrer Gerhard Rode am Gemeinsamen Pastorkolleg ausgebaut. Das Projekt „Gastdienste“ (s. Abschlussbericht des Beratungsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“) soll denen, die es wünschen, ermöglichen, nach dem Eintritt in den Ruhestand gegen Aufwandsentschädigung in Vakanzten oder bei längerem Vertretungsbedarf aufgrund von Elternzeit oder Kontaktstudium etc. den pfarramtlichen Dienst zu übernehmen.

2.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen

Abbildung 14: Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gesamt-Zahl	60	59	69	128	77	54	55	52	44	93	55
Kirchengemeinde	29	37	52	64	46	39	39	27	29	60	41
Schule	29	12	11	45	19	9	6	10	7	18	5
Krankenhaus	0	0	0	0	1	4	2	7	1	6	3
Sonstige	2	10	6	19	11	2	8	8	7	9	6
Umfang 50 %	9	4	5	20	9	5	6	7	6	19	8
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	47
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	8
freie Wahl	23	28	44	86	54	35	47	36	34	64	37
Vorschlagsrecht	37	31	25	42	23	19	8	16	10	29	18

Abbildung 15: Entwicklung freie Pfarrstellen in der EKvW



Nach dem Höchstwert von 93 neu zu besetzenden Pfarrstellen im Jahr 2015, der auf der großen Zahl von ausgeschiedenen Personen, die von der Vorruhestandsregelung Gebrauch gemacht hatten, beruhte, ist der Wert im Jahr 2016 wieder auf das Niveau der Vorjahre ge-

sunken. Im Mittel der letzten 5 Jahre waren 65,5 % der zu besetzenden Pfarrstellen Gemeindepfarrstellen, 15,4 % Schulpfarrstellen und 19,1 % sonstige Funktionspfarrstellen. Damit war über ein Drittel der zu besetzenden Pfarrstellen außerhalb des Gemeindedienstes.

Abbildung 16: Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)

	Ge- sammt	aus Pro- bedienst	aus Auf- trag § 25	aus Pfarr- stelle	Landeskirch.- Wechsel	bis 39	40-49	50 und älter
Frauen	30	17	2	9	2	9	7	14
Männer	28	14	3	10	1	10	7	11
Summe	58	31	5	19	3	19	14	25

Abbildung 17: Dauer des Probedienstes bis zur Wahl in eine Pfarrstelle

	2 - 5 Jahre	6 - 10 Jahre	11 - 15 Jahre	15 - 20 Jahre	21-30 Jahre
Frauen	8	0	3	3	3
Männer	10	0	2	2	0
Summe	18	0	5	5	3

(beide Tabellen: Berichtszeitraum 7.2016 - 6.2017)

Der weitaus größte Anteil an Stellen wurde mit Personen aus dem Probedienst besetzt. Dabei ist anteilig die Gruppe der unter 39jährigen bzw. derjenigen, die eine geringe Zahl an Dienstjahren aufweisen, am stärksten vertreten. Aber immerhin 25 Personen wechselten auch im Alter von über 50 Jahren in eine neue (oder zum erstenmal in eine) Pfarrstelle.

Bei Betrachtung von Angebot an und Nachfrage nach Pfarrstellen sollten einige kritische Aspekte benannt werden.

Eine Problematik besteht darin, dass einerseits eine relativ hohe Zahl von Pfarrstellen in Kirchengemeinden im gleichen Umfang und mit unveränderten Anforderungsprofilen wie zuvor ausgeschrieben werden, aber andererseits die Mehrzahl der im Dienst stehenden Pfarrfrauen und Pfarrer innerhalb und außerhalb von Pfarrstellen an einem Wechsel in diese Stellen nicht interessiert ist. Für Inhaber von (Gemeinde-)Pfarrstellen ist der Wechsel in eine Pfarrstelle mit weitgehend gleichen Tätigkeitsschwerpunkten häufig nicht attraktiv. Sie streben eher den Wechsel in Funktionspfarrstellen an, die allerdings in geringerer Zahl zur Verfügung stehen und in der Regel besondere zusätzliche Qualifikationen erfordern.

Von den Personen außerhalb von Pfarrstellen hingegen trauen sich manche einen Wechsel in eine Pfarrstelle nicht zu, da sie die Annahme haben, das dort erwartete Aufgabenspektrum nicht erfüllen zu können. Zudem ist der größere Teil dieser Pfarrfrauen und Pfarrer – meist über einen längeren Zeitraum – in funktionalen Arbeitsbereichen tätig. Die Errichtung von zusätzlichen funktionalen Pfarrstellen in den Kirchenkreisen, die vom Tätigkeitsspektrum den Qualifikationen und Erfahrungen dieser Personengruppe entsprechen, wird in den Kirchenkreisen allerdings eher selten verfolgt bzw. ist im bestehenden finanziellen Rahmen nicht darstellbar.

Hinzu kommt die Beobachtung eines regionalen Ungleichgewichtes. Pfarrstellen in eher ländlich strukturierten bzw. als sich an der Peripherie der Landeskirche befindlich wahrgenommenen Kirchenkreisen können zunehmend schwerer besetzt werden. Dies gilt in erster Linie für Gemeindepfarrstellen, z.T. aber auch für funktionale Pfarrstellen. Langjährig sich im Dienst

befindliche Personen außerhalb von Pfarrstellen sind eher im Bereich der Ballungsräume tätig und ihnen fällt häufig auf Grund ihrer persönlichen Lebenssituation (Beruf des Ehepartners/ der Ehepartnerin, Schulbesuch der Kinder, z.T. Immobilienbesitz etc.) der Wechsel in eine andere Region schwer. Jüngere Personen im Probendienst hingegen folgen oft dem gesamtgesellschaftlichen Trend, urbane Ballungszentren als bevorzugten Wohnort zu wählen, was sich schon an den Wünschen im Blick auf den Einsatzort im Vikariat und im Probendienst ablesen lässt.

Insgesamt führt dies dazu, dass bereits jetzt auf einige wenige Pfarrstellen relativ viele Bewerbungen vorliegen, während für andere Pfarrstellen häufig trotz intensivster Bemühungen keine Bewerbung eingeht. Sollte dieser Trend anhalten, wird zu überlegen sein, wie die Aufgaben von dauerhaft vakanten Pfarrstellen erfüllt werden können bzw. wie das offensichtliche Attraktivitätsgefälle zwischen Pfarrstellen ausgeglichen werden kann.

2.5 Probedienst und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD

Vergleicht man im folgenden die Zahlenrelationen der Einsatzgebiete der Personen im Probedienst und in Aufträgen nach § 25 PfdG.EKD mit denen der Personen in Pfarrstellen, fällt eins besonders auf: Während deutlich mehr als die Hälfte des Dienstes dieser Pfarrerinnen und Pfarrer in Aufgabengebieten außerhalb von Kirchengemeinden geschieht, liegt das Verhältnis von funktionalen zu gemeindlichen Dienst bei Pfarrstellen (Kirchenkreise und Landeskirche, ohne Schulpfarrstellen) bei ca. 1:5,5. Vergleicht man diese Relationen mit denen anderer Landeskirchen in der EKD, werden signifikante Unterschiede sichtbar. Während in diesen Landeskirchen deutlich weniger Personen z.B. im Probedienst beschäftigt sind (EKiR: 49, EKHN: 90, EkvW 237), die zudem fast ausschließlich in Kirchengemeinden arbeiten, liegt das Verhältnis von funktionalen zu gemeindlichen Pfarrstellen in der EKiR bei ca. 1:4,6 und in der EKHN bei ca. 1:3.

Abbildung 18: Einsatzgebiete Probedienst (Vollzeit-Kapazitäten)

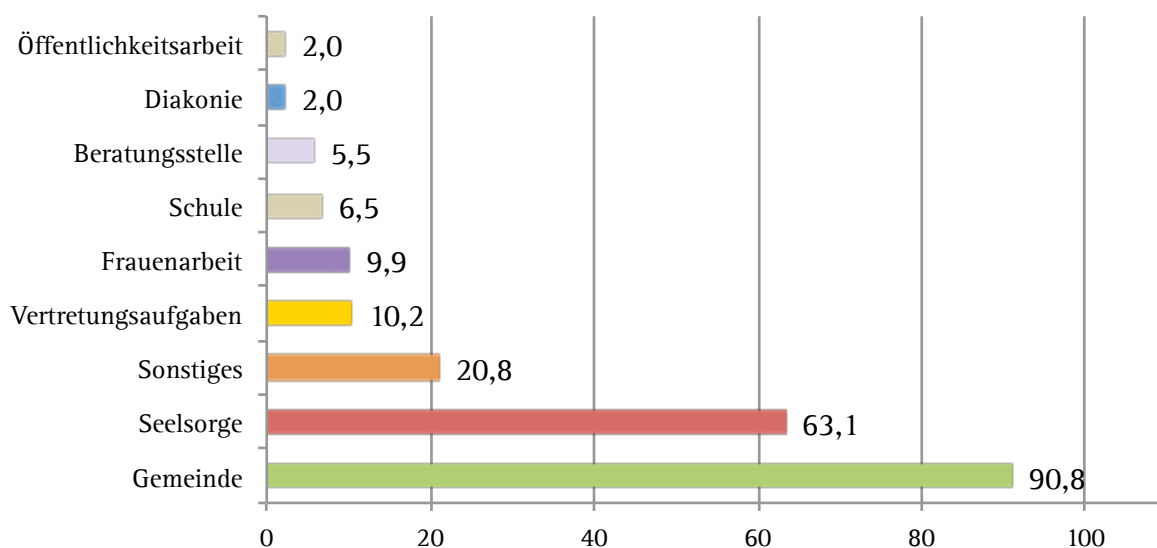
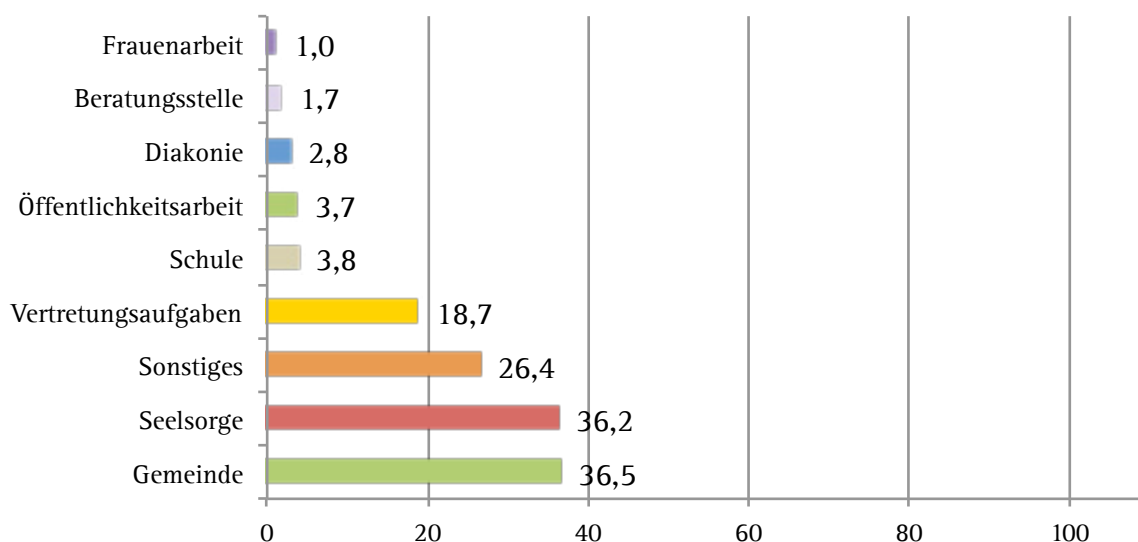


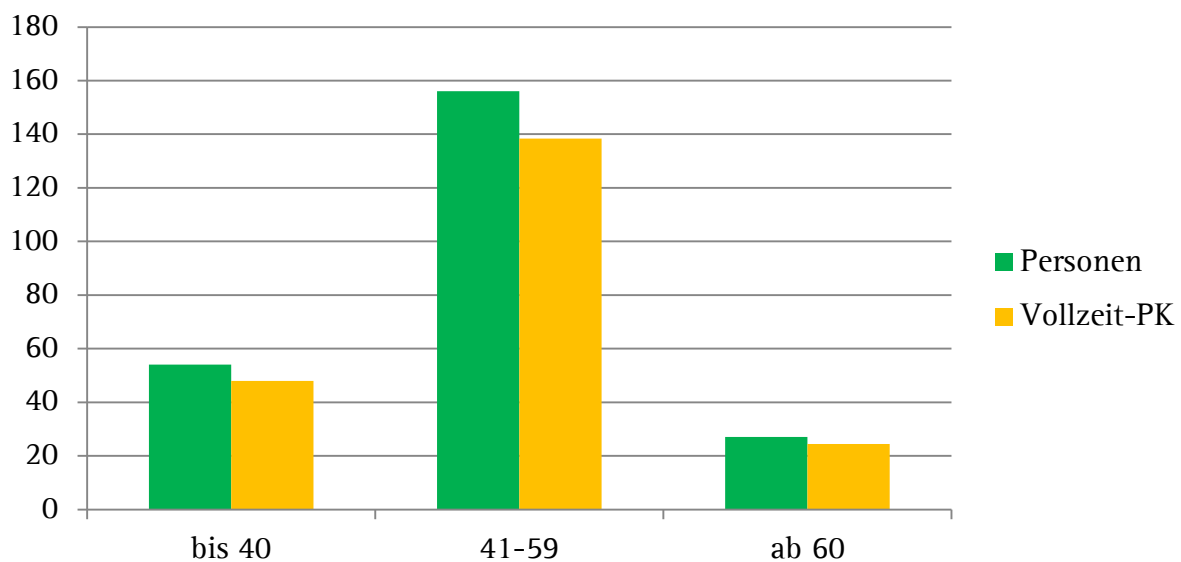
Abbildung 19: Einsatzgebiete Aufträge nach § 25 PfdG.EKD (Vollzeit-Kapazitäten)



Im Blick auf die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr hat sich der Umfang der Vollzeit-Kapazitäten derjenigen, die im Probedienst oder Auftrag ausdrücklich und ausschließlich für Vertretungsaufgaben (Springerdienste) in den Kirchenkreisen zur Verfügung stehen, leicht erhöht (von 24 auf 29 Vollzeitkapazitäten).

