



Landessynode 2019

4. (ordentliche) Tagung der
18. Westfälischen Landessynode
vom 17. bis 20. November 2019

Personalbericht 2019

für die Evangelische Kirche
von Westfalen

Evangelische Kirche
von Westfalen



Personalbericht

für die
Evangelische Kirche von Westfalen

2019

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	3
1.Pfarrdienst	6
1.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt	6
1.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst	8
1.3 Prognosen und Szenarien bis 2040	11
1.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen	16
1.5 Probedienst und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD	19
1.6 Spezialseelsorge – Einzelauswertung	20
1.7 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrfrauen und Pfarrer	23
1.8 Errichtete Pfarrstellen in den Kirchenkreisen	28
2. Andere kirchliche Berufe	29
2.1 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit	29
2.2 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO	31
2.3 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztage	39
2.4 Mitarbeitende in kirchlichen Schulen (Landeskirche und Kirchenkreise)	40
2.5 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker	41
2.6 Küsterinnen und Küster/ Hausmeisterinnen und Hausmeister	46
2.7 Mitarbeitende in der Verwaltung	48
3. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht	6
Abbildung 2:	Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes	6
Abbildung 3:	Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes – grafisch	7
Abbildung 4:	Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)	8
Abbildung 5:	Pfarrdienstentwicklung 2012–2019 (Personen)	8
Abbildung 6:	Entwicklung Pfarrdienst – Beschäftigungsverhältnisse 2012–2019/ Personen (2012=100 %)	9
Abbildung 7:	Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)	9
Abbildung 8:	Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen)	10
Abbildung 9:	Dienst in Pfarrstellen – Aufgabenbereiche (Vollzeit-Kapazitäten)	10
Abbildung 10:	Entwicklung der Gemeindeglieder und des daraus resultierenden Bedarfs an Vollzeit-Pfarrstellen in der EKvW	12
Abbildung 11:	Prognostizierte Entwicklung des Personenbedarfs und –bestands	13
Abbildung 12:	Entwicklung des Altersdurchschnitts im Pfarrdienst	14
Abbildung 13:	Altersdurchschnitt nach Kirchenkreisen für Pfarrstellen und Probendienst	15
Abbildung 14:	Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW	16
Abbildung 15:	Entwicklung freie Pfarrstellen in der EKvW	16
Abbildung 16:	Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)	17
Abbildung 17:	Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen) grafisch	17
Abbildung 18:	Dauer des Probendienstes bis zur Wahl in eine Pfarrstelle	17
Abbildung 19:	Einsatzgebiete Probendienst (Vollzeit-Kapazitäten)	19
Abbildung 20:	Einsatzgebiete Aufträge nach § 25 PfdG.EKD (Vollzeit-Kapazitäten)	19
Abbildung 21:	Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit-Kapazitäten)	20
Abbildung 22:	Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)	21
Abbildung 23:	Entwicklung Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Kapazitäten)	21
Abbildung 24:	Entwicklung Spezialseelsorge insgesamt (Vollzeit-Kapazitäten)	22
Abbildung 25:	Entwicklung des Prozentanteiles der Pfarrstellen in der Sonderseelsorge (Vollzeit-Kapazitäten)	22
Abbildung 26:	Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)	25
Abbildung 27:	Schuldienst nach Schulform (Personen)	25
Abbildung 28:	Art der Beschäftigung im Schuldienst – Entwicklung (Vollzeit-Kapazitäten)	26
Abbildung 29:	Entwicklung Schuldienst insgesamt (Vollzeit-Kapazitäten)	26
Abbildung 30:	Altersstruktur der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Schuldienst	27
Abbildung 31:	Gesamtzahl und Vollzeit-Kapazitäten der Beschäftigten in der Öffentlichkeitsarbeit	29

Abbildung 32:	Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit	29
Abbildung 33:	In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (in Vollzeitkapazitäten)	30
Abbildung 34:	Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Übersicht	31
Abbildung 35:	Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Alter	31
Abbildung 36:	Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)	32
Abbildung 37:	Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)	32
Abbildung 38:	Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten	39
Abbildung 39:	Mitarbeitende im Offenen Ganztage - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten	39
Abbildung 40:	Übersicht über kirchliche Schulen in der EKvW	40
Abbildung 41:	Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt	41
Abbildung 42:	Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und -musikern/ Ehrenamtliche	41
Abbildung 43:	A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht (Personen)	42
Abbildung 44:	Kreiskantorate Entwicklung hinsichtlich Anstellungsträgerschaft	42
Abbildung 45:	A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker mit Altersstruktur	43
Abbildung 46:	Eintritte in den Ruhestand/ A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musiker	43
Abbildung 47:	BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD	44
Abbildung 48:	A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern	45
Abbildung 49:	Küsterinnen und Küster/ Personen: Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	46
Abbildung 50:	Hausmeisterinnen und Hausmeister: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	46
Abbildung 51:	Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	48
Abbildung 52:	Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	49
Abbildung 53:	Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt	50
Abbildung 54:	Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter	51
Abbildung 55:	Prädikantinnen- und Prädikantendienst nach Berufsgruppen	51

Quellen:

Abb. 1-3: 34-37, 53-55 Dezernat 32 (30.06.2019)

Abb. 4-13; 19-25: Personal Office (30.06.2019)

Abb. 14 + 15: Agentur für Personalentwicklung und Personalberatung (30.06.2019)

Abb. 17-19: Dezernat 31 (30.06.2019)

Abb. 26-30: Dezernat 41 (01.08.2019)

Abb. 31-33: Öffentlichkeitsarbeit (30.06.2019)

Abb. 42-48: Dezernat 11 (30.06.2019)

Abb. 38 -41; 49-52: Statistik (31.12.2018)

o. Vorbemerkung

Der Landessynode wird ein erweiterter Personalbericht vorgelegt, der Angaben über die wichtigsten kirchlichen Berufsgruppen in der EKvW enthält. Stichtag ist – wenn nicht anders vermerkt – der 30.06.2019. Nicht für alle Berufsgruppen konnte die gleiche Darstellungstiefe erreicht werden, dieses ist darin begründet, dass die Anstellungsträgerschaft bei den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen liegt und das Datenmaterial nicht zentral verfügbar ist. Auch liegt ein Gesamtkonzept für alle kirchlichen Berufsgruppen in der EKvW noch nicht vor.

Eine Ausnahme bildet der Pfarrdienst, hier ist die Landeskirche Anstellungsträger. Seit 2010 werden die Zahlen für den Pfarrdienst jährlich erhoben. Die Statistiken inklusive der Prognose für die zukünftige Entwicklung bildeten seitdem die Ausgangsbasis für die personalpolitische Steuerung der Kirchenleitung im Bereich des Pfarrdienstes. Die Strategie der vergangenen Jahre war in erster Linie darauf gerichtet, die hohe Zahl der im Probe- oder Entsendungsdienst verbliebenen Pfarrern und Pfarrerinnen in Pfarrstellen zu überführen. Ziel war es, in ein System zurückzufinden, in dem die pfarramtlichen Aufgaben durch Pfarrstellen abgebildet werden und der pfarramtliche Dienst in der Regel in Pfarrstellen geschieht, die mit Mitwirkungsrechten an der Leitung der Kirche ausgestattet sind (Mitgliedschaft in Presbyterien und Synoden). Um dieses Ziel zu erreichen wurde 2012–2015 eine zweite Vorruhestandsregelung (58er-Regelung) aufgelegt. Mit den Pfarrern und Pfarrerinnen im Probendienst und in Aufträgen nach §25 PfdG.EKD wurden seit 2010 regelmäßige Personalgespräche geführt mit dem Ziel, sie zu einer Bewerbung auf eine Pfarrstelle zu ermutigen. Seit 2016 ist der Referent für Personalentwicklung im Landeskirchenamt, Pfarrer Michael Westerhoff, verstärkt in der Beratung der Pfarrern und Pfarrerinnen bei der Vermittlung in Pfarrstellen tätig.

Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg des Abbaus der Aufträge zugunsten von Pfarrstellen ist die Errichtung von landeskirchlichen Pfarrstellen für einige Bereiche der Spezialseelsorge. Hochkompetente Pfarrern und Pfarrer, die diese Dienste z. B. in der Gehörlosen- oder Psychiatrieseelsorge jahrelang in einem Entsendungsdienstauftrag versehen haben, konnten jetzt in Pfarrstellen gelangen.

Aufgrund der niedrigen Zugangszahlen, wie sie der Personalbericht ausweist, ist ein besonderer Augenmerk auf die Nachwuchsgewinnung und gute Begleitung der Theologiestudierenden gelegt worden. Seit 2011 ist Pfarrerin Antje Röse für diesen Bereich zuständig. In diesem Jahr hat die Kirchenleitung zusätzlich eine Pfarrstelle für „Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe“ errichtet und Pfarrer Holger Gießelmann zum 01.11.2019 in diese Stelle berufen.

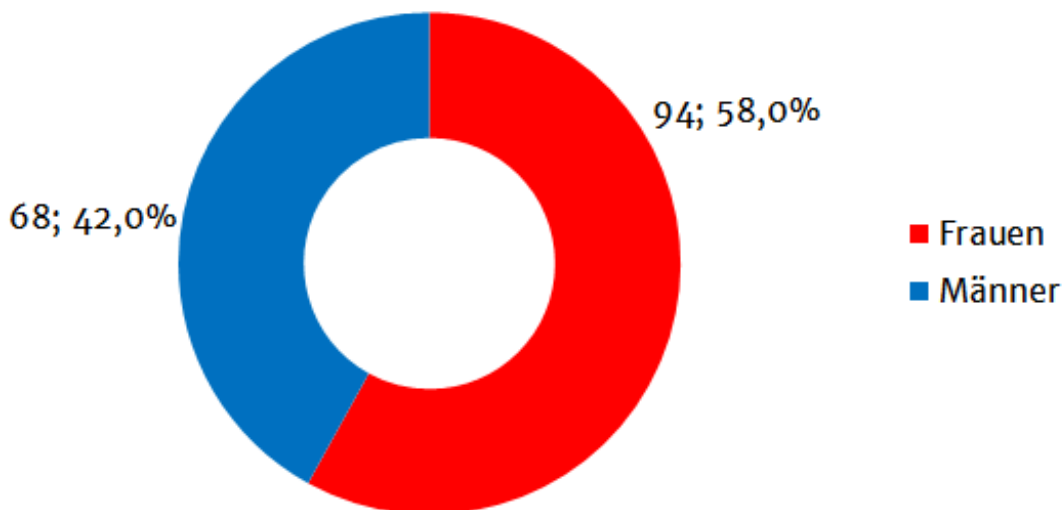
Der Personalbericht hat sich als wichtiges Instrument erwiesen, um einen Überblick über die personelle Situation und die jeweils aktuellen Herausforderungen zu gewinnen und in den Entscheidungsgremien über erforderlichen Ziele und Maßnahmen der Personalentwicklung zu beraten.

Die Erstellung des Berichts erfolgte in Zusammenarbeit der Zuständigkeitsbereiche im Landeskirchenamt unter Mitwirkung der Kirchenkreise. Allen, die daran mitgewirkt haben, sei herzlich gedankt. Ein besonderer Dank gilt dem Referenten für Personalentwicklung, Pfarrer Michael Westerhoff für Zusammenstellung des Berichts.

1. Pfarrdienst

1.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt

Abbildung 1: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht



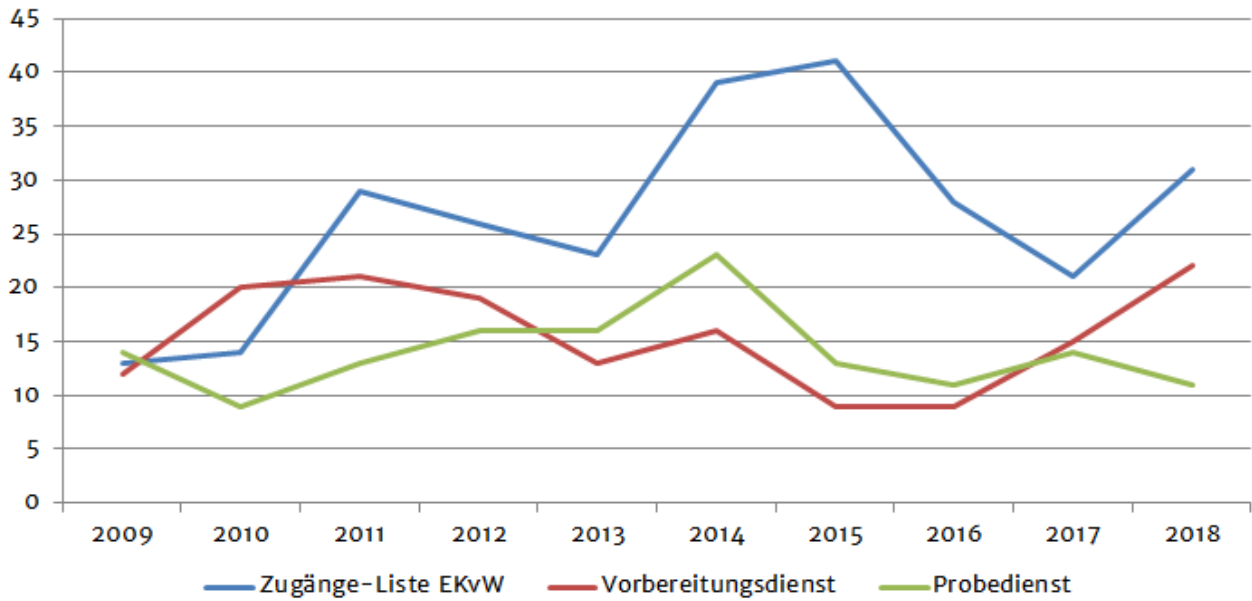
Die Zahlen auf der Liste der Theologiestudierenden bewegen sich seit mehreren Jahren zwischen 160 und 170, im Jahr 2018 hat die Zahl der Neuzugänge erfreulicherweise die Marke von 30 wieder überschritten. Die Jahre 2014/2015 bildeten wegen der doppelten Abiturjahrgänge eine Ausnahme. Deutlich wird: Die Werbung um Nachwuchs für alle kirchlichen Berufe bleibt eine wichtige Aufgabe.

Abbildung 2: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes

	2009	2010	2011	2012	2013
Zugänge-Liste EKvW	13	14	29	26	23
Vorbereitungsdienst	12	20	21	19	13
Probendienst	14	9	13	16	16
	2014	2015	2016	2017	2018
Zugänge-Liste EKvW	39	41	28	21	31
Vorbereitungsdienst	16	9	9	15	22
Probendienst	23	13	11	14	11

Die Zugänge zum Probendienst lagen 2018 ausgesprochen niedrig. Grund sind die schwachen Vikariatsjahrgänge 2015 und 2016. In den kommenden Jahren ist aufgrund zahlenmäßig stärkerer Kurse im Vikariat auch mit mehr Neueinweisungen in den Probendienst zu rechnen.

Abbildung 3: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes - grafisch



1.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst

Abbildung 4: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)

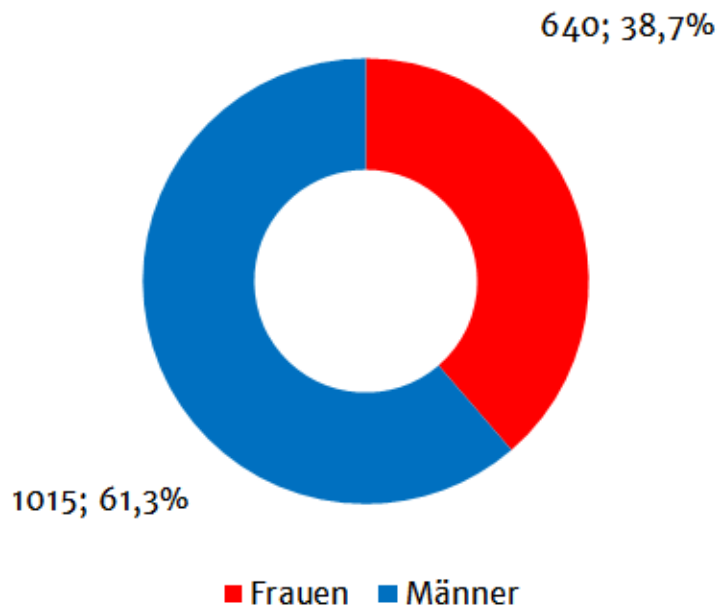
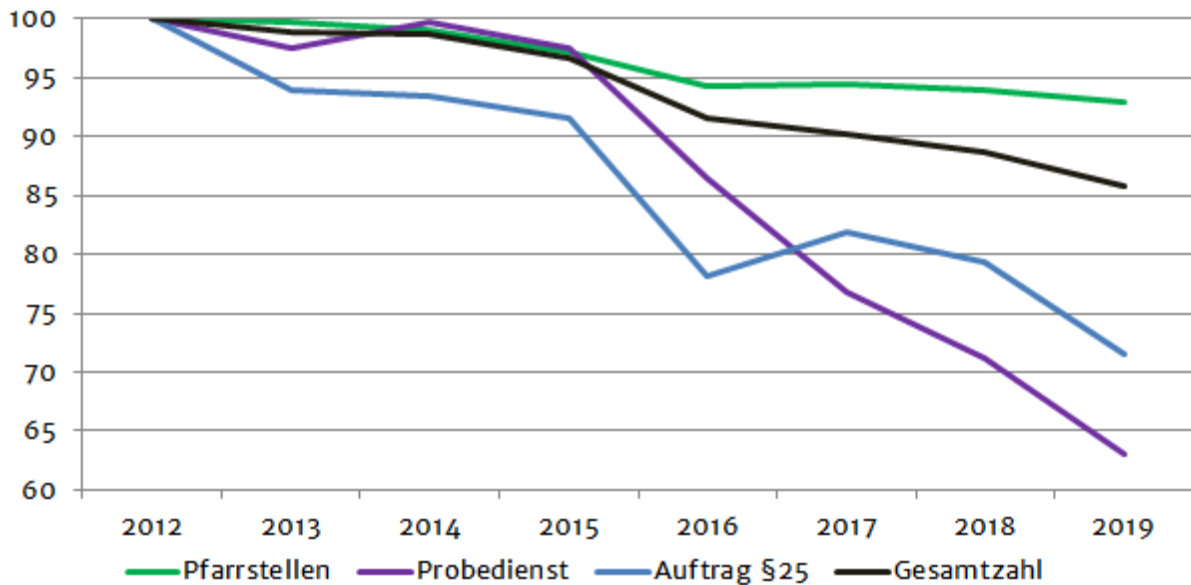


Abbildung 5: Pfarrdienstentwicklung 2012–2019 (Personen)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gesamtzahl	1946	1911	1899	1862	1767	1738	1711	1655
Frauen in %	35,9 %	36,1 %	36,6 %	37,1 %	37,8 %	37,9 %	38,4 %	38,7 %
Pfarrstellen	1321	1317	1309	1283	1246	1247	1241	1228
Frauen in %	k.A.	29,5 %	30,4 %	31,1 %	33,0 %	33,8 %	34,6 %	35 %
Probedienst	309	301	308	301	267	237	220	195
Frauen in %	k.A.	66,4 %	64,9 %	63,8 %	61,8 %	61,2 %	61,8 %	64,6 %
Auftrag § 25	165	155	154	151	129	135	131	118
Frauen in %	k.A.	28,4 %	29,2 %	30,5 %	32,6 %	34,1 %	36,6 %	34,7 %

Die Gesamtzahl der Pfarrfrauen und Pfarrer hat sich seit 2012 um 15 % verringert, innerhalb des letzten Jahres um rund 1,8 %. Aufgrund der erwarteten Ruhestandszahlen wird sich der Rückgang der aktiven Pfarrfrauen und Pfarrer in den nächsten Jahren weiter beschleunigen. Während im Jahr 2012 der Anteil der Pfarrfrauen und Pfarrer, die keine Pfarrstelle innehatten (Probedienst, Aufträge nach § 25 PfdG.EKD) bei 24 % lag, ist der Anteil inzwischen auf 19 % gesunken.

