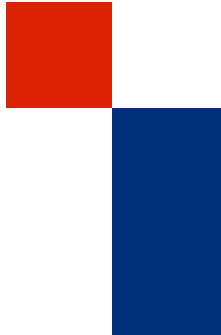


1.1.



Evangelische Kirche von Westfalen

Landessynode 2021

2. (ordentliche) Tagung der
19. Westfälischen Landessynode

30.05. – 02.06.2021

Schriftlicher Bericht der Präses

Über die Tätigkeit der Kirchenleitung
sowie über die für die Kirche
bedeutsamen Ereignisse

	Seite
Leitungsfeld I Leitung	6
1. Kirche und Kirchenleitung	6
2. Publizistik, Medien, Öffentlichkeitsarbeit	6
2.1 Stabsstelle Kommunikation	6
2.2 Evangelischer Pressedienst e.V. (epd Region West)	7
2.3 Evangelischer Presseverband für Westfalen und Lippe e.V. (EPWL)	7
2.4 Luther-Verlag (LV)	9
2.5 Evangelisches Rundfunkreferat NRW	9
2.5.1 Rundfunkarbeit in Corona-Zeiten	9
2.5.2 Rundfunkreferat am neuen Ort	10
2.5.3 Strategieprozess „Zukunft der Rundfunkarbeit“	10
2.5.4 Programm der evangelischen Kirchen für den Privatfunk in NRW (PEP)	10
3. Stabsstelle Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS)	11
3.1 Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	11
3.1.1 Die Rechtsgrundlage	11
3.1.2 Aufbau einer Struktur zur Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	12
3.1.3 Weitere Kernpunkte des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	13
3.2 Individuell bemessene materielle Leistungen an Betroffene sexualisierter Gewalt in Anerkennung des erlittenen Leids	14
3.3 Weitere personelle Aufstockung der FUVSS	14
3.4 Aufnahme eines Ansatzes für Prävention gegen sexualisierte Gewalt ab dem 1. Juli 2021 in den ehemaligen „Haushalt gesamtkirchliche Aufgaben“	15
4. Innovationsfonds „TeamGeist“	15
Leitungsfeld II Kirchliches Leben	17
1. Theologische Diskurse	17
2. Gottesdienst	18
3. Kirchenmusik	19
4. Seelsorge und Beratung	20
Leitungsfeld III Bildung	22
1. Pädagogisches Institut	22
1.1 Schwerpunkt Corona	22
1.2 Weitere Aufgaben und Herausforderungen	22

2.	Evangelische Schulen	23
2.1	Aktuelle Herausforderungen	23
2.2	Ausblick	24
3.	Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. (EBW)	24
3.1	Das Evangelische Erwachsenenbildungswerk wächst	24
3.2	Stabilität und Dynamik in Corona-Zeiten	25
3.3	Vernetzung und Kooperation	26
4.	Evangelisches Familienbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. (FBW)	26
4.1	Berufliche Qualifizierung digital und in Präsenz mit Schutzkonzepten	27
4.2	Religionspädagogische Bildung unter den Bedingungen der Pandemie	27
4.3	Elternbildung digital	27
5.	Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen	28
6.	Studierendenpfarrkonferenz Westfalen (SPK)	29

Leitungsfeld IV | Ökumene 30

1.	Corona als Weckruf	30
1.1	Globale Lieferketten	30
1.2	Verschuldung	30
1.3	Hotspot Fleischindustrie	30
2.	Ökumene in Zeiten von Corona	30
2.1	Digitale Ökumene	30
2.2	Ökumenische Kirchenpartnerschaften	31
2.3	Gerechter Zugang zu Impfstoffen	31
2.4	Brot für die Welt: Kollekten	31
2.5	Vereinte Evangelische Mission (VEM) als solidarische Gemeinschaft	31
2.6	VEM-Vollversammlung 2022	32
2.7	UCC-Forum: „Kirche bleibt öffentlich!“	32
2.8	„1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“ und Plakatkampagne #beziehungsweise	32
2.9	Öko-faire Orangen – Mediterranean Hope	32
2.10	Persischsprachige Seelsorge	33
2.11	Syrisch-Orthodoxe Kirche: Körperschaft des Öffentlichen Rechts	33
2.12	Ökumenische Handreichung „Gemeinsam Taufe feiern“	33
3.	Das Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste (igm)	34
3.1	Werkstatt Bibel	34
3.2	Gemeindeberatung	34
3.3	Offene Kirche	34
3.4	Kirche Kunterbunt	34
3.5	Sekten- und Weltanschauungsfragen	35
4.	Kooperationsprozess MÖWe und igm	35

Leitungsfeld V Gesellschaftliche Verantwortung	36
1. Nachhaltige Entwicklung	36
1.1 Transformation: Klima- und Energiepolitik	36
1.2 Klimaschutz in der EKvW	36
1.3 „Geht doch! Ökumenischer Pilgerweg für Klimagerechtigkeit“	37
1.4 Land ist Leben	37
1.5 Wege zur Nachhaltigkeit Dortmund: Nachhaltigkeit erfahrbar machen	37
1.6 Willkommen bei Zukunft einkaufen	37
2. Wirtschaft, Arbeit und Soziales	38
2.1 Kirche im Quartier	38
2.2 Empowering Youth through Entrepreneurial Skills (EYES) Interreg NWE	38
3. Evangelische Akademie Villigst	38
4. Beauftragte für Kunst und Kultur der EKvW	39
5. Friedensarbeit	39
6. Männerarbeit – Familie – Ehrenamt und Frauenreferat	39
7. Flucht, Migration, Integration	40
7.1 Migrationspolitische Entwicklung	40
7.2 Seebrücke	40
7.3 Kirchenasyl unter veränderten Rahmenbedingungen	41
7.4 Landesunterbringung	42
7.5 Sondermittel für Flüchtlingsarbeit	42
7.6 Neustart im Team (NesT)	42
7.7 Fachtag (Des-)Integration	42
7.8 Projekt „Aus eigener Kraft“	42
8. Kirchliche Hochschule Wuppertal-Bethel	43
Leitungsfeld VI Diakonie	44
1. Gesamtentwicklung	44
2. Tageseinrichtungen für Kinder	44
Leitungsfeld VII Personal	46
1. Personalbericht	46
2. Arbeitsrecht	46
3. Dienstrecht	46
Leitungsfeld VIII Ökonomie	47

Leitungsfeld IX Recht und Organisation	48
1. Recht, Vermögensaufsicht und Rechnungswesen	48
2. Bau – Kunst – Denkmalpflege	48
2.1 Bauen für das Klima und den Menschen	49
2.2 Kunst und (Bau)-Kultur	49
2.3 Denkmalpflege und Denkmalförderung	50
2.4 Ausblick	50
Leitungsfeld X Mitgliedschaft und Gesamtkirchliche Services	51
1. Friedhofswesen im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen	51
2. Statistik: Die Evangelische Kirche von Westfalen in Zahlen	52
2.1 Entwicklung der Gemeindegliederzahlen	52
2.2 Gottesdienste und Andachten an Weihnachten 2020	52
3. Fundraising und Mitgliederbindung	52
4. Landeskirchliches Archiv	53

Leitungsfeld I | Leitung

1. Kirche und Kirchenleitung

Zu den Tätigkeiten der Kirchenleitung sowie über die für die Kirche bedeutsamen Ereignisse wird an dieser Stelle auf den mündlichen Bericht der Präses verwiesen (siehe Vorlage 1.2). Im Folgenden finden sich die Berichte aus den Leitungsfeldern.

2. Publizistik, Medien, Öffentlichkeitsarbeit

2.1 Stabsstelle Kommunikation

Wie die allermeisten Bereiche war auch die Arbeit der Stabsstelle Kommunikation im Landeskirchenamt seit mehr als einem Jahr maßgeblich durch die Folgen der Corona-Pandemie geprägt. Die Mitarbeitenden der Stabsstelle leisteten zu einem erheblichen Teil interne und externe Krisenkommunikation. Über Monate war die „Corona-Hotline“ erste Anlaufstelle für zahlreiche Anfragen aus Kirchengemeinden und Kirchenkreisen; zudem wurde die zentrale Mail-Adresse der Landeskirche immer wieder für Fragen und Kommentare aller Art genutzt (info@ekvw.de). In hoher Frequenz galt es, Webseiten auf den jeweils aktuellen Stand von Verordnungen und Empfehlungen zu bringen, Newsletter für Kirchenkreise und Kirchengemeinden zu publizieren und Mitarbeitende zu informieren. Besonders im Vorfeld der kirchlichen Feiertage und im Zusammenhang aktueller staatlicher Regelungen und Verordnungen verdichtete sich zudem das Aufkommen von Medienanfragen.

Krisenkommunikation war – von der Pandemie und ihren Folgen abgesehen – wiederholt im Zusammenhang von Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung bzw. des sexuellen Missbrauchs erforderlich. In enger Abstimmung mit der landeskirchlichen Beauftragten für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung sowie den zuständigen Dezernaten des Landeskirchenamts gilt es dabei jeweils, einen angemessenen, transparenten, rechtlich gesicherten und insbesondere den Opfern gegenüber achtsamen Weg der öffentlichen Kommunikation zu definieren.

In den Berichtszeitraum fielen tiefgreifende personelle Veränderungen in der Stabsstelle Kommunikation. Zum einen ist der langjährige Pressesprecher der Landeskirche zum 1. Oktober 2020 in den Ruhestand getreten, zum anderen wechselte der bisherige Leiter der Stabsstelle zum 1. Dezember 2020 in die gleiche Funktion im Kirchenamt der EKD. Neue Leiterin der Stabsstelle Kommunikation ist seit dem 1. April 2021 Bettina Köhl, bisher beschäftigt beim Bonner General-Anzeiger als stellvertretende Ressortleiterin und Chefreporterin für den Rhein-Sieg-Kreis.

Im Laufe der nächsten Monate wird die Stabsstelle Kommunikation eine strukturelle Veränderung erfahren. Ein Teil der Mitarbeitenden soll künftig unter dem Dach des EPWL (siehe 2.3) für die „Evangelische Medienagentur Westfalen und Lippe“ tätig sein, die technische und redaktionelle Aufbereitung von Nachrichten und Informationen für die vielfältigen digitalen und analogen medialen Kanäle leisten sowie Serviceangebote für die Mitglieder des EPWL entwickeln soll. Die im Landeskirchenamt verortete Stabsstelle wird hingegen auf das Management von Themen und die Produktion von Medieninformationen fokussiert sein, mithin die interne und externe Organisationskommunikation verantworten.

2.2 Evangelischer Pressedienst e.V. (epd Region West)

Die Corona-Pandemie wirkt sich auch auf den Medienmarkt aus: Der Wegfall von Lokalterminen und ein weiterer Anzeigeneinbruch haben den wirtschaftlichen Druck auf die Verlagshäuser weiter erhöht, Fusionen und Kooperationen nehmen zu. Auch die Digitalisierung beschleunigt sich, einige Angebote bleiben dadurch auf der Strecke. Auf der anderen Seite zeigen Untersuchungen, dass die meisten Menschen gerade in der Krise großes Vertrauen in Qualitätsmedien haben, bei denen sie unabhängige und vertrauenswürdige Informationen erhalten.

Zu diesen Qualitätsmedien zählt auch der Evangelische Pressedienst (epd), der bislang gut durch die Krise gekommen ist und mit seinen Informationen sowohl bundesweit als auch im Gebiet des Landesdienstes West weiterhin mehr als zwei Drittel der verkauften Tageszeitungsauflage erreicht. Hinzu kommt deren digitale Millionen-Reichweite. Darüber hinaus versorgt der epd weiter verlässlich Radio, Fernsehen, Online-Portale, Kirchenpresse, Politik und Institutionen wie die Düsseldorfer Staatskanzlei. Der epd-West erzielte nach dem deutlich größeren Landesdienst Ost 2020 den bundesweit höchsten Output aller Landesdienste. Mehr als jeder dritte Text des epd-West wurde von epd auch bundesweit verbreitet.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice wurden in der Pandemie erheblich ausgeweitet und die technische Ausstattung ergänzt und modernisiert. Die Umstände sorgten für eine weitere Beschleunigung der Agenturarbeit, so wird häufig sehr kurzfristig zu Online-Presseterminen eingeladen. Die Corona-Krise wirkt sich wie ein dauerhaftes Großereignis aus, über das unter erschwerten Bedingungen nachrichtlich und hintergründig berichtet wird. Wichtige Themen waren u. a. die digital tagenden Landessynoden. Hier machte sich der Wegfall von Möglichkeiten zu persönlicher Begegnung und Networking besonders schmerzlich bemerkbar. Dass epd auch im Blick auf die Pandemie einen Fokus auf ethische Fragen und auf die Auswirkungen auf sozial Benachteiligte richtet, wird von den Medienkunden geschätzt und schlägt sich in den Nutzungen nieder.

Die Düsseldorfer epd-Redaktion ist Ende März 2021 in neue Büroräume in der Nähe von Landtag und Landesregierung gezogen, weil die rheinische Kirche das Hotel- und Tagungshaus FFFZ aufgegeben hat, in dem der epd-West bisher Mieter war. Ein erhoffter Effekt der zentralen Lage zeigte sich bereits kurz nach dem Einzug: Erster Gast und Interviewpartner im neuen Büro war NRW-Landtagspräsident André Kuper. Eine große Neuerung ist auch ein neuprogrammiertes Redaktionssystem der bundesweiten epd-Arbeitsgemeinschaft, das seit Mai 2021 genutzt wird. Hier war der Chefredakteur des epd-West an Entwicklung und Einführung inklusive Schulungen maßgeblich beteiligt.

Bei der Vergabe der diesjährigen Audiopreise 2020 der Landesanstalt für Medien (LfM) war der epd-Landesdienst West in Person des Chefredakteurs erneut in der Jury für die Vergabe des Preises der evangelischen und katholischen Kirche vertreten.

2.3 Evangelischer Presseverband für Westfalen und Lippe e.V. (EPWL)

„Die Kriegswirtschaft erfordert stärkste Konzentration aller Kräfte. Dies macht es notwendig, dass unsere Zeitschrift mit dem heutigen Tage bis auf weiteres ihr Erscheinen einstellt, um Menschen und Material für andere kriegswichtige Zwecke freizumachen.“ Diese Meldung muss der Direktor des EPWL in der Zeitschrift „Evangelisches Westfalen“ im Mai 1941 abdrucken. Damit kommt die Tätigkeit des EPWL zum Erliegen – zumal der Presseverband den Nationalsozialisten und den sogenannten Deutschen Christen schon lange ein Dorn im Auge ist („getarnter Staatsfeind“). Wegen

seiner Kritik an Reichsbischof Müller war der damalige Direktor Paul Winckler zuvor schon einige Tage im SS-Zuchthaus am Tempelhofer Feld inhaftiert, und Durchsuchungen des Medienhauses in Witten durch die Gestapo sind an der Tagesordnung. Fünf Jahre lang kann der Presseverband nun seinen Auftrag nicht mehr ausführen. Dann schließlich kommt es 1946 zur Genehmigung einer neuen Publikation („Neue Kirche“) durch die Britischen Kontrollorgane.

Seit 1951 heißt genau diese Zeitung „Unsere Kirche“ (UK) und feiert in diesem Jahr als „Zeitung mit der guten Nachricht“ ihr 75-jähriges Jubiläum. Die Unterstützung durch die Landeskirche, Kirchenkreise, Klassen und Gemeinden ist dabei bleibend wichtig, um UK den Menschen vor Ort bekannt zu machen. Trotz Auflagenrückgangs ist „Unsere Kirche“ mit mehr als 50.000 Leserinnen und Lesern noch die zweitstärkste evangelische Wochenzeitung in Deutschland. In einer Gesellschaft, die sich zunehmend zu spalten und von der Kirche zu entfremden droht, fühlt sich der EPWL mehr denn je der Meinungs- und Pressefreiheit sowie seiner Satzung verpflichtet, nämlich der „Ausübung des der Kirche aufgetragenen Dienstes auf den Gebieten der Presse, des Rundfunks, des Films, des Buches und der digitalen Medien. [...] Die Grundlage seiner Arbeit ist das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift verfasst, in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt sowie in der Theologischen Erklärung der Bekenntnissynode der Deutschen Evangelischen Kirche von Barmen aufs neue bekannt worden ist.“ Mit den Mitteln des professionellen Journalismus arbeitet der Presseverband an der Kommunikation des Evangeliums, so wie die Gemeinden und andere Ebenen und Dienste in der Kirche auf ihre Weise. Gemeinsam verfolgen alle das gleiche Ziel: „Die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk“ (Barmen 6).