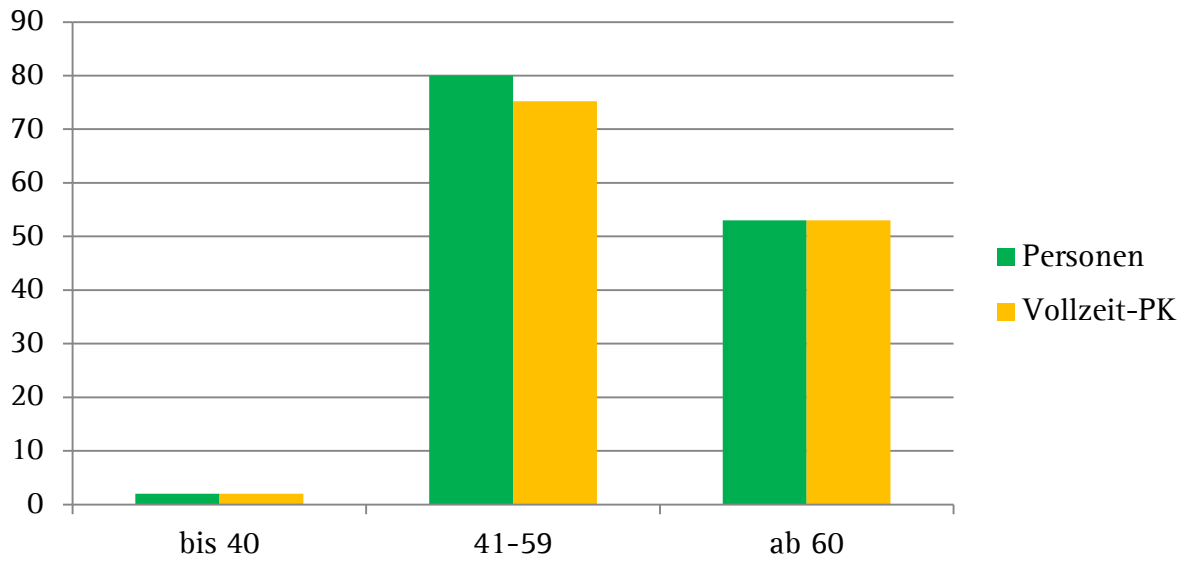
Im Abschlussbericht des Beratungsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ wird vorgeschlagen, „dass in jedem Kirchenkreis mindestens ein Pfarrer oder eine Pfarrerin auf der Basis der Praxis der Erteilung von Aufträgen im Probedienst bzw. nach § 25 PfdG-EKD ausschließlich mit wechselnden Vertretungsdiensten in den Kirchengemeinden beauftragt wird. Wünschenswert ist es, die pädagogischen und seelsorgerlichen Qualifikationen für Vertretungen im Schuldienst oder in der Spezialseelsorge ebenfalls zu schaffen.“ Nur wenn verbindliche Vertretungsregelungen geschaffen werden, können Vakanzen, längere Krankheitszeiten oder längere Fortbildungen wie z.B. das Kontaktstudium überbrückt werden, ohne dass eine Überbelastung der Kolleginnen und Kollegen eintritt.

Abbildung 20: Altersstruktur Probedienst



Hinsichtlich Altersstruktur der Personen im Probedienst stimmt einerseits bedenklich, dass das Durchschnittsalter mit 50 Jahren nicht wesentlich von dem der Gesamtheit (55) abweicht. Andererseits fällt auf, dass das Durchschnittsalter von Kirchenkreis zu Kirchenkreis stark schwankt. So ist das Durchschnittsalter in eher ländlich strukturierten Kirchenkreisen in der Tendenz deutlich niedriger (Bsp. Kirchenkreis Paderborn: 40,6 Jahre) als in den städtischen (Bsp. Bochum: 55,3 Jahre).

Abbildung 21: Altersstruktur Aufträge nach § 25 PfdG.EKD

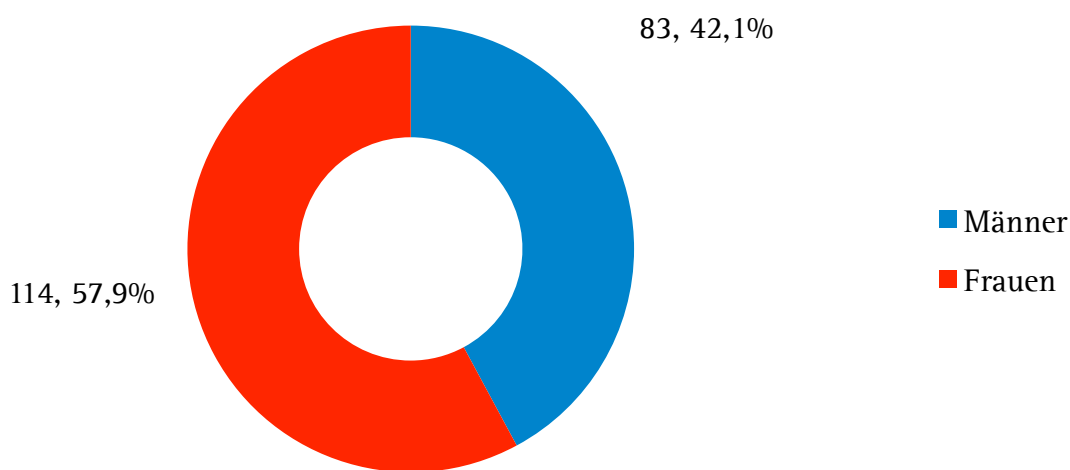


Die Anzahl der über 60jährigen im Auftrag nach § 25 PfdG.EKD liegt relativ hoch. Hier zeigt sich, dass es bei der Erteilung dieser Aufträge oft darum geht, gesundheitliche Risiken abzufangen.

2.6 Spezialseelsorge - Einzelauswertung

Die Abbildungen 18 und 19 verdeutlichen bereits wie in den Vorjahren, dass unter den Pfarrern und Pfarrerinnen im Probendienst und mit Auftrag nach § 25 PfdG.EKD nach dem Gemeindedienst diejenigen in den besonderen seelsorglichen Diensten die größte Gruppe bilden. Zieht man die Anzahl der Personen ab, die in den vergangenen zwei Jahren in den Probendienst aufgenommen wurden, stellt sich die Situation noch deutlicher dar: die Spezialseelsorge wird zu zwei Dritteln nicht aus Pfarrstellen heraus ausgeübt. Von 197 Pfarrerinnen und Pfarrern nehmen 67 ihren Dienst aus einer Pfarrstelle heraus wahr.

Abbildung 22: Frauen und Männer in der Spezialseelsorge (Personen)



Etwa 50 % der Pfarrpersonen sind in der Krankenhausseelsorge tätig, etwas über 25 % in der Altenheimseelsorge. Die übrigen 25 % verteilen sich auf die weiteren Felder der Spezialseelsorge.

Sehr erfreulich ist, dass einige Kirchenkreise im vergangenen Jahr neue Pfarrstellen für Seelsorge, insbesondere Krankenhausseelsorge errichtet und erfolgreich besetzt haben.

Die landeskirchliche Beauftragung für die Blinden- und Sehbehindertenseelsorge, die bisher von einem Pfarrer mit Auftrag nach § 25 PfdG.EKD im Umfang von 30 % seiner Stelle wahrgenommen wurde, konnte zum September diesen Jahres im Umfang einer halben Stelle mit einem Diakon besetzt werden. Die erforderlichen finanziellen Mittel für diese Beauftragung sollen nach Beschluss der Landessynode ab dem Haushaltsjahr 2018 in den Allgemeinen Haushalt der Landeskirche eingestellt werden.

Im Rahmen des landeskirchlichen Prozesses zum „Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ liegt der Landessynode ein Beschlusssentwurf vor, der weitere Bereiche der Spezialseelsorge in die Zukunft hinein sichern soll. Die Errichtung von Pfarrstellen für Arbeitsfelder wie die Polizeiseelsorge, die Gehörlosenseelsorge und die Notfallseelsorge übersteigt in der Regel die Möglichkeiten eines Kirchenkreises bzw. eines Gestaltungsraumes. Nicht nur finanziell, auch aufgrund von geografischen Gebieten der Regierungsbezirke, Leitstellen und anderer zu beachtender Größen, stellt es sich als sinnvolle Möglichkeit dar, insbesondere für die genannten Seelsorgebereiche landeskirchliche Pfarrstellen zu errichten, die nach den Gegebenheiten und Erfordernissen regional verortet sind.

Liegt die Verantwortung für die Krankenhauseelsorge auch weiterhin bei den Kirchenkreisen innerhalb der Konzeptionsentwicklung für die gemeinsamen Dienste, bildet die Seelsorge in den großen Psychiatrischen Kliniken und der Forensik noch einmal einen Spezialfall innerhalb der Krankenhauseelsorge. Diese überwiegend durch den LWL getragenen Kliniken haben in der Regel überregionale Bedeutung und eine so besondere Anforderung an die Seelsorge, dass sie gegebenenfalls durch landeskirchliche Pfarrstellen bzw. Pfarrstellenanteile versorgt werden und gemeinsam mit dem Land finanziert werden sollten.

Abbildung 23: Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit-Kapazitäten)

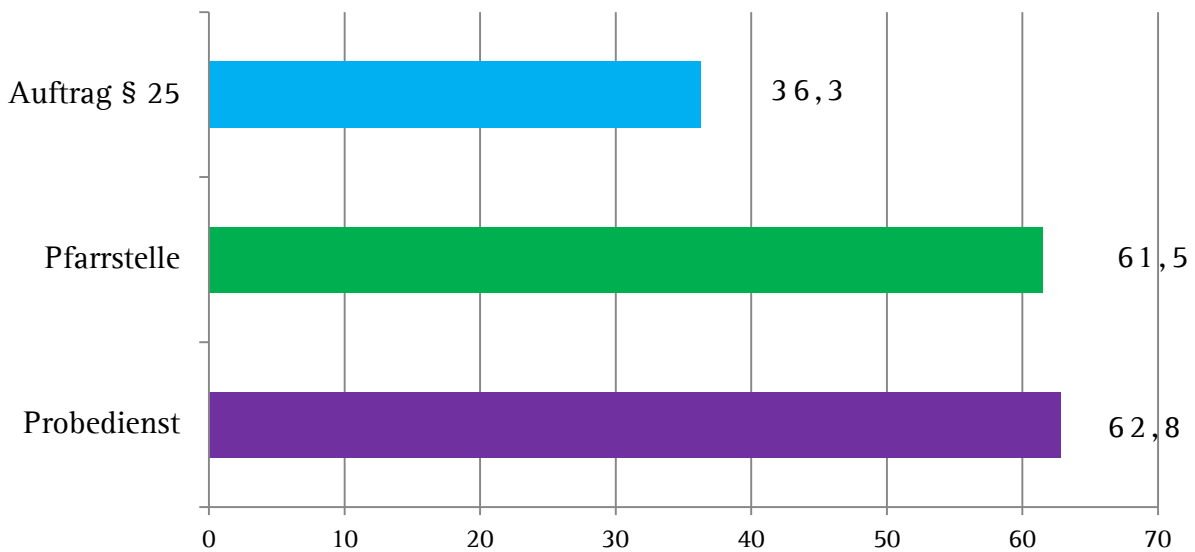
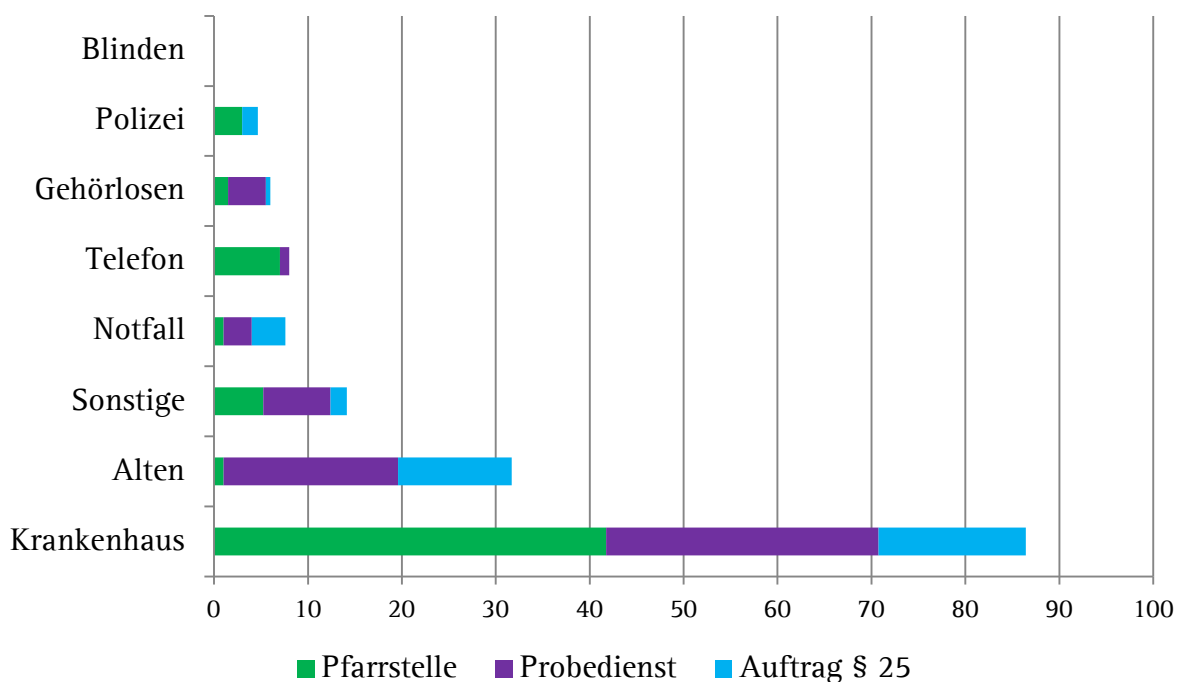


Abbildung 24: Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)



In der Altenheimseelsorge ist die durch die Landessynode 2014 verabschiedete Maßgabe, dass hier die Ortsgemeinden und diakonische Träger in der Pflicht sind (s. Standortbestimmung: Perspektiven in der Evangelischen Kirche von Westfalen, Materialien für den Dienst/2014), weiter umzusetzen. Durch die Unterstützung der landeskirchlichen Pfarrstelle für Seelsorge im Alter und in Einrichtungen der Altenpflege und z.B. der gemeinsamen Weiterarbeit am Thema Qualifizierung und Begleitung von Ehrenamtlichen in der Seelsorge geschieht bereits vieles, was in die Zukunft weist.

Insgesamt ist die Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge daraufhin angelegt, diese als eines der kirchlichen Handlungsfelder zu stärken und demzufolge die Verhältnismäßigkeit von Pfarrdienst in Gemeinde und gemeinsamen Diensten (etwa 1:8,5) mindestens zu wahren.

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. Kirchlicherseits werden die Finanzierung für das Pädagogische Institut, die 21 kreiskirchlichen Schulreferent/innen sowie für die 17 Mediotheken zur Verfügung gestellt.

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. 330.000 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 2016/17 318.000 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 2016/2017 rd. 15.000 Schüler/innen (2009/2010: rd. 103.000) anderer Konfession und Religion am ev. RU teil. Ev. RU wird derzeit in der EKvW in 16.100 Klassen/Lerngruppen erteilt und umfasst wöchentlich 33.100 Unterrichtsstunden (Amtliche Schuldaten, Stand 15.10.2016).