Abbildung 6: Entwicklung Pfarrdienst – Beschäftigungsverhältnisse 2012–2019/ Personen (2012=100 %)



Überproportional ist die Anzahl der Pfarrfrauen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) gesunken – seit 2012 um rund 37% – während der Rückgang bei den Aufträgen nach § 25 PfdG nur rund 26% betrug. Die Errichtung von Pfarrstellen im Bereich der Sonderseelsorge hat dazu beigetragen, dass Aufträge (Probedienst und § 25 PfdG. EKD) in Pfarrstellen überführt werden konnten. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich im Jahr 2020 durch Errichtung und Besetzung von Pfarrstellen an den Psychiatrischen Kliniken noch fortsetzen.

Abbildung 7: Art des Pfarrdienstverhältnisses (Personen)

	Männer	Frauen	Gesamt
Auftrag § 25 oder Wartestandsauftrag	77	41	118
Pfarrstelleninhaber/-in	798	430	1228
Probedienst	69	126	195
Superintendent/-in Hauptamt	17	5	22
Beurlaubung	54	38	92
Gesamt	1015	640	1655

Abbildung 8: Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen)

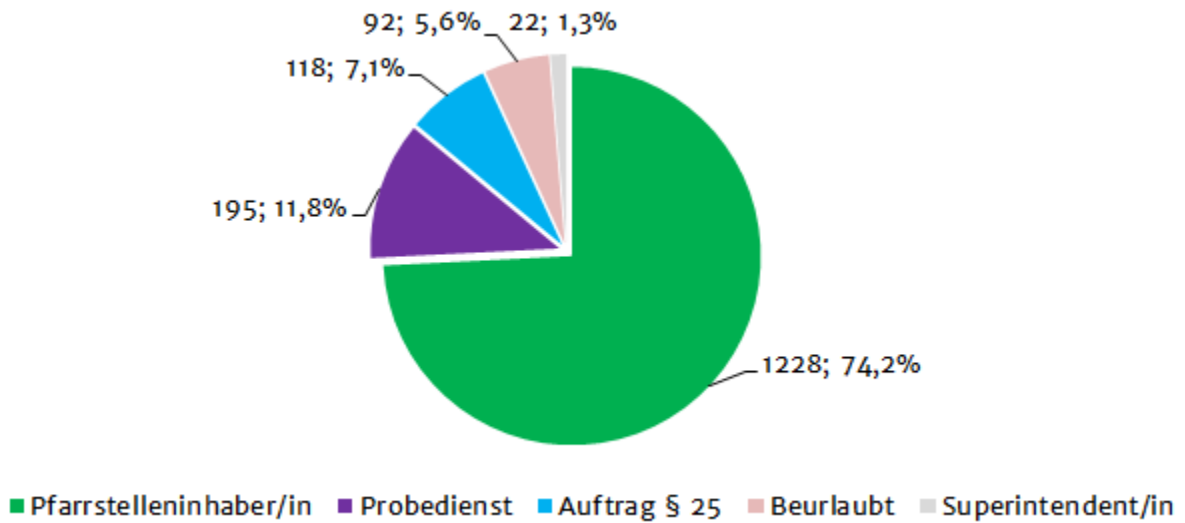
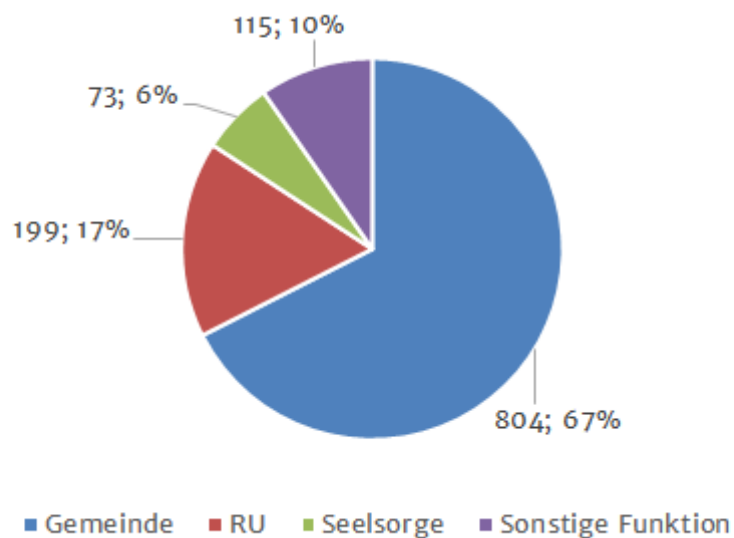


Abbildung 9: Dienst in Pfarrstellen – Aufgabenbereiche (Vollzeit-Kapazitäten)



Diese Grafik wurde durch die differenziertere Auswertungsmöglichkeit der im Rahmen des Projektes PETRUS neu eingeführten Personalverwaltungssoftware (PO) möglich. Hier zeigt sich, dass der Eindruck, die EKvW sei überwiegend an der Parochie orientiert, durch die Zahlenverhältnisse bei den Pfarrstellen korrigiert wird: Das Verhältnis von 1:3 Funktion zu Parochie entspricht etwa dem von anderen EKD-Gliedkirchen. Wenn man die Anteile im Probendienst (44%) und Aufträgen (60%), die in funktionale Arbeitsbereiche fließen, dazurechnet, wird deutlich, dass der funktionale Pfarrdienst eine breite Würdigung in der EKvW erfährt.

1.3 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.

Hier muss berücksichtigt werden, dass sich die Zahl der landeskirchlichen Pfarrstellen erhöht hat bzw. sich in diesem Jahr nochmal relevant erhöhen wird. Darum stehen für andere Bereiche weniger Pfarrerinnen und Pfarrer zur Verfügung. Um das Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Bedarfen für den Pfarrdienst in der EKvW zu halten, muss in den nächsten Jahren ein behutsamer Rückgang der Schulpfarrstellen erfolgen. Bei jeder Neueinrichtung oder Wiederbesetzung einer Schulpfarrstelle muss geprüft werden, ob die Marke von 17,5% der Summe der Gemeinde- und sonstigen Funktionspfarrstellen überschritten wird.

Bei der Prognose im Blick auf den zu erwartenden Bestand ist eine exakte Prognose der Abgänge pro Jahr schwierig, da insgesamt eine Tendenz zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand besteht.

Weiterhin muss es darum gehen, die Zahl der Personen in Aufträgen stetig zu verkleinern, um das Ziel, ausgehend vom Bedarf nur noch ca. 10 % im Probendienst und in Aufträgen nach § 25 zu haben, zu erreichen. Zur Zeit umfassen diese Formen des Pfarrdienstes noch 19% des Gesamtbestandes an Pfarrerinnen und Pfarrern und liegt damit zu hoch.

Vergleicht man die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen mit der demographischen Entwicklung des Pfarrpersonals, dann wird deutlich, dass sich bis Mitte der 30iger Jahre die Zahl der Gemeindeglieder „nur“ um ca. 25 %, die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer sich dagegen um ca. zwei Drittel verringern wird. Das bedeutet, dass sich das Zahlenverhältnis Gemeindeglieder – Pfarrstelle deutlich verändern wird. Diese Entwicklung ist kaum aufhaltbar. Die bislang angewandten Maßnahmen, wie die Vereinigung von Kirchengemeinden oder die Vergrößerung von Pfarrbezirken werden unzureichend sein, um den damit verbundenen Herausforderungen zu begegnen. Dagegen wird man einerseits die Arbeitsmöglichkeiten anderer Berufsgruppen – auch über den parochialen Dienst hinaus – deutlich ausweiten (vgl. dazu die Erfahrungen mit interprofessionellen Teams, S. 35) und andererseits neue Rollen und Aufgabenbeschreibungen für Pfarrerinnen und Pfarrer definieren müssen.

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

1 Jahr	2 Gemeindeglieder	3 Gemeindepfarrst.	4 Funktionspfarrst.	5 Superint.-St.	6 Landeskirchl. Pfarrst.	7 Schulpfarrst.	8 Bedarf VZ-KP
2019	2.165.648	722	87	23	61	156	1049
2020	2.130.568	710	85	23	76	156	1051
2021	2.095.786	699	84	22	75	154	1034
2022	2.061.335	687	82	22	74	152	1017
2023	2.027.267	676	81	22	74	149	1001
2024	1.993.558	665	80	21	73	147	985
2025	1.960.194	653	78	21	72	144	969
2026	1.927.195	642	77	21	71	142	953
2027	1.894.596	632	76	20	70	140	938
2028	1.862.397	621	74	20	70	137	922
2029	1.830.580	610	73	20	69	135	907
2030	1.799.186	600	72	19	68	133	892
2031	1.768.181	589	71	19	67	131	877
2032	1.737.625	579	70	19	67	128	862
2033	1.707.493	569	68	18	66	126	848
2034	1.677.756	559	67	18	65	124	834
2035	1.648.248	549	66	18	64	122	819
2036	1.619.069	540	65	17	64	120	805
2037	1.590.242	530	64	17	63	118	792
2038	1.561.676	521	62	17	62	116	778
2039	1.533.345	511	61	16	62	114	764
2040	1.505.198	502	60	16	61	112	751

Anmerkungen zur Tabelle:

Spalte 2: Entwicklung der Gemeindegliederzahlen pro Jahr (EKD-Prognose)

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 61 bis 2040)

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

Spalte 8: Gesamtbedarf an Vollzeit-Kapazitäten in der EKvW

Abbildung 11: Prognostizierte Entwicklung des Personenbedarfs und -bestands

1 Jahr	2 Gesamtbedarf VZ-KP aus Abb. 10	3 VZ-KP i. Aufträgen	4 Bedarf Personen	5 Bestand Personen	6 Zugänge	7 Abgänge	8 Diff. Bedarf- Bestand	9 Beur- laubte
2019	1049	105	1223	1655	15	15	432	92
2020	1051	105	1225	1655	15	43	430	93
2021	1034	103	1206	1627	15	65	421	91
2022	1017	102	1186	1577	15	65	391	88
2023	1001	100	1167	1527	15	90	360	86
2024	985	99	1149	1452	15	85	303	81
2025	969	97	1130	1382	15	80	252	77
2026	953	95	1111	1317	15	99	206	74
2027	938	94	1093	1233	15	122	140	69
2028	922	92	1075	1126	15	113	51	63
2029	907	91	1058	1028	15	114	-30	58
2030	892	89	1040	929	15	134	-111	52
2031	877	88	1023	810	15	101	-213	45
2032	862	86	1006	724	15	101	-282	41
2033	848	85	989	638	15	75	-350	36
2034	834	83	972	579	15	57	-393	32
2035	819	82	955	537	15	43	-419	30
2036	805	81	939	509	15	30	-430	28
2037	792	79	923	493	15	25	-430	28
2038	778	78	907	483	15	16	-424	27
2039	764	76	891	483	15	20	-409	27
2040	751	75	875	478	15	13	-398	27

Anmerkungen zur Tabelle:

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

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

Spalte 3: 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 Vollzeistellen auszufüllen.

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

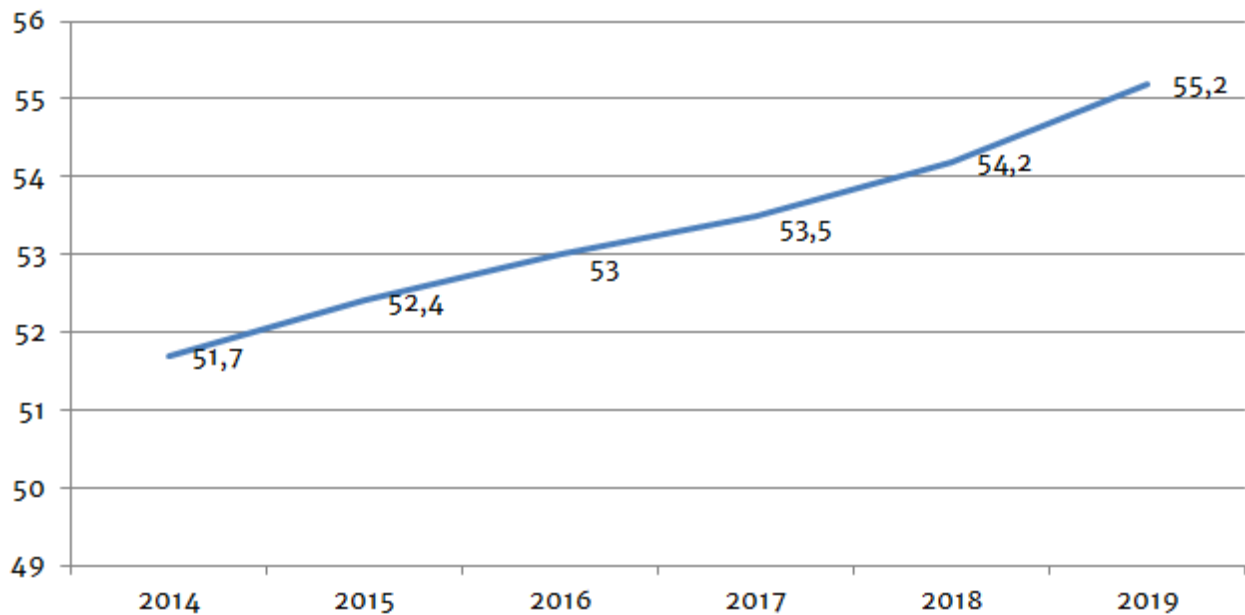
Spalte 6: prognostizierte Zahl an Zugängen im Probedienst aufgrund der Durchschnittswerte der letzten 5 Jahre

Spalte 7: prognostizierte Zahl an ruhestandsbedingten Abgängen 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. 5,6 % des Gesamtbestandes liegt).

Abbildung 12: Entwicklung des Altersdurchschnitts im Pfarrdienst

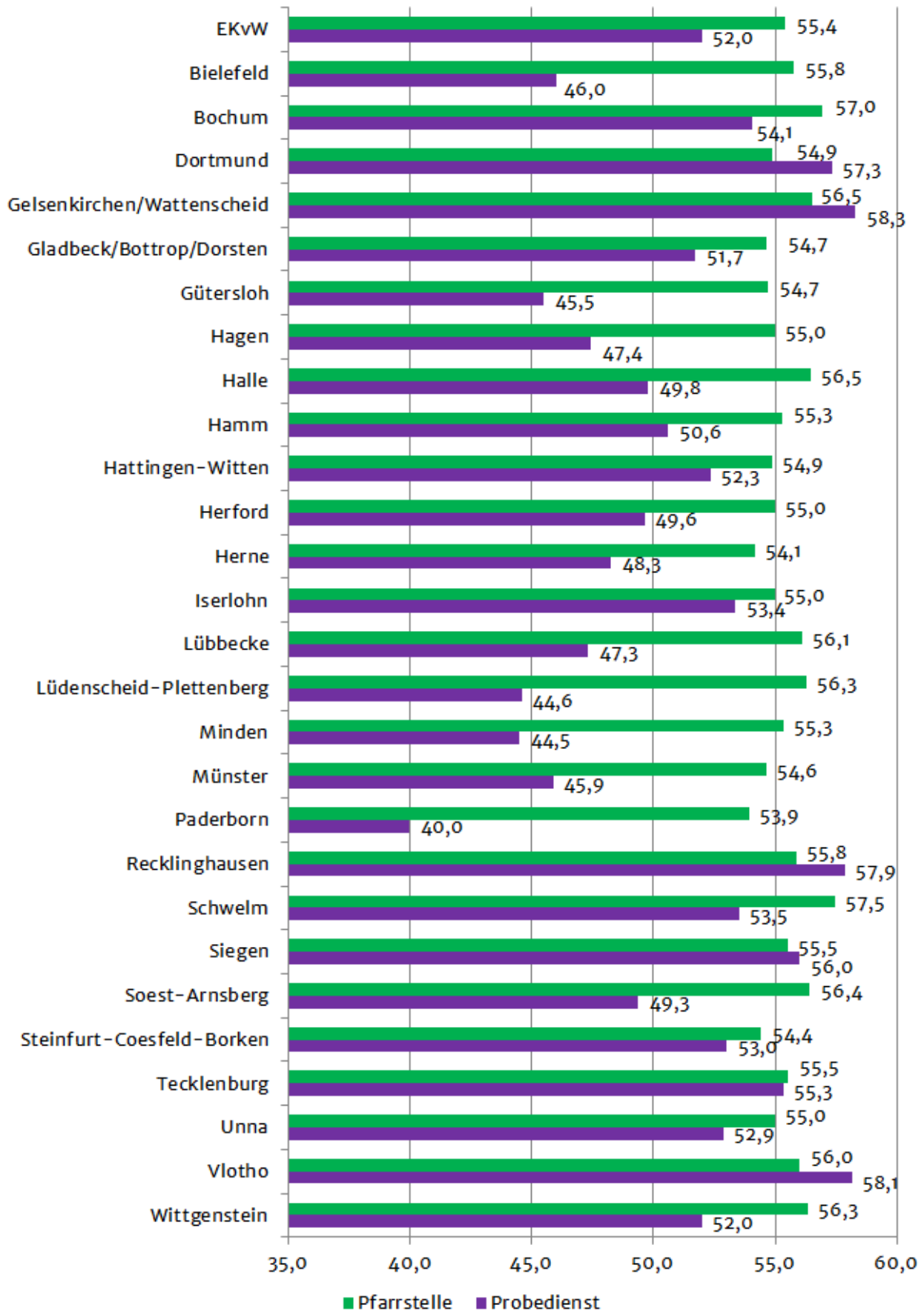


Der Altersdurchschnitt der Pfarrerinnen und Pfarrer im aktiven Dienst steigt stetig an, die wenigen Zugänge jüngerer Pfarrerinnen und Pfarrer beeinflussen den Mittelwert nur wenig.

Der Altersdurchschnitt Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrstellen liegt in allen Kirchenkreisen relativ eng beieinander: zwischen 53,9 und 57 Jahren. Das Durchschnittsalter beim Probendienst divergiert dagegen deutlich stärker: zwischen 40 und 57 Jahren.

Auffällig ist, dass die Ruhrgebietskirchenkreise Dortmund, Bochum, Recklinghausen und Gelsenkirchen-Wattenscheid insgesamt den höchsten Altersdurchschnitt bei den Pfarrerinnen und Pfarrern aufweisen (Ausnahme: Vlotho) und hier der Altersdurchschnitt von Pfarrstelleninhabern und Personen im Probendienst am wenigsten voneinander abweicht.