Im vergangenen Jahr hat der Presseverband gemeinsam mit den Medienhäusern in Hessen-Nassau und der Nordkirche die „Allianz Evangelischer Zeitungen“ gegründet. Hier geschieht eine enge Zusammenarbeit, die sich zum Beispiel in zehn gemeinsamen Zeitungsseiten sowie einem gemeinsamen Druck und neuen Layout äußert. Diese Kooperation belebt und trägt gleichzeitig dazu bei, dass der Rückgang finanzieller Mittel etwas abgefedert werden kann. Auch die anhaltende gute Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen und Klassen ist positiv hervorzuheben, wenngleich diese hier und da sicher noch verbessert und optimiert werden kann.

Nach wie vor steht die Idee eines Umzugs des Medienhauses von Brackwede nach Bethel im Raum. Planungen sind im Gange, Verträge noch nicht unterschrieben. „Kleiner, feiner, effektiver“ könnte das Motto eines Neubaus neben dem Assapheum lauten – zumal sich in den vergangenen Jahren (und beschleunigt durch die Pandemie) Arbeitsprozesse deutlich verändert haben und flexibler gestaltet werden. Nach einer endgültigen Entscheidung könnte der Umzug evtl. im Frühjahr 2023 verwirklicht werden. Vielleicht passt die äußere Veränderung auch gerade zur neuen Satzung, die die Mitgliederversammlung im Dezember 2020 verabschiedet hat und die schlankere Strukturen sowie mehr Klarheit in der Gremienarbeit bringen soll.

Im Zuge der Neukonzeption der Öffentlichkeitsarbeit der EKvW steht zudem bevor, dass der Presseverband als „Medienagentur“ einige Aufgaben übernimmt, die derzeit im LKA angesiedelt sind. Dies könnten etwa die Internetarbeit, Social Media Aktivitäten, Grafik und Kampagnen sein. Details werden derzeit mit dem Vizepräsidenten sowie der neuen Leiterin der Abteilung Kommunikation erarbeitet. Eine stärkere Vernetzung aller Ebenen in der EKvW im Bereich Öffentlichkeitsarbeit wäre u. a. ein erstrebenswertes Ziel solch einer Neukonzeption.

Erst Anfang Mai dieses Jahres hat sich im Presseverband eine weitere Möglichkeit aufgetan, das Evangelium auf publizistischem Wege weiter zu verbreiten. Die Beteiligung des EPWL an einem

neuen Radiosender in NRW steht im Raum (über den digitalen Übertragungsstandard DAB+). Hierzu müssen jedoch noch verbindliche Gespräche zwischen verschiedenen Gremien und den beteiligten Partnern stattfinden.

2.4 Luther-Verlag (LV)

Auch der Luther-Verlag war zur NS-Zeit ins Fadenkreuz der staatlichen Zensur geraten. Der damalige Verlagsleiter Nijhuis musste wegen des „Verdachts auf staatsfeindliche Betätigung“ 1936 für mehrere Monate ins Gefängnis. Das Verlagsgeschäft kam wenig später ganz zum Erliegen. Auch hier konnte es erst im Mai 1946 weitergehen.

Nach vielen Höhen und Tiefen entwickelt sich der Verlag derzeit recht positiv. Dazu hat ganz sicher in den vergangenen drei Jahren die Arbeit am neuen Lektionar und Perikopenbuch beigetragen (in Zusammenarbeit mit der Ev. Verlagsanstalt Leipzig). Daneben wirkt sich ein breites Angebot an Literatur vorteilhaft aus: Hilfen für die Gemeindearbeit sind ebenso im Programm wie Biografien, Geschenk- und Kinderbücher. Besonders nachgefragt werden derzeit Bücher im Bereich Psychologie/Lebenshilfe. Weiterhin sind auch wissenschaftliche Reihen im Luther-Verlag zu finden, etwa die Beiträge zur westfälischen Kirchengeschichte oder die Studienausgabe zu Martin Luther und Themen der Reformation mit mittlerweile 21 Bänden. Aktuell arbeitet der Verlag zusammen mit den Gremien der EKD, VELKD und UEK an einer Plattform zur Digitalisierung des Evangelischen Gottesdienstbuches und der Agenden.

Trotz der Pandemie konnte der Luther-Verlag das Geschäftsjahr 2020 positiv abschließen. Das ist nicht selbstverständlich, da das coronabedingte Schließen der Buchhandlungen den Verkauf von Büchern deutlich erschwert hat und noch erschwert. Das betrifft ebenso den komm-Shop mit kirchlichen Werbemitteln, der im Luther-Verlag angesiedelt ist (im Netz zu finden unter www.komm-webshop.de bzw. www.lutherverlag.de). Durch den Wegfall kirchlicher Veranstaltungen ist der Umsatz erheblich eingebrochen. Hier – wie auch im Buchbereich – könnten und sollten die Lockerungen der nächsten Monate Entspannung bringen.

2.5 Evangelisches Rundfunkreferat NRW

2.5.1 Rundfunkarbeit in Corona-Zeiten

Täglich auf Sendung – auch in der Zeit der Pandemie. Das Programm von „Kirche im WDR“ und „Kirche im Privatfunk“ lief unter anderen Bedingung weiter. Oftmals aus dem Homeoffice produziert, bei den Gottesdiensten mit Abstand und Maske. Dankbar blicken die Mitarbeitenden auf die gute Zusammenarbeit im Team, mit den Produktionsstudios, den Sendern sowie den Autorinnen und Autoren und Gemeinden zurück. Zu danken ist der ARD für die drei zusätzlichen Fernsehgottesdienste in den 3. Programmen aus dem Bereich des WDR im April sowie im Dezember 2020 und im März 2021, die auch von anderen 3. Programmen übernommen wurden. Hierdurch sollte den Bürgerinnen und Bürgern eine Teilnahme an Gottesdiensten ermöglicht werden. Der reguläre ARD-Ostermontagsgottesdienst aus Lemgo erzielte eine bemerkenswerte Quote von 1,1 Millionen Publikum (Marktanteil von 9,7 Prozent!). Gut auch die weiteren: 600.000 im WDR u. a. am 19. April 2020 (Lemgo), 280.000 im WDR/BR am 3. Advent 2020 (Köln-Zollstock), 230.000 im WDR/SWR am 28. März 2021 (Düsseldorf). Ein Novum im Privatfunk: Zu Ostern und Weihnachten haben mehrere NRW-Lokalradios in Kooperation mit den örtlichen kirchlichen Partnern eigene Radiogottesdienste übertragen.

2.5.2 Rundfunkreferat am neuen Ort

Mitte März 2021 ist das Rundfunkreferat aus dem FFFZ in das „Haus der Landeskirche“ in Düsseldorf umgezogen. Die Büroräume werden nun doppelt belegt (mobiles Arbeiten möglich) und damit zweieinhalb Räume eingespart. Dafür gibt es ein kleines Studio für kurze Aufnahmen. Die Sendungen von „Kirche im WDR“ und im Privatfunk, die bislang im FFFZ produziert worden waren, werden seit 1. April 2021 ausnahmslos im WDR-Landesstudio Düsseldorf produziert. Der Privatfunk mietet Produktionsflächen dafür beim WDR an.

2.5.3 Strategieprozess „Zukunft der Rundfunkarbeit“

Ein Schwerpunkt des „Gemeinsamen Rundfunkausschusses“ ist ein Strategieprozess „Zukunft der Rundfunkarbeit“ in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Akademie im Rheinland. Auf diesem Wege gilt es zu prüfen, wie die Kirchen auf die sich verändernde Medienlandschaft und zunehmende Digitalisierung reagieren. Drei Workshops mit hochkarätigen Medienverantwortlichen und Teilnehmenden aus den Rundfunkreferaten sowie der Evangelischen Publizistik und Pressearbeit mehrerer kooperierender Landeskirchen führten auf einen Studientag hin. Ein zweiter Studientag folgt noch im Juni. Ziel ist es, gemeinsam mit Programmentwicklerinnen und Programmentwicklern zukunftsweisende digitale Pilote zu entwickeln sowie Möglichkeiten der Kooperation zu überprüfen.

2.5.4 Programm der evangelischen Kirchen für den Privatfunk in NRW (PEP)

Die Reichweiten der Kirchensendungen in den NRW-Lokalradios sind auf hohem Niveau stabil: „Augenblick mal“ erreicht montags bis freitags täglich rund 1 Million Zuhörende, das Kirchenmagazin „Himmel & Erde“ (sonntags und feiertags) liegt bei 1,2 Millionen. Die Radiolandschaft in NRW wird ihr Gesicht verändern, dadurch kommen auf PEP möglicherweise neue Aufgaben und zusätzliche Sendungen zu. Im Juni 2021 wird die Medienkommission der Landesanstalt für Medien (LfM) die ausgeschriebenen Plätze im Digitalradio DAB+ vergeben, für den Herbst 2021 ist die Vergabe einer UKW-Kette geplant (Reichweite ca. 5,4 Millionen in NRW). Wichtig für die kirchlichen Vertreter in der LfM: Ein kirchliches Drittsenderecht gibt es nur bei Vollprogrammen! Werden die neuen Sender als Spartensender lizenziert, greift das Drittsenderecht nicht. Zahlreiche Bewerber für die Frequenzen stammen nicht aus NRW. Das erhöht den Druck auf das Lokalfunksystem NRW. Coronabedingt (Einbruch der Werbeerlöse) gibt es bereits jetzt Konflikte zwischen einzelnen Betreibergesellschaften (BGs) und Veranstaltergemeinschaften (VGs). Strukturelle Veränderungen (weniger Lokalsender, Zusammenlegung von Verbreitungsgebieten) sind nicht auszuschließen.

Die Aktion Lichtblicke e.V. von Diakonie RWL, Caritas und den NRW-Lokalradios hat im Geschäftsjahr 2019/20 Spenden von insgesamt 4,63 Millionen Euro eingenommen – das bisher höchste Ergebnis. Seit der Gründung 1998 hat die Aktion rund 60 Millionen Euro erhalten und damit fast 200.000 Familien und Kinder in Not in NRW unterstützt.

3. Stabsstelle Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS)

Die Thematik „Schutz vor und Umgang mit sexualisierter Gewalt“ hat sich in den letzten Jahren sehr dynamisch entwickelt. Ursprünglich ein Teilarbeitsgebiet im Handlungsfeld „Seelsorge und Beratung“, wird die Aufgabe seit Januar 2019 von der durch die Kirchenleitung berufenen „Beauftragten für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ in einer eigenen Stabsstelle im Landeskirchenamt wahrgenommen. In dieser Funktion verantwortet die Beauftragte, Kirchenrätin Daniela Fricke, die fachliche Fortentwicklung des Themenfeldes in der Evangelischen Kirche von Westfalen, steht für dieses Thema wahrnehmbar in der Öffentlichkeit und ist die Ansprechstelle für Betroffene im Sinne von § 7 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (siehe 3.1.2). Für juristische Fragen kooperiert die Beauftragte UVSS zudem intensiv mit Landeskirchenrätin Barbara Roth.

Die regelmäßige Information der Landessynode über die Entwicklung der Arbeitsinhalte und Arbeitsschwerpunkte der Beauftragten UVSS geschah und geschieht auf unterschiedliche Weise. Der Landessynode 2019 wurde ein eigener, ausführlicher Zwischenbericht „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung: Prävention, Intervention, Aufarbeitung, Hilfe“ (Vorlage 4.2/2019) vorgelegt. Die Landessynode 2020 stand dann zu dieser Thematik ganz im Zeichen der Beratung und Beschlussfassung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Weiterhin wurden Tagungs-Finanzausschuss und Landessynode mittels Vorlage 5.2.3/2020 Sachstand „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS)“ über die einzelnen Aspekte der Arbeit der Beauftragten UVSS informiert.

In Ausführung des Beschlusses Nr. 67/2020 der Landessynode 2020 zur vorgenannten Vorlage 5.2.3. liegt dieser Landessynode nun im Rahmen der Vorlage 4.1 eine ausführliche Gesamtschau der bisher erfolgten Maßnahmen und ihrer Finanzierung vor. Um Doppelungen zu vermeiden, wird an dieser Stelle über ausgesuchte Schwerpunkte und wichtige aktuelle Entwicklungen berichtet.

3.1 Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

3.1.1 Die Rechtsgrundlagen

Das von der Landessynode am 18. November 2020 beschlossene „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KGSsG)¹ ist am 1. März 2021 in Kraft getreten. Es enthält die wesentlichen Grundentscheidungen für die Evangelische Kirche von Westfalen zur Haltung und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. Zur Konkretisierung dieser Rechtsgrundlage und um Hinweise zur Umsetzung zu geben, hat die Kirchenleitung eine entsprechende Ausführungsverordnung beschlossen (AVO KGSsG)², die am 1. April 2021 in Kraft getreten ist. Hierin sind auch Übergangsvorschriften zur Umsetzung einzelner Vorgaben des KGSsG fixiert.

Das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL hat per Verwaltungsratsbeschluss die Geltung des KGSsG für den eigenen Bereich festgelegt.

Eine kirchengesetzliche Regelung dieses Themenfeldes einschließlich des damit verbundenen Strukturaufbaus stellt für alle Beteiligten Pionierarbeit dar. Um Leitungsverantwortlichen und mit dem Thema Befassten trotz anhaltender Corona-Pandemie die Möglichkeit zu geben, zentrale

¹ <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664>

² <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47902>

Informationen zu den neuen Rechtsgrundlagen zu erhalten sowie insbesondere die vor Ort entstandenen Fragen einzubringen, veranstaltete die Evangelische Kirche von Westfalen unter Mitwirkung der „Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ (FUVSS) am 14. und alternativ am 15. April 2021 jeweils ein Webinar. Das Interesse an beiden digitalen Veranstaltungen war groß. Insgesamt haben gut 440 Personen aus den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen sowie Ämtern, Werken und Einrichtungen der EKvW teilgenommen, um Sicherheit vor Ort im Umgang mit dem neuen Kirchengesetz zu gewinnen.

Um die Implementierung des Kirchengesetzes zu befördern, sind sowohl Kirchenrätin Daniela Fricke als auch Landeskirchenrätin Barbara Roth auf Anfrage und bei Bedarf weiterhin gerne bereit, im Rahmen von zentralen Veranstaltungen etwa auf Kirchenkreis-/Gestaltungsraumbene einen fachlichen Impuls einzubringen und für Fragen zur Verfügung zu stehen.

Weitere wichtige Unterstützung für Leitungsverantwortliche und -gremien geschieht durch unterschiedliche Maßnahmen, die für die Landeskirche in Kooperation mit der FUVSS hohe Priorität haben. Konkret geht es hierbei zum Beispiel um die weitere Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren „hinschauen-helfen-handeln“, welche sich coronabedingt verzögert hat. Es wird zeitnah Ausführungen zur Umsetzung der Erfordernisse in Bezug auf erweiterte Führungszeugnisse und Regelungen zu Vertragsverhältnissen geben, Informationsflyer, dann auch ausführlichere Handreichungen etc.

3.1.2 *Aufbau einer Struktur zur Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt*

Mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG) sind neue Aufgaben zu erfüllen, die Veränderungen an der bisherigen Struktur im Themenfeld erforderlich machen. Die FUVSS bleibt hierbei weiterhin eine wichtige Partnerin und sie bekommt neue Aufgaben zugewiesen. Eine zentrale Funktion nehmen Ansprech- und Meldestelle gem. §§ 7 und 8 KGSSG ein, die wie folgt umgesetzt werden:

a. Meldestelle

Diese Funktion – neben weiteren – nimmt die FUVSS für die Evangelische Kirche von Westfalen wahr. Folgende Aufgaben werden hiervon erfasst:

- Entgegennahme von Meldungen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot und Weiterleitung an das zuständige Leitungsorgan zur Bearbeitung
- Beratungsangebot an Leitungsorgane im Interventionsfall
- Beratung von Mitarbeitenden zur Einschätzung eines Verdachts, noch bevor daraus eine Meldung wird

b. Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Diese Funktion soll aus zwei Positionen heraus wahrgenommen werden:

- Die Beauftragte oder der Beauftragte UVSS steht beratend und auf Wunsch seelsorglich zur Verfügung. Als ordinierte Pfarrpersonen mit besonderem Seelsorgeauftrag gem. § 3 Seelsorgeheimnisgesetz (SeelGG) kann absolute Verschwiegenheit zugesichert werden.

- Sie bzw. er kann mit Betroffenen erste Handlungsmöglichkeiten entwickeln und bei der Entscheidungsfindung zum weiteren Vorgehen begleiten.
- Als Alternativangebot ist die Beauftragung einer unabhängigen Beratungsstelle für Betroffene angedacht, die mit Repräsentantinnen und Repräsentanten der Kirche nicht mehr in Kontakt kommen möchten. Die konkrete Ausgestaltung steht noch aus.

3.1.3 Weitere Kernpunkte des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

a. Schutzkonzepte (§ 6 KGSsG)

Schutzkonzepte stellen das Herzstück der Präventions- und Interventionsarbeit dar. Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) verpflichtet alle kirchlichen Körperschaften, für ihren Bereich ein auf ihre konkrete Situation und Struktur passendes Schutzkonzept zu erarbeiten. Die AVO KGSsG definiert Übergangsfristen bis zum Erreichen dieses Ziels. Bestandteile eines Schutzkonzeptes sind u. a. eine Risikoanalyse, Fortbildung aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu angemessenem Nähe- und Distanzverhalten / Täterstrategien / Prävention etc., Erarbeitung eines Interventions- und Notfallplans.