Pfarrerinnen und Pfarrer

Zurzeit unterrichten 285 Pfarrer/innen mit rd. 213 Stellenanteilen RU, davon

- 47 % an Berufskollegs,

- 34 % an Gymnasien und Gesamtschulen,
- 15 % an Haupt-, Real- und Sekundarschulen,
- 1,8 % an Grundschulen,
- 1,5 % an Förderschulen.

Das heißt: Derzeit arbeiten 16,4 % der westfälischen Pfarrer/innen hauptamtlich oder stellenteilig 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 25: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)

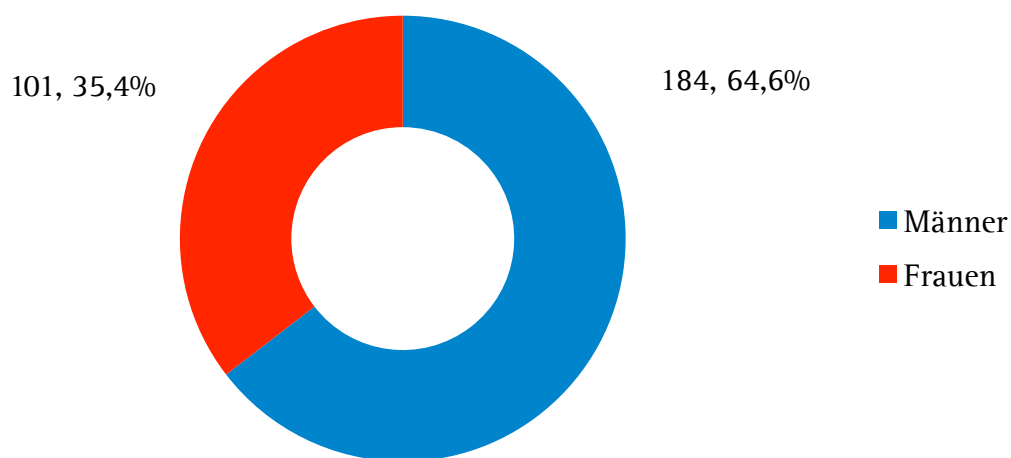
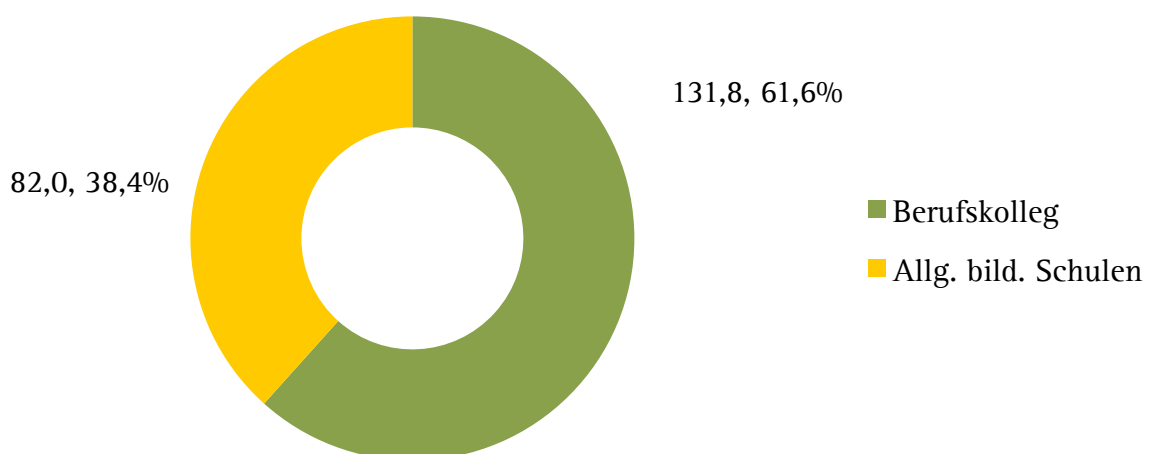


Abbildung 26: Schuldienst nach Schulform (Vollzeit-Kapazitäten)



Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaber/innen von Pfarrstellen. Diese werden durch das Land NRW refinanziert (2016 = rd. 20 Mio. €). Bei einem Gesamtvolumen des Teilhaushaltes „Pfarrbesoldung – Pfarrbesoldungszuweisung“ 2016 von 128.720.200 € ist das ein Kompensationsanteil von ca. 15,5 %.

Abbildung 27: Art der Beschäftigung im Schuldienst - Vergleich Schuljahr 2015/16 zu 2016/2017 (Vollzeit-Kapazitäten)

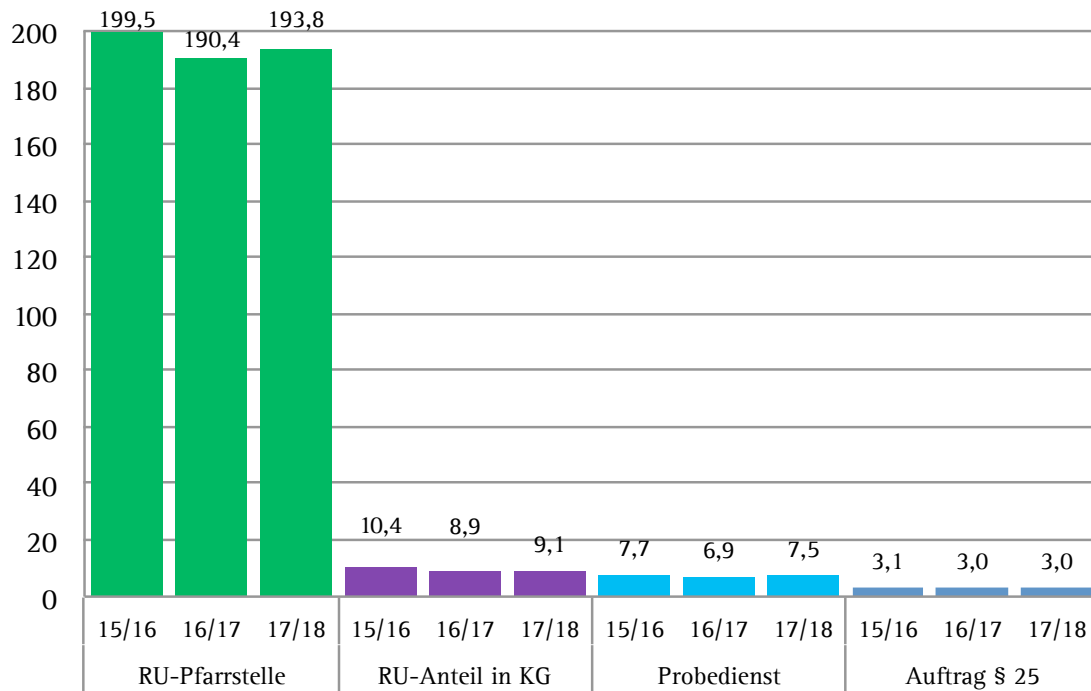
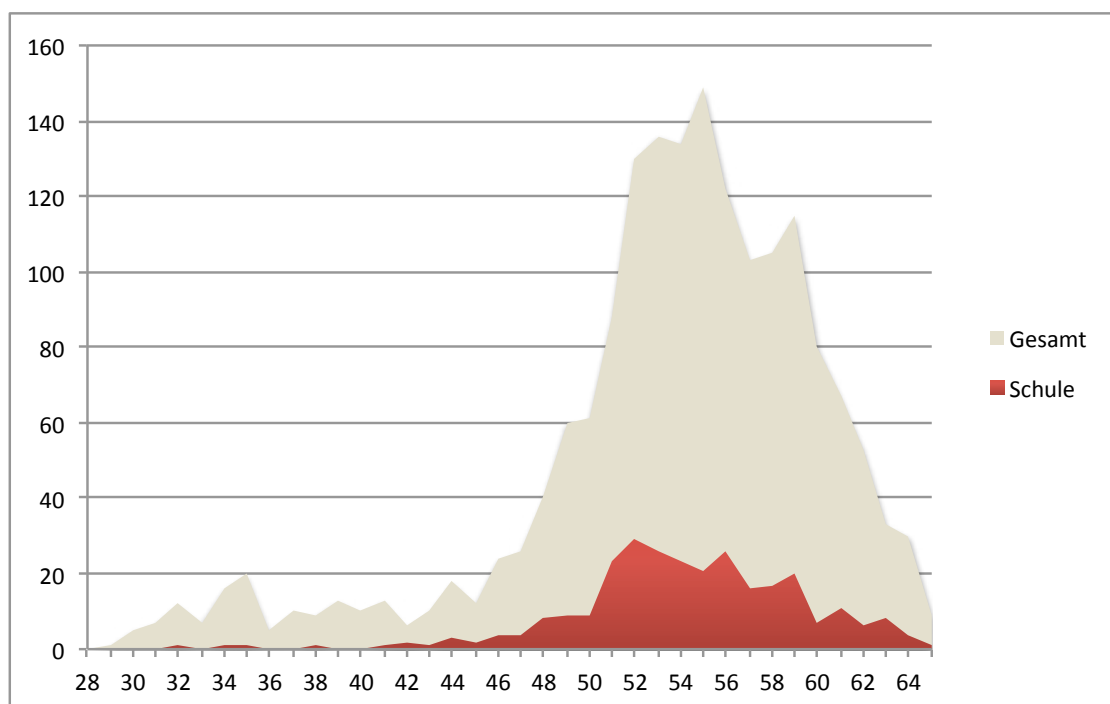


Abbildung 28: Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst



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.

Im Abgleich mit den Planungsdaten des Jahres 2012 (Bericht zum Personalplanungskonzept für den Pfarrdienst in der EKvW bis 2030) ergibt sich, dass von 2012 bis 2017 im Bereich der Schulpfarrstellen 26 Pfarrstellen (12 im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen und 14 im Bereich Berufskolleg) abgebaut worden sind.

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

- der demografischen 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 Pfarrer/innen weiterhin für den Dienst in den Schulen zur Verfügung stehen, zumal sie über in ihrer Doppelrolle als Lehrer/in und Pastor/in ein besonderes Profil in das System Schule einbringen.

Anlage: "Aufgaben kirchlicher Lehrkräfte", 2016

Ev. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Az.: 520.050

Bielefeld, den 05.07.16

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

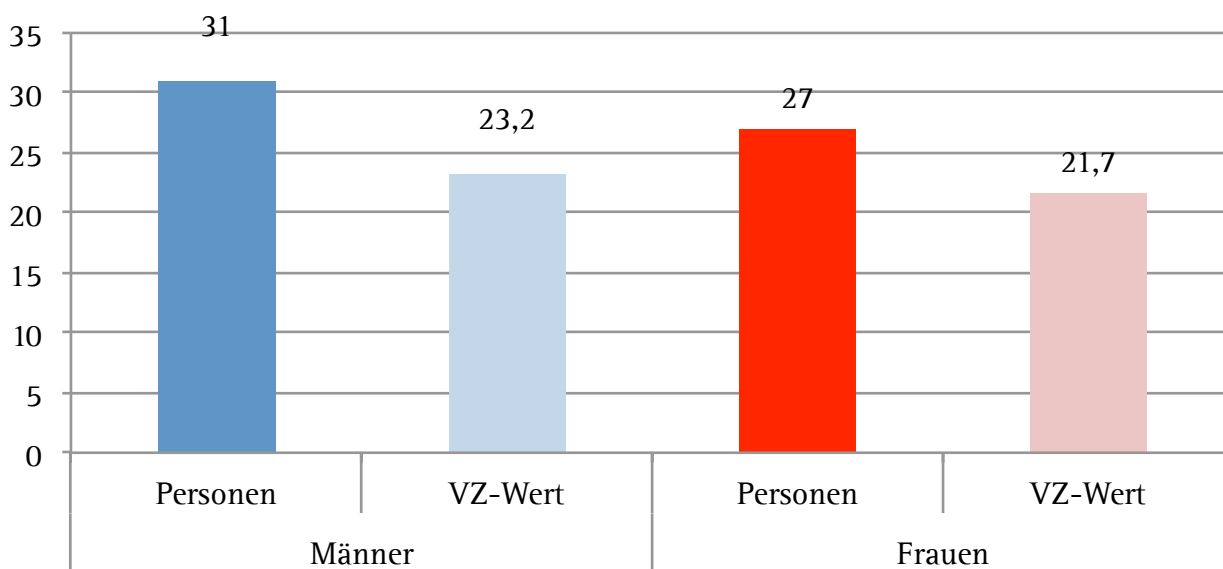
1. Erteilung von Ev. Religionsunterricht; darin sind enthalten:
 - zwischen 25,5 und 28 Wochenstunden Unterricht (je nach Schulform)
 - Vor- und Nachbereitung des Unterrichts; langfristige Unterrichtsplanung i.d.R. während der unterrichtsfreien Zeit
 - Klausurkonzeption und –korrektur in Sek-II-Kursen und Abiturskursen
 - Vertretungsverpflichtung im Rahmen nicht vergütungsfähiger Mehrarbeit (bis zu 1 Std./Monat)
 - Teilnahme an Elternsprechtagen, Schulfesten, Klassenfahrten...
 - i.d.R. Anwesenheitspflicht in der Schule in der letzten Sommerferienwoche
 - Teilnahme an den Schul- und Klassen- / Bildungsgangkonferenzen der Einsatzschule/n
 - Fortbildung i.d.R. in der unterrichtsfreien Zeit
2. Schulseelsorge / Beratung
3. tlw. Mitwirkung im kreiskirchlichen und/oder kommunalen Schulausschuss
4. tlw. 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. Religionslehrer/innen, 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

2.8 Öffentlichkeitsarbeit²

In den vergangenen acht Jahren ist die Öffentlichkeitsarbeit sowohl in den Kirchenkreisen als auch auf landeskirchlicher Ebene sukzessive ausgebaut und professionalisiert worden. Dabei sind – von einigen Ausnahmen abgesehen – Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst oder mit Auftrag, die die Aufgabe zum Teil mit fachlicher Zusatzqualifikation wahrgenommen haben, systematisch durch Journalistinnen und Journalisten bzw. durch PR- und Marketingfachleute ersetzt worden.