Abbildung 13: Altersdurchschnitt nach Kirchenkreisen für Pfarrstellen und Probedienst

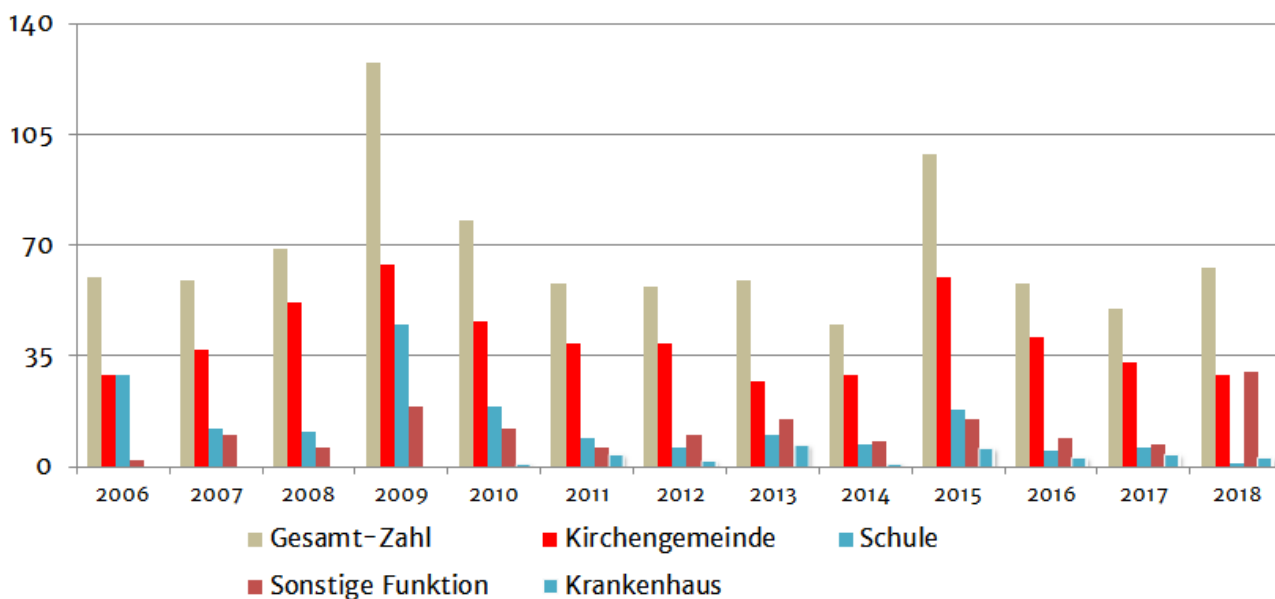


1.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen

Abbildung 14: Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW

Jahr 20-	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Gesamt-Zahl	60	59	69	128	77	54	55	52	44	93	55	50	63
Gemeinde	29	37	52	64	46	39	39	27	29	60	41	33	29
Schule	29	12	11	45	19	9	6	10	7	18	5	6	1
Krankenhaus	0	0	0	0	1	4	2	7	1	6	3	4	3
Sonstige	2	10	6	19	11	2	8	8	7	9	6	7	30
Umfang 50 %	9	4	5	20	9	5	6	7	6	19	8	10	5
Umfang 75 %	1	3	1	5	3	12	6	3	1	8	0	4	3
Umfang 100 %	50	53	63	103	63	37	37	42	36	63	47	36	55
Umfang andere	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2	0	6	0	1	3	0	0	0
befristet	1	7	4	5	6	10	12	14	10	18	8	4	23
freie Wahl	23	28	44	86	54	35	47	36	34	64	37	32	46
Vorschlagsrecht	37	31	25	42	23	19	8	16	10	29	18	18	17

Abbildung 15: Entwicklung freie Pfarrstellen in der EKvW



Die Zahl der ausgeschriebenen Pfarrstellen ist 2018 gegenüber dem Vorjahr deutlich angestiegen, was seinen Grund allerdings v.a. in der Ausschreibung der landeskirchlichen Pfarrstellen für Notfall- und Gehörlosenseelsorge hat. Dadurch wurden erstmals mehr Pfarrstellen außerhalb von Kirchengemeinden zur Wiederbesetzung freigegeben.

Abbildung 16: Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)

	Ge- samt	aus Probe- dienst	aus Auf- trag § 25	aus Pfarrstel- le	Andere Landeskirche	bis 39	40- 49	50 und älter
Frauen	27	12	4	10	1	8	5	15
Männer	37	13	3	18	3	10	1	25
Summe	64	25	7	28	4	18	6	40

Abbildung 17: Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen) grafisch

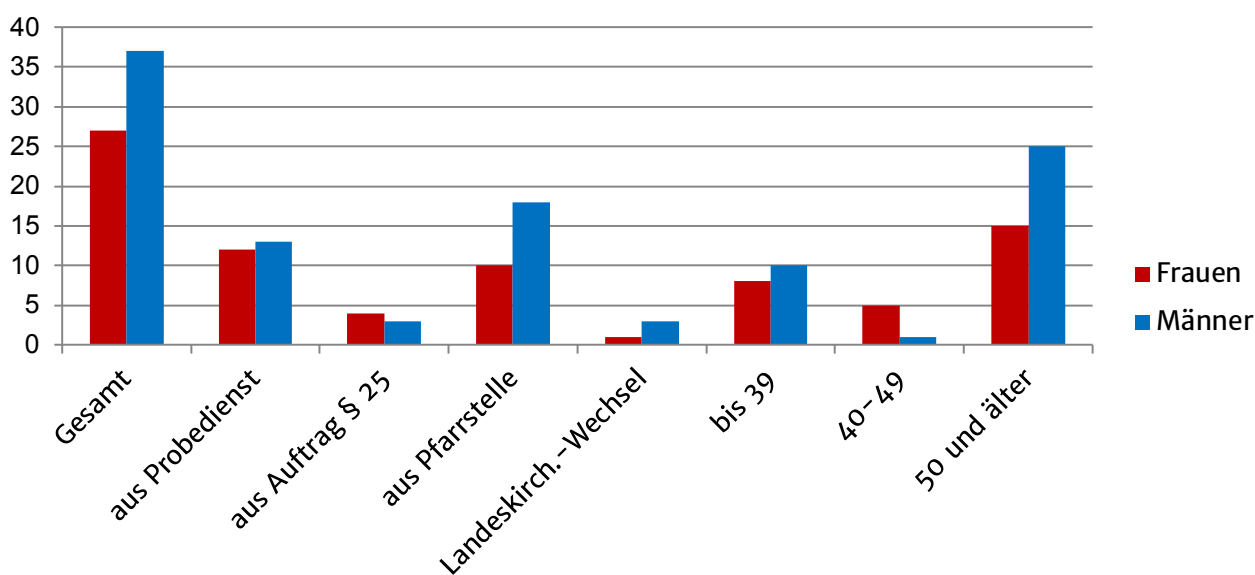


Abbildung 18: Dauer des Probendienstes bis zur Wahl in eine Pfarrstelle

	2 - 5 Jahre	6 - 10 Jahre	11 - 15 Jahre	15 - 20 Jahre	21-30 Jahre
Frauen	6	1	0	0	5
Männer	6	0	0	2	5
Summe	12	1	0	2	10

(beide Tabellen: Berichtszeitraum 7.2018 - 6.2019)

Erfreulich ist, dass 28 % aller Pfarrstellenbesetzungen mit Personen unter 40 Jahren vorgenommen werden konnten. Es muss weiterhin Ziel sein, Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probendienst möglichst rasch nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit den Übergang in Pfarrstellen zu ermöglichen, damit die „Onboardingphase“ der Ausbildung und des Probendienstes beendet und der Übergang in die verantwortlichen Leitungsaufgaben des Pfarramts möglich wird.

Aber auch aus der Gruppe der über 50jährigen konnten sich viele erfolgreich auf eine Pfarrstelle bewerben, 10 Personen waren schon über 20 Jahre im Probendienst (Entsendungsdienst) .

Allerdings ist nach wie vor festzustellen, dass sowohl Gemeinde- als auch Funktions-

pfarrstellen in eher ländlich strukturierten Kirchenkreisen oder Kirchenkreisen, die als an der Peripherie befindlich wahrgenommen werden, schwer zu besetzen sind. Das kann dazu führen, dass die Kirchenkreise in den Ballungsräumen in Zukunft ausreichend mit Pfarrerinnen und Pfarrern versorgt sind, während in anderen Kirchenkreisen dauervakante Pfarrstellen sich nicht mehr besetzen lassen. In den nächsten Jahren sind Maßnahmen zu entwickeln, um das Ungleichgewicht innerhalb in der EKvW zu steuern und das Attraktivitätsgefälle zwischen den Kirchenkreisen auszugleichen.

1.5 Probedienst und Aufträge nach § 25 PfdG.EKD

Abbildung 19: Einsatzgebiete Probedienst (Vollzeit-Kapazitäten)

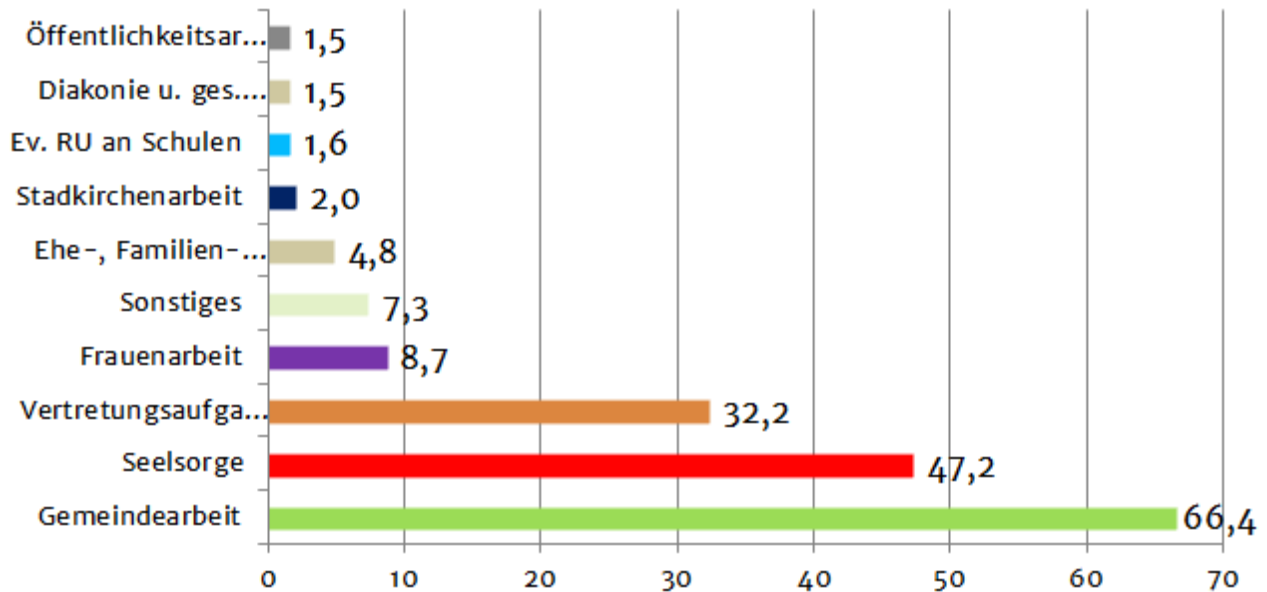
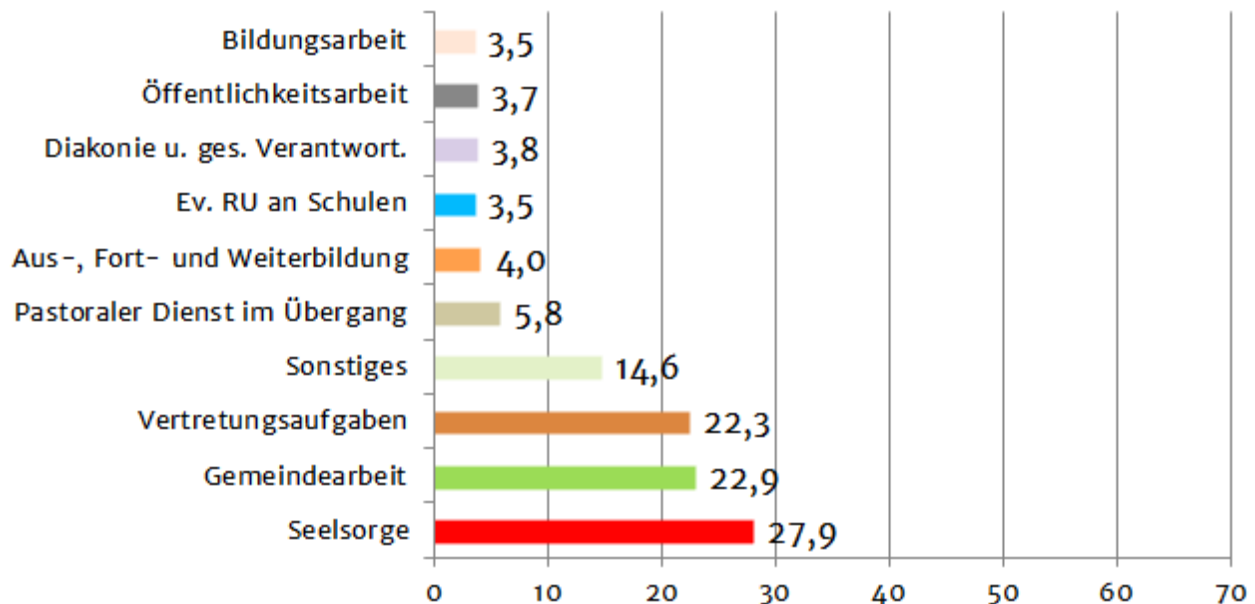


Abbildung 20: Einsatzgebiete Aufträge nach § 25 PfdG.EKD (Vollzeit-Kapazitäten)



In den beiden Bereichen nimmt nach wie vor die Seelsorge einen sehr hohen Anteil ein (s. auch Auswertung Sonderseelsorge, die zu 50 % nicht aus Pfarrstellen heraus geschieht). Allerdings wird der Probedienst insgesamt zu einem hohen Anteil in der Kirchengemeinde (Gemeindegemeinschaft und Vertretungsaufgaben) geleistet, während die Aufträge nach § 25 PfdG.EKD ein weitgefächertes Spektrum von Tätigkeiten aufweisen.

1.6 Spezialseelsorge – Einzelauswertung

Wie alle anderen Bereiche unserer Kirche steht auch die Seelsorge vor dem Problem der abnehmenden Zahl von Pfarrerinnen oder Pfarrern. Um sicher zu stellen, dass unsere Kirche Seelsorge kompetent und verlässlich anbieten kann, braucht es eine zukunftsfähige Stellen- und Personalplanung.

Wo Kirchenkreise in der Verantwortung stehen (z.B. Krankenhausseelsorge, Seelsorge im Alter) sind mit Unterstützung des Fachbereichs Seelsorge im IAFW Konzeptionen entstanden, die u.a. auch die Einrichtung von kreiskirchlichen Pfarrstellen und Stellen für Menschen anderer Berufsgruppen zur Folge hatten.

In der Notfallseelsorge, Gehörlosenseelsorge und der Seelsorge in Kliniken der Psychiatrie und des Maßregelvollzugs ist die Verantwortung für die Stellen- und Personalplanung mit dem Beschluss 68 der Landessynode 2017 auf die Landeskirche übergegangen. In der Umsetzung des Beschlusses wurden 5 landeskirchliche Pfarrstellen in der Notfallseelsorge und 6 landeskirchliche Pfarrstellen in der Gehörlosenseelsorge (jeweils für festgelegte Regionen) eingerichtet und besetzt. Damit ist gewährleistet, dass in diesen Arbeitsfeldern Seelsorge auch dann verlässlich aufrecht erhalten wird, wenn Synodalbeauftragungen in den Kirchenkreisen aufgrund von Personalmangel nicht mehr ausgesprochen werden können.

Außerdem wurde die Pfarrstelle in der Polizeiseelsorge wieder besetzt

Mit der Errichtung von 14 landeskirchlichen Pfarrstellen in Kliniken der Psychiatrie und im Maßregelvollzug durch die Kirchenleitung im September 2019 zum 01.01.2020 wurde ein weiter Schritt in der Umsetzung des Beschlusses der Landessynode 2017 gemacht.

Weitere Arbeitsfelder der Seelsorge werden im Rahmen einer Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge im Landeskirchenamt, dem Fachbereich Seelsorge und in den bestehenden Gremien/Ausschüssen auch weiterhin bedacht werden.

Abbildung 21: Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit-Kapazitäten)

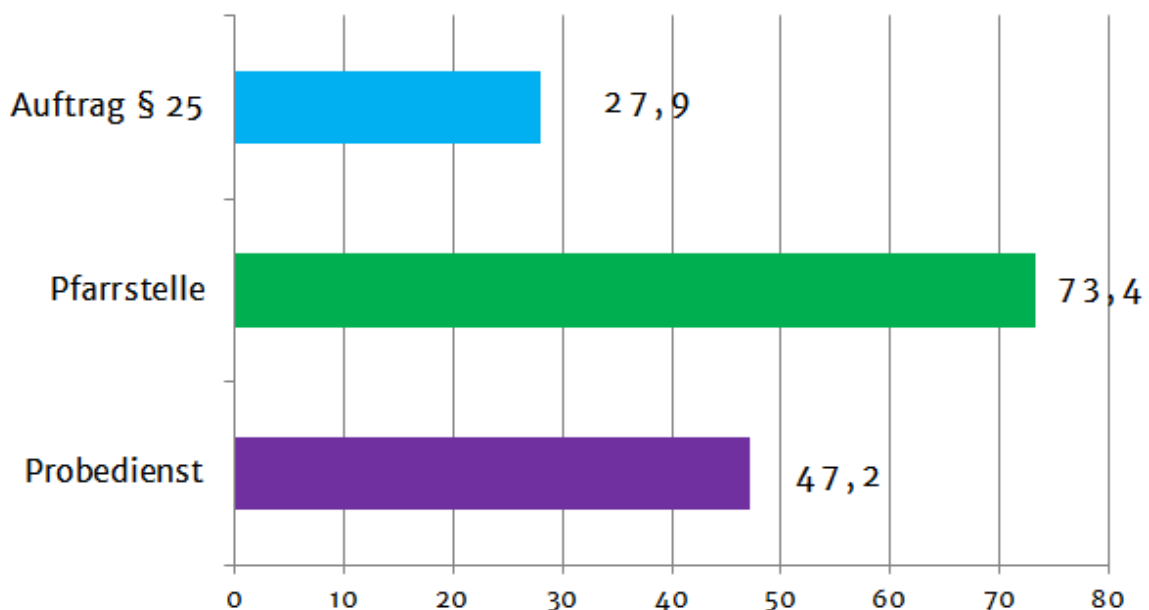


Abbildung 22: Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)

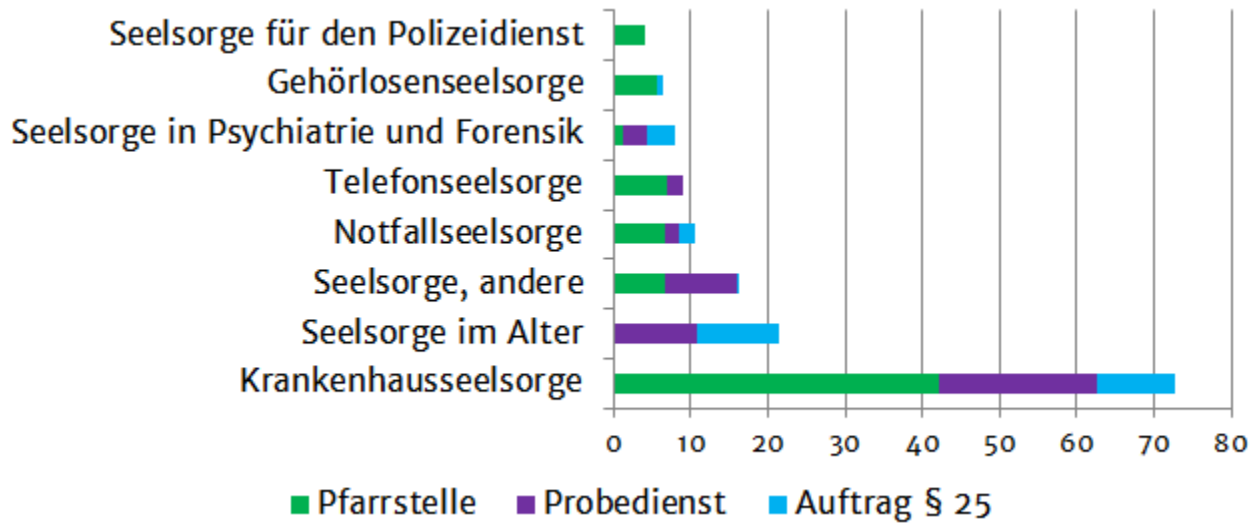


Abbildung 23: Entwicklung Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Kapazitäten)