Zur Deckung des notwendigen Fortbildungsbedarfs lassen die Kirchenkreise und landeskirchlichen Ämter, Werke und Einrichtungen seit Oktober 2019 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausbilden. 15 Personen haben von der Beauftragten UVSS bereits ihre Zertifizierung für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen erhalten. Leider musste dieser wichtige Prozess coronabedingt unterbrochen werden. Dies gilt gleichermaßen für den Schulungseinsatz der ausgebildeten Personen vor Ort. Onlineschulungen der in Kirche/Diakonie beruflich und ehrenamtlich Tätigen sind angesichts des sensiblen Themenfeldes und der Schulungsmethoden, die Übungen in Präsenz notwendig umfassen, keine geeignete Möglichkeit.

Sobald es die aktuelle Situation wieder zulässt, wird diese Maßnahme fortgesetzt. Interesse und Bedarf an weiteren zwei bis drei Zertifizierungskursen sind vorhanden und auch umsetzbar.

b. Meldepflicht (§ 8 Absatz 1 KGSsG)

Allen Mitarbeitenden obliegt eine Meldepflicht bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot (§ 4 Absatz 2 KGSsG). Die Meldungen nimmt die Meldestelle, also die FUVSS, entgegen. Zur Einschätzung eines Verdachts können sich Mitarbeitende durch die Meldestelle beraten lassen. Auf die Meldepflicht sind Mitarbeitende hinzuweisen.

c. Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss (§ 5 Absätze 1 und 2 KGSsG)

Bei Personen, die wegen bestimmter Straftatbestände verurteilt wurden, ist keine Neueinstellung bzw. die Aufnahme einer ehrenamtlichen Betätigung möglich. Die Ausübung sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot während der Beschäftigung im kirchlichen Auftrag stellt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Dies führt zu entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.

d. Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse (§ 5 Absatz 3 KGSsG)

Alle beruflich Beschäftigten müssen bei Einstellung und anschließend längstens alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Bei ehrenamtlich Tätigen hängt die Vorlagepflicht von ihrem Einsatzfeld ab. Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane sind generell verpflichtet, regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die weitere Ausgestaltung dieser Regelungen sowie Übergangsbestimmungen finden sich in der AVO KGSsG.

3.2 *Individuell bemessene materielle Leistungen an Betroffene sexualisierter Gewalt in Anerkennung des erlittenen Leids*

Im Interesse eines innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland einheitlichen Verfahrens im Bereich der finanziellen Leistungen an Betroffene sexualisierter Gewalt in Anerkennung erlittenen Leids wurde im letzten Jahr in der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Lippischen Landeskirche und der Diakonie RWL ein Paradigmenwechsel vollzogen. Seit Anfang 2021 ist das System von pauschalen Anerkennungsleistungen umgestellt auf individuell bemessene materielle Leistungen, die sich an Schmerzensgeldtabellen orientieren. Diese Grundsatzentscheidung betrifft sowohl ab dem 1. Januar 2021 neu eingehende Anträge als auch in der Vergangenheit bereits positiv beschiedene Anträge.

Im Zuge des Systemwechsels wurde eine neue sechsköpfige „Unabhängige Kommission“ erstmalig aller drei Landeskirchen in NRW und der Diakonie RWL berufen. Diese multiprofessionell besetzte Kommission entscheidet weisungsunabhängig über die eingereichten Anträge auf der Grundlage einer von den Leitungsgremien der vier Trägerinstitutionen verabschiedeten gemeinsamen Ordnung.³

Als Geschäftsstelle der Unabhängigen Kommission fungiert die FUVSS, die auch im Herbst 2020 zentral alle Betroffenen mit bereits positiv beschiedenen Anträgen über die geänderte Praxis informierte und auf die Möglichkeit einer erneuten Antragstellung hinwies. Dieser Schritt ist auf reges Interesse seitens der angeschriebenen Betroffenen mit insgesamt äußerst positiven Reaktionen gestoßen. Ein Großteil dieser Betroffenen wird einen erneuten Antrag stellen bzw. hat diesen bereits gestellt. Unter Anrechnung der bereits erhaltenen pauschalen Zahlung von 5.000 Euro besteht so nach Bewertung des Falls durch die Unabhängige Kommission die Möglichkeit, eine individuell bemessene Nachzahlung zu erhalten.

3.3 *Weitere personelle Aufstockung der FUVSS*

Die bei der Diakonie RWL verortete FUVSS wird gemeinsam getragen von der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche sowie der Diakonie RWL. Im Bereich der materiellen Leistungen an Betroffene sexualisierter Gewalt in Anerkennung des erlittenen Leids ist die FUVSS seit der unter Punkt 3.2 beschriebenen Systemumstellung auch für Anträge aus dem verfasst-kirchlichen Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland zuständig.

In der FUVSS sind zwei Referentinnen in Vollzeit und eine Verwaltungskraft mit halbem Stellenumfang tätig.

³ Ordnung der gemeinsamen Unabhängigen Kommission der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. zur Prüfung von Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids an Betroffene sexualisierter Gewalt

Der deutliche Anstieg des Aufgabenumfanges und des Arbeitsvolumens insgesamt, die hohe Zahl an Anträgen auf „Anerkennung Leid“ (sowohl Neuanträge als auch die beantragte Neufestsetzung bereits positiv beschiedener Anträge) und die Umsetzung des KGSsG mit teilweise neu zugeschriebenen Aufgaben (Aufgaben der Meldestelle, Intervention, Koordination und fachliche Begleitung der Präventionsfachkräfte sowie der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Erarbeitung von Handreichungen etc.) erfordern dringend eine weitere Verständigung über die personelle Ausstattung der FUVSS und anteilige Finanzierung durch die Landeskirchen und die Diakonie RWL.

3.4 Aufnahme eines Ansatzes für Prävention gegen sexualisierte Gewalt ab dem 1. Juli 2021 in den ehemaligen „Haushalt gesamt-kirchliche Aufgaben“

Dass alle Ebenen unserer Landeskirche möglichst „sichere Orte“ sein sollen, an denen die persönliche Integrität jedes einzelnen Menschen geachtet wird, ergibt sich bereits aus dem Auftrag und dem Selbstverständnis von Kirche. Dieser Haltung folgend, schreibt das KGSsG Prävention als verpflichtende Regelaufgabe von Leitungsorganen fest und schafft so einen rechtlichen Standard.

Zur Beförderung von Strukturklarheit und -einheitlichkeit wurde aus dem Kreis der Superintendentinnen und Superintendenden angeregt, ein Modell zu entwickeln, in dem unter Berücksichtigung der Gemeindegliederzahlen die Kirchenkreise aus dem inzwischen ehemaligen „Haushalt gesamt-kirchliche Aufgaben“ (ehemaliges Sachbuch 10) anteilig zweckgebundene Finanzmittel für die Aufgabe „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ (Personal- und Sachkosten) erhalten. Hierbei versteht sich dieser Betrag als verbindlicher Sockelbetrag, der abhängig vom Bedarf vor Ort durch die Kirchenkreise aufgestockt wird.

Die Idee eines „Sockelbetrages Prävention“ wurde intensiv in zwei Konferenzen der Superintendentinnen und Superintendenden, im Ständigen Finanzausschuss, im Landeskirchenamt und in der Kirchenleitung beraten und ausdrücklich befürwortet.

In ihrem Beschluss vom 21./22. April 2021 legt die Kirchenleitung fest, dass ab dem 1. Juli 2021 ein Gesamtbetrag von 564.382,09 Euro auf der Grundlage der jeweiligen Gemeindegliederzahlen zum 31.12.2019 anteilig an die Kirchenkreise überwiesen wird. Die Finanzierung für das zweite Halbjahr 2021 erfolgt außerplanmäßig durch Anpassung der Zuweisung an die Landeskirche gem. § 2 Abs. 2 Nr. 2. Buchstabe b) FAG. Entsprechende Bewilligungsbriefe des Landeskirchenamtes mit weiteren Details werden bis Ende Mai versandt.

Die Landessynode im Herbst 2021 wird über die Aufnahme eines regulären Haushaltsansatzes ab dem Jahr 2022 entscheiden. Die zugrunde liegenden Berechnungen werden auf den Gemeindegliederzahlen zum 31. Dezember 2020 beruhen und auf Bruttopersonalkosten 2022 fußen. In diesem Rhythmus werden die jährlichen Neuberechnungen der Kirchenkreisanteile erfolgen.

4. Innovationsfonds

Mit den 2017 und 2018 gefassten Beschlüssen der Landessynode sowie den Beschlüssen der Kirchenleitung vom 29. November 2018 und 12. Juni 2019 ist der mit 3 Millionen Euro ausgestattete Innovationsfonds der Ev. Kirche von Westfalen ins Leben gerufen worden. Zugleich hat die Kirchenleitung eine 12-köpfige Projektgruppe mit der Umsetzung der Beschlüsse und der Vorbereitung der Vergabe beauftragt. Das von der Projektgruppe entwickelte Konzept für den Innovationsfonds hat

die Kirchenleitung am 12. Juni 2019 bestätigt. Im Konzept ist eine fünfjährige Förderphase (2020-2025) sowie eine erste Vergabe im Jahr 2020 vorgesehen.

Im Berichtszeitraum seit der Landessynode 2019 sind die Förderrichtlinien des Innovationsfonds konkretisiert worden. Auf dieser Grundlage hat die Kirchenleitung auf Vorschlag der Projektgruppe und im Anschluss an jeweils mehrmonatige Ausschreibungs- und Beratungsphasen im Oktober 2020 sieben und im April 2021 vier Innovationsprojekte identifiziert und eine Förderung aus dem Fonds beschlossen. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Projekte:

Vergabetermin 31. Oktober 2020

1. „Simeons Herberge“, Minden,
2. „Vorne anfangen und Kontakte knüpfen“, Lippstadt,
3. „Münster-City – Junge Kirche in der Stadt“, Münster,
4. „Zukunft für Ihmert – Kirche macht Räume auf“, Hemer,
5. „Checkpoint Schule“, Iserlohn,
6. „Der Himmel ist barrierefrei – Inklusion als Chance“, Herne,
7. „StadtPilgerTouren. Dortmund mit anderen Augen sehen“, Dortmund.

Vergabetermin 30. April 2021

1. „Junge Kirche Connect“, Schwelm,
2. „Ein Stärkungsraum im Krümelreich“, Witten,
3. „Tür an Tür“, Herford,
4. „Digitale Gemeinde nach Corona“, Witten.

Die Vergabe von Fördermitteln an die einzelnen Projekte wird begleitet von einem Prozess der Beratung und landeskirchenweiten Vernetzung. Ein digitaler TeamGeist-Stammtisch, thematische Workshops und das Angebot von projektbezogener Beratung sollen dazu beitragen, dass die Projektverantwortlichen einander unterstützen und andere Initiativen motivieren. Die nächste Vergabe von Fördermitteln an Projekte ist für den Reformationstag 2021 geplant, derzeit läuft das Ausschreibungs- und Antragsverfahren.

Nähere Informationen zu den Projekten sowie alles Wissenswerte zu den Förderrichtlinien und Teilnahmebedingungen finden sich auf www.teamgeist.jetzt. Darüber hinaus steht die Geschäftsstelle von TeamGeist in Dortmund für Anfragen zur Verfügung.

Leitungsfeld II | Kirchliches Leben

Die durch die Corona-Pandemie hervorgerufene Situation stellt uns auf allen Ebenen unserer Kirche weiterhin vor erhebliche Herausforderungen. Für den Bereich „Kirchliches Leben“ gilt dies in besonderer Weise.

1. Theologische Diskurse

Der Ständige Theologische Ausschuss beschäftigt sich mit der Gottesfrage in Corona-Zeiten:

- Mit der Herausforderung einer theologischen Deutung der Pandemie, welche die klassischen theologischen Fragen (Theodizee, die Rede vom „verborgenen Gott“, theologische Deutungen des Schmerzes u. a.) und ihre heutige Deutungskompetenz herausfordert.
- Mit der seelsorglich-existenziellen Dimension, die sich aus der Begleitung von Menschen ergibt, die durch Verlusterfahrungen und Ängste verunsichert, von einem eher irrational-sorglosen Umgang oder einer „übervernünftigen“ Art des Umgangs mit der Pandemie bestimmt sind.
- Mit der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen verschiedener kirchlicher Handlungsfelder unter den Bedingungen der Pandemie. Es erscheint sinnvoll, dass sich die Kirche in den verschiedenen Sprachen des Gebets übt, möglichst konkret und auch öffentlich, um eine authentische religiöse Sprachfähigkeit zu zeigen.

Ebenfalls diskutiert der Ständige Theologische Ausschuss Auswirkungen der Digitalität auf das Verständnis von Kirche und auf kirchliche Arbeitsbereiche (*#digitalekirche*). Dabei werden auch die Auswirkungen auf das Parochialprinzip und die Bedeutung von Präsenz und Leiblichkeit reflektiert. Vielfach wurde auch die Frage diskutiert, ob es eine digitale Feier des Abendmahls geben kann und wie sie aussehen müsste: (Wie) kann die Präsenz Christi in den Elementen Brot und Wein/Traubensaft theologisch verantwortet gedacht werden? (Wie) kann die Gemeinschaft zwischen den Menschen, die das Abendmahl feiern, so gestaltet werden, dass sie als wirklich und wirksam erfahren wird? (Wie) können Formen für eine würdevoll- und freudvolle Feier des Abendmahls gefunden werden?

Der Soziologe Niklas Luhmann hat die These vertreten, dass jedes neue Medium überschießende Energie bringe, die erstmal ins Chaos führt. Der Buchdruck habe in der Reformation dazu beigetragen, das Verständnis des Evangeliums zu verändern. Es spricht viel dafür, dass die Digitalisierung dies gegenwärtig auch tut, und dass es sinnvoll sein kann, diese Veränderungen aufmerksam wahrzunehmen und verantwortlich zu begleiten.

Im Jahr 2020 wurden die „Richtlinien zur Darreichung der Elemente beim Heiligen Abendmahl“ und die „Richtlinien zur Teilnahme von nicht konfirmierten, getauften Kindern am heiligen Abendmahl“ durch eine einzige, präziser gehaltene „*Richtlinie zur Feier des Heiligen Abendmahls*“ ersetzt. Sie führt aus, dass Taufe und Abendmahl zwar in einer engen Verbindung stehen, diese aber nicht exklusiv ist. Durch die Formulierung „Wer sich durch Jesus Christus eingeladen weiß und auf dem Weg zur Taufe ist, kann am Abendmahl teilnehmen“ wird auch (noch) ungetauften Menschen die Möglichkeit geschaffen, am Abendmahl teilzunehmen.

2. Gottesdienst

Corona markiert auch für den Gottesdienst eine Zeitenwende. Viele bisher bewährte Gottesdienstformen konnten als „Präsenzgottesdienste“ nicht oder zumindest nur sehr eingeschränkt fortgeführt werden. Aber die Krise hat auch die Hemmschwelle gesenkt, neue Formen zu erproben. Und sie hat sehr viel Energie und Kreativität freigesetzt und die Umsetzung von Ideen beschleunigt. Der Gottesdienst hat sich dabei als überraschend beweglich erwiesen. Alles ist in Bewegung geraten: Orte, Zeiten, Formate; Medien, Liturgien und Beteiligung.

Unbestritten hat sich die Digitalisierung in Kirchengemeinden durch die Corona-Situation massiv beschleunigt. Inzwischen liegen erste Studien vor, die diese Entwicklung im ersten Lockdown untersucht haben (midi, CONTOC). Etwa 80 Prozent der befragten Gemeinden haben ein digitales Verkündigungsformat angeboten. Über Dreiviertel der Befragten gaben an, sich erstmals mit diesem Format auseinandergesetzt zu haben. Schnell stellte sich die Qualitätsfrage: Wie gut und überzeugend ist das, was Kirchengemeinden mit den vielen (oft aus der Not heraus geborenen) digitalen Formaten anboten, die sie ins Netz stellten? Zum Glück gab es auch Lernkurven. Inzwischen professionalisieren sich die Dinge. In manchen Kirchenkreisen bilden sich erste Projektgruppen, um digitale Formate qualitativ und dauerhaft zu etablieren.

Digitale Gottesdienste werden künftig (neben analogen) eine eigenständige Rolle spielen. Sie schaffen Nähe trotz Distanz und waren daher auch eine beliebte Möglichkeit, sich in einer „distanzierten Kirche“ miteinander zu verbinden. Sie haben große Reichweiten, erreichen deutlich mehr Menschen als die lokalen Gemeindegottesdienste. Erste Analysen zeigen aber auch, dass oft nur 10-20 Prozent eines Videoformats angeschaut und die Predigt häufig übersprungen wird.