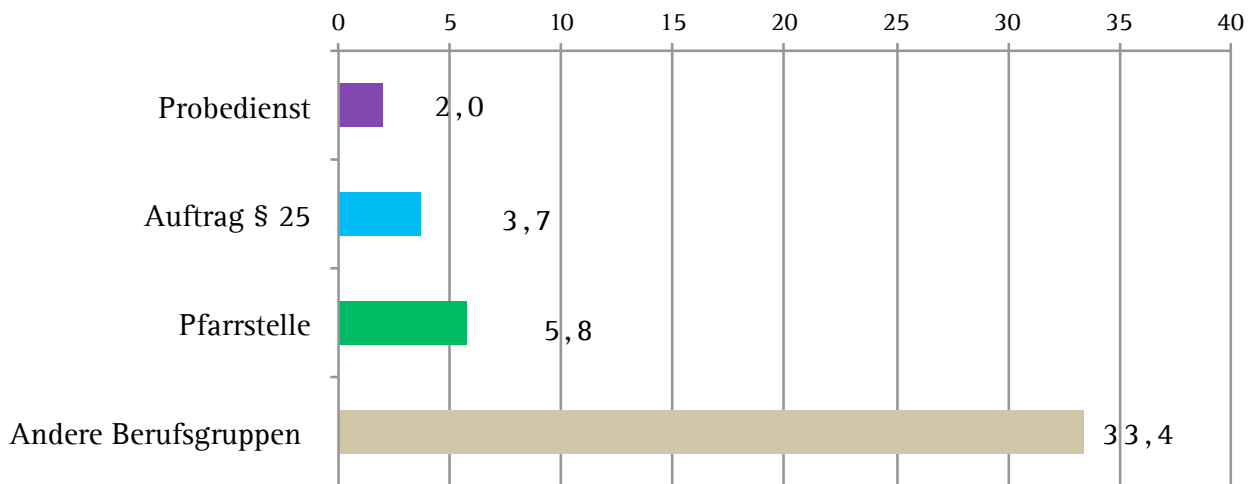
Das war im genannten Zeitraum bei 18 Wechseln insgesamt siebenmal der Fall. Zugleich wurden fünf zusätzliche Stellen geschaffen. Neun Wiederbesetzungen haben darüber hinaus zu einem Qualitätsschub geführt, sei es durch die höhere fachliche Qualifikation und Expertise der Mitarbeitenden, durch höheres Erfahrungspotential oder durch das Ende einer mehrjährigen Vakanz. So konnte einerseits die Leistungsfähigkeit des gesamten Arbeitsfeldes spürbar erhöht werden. Andererseits ist die Öffentlichkeitsarbeit durch die Stabilisierung der personellen Situation mit Blick auf Kontinuität aufgewertet worden. Beide Entwicklungen tragen den gewachsenen Anforderungen durch die Digitalisierung Rechnung und sind ausdrücklich zu begrüßen.

Abbildung 29: Gesamtzahl und Vollzeit-Kapazitäten der Beschäftigten in der Öffentlichkeitsarbeit



² In diesem Arbeitsgebiet arbeiten mittlerweile mehr Beschäftigte außerhalb des Pfarrdienstes (s. Text). Da aber weiterhin Pfarrerinnen und Pfarrer Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen, wird dieser Bereich noch in der Systematik des Pfarrdienstes dargestellt.

Abbildung 30: Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit



Zu den 59 Personen (Vollzeitkapazitäten: 43,9), die im Bereich Öffentlichkeitsarbeit tätig sind, gehören inzwischen nur noch 13 Pfarrerinnen und Pfarrer (22 %), davon fünf mit Auftrag (Vollzeit-Kapazität: 3,7), eine Pfarrerin im Probedienst (Vollzeit-Kapazität: 1,0) und sieben mit Pfarrstelle (Vollzeit-Kapazität: 4,75). Fünf Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber sowie drei Pfarrerinnen und Pfarrer mit Auftrag nehmen neben der Öffentlichkeitsarbeit Aufgaben in der Gemeinde, in der Berufsschule oder in anderen synodalen Arbeitsfeldern wahr.

Von den privatrechtlich angestellten Öffentlichkeitsreferentinnen und -referenten verfügen 91 Prozent über einen Hochschulabschluss (davon 59 Prozent mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss/ Universität).

Abbildung 31: In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (in Vollzeitkapazitäten)

Kirchenkreis	Probed.	Auftrag § 25	Pfarrst.	Andere Berufsgruppen	Summe	Gemeindegli. pro VZ-KP
Arnsberg			0,5		0,5	83.602
Bielefeld		1		1,2	2,2	43.780
Bochum				1	1	88.816
Dortmund				4,66	4,66	43.977
Gelsenkirchen/Wattenscheid	1			1	2	43.254
Gladbeck/Bottrop/Dorsten				0,5	0,5	119.418
Gütersloh				1,0	1,0	102.213
Hagen				1	1	70.065
Halle				0,5	0,5	92.054
Hamm			0,75		0,75	108.821
Hattingen-Witten				0,75	0,75	86.518
Herford					0	
Herne			0,5		0,5	132.374
Iserlohn		0,5		0,75	1,25	75.850
Lübbecke	1				1	62.091
Lüdenscheid-Plettenberg				1	1	83.100
Minden				0,5	0,5	153.136
Münster			0,5		0,5	212.146
Paderborn				1	1	80.255
Recklinghausen			0,5	0,2	0,7	147.857
Schwelm				0,5	0,5	81.886
Siegen				1	1	119.475
Soest				0,5	0,5	128.540
Steinfurt/Coesfeld/Borken				1	1	84.029
Tecklenburg				1	1	74.780
Unna				2,5	2,5	37.342
Vlotho		0,5			0,5	110.388
Wittgenstein				1	1	32.776

Nur in einem Kirchenkreis gibt es keine hauptamtlich Beschäftigten für Kommunikation. Dort wird ein Teil der anfallenden Aufgaben vom Synodalbeauftragten für Öffentlichkeitsarbeit wahrgenommen (Pfarrer), die Pressearbeit ist an eine Agentur ausgelagert und die Internetseite wird ehrenamtlich von einem Pfarrer gepflegt.

Die Öffentlichkeitsreferentinnen und -referenten in den Kirchenkreisen und auf landeskirchlicher Ebene sind zwischen 29 und 63 Jahren alt (Durchschnitt: 51,4 Jahre). In den kommenden fünf Jahren gehen neun Personen in den Ruhestand. Da der Markt angesichts zahlreicher synergetischer Umstrukturierungen in den Zeitungsverlagen voll von hochqualifizierten Fachkräften ist, können wir der mittelfristigen personellen Fluktuation gelassen entgegensehen. Falls nötig kann die Attraktivität durch kirchenkreisübergreifendes Zusammenlegen von Teilzeit- zu Vollzeitstellen erhöht werden.

Die Berufserfahrung der Mitarbeitenden in der Öffentlichkeitsarbeit liegt zwischen sieben Monaten und 28 Jahren (Durchschnitt: 15 Jahre). Die Vergütung bewegt sich zwischen EG9 und EG14 bei den Angestellten (Durchschnitt: EG 11) sowie zwischen A12 und A15 (Durchschnitt: A13) bei den Pfarrern und Kirchenbeamten. Das breite Spektrum signalisiert in beiden Segmenten einen Handlungsbedarf in Richtung Harmonisierung. Der Wunsch nach gerechter und vergleichbarer Vergütung bei vergleichbaren Tätigkeiten ist in den vergangenen Jahren häufiger artikuliert worden. Entsprechende Versuche waren bislang jedoch nicht von Erfolg gekrönt.

Im Vergleich der Kirchenkreise sind die Differenzen bei der Zahl der Gemeindeglieder pro Vollzeitstelle in der Öffentlichkeitsarbeit auffallend groß. Hier schwanken die Vergleichszahlen zwischen 32.776 und 212.146 Gemeindegliedern. Hier könnte künftig über Qualitätsstandards zur Orientierung bei Neubesetzungen nachgedacht werden.

3. Andere kirchliche Berufe

3.1 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

Diakone und Diakoninnen, Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

Das Arbeitsfeld der Gemeindepädagogik steht mit den anderen Arbeitsfeldern unserer Kirche im „gemeinsamen Dienst am Evangelium von Jesus Christus“, heißt es im EKD Text 118 - Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile.

„Dieser Dienst verbindet die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe mit den anderen Berufen in der Kirche.“ Christian Gretlein beschreibt die Kommunikation des Evangeliums in den Modi des Lernens und Lehrens, des Unterstützens und des gemeinschaftlichen gottesdienstlichen Feierns als Gesamtaufgabe der kirchlichen Beruflichkeiten. (EKD Texte 118, S 16)

Mit allen anderen kirchlichen Berufen im Auftrag verbunden, und mit ihrer zweifachen Fachlichkeit auf ihre beruflichen Herausforderungen vorbereitet, stehen Gemeindepädagoginnen wie Diakone sowohl für ihre zielgruppenorientierte sozialpädagogisch theologische Arbeit als auch für eine interprofessionelle Dienstgemeinschaft.

Damit sind die Herausforderungen in unseren kirchlichen Handlungsfeldern leistbar und fachlich gestaltbar. Kirche als Akteur im Sozialraum und in einer interkulturellen und interreligiösen Gesellschaft braucht diese Fachlichkeit nach innen und außen. Dazu der EKD Text 118: „Das spezifische Profil der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste in der Kirche und ihrer Diakonie liegt in der interprofessionell gestalteten Orientierung an Zielgruppen, die auf diesen Dienst im Bereich des Bildens und des Unterstützens sowie in der Gestaltung von Verkündigung und Feier besonders angewiesen sind. Diese Zielgruppen und zu bearbeitenden Arbeitsfelder sind im Zusammenhang mit dem kirchlichen und gesellschaftlichen Wandel immer wieder neu zu bestimmen. Dadurch waren in der Geschichte und Gegenwart diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige oft in innovativen kirchlichen oder diakonischen Arbeitsfeldern tätig. Innovation ist ein unverzichtbares Element diakonisch-gemeinde-pädagogischer Tätigkeit. Die Modi der Kommunikation des Evangeliums durch Lehren und Lernen und durch Hilfe zum Leben spielt in der beruflichen Tätigkeit der diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden eine besondere Rolle. Damit stellen sich aus dem beruflichen Tätigkeitsfeld heraus besondere Anforderungen an die Entwicklung einer Professionalität, die den spezifischen Bedarfen im Aufgabenfeld gerecht wird.“ (EKD-Texte 118, S. 19)

Im Berufsbild der Diakoninnen/Diakone und Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen ist diese Professionalität verankert.

Mit der VSBMO (Verkündigung Seelsorge Bildungsarbeit Mitarbeitenden Ordnung) wird die berufliche Qualität für die Ausbildung und den Dienst sichergestellt.

Gemeindepädagogischer Nachwuchs für die Verkündigungs-, Seelsorge- und Bildungsarbeit

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

- Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum (EvH – Bochum)
Die EvH Bochum hat z.Z. jährlich ca. 90 Studierende im Studiengang Gemeindepädagogik und ca. 1600 Studierende im Studiengang Soziale Arbeit. Fast alle Absolventinnen und Absolventen der Gemeindepädagogik beginnen ihren Dienst in unseren gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern Rheinland, Westfalen und Lippe.
Von den Studierenden der Sozialen Arbeit werden etliche gewonnen, die zunächst ins-

besondere in der offenen Kinder- und Jugendarbeit ihren Dienst beginnen und dann die gemeindepädagogische Qualifikation in der Ergänzungs- und Aufbauausbildung zum Gemeindepädagogen/zur Gemeindepädagogin anschließen. Diese Studierendengruppe ist eine interessante Zielgruppe für die EKvW Initiative „Bodenpersonal gesucht“. Zusätzlich zu den Grundausbildungen bietet die EvH die Masterstudiengänge „Management in sozialwirtschaftlichen und diakonischen Organisationen“ und „Soziale Inklusion: Gesundheit und Bildung“ an.

- Fachhochschule der Diakonie (FHdD) und Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde Bielefeld Bethel
Die FHdD hat in jedem Jahr ca. 110 Studierende in den Studiengängen Soziale Arbeit und Diakonik. Zusätzlich zu den Grundausbildungen bietet die FHdD Master-Studiengänge Personalmanagement und Organisationsentwicklung mit den Schwerpunkten Supervision oder Sozialmanagement für unser Arbeitsfeld an.
In der Ev. Bildungsstätte werden Diakone und Diakoninnen berufsbegleitend und in Zusammenarbeit mit der FHdD integriert ausgebildet.
- Die Stiftung Nazareth im Stiftungsverband der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel und die Stiftung Wittekindshof in Bad Oeynhausen bilden eigenständig und in Kooperation mit der Fachhochschule der Diakonie, das Martineum in Witten in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Bochum junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Diakonin und Diakon für das gemeindepädagogische Arbeitsfeld aus. In der Ausbildung arbeiten alle sehr intensiv mit den Diakonischen Gemeinschaften zusammen. Diese sind die Diakonische Gemeinschaft Nazareth in Bethel, die Schwestern- und Brüderschaft des Wittekindshofes und die Gemeinschaft der Ev. Diakoninnen und Diakone des Martineums e.V. in Witten.

Im vergangenen Jahr wurden dort insgesamt 32 Diakoninnen und Diakone durch die EKvW eingeseget – in diesem Jahr werden es 49 Eingesegete sein.

In den drei diakonischen Ausbildungen befinden sich derzeit insgesamt 190 angehende Diakoninnen und Diakone in Ausbildung.

Nicht alle dieser Absolventinnen und Absolventen gehen nach der Ausbildung in gemeindepädagogische Arbeitsfelder (Ausnahme Martineum). Einige gehen auch und vor allem zu Trägern der Diakonie – also unserer Kirche in der Struktur der Wohlfahrtspflege.

Neben der Ausbildung der Diakoninnen und Diakone stehen die Gemeinschaften für die Pflege eines professionellen Selbstverständnisses von Diakoninnen und Diakonen. Dazu zählt die Zugehörigkeit zu einer diakonischen Gemeinschaft. Dort erfahren sie Begegnungen, Austausch und Förderung ihres Dienstes.

Nicht nur in der VSBMO sondern auch im Diakonengesetz ist die Doppelqualifikation geregelt. Dort werden der Begriff, die Ausbildung und der Dienst im Rahmen des Kirchenrechtes verankert. Unsere Kirchenordnung beschreibt den Dienst der Diakoninnen und Diakone in Artikel 46. Dort heißt es: „Sie nehmen den diakonischen Auftrag in Sozial- und Bildungsarbeit, in pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten sowie in Verkündigung, Seelsorge und Beratung wahr“.

Nach dem Diakonengesetz ist die Mitgliedschaft in einer diakonischen Gemeinschaft für Diakoninnen und Diakone nicht vorgeschrieben. Diakoninnen und Diakone sind dennoch zum sehr großen Teil Mitglieder einer der drei Gemeinschaften.