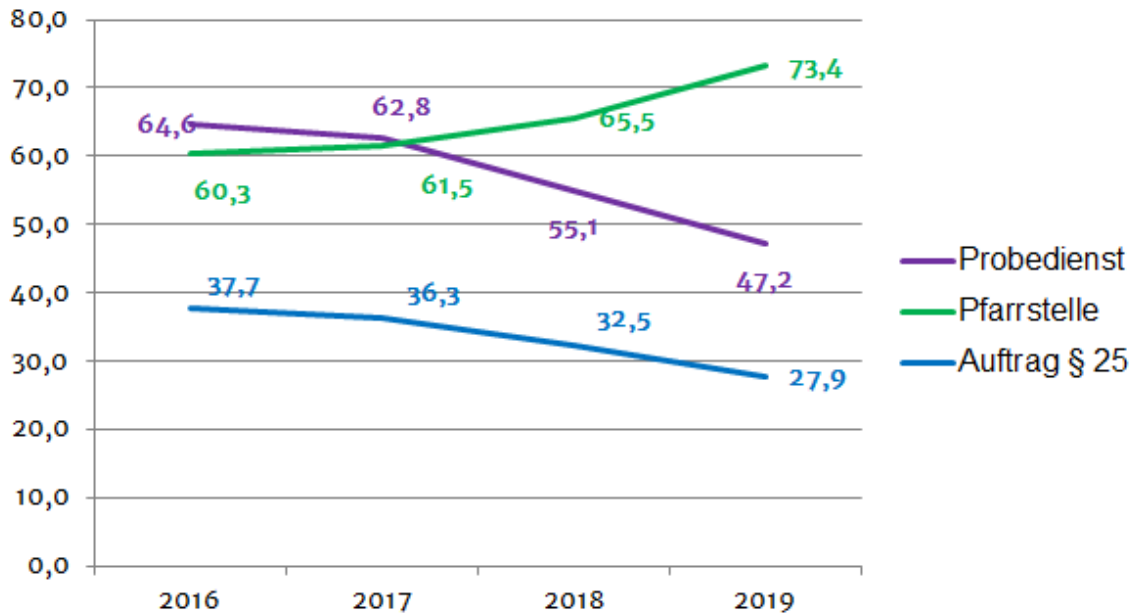


Abbildung 24: Entwicklung Spezialsorge insgesamt (Vollzeit-Kapazitäten)

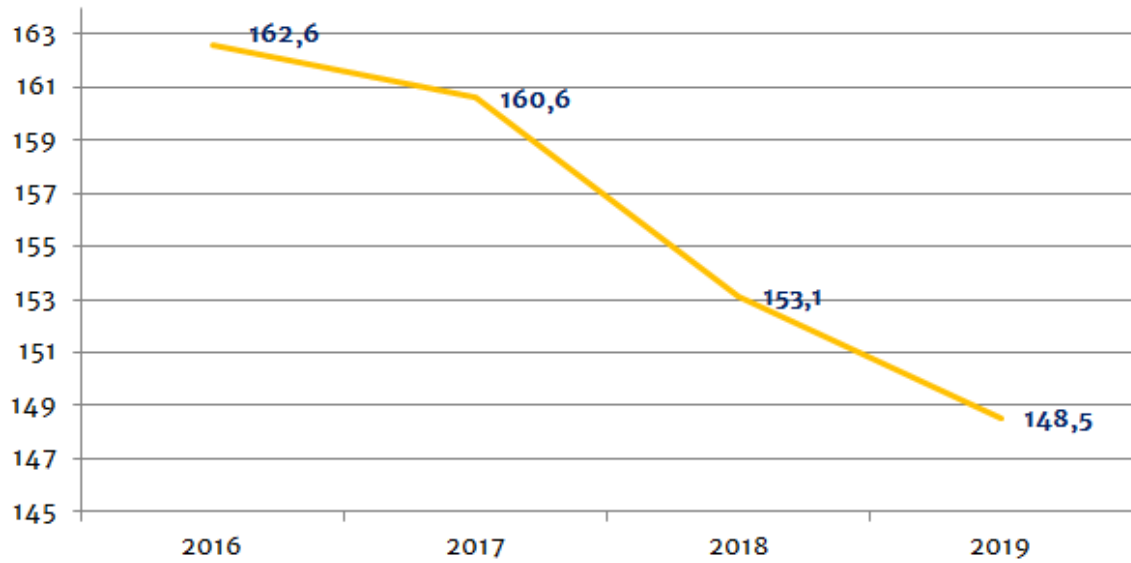
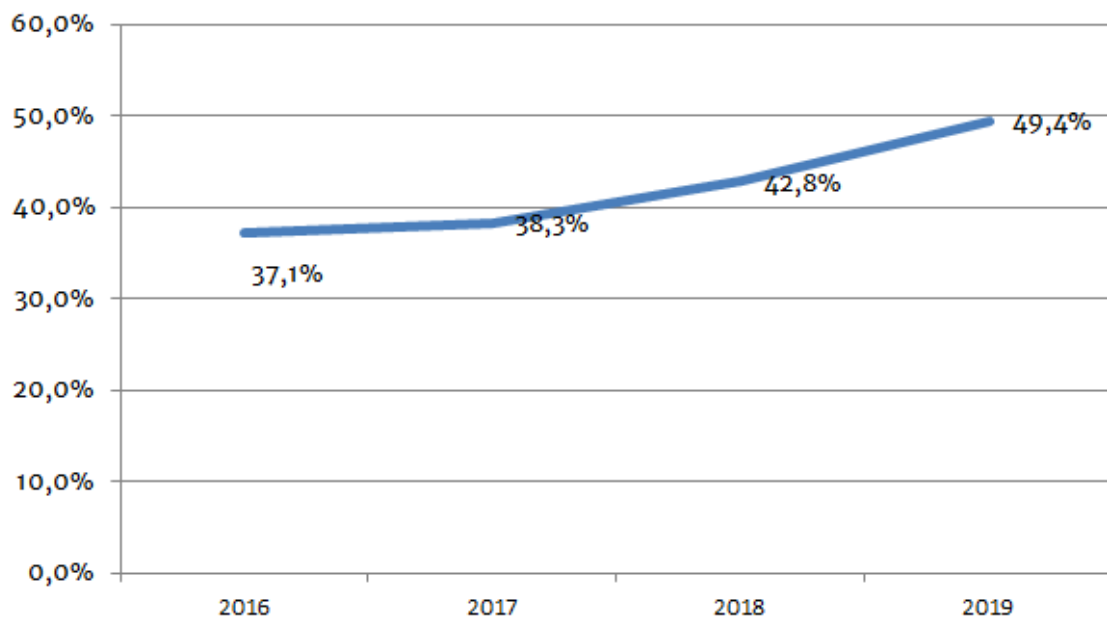


Abbildung 25: Entwicklung des Prozentanteiles der Pfarrstellen in der Sonderseelsorge (Vollzeit-Kapazitäten)



1.7 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer

Einleitung

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 2019 im Bereich der Schulpfarrstellen rd. 44 Pfarrstellen (rd. 19 im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen und rd. 25 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.

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 196 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 (lt. Amtlicher Schuldaten für das Schuljahr 2018/19)

Lehrer/innen

Im Bereich der EKvW werden rd. 8.300 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. 330.300 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 EKIR, EKvW und der Lippischen Landeskirche vom 11.05.2001).

Schüler/innen

In der EKvW gab es im Schuljahr 2018/19 rd. 297.000 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 2018/2019 rd. 33.300 Schüler/innen (2009/2010: rd. 103.000) anderer Konfession und Religion am ev. RU teil. Ev. RU wird derzeit in der EKvW in 17.600 Klassen/Lerngruppen erteilt und umfasst wöchentlich rd. 33.000 Unterrichtsstunden.

Zurzeit unterrichten 250 Pfarrer/innen mit rd. 195 Stellenanteilen RU, davon rd.

- 63 % an Berufskollegs
- 30 % an Gymnasien und Gesamtschulen
- 5 % an Haupt-, Real- und Sekundarschulen
- 1 % an Grundschulen
- 1 % an Förderschulen

Das heißt: Derzeit arbeiten rd. 15 % der westfälischen Pfarrer/innen hauptamtlich oder stellenanteilig als RU erteilende kirchliche Lehrkräfte in der Schule und haben vertraglich und strukturell gesicherte, nachhaltige Wirkmöglichkeiten im System Schule. Über die Erteilung von RU hinaus übernehmen sie in der Schule und im Kirchenkreis weitere Aufgaben. (Siehe Anlage „Aufgaben kirchlicher Lehrkräfte“ im Personalbericht 2016)

Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaber/innen von Pfarrstellen. Diese werden durch das Land NRW refinanziert (Haushaltsansatz 2019 = rd. 21,1 Mio. €). Bei einem Gesamtvolumen des Teilhaushaltes „Pfarrbesoldung – Pfarrbesoldungszuweisung“ 2019 von 115,7 Mio. € ist das ein Kompensationsanteil von ca. 18,2 %.

Perspektiven

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

Auch zukünftig werden kirchliche Lehrkräfte ergänzend zur Verfügung stehen müssen, um Unterrichtsausfall im Ev. Religionsunterricht zu vermeiden. Gerade im Blick auf den Mangel an staatlichen Lehrkräften sind die kirchlichen Lehrkräfte als Ein-Fach-Lehrer/innen für ev. Religion ein wichtiger Beitrag zur Deckung des Bedarfs auch in Mangelfächern.

Der Bedarf an kirchlichen Lehrkräften wird schuljährlich überprüft. Der Einsatz einer kirchlichen Lehrkraft kann ggf. in jedem Schuljahr angepasst oder auch beendet werden, wenn die Schulleitung erklärt, dass der Bedarf schulintern durch Lehrkräfte mit der Fakultas „Ev. Religion“ gedeckt werden kann, und zwar unbeschadet der Inhaberschaft der entsprechenden Pfarrstelle des Kirchenkreises. Die mit § 11 Abs. 2 des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes angestrebte Flexibilität bei der Besetzung von Funktionspfarrstellen ist hinsichtlich der Schulpfarrstellen also bereits gegeben. Die Schulleitungen wissen diese Flexibilität auch zu schätzen. Allerdings sind die Schulen auf den kontinuierlichen und verlässlichen Einsatz von kirchlichen Lehrkräften angewiesen. Vakanzen im Rahmen einer Neubesetzung sind schulorganisatorisch nur schwer oder gar nicht zu kompensieren. Daher sollten Pfarrstellen zur Erteilung von Ev. Religionsunterricht nicht ohne Not einer Befristung unterworfen werden.

Auf Grund ihrer spezifischen Ausbildung leisten kirchliche Lehrkräfte darüber hinaus einen besonderen Beitrag, insbesondere im Bereich der Schulseelsorge, der über die unterrichtliche Tätigkeit hinausgeht und ein besonderes Profil in das System Schule einbringt. Dies wird von den Schulleitungen ebenfalls sehr geschätzt. Auch unter diesem Aspekt wäre eine Befristung dieser Pfarrstellen nicht hilfreich.

Abbildung 26: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)

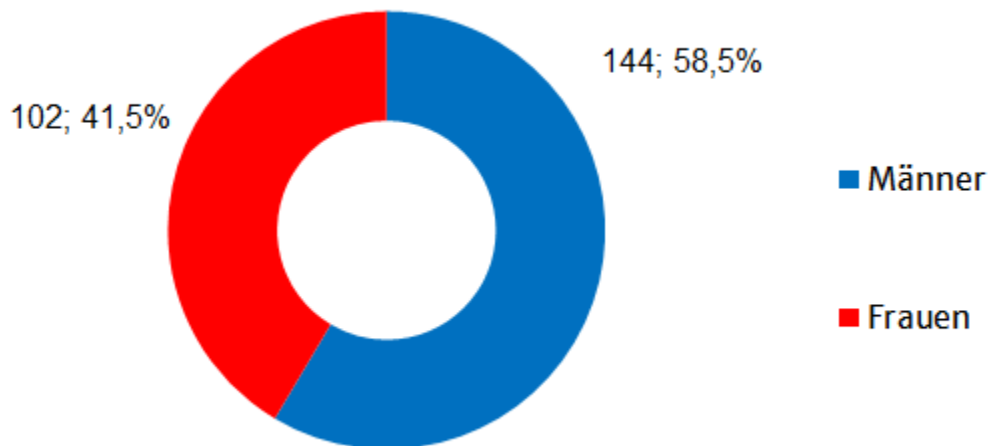


Abbildung 27: Schuldienst nach Schulform (Personen)

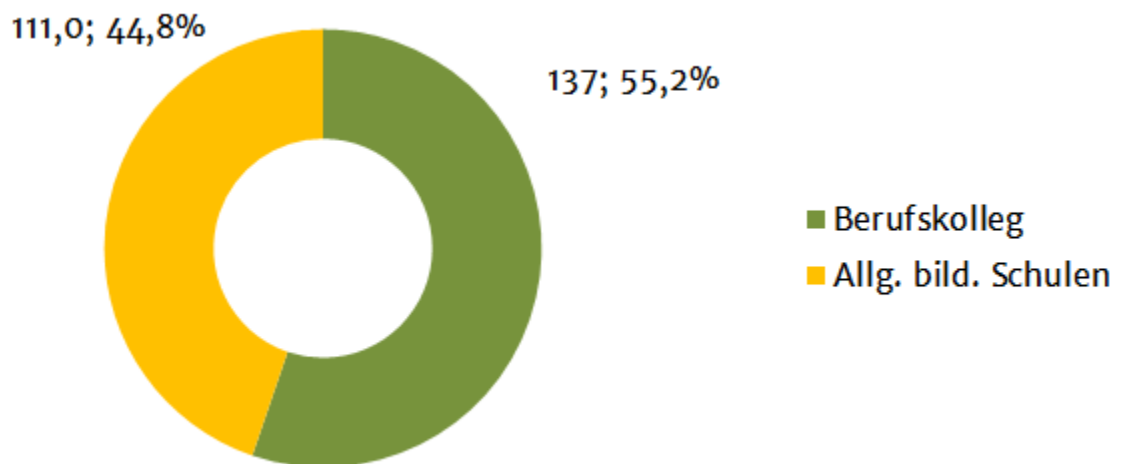


Abbildung 28: Art der Beschäftigung im Schuldienst - Entwicklung (Vollzeit-Kapazitäten)

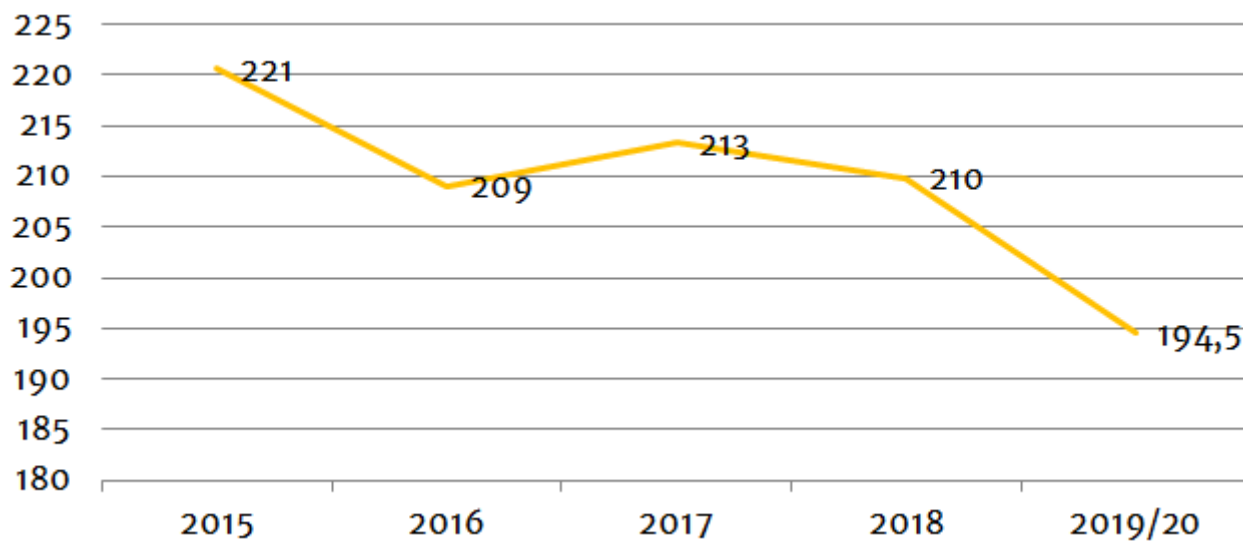


Abbildung 29: Entwicklung Schuldienst insgesamt (Vollzeit-Kapazitäten)

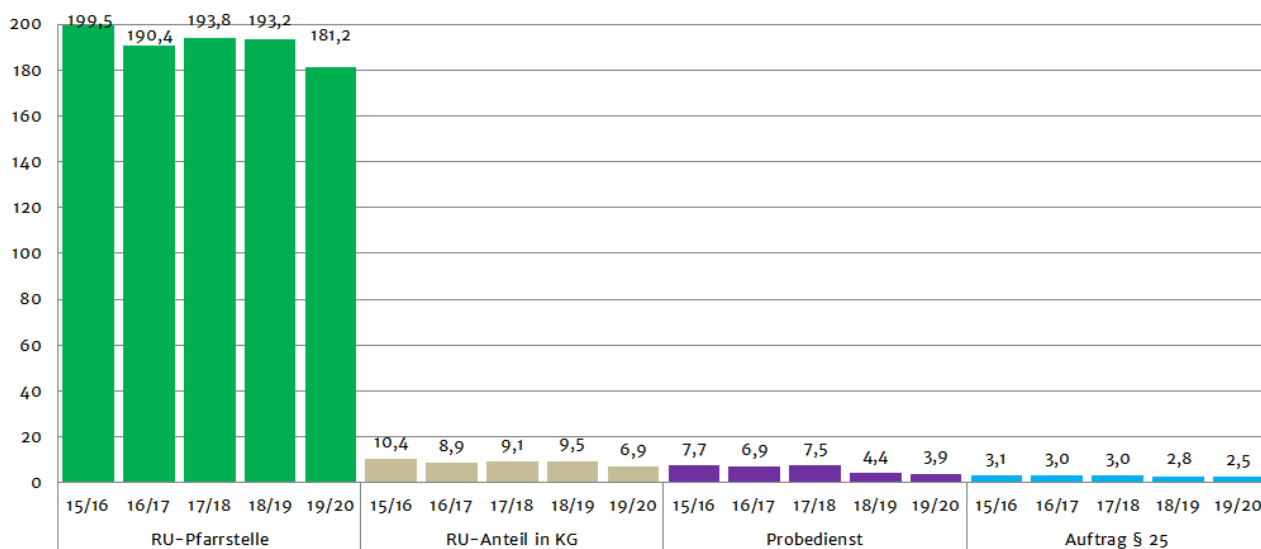
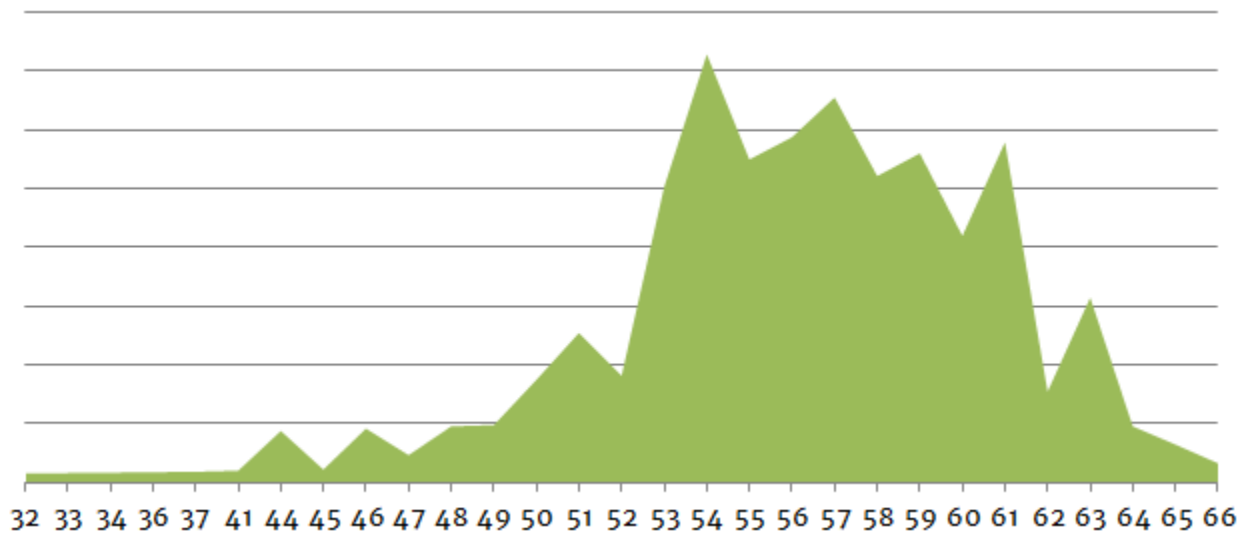


Abbildung 30: Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst



1.8 Errichtete Pfarrstellen in den Kirchenkreisen

In den letzten Jahren erschien an dieser Stelle regelmäßig eine Übersicht über die Zahl der errichteten Pfarrstellen in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in Relation zur jeweiligen Gemeindegliederzahl des gesamten Kirchenkreises. Allerdings unterschied und unterscheidet sich die Zahl der errichteten Pfarrstellen zum Teil stark von der Zahl der tatsächlich zum jeweiligen Zeitpunkt besetzten Pfarrstellen. Die Anzahl der vakanten Pfarrstellen war entsprechend groß (derzeit ca. 150). Das hatte unterschiedliche Gründe. Ein Teil der Pfarrstellen ist zur Wiederbesetzung frei gegeben und zum Zeitpunkt der Erstellung das Besetzungsverfahren noch nicht abgeschlossen, ein Teil der Pfarrstellen war und ist schon seit geraumer Zeit dauerhaft vakant, ohne dass eine Wiederbesetzung tatsächlich angestrebt ist und ein weiterer Teil v.a. kreiskirchlicher Pfarrstellen wird dauerhaft durch Personen versorgt, die eine andere Pfarrstelle, v.a. in Kirchengemeinden, inne haben. Die errechneten Gemeindegliederzahlen pro Pfarrstelle sind darum stark zeitabhängig und gaben darum den tatsächlichen Versorgungsstand nicht aussagekräftig wieder.