In den sozialen Medien verändert sich der Wahrnehmungskontext für den Gottesdienst. Hier muss er sich auf einem Markt neben anderen Formaten behaupten. Umgekehrt sind Inhalte und Präsentationsweisen, die bislang weitgehend binnenkirchlich wahrgenommen wurden, plötzlich für alle sichtbar. Gottesdienste wurden so „öffentlicher“, damit aber zugleich auch dem Blick einer teilweise wenig barmherzigen Öffentlichkeit ausgesetzt.

Die Kindergottesdienstarbeit hat sich in dieser Hinsicht ebenfalls verändert. Der neue Dozent im Fachbereich Gottesdienst und Kirchenmusik mit dem Schwerpunkt „Kirche mit Kindern“ im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung hat sich zusammen mit dem westfälischen Kindergottesdienstverband am Aufbau sowie an der inhaltlichen Gestaltung des EKD-Kindergottesdienst-Kanals „kirchemitkindern-digital.de“ engagiert.

Immer wichtiger wird die Mitwirkung von Prädikantinnen und Prädikanten im Gottesdienst. Für die Aufnahme in den Ausbildungskurs haben die Bewerberinnen und Bewerber im Herbst 2020 erstmals ein Zulassungskolloquium durchlaufen. Die Ausbildungskurse, die vielfach online stattfinden, werden derzeit von der Dozentin für die Prädikantinnen- und Prädikantenarbeit überarbeitet und inhaltlich angereichert.

Insgesamt wird künftig die Aufgabe darin bestehen, neue Gottesdienstformen nach digitalen Logiken weiterzuentwickeln. Die Gottesdienstlandschaft ist im letzten Jahr bunter geworden. Die Entwicklung der Differenzierung der Gottesdienstformate, die in den 1960er Jahren begann, hat sich in den vergangenen Monaten exponentiell beschleunigt. Vielerorts hat der Gottesdienst dabei Neuland betreten: unerschrocken und tapfer, mit Mut zum Risiko. Die Übersicht zeigt: Die Vielfalt der

Gottesdienstlandschaft ist enorm. Es gibt Gottesdienste an mehr und neuen Orten. Es gibt neue Zeiten und Rhythmen, neue Rituale und vielfältige musikalische Stile, auch erste praktische Erfahrungen mit dem digitalen Abendmahl.

Wir brauchen diese Vielfalt, denn derzeit ist der Gottesdienstbesuch überhaupt nur noch für drei der zehn Sinus-Milieus eine Option. Durch neue Gottesdienstformen besteht zumindest die Chance, andere und neue Milieus als bislang zu erreichen.

Im vergangenen Jahr sind innerhalb kürzester Zeit Gottesdienst-Prozesse in Gang gekommen, die sonst Jahre gedauert hätten. Verschiedene Gottesdienstformate ergänzen einander als unterschiedliche Gestalten des öffentlichen Gottesdienstes. Es bringt nichts, vermeintlich „gute alte“ analoge Gottesdienstformen gegen angeblich „zeitgemäße“ digitale Gottesdienst-Formen auszuspielen. Vielmehr sollte man die Logiken der jeweiligen Medien erkunden und für die Entwicklung von unterschiedlichen Gestalten öffentlicher Gottesdienste nutzen.

3. Kirchenmusik

Die kirchenmusikalische Arbeit sah sich mit dem Beginn der Coronakrise völlig ungewohnten Herausforderungen gegenübergestellt. Das Kerngeschäft – musikalische Verkündigung in Gottesdiensten, Proben und Konzerten – schien von heute auf morgen unmöglich zu sein, da wissenschaftliche Studien erwiesen haben, dass insbesondere das gemeinsame Singen eine erhöhte Gefahr in Bezug auf die Übertragung des Coronavirus bedeutet. Zahlreiche Fortbildungen und andere aufwändig vorbereitete Veranstaltungen, wie zum Beispiel das Chorfest zum 125-jährigen Bestehen des Chorverbands, mussten ausfallen bzw. verschoben werden. Die kreative Nutzung sozialer Medien ermöglichte es jedoch vielerorts, dem Verkündigungsauftrag nachzukommen: Online- und YouTube-Gottesdienste, Podcasts und andere Formate erhielten auch durch die musikalische Mitgestaltung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sowie kleinen Vokal- und Instrumentalgruppen eine angemessene Feierlichkeit.

Vielen Chorleitungen ist es gelungen, etwa mithilfe von Werkeinführungen, Übungs-CDs, Online-Proben etc. den Kontakt zu den Mitgliedern ihrer Gruppen aufrechtzuerhalten. Durch diakonisches Musizieren vor Altenheimen und Krankenhäusern, auf Friedhöfen und vor Kirchen, mitten in den Städten oder auch auf dem heimischen Balkon wurde die heilsame Wirkung unserer Kirchenmusik auf neue Weise wiederentdeckt. Mit einigen sehr aufwändig vorbereiteten Online-Mitsing-Projekten – etwa zum Sonntag Kantate 2020 – eröffnete sich zudem die Möglichkeit gemeinsamen Musizierens aus den heimischen Wohnzimmern heraus. Mit den Lockerungen der rechtlichen Vorgaben war in der Zeit zwischen September und Dezember 2020 auch kirchenmusikalischer Regelbetrieb bei ausreichender Raumgröße und Durchlüftbarkeit möglich.

Anstelle gewohnter Präsenzfortbildungen wurden seitens der kirchenmusikalischen Werke, Verbände und Weiterbildungsinstitute kollegiale Beratungen und Austausch via „Zoom“ oder „Teams“ angeboten, die letztlich eine erhebliche Stärkung des kirchenmusikalischen Netzwerks bedeuteten.

Die Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten konnte bereits mit dem Beginn des Sommersemesters 2020 den Regelbetrieb in den meisten Fächern wieder aufnehmen. Musikalischer Einzelunterricht ist hier unter Berücksichtigung der jeweiligen Richtlinien möglich, während Vorlesungen ausschließlich online gehalten werden. Der Unterricht in Chor- und Bläserchorleitung wird mittlerweile in kleinsten Gruppen durchgeführt. In diesen Fächern ist auch die Durchführung von

Abschlussprüfungen nur unter Einschränkungen möglich. Im Zusammenhang mit der Suche nach einem gemeinsamen Standort für die beiden Hochschulteile für Kirchenmusik hat sich im Berichtszeitraum eine sehr intensive Diskussion entwickelt, die aktuell noch nicht abgeschlossen ist.

Im Berichtszeitraum konnten durch Ruhestand frei gewordene A- und B-Kirchenmusikstellen auf Kirchengemeinde- und Kirchenkreisebene wieder mit Beratung durch den Landeskirchenmusikdirektor ausgeschrieben und besetzt werden. Einige Stellen wurden neu eingerichtet. Dies zeigt die Bedeutung, die die Kirchenmusik für das kirchliche Leben vor Ort hat. Daneben konnten organisatorische und institutionelle Veränderungen in den kirchenmusikalischen Verbänden vorangetrieben werden. Vor dem Hintergrund der sich deutlich abzeichnenden langfristigen Veränderungen der finanziellen Grundvoraussetzungen wird dieses Engagement als erfreulich und ermutigend wahrgenommen.

Die Krise hat uns die große Relevanz kirchenmusikalischer Arbeit vor Augen geführt. Sie stellt uns vor besondere Aufgaben und verlangt nach innovativen Konzepten. Sie hat aber auch zu einer deutlich höheren Wahrnehmung von Kirchenmusik in der Öffentlichkeit und in den sozialen Netzwerken geführt.

4. Seelsorge und Beratung

Auch die Seelsorge wurde durch die Corona-Pandemie vor erhebliche Herausforderungen gestellt. In vielen Bereichen konnte sie nicht in der gewohnten Weise ausgeübt werden und wurde – inner- und außerkirchlich – schmerzlich vermisst. Zeitungsüberschriften wie „Lasst die Seelsorger rein!“ machten darauf aufmerksam, dass nicht wenige Heimbewohnerinnen und Heimbewohner in der Lockdown-Phase seelsorglich ohne Betreuung blieben und dass dies in Teilen der Öffentlichkeit sehr kritisch wahrgenommen wurde. Während z. B. Seelsorgende in Krankenhäusern als institutioneller Teil des Systems integriert waren und sind, war und ist dies in Alten- und Pflegeheimen nicht der Fall; allerdings ist es gemeinsam mit dem Evangelischen Büro gelungen, das Zutrittsrecht für Seelsorgende in stationären und ambulanten Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in den staatlichen Rechtsvorschriften zu verankern.

Viele Menschen sind verunsichert. Das erleben die Verantwortlichen in den Kirchengemeinden an erster Stelle. Deshalb kommt den seelsorglichen Angeboten eine besondere Bedeutung zu – auch wenn Seelsorge im Verborgenen geschieht und in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen wird. Und dennoch geschieht sie – etwa per Telefon, Videotelefonie und E-Mail, über soziale Netzwerke und andere etablierte digitale Kommunikationskanäle, aber auch durch persönliche und direkte Begleitung vor allem in Krisensituationen.

In der Krankenhausseelsorge wird die hilfreiche und stärkende Kraft von Seelsorge deutlich in der Begleitung von An- und Zugehörigen und Mitarbeitenden in besonders belastenden Situationen, in der Beratung der Krisenstäbe in ethischen Fragestellungen und durch das stellvertretende Gebet. Da, wo sie strukturell gut eingebunden ist, gibt es keine Hindernisse im Zugang.

In den Justizvollzugsanstalten wird selbstverständlich und gerne auf die Dienste der Gefängnisseelsorgerinnen und -seelsorger zurückgegriffen. In der Notfallseelsorge kann dank des enormen Engagements gerade von ehrenamtlich Mitarbeitenden die Rufbereitschaft zuverlässig gewährleistet werden. Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorger können ihre Kontakte zu den Polizeibeamtinnen und -beamten weitestgehend aufrechterhalten.

Gehörlosenseelsorge und Blindenseelsorge erfolgen über persönliche Begegnungen, daher ist die Arbeit in diesen Seelsorgebereichen je nach Strenge des Kontaktverbots nur sehr eingeschränkt möglich. Hier werden vor allem die digitalen Kanäle und Social Media kreativ genutzt.

Die bisher bewährten Kontaktmöglichkeiten waren in manchen Phasen gar nicht, in anderen nur in stark eingeschränkter Weise möglich. Gruppenaktivitäten und Besuche bei älteren Menschen in den Gemeinden waren im Lockdown ganz ausgefallen, ebenso Besuche und Gottesdienste in Pflegeeinrichtungen und in Formen betreuten Wohnens. Erfreulich ist, dass in einigen Gemeinden neue und kreative Zeichen der Verbundenheit besonders mit Bewohnerinnen und Bewohnern und Mitarbeitenden der Pflegeeinrichtungen gelebt worden sind. Mittlerweile sind seelsorgliche Angebote aufgrund einer hohen Durchimpfung unter den Bewohnerinnen und Bewohnern unter Beachtung der Hygieneregeln wieder weitgehend möglich.

Die Corona-Bedingungen haben auch Auswirkungen auf die Neustrukturierung des Seelsorgefeldes auf landeskirchlicher Ebene gehabt. Die Beratungen zu den verbindlichen landeskirchlichen Qualitätsstandards für den Dienst Ehrenamtlicher in der Seelsorge haben sich deshalb verzögert. Das Verfahren zur Besetzung der Pfarrstellen in der Psychiatrieseelsorge und Seelsorge im Maßregelvollzug ist zwischenzeitlich ins Stocken geraten, mittlerweile wurden aber neun Pfarrpersonen in Pfarrstellen berufen. Der Prozess für eine strategische Neuausrichtung des Arbeitsfeldes Seelsorge und Beratung wird mit Hilfe externer Beratung fortgesetzt. Perspektivisch muss es darum gehen, aufsuchende Angebote von Seelsorge gerade in verunsichernden Zeiten zu ermöglichen. Dafür sind sowohl strukturelle als auch praxisbezogene Maßnahmen zu entwickeln.

Leitungsfeld III | Bildung

1. Pädagogisches Institut

1.1 *Schwerpunkt Corona*

Durch religiöse Bildung, gleichgültig ob in der Schule oder in der Gemeinde, werden derzeit unzählige Menschen bei der Bewältigung der Corona-Pandemie unterstützt, da die Frage und Suche nach dem, „was im Leben trägt“ – mit allen Anfragen und Zweifeln –, zentrales Element religiöser Bildungsprozesse ist.

Um Erziehern, Religionslehrerinnen, Gemeindepädagogen und Pfarrerinnen bei dieser wichtigen Aufgabe zu unterstützen, hat das Pädagogische Institut in den letzten Monaten zahlreiche Online-Angebote entwickelt und etabliert, da die Aus-, Fort- und Weiterbildungsarbeit in Präsenzform weiterhin stark eingeschränkt ist. Zudem erstellt das Institut weiterhin Arbeitshilfen und Materialien, die das Lernen auf Distanz in der Konfi-Arbeit und im Religionsunterricht unterstützen. Die Resonanz auf beide Angebote ist sehr positiv.

Der Beratungsbedarf und der Wunsch nach Kommunikation und Austausch in vielen Arbeitsbereichen ist weiterhin sehr groß. Die Digitalisierung hat in diesem Feld Möglichkeiten eröffnet und Zielgruppen erschlossen, die vorher nicht denkbar waren. Trotz dieser Möglichkeiten ist die Lage – insbesondere in den Arbeitsbereichen Religiöse Schulwochen und Studierendenbegleitung – herausfordernd, da diese besonders stark vom persönlichen Kontakt leben und die Kontaktaufnahme aufgrund der eingeschränkten Begegnungsmöglichkeit derzeit schwierig ist.

Die Vikariatsausbildung musste sowohl im Bereich Schulpädagogik als auch im Bereich Gemeindepädagogik II (Konfi-Arbeit) aufgrund der Pandemiesituation in mehreren Kurswochen digital erfolgen. Die Erfahrungen sind überwiegend gut, so dass trotz Pandemie eine qualitativ hochwertige Ausbildung gesichert ist. Ein Problem außerhalb der Ausbildungswochen ist allerdings, dass die Möglichkeiten, Praxiserfahrungen zu machen und in der Praxis zu lernen, stark eingeschränkt sind. Durch ein freiwilliges Angebot im Rahmen der Fortbildung in den ersten Amtsjahren, das derzeit geplant wird, versuchen wir dieses Defizit in Ansätzen auszugleichen.

1.2 *Weitere Aufgaben und Herausforderungen*

Die Implementierung und Weiterentwicklung des konfessionell-kooperativen Religionsunterrichts ist nach wie vor eine wichtige Aufgabe des Pädagogischen Instituts. Das Modell wurde zum Schuljahr 2018/2019 implementiert. Im Schuljahr 2020/2021 führen bereits 464 Schulen in NRW den Religionsunterricht in der Primarstufe und der Sekundarstufe I konfessionell-kooperativ durch. Der konfessionell-kooperative Religionsunterricht im Berufskolleg wird derzeit entwickelt. Ziel des konfessionell-kooperativen Religionsunterrichts ist die Zukunftsfähigkeit des konfessionellen Religionsunterrichts unter sich verändernden Rahmenbedingungen sicherzustellen und es Lernenden zu ermöglichen, mit lebendiger Religion in Kontakt zu treten. Maßgebend für den Unterricht sind die Lehrpläne für den evangelischen und katholischen Religionsunterricht. Bei der Planung des Unterrichts wird hierbei zwischen konfessionell-verbindenden, konfessionell-geprägten und konfessionell-verschiedenen Inhalten unterschieden. Durch einen verbindlichen Lehrkraftwechsel wird sichergestellt, dass beide Konfessionen den Unterricht prägen. Derzeit erfolgt eine groß angelegte,

multiperspektivische Evaluation (Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Eltern, Schulleitungen) durch Prof. Dr. Ulrich Riegel und Prof.in Dr. Mirjam Zimmermann.

2. Evangelische Schulen

Die sieben landeskirchlichen Schulen bilden zusammen mit Schulen in der Trägerschaft von Kirchenkreisen sowie der Trägerschaft der von Bodelschwingschen Stiftungen und weiteren Schulen in privater Trägerschaft bzw. in der Trägerschaft von diakonischen Einrichtungen das evangelische Schulangebot in Westfalen. Die landeskirchlichen Schulen tragen wir mit dem Anspruch, modellhaft aus einem evangelischen Bildungsverständnis heraus Schule zu machen und das öffentliche Schulwesen zu bereichern. Daneben gibt es noch eine wachsende Zahl von Schulen evangelikaler Prägung. Es besuchen fast 6.000 Schülerinnen und Schüler die landeskirchlichen Schulen, über 500 Lehrkräfte sowie über 60 weitere Beschäftigte leisten die Unterrichts- und Erziehungsarbeit und die Arbeit, die zum reibungslosen Gelingen von Schule unerlässlich ist.