Mehr als 1.200 Diakoninnen und Diakone arbeiten z.Z. im aktiven Dienst von Kirche und Diakonie in Kirchengemeinden, Bildungseinrichtungen, Beratungsdiensten, Krankenhäusern, Einrichtungen der Behindertenhilfe oder Psychiatrie und an vielen anderen Stellen. Werden

die Mitglieder der Gemeinschaften hinzugezählt (dies sind die Ruheständler und Partner von Diakoninnen und Diakonen) lässt sich sagen : „Wir sind mehr als 2.500 Engagierte in Kirche, Diakonie und Gesellschaft.“

Diakoninnen und Diakone, die nicht zu einer der Gemeinschaften gehören, werden in den Strukturen der Landeskirche begleitet und eingebunden.

(Siehe dazu: Wir sind mehr als Tausend – Diakoninnen und Diakone in Westfalen, Bielefeld 2015)

Die EKvW hält Verbindung zu den Gemeinschaften, ihren Ausbildungsstätten und weiteren Ausbildungsstätten und ist über den Dezernenten und den Beauftragten für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, im Kontakt. Beratung der Curricula und Ausbildungsgänge mit den Trägern sind ebenso Bestandteil dieser Kontaktarbeit wie Beratung und Gespräche mit den Studierenden. Der Dezernent ist z.T. Mitglied bzw. Vorsitzender der Prüfungskommission und an der Einsegnung beteiligt.

Berufsbeginn als Diakonin und Gemeindepädagoge

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

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

Abbildung 32: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen Übersicht

	Zahl	%	PK Vollzeit	Vollzeit %	Teildienst- quote	Durch- schnittsalter	bis 29	30- 39	40- 49	50- 67
Frauen	281	49,8%	135	36,7%	2,08	43,9	49	57	74	101
Männer	283	50,2%	233	63,3%	1,21	49	15	49	67	152
Gesamt	564		368		1,53	46,4	64	106	141	253

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO und Personalplanung

Da Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der Regel bei Kirchengemeinden und Kirchenkreisen angestellt sind, können von der Landeskirche keine direkten Maßnahmen zur Personalplanung und – Entwicklung vorgenommen werden, wie dieses in einigen anderen Landeskirchen der Fall ist.

Was kann die Landeskirche tun?

Unsere Landeskirche hat im Rahmen der Kirchenordnung, der VSBMO und des Diakonengesetzes einen rechtlichen Rahmen zur Anstellung und Ausbildung vorgegeben und mit Empfehlungen in diesem und dem letzten Personalbericht Richtungen angezeigt, in denen auf den jeweiligen Anstellungsebenen geplant und gehandelt werden kann.(siehe Fazit).

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es und wo sind die Stellen angesiedelt?

Zur Zeit sind 564 Personen auf Grundlage der VSBMO in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Ämtern und Werken unserer Landeskirchen beschäftigt. Die Zahlen haben sich in den letzten

Jahren nicht gravierend verändert.

Die Zahlen aus Abb. 28 lassen sich noch wie folgt splitten:

- 65 % der Beschäftigten arbeitet in Vollzeitanstellung mit 39 Wochen-Std.
- 7 % der Beschäftigten arbeitet in Teilzeitanstellung mit 30 – 38 Wochen-Std.
- 23 % der Beschäftigten arbeitet in Teilzeitanstellung mit 19,5 – 29 Wochen-Std.
- 5 % der Beschäftigten arbeitet in Teilzeitanstellung unter 19,5 Wochen-Std.

Von den 564 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 45 % eine Anstellung in der Gemeinde, 39% auf Kirchenkreisebene und 16 % bei Ämtern, Werken und Verbänden.

Welche Voraussetzungen für die Anstellung gibt es?

Wer im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld eingestellt werden soll, muss wie oben schon beschrieben eine doppelte Qualifikation als Anstellungsvoraussetzungen nachweisen:

- staatlich anerkannte Qualifikation in einem Sozialberuf möglichst auf Fachhochschul-/Hochschulebene mindestens auf Fachschulebene
- und eine anerkannte kirchlich-theologische Qualifikation

Über Ausnahmeregelungen können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem der oben genannten Abschlüsse befristet angestellt werden:

- Absolventinnen seminaristischer / missionarischer Ausbildungsstätten ohne staatlich anerkannte Qualifikation, soweit sie ihre Ausbildung an einer von der EKvW anerkannten Ausbildungsstätte erworben haben
- Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen ohne theologische Qualifikation

Um die Anstellungsfähigkeit in den letzten beiden Fällen zu erhalten, bedürfen sie der berufsbegleitenden Ergänzungs- bzw. Zusatzausbildung in den ersten drei Jahren ihrer Anstellung.

Alle Anstellungen unterliegen der Genehmigung des Landeskirchenamtes. Das Landeskirchenamt berät die Anstellungsträger in allen dazu auftretenden Fragen.

Wie kann das gemeindepädagogische Arbeitsfeld beschrieben werden?

Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (oder analog dazu: bilden, unterstützen verkündigen, siehe EKD Text 118, Seite 38 ff) in informellen und formalen Kontexten ist ein Markenzeichen gemeindepädagogischen Arbeitens.

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

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

Bildungsarbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen, z.B. Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher, Erwachsenenbildungsarbeit, 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.

Aus diesen Erfahrungen und Handlungsfeldern werden seit letztem Jahr in Pilotprojekten die Zusammenarbeit von Gemeindepädagogen und Diakoninnen mit Pfarrerinnen und Pfarrern in Interprofessionellen Teams neu entwickelt. Dadurch entsteht nicht nur eine breiter aufgestellte

gemeindepädagogische Arbeit in Kirchengemeinden sondern auch ein neuer Personalmix, in dem jede Berufsgruppe ihre Fachlichkeit zur Stärkung der Aufgabenerfüllung und der Dienstgemeinschaft einbringt, wie sie in Barmen IV beschrieben ist.

Männer und Frauen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld und der demographischer Faktor

Die Anzahl von Frauen und Männer 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 74 Prozent der VSBMO Mitarbeitenden tätig sind, ist dieses von besonderer Bedeutung.

Abbildung 33: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)

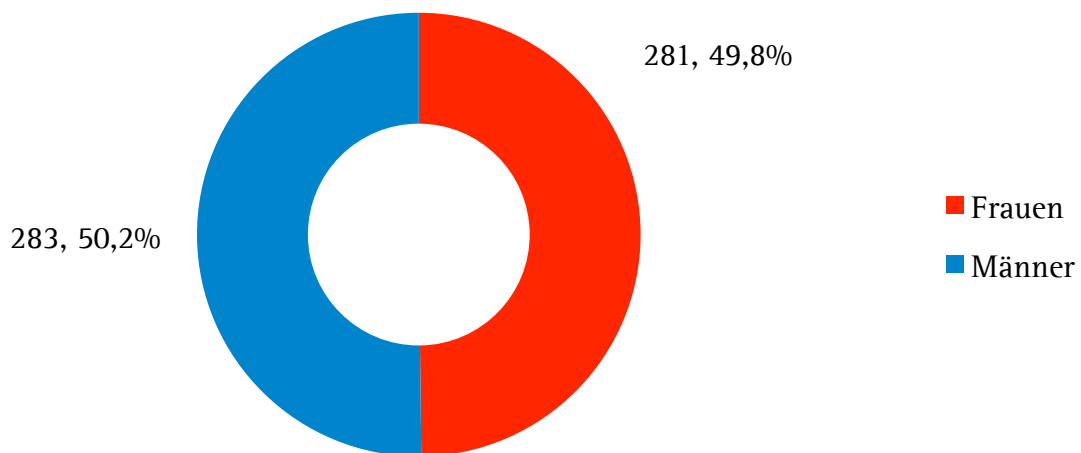


Abbildung 34: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)

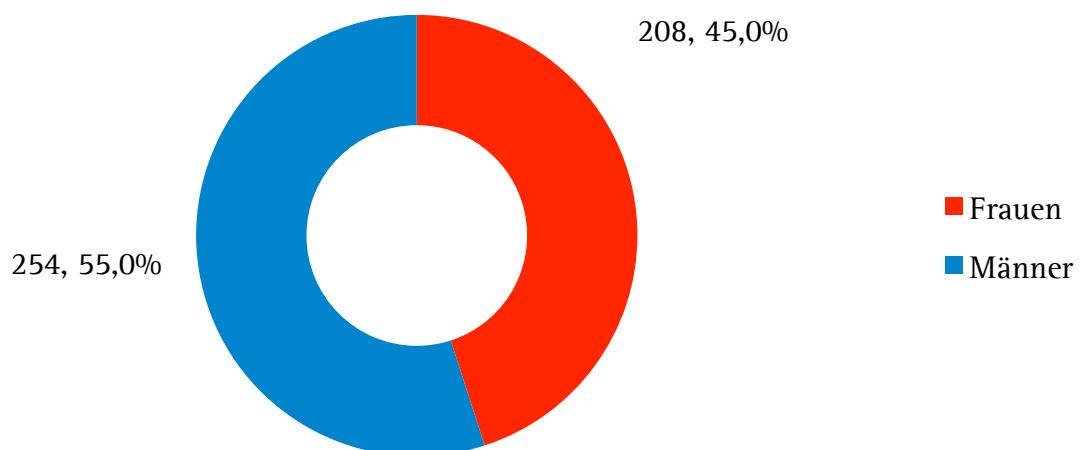
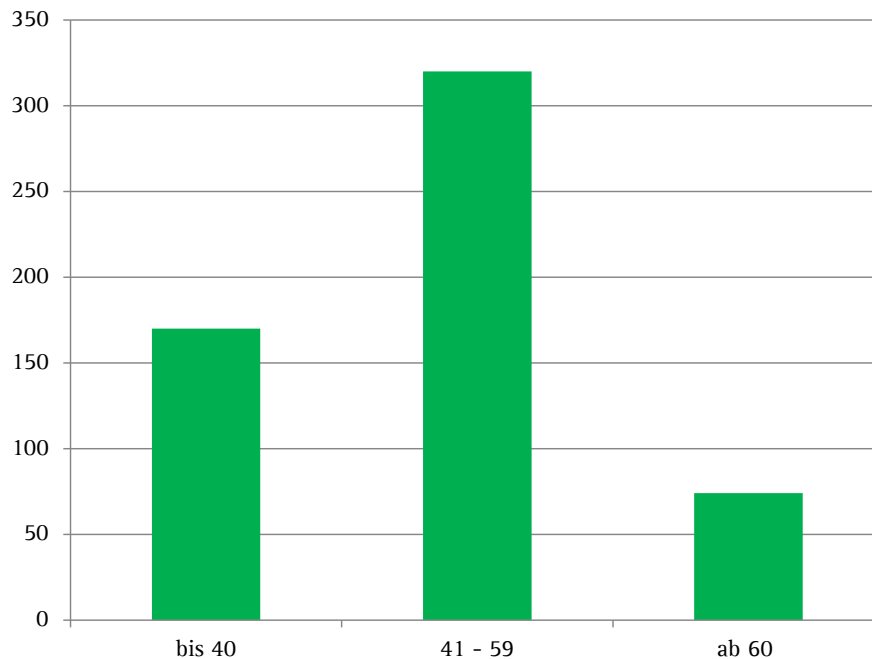


Abbildung 35: Altersverteilung der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen



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

Das heißt: Nicht nur im Pfarrdienst sondern auch im Dienst als Gemeindepädagogin und Diakon ist die Verweildauer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Westfalen langfristig und konstant.

Auch die nicht geringe Zahl der Diakoninnen und Gemeindepädagogen in der Altersgruppe bis 40 Jahre zeigt die grundsätzliche Attraktivität des Berufes und die hohe Identifikation mit diesem kirchlichen Amt.

Bezogen auf alle Altersgruppen ist offensichtlich, dass die demographische Stabilität innerhalb der Berufsgruppe noch stabil ist. Darin liegt eine besondere Chance für die Entwicklung von Teams und Dienstgemeinschaften in unserer Kirche, wie sie mit den Pilotprojekten derzeit erprobt werden.

Diese Beobachtungen lassen mindestens fünf 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 Ausbildung von Diakoninnen und Gemeindepädagogen ist gut entwickelt und aufgestellt. Darin bietet die EKvW jungen Menschen, die an diesen kirchlich unterstützten Berufen interessiert sind, gute Ausbildungsmöglichkeiten. Gleichzeitig setzt sie damit eigene Akzente gegen einen kirchlichen Fachkräftemangel.
3. Die geleistete Arbeit der Mitarbeitenden ist allgemein anerkannt und wird zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages auf unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche benötigt.
4. Die Anstellung nach VSBMO ist für die Mitarbeitenden auch über eine lange Berufszeit hin attraktiv und gefragt. Die Erweiterung gemeindepädagogischer Handlungsfelder wird dieses noch verstärken.
5. Die Steigerung der Attraktivität in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in unserer Kirche wird durch Rahmenbedingungen für verlässliche Anstellungen gefördert. Dazu

zählen sowohl Klarheit in den Arbeitsaufträgen, qualifiziertes leitendes Personal, unbefristete Anstellungen, ausreichende Vollzeitstellen als auch Teamarbeit in Interprofessionellen Teams.

Alle fünf 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 allen 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 unterschiedliche Anstellungsebenen und Rahmenbedingungen

Personalplanung dient der Entwicklung von Arbeitsfeldern ebenso wie der fachlichen und berufsbiographischen Entwicklung der Mitarbeitenden und ermöglicht gleichzeitig bessere Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation mit den unterschiedlichen Beschäftigten in unserer Kirche. Dafür sind geeignete Rahmenbedingungen erforderlich.

Da die Landeskirche bei Anstellungen in Kirchenkreisen und Gemeinden keine direkte Personalverantwortung trägt, kann sie keine Maßnahmen vorgeben, die die Personalplanung unterstützen. Geeignete Maßnahmen wären

- planbare Größenordnungen der Anstellung,
- Konzepte für Teamarbeit
- mittel- und langfristige Finanzplanung für die gemeindepädagogischen Arbeitsfelder

Fazit:

- Planbare Größenordnungen (mehrere Gemeinden, Kooperationen, Kirchenkreis, Gestaltungsraum) für attraktive Stellenrahmen (ausreichend unbefristete und Vollzeitstellen): Personalplanung und Personalentwicklung kann erst dann gelingen, wenn genügend Mitarbeitende zusammen und in einer klaren Struktur tätig werden können. In einigen Kirchenkreisen stellen die derzeitigen Anstellungsebenen eine Hürde für Personalentwicklung und Planung dar.
- Konzepte für Zusammenarbeit und Förderung von Teamarbeit: 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 Leitungsverantwortung, Dienstanweisungen und in Organigramme ein, die beschreiben, welche Verbindungen in der Organisation, der Gemeinde, dem Kooperationsraum bestehen und wie die Zusammenarbeit verabredet 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 staatlichen Zuschüsse für gemeindepädagogische Arbeitsfelder müssen aufeinander bezogen und miteinander von den dafür Verantwortlichen geplant werden um gelingende Arbeit zu ermöglichen. Sowohl die Finanzen als auch der Personaleinsatz dient dem Auftrag und den Menschen in unserer Kirche und unserer Gesellschaft.
- Werbung/Gewinnung und Unterstützung der Ausbildung von gemeindepädagogischen und theologischen Fachkräften.