Aktuell kommt zudem hinzu, dass auf Grund der Struktur der neu eingeführten Personalverwaltungs-Software die o.g. Daten über den Pfarrstellenbestand nicht mehr in gleicher Weise abgerufen und wiedergegeben werden können. Darum wird in diesem Jahr auf die gewohnte Darstellung verzichtet. Es ist allerdings geplant, in künftige Personalberichten wieder eine übersichtliche und transparente Darstellung der Pfarrstellenstruktur in der EKvW im Vergleich zum Personalbestand aufzunehmen.

2. Andere kirchliche Berufe

2.1 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit

Abbildung 31: Gesamtzahl und Vollzeit-Kapazitäten der Beschäftigten in der Öffentlichkeitsarbeit

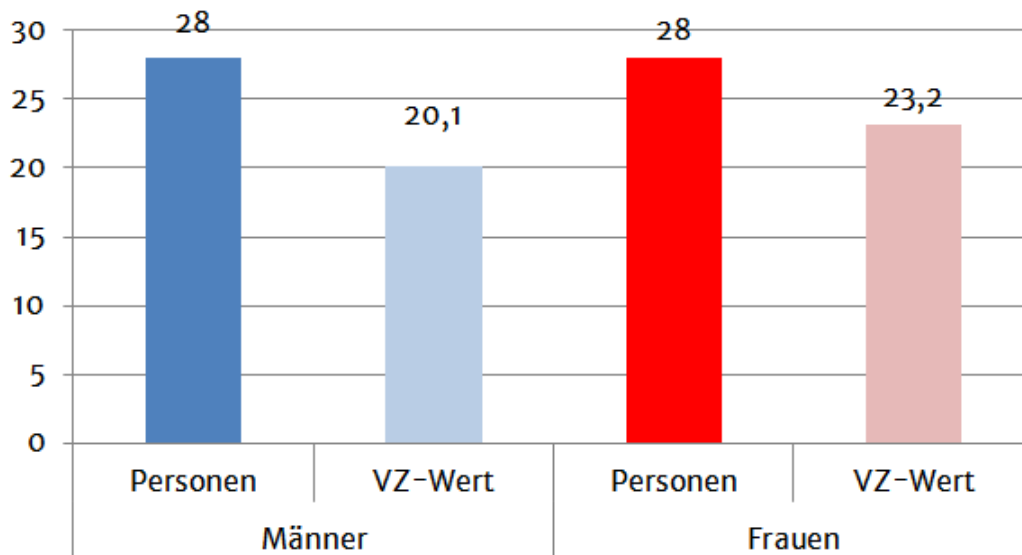
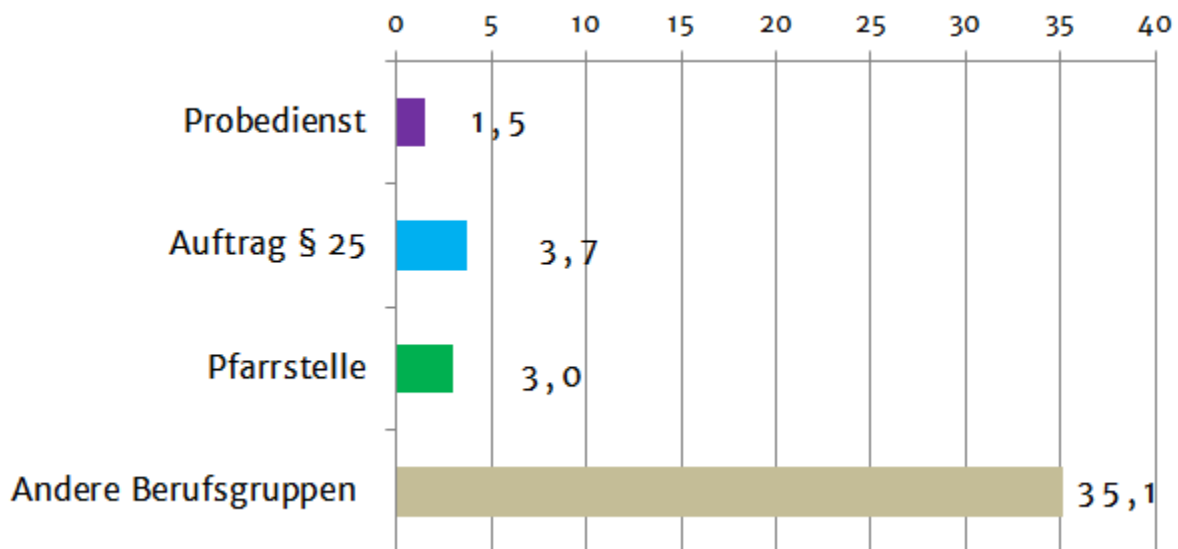


Abbildung 32: Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit



Seit dem Personalbericht 2017 hat sich die Zahl der Vollzeit-Kapazitäten nicht wesentlich verändert (2017: 43,9; 2019: 44,1). Jedoch setzt sich der damals bereits erkennbare Trend zu „anderen Berufsgruppen“ langsam aber stetig fort: Pfarrerrinnen und Pfarrer werden in den kommenden Jahren mehr und mehr aus dem Berufsfeld Öffentlichkeitsarbeit verschwinden. Dafür hat sich das Geschlechterverhältnis in den vergangenen zwei Jahren ausgeglichen, so dass inzwischen genau so viele Frauen wie Männer im Bereich Kommunikation tätig sind. In den Bewerbungsverfahren der vergangenen Jahre hat sich

schließlich gezeigt, dass kirchliche Entscheider der Öffentlichkeitsarbeit eine hohe Bedeutung beimessen und folglich an einer professionellen Besetzung der freien Stellen sowie an günstigen Rahmenbedingungen (Stabsstelle, unbefristet, Tendenz zur vollen Stelle) interessiert sind.

Abbildung 33: In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (in Vollzeitkapazitäten)

Kirchenkreis	Probendienst	Auftrag § 25	Pfarrst.	Andere Berufe	Summe	Gemeindegli. pro VZ-KP
Bielefeld		1		1,2	2,2	42938
Bochum				0,75	0,75	116097
Dortmund				5,66	5,66	34840
Gelsenkirchen/Wattenscheid	1			1	2	41792
Gladbeck/Bottrop/Dorsten				0,5	0,5	116466
Gütersloh				1,5	1,5	66396
Hagen				1	1	68140
Halle				0,5	0,5	90302
Hamm			0,5		0,5	158700
Hattingen-Witten				0,75	0,75	83387
Herford					0	
Herne			0,5		0,5	128512
Iserlohn		0,5		0,5	1	92115
Lübbecke		1			1	60391
Lüdenscheid-Plettenberg				1	1	81002
Minden				0,5	0,5	149772
Münster			0,5		0,5	209230
Paderborn				1	1	79040
Recklinghausen		0,5		0,2	0,7	144591
Schwelm				0,5	0,5	83164
Siegen				1	1	115954
Soest-Arnsberg	0		0,5	0,5	1	104082
Steinfurt/Coesfeld/Borken				1	1	82803
Tecklenburg				1	1	73611
Unna	0,5			1,5	2	36197
Vlotho				0,5	0,5	107376
Wittgenstein				1	1	32147

2.2 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

Mit derzeit 624 Kolleginnen und Kollegen ist die Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der gemeindepädagogischen Arbeit ein wachsendes Arbeitsfeld (siehe Bericht 2017: 564). Im Zeitraum nach dem letzten Personalbericht gab es 100 Neuanstellungen von Personen, die erstmals in der EKvW ihren Dienst begonnen haben.

Die Anzahl von Männern und Frauen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld ist relativ ausgewogen und bietet damit optimale Voraussetzungen für eine gender- und zielgruppenorientierte Arbeit.

Abbildung 34: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Übersicht

	Zahl	%	PK Vollzeit	Vollzeit %	Teildienst- quote
Frauen	328	52,6 %	154	47,0 %	2,13
Männer	296	47,4 %	221	74,7 %	1,34
Gesamt	624		375		1,66

Abbildung 35: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Alter

	Durch- schnittsalter	bis 29	30-39	40-49	50-67
Frauen		95	65	59	109
Männer		113	37	36	110
Gesamt	45,9	208	102	95	219

Der Altersmix in der Berufsgruppe kann ebenfalls positiv bewertet werden, da Kolleginnen und Kollegen mit aktuellen Ausbildungsabschlüssen und Kolleginnen und Kollegen mit Berufserfahrung sich gegenseitig ergänzen. Die Zahlen zeigen ebenfalls, dass die Möglichkeiten zur Errichtung und Entwicklung von Interprofessionellen Teams mit berufserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aussichtsreich ist.

Für Personalentwicklung und -planung in den gemeindepädagogisch-diakonischen Arbeitsfeldern sind zwei Anstellungsträgerschaften zu bedenken.

Direkte Anstellungsebenen unserer Kirche:

- Kirchengemeinde 301 Personen (48%)
- Kirchenkreise 240 Personen (39 %)
- Landeskirche 37 (6%)

Anstellung von Mitarbeitenden in den kirchlichen Verbänden und Werken:

- 46 Personen (7% in VSBMO Erfassung) im Auftrag von Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen.

Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Werken und Stiftungen sind hier nicht erfasst. Die Frage, wie verfasste Kirche und Diakonie Personalplanungen miteinander abstimmen, ist bisher noch nicht gestellt worden. Die Beantwortung dieser Frage könnte aber für alle Beteiligten hilfreich sein.

Abbildung 36: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)

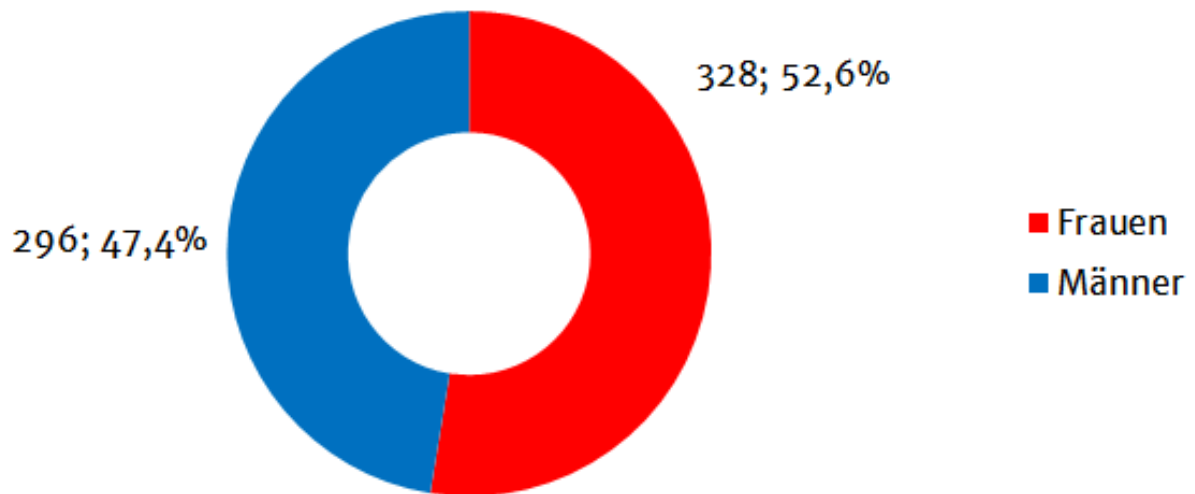
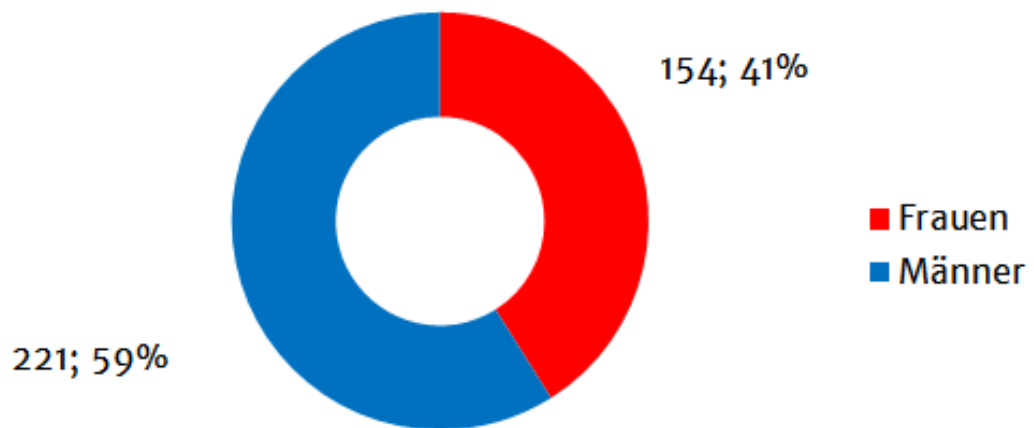


Abbildung 37: Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)



Folgende Aspekte sind für die innerkirchliche Personalentwicklung und Planung von Bedeutung:

Fachliche Kompetenz für Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft

In der Dienstgemeinschaft der hauptberuflichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen die Kolleginnen und Kollegen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld für verschiedene Schwerpunkte, Arbeitsfelder und Arbeitsweisen des kirchlichen Handelns in der Zusammenarbeit mit den anderen beruflich Mitarbeitenden unserer Kirche. Wie bei keiner anderen Berufsgruppe sind Überschneidungen in Ausbildung und Arbeitsfeldern

bezogen auf den Pfarrdienst gegeben. Die direkte Zusammenarbeit und die sich nahestehenden Aufgaben der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit ist Chance und Herausforderung für die Planung von kirchlichen Stellen gleichermaßen. Für eine aktive Personalplanung ist eine klare Beschreibung von Aufgaben der Berufsgruppen notwendig. Damit verbunden ist gleichermaßen eine Konzeptentwicklung für die Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft.

Qualifikation – doppelt und vielschichtig

Über die unterschiedlichen Ausbildungswege und Ausbildungsstätten in der EKvW und anderen Gliedkirchen der EKD ist die fachliche Vielfalt der Mitarbeitenden nach VSBMO sehr breit gefächert.

Gleiches gilt für die Angebote der Weiterbildungen, insbesondere im Rahmen der Aufbauausbildung zur Gemeindepädagogin und zum Gemeindepädagogen, die mit unterschiedlichen Schwerpunkten eine abschließende Qualifikation für das Arbeitsfeld sicherstellt.

Aufgrund der doppelten Qualifikation sind Mitarbeitende in der VSBMO beauftragt, pädagogische und theologische Angebote miteinander zu verknüpfen. Dieses geschieht je nach Aufgabengebiet in unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. Befähigt durch ihre Aus- und Weiterbildungen sind Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie sozialpädagogisch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Aufbauausbildung und Diakoninnen und Diakone in der Lage, diakonische und/oder missionarische Akzente, Sozialraumorientierung sowie Gemeindeaufbau und Gemeindeentwicklung mit zu gestalten. Gleichzeitig bringen sie Kompetenzen ein, um in der Zusammenarbeit mit anderen freien und kommunalen Trägern, fachliche Netzwerke in Stadtteilen, Kirchenkreisen und der Landeskirche mit zu entwickeln. Diese Netzwerkqualifikation bereichert kirchliches gesellschaftliches Handeln und kirchliche Organisationsentwicklung gleichermaßen.

Neben der inhaltlichen Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsfelder, in denen Mitarbeitende nach VSBMO tätig sind, stehen sie aber auch für die teamorientierte Gestaltung der kirchlichen Arbeit sowie für die Entwicklung von Strukturen der Zusammenarbeit mit allen kirchlichen Berufen und den ehrenamtlich Engagierten. Damit bringen sie gestaltende Ressourcen in die Personalentwicklung unserer Kirche ein.

Unter diesen Gesichtspunkten ermöglicht die Doppelqualifikation innerkirchliche und außerkirchliche Gestaltung von Arbeitsfeldern und Strukturen und bringt Kompetenzen sowohl für Kirchenmitglieder als auch kirchenferne, distanzierte und interessierte Menschen und die kirchlichen Kolleginnen und Kollegen ein.

Arbeitsfelder – kirchlich und staatlich finanziert und organisiert

Die Aufgaben und Arbeitsfelder im Bereich der VSBMO bewegen sich nah an den Bedürfnissen der Menschen, die in unseren Kirchengemeinden leben, unabhängig davon, ob sie Mitglied in unserer Kirche sind. Die sogenannte „Kommunikation des Evangeliums“ ist meist sehr handlungsorientiert. Die Botschaft und der Auftrag des Evangeliums wird erfahren durch Begleitung, Hilfe, Unterstützung, Beratung, Beteiligung, Freizeitgestaltung, Qualifizierung von Menschen, die sich ehrenamtlich einbringen möchten und in sehr verschiedenen Formen der Verkündigung. Diese Arbeitsfelder machen Qualifikationen erforderlich, wie sie in der VSBMO beschrieben sind und erhalten im Blick auf Personalplanung und Entwicklung eine besondere Bedeutung. Über die Entscheidung, in welchen Angeboten und Handlungsfeldern die Ev. Kirche in ihren Gemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Einrichtungen tätig sein will, ergibt sich die logische Konsequenz, dass die dafür benötigten Personen und Qualifikationen zur Verfügung stehen müssen.