2.1 Aktuelle Herausforderungen

Seit über einem Jahr kann man auch an den Schulen „Corona“ als *die* Herausforderung beschreiben. Nach der Schulschließung im März 2020 stand zunächst vor allem Distanzunterricht im Fokus. Es gab Regelungen zur Betreuung von Kindern und zur Organisation von Prüfungen. Bildung und Erziehung wie es der § 1 des Schulgesetzes fordert („Jeder junge Mensch hat ohne Rücksicht auf seine wirtschaftliche Lage und Herkunft und sein Geschlecht ein Recht auf schulische Bildung, Erziehung und individuelle Förderung.“), ließ sich nicht mehr so leicht umsetzen wie in der Zeit bis zum 13. März 2020.

Auch an den evangelischen Schulen standen neben unterrichts- auch schulorganisatorische Entscheidungen im Vordergrund. Es fiel sehr schnell auf, dass vielen Kindern und Jugendlichen Struktur und Orientierung im Alltag fehlte. Es gab vielfältige Unterstützung zur Schaffung einer Tagesstruktur und Angebote, um in der Schule mit Abstand und unter Aufsicht zu arbeiten. Da Unterricht allein nicht genügt, wurden Angebote für alle an Schule Beteiligten geschaffen: Schulseelsorgerinnen und -seelsorger und andere an den Schulen tätige Personen haben ermutigende und beratende Angebote für Schülerinnen, Schüler und Eltern gemacht, dazu zählt zum Beispiel ein täglicher Mutmacher (<https://www.soederblom.de/angebote/fensterblicke.html>) oder ein Ostergruß, Pfingstgottesdienst oder ein Gottesdienst zur Passionszeit in veränderter Form (<https://www.ev-g-m.de/Neues/schulgottesdienst-egm-passionszeit-2021.html>) oder die Teilnahme am digitalen Adventskalender des Kirchenkreises. Gemeinsam mit – wenn auch räumlich getrennt von den Lernenden – haben Lehrkräfte überlegt, was sie selbst und andere Menschen in der Isolation oder Quarantäne brauchen und sind aktiv geworden. Beispiele sind Briefe, die Kinder und Jugendliche für und an Bewohnerinnen und Bewohner verschiedener Alteneinrichtungen geschrieben haben oder die Aufforderung zur Teilnahme an einem digitalen Tagebuch oder besinnliche Momente, die wöchentlich angeboten wurden.

Bei der schrittweisen Öffnung der Schulen berichteten Schülerinnen, Schüler, Eltern und Lehrkräfte übereinstimmend, wie wichtig der Kontakt der Lernenden mit ihren Lehrkräften und untereinander ist. Die meisten an Schule Beteiligten begrüßten daher auch die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme über Videokonferenzen. Hier hat es sich als richtig erwiesen, dass die Schulen das Geld aus „Gute Schule 2020“ des Landes NRW vollständig in den Ausbau der digitalen Infrastruktur und die Digitalisierung allgemein investiert haben.

Der Präsenzunterricht konnte nur unter Beachtung der Corona-Betreuungsverordnung und -Schutzverordnung stattfinden. Die Schulen, die konfessionell-kooperativen Religionsunterricht anbieten, konnten dies auch in Präsenz anbieten, ansonsten wurde dieser – wie jeder Kursunterricht in der Sekundarstufe – nur im Distanzunterricht erteilt. Beim Distanzunterricht wurde weiterhin deutlich, dass vor allem die Benachteiligten sind, die im häuslichen Umfeld keine Möglichkeit haben ungestört zu arbeiten sowie die, bei denen zu Hause kein Deutsch gesprochen wird. Insbesondere an der Evangelischen Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um diesen Kindern und Jugendlichen das Lernen zu erleichtern bzw. zu ermöglichen.

Für das geistliche Leben, das zum Alltag unserer Schulen gehört, wurden neue Wege gesucht. Es wurden Impulse im Internet angeboten, Abitur- und Abschlussgottesdienste fanden im Freien statt oder die Lehrkräfte nahmen für ihre Abschlussklassen ein Segenslied auf. Neuentwickelte Formate der Einschulung, Gottesdienste und Informationsveranstaltungen sind auf so viel Begeisterung gestoßen, dass Elemente davon für die Nach-Corona-Zeiten übernommen werden sollen. Dies gilt auch für vieles, das Lehrkräfte, Lernende und Eltern für ein „digitales Miteinander“ initiiert haben. So kann man für die Zeit der (teilweisen) Schulschließung feststellen, dass auch eine Kultur des Projektarbeitens entstanden ist, die erhalten bleiben soll. Es sind Ideen entwickelt worden, von denen in Zukunft Schülerinnen und Schüler profitieren können, die z. B. aufgrund einer längeren Erkrankung nicht am Unterricht teilnehmen können.

An allen landeskirchlichen Schulen wird inzwischen mit Microsoft Office 365 gearbeitet. Die Rückmeldungen sind ausgesprochen positiv. Der Umgang mit den teilweise unbekanntem Programmen wie die Arbeit an gemeinsamen Dokumenten und die Kommunikation über Teams hat Impulse für die künftige Arbeit gegeben. Viele Lehrkräfte pflegen einen deutlich intensiveren Austausch als dies in „analogen“ Zeiten üblich war: Sie informieren sich gegenseitig über neue Programme, über didaktisches Material, suchen und geben Hilfestellungen untereinander. Impulse für die Schulentwicklung sind von allen Schulen schon ausgesprochen worden.

2.2 Ausblick

Die Erfahrungen, die an den Schulen während der Coronazeit gesammelt wurden, werden gesichtet werden und auf ihre Impulse für die Schulentwicklung an den einzelnen Standorten überprüft werden. Von Eltern wird z. B. sehr positiv die gute Erreichbarkeit der Lehrkräfte in Zeiten des Distanzunterrichts beurteilt. Hier ergeben sich Beratungsmöglichkeiten und niederschwellige Seelsorgeangebote. Wichtig wird in den nächsten Jahren außerdem die Entwicklung von Schutzkonzepten im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sein.

3. Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. (EBW)

3.1 Das Evangelische Erwachsenenbildungswerk wächst

Das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. (EBW) ist seit 1975 eine vom Land NRW anerkannte Einrichtung der Weiterbildung mit dem Zweck, die Evangelische Erwachsenenbildung im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche zu fördern. Das EBW umfasst als eingetragener Verein 36 Mitgliedseinrichtungen, die mit ca. 80 Hauptamtlichen und ca. 1000 Honorarkräften (2019) und ca. 2500 Ehrenamtlichen (2019) Bildungsangebote entwickeln. Im Jahr 2020 konnte als neues Mitglied die Evangelische Popakademie/Witten aufgenommen werden, 2021 hat die Evangelische Stiftung Volmarstein die Aufnahme in das Werk

beantragt. Die Mitgliedseinrichtungen des EBW verteilen sich auf: Kirchenkreise der EKvW (23); sieben Verbände und Werke (z. B. Frauenhilfe, Popakademie, Blaues Kreuz, Bibeldorf Rietberg etc.); Diakonische Einrichtungen (Bethel, Volmarstein); die EKvW (Institut für Kirche und Gesellschaft, Gewaltakademie im Amt für Jugendarbeit) und die Lippische Landeskirche. Hinzu kommt die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderte Integrationskursarbeit in sechs Regionen.

3.2 Stabilität und Dynamik in Corona-Zeiten

Das Land NRW hat sich in der Corona-Krise deutlich positioniert und die plurale Weiterbildungslandschaft in NRW mit stabilisierenden Corona-Regelungen, einem Notfonds und einem modernisierten Weiterbildungsgesetz gestützt. Die Förderung vom Land ist darüber hinaus dynamisiert und steigt jährlich um zwei Prozent. Ganz offensichtlich will das Land NRW diesen Sektor des Bildungswesens nicht nur erhalten, sondern entwickeln und zukunftsfähig machen. Nach Corona werden umfangreiche Maßnahmen, z. B. zur Verbesserung der Bildungsgerechtigkeit, notwendig sein. Hier wird sich die kirchliche Erwachsenenbildung einbringen. Auch die profilbildenden Schwerpunkte unserer Arbeit: (inter-) religiöse Bildung, kulturelle und politische Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Familie und Generationen stellen ein attraktives Angebot kirchlicher Arbeit für alle Menschen in NRW dar. Es werden über die rd. 6000 Veranstaltungen jährlich mehr als 100.000 Teilnehmende erreicht.

Das EBW hat im Jahr 2020 für seine Mitgliedseinrichtungen ca. 305.520 Euro zusätzlich aus öffentlichen Corona-Hilfen beantragt. Der Vorstand des Werkes hat die Regionalstellen zudem mit Eigenmitteln unterstützt, u. a. für die Entwicklung von Angeboten im Bereich Digitalisierung. Im Mai 2020 hatte das EBW zusammen mit seinem Schwesterwerk, dem Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V., eine Lernplattform fertiggestellt, auf der die über 50 Regionalstellen jeweils eigene Bereiche haben für ihre digitalen Lernangebote. Die Grundvoraussetzung für ein interaktives synchrones und asynchrones Lernen war damit geschaffen. Bereits im Frühjahr 2020 hatten beide Werke Digitalbeauftragte berufen, zuständig für die Beratung und Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen. Das EBW konnte für diese Qualifizierungsoffensive zusätzliche Mittel des Landes NRW einsetzen. So gibt es z. B. eine wöchentliche Moodle-Sprechstunde, Kurse für die Ausbildung zum E-Trainer oder zum Herstellen von Erklärvideos. Die meisten Hauptamtlichen in den Regionalstellen haben ihrerseits vor Ort Qualifizierungen z. B. für Ehrenamtliche angeboten. Viele ältere Menschen konnten über Kurse der Ev. Erwachsenenbildung ihre digitalen Fähigkeiten ausbauen, um in der Krise wenigstens online an manchen Aktivitäten partizipieren zu können. Ein wichtiger Schritt zur Teilhabe.

Für das Jahr 2021 haben sich die digitalen Angebote sprunghaft erhöht: Aus den Plandaten für 2021 konnten wir errechnen, dass sich die Zahl der für 2021 geplanten digitalen Bildungsangebote auf ca. 1000 erhöhen wird (2019 hatten wir im gesamten Jahr nur 112). Auch die Teilnehmerschaft, z. B. bei digitalen Abendveranstaltungen zu (inter-) religiösen Themen, hat sich deutlich verändert: Es werden Menschen außerhalb Westfalens erreicht, auch Personen anderer Religionen „trauen“ sich auf diesem Weg eher. Ob wir mittelfristig eine Verjüngung und Diversifizierung erleben, wird auszuwerten sein. Andererseits ist nicht alles digital machbar. Manche Themen brauchen das analoge Miteinander, wie z. B. stärker selbsterfahrungsbezogene Kurse („Wir Kinder der Kriegskinder“) oder auch das Experimentieren an einem Dritten Ort (kirchenpädagogische Angebote, Besuche bei anderen Religionsgemeinschaften). Die Zukunft wird in einem guten Mix aus digitalen, analogen und Blended Learning Angeboten bestehen.

3.3 Vernetzung und Kooperationen

Evangelische Erwachsenenbildung entfaltet ihre Stärke in einem Netzwerk mit vielen anderen öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Playern. Politisch agiert das EBW Seite an Seite mit dem Schwesterwerk in Düsseldorf, dem Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein. Auch mit der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung in NRW hat sich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt. Das Qualitätsmanagement und weitere Themen werden von Jahr zu Jahr enger mit dem EBW verzahnt und gemeinsam vorangebracht. Darüber hinaus gibt es kaum gesellschaftliche Sektoren, die nicht irgendwo mit uns vernetzt sind: Öffentliche Büchereien, Museen, Flüchtlingshilfen, Migrantenorganisationen, Moscheevereine, Universitäten, Umweltverbände etc. Viele Rückmeldungen zeigen, dass wir in all diesen Zusammenhängen als evangelische Einrichtung in der Öffentlichkeit identifiziert und wahrgenommen werden.

4. Evangelisches Familienbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. (FBW)

Evangelische Familienbildung stärkt, unterstützt und begleitet Frauen, Männer und Kinder durch Angebote des lebenslangen Lernens in der Gestaltung ihres Lebens. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Entwicklung der Erziehungskompetenz von (jungen) Männern und Frauen. Als Evangelische Familienbildung schließt dies die Entwicklung der Kompetenz zur religiösen Erziehung implizit und explizit ein. Ihre religionspädagogischen Angebote fördern die religiöse Sozialisation vom Kleinkindalter an, indem sie Eltern und Erziehungsberechtigte zur religiösen Erziehung befähigen. Als Angebote der Fort- und Weiterbildung werden Menschen unterstützt, die haupt- oder ehrenamtlich im pädagogischen Feld tätig sind, bei der Initiierung und Gestaltung von religiösen Lernprozessen. Evangelische Familienbildung ist immer Netzwerkarbeit. So gehört zu ihrem besonderen Profil, dass sie schwerpunktmäßig dezentral in Gemeinden, Wohnquartieren und Familienzentren mit den dort vorhandenen Netzwerkpartnern arbeitet. Damit ist die Ev. Familienbildung nah an der Lebenswirklichkeit und den Lebensräumen ihrer Zielgruppen.

Alle Einrichtungen der gemäß Weiterbildungsgesetz NRW und Jugendhilfegesetz geförderten Evangelischen Familienbildung in Westfalen und Lippe sind im Evangelischen Familienbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. (FBW) zusammengeschlossen. Als nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannter Träger der Familienbildung ermöglicht das FBW seinen Mitgliedseinrichtungen in landeskirchlicher, kreiskirchlicher, gemeindlicher und selbstständiger Trägerschaft eine qualifizierte Arbeit vor Ort mit Fördermitteln von mehr als 2 Millionen Euro im Jahr 2020.

Wie andere Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen auch, hat die Corona-Pandemie die Arbeit des FBW und seiner Mitgliedseinrichtungen vor große Aufgaben gestellt. Im Berichtszeitraum 2020/21 mussten Angebote ausfallen bzw. in alternative präsentische oder digitale Formate transformiert werden. Schutz- und Hygienekonzepte für eigene oder fremdgenutzte Räumlichkeiten wurden entwickelt und umgesetzt. Über das Land NRW sind Fördermittel für geplante, aber aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführte, Veranstaltungen gewährt worden. Dazu zählen u. a. die Projektmittel für die Arbeit mit jungen Familien, z. B. Elternstart NRW. Als Werk hat das FBW die Leitungen der Mitgliedseinrichtungen in Organisations- und Finanzfragen beraten und Pädagoginnen und Pädagogen in der Entwicklung neuer (digitaler) Formate unterstützt. Insgesamt hat die Pandemie die Digitalisierung vorangetrieben und neue Formate hervorgebracht. Dessen unbenommen wurden aber auch die Grenzen der Digitalisierung gerade in der Bildungsarbeit mit jungen Kindern und ihren Erziehungsberechtigten deutlich. Im Folgenden einige exemplarische Beispiele für die Angebote in Corona-Zeiten:

4.1 Berufliche Qualifizierung digital und in Präsenz mit Schutzkonzepten

Die Evangelische Familienbildung im Kirchenkreis Dortmund entwickelte berufliche Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder und im Offenen Ganztage in Präsenz und als Onlineveranstaltungen. Um gerade die Menschen zu stärken, die in den für die Gesellschaft und für Familien immens wichtigen und systemrelevanten Bereichen tätig sind, wurden Fortbildungsangebote unter Einhaltung von Hygieneschutzkonzepten fortgeführt. Themen wie „Konfliktgespräche führen“, „Erziehen mit Respekt“ und „Demokratieförderung“ konnten so weiterhin in Präsenz angeboten werden. Die Langzeitfortbildung „Gesundheit, Achtsamkeit und Mitgefühl in modernen KiTas“ wurde im Jahr 2020 je nach aktuell geltender Coronaschutzverordnung des Landes NRW als Präsenz- und Onlineveranstaltung durchgehend weitergeführt.

4.2 Religionspädagogische Bildung unter den Bedingungen der Pandemie

Die Evangelische Familienbildung im Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken hat Familien zum Osterspaziergang eingeladen. Ein Osterspaziergangs-Heft wurde entwickelt, mit dem Familien eingeladen wurden, auf dem Weg immer wieder Halt zu machen, ein Kapitel der Ostergeschichte zu lesen und kleine Aufgaben durchzuführen. Die Ergebnisse konnten im Heft eingetragen oder hineingemalt werden. Wer seine Ergebnisse zurückgemailt hat, nahm an einer Verlosung teil. Nun haben viele Familien eine persönliche Osterbibel zuhause – natürlich in kindgerechter Sprache.