Die Werbung für unser zukünftiges Bodenpersonal kann durch Personaleinsatz gefördert werden. Konzepte aus anderen Landeskirchen werden angefragt und für die EKvW geprüft.

Ziel:

Die Finanzierung der Ausbildungen für das gemeindepädagogische Arbeitsfeld ist bedarfsgerecht bezogen auf die zukünftig benötigten Gemeindepädagogen und Diakoninnen ausgerichtet.

3.2 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen

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. Sie sind Teil der Arbeit der Kirchengemeinden in evangelischer Ausrichtung i. S. d. Artikel 191 Satz 5 KO (vgl. § 1 der Richtlinie für Tageseinrichtungen für Kinder).

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.

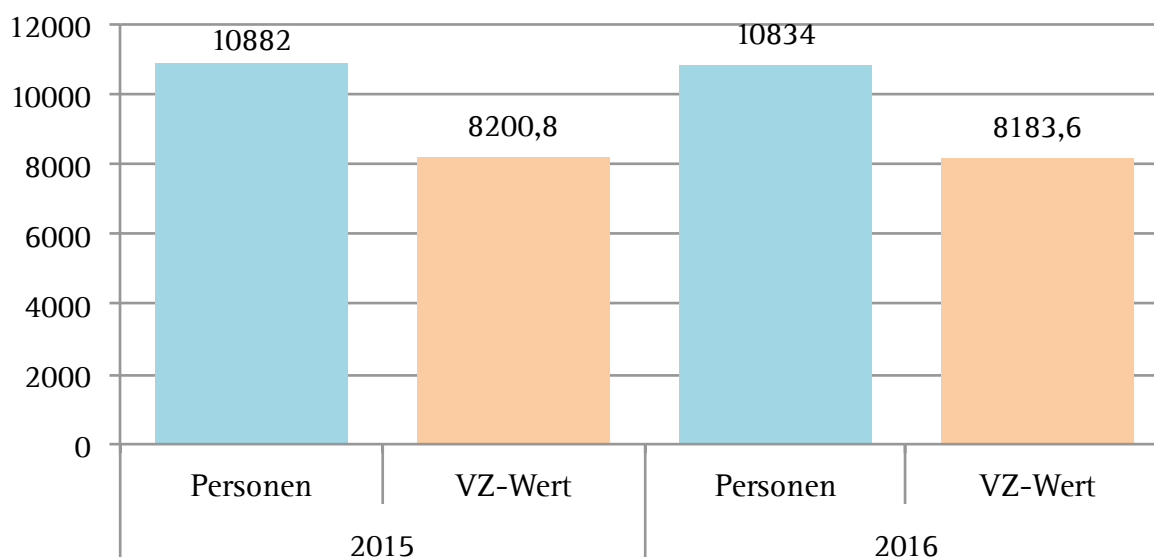
Zu den Mitarbeitenden in Kindertageseinrichtungen zählen neben dem pädagogischen Personal Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte, Mitarbeitende zur Pflege der Außenanlagen sowie in einigen Einrichtungen auch Hausmeisterinnen und Hausmeister.

Zum pädagogischen Personal gehören neben der zahlenmäßig größten Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher auch Bachelorabsolventen und -absolventinnen von Elementarpädagogikstudiengängen und Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger.

Die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Intensität der pädagogischen Betreuung (Fachkraft, Ergänzungskraft) richten sich nach den Vorgaben des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiZ) und der örtlichen Jugendhilfeplanung, womit auch die finanzielle Ausstattung verbunden ist. Da hierdurch keine auskömmliche Finanzierung mehr möglich ist, bedarf es dringend politischer Änderungen, um den existentiellen Druck von den Trägern zu nehmen.

Grundlage für das Angebot ist die Betriebserlaubnis gem. § 45 SGB VIII und die Bedarfsfeststellung auf der Grundlage der örtlichen Jugendhilfeplanung.

Abbildung 36: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



In der EKvW finden sich differenzierte Organisationsformen der Trägerschaft. Sie reichen von einzelnen Kirchengemeinden über Verbände, die größtenteils von Kirchenkreisen und teilweise durch Zusammenschlüsse von Kirchengemeinden getragen werden, bis hin zu vereinzelt rechtlich selbständigen Vereinen. Auch bezüglich der Organisationsgröße und der konzeptionellen Ausrichtung bieten die Kindergärten auf dem Gebiet der Landeskirche ein breites, vielfaches Bild von zum Beispiel Bewegungs-, Sprach- und Integrations-/Inklusionskitas, die besondere Schwerpunkte pädagogischer Arbeit betonen. Auch die Anzahl von Familienzentren wird ausgebaut. Sie stellen ein niedrigschwelliges Beratungsangebot dar, das Familien in besonderer Weise unterstützt, Erziehungskompetenz fördert und somit ein Netzwerk an Informationen und Hilfe anbietet.

Diese Aufgabenvielfalt zeigt die besondere Bedeutung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags, den Kindertageseinrichtungen in unserer Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten verstärkt erhalten haben. Die individuellen Lebenslagen der Kinder sollen Berücksichtigung finden, die Eigenaktivitäten gefördert und mehr Chancengleichheit gewährleistet werden. Somit nimmt die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte an Beobachtungs- und Dokumentationsaufgaben einen großen Raum ein. Eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher ist hierfür obligatorisch.

Um den Anforderungen durch die fachlichen, religionspädagogischen, gesetzlichen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen sowie den elterlichen Erwartungen angemessen Rechnung zu tragen, wird in vielen Kindertageseinrichtungen ein einrichtungsbezogenes evangelisch geprägtes Qualitätsmanagementsystem etabliert. Das Gütesiegel der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V., BETA, haben bereits 345 Kindertageseinrichtungen auf dem Gebiet unserer Landeskirche erlangt. Weitere 170 Einrichtungen bereiten sich auf die Zertifizierung vor.

Neben der brisanten finanziellen Situation führt der zunehmende Fachkräftemangel zu Schwierigkeiten bei der Personalbesetzung. Daher gewinnen neben der klassischen Ausbildung in Vollzeitform an einer Fachschule für Sozialpädagogik mit dreijähriger Dauer, berufsbegleitende Formate und praxisintegrierte Ausbildungsmöglichkeiten an Bedeutung.

Der Evangelische Fachverband der Tageseinrichtungen für Kinder in Westfalen und Lippe, evta., vertritt die Interessen der Träger und Kindertageseinrichtungen gemeinsam mit den anderen Akteuren der Evangelischen Seite gegenüber der Politik auf Landes- und Bundesebene.

Zu seinen Aufgaben gehört in besonderem Maße die Information, Beratung und Begleitung der Träger und Einrichtungen sowie die Mitgestaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der Trägerinteressen in Bezug auf die Verbesserung der pädagogischen und der finanziellen Ausgestaltung. Dabei ist er vertreten in verschiedenen Fachgremien und leistet Netzwerkarbeit zu den verschiedenen Wohlfahrtsverbänden.

Organisatorisch ist der Fachverband eingegliedert in das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. (DW RWL e. V.).

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.

In der Präambel des westfälischen Kirchenmusikgesetzes wird die zentrale Rolle der Kirchenmusik betont: „Die Kirchenmusik hat den Auftrag, bei der Verkündigung des Evangeliums, beim Gotteslob und beim gemeinsamen Gebet in Bitte, Klage und Dank mitzuwirken.² Sie ist ein wesentliches Element des Lebens der Kirche und ihrer Gemeinden.³ Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nehmen diesen Auftrag wahr, indem sie musikalische Gaben und Kräfte in den Gemeinden wecken und fördern sowie in Gottesdiensten, kirchenmusikalischen und anderen Veranstaltungen alte und neue geistliche Musik zum Klingen bringen.⁴ Zur Wahrnehmung dieses Auftrags werden geeignete Frauen und Männer, die durch Ausbildung darauf vorbereitet sind, beruflich oder ehrenamtlich in den kirchenmusikalischen Dienst berufen.“ So bildet die EKvW interessierte Menschen für den haupt- und ehrenamtlichen oder nebenberuflichen Dienst aus. Zur Stärkung der regionalen D- und C-Ausbildung sind die bestehenden Ordnungen überarbeitet worden; die neuen Angebote sollen 2018 an den Start gehen. Die Studienangebote der Hochschule für Kirchenmusik Herford / Witten zielen vor allem auf die Ausbildung professioneller Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (Bachelor-Diplom, früher „B-Examen“, und Master-Diplom, früher „A-Examen“) in der klassischen und der populären Kirchenmusik.

Im Blick auf die Zahl der C-Stellen (i. d. R. Orgelspiel, Chorleitung, seltener Posaunenchor- oder Kinderchorleitung etc.) in allen Kirchenkreisen konnte gegenüber der erstmaligen Zählung im Vorjahr festgestellt werden, dass eine Reihe von Personen hinzuzurechnen, aber nur schwer zu erfassen sind, die mit sehr geringer Stundenzahl und unregelmäßig kirchenmusikalisch tätig ist. 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.

So wird immer deutlicher: Die weit überwiegende Mehrzahl von Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen sind im C-/D-Bereich tätig, wobei eine große Spannbreite 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 in der Kirchenmusik auf allen Ebenen gut.

Abbildung 37: Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt

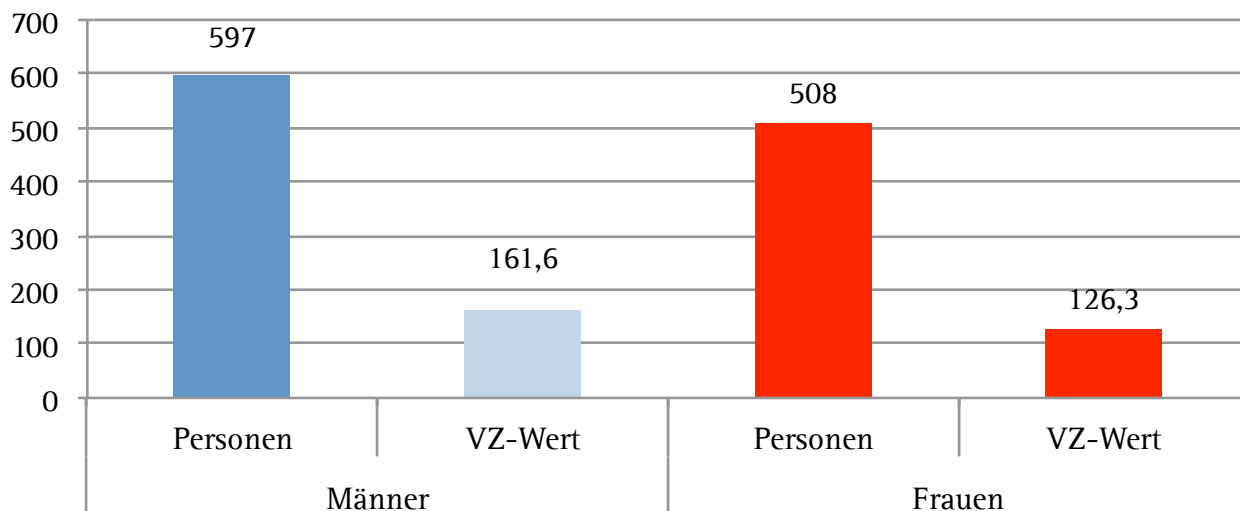
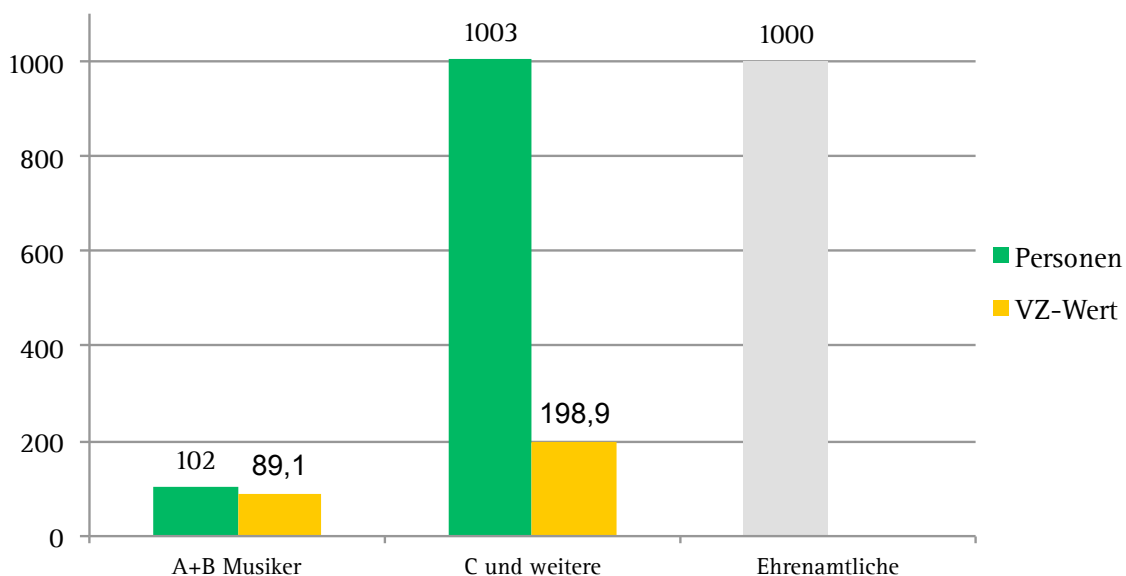
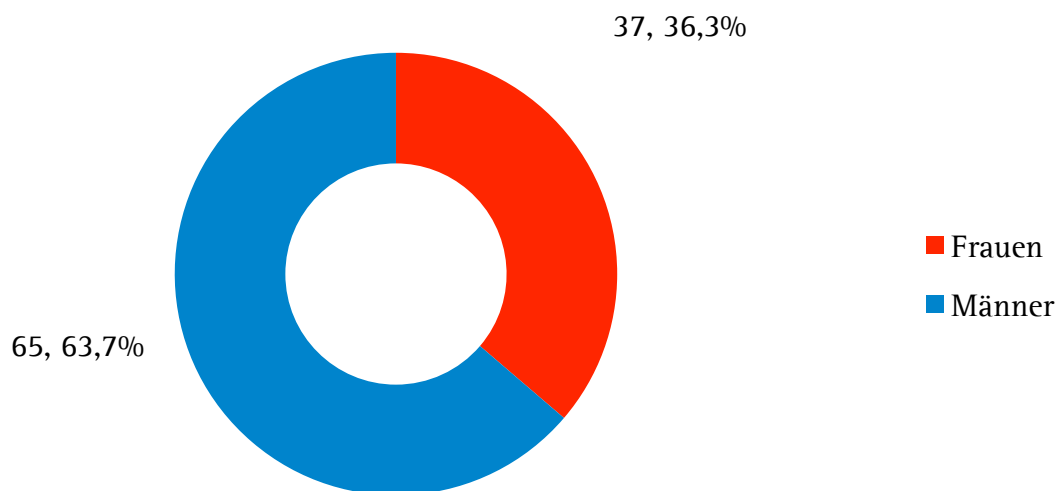


Abbildung 38: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und musikern/ Ehrenamtliche



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 39: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht 2017 (Personen)



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 von derzeit geschätzt ca. 60 % der Studierenden im BA-/MA-Bereich hier absehbar zu einer ausgeglicheneren Verteilung führen.