In folgenden Arbeitsfeldern, sind nach Rückmeldungen aus den Kirchenkreisen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO in kirchlicher Anstellung oder im kirchlichen Auftrag bzw. in Kooperationen (wie z.B. mit dem CVJM) tätig:

Kinder- und Jugendarbeit

Hier liegt mit 85 % bisher der Schwerpunkt der gemeindepädagogischen Arbeit und hinter dieser Begrifflichkeit liegen zahlreiche Aufgabenschwerpunkte und Projekte. Angefangen bei der klassischen Gruppenarbeit, über offene Angebote mit und ohne kommunaler Förderung, Projekte und Ferienangebote (Freizeiten, Ferienspiele, ...). Ein besonderer Schwerpunkt ist die Gewinnung, Ausbildung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für diese vielen Angebote. Der Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ist mit ca. 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Refinanzierung zwischen 10 und 100 % ein großer wichtiger Arbeitsbereich in evangelischer Trägerschaft.

Bildungsarbeit für verschiedene Alters- und Zielgruppen

Die Arbeitsfelder der Erwachsenenbildung haben eine lange Tradition in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit unserer Kirche. Lange Zeit war sie für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen das einzige gemeindepädagogische Arbeitsfeld neben der Kinder- und Jugendarbeit. Erwachsenenbildungsarbeit meint hier alle Altersgruppen ab 16 Jahren in Form von geschlechtsorientierter Bildungsarbeit, migrationsorientierter, religiöser und gesellschaftspolitischer Bildungsarbeit (derzeit 10% der Stellen nach VSBMO).

Die Stellenplanung und Entwicklung in den Kirchenkreisen wird hier insbesondere durch das Ev. Erwachsenenbildungswerk Westfalen Lippe e.V. unterstützt und organisiert. Auch die Kinder- und Jugendbildungsarbeit in den Jugendbildungsstätten und der Landeskirche selbst ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Hier liegt die Beratung und Begleitung insbesondere in der Zuständigkeit des Amtes für Jugendarbeit der EKvW und der AEJ NRW.

Arbeitsfeld Schulsozialarbeit, Offene Ganztagschule

Kirchengemeinden und vor allem Kirchenkreise, die in Kooperation mit Schule tätig sind, haben sich mit der Landeskirche zu Beginn dieses Arbeitsbereiches in den 90er Jahren darauf verständigt, dass die Stellen mit den Aufgaben Organisation und Leitung des Arbeitsbereiches der VSBMO anzusiedeln sind. Derzeit sind dort 28 (5%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen zusammen mit einer großen Zahl von Erzieherinnen und Erziehern sowie Ergänzungskräften mit kirchlichem Auftrag tätig. Die Refinanzierung dieses Arbeitsbereiches in Evangelischer Trägerschaft beträgt nahezu 100%.

Arbeitsfeld Leitung, Geschäftsführung

Die Verantwortung für Leitung und Geschäftsführung der kirchlichen Jugendarbeit in den Kirchenkreisen ist bis auf zwei Ausnahmen ausschließlich in gemeindepädagogisch-diakonischer Verantwortung. Mit 34 Stellen (5 %) in Leitung (z.T. mit stellvertretender Leitung) ist dieses Arbeitsfeld eines der Ersten, die auf Kirchenkreisebene interprofessionell mit den anderen synodalen Diensten zusammenarbeiten.

Zu Leitungsaufgaben gehören neben Konzeptverantwortung, Kinder- und Jugendpolitischer Verantwortung und Finanzverantwortung auch eine unterschiedlich gewichtete Personalverantwortung für die Mitarbeitenden im Arbeitsfeld. Die Personalverantwortung ist in den Kirchenkreisen sehr unterschiedlich gewichtet.

Es gibt Dienstanweisungen mit dem umfassenden Auftrag der Personalverantwortung, die die Dienst- und Fachaufsicht bei der Leitung des Arbeitsfeldes ansiedelt. Es gibt Dienstanweisungen, die ausschließlich die Fachaufsicht als Aufgabe an die Leitung überträgt und solche, die lediglich eine Fachberatung für das Arbeitsfeld beschreiben.

Die Personalverantwortung für die Leitungen und Geschäftsführenden liegt in der Regel bei den Superintendentinnen und Superintendenten, die im Auftrag des Kreissynodalvorstandes die Dienst- und Fachaufsicht für diese leitenden Mitarbeitenden wahrnehmen.

Interprofessionelle Zusammenarbeit in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen

Nicht erst seit im Sommer 2017 die Pilotprojekte der Zusammenarbeit in Interprofessionellen Teams von der Landeskirche ermöglicht wurde, gibt es diese besondere Form der gemeindepädagogischen Arbeit mit pastoralen Aufgabenanteilen.

Auch davor gab es, insbesondere in ländlichen Regionen, eigenfinanzierte Modelle in Kirchengemeinden. Seit Sommer 2017 sind mit Unterstützung der Landeskirche bisher 9 Stellen entstanden, die durch Personalplanung des Pfarrdienstes und Personalplanung nach VSBMO entwickelt wurden. 6 weitere stehen derzeit vor der Beantragung. Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in diesem Arbeitsfeld neu gestartet sind, sind Diakoninnen, Diakone oder Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Kennzeichnend ist, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen viele Jahre Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit und im Ehrenamtsmanagement mit in dieses Arbeitsfeld einbringen. Über ihre Weiterbildungen u.a. zu Prädikantinnen und Prädikanten bringen sie zudem fachliche Voraussetzungen mit, um als Diakoninnen, Diakon, Gemeindepädagoginnen oder Gemeindepädagogen im pastoralen Dienst gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen im Pfarrdienst wirken zu können. Neben wichtigen Angeboten zur Förderung von Teamarbeit ist es notwendig, dass die bisher befristeten Stellen von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen bzw. Diakoninnen und Diakonen in Anstellungen ohne Befristung verändert werden.

Gemeindepädagogischer Nachwuchs für die Verkündigung, 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 zur Zeit jährlich ca. 90 Studierende im Studiengang Gemeindepädagogik und ca. 1600 Studierende im Studiengang Soziale Arbeit.
Der überwiegende Anteil der 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 insbesondere 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 Studierenden sind eine interessante Zielgruppe für die Ergänzungs- und Aufbauausbildung der EKvW. Zusätzlich zu den Grundausbildungen bietet die EvH die Masterstudiengänge „Management in sozialwirtschaftlichen und diakonischen Organisationen“ und „Soziale Inklusion: Gesundheit und Bildung“ an.

Neben der Hochschule in eigener Trägerschaft unterstützt die Landeskirche weitere Ausbildungsstätten für das gemeindepädagogische Arbeitsfeld in der EKvW:

- 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 Diakonie im Sozialraum. 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 außerdem 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.

Während der Ausbildung arbeiten alle Hochschulen sehr intensiv mit den Diakonischen Gemeinschaften zusammen. Diese sind:

- Diakonische Gemeinschaft Nazareth in Bielefeld-Bethel
- Schwestern- und Brüderschaft des Wittekindshofes in Bad Oeynhausen
- Gemeinschaft der Ev. Diakoninnen und Diakone des Martineums e.V. in Witten.

Im vergangenen Jahr wurden dort jährlich zwischen 35 und 50 Diakoninnen und Diakone durch die EKvW eingesegnet – in diesem Jahr werden es 46 Eingesegnete 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 werden bei den Trägern der Diakonie in der Struktur der Wohlfahrtspflege ihren Dienst beginnen.

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. Mehr als 100 Diakoninnen und Diakone sind derzeit in Westfalen im Dienst.

- Theologisch-pädagogisches Seminar Malche, Porta Westfalica.
Die Malche hat zurzeit 60 Studierende im regulären Ausbildungsgang und 30 Studierende in der berufsbegleitenden Ausbildung. Sie bildet in einer vierjährigen Ausbildung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die mit kirchlichem (theologisch, gemeindepädagogisches Examen) und staatlichem (Erzieherinnen-, Erzieherexamen) Abschluss im Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit mit missionarischer Ausrichtung in den Dienst gehen. 30 Absolventinnen und Absolventen der Malche sind derzeit in Westfalen tätig.

Berufsbegleitende Weiterbildungen, Aufbauausbildungen und Kolloquium

Die berufsbegleitende Ausbildung zur Diakonin und zum Diakon in Nazareth bewegt sich mit jährlich ca. 10 Personen stabil konstant, Tendenz steigend. Auch im „Theologisch-Pädagogischen Seminar Malche e.V.“ sind im berufsbegleitenden Kurs steigende Zahlen zu verzeichnen. Zur berufsbegleitenden Ausbildung entscheiden sich Spätberufene, die mit dem Studienabschluss Soziale Arbeit oder der Erzieherinnen/Erzieherausbildung über die Ergänzungs- bzw. Aufbauausbildung oder durch die eigene kirchliche Biografie den Dienst in der Kirche für sich neu entdeckt haben. Diese Personen bringen, im Unterschied zu den Studierenden die ins Berufsleben starten, eine ausgebildete eigene Persönlichkeit, Lebenserfahrung und nicht selten eigene Glaubenserfahrung mit, die sie für den Dienst in unserer Kirche nicht nur fachlich qualifizieren sondern auch persönlich.

Die Aufbauausbildung der EKvW zur Gemeindepädagogin bzw. zum Gemeindepädagogen wird sowohl von Kolleginnen und Kollegen im Berufsstart als auch von langjährigen Mitarbeiterinnen Mitarbeitern verstärkt genutzt. Die Kurszahlen des Aufbaukurses Phase I (Orientierungskurs) sprechen hier eine deutliche Sprache:

2017: 25

2018: 29

2019: 30

Nicht nur der Start in die Aufbauausbildung, sondern auch der Abschluss mit dem Kolloquium zur Gemeindepädagogin bzw. zum Gemeindepädagogen zeigt steigende Zahlen:

2017: 10

2018: 11

2019: 28

Daraus wird deutlich, dass das System, bestehend aus Grundausbildung, Ergänzungsausbildung und Aufbauausbildung eine gute und an den unterschiedlichen Ausbildungsgängen orientierte Personalentwicklung unterstützt.

Fachkräfte und Fachkräftemangel und die Notwendigkeit zu Personalplanung und Entwicklung

Am Ende dieses Berichtsteils soll der Blick u.a. noch einmal in Richtung Anstellungsträger außerhalb der verfassten Kirche gehen. Insbesondere Diakoninnen und Diakone sind in den diakonischen Werken und Stiftungen gefragte Mitarbeitende. Auch dort versehen sie einen kirchlichen Auftrag und stehen für das Wirken unserer Kirche in dieser Welt in anderen Herausforderungen und in anderen Strukturen als unseren Gemeinden und Kirchenkreisen.

So sind die Arbeitsfelder innerhalb der verfassten Kirche und außerhalb der verfassten Kirche durchaus miteinander in Konkurrenz um qualifizierte Mitarbeitende. Gleichzeitig bietet sich dadurch für Diakoninnen, Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen aber auch die Möglichkeit, nicht nur innerhalb der gewohnten Strukturen in eine neue Stellen zu wechseln, sondern auch darüber hinaus. Das ist eine nicht unbedeutende Chance für die eigenverantwortliche Berufsplanung unserer Mitarbeitenden.

Für alle kirchlichen Träger gilt: Nur wer attraktive Stellen plant und entwickelt, hat im Zuge des Fachkräftemangels Chancen, motivierte und qualifizierte Mitarbeitende für den Dienst zu gewinnen. Das heißt in der Konsequenz: Kirchliche Träger, die gute Rahmenbedingungen für die Arbeit von Diakoninnen, Diakone, Gemeindepädagoginnen oder Gemeindepädagogen vorhalten, brauchen einen Fachkräftemangel nicht zu fürchten.

Darum gilt es zum einen an den Rahmenbedingungen für Ausbildungen als auch an den Rahmenbedingungen für Anstellungen so zu arbeiten, dass für zukünftige kirchliche Fachkräfte die finanziellen Ausbildungs- und Studienbedingungen erleichtert werden. Darüber hinaus müssen Qualitätsstandards bei der Stellenplanung von Anstellungsträgern entwickelt und umgesetzt werden.

Qualitätsstandards aus Sicht von hauptberuflichen Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld sind:

- Inhaltlich und fachlich konzeptionierte Arbeitsbereiche
- Dienstanweisungen nach den neusten Mustern der VSBMO
- BAT-Arbeitsverträge nach VSBMO bzw. nach dem Muster für Mitarbeitende in Weiterbildung und Familienbildung
- Standards der Einarbeitung und Begleitung beim Stellenstart
- fachlich qualifizierte Leitung im Arbeitsfeld
- Möglichkeit zur Teamarbeit
- unbefristete Beschäftigung
- ausreichender Stundenumfang (je nach Lebensphase von 50%-Stellen aufwärts bis zu Vollzeitstellen)
- vernünftige Anstellungsebenen, in denen Personalplanung und –entwicklung möglich ist

- Finanzierung von und Freistellung für Fort- und Weiterbildung
- Möglichkeit zur Einzelsupervision/Coaching
- Angebote zur Teamentwicklung und Organisationsberatung bei Interprofessionellen Teams

Die Statistik der VSBMO, die Beratungsgespräche des Beauftragten bei Anstellungsfragen und der Austausch bei Berufsgruppentreffen zeigen, dass Diejenigen, die in größeren Anstellungszusammenhängen tätig oder verbindlich vernetzt sind (Kirchenkreis), eine sehr viel höhere Verweildauer und Zufriedenheit in ihren Anstellungen haben. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass in diesen Anstellungsverhältnissen in der Regel eine fachlich qualifizierte Leitung ausdrücklich für dieses Arbeitsfeld zuständig ist, die sowohl Personalplanung und –entwicklung betreiben. Auch die Möglichkeit von Stellenwechseln innerhalb des Kirchenkreises in neue Arbeitsfelder sind für eine langjährige Bindung an einen Arbeitgeber von Bedeutung. Es ist auch zu beobachten, dass in größeren Anstellungszusammenhängen die dort entwickelten Konzepte dazu beitragen, dass Eigenständigkeit in Arbeitsfeldern und selbständiges Handeln zu einer Stärkung der kollegialen Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufen beiträgt. In diesen Anstellungssituationen begegnet man sich leichter auf Augenhöhe (kollegial) als in hierarchischen Arbeitszusammenhängen kleiner Anstellungskörperschaften.

Fazit

Im gemeindepädagogisch–diakonischen Arbeitsfeld gibt es mit den zur Zeit 624 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Qualifikationen gute Voraussetzungen für die Gestaltung und Entwicklung von Strukturen für eine zukunftsorientierte Entwicklung und Planung der Dienstgemeinschaft der kirchlichen Berufsgruppen.

Für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung und –planung braucht es:

- Qualitätsstandards, um Kirche als attraktiven Anstellungsträger für die gemeindepädagogisch–diakonischen Berufe zu präsentieren
- Anstellungsebenen – mindestens auf Kirchenkreisebene –, in denen Planung und Entwicklung erst möglich werden
- eine stärkere Förderung der Grundausbildung für die diakonisch–theologischen Ausbildungen in Westfalen.
- die weitere Förderung und Entwicklung von Interprofessionellen Teams mit unbefristeten Anstellungen

2.3 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztage

Abbildung 38: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten

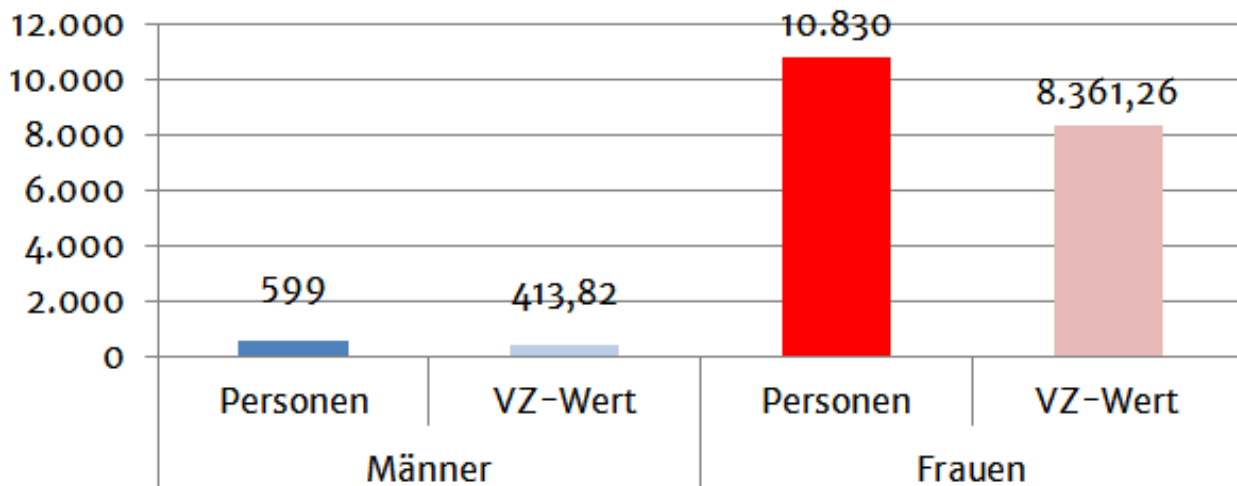
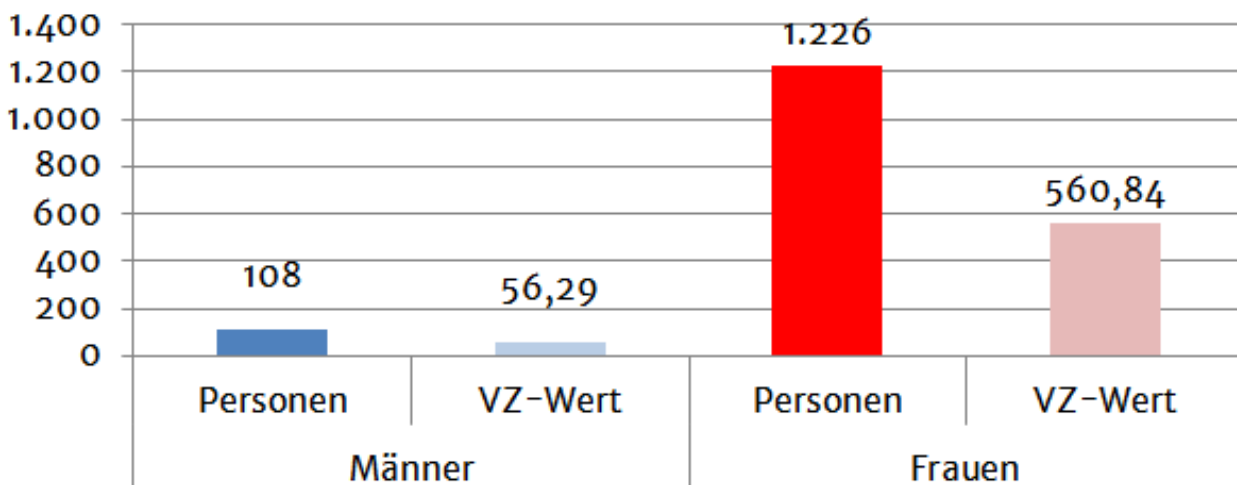


Abbildung 39: Mitarbeitende im Offenen Ganztage – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



2.4 Mitarbeitende in kirchlichen Schulen (Landeskirche und Kirchenkreise)

Die Evangelische Kirche von Westfalen nimmt ihre Bildungsverantwortung auch dadurch exemplarisch wahr, dass sie insgesamt 11 Schulen trägt – eine Gesamtschule, zwei Förderschulen, Sekundarschulen und Berufskollegs und vier Gymnasien.