4.3 Elternbildung digital

VäterZeit.digital: Mehrtagesveranstaltungen in Präsenzform konnten Corona bedingt weitestgehend nicht stattfinden. Vormalig geplante Abendveranstaltungen für Väter in den Kindertageseinrichtungen wurden, soweit möglich, digital durchgeführt. VäterZeit.digital ist ein neues, 14-tägig stattfindendes überregionales Angebot der Familienbildung im Institut für Kirche und Gesellschaft. Das Angebot wendet sich an Väter mit Kindern unterschiedlichen Alters. Die digitalen Formate ermöglichen es den Vätern, u. a. über ihre Wahrnehmungen, Erfahrungen und Sorgen im Umgang mit dem Thema Corona zu sprechen und ihren Beitrag im Familiensystem mit anderen Vätern zu thematisieren. Die Rückmeldungen der Väter sind positiv, zeigen aber auch das Bedürfnis, sich wieder physisch präsent treffen zu dürfen und mit ihren Kindern an Vater-Kind-Wochenenden teilzunehmen.

Café Knirps - der offene Elterntreff im Kirchenkreis Unna - geht ebenfalls als Online Format mit verschiedenen Themenabenden weiter; z. B.: „Spielend lernen“, „Mein Baby beruhigen“ und „Ernährung, Tischregel und Esskultur“. Lern-, Ernährungs- und Entwicklungsthemen für Babys und Kleinkinder werden besprochen. Die Kursleitung erläutert in entspannter Atmosphäre Lösungsansätze für die täglichen Herausforderungen von Eltern.

Eine strukturelle Herausforderung besteht darin, dass der Prozess der Zusammenführung des Evangelischen Erwachsenenbildungswerkes und des Evangelischen Familienbildungswerkes durch die Corona-Pandemie ebenfalls verzögert worden ist. Wir hoffen sehr, dass sich in diesem Jahr eine tragfähige Struktur und Organisation für das Evangelische Familienbildungswerk abzeichnet, die für die Durchführung der Bildungsarbeit unserer Mitglieder zwingend notwendig sind.

5. Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen

Die Arbeit der Evangelischen Jugend von Westfalen war im vergangenen halben Jahr – wie bereits im zweiten und dritten Quartal des Jahres 2020 – massiv von der Covid-19 Pandemie betroffen. Insbesondere auf Seiten der Kinder und Jugendlichen kommt es immer häufiger zu Perspektivverlusten, Resignation und psychosomatischen Auffälligkeiten, so wie es die Studien des Deutschen Jugendinstituts „Kindsein in Zeiten von Corona“ (https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/das-dji/themen/Familie/DJI_Kindsein_Corona_Erste_Ergebnisse.pdf), die „COPSY-Studie“ der Universitätsklinik Hamburg-Eppendorf und zuletzt die Studie der Bertelsmann Stiftung „Das Leben von jungen Menschen in der Corona-Pandemie“ eindrücklich belegen. Insbesondere mit Blick auf diese Herausforderungen war es dem Amt für Jugendarbeit wichtig, die Kolleginnen und Kollegen in Kirchenkreisen und Kirchengemeinden in ihrem Dienst mit der Zielgruppe zu unterstützen. Diesbezüglich erklärt sich die massive Zunahme des z. T. sehr komplexen (coronaspezifischen) Beratungsbedarfs sowohl der Offenen Arbeit als auch in der Jugendverbandsarbeit. Jenseits dieser unmittelbar mit der Pandemie korrelierenden Aufgaben, hat das Amt für Jugendarbeit im vergangenen halben Jahr inhaltliche Schwerpunkte gesetzt, die genuine Aufgaben fortgeführt und neue Pilotprojekte entwickelt. Zu den gemeinsam verantworteten Projekten des Amtes für Jugendarbeit und anderen Netzwerkpartnern gehören der digitale Studientag zum Thema „Was glaubst du?“ für Mitarbeitende in der Konfirmandenarbeit sowie die Beteiligung an der 10. Schülerinnen-/Schülerakademie.

Auf den wachsenden Unterstützungsbedarf im Themenfeld „sexualisierte Gewalt“ hat das Amt für Jugendarbeit mit einer Reihe von Onlineseminaren zu unterschiedlichen Themen reagiert. Inhaltlich wurden u. a. die Themen Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Jugendmedienschutz und Institutionelle Schutzkonzepte aufgegriffen.

Mit der Online-Reihe „Jugendarbeit digital“ wurde ein kompaktes Tool zur Qualifizierung von Fachkräften in der Jugendarbeit entwickelt. Neben einer Einführung in das Arbeiten mit ZOOM und Padlet wurden ebenfalls die adäquate Nutzung der Social-Media-Kanäle sowie die grundsätzliche Entwicklung digitaler Formate berücksichtigt.

Im März 2021 startete das Pilotprojekt „Lernende Gemeinschaften“ im Kontext der Jugendarbeit. Acht Teams aus Westfalen und zwölf Teams aus dem Bundesgebiet lernen mit- und voneinander, um maßgeschneiderte Konzepte für die Zukunft ihrer Jugendarbeit zu entwickeln. Auf der Basis von vier Beratungswochenenden in einem Abstand von je sechs Monaten sowie von kontinuierlichem Umsetzungscoaching entwickeln sie neue Wege, um jungen Menschen Glaubensräume – unter Berücksichtigung des Zusammenspiels von Spiritualität, Struktur und Beziehungen – zu eröffnen.

Die Pandemie wirkt sich ebenfalls intensiv auf das Diakonische Jahr aus. Hat die beschleunigte Digitalisierung einerseits viel ermöglicht, so gilt es gleichermaßen auch „digitale Ermüdungserscheinungen“ inkl. eines Motivationsverlusts auf Seiten der Freiwilligen zu konstatieren. Letztere haben einen intensiven Beratungsbedarf, welchem mit einer umfassenden Begleitung Rechnung getragen wird. Die Unerlässlichkeit der pädagogischen Begleitung im Freiwilligendienst ist ebenfalls ein zentrales Thema im neuen „Praxishandbuch Freiwilligendienst. Einsatz und Begleitung von Freiwilligen in christlichen Einrichtungen“.

Zu guter Letzt war das Amt für Jugendarbeit aufgrund der seit Ende Juli vakanten Jugendpfarrstelle herausgefordert. Dies hat insbesondere zu einer Mehrbelastung aufgrund von nicht delegierbaren Aufgaben auf Seiten des Geschäftsführers und stellvertretenden Amtsleiters geführt.

6. Studierendenpfarrkonferenz Westfalen (SPK)

Auch im Jahr 2021 steht die Arbeit der Studierendenseelsorge im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen durch die Corona-Pandemie vor großen Herausforderungen. Die aktuell laufende dritte Infektionswelle macht persönliche Begegnungen kaum möglich. Es gelten an den Standorten strenge Hygienekonzepte. Die Hochschulen in unserem Einzugsgebiet haben weiterhin den Betrieb auf das Nötigste reduziert. Das gesamte Wintersemester 2020/21 wurde auf digitale Plattformen verlegt. Auch das Sommersemester 2021 wird an den westfälischen Hochschulen ein überwiegend digitales Semester mit kurzen, kontrollierten Präsenzphasen ausschließlich für Studienanfängerinnen und Studienanfänger sein. Das macht das Erreichen/Ansprechen gerade dieser Zielgruppe sehr kompliziert. Die verfassten westfälischen Studierendengemeinden in Bielefeld, Bochum, Dortmund, Münster, Paderborn und Siegen entwickeln ihr Veranstaltungsprogramm auch im ersten Halbjahr 2021 notgedrungen überwiegend online. Andachten, Gebete, künstlerische Darbietungen, Tagesimpulse, Themenabende, Diskussionsrunden, Spieleabende, internationale Treffs, ökumenische Dialogabende oder Gottesdienste finden ihren Platz auf der Plattform Zoom, auf Instagram oder YouTube.

Die gemeinsamen Konferenzen aller Studierendenpfarrerinnen und Studierendenpfarrer und Pädagogischen Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche von Westfalen werden weiterhin digital abgehalten. Mit flexiblen Kombinationen von Home-Office und Präsenztagen schützen die Evangelischen Studierendengemeinden die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden größtmöglich.

Die seelsorgliche Begleitung und die finanzielle Beratungsarbeit für internationale Studierende wird per Telefon und E-Mail-Verkehr geleistet. Durch den Zusammenbruch des studentischen Arbeitsmarkts ist der Beratungsbedarf stark angestiegen. Internationale Studierende haben seit Monaten kaum noch Möglichkeiten, durch Nebenjobs ihr Studium zu finanzieren. Stetig steigende Schulden führen schlimmstenfalls zur Aufgabe der eigenen Ausbildung. Die Evangelischen Studierendengemeinden können bezeugen, dass ein Lockdown die Bildungsgerechtigkeit negativ beeinflusst. Unter den Studierenden wächst das Gefühl der Isolation und Vereinsamung. Es besteht eine große Sehnsucht nach Gemeinschaft außerhalb der digitalen Welt. Das studentische Leben, an der Uni oder in der Freizeit, wird sehr vermisst. Die Studierenden sind im Wortsinn „Zoom-müde“.

Die Studierendenseelsorge will auch im Pandemiejahr 2021 Anlaufpunkt und Heimat, Bildungsplattform *und* Gemeinde für Studierende sein. Wir suchen neben allem Digitalen auch nach Veranstaltungsformen, die an größtmöglicher Gesundheits-Verantwortung orientierte Formen persönlicher Begegnung ermöglichen. Viele Ideen aus den einzelnen Evangelischen Studierendengemeinden haben sich dabei bereits bewährt (Walk and Talk, gemeinsame Radtour, Minigolfturniere, Open-Air-Gottesdienste etc.). Wir müssen die Kontinuität in der Zusammenarbeit mit „Brot für die Welt“ und dem Studierendenbegleitprogramm sichern (Ruhestand der bisherigen Stelleninhaberin Mitte 2021). Die bereits erfolgten Einsparungen und Stellenreduktionen im Gemeindeassistentenbereich einiger Evangelischen Studierendengemeinden, der finanzielle Spardruck und die unklare, weil noch prozesshafte Strukturdiskussion innerhalb der EKvW sind dabei zusätzlich zur Pandemie eine große Herausforderung.

Leitungsfeld IV | Ökumene

1. Corona als Weckruf

1.1 Globale Lieferketten

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass viele zehntausende Näherinnen in den Textilfabriken Asiens über Nacht ihre Existenzgrundlage verloren haben. Sie und ihre Familien fielen ins Bodenlose, da Modeunternehmen, auch aus Deutschland, bereits bestellte Ware nicht bezahlten. Diese massiven Folgen für die Näherinnen zeigen beispielhaft, wie wichtig es ist, dass Unternehmen Verantwortung für Menschenrechte entlang ihrer Lieferketten übernehmen. Auch deswegen setzen wir uns als Evangelische Kirche von Westfalen öffentlich für ein Lieferkettengesetz ein. Im Rahmen der Kampagne für Saubere Kleidung, deren Koordination seit 1. Juli 2020 beim Amt für Mission, Ökumene und Weltverantwortung (MÖWe) liegt, werden die Näherinnen unterstützt und der Dialog mit Modeunternehmen gesucht.

1.2 Verschuldung

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass hochverschuldete Entwicklungsländer deutlich mehr Geld für den Schuldendienst ausgeben als für die Gesundheitsversorgung. Durch die Klimakrise werden viele arme Staaten von immer heftiger und häufiger werdenden Naturkatastrophen getroffen. Die Beseitigung der Schäden und der Wiederaufbau ist eine immense Herausforderung für die Schuldenfähigkeit dieser Staaten. Bei solchen Katastrophen braucht es ein Schulden-Moratorium, wie es das Bündnis „Erlassjahr.de – Entwicklung braucht Entschuldung“ fordert, in dem die westfälische Kirche und viele Kirchenkreise und Gemeinden Mitglied sind.

1.3 Hotspot Fleischindustrie

Der massenhafte Corona-Ausbruch in der Fleischindustrie hat gezeigt, welche Auswirkungen argloses Konsumverhalten und desolate Produktionsbedingungen zeitigen. Arbeitskräfte besonders aus Osteuropa werden ausgebeutet und ihre Würde wird durch Unterbringungs- und Arbeitsbedingungen verletzt. Auch in den Ländern unserer Partnerkirche Argentinien, Paraguay und Uruguay hat dieses System massive Folgen. Für den Anbau von Soja, hierzulande als Futtermittel importiert, werden Menschen gewaltsam vertrieben, Wälder großflächig gerodet, Pestizide gefährden die Gesundheit. Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich für eine Abkehr vom System Billigfleisch und für eine nachhaltige Landwirtschaft und eine neue Wertschätzung der Lebensmittel ein.

2. Ökumene in Zeiten von Corona

2.1 Digitale Ökumene

In der Corona-Pandemie hat sich im Amt für MÖWe der neue Arbeitsbereich „Digitale Ökumene“ gebildet, der die Chancen und Möglichkeiten des digitalen Raums für die ökumenische Zusammenarbeit auslotet und erprobt. Digitale Formate ermöglichen spirituelle Gemeinschaft und weltweite Projektzusammenarbeit mit Teilnahmemöglichkeiten und Ausstrahlung über traditionell definierte Teilnehmendenkreise hinaus.

Digitale Projekte sind geeignet, strukturelle Ungleichheiten in den Finanzierungs- und Partizipationsmöglichkeiten Beteiligter aus Nord und Süd zu überwinden, was beispielsweise das internationale, virtuelle Chorprojekt „We shall overcome“ auf den YouTube-Kanälen von VEM und EKvW zeigt. Interprofessionell angelegte Projekte im Bereich digitaler Ökumene eröffnen die ökumenische Chance, Musikerinnen und Musiker unterschiedlicher musikalischer und kultureller Prägung aus einer Region wie auch Teilnehmende weltweit in Projekten transkulturellen musikalischen Gemeindeaufbaus zusammenzubringen.

2.2 *Ökumenische Kirchenpartnerschaften*

Die durch Corona bedingten Reisebeschränkungen haben die langjährigen Ökumenischen Partnerschaften betroffen. Lange geplante Delegationsreisen von oder zu den Partnerkirchen mussten kurzfristig storniert und verschoben werden – mit Trauer, Enttäuschung und zuweilen erheblichen finanziellen Einbußen auf beiden Seiten. Zugleich werden auf neuen Wegen der Kommunikation Nähe und Geschwisterlichkeit, Solidarität und Nächstenliebe erlebt. Digitalisierung und Versorgung auch ländlicher Regionen mit Mobilfunk weltweit erleichtern Kommunikation und Zusammenarbeit via Mail und Social Media.

2.3 *Gerechter Zugang zu Impfstoffen*

Bis Ende Februar hatten sich die wohlhabenden Länder der Welt mit 16 Prozent der Weltbevölkerung bereits etwa 60 Prozent der im Jahr 2021 zu produzierenden Impfstoffdosen reserviert. Deutschland kam bis dahin auf ca. 300 Millionen Impfdosen für 83 Millionen Bürgerinnen und Bürger – die Afrikanische Union zum Vergleich jedoch auf nur knapp 300 Millionen Impfdosen für mehr als 1,2 Milliarden Menschen. Darunter leiden auch unsere Partnerkirchen. Impfstoffe müssen unabhängig von der wirtschaftlichen Potenz eines Landes für alle Menschen zugänglich sein (vgl. <https://www.ekd.de/kirchenapp/brot-fuer-die-welt-fordert-gerechte-impfstoff-verteilung-63111.htm>).

2.4 *Brot für die Welt: Kollekten*

Die Corona-Situation stellt Brot für die Welt vor die erhebliche Herausforderung, die dringend notwendigen Kollekten zu Erntedank und Heiligabend zu sammeln. Der Unterstützungsbedarf ist aufgrund der schwierigen Lage für viele Menschen im Globalen Süden besonders hoch. Dank der kreativen und auch nachträglichen Unterstützung vieler Gemeinden durch Spenden konnte diese finanzielle Lücke etwas ausgeglichen werden.

2.5 *Vereinte Evangelische Mission (VEM) als solidarische Gemeinschaft*

Der durch Corona bedingte beispiellose weltweite Lockdown hat unsere Partnerkirchen aufgrund der mangelnden Leistungsfähigkeit staatlicher Gesundheitssysteme und fehlender sozialer Absicherung in vielen Ländern ungleich härter von medizinischen, sozialen und ökonomischen Folgeschäden der Covid-19-Pandemie getroffen als die Kirchen in Deutschland. Die Solidarität in den internationalen Netzwerken, in denen wir mit unseren Partnerkirchen in Afrika, Amerika, Asien und Europa verbunden sind, hat sich in der Corona-Krise auf vielfache Weise bewährt. Viele Erfahrungen wechselseitiger Anteilnahme, Fürbitte, Unterstützung und Nothilfe haben Beziehungen vertieft und gestärkt.

Besonders gilt dies für die internationale Gemeinschaft der Vereinten Evangelischen Mission (VEM). Den von Corona besonders hart betroffenen Mitgliedskirchen der VEM wurden 2020/21 über die VEM - Corona Task Force bislang ca. 2,5 Millionen Euro zusätzlich zur Verfügung gestellt. Davon waren 1 Million Euro VEM-Nothilfemittel, 560.000 Euro Sondermittel der Deutschen Mitgliedskirchen, 310.000 Euro Covid-19-Unterstützung der Partnerschaftsgruppen aus Kirchenkreisen.