Abbildung 40: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker mit Altersstruktur 2017

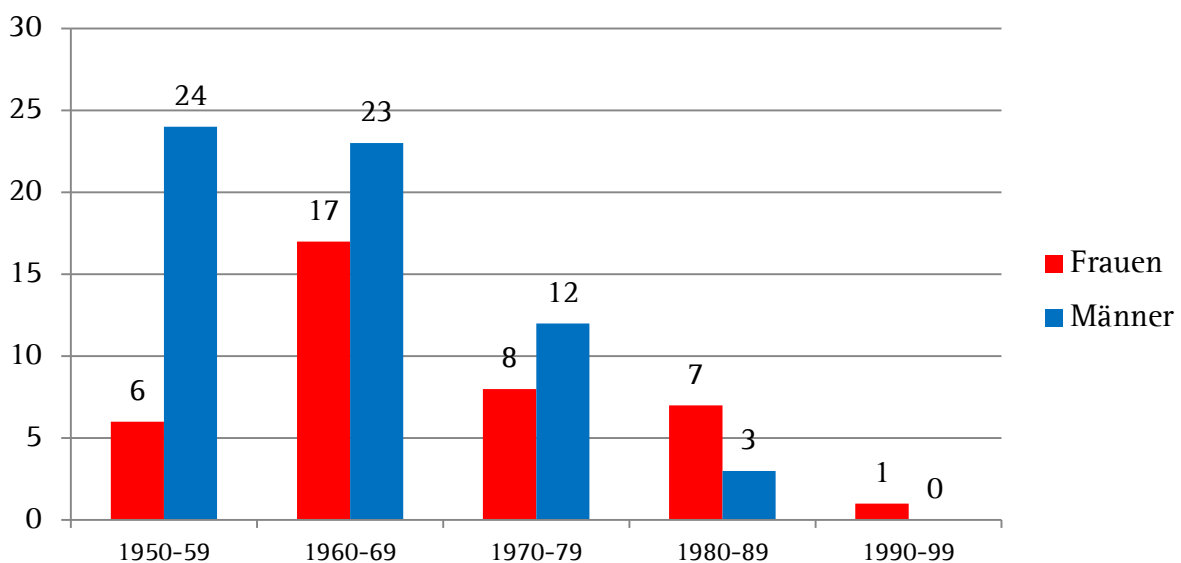


Abbildung 41: Eintritte in den Ruhestand von A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musikern 2017 bis 2045

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	18	14	22	16	8	7	4	2

* 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 nicht nur kirchenrechtlich möglich, sondern wird auch immer wieder wahrgenommen.

Abbildung 42: A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern

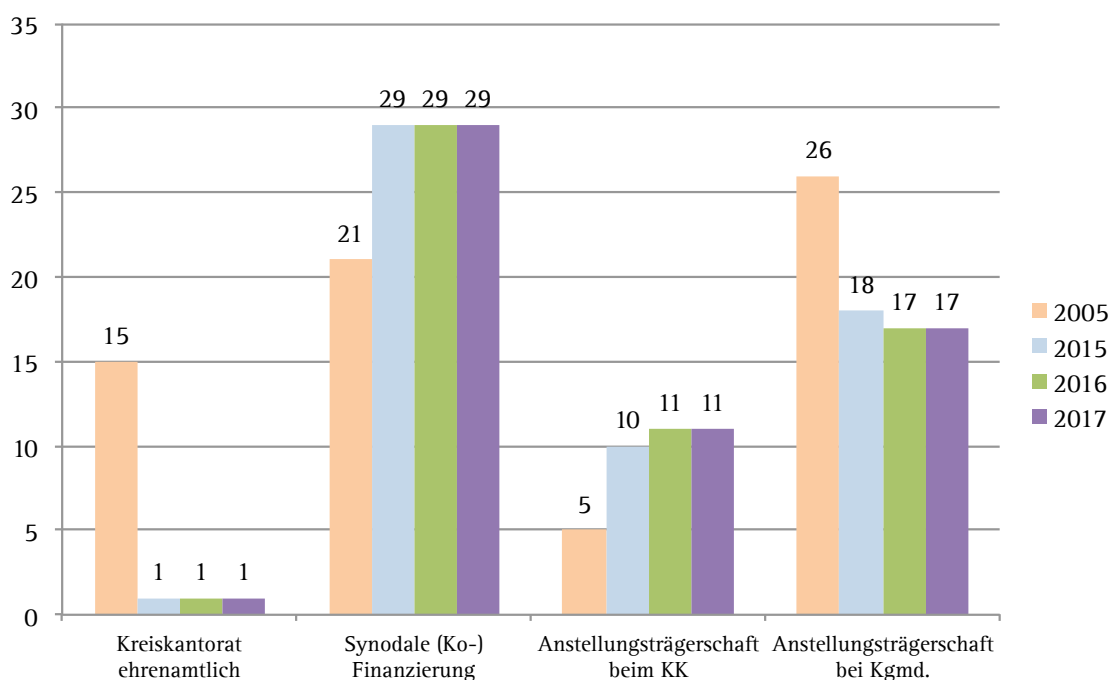
Kirchenkreis	A-/B-Vollzeit-KP	Gemeindegli. pro A/B-Stelle	Veränd. 2016-17
Anhalt	9,6	3595	
Mitteldeutschland	144,4	5176	
Halle	4,4	10461	
EKD	1632,3	13645	
Ev. Kirche im Rheinland	175,0	15026	
Iserlohn	5,9	16207	0,4
Lippische Landeskirche	10,1	16.534	
Bielefeld	5,5	17385	-1
Paderborn	4,3	18664	
Tecklenburg	4,0	18695	
Gütersloh	5,4	19105	
Unna	3,9	19348	
Vlotho	2,8	20071	
Schwelm	1,9	21549	
Minden	3,4	22520	
Lübbecke	2,8	22579	
Gelsenkirchen und Wattenscheid	3,8	23069	
EKvW	89,1	25027	-0,6
Dortmund	7,8	26409	
Herford	4,0	28880	
Hamm	2,6	31757	
Soest	2,0	32135	
Evangelische Kirche der Pfalz	17,0	31.418	
Herne	2,0	33094	
Lüdenscheid-Plettenberg	2,5	33240	
Reformierte Kirche	5,0	35401	
Bochum	2,5	35526	
Steinfurt-Coesfeld-Borken	2,3	37346	
Hattingen-Witten	1,7	39327	
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	1,5	39806	
Arnsberg	1,0	41801	
Hagen	1,7	42208	
Recklinghausen	2,4	43125	
Münster	2,0	53037	
Siegen	2,0	59738	
Wittgenstein	0	-	0,5-Stelle einger., noch nicht besetzt
LPW / Kantorin IAFW / Beauftr. Populärmusik / LKMD	3,5		

Die Zahl der A-/B-Kirchenmusikstellen hat sich in den letzten Jahren innerhalb der EKvW jährlich durchschnittlich um ca. 1 % reduziert; im Vergleich von 2016 zu 2017 ist der Rückgang mit -0,5 % etwas unterdurchschnittlich.

Mit dem Verhältnis von einer A-/B-Kirchenmusikstelle pro ca. 25.000 Gemeindegliedern liegt die EKvW im Vergleich mit den anderen Gliedkirchen der EKD seit langem am Ende der Skala. Vergleichszahlen machen deutlich, dass nur drei Landeskirchen eine schlechtere Durchschnittsquote als die EKvW haben, alle anderen Landeskirchen vergleichbarer Größe schneiden besser ab. Dabei gibt es innerhalb der EKvW und ihrer Kirchenkreise klar erkennbare regionale Unterschiede. Nur ein westfälischer Kirchenkreis liegt jedoch über dem EKD-weiten Durchschnitt.

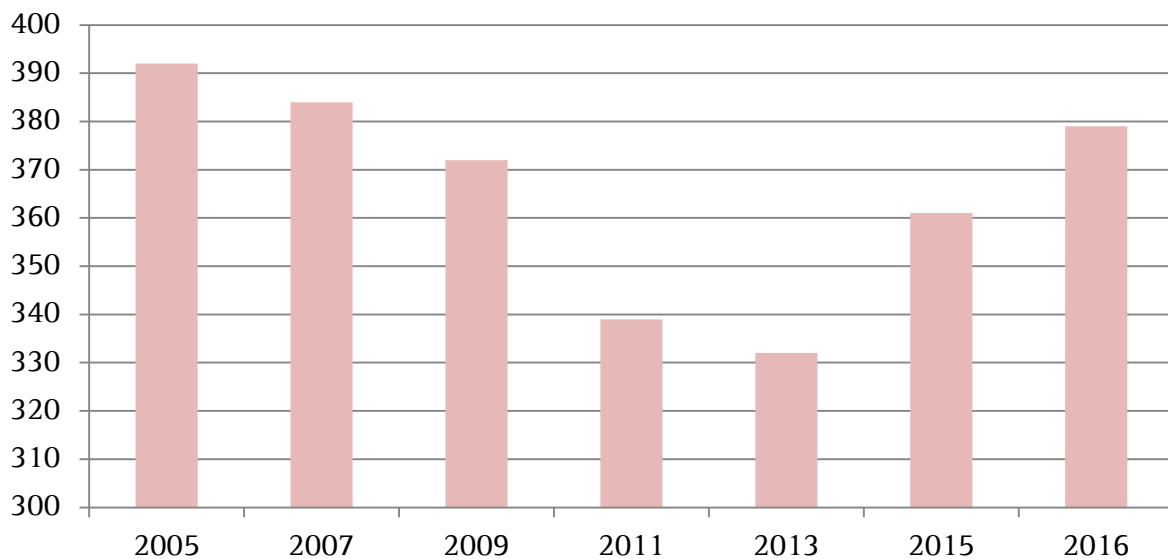
Die Bedeutung, die die Kirchenmusik sowohl zahlenmäßig als auch inhaltlich für die Kirche hat, zeigt sich auch an folgenden Zahlen: Mit 404.000 Teilnehmenden in etwa 3.750 Veranstaltungen liegen kirchenmusikalische Veranstaltungen weit vor allen anderen Veranstaltungen und Seminaren der Kirchengemeinden in der EKvW. Zwischen 2011 und 2015 stieg die Teilnehmendenzahl um 7,8 % und die Zahl der Teilnehmer/innen pro Veranstaltung um 6,7 %. 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 43: 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; seit 2015 hat sich diese Zahl stabilisiert. 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.

Abbildung 44: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD in den Jahren 2005 bis 2016



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: Die Zahl der BA-/MA-Studierenden (vormals B-/A-Studierende) steigt seit 2013 wieder leicht an. Um diesen Trend zu stabilisieren, ist weitere Werbung für die Kirchenmusik in Studium und Beruf nötig.

Im Blick auf die Motivation zum Studium liegt eine Schlüsselfunktion bei amtierenden Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern und ihrer Berufszufriedenheit. Diesbezüglich ist zu erwarten, dass die im Jahr 2016 erfolgten Anpassungen des Entgeltgruppenplans hilfreich sein werden.

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 45: Küsterinnen und Küster

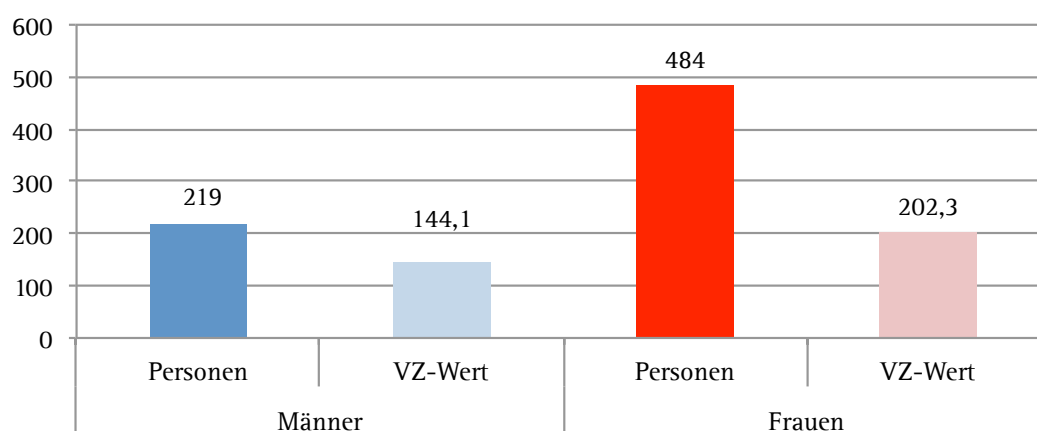
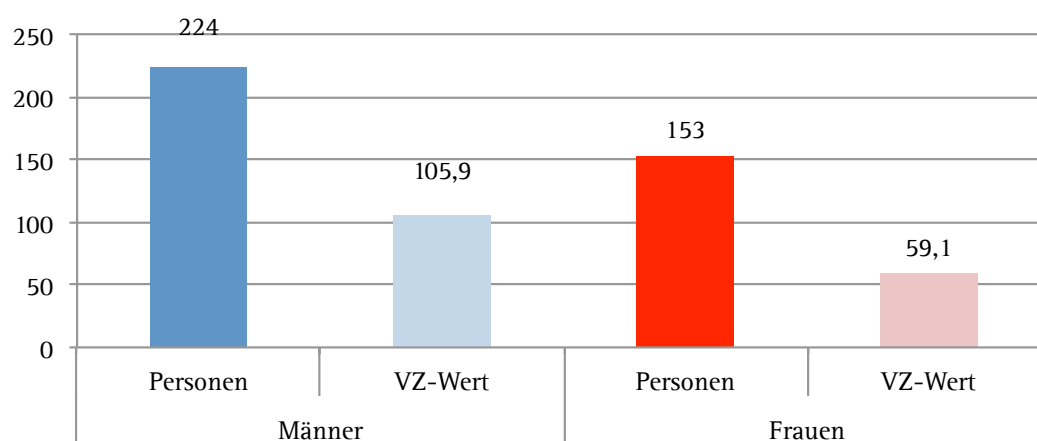


Abbildung 46: Hausmeisterinnen und Hausmeister



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 wie 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 Pfarrerrinnen 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. Angesichts der Aussage vieler Pfarrerrinnen und Pfarrer, die sich vor allem eine stärkere Entlastung in Verwaltungsaufgaben wünschen, erscheint dieser Wert kritisch zu hinterfragen. Vor diesem Hintergrund ist möglicherweise auch die Ausstattung der Kreiskirchenämter im Blick auf ihre Möglichkeiten, die Arbeit in den Kirchengemeinden angemessen zu unterstützen, zu bedenken.