706 Lehrerinnen und Lehrer arbeiten zusammen mit 136 weiteren Personen (nicht lehrendes Personal) in diesem kirchlichen Aufgabenfeld.

Abbildung 40: Übersicht über kirchliche Schulen in der EKvW

Trägerschaft	
Landeskirche	Kirchenkreise
<ul style="list-style-type: none"> • Birger-Forell-Sekundarschule • Söderblom-Gymnasium (beide: Ev. Schulzentrum Espelkamp) • Hans-Ehrenberg-Schule, Bielefeld-Sennestadt (Gymnasium) • Ev. Gymnasium Lippstadt • Ev. Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck • St. Jakobus-Sekundarschule Breckerfeld • Ev. Gymnasium Meinerzhagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Evangelisches Gymnasium Siegen-Weidenau (KK Siegen) • Elisabeth-von-der-Pfalz-Berufskolleg (KK Herford) • Johannes-Falk-Haus, Förderschule (KK Herford) • Schule in der Widum (Förderschule), Lengerich (KK Tecklenburg) • Stift Cappel Berufskolleg (KK Soest, St. Johannisstift Pad., Ev. KH Lippstadt)
2 Sekundarschulen, 1 Gesamtschule, 4 Gymnasien	2 Förderschulen, 2 Berufskollegs

6097 Schülerinnen und Schüler besuchen die 7 landeskirchlichen Schulen.

532 Lehrerinnen und Lehrer und 62 Personen (Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Verwaltungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Reinigungspersonal) mit nicht lehrenden Aufgaben stehen im landeskirchlichen Schuldienst.

2.5 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die Kirchenmusik in der Evangelischen Kirche von Westfalen zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Traditionelle Kirchenchöre, große Kantoreien, Gospel- und Popchöre, Bands, Posaunenchöre und viele individuelle Ensembles beteiligen sich an dem großen Konzert der klingenden Verkündigung. Neben den 102 hauptamtlichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in den A- und B-Stellen wird diese Arbeit von (geschätzt) 1.000 ehrenamtlichen sowie 1.105 nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden getragen. Es ist erfreulich, dass durch Ruhestand freiwerdende A- und B-Stellen zumeist wiederbesetzt werden und mancherorts sogar neue Kirchenmusikstellen eingerichtet werden. Dabei ist eine steigende Nachfrage nach popularmusikalisch gutausgebildeten Mitarbeitenden zu verzeichnen. Zunehmend beteiligen sich Kirchenkreise an der Finanzierung von Kirchenmusikstellen, wodurch synodale Aufgabenbereiche stärker in den Focus geraten.

Abbildung 41: Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt

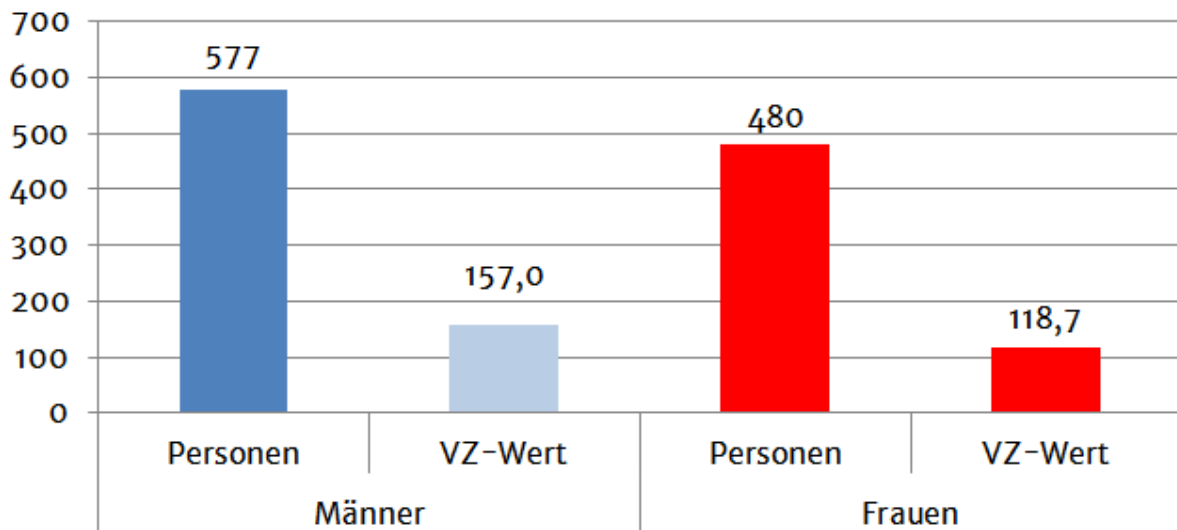
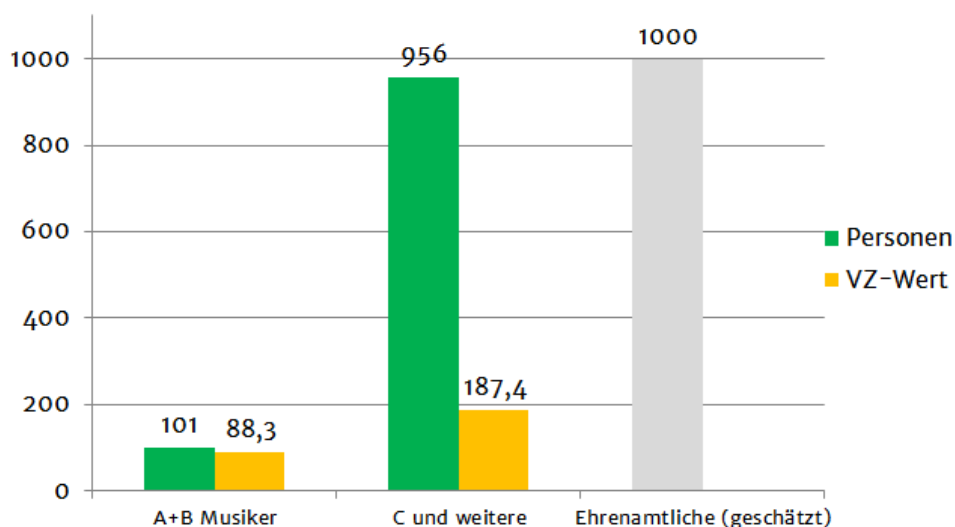
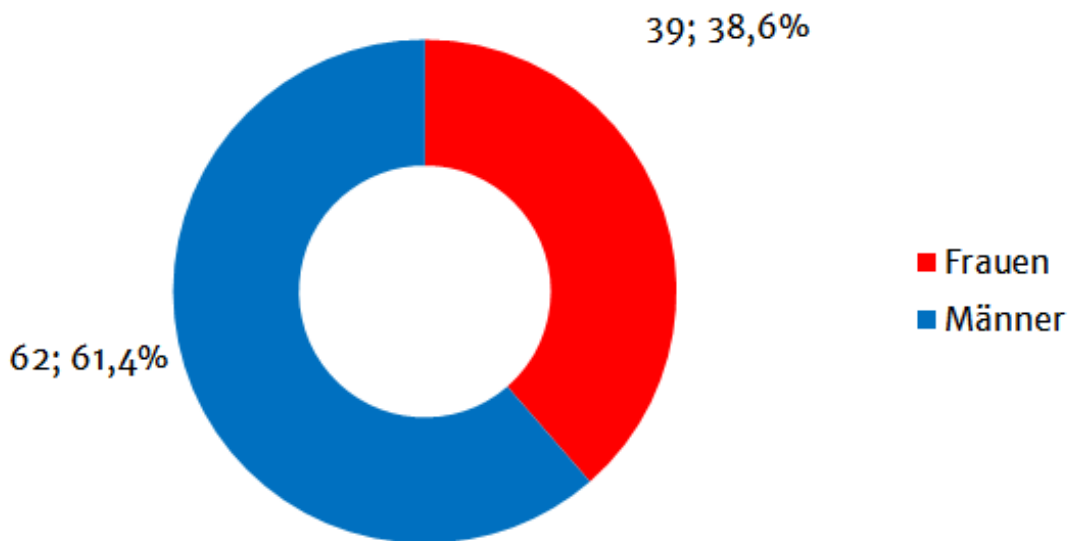


Abbildung 42: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und -musikern/ Ehrenamtliche



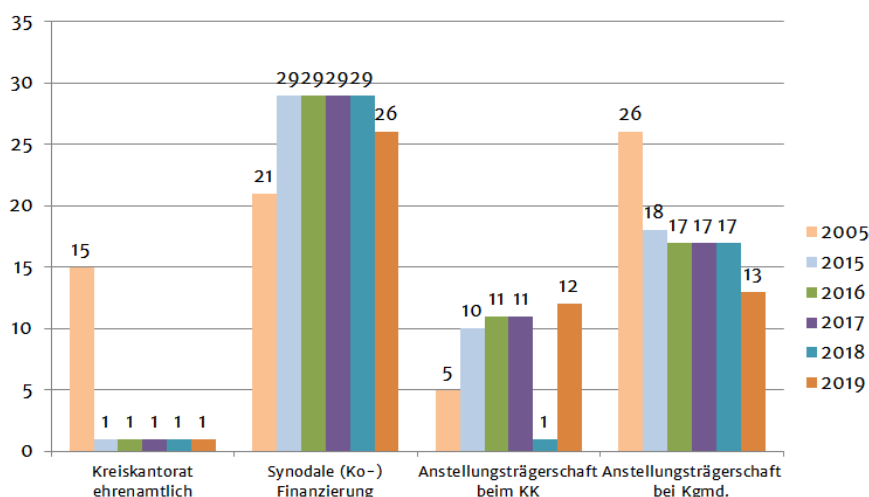
Das Arbeitsfeld Kirchenmusik lebt nach wie vor von der großen Zahl der neben- oder gar ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden. Auf jeden der rund hundert hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker kommen etwa jeweils zehn ehrenamtliche und nebenamtliche Kolleginnen und Kollegen. Diese engagieren sich vor allem in Posaunen- chören und neuen Chorgruppen, welche häufig das popularmusikalische Feld bedienen. Die Nachfrage nach hauptberuflichen Popular- Kirchenmusikerinnen und -Kirchenmusi- kern nimmt jedoch stetig zu; es wird in den nächsten Jahren interessant sein, den stei- genden Marktanteil dieser Stellen zu beobachten.

Abbildung 43: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht (Perso- nen)



Zurzeit ist die Mehrzahl der hauptamtlich angestellten im Arbeitsfeld Kirchenmusik männlichen Geschlechts. Es ist jedoch zu beobachten, dass der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen in den abnehmenden Altersstufen steigt. In wenigen Jahren wird es hier zu einer ausgeglichenen Situation kommen.

Abbildung 44: Kreiskantorat Entwicklung hinsichtlich Anstellungsträ- gerschaft



Seit einigen Jahren wird die Finanzierung des Kreiskantorats fast flächendeckend ganz oder anteilig von den Synodalhaushalten geleistet. Darin spiegelt sich die wachsende Bedeutung der synodalen Dienste wider. Gerade in unserer Landeskirche, in der der Stellen-schlüssel (s. S. 45) am unteren Ende der Skala liegt, gewinnen kreiskantorale Stellen-anteile an Gewicht. Dies zeigt sich auch darin, dass vielerorts A- und B-Stellen (ohne Kreiskantorat) ebenfalls anteilig synodal finanziert werden.

Abbildung 45: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker mit Altersstruktur

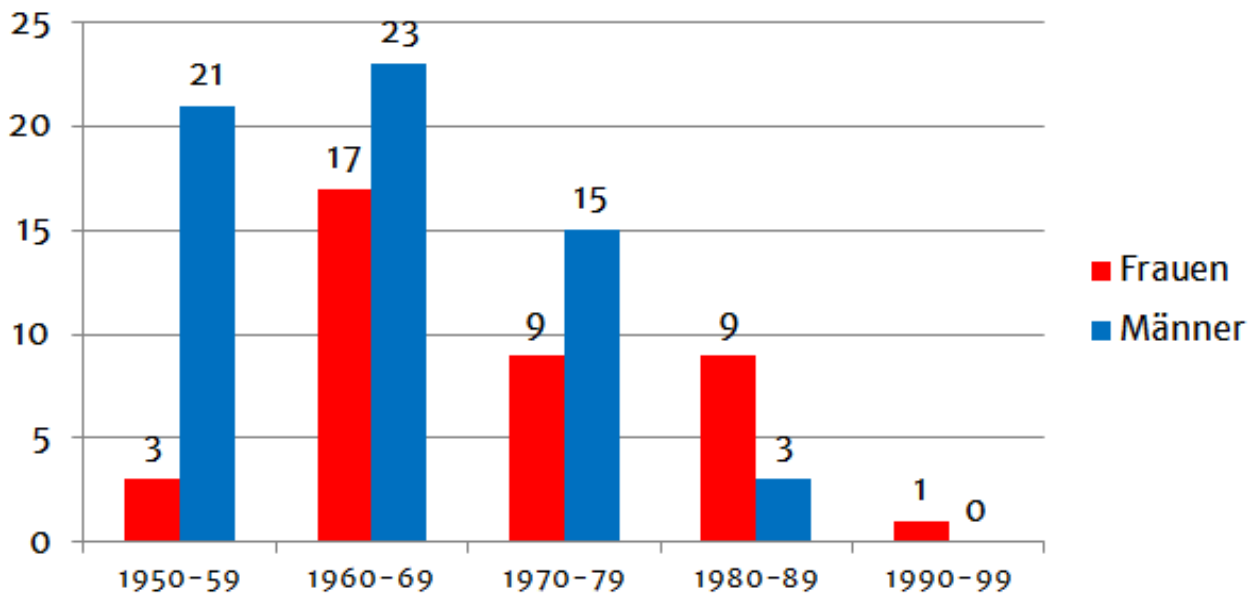


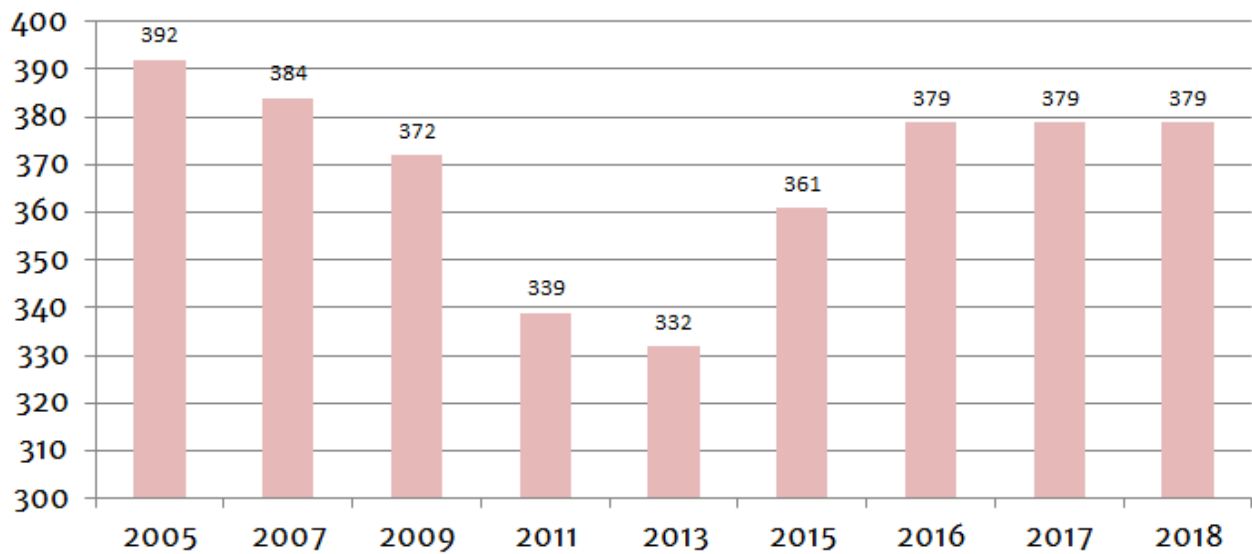
Abbildung 46: Eintritte in den Ruhestand/ A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musiker

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*	6	18	14	22	17	8	7	6	1

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

Im Blick auf die über die 2020er bis Mitte der 2030er Jahre steigende Zahl von Pensionierungen wird es wachsender Anstrengungen bedürfen, den Arbeitsmarkt zu bedienen. Auch im Hinblick auf die auf rel. niedrigem Niveau verharrende Anzahl der Studierenden wird der Nachwuchsgewinnung eine entscheidend und wachsende Bedeutung erhalten. Ebenso muss es von höchster Priorität sein, fachlich wie perspektivisch hochattraktive Stellen zu schaffen bzw. zu erhalten.

Abbildung 47: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD



Wie in den vergangenen Jahren liegt das Verhältnis von einer A-/B-Kirchenmusikstelle pro ca. 25.000 Gemeindeglieder auf einem denkbar schlechten drittletzten Platz im EKD-Vergleich (s. Abb. 48 gegenüberliegende Seite). Hinsichtlich der enormen Bedeutung unserer Kirchenmusik für die Akquise und Bindung von Mitgliedern ist jedoch eine Investition in hauptamtliche Kirchenmusik nicht nur wünschenswert, sondern aus wirtschaftlicher Sicht absolut notwendig. Es liegt jedenfalls auch in unserer Verantwortung, die Voraussetzungen für eine flächendeckende kirchenmusikalische Infrastruktur in unseren Gemeinden und Kirchenkreisen zu schaffen und zu sichern.