Alle Erwartungen übertroffen hat die Solidaritätsaktion „*Care and Share*“. Aus den Spenden Kirchlicher Mitarbeitender aus dem aktiven Dienst wie aus dem Ruhestand im Rheinland und in Westfalen konnten Mitarbeitende in den afrikanischen und asiatischen VEM-Geschwisterkirchen mit Mitteln in Höhe von ca. 500.000 Euro unterstützt werden.

2.6 VEM-Vollversammlung 2022

Im Jahr 2021 jährt sich die Transformation der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) von einer „Deutschen Missionsgesellschaft“ zu einer internationalen Gemeinschaft von Kirchen in der Mission zum 25. Mal. Die Evangelische Kirche von Westfalen hat als gastgebende Kirche zur Jubiläums-Vollversammlung nach Villigst eingeladen. Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Vollversammlung in Villigst ein Jahr später vom 23. September bis 1. Oktober 2022 stattfinden.

2.7 UCC-Forum 2020: „Kirche bleibt öffentlich!“

Das 20. UCC-Forum in Haus Villigst – jährlicher Treffpunkt für die westfälisch-amerikanische Partnerschaft zwischen der EKvW und der United Church of Christ in Ohio, Indiana und Kentucky (UCC) – tagte 2020 als zweitägiges Online-Seminar. „Church goes public/Kirche bleibt öffentlich“ lautete das Thema. „We need to go public“ gilt für Kirche auf beiden Kontinenten: öffentlich gelebter und bezeugter Glaube im Engagement für die Liebesbotschaft Jesu, die auch den Konflikt nicht scheut, Unrecht benennt und die kritische Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien sucht. Das wurde besonders bei der Diskussion über weiße Privilegien und strukturellen Rassismus in den USA und in Europa deutlich.

2.8 „1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“ und Plakatkampagne #beziehungsweise

Im Jahr 2020 ist die EKvW dem Verein „2021 – 1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“ beigetreten. Der Verein erinnert an die erste urkundliche Erwähnung jüdischen Lebens nördlich der Alpen im Jahr 321 und nimmt dies zum Anlass, jüdisches Leben zu stärken und einen starken Akzent gegen den erstarkenden Antisemitismus zu setzen. Die EKvW beteiligt sich an diesem Erinnerungsjahr auf allen ihren Ebenen und mit unterschiedlichsten Formaten – Konzerte, Vorträge, Ausstellungen, Begegnungen u.v.m. Dazu gehört auch die bundesweite Kampagne „#beziehungsweise“. Unter der Überschrift „jüdisch und christlich – näher als du denkst“ weisen Plakate Monat für Monat darauf hin, in welchem engem Zusammenhang jüdische und christliche Feste, jüdischer und christlicher Glaube miteinander stehen. Katholische (Erz-) Bistümer und Evangelische Landeskirchen haben eine gemeinsame NRW-Version der Plakate entwickelt.

2.9 Öko-faire Orangen – Mediterranean Hope

Ein Anliegen des Bundes der Evangelischen Kirchen in Italien, zu dem auch die Waldenser Kirche gehört, besteht darin, den Absatz öko-fairer Orangen der Kooperative SOS Rosarno zu stärken. Erntehelfer, meist Geflüchtete, sind bei SOS Rosarno mit einem regulären Arbeitsvertrag angestellt.

Zudem wird über einen Preisaufschlag die Arbeit von Mediterranean Hope um Rosarno finanziell unterstützt. So werden z. B. die Fahrräder der Erntehelfer mit Lampen ausgestattet. In Westfalen wurde vom Amt für MÖWe gemeinsam mit vielen Kirchengemeinden und -kreisen, Fairhandelsgesellschaften, Weltläden u.v.m. seit Anfang Dezember 2020 fast 50 Tonnen Orangen verteilt und verkauft. Zudem wurde in Vorträgen über die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und die unwürdige Lebenssituation der Erntehelfer auf den Orangenplantagen Süditaliens informiert.

2.10 *Persischsprachige Seelsorge*

Dank des Engagements der Kirchenkreise Paderborn, Steinfurt-Coesfeld-Borken, Soest-Arnsberg und Tecklenburg konnte die Arbeit der persischsprachigen Seelsorge in Westfalen verstetigt werden. Pastor Mehrdad Sepehri Fard hat die neu eingerichtete Fachstelle übernommen, die in Paderborn angesiedelt ist. Von hier aus begleitet er einige hundert Menschen, deren Muttersprache Farsi ist. In den vier beteiligten Kirchenkreisen werden regelmäßig Gottesdienste angeboten, mehrmals wöchentlich finden Tauf- und Glaubenskurse statt. Mehrdad Sepehri Fard knüpft darüber hinaus gerne Kontakt zu noch nicht beteiligten Kirchenkreisen. Das Angebot der persischsprachigen Seelsorge ist auch in Zentralen Unterbringungseinrichtungen sehr gefragt, bei Beerdigungen sowie in Gemeinden, in denen Geflüchtete aus Iran oder Afghanistan leben.

2.11 *Syrisch-Orthodoxe Kirche: Körperschaft des öffentlichen Rechts*

Am 25. März 2021 hat die Erzdiözese der Syrisch-Orthodoxen Kirche von Antiochien in Deutschland in ihrem ersten Amtsblatt (1/2021) auf der Homepage der Erzdiözese ihre Kirchenverfassung veröffentlicht und sich damit als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituiert. Damit ist der 2016 begonnene und von der EKvW unterstützte Weg zur Anerkennung als Körperschaft des öffentlichen Rechts erfolgreich zum Abschluss gekommen. Seit 1979 ist die Syrisch-Orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland als Verein organisiert. 1997 wurde in dem im Jahr zuvor erworbenen ehemaligen Dominikanerkloster in Warburg die Erzdiözese der Syrisch-Orthodoxen Kirche von Antiochien in Deutschland gegründet mit Sitz im Kloster St. Jakob von Sarug in Warburg. Die Kirche umfasst rund 60 Kirchengemeinden und insgesamt ca. 100.000 Gemeindeglieder im gesamten Bundesgebiet.

2.12 *Ökumenische Handreichung „Gemeinsame Feier der Taufe“*

Die Gemeinsamen Aufrufe der Landeskirchen und Bistümer in NRW 2017 haben jetzt zu einem wichtigen Fortschritt im ökumenischen Miteinander der pastoralen Arbeit geführt. Auf Initiative des Erzbischofs von Paderborn, Hans-Josef Becker, hat eine ökumenische Arbeitsgruppe mit federführender Beteiligung unseres Ökumene-Dezernats und des Amtes MÖWe eine gemeinsame evangelisch-katholische Handreichung für eine „Gemeinsame Feier der Taufe“ erarbeitet. Seit Mai 2021 steht sie den Kirchengemeinden im Erzbistum Paderborn, Bistum Essen und den Landeskirchen in NRW zur Verfügung – zunächst für eine dreijährige Erprobungszeit. Damit können konfessionsverbindende Familien und Paare erstmals flächendeckend die Taufe ihrer Kinder in einer gemeinsamen Tauf liturgie feiern unter Beteiligung der ordinierten oder geweihten Amtsträgerinnen und Amtsträger der evangelischen und katholischen Kirche.

3. Das Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste (igm)

Wie alle Bereiche unserer Kirche wurde auch die Arbeit des Instituts für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste (igm) unvermittelt und grundlegend von der Corona-Pandemie getroffen. Die erforderliche Absage analoger Formate führte in vielen Bereichen zur spontanen Entwicklung digitaler Formate (digitale Teamsitzungen, Webinare etc.) und setzte viel Kreativität frei. Eine Arbeitsgruppe „Online-Seminare“ wurde eingerichtet, die die Möglichkeiten einer verstärkten Nutzung des digitalen Raumes erprobt.

3.1 Werkstatt Bibel

Wie schon vor Corona hat die Werkstatt Bibel in diesem Jahr auch wieder eine Fastenaktion per Messenger-Dienst sowie auf den Social-Media-Plattformen Facebook und Instagram ins Leben gerufen. Unter dem Motto *#40Tage #40Orte* wurde jeden Tag ein „biblischer“ Ort vorgestellt und in Beziehung zum eigenen Leben gebracht. Mit dem Beginn der Pandemie im März wurden dann die jeweiligen Posts tagesaktuell angepasst und konnten einen immer größer werdenden Kreis von Menschen erreichen. Wegen der positiven Resonanz wurde die Aktion bis zum Sonntag nach Ostern Quasimodogeniti verlängert. Gerade die zunehmende Online-Aktivität von Kirchengemeinden hat dazu geführt, dass die Aktion bekannter wurde und mehr Menschen mit biblischen Texten erreichen konnte.

3.2 Gemeindeberatung

Die Gemeindeberatung erprobt Online-Beratungsformate: Die Beratung z. B. einer 15-köpfigen Steuerungsgruppe in einem komplexen regionalen Entwicklungsprozess ist auch als Videokonferenz wirksam. Empathie, präzise Kommunikation auf Augenhöhe und gute Ergebnisse sind digital möglich. Schon mit Beginn der Pandemie hat sich die Gemeindeberatung mit den Chancen und Risiken der Videoberatung auseinandergesetzt und dazu zwei Fachartikel veröffentlicht. Hinzu kamen zwei Fachartikel rund um das Thema Beratung in und nach der Krise. Erste Erfahrungen der Videoberatung wurden meist im zahlenmäßig kleineren Rahmen gemacht. Hier ging es fachlich darum, die analogen Kompetenzen in den virtuellen Raum zu holen. Wichtig war es im Ganzen, Gemeinden und kirchliche Institutionen in der Krise mit ihren Herausforderungen nicht alleine zu lassen.

3.3 Offene Kirche

Im Arbeitsbereich „Offene Kirche“ ist das neu entstandene Interesse vieler Gemeinden am Angebot der „Offenen Kirchen“ positiv hervorzuheben, das von vielen Menschen wahrgenommen wurde. Unterstützt werden sie hierbei vom igm durch die Bereitstellung spiritueller Materialien etc., die auch auf www.offene-kirchen.info heruntergeladen werden können.

3.4 Kirche Kunterbunt

Im Bereich „Kirche Kunterbunt“ wurden „kreative Ideen für die Corona-Zeit“ entwickelt, um Familien auch zuhause die Durchführung einer Kirche Kunterbunt zu ermöglichen. So wurden z. B. die Nachstellung der „Ostergeschichte mit Playmobilfiguren“, eine „Konfettisegenkanone“ oder ein „Sorgenglas für schwere Tage“ entworfen und online unter www.kirche-kunterbunt.de bereitgestellt. Darüber hinaus konnten Veranstaltungen, die von ihrem Ansatz her eigentlich auf Präsenz angelegt waren, digital durchgeführt werden (siehe den Erfahrungsbericht zum „biblischen Whisky-

Tasting“ unter: https://www.amd-westfalen.de/fileadmin/dateien/dateien_amd/genussvoll_glauben/bibl. Whisky-Tasting_als_Videokonferenz.pdf

3.5 Sekten- und Weltanschauungsfragen

Auch in diesem Arbeitsbereich drängten sich die Fragen nach digitalen Angeboten stärker in den Vordergrund. Die Motivation steigt, anstatt digitale Texte online zu stellen eher kurze Videos zu aktuellen Themen zu erstellen. Die Selbstverständlichkeit digitaler Arbeitsformen hat auch zu Überlegungen geführt, beispielsweise für eine Veranstaltung zu Pluralität im nächsten Jahr (als Auftrag aus der letzten Landessynode) die Vorträge als Video aufzunehmen. Das ersetzt zwar keine leibhaftige Anwesenheit, ermöglicht aber Durchführung und Präsentation selbst beim Ausfall von Referentinnen und Referenten.

4. Kooperationsprozess MÖWe und igm

Der Kooperationsprozess von igm und MÖWe konnte in den vergangenen Monaten intensiviert werden. Bereits 2018 haben beide erste Gespräche aufgenommen, um sich auf den gemeinsamen Weg zu einem neuen Institut zu begeben. Dies geschah in der festen Überzeugung, dass beide von ihrem Auftrag sowie von ihrem Arbeits- und Themenspektrum her zusammengehören. So wurde zunächst der gemeinsame Auftrag neu benannt („Wer wir sind, was uns trägt und wie wir arbeiten“), um vom Auftrag her die Strukturen zu entwickeln, mit denen dieser in Zukunft bestmöglich erfüllt werden kann. Die Verbindung dieser Aufgabenbereiche entspricht der Struktur in den meisten unserer Partnerkirchen in der weltweiten Ökumene. Damit wächst auch in der EKvW zusammen, was vom Auftrag her zusammengehört.

Leitungsfeld V | Gesellschaftliche Verantwortung

1. Nachhaltige Entwicklung

1.1 Transformation: Klima- und Energiepolitik

Das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens ist nur durch ambitionierte Transformationspolitik erreichbar. Binnen zehn Jahren muss kurzfristig und konsequent umgesteuert werden. Dieser Prozess stellt die Menschheit vor nie gekannte Aufgaben. Sie fordert auch das Handeln und Engagement der Kirchen. Dies trifft gerade auf NRW zu, das als Energieland mit seinem bedeutenden industriellen Kern, seiner komplexen Infrastruktur und hoher urbanen Dichte Prüfstand für Klimaschutz in Deutschland ist (vgl. <https://klimadiskurs-nrw.de/>). Soziale Spaltungen und wirtschaftliche Strukturbrüche müssen vermieden werden. Entscheidend ist, die Programme zur Überwindung der Pandemie mit nachhaltigen Entwicklungszielen zu verknüpfen („green recovery“). Die Verschärfung der EU-Ziele auf 55 – 60 Prozent CO₂-Reduktion gegenüber 1990 lässt hoffen. Doch spiegeln Bundes- und Landespolitik das europäische Ambitionsniveau bislang nicht wider.

Das Institut für Kirche und Gesellschaft (IKG) hat mit der Klimaallianz Deutschland ein Forderungspapier zur Bundestagswahl vorgestellt. Die Medien nahmen es mit großem Interesse auf. Beleuchtet werden 16 klimapolitisch wesentliche Bereiche: die energie- und klimapolitischen Rahmensetzungen und Instrumente (CO₂-Bepreisung), Abbau schädlicher Subventionen, nachhaltige Finanzwirtschaft (EU-Taxonomie), industrielle Strukturentwicklung (Wasserstoffwirtschaft), der Ausbau der Erneuerbaren, Energieeffizienz. Beleuchtet werden auch Aspekte der Mobilitätswende, die Grundlagen eines sozial- und umweltgerechten Wohnungsbaus sowie der Nachhaltigkeitsbildung (vgl. http://www.kircheundgesellschaft.de/fileadmin/Dateien/Das_Institut/Aktuell/KA_FP_Wahl2021_ebook_final.pdf). Mit dem Positionspapier zur Bundestagswahl ermutigt die Klimaallianz zu einer Politik, die der Gefahrenabwehr und Daseinsvorsorge dient und die gerechte Lastenverteilung zwischen Starken und Schwachen im Blick hat. Die Maßnahmen zur Pandemieüberwindung zeigen, wozu Politik in der Lage ist, um Menschenleben zu retten. Dies lässt hoffen, dass auch beim Klima konsequenter gegengesteuert wird.

Im Auftrag der Kirchen nahm das IKG zu den Entwürfen des NRW-Klimaschutzgesetzes und des NRW-Klimaanpassungsgesetzes Stellung. Das angemahnte Kriterium der Sozialverträglichkeit bei Programm- und Maßnahmenentwicklung wurde unterdessen in die Gesetzestexte aufgenommen.

1.2 Klimaschutz in der EKvW

Die Klimaschutzstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen im IKG (www.kircheundklima.de) bereitet die Neuausrichtung der Klimaschutzstrategie mit dem Ziel der Klimaneutralität bis 2040 vor. Dazu gehören ein partizipativer Prozess beim Runden Tisch Klimaschutz, Themen-Workshops, Experten Hearings, Kooperation mit dem Geschäftsbereich Bau – Kunst – Denkmalpflege im Landeskirchenamt und dem e&u energiebüro gmbh. Die Zusammenarbeit mit den kreiskirchlichen Umweltbeauftragten und -ausschüssen wurde ausgebaut.

Die Klimaschutzstelle ruft zur Beteiligung an gesamt-gesellschaftlichen Aktionen auf (Klima-Aktionstag, Earth-Hour). Die Website KIRCHE+KLIMA wurde neu gestaltet und ein Fotowettbewerb etabliert, der künftig alle zwei Jahre stattfinden soll. Im April 2021 startete eine neue Staffel des

kirchlichen Umweltmanagements „Der Grüne Hahn“. Dreizehn Gemeinden und drei kirchliche Einrichtungen beteiligen sich. Etwa ein Jahr lang werden die einzelnen Teams zusammenarbeiten, um dazu beizutragen, die Klimaschutzziele in der EKvW zu erreichen.