Abbildung 47: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung:
Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht

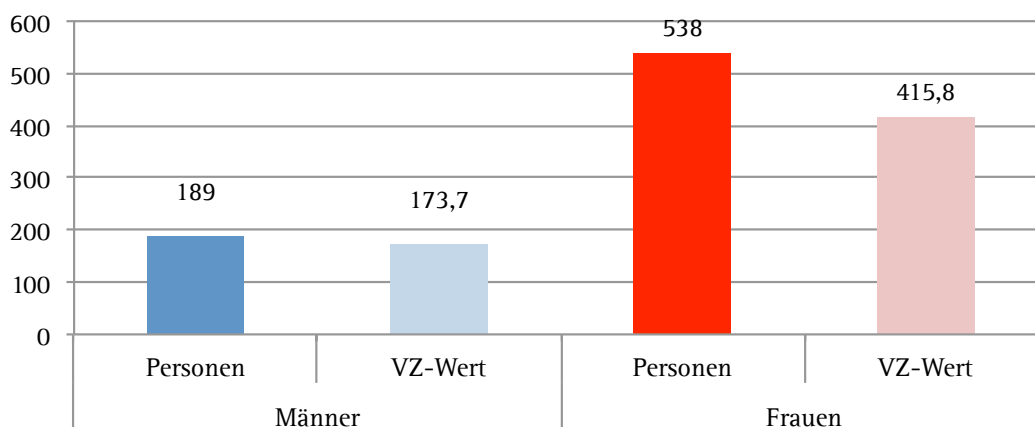
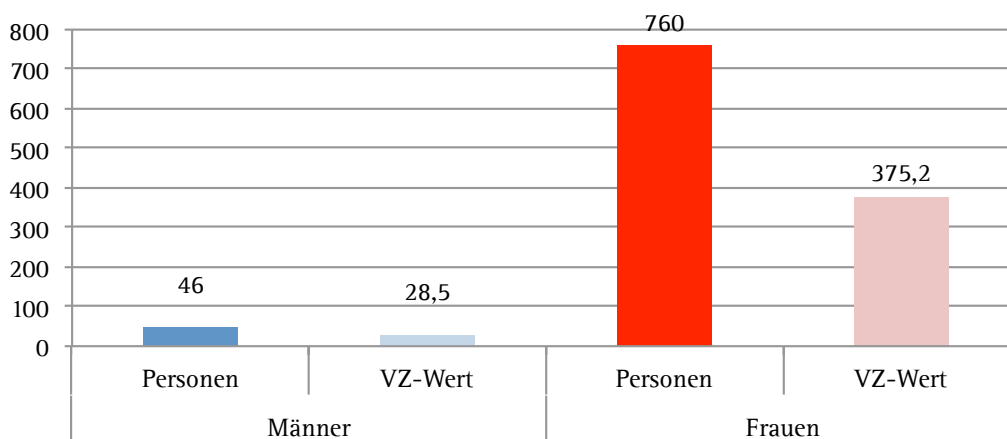


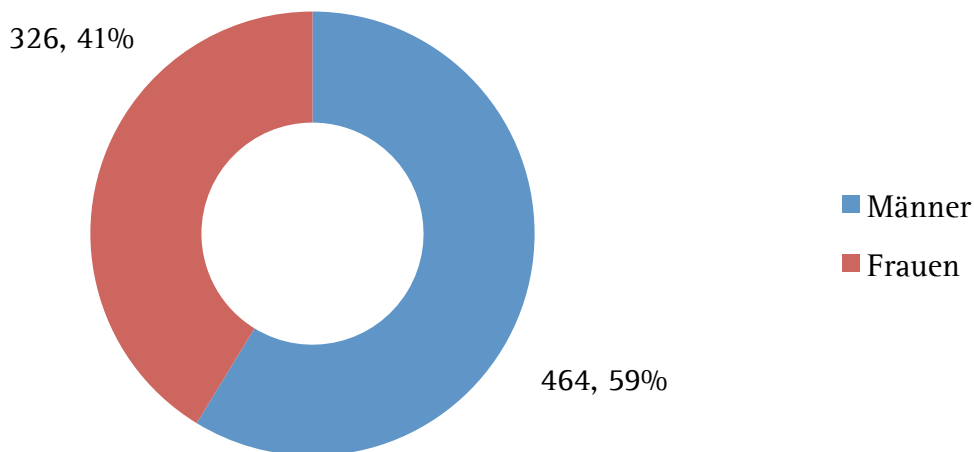
Abbildung 48: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung:
Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht



4. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant

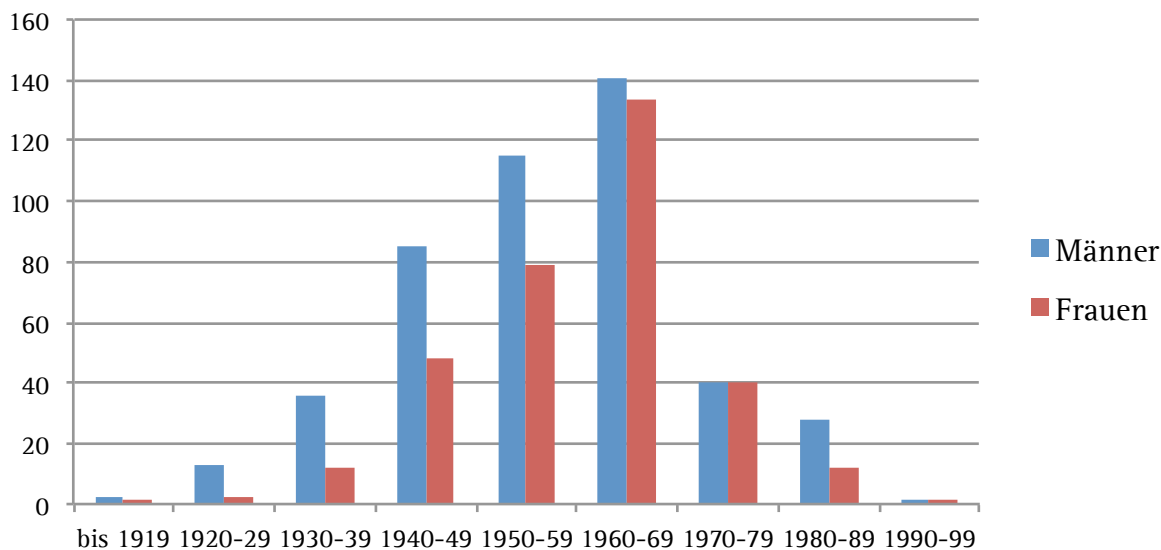
Der Prädikantendienst ist als Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung in der Kirchenordnung ausdrücklich verankert (KO Art. 34). Durch ihn wird das sogenannte „Laienelement“ unserer Kirche im Gottesdienst auf eine besondere Weise sichtbar. Er wird ehrenamtlich wahrgenommen, lässt sich aber nicht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

Abbildung 49: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



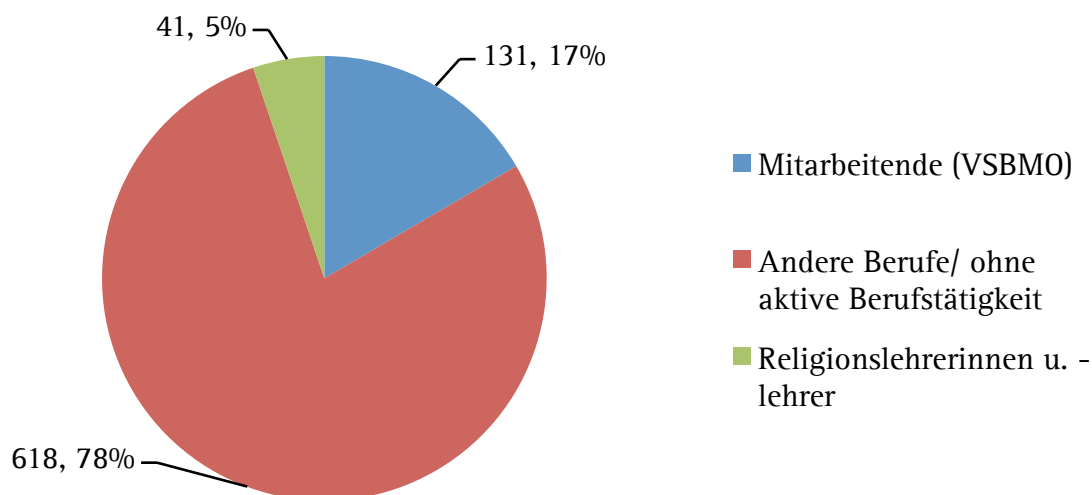
Die Zahl der Prädikantinnen und Prädikanten lässt aufhorchen: 790 Personen sind in der EKvW zu diesem Dienst beauftragt. Offensichtlich ist er für Männer besonders attraktiv. Rund 60 % (461) Männer stehen rund 40 % Frauen (329) gegenüber.

Abbildung 50: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter



Ein Blick auf den Altersdurchschnitt lässt erkennen, dass nicht nur lebensältere, sondern auch vergleichsweise junge Menschen (Geburtsjahrgänge 1980-99) bereit sind, sich für den Prädikantendienst ausbilden und sich dazu beauftragen zu lassen. Diese Gruppe umfasst derzeit 42 Personen (29 Männer, 13 Frauen). Auch die nächste Altersstufe (Geburtsjahrgänge 1970-79) ist in nennenswerter Zahl vertreten: Rund 80 Personen kommen da in Betracht. (Hier ist der Anteil von Frauen und Männern gleich hoch).

Abbildung 51: 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 (131 = 17 %), Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die ebenfalls über ihre Vokation zum Religionsunterricht hinaus zum Dienst an Wort und Sakrament berufen sind und diesen Dienst ehrenamtlich wahrnehmen (41 = 5 %), 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 (618 = 78 %).

Anhang

Gemeindepfarrstellen in den Kirchenkreisen

1 Kirchenkreise	2 Gemeindeglieder Stand: 31.12.16	3 Zahl der Gemein- depfarrstellen	4 (nachrichtlich:) Gemeindepfarrstellen Anerkennung nach § 10 FAG	5 Gemeindeglieder pro Ge- meindepfarrstellen (2/ 3)
Arnsberg	41.801	17,75	3,00*	2.354,99
Bielefeld	96.314	39,75	0,50	2.422,99
Bochum	88.816	32,00		2.775,50
Dortmund	204.935	79,25		2.585,93
Gelsenkirchen und Watten- scheid	86.509	31,00		2.790,61
Gladbeck- Bottrop-Dors- ten	59.709	23,00		2.596,04
Gütersloh	102.213	39,75		2.571,40
Hagen	70.065	27,50	0,50	2.547,82
Halle	46.027	18,75		2.454,77
Hamm	81.616	32,00		2.550,50
Hattingen- Witten	64.889	25,75		2.519,96
Herford	114.075	48,25		2.364,25
Herne	66.187	24,00		2.757,79
Iserlohn	94.813	38,00		2.495,08
Lübbecke	62.091	25,00		2.483,64
Lüdenscheid- Plettenberg	83.100	34,50		2.408,70
Minden	76.568	31,50	0,50	2.430,73
Münster	106.073	32,50		3.263,78
Paderborn	80.255	30,50		2.631,31
Recklinghausen	103.500	40,50		2.555,56
Schwelm	40.943	19,50		2.099,64
Siegen	119.475	48,50		2.463,34
Soest	64.270	27,25	0,50	2.358,53
Steinfurt-Coes- feld-Borken	84.029	30,25		2.777,82
Tecklenburg	74.780	28,25		2.647,08
Unna	74.684	29,80		2.506,17
Vlotho	55.194	21,50	0,50	2.567,16
Wittgenstein	32.776	17,50	4,00*	1.872,91
Gesamt	2.275.707	893,80	9,5	2530,5
		* nicht näher bestimmt		

Kreisfarrstellen in den Kirchenkreisen

1 Kirchenkreise	2 Gemeindegli. Stand: 31.12.2016	3 Kreisfarrstellen insgesamt	4 RU-Pfarrst. (ohne Schulerferat)	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	41.801	10,25	9,50		0,75	2,09	1,67
Bielefeld	96.314	16,78	12,00		4,78	4,82	3,85
Bochum	88.816	12,25	6,75		5,50	4,44	3,55
Dortmund	204.935	28,00	14,50	0,50	13,00	10,25	8,20
Gelsenkirchen und Wattenscheid	86.509	17,50	12,50		5,00	4,33	3,46
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	59.709	10,00	6,75		3,25	2,99	2,39
Gütersloh	102.213	14,42	11,50		2,92	5,11	4,09
Hagen	70.065	5,25	2,00		3,25	3,50	2,80
Halle	46.027	5,30	3,90		1,40	2,30	1,84
Hamm	81.616	13,75	8,50	1,00	4,25	4,08	3,26
Hattingen-Witten	64.889	8,00	5,00		3,00	3,24	2,60
Herford	114.075	17,70	12,00		5,70	5,70	4,56
Herne	66.187	10,00	8,00		2,00	3,31	2,65
Iserlohn	94.813	15,25	11,00		4,25	4,74	3,79
Lübbecke	62.091	6,77	4,00		2,77	3,10	2,48
Lüdenscheid-Plettenberg	83.100	9,25	7,50		1,75	4,16	3,32
Minden	76.568	12,50	9,25		3,25	3,83	3,06
Münster	106.073	18,50	13,00		5,50	5,30	4,24
Paderborn	80.255	18,00	15,00		3,00	4,01	3,21
Recklinghausen	103.500	13,00	9,00		4,00	5,18	4,14
Schwelm	40.943	4,00	2,00		2,00	2,05	1,64
Siegen	119.475	16,00	7,50	1,00	7,50	5,97	4,78
Soest	64.270	9,50	6,75		2,75	3,21	2,57
Steinfurt-Coesfeld-Borken	84.029	9,25	6,00		3,25	4,20	3,36
Tecklenburg	74.780	7,50	5,00		2,50	3,74	2,99
Unna	74.684	13,45	9,00	1,00	3,45	3,73	2,99
Vlotho	55.194	7,28	4,00		3,28	2,76	2,21
Wittgenstein	32.776	7,25	4,00		3,25	1,64	1,31
Gesamt	2.275.707	336,70	225,90		107,30	113,79	91,03
nachrichtl.: Kirchenkreisverb. Herf./Lübb./Min./ Vlot.		2		0,5	1,5*		
*anteilige Berücksichtigung bei den vier Kirchenkreisen							