Abbildung 48: A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern

Kirchenkreis	A-/B-Vollzeit-KP	Gemeindegli. pro A/B-Stelle
Anhalt	9,6	3595
Mitteldeutschland	144,4	5176
Halle	4,4	10262
EKD	1632,3	13645
Ev. Kirche im Rheinland	175,0	15026
Iserlohn	5,8	15773
Lippische Landeskirche	10,1	16534
Bielefeld	5,5	17051
Paderborn	4,3	18381
Tecklenburg	4,0	18403
Unna	3,9	18755
Vlotho	2,8	19523
Schwelm	2,0	20791
Lübbecke	2,8	21960
Minden	3,4	22025
Gütersloh	4,5	22132
Gelsenkirchen und Wattenscheid	3,8	22289
Dortmund	7,8	25412
Herford	4,4	25584
Hamm	2,6	30875
Evangelische Kirche der Pfalz	17,0	31418
Herne	2,0	32128
Lüdenscheid-Plettenberg	2,5	32401
Soest-Arnsberg	3,0	34694
Bochum	2,5	34829
Reformierte Kirche	5,0	35401
Steinfurt-Coesfeld-Borken	2,3	36801
Hattingen-Witten	1,7	37903
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	1,5	38822
Hagen	1,7	41048
Recklinghausen	2,4	42173
Münster	2,0	52308
Siegen	2,0	57977
Wittgenstein	0,0	
LPW / Kantorin IAFW / Beauftr. Populärmusik / LKMD	3,8	
EKvW	105,9	20448

2.6 Küsterinnen und Küster/ Hausmeisterinnen und Hausmeister

Abbildung 49: Küsterinnen und Küster
Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht

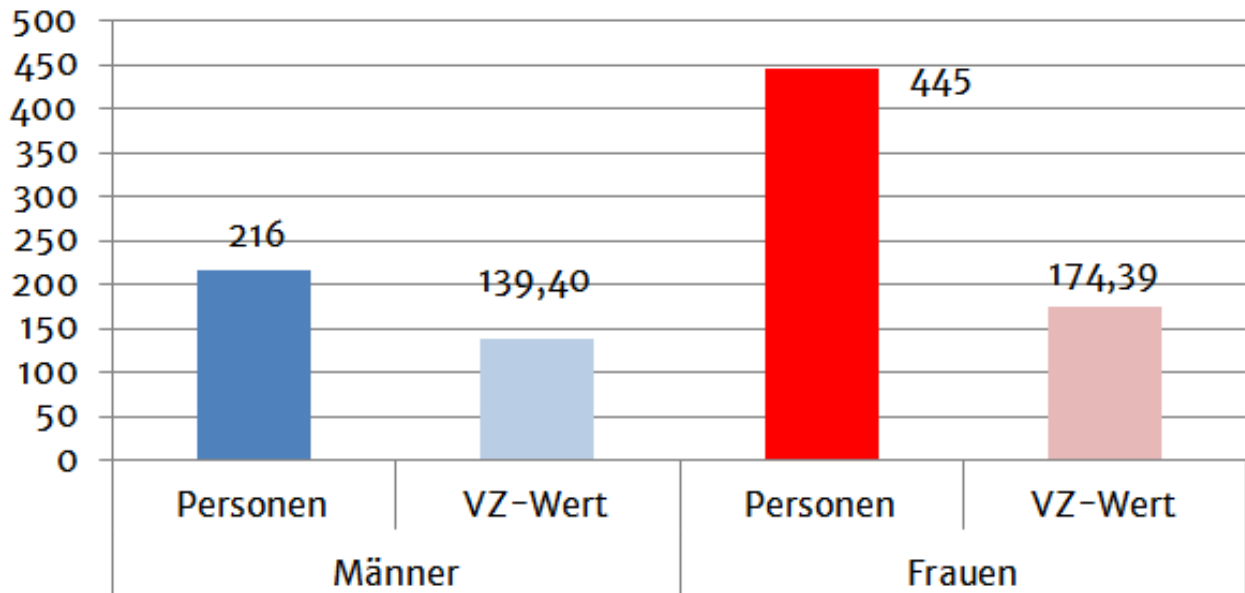
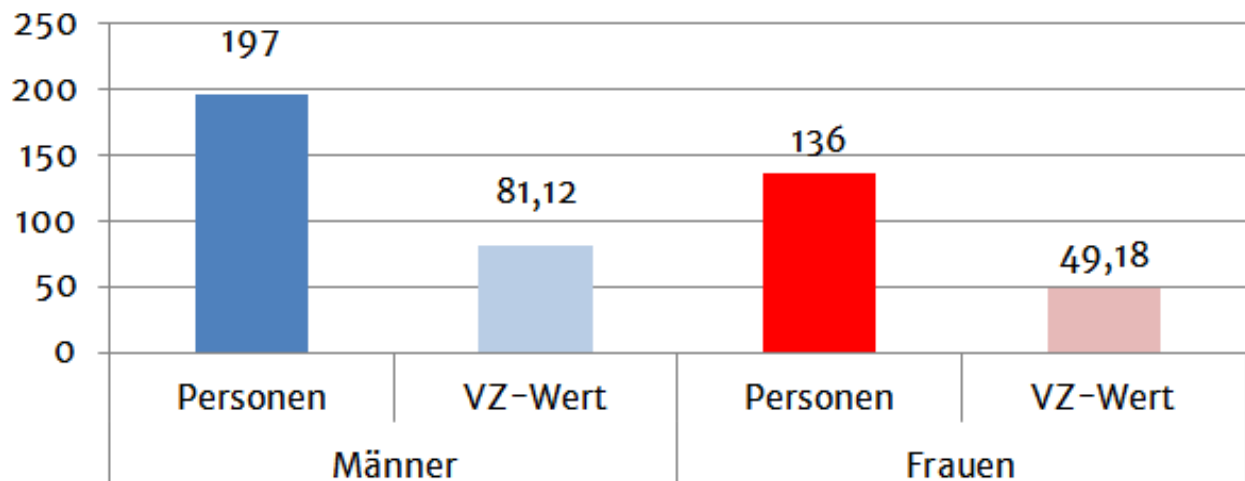


Abbildung 50: Hausmeisterinnen und Hausmeister
Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht



In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass die Gesamtzahl der angestellten Küsterinnen und Küster sowie Hausmeisterinnen und Hausmeister stetig zurückgeht. Zudem ist ein relativ hoher Grad an Fluktuation in der Stellenbesetzung erkennbar. Hier wird von manchen ein Einsparpotenzial gesehen und eine Teilverlagerung auf das Ehrenamt vor-

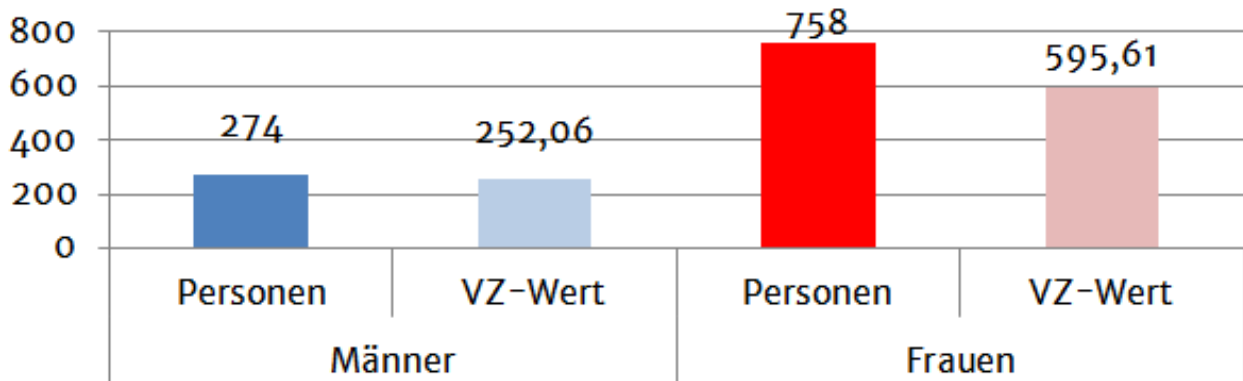
genommen. Dennoch oder gerade deswegen sollte dieser tradierte kirchliche Berufsstand in besonderer Weise beachtet und gefördert werden.

Diese Menschen zeigen unabhängig vom Umfang Ihrer Beschäftigung eine hohe Identifikation mit ihrer Gemeinde, arbeiten vielfältig und engagiert und werden auch von Gemeindegliedern als gute Seele der Gemeinde wahrgenommen. Das zeigt sich auch darin, dass die Küsterin / der Küster in vielen Fällen eine erste Ansprechperson sowohl in organisatorischen als auch potentiell seelsorglichen Belangen ist, da er / sie „immer“ da ist.

Die landeskirchlich angebotene Fort- und Weiterbildung für Küsterinnen und Küster wird sehr gut angenommen und ist regelmäßig ausgebucht.

2.7 Mitarbeitende in der Verwaltung

Abbildung 51: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung:
 Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht

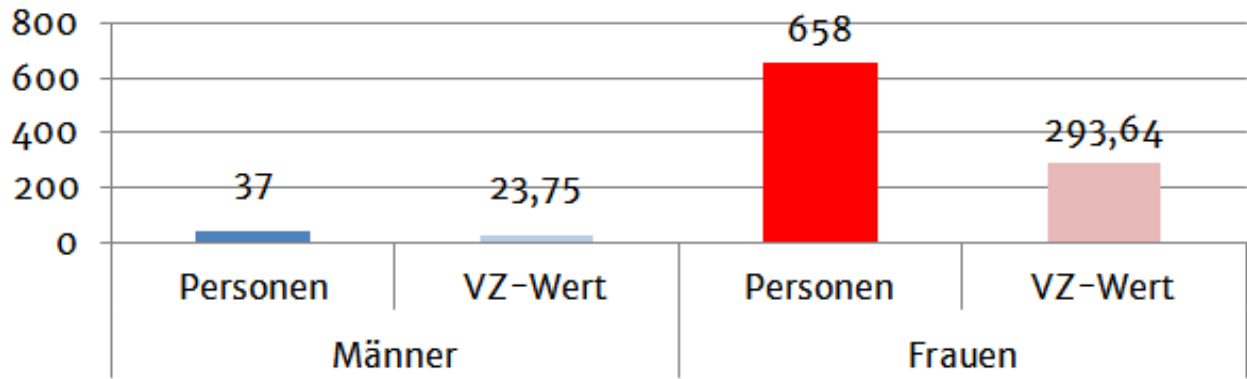


Im Bereich der Verwaltung zeigt sich zunächst im Blick auf die Beschäftigungsstruktur ein erheblicher Unterschied zwischen kreiskirchlichen Verwaltungen und der Verwaltung der Kirchengemeinden. Während in den Kirchenkreisverwaltungen einer guter Mix von Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen angeboten zu werden scheint (und die Teildienstquote zwischen Männern und Frauen auch nicht gravierend divergiert), stellt sich in den Kirchengemeinden ein völlig gegensätzliches Bild dar: Es sind wie bei den Küsterinnen und Hausmeisterinnen hier überwiegend die Frauen, die in sehr kleinteiligen Beschäftigungsverhältnissen die Aufgaben einer „Gemeindesekretärin“ ausüben. Mancherorts mag das bewusst von den Betroffenen so gewünscht zu sein, aber dennoch stellen sich auch hier die Fragen nach sozialer Gerechtigkeit und Attraktivität der Arbeitsplätze. Dazu kommt die Frage nach der Qualität der Arbeit. Ein größerer Beschäftigungsumfang erhöht meistens die Attraktivität gerade für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ermöglicht in jedem Falle durch Synergieeffekte in der Tätigkeit eine Qualitätssteigerung.

Die Anforderungs- und Belastungssituation in den Verwaltungen der Kirchenkreise ist gegenwärtig durch die neben den Regelaufgaben zu bewältigenden Umstrukturierungsmaßnahmen gekennzeichnet. Die Einführung von NKF, die Vereinigung von einzelnen Kirchenkreisverwaltungen und die Vereinheitlichung des EDV-Systems sind hier beispielhaft zu nennen. Die hier mittelfristig erwarteten Service- und Qualitätsverbesserungen werden sich sicherlich allmählich einstellen, die derzeitige Arbeitsbelastungen ist aber nicht zu unterschätzen.

Im Blick auf die Verwaltung der Kirchengemeinden ist die Situation durch stark divergierende und heterogene Arbeitsbedingungen, (Qualitäts-)Standards und Tätigkeitsprofile gekennzeichnet. Insgesamt scheint sich die Funktion des Gemeindebüros von einer Service- und Auskunftsstelle für Gemeindeglieder hin zu einem „Back-Office“ für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie andere Mitarbeitende und zu einer „Gemeindeverwaltung“ hin zu verschieben. Belastend können dann die selbst innerhalb derselben Gemeinde sehr unterschiedlichen Erwartungen sein, die sich an die Gemeindesekretärinnen richten. Wenn die Gesamtkapazität der für das Gemeindebüro zur Verfügung stehenden Arbeitsstunden gesenkt wird, belastet dies zusätzlich. Hier wird in Zukunft dafür Sorge getragen werden müssen, dass eine personelle Mindestausstattung auch eingehalten, Fort- und Weiterbildung gefördert und Qualitäts- und Anforderungsstandards verabredet und eingehalten werden.

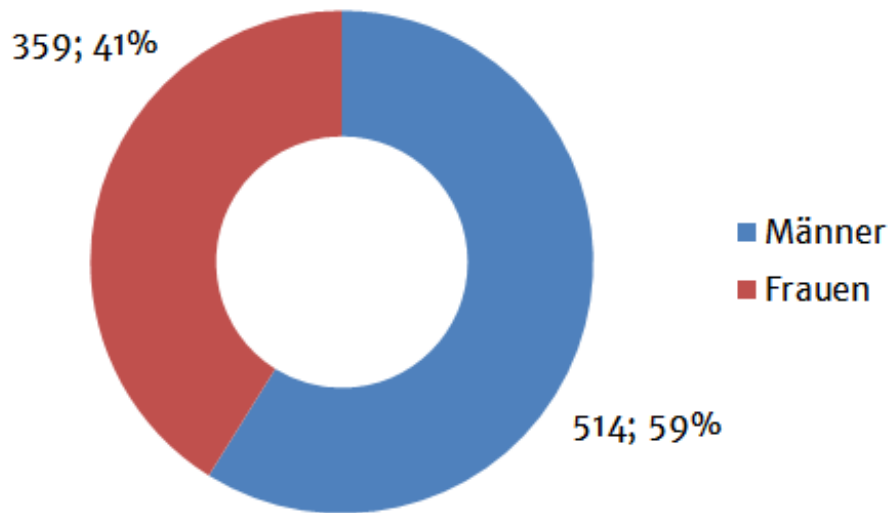
Abbildung 52: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung:
Personen - Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht



3. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant

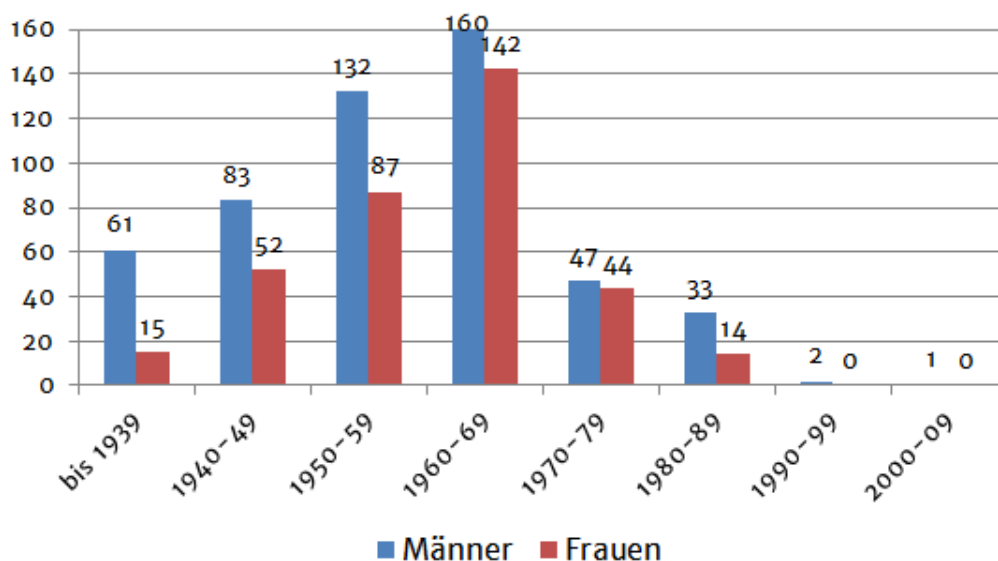
Der Prädikantendienst ist als Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung in der Kirchenordnung ausdrücklich verankert (KO Art. 34). Durch ihn wird das sogenannte „Laienelement“ unserer Kirche im Gottesdienst auf eine besondere Weise sichtbar. Er wird ehrenamtlich wahrgenommen, lässt sich aber nicht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

Abbildung 53: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



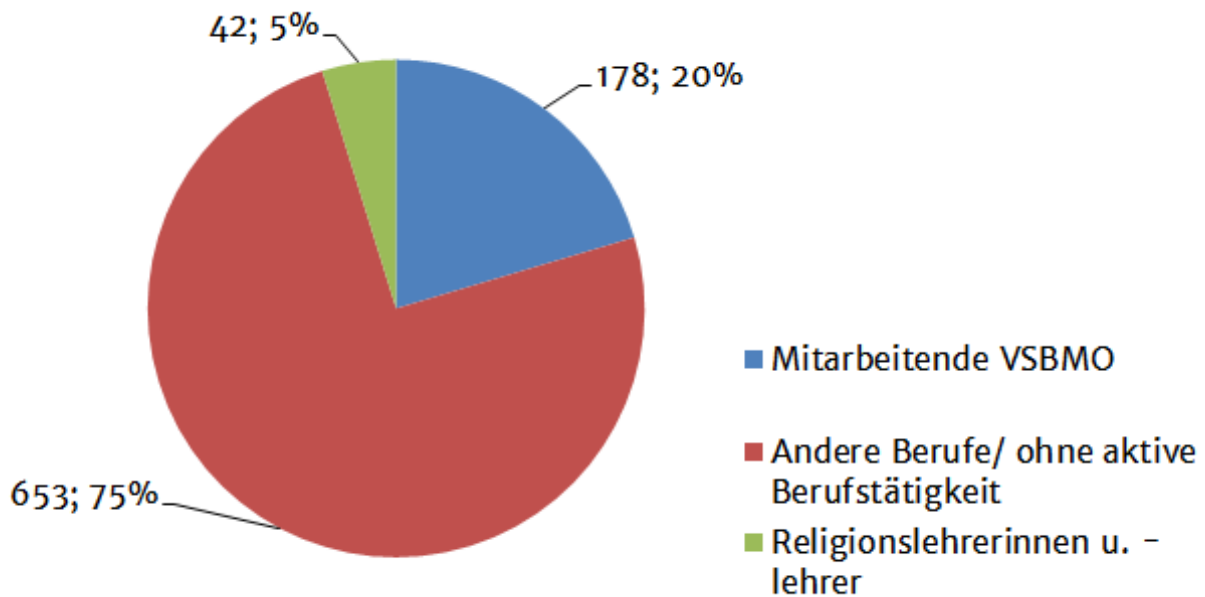
Die Zahl der Prädikantinnen und Prädikanten lässt aufhorchen: 873 Personen sind in der EKvW zu diesem Dienst beauftragt. Offensichtlich ist er für Männer besonders attraktiv. Rund 60 % (514) Männer stehen rund 40 % Frauen (359) gegenüber.

Abbildung 54: 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 49 Personen (35 Männer, 14 Frauen). Auch die nächste Altersstufe (Geburtsjahrgänge 1970–79) ist in nennenswerter Zahl vertreten: Rund 90 Personen kommen da in Betracht. (Hier ist der Anteil von Frauen und Männern fast gleich hoch).

Abbildung 55: Prädikantinnen- und Prädikantendienst nach Berufsgruppen



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 (178 = 20 %), Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die ebenfalls über ihre Vokation zum Religionsunterricht hinaus zum Dienst an Wort und Sakrament berufen sind und diesen Dienst ehrenamtlich wahrnehmen (42 = 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 (653 = 75 %).

Aufgrund des anerkannten Bedarfes, die Ausbildung von Prädikantinnen und Prädikanten zu stärken, wurde im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung bereits 2017 eine zusätzliche Pfarrstelle errichtet. Im gesamten Stellenumfang wird dieses Potenzial ab Januar 2020 der Prädikantenausbildung zugutekommen. Der aktuell anerkannte Bedarf soll mit Ablauf von sechs Jahren nach der Stellenbesetzung, also 2026, jedoch noch einmal überprüft werden. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die verbesserte Qualität der Ausbildung und damit des Prädikantendienstes zu legen sein. In der vollen Ausbaustufe werden dann eine Pfarrerin und zwei Pfarrer den Prädikantinnen und Prädikanten zur Verfügung stehen.

Der Prädikantendienst ist in die Dienstgemeinschaft aller Ämter und Dienste unserer Kirche eingebunden. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienst-

gemeinschaft der Kirche“ hat unter anderem dazu geführt, dass insbesondere VSBMO-Mitarbeitende den Prädikantendienst anstreben, um für die Beteiligung in interprofessionellen Teams ihr Leistungsprofil zu stärken. Die Herausforderung besteht natürlich darin, den Kerngedanken der Ehrenamtlichkeit des Prädikantengesetzes sicherzustellen und eigene Rollenklarheit zu finden. Der Prädikantendienst darf generell kein Ersatz für den Pfarrdienst bzw. gestrichene Pfarrstellen sein. Gestärkt durch den beobachtenden Kontakt mit anderen Landeskirchen und ihren Prädikantenausbildungen stehen Überlegungen und Planungen für eine Neukonzeption 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“ an.