Die Aktion „So viel du brauchst – Klimafasten“ (www.klimafasten.de) fand 2021 zum siebten Mal statt – in zwölf Landeskirchen und vier Diözesen. Von der EKvW ausgehend ist sie zu einer bundesweiten Aktion geworden, in der Kirchen ihre alte Tradition des Fastens mit dem Engagement für die Schöpfung verbinden. Wie beim „Klimapilgern“ liegt hier eine große Erwartung der Gesellschaft an die Kirche, ihre Traditionen neu zu interpretieren. Die Koordination obliegt in Kooperation mit dem Amt für MÖWe dem IKG.

1.3 „Geht doch! Ökumenischer Pilgerweg für Klimagerechtigkeit“

Die Evangelische Kirche von Westfalen initiiert und fördert die Klimapilgerbewegung seit 2015 (vgl. www.klimapilgern.de). Im August startet in Polen der 5. Klimapilgerweg unter Schirmherrschaft der Präses, er führt zur Klimakonferenz nach Glasgow. Dauerpilgernde aus ganz Deutschland laufen diese Strecke zu Fuß. Ihnen schließen sich auf Etappen Einzelne, Schulklassen und andere Gruppen an und verleihen dem Klimaschutz in und außerhalb der Kirche Gewicht. Schwerpunktthemen des 5. Pilgerwegs sind Mobilität und Landwirtschaft. Das Projektbüro ist erstmals in der EKvW angesiedelt.

1.4 Land ist Leben

Mit dem von EKvW und der Stiftung Umwelt und Entwicklung geförderten Modellprojekt „Land ist Leben“ werden seit Januar regionale Wertschöpfungsketten und regionale Landwirtschaft modellhaft in den Kirchenkreisen Steinfurt-Coesfeld-Borken und Tecklenburg gestärkt und in Kooperation mit dem Amt für MÖWe mit Partnern in Namibia und Simbabwe weiterentwickelt. Immer mehr Gemeinden und Kirchenkreise entdecken ihre Verantwortung und ihre Ressourcen für die Weiterentwicklung der Region.

1.5 Wege zur Nachhaltigkeit Dortmund: Nachhaltigkeit erfahrbar machen

Das Projekt Wege zur Nachhaltigkeit (WzN) arbeitet derzeit digital, entdeckt neue Möglichkeiten und entwickelt sich weiter. Die Weiterführung des Projektes wird durch die Stadt Dortmund erfolgen. WzN ist ein Beispiel dafür, wie die EKvW nachhaltig Impulse im Sozialraum setzt.

1.6 Willkommen bei Zukunft einkaufen

Seit nunmehr 13 Jahren widmet sich die Initiative „Zukunft einkaufen“ (www.zukunft-einkaufen.de) der systematischen Umstellung auf eine Beschaffung nach ökologischen Kriterien. Ziel von „Zukunft einkaufen“ ist es, die Marktmacht der Kirchen sinnvoll zu nutzen, um ökologische und soziale Gerechtigkeit am Markt zu stärken und die Glaubwürdigkeit der Kirchen in Bezug auf konkrete nachhaltige Entwicklungsziele zu erhalten. Das Projekt wird von Brot für die Welt für weitere zwei Jahre bis 2023 gefördert.

2. Wirtschaft, Arbeit und Soziales

2.1 Kirche im Quartier

Im Arbeitsbereich Kirche im Quartier wurde das Angebot für Gemeinden ausgebaut. Projekte aus dem Bereich Sauerland-Hellweg kamen 2020 dazu. Anfragen weiterer Kirchenkreise häuften sich, so dass wir 2021 auch über unsere Modellregion hinaus Gemeinden bei einer nachhaltigen Quartiersentwicklung begleiten. Das Engagement für eine sozialräumliche Ausrichtung von Kirche trägt Früchte. Dazu trägt der Innovationsfonds „TeamGeist“ bei, durch den ein Projekt in der Kirchengemeinde Ihmert gefördert wird.

2.2 Empowering Youth through Entrepreneurial Skills (EYES) | Interreg NWE

Im Rahmen des EU-Projekts EYES (<https://www.projecteyes.eu/>) hat das IKG zusammen mit dem EKD-Büro in Brüssel und weiteren europäischen Partnern einen Workshop zum Thema „Empowering Europe’s vulnerable youth!“ bei der „European Week of Regions and Cities“ im Oktober 2020 organisiert. Die Erfahrungen im EYES-Projekt zeigen, wie wichtig es ist, die jeweilige Zielgruppe von Anfang an proaktiv in die Planungen geeigneter Unterstützungsstrukturen einzubeziehen. Andernfalls drohen gerade gut gemeinte Ansätze zu scheitern. Im Laufe der Pandemie ist eine wirksame Beteiligung benachteiligter Jugendlicher stets schwieriger geworden. Auch die Planungen für EYES mussten angepasst werden. Die EU unterstützt EYES in dieser schwierigen Phase und hat das Projekt bis Mai 2022 verlängert.

3. Evangelische Akademie Villigst

Im Jahr 2020 hätte die Akademie ihr 70-jähriges Bestehen gefeiert. Die Jubiläumsfeier musste ausfallen; auch die für 2021 geplante 70+1-Feier mit einer Tagung zu Wahrheit und Demokratie entfällt. Die Akademie hat viel Entwicklungsarbeit in digitale Angebote gesteckt. Sie betreibt einen eigenen YouTube-Kanal. Hier finden sich filmische Dokumentationen von Veranstaltungen und Tagungen, Vorträge sind im Nachhinein anzusehen. Durch Live-Streaming können Fachdiskussionen auch in überbelegten Tagungen mitverfolgt werden.

Die digitale Reihe „Villigst fragt nach“ wurde etabliert. Mit namhaften Gästen erreicht dieses Format pro Abend rund 50 Teilnehmende. Die Vorträge widmen und widmeten sich Themen wie:

- Impfstoffe gegen Covid-19: Wie sie aufgebaut sind und funktionieren.
- Billig ist nicht besser - versteckte Kosten von Lebensmitteln
- Lässt sich Bildung digitalisieren?
- Coronakratie: Demokratie in Zeiten der Pandemie

Die digitale Flexibilität hat sich bewährt. Obwohl viele Tagungen nicht in Präsenz stattfanden, blieb insgesamt der Umfang der angebotenen Tagungen und Veranstaltungen konstant. Die politische Jugendbildung wird konzeptionell überarbeitet, Themen wie Anti-Rassismusbildung, Kommunikations- und Medienkompetenz neu erschlossen. Hier zeigen sich die Herausforderungen der Corona-Situation noch einmal anders: Kinder und Jugendliche sind in den sozialen Bezügen stark beschränkt und Angebote politischer Bildung notwendiger denn je. Zugleich zeichnen sich viele Angebote der politischen Jugendbildung als direkt erfahrbare Bildung aus, die persönlichen, präsentischen Kontakt benötigt.

4. Beauftragte für Kunst und Kultur der EKvW

Die Kultur ist durch Corona und die Schutzmaßnahmen in und außerhalb der Kirche hart getroffen. Das gilt insbesondere für die darstellenden Künste. Die synodalen Kulturbeauftragten befürchten, dass der Verlust an „Leiblichkeit“ die Kirche in kultureller wie in theologischer Hinsicht nachhaltig begleiten wird. Sie planen einen Arbeitstag zum Thema Leiblichkeit im Juni 2021. Die Stiftung Protestantismus, Bildung und Kultur hat während der Pandemie die Umsetzung der geförderten Projekte ausgesetzt. Fördergelder können nach Ende des Lockdowns und der Schutzmaßnahmen von den Projektträgern eingesetzt werden. Das gilt auch für Projekte, die durch die letzten verbliebenen Kollektivismittel der Landeskirche unterstützt wurden. Eine Frucht der vergangenen Monate ist allerdings und immerhin ein Katalog, der zur Kunstsammlung in Haus Villigst veröffentlicht wurde (vgl. <https://www.kultur-ekvw.de/>).

5. Friedensarbeit

Der globale Friede wird durch die Pandemie noch verletzlicher und brüchiger. Klimafolgen, Flucht und Migration wirken sich immer negativer auf die Friedensförderung und die menschliche Sicherheit aus. Die „Begleitgruppe Friedensarbeit der EKvW“ hat die friedenspolitischen Beschlüsse der Landessynode 2020 („Ächtung sogenannter Kampfdrohnen“ und „In Friedensprojekte statt in Kampfflugzeuge investieren!“) beraten. Die Evangelische Akademie hat mehrere Online-Veranstaltungen angeboten, die eine differenzierte Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen Fragestellungen ermöglichen.

6. Männerarbeit – Familie – Ehrenamt und Frauenreferat

Der Corona-Lockdown belastet Familien und Alleinerziehende immens. Der unregelmäßige Kita- und Schulbetrieb zwingt dazu, Homeschooling und mobiles Arbeiten parallel zu bewältigen. Gerade in beengten Wohnsituationen führt dies zu Überlastung, familiären Krisen bis zu psychischer oder physischer Gewalt. Besonders Frauen sind mit zusätzlicher Sorgearbeit konfrontiert. Auch Männer spüren hautnah, welche erheblichen Schwierigkeiten damit verbunden sind, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Pandemie rückt die familiäre Sorgearbeit in besonderer Weise in den Fokus. Sorge- und Erwerbsarbeit bedingen sich und Männer wie Frauen brauchen gleiche Chancen, für beides Verantwortung zu tragen. Es gilt partnerschaftlich aufgestellte Familien zu unterstützen und zu stärken.

Über die Pandemie hinaus müssen Umfang und Bedeutung von Erwerbsarbeit diskutiert werden. Auch die Kirche ist gefordert hierzu beizutragen und mit Wirtschaft und Gewerkschaft andere Arbeitszeitmodelle zu entwickeln. Die EKvW beteiligt sich deshalb an der Weiterentwicklung des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung. Das von EDWE und EKD – unter Beteiligung des IKG – konzipierte Siegel will helfen, eine familienorientierte Personalpolitik zu entwickeln, die bedarfsgerecht in kirchlichen Institutionen, Gemeinden und bei diakonischen Trägern eingeführt werden kann.

In Gesellschaft und Kirche steigt das Bewusstsein für geschlechtergerechte Sprache und es mehren sich die Debatten darum. Bereits 1995 beschloss die Landessynode Leitlinien zur Abfassung von Gesetzestexten, Verordnungen und Formularen, Leitlinien für die kirchliche Alltagssprache sowie für eine gerechte Sprache im Gottesdienst. Die mittlerweile verfassungsgerichtlich gestützte Option, in

Personenstandsfragen außer „männlich“ und „weiblich“ die Option „divers“ zu wählen zeigt, dass hier weitergedacht werden muss. In unserer Kirche ist Geschlechtergerechte Sprache nach wie vor ein Qualitätsmerkmal.

7. Flucht, Migration, Integration

7.1 Migrationspolitische Entwicklung

Im Jahr 1951 verabschiedete die UNO die sog. Genfer Flüchtlingskonvention (GFK). Sie ist auch nach 70 Jahren eine zentrale völkerrechtliche Verpflichtung Deutschlands und der EU. Allerdings sind Schutzrechte für Geflüchtete, wie sie die GFK garantiert, derzeit in Deutschland und der EU in Gefahr. Die Pandemie hat die Situation in Deutschland wie in Europa nochmals verschärft. In Deutschland halten Bund und Länder an der Unterbringung von Geflüchteten in Massenunterkünften fest, obwohl die Maßgaben der Corona-Schutzverordnungen dort oft nicht eingehalten werden können. In verschiedenen Unterkünften gibt es immer wieder Corona-Ausbrüche, die dazu führen, dass Einrichtungen unter Quarantäne gestellt werden und sich die Isolation der Geflüchteten verschärft. Zugleich wird Ehrenamtlichen der Zugang verweigert.

Es braucht mehr denn je den Diskurs mit und den Kontakt zu Politik, Verwaltung, Diakonie und anderen Landeskirchen, um Verbesserungen für die Betroffenen zu erreichen. Das IKG realisiert zahlreiche Abstimmungsrunden und Tagungen mit Diakonie, Ministerien und den anderen kirchlichen Beauftragten in NRW. Die dieses Jahr zum 21. Mal stattfindende Kooperationstagung mit Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Diakonie hält den Gesprächsfaden aufrecht und wird allseits hochgeschätzt. Das Asylpolitische Forum wird die Verpflichtungen durch die GFK hervorheben und in die politische Debatte einbringen.

7.2 Seebrücke

Seit Jahren ist die menschenrechtswidrige Situation an Europas südlicher Außengrenze bedrückend. Menschen ertrinken auf der Flucht über das Mittelmeer, während sich die Europäische Union auf keine gemeinsame gesamteuropäische humanitäre Flüchtlingspolitik einigen kann. Nach Auskunft der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in Genf sind 2020 auf den gefährlichen Routen über das Mittelmeer 1.095 Menschen nachweislich ertrunken. In diesem Jahr starben bis zum 3. März bereits 236 Menschen bei der Flucht über das Mittelmeer. Insgesamt sind seit 2014 rund 21.500 Geflüchtete im Mittelmeer ertrunken.

In Griechenland und auf dem Balkan werden tausende Geflüchtete in überfüllten Lagern festgehalten – ohne Perspektive, bei inhumanen Verhältnissen und völlig unzureichendem Infektionsschutz. Es mehren sich Hinweise, dass Flüchtende, die bereits eine der südlichen Grenzen in die Europäische Union überschritten haben, illegal und gewaltsam zurückgeführt werden. Seit Monaten gibt es Berichte, dass die griechische Küstenwache Migrantinnen und Migranten zurück in türkische Gewässer drängt, obwohl die Genfer Flüchtlingskonvention und das Europarecht dies verbieten. Ähnliches gilt für Rückführungen nach Libyen und Bosnien-Herzegowina. Flüchtende, die dies zu verhindern suchen, erwartet ein Prozess. Die EU-Behörde FRONTEX – und damit auch deutsche Beamtinnen und Beamte – soll den Berichten zufolge an illegalen sog. Pushbacks beteiligt sein, bei der Asylsuchende ohne Annahme ihres Gesuches, teils unter Gefährdung ihres Lebens, zurückgeschoben werden.

Während es an einer europäischen Seenotrettungsmission fehlt, wird die Arbeit der zivilen Seenotrettung, an der sich – mit Unterstützung der EKvW – die Evangelische Kirche in Deutschland mit der „Seawatch 4“ bzw. dem Bündnis „United4Rescue“ beteiligt, immer wieder und weiterhin empfindlich gestört. Rettungsschiffe werden über Monate hinweg am Auslaufen gehindert oder ihnen wird nach erfolgter Seenotrettung Flüchtender das Anlaufen von Häfen verweigert. Die Besatzungen müssen sich vor Gerichten verantworten.

Die Situation in den Lagern für Geflüchtete an Europas südlicher Außengrenze ist nach wie vor untragbar. Es fehlt am Nötigsten. Es drängt sich der Eindruck auf, dass dies politisch gewollt ist. Die Lager sollen abschrecken. Entsprechend schleppend werden Asylanträge bearbeitet. Asylsuchende erhalten keinerlei Beratung und Begleitung. Für die vielen Kinder in den Lagern fehlt es an allem, vor allem aber an Schulen. Zivilgesellschaftliche Akteure vor Ort berichten von zunehmenden Suiziden unter den Kindern.

Mittlerweile (Stand 15. April 2021) haben sich 243 deutsche Städte, Kommunen und Kreise zu Sicheren Häfen erklärt, darunter 65 in Nordrhein-Westfalen und davon 35 westfälische. Monatlich kommen weitere Städte und Kommunen hinzu. Zivilgesellschaftliche Bündnisse und die Seebrücken-Kommunen in NRW fordern gemeinsam, endlich ihre Angebote ernst zu nehmen und Geflüchteten eine Perspektive für einen Neuanfang in Deutschland zu eröffnen. Entsprechend haben sich am 12. Februar 2021 auch die drei nordrhein-westfälischen Landeskirchen gemeinsam an die Landesregierung gewandt: „Angesichts der immer noch dramatischen Situation in den Flüchtlingslagern auf dem Balkan und in Griechenland fordern die evangelischen Kirchen in Nordrhein-Westfalen die Schaffung eines Landesaufnahmeprogrammes zur sofortigen Aufnahme von Schutzsuchenden aus dem niedergebrannten Lager Lipa (Bosnien-Herzegowina) und von den griechischen Inseln, insbesondere dem Flüchtlingslager Moria auf Lesbos. Die Geflüchteten, darunter zahlreiche Kinder und alte Menschen, leiden an Gewalt, Obdachlosigkeit, Hunger und Durst sowie mangelnder medizinischer Versorgung.“

Es ist nicht hinnehmbar, dass Menschen auf der Flucht vor Kriegen und Bürgerkriegen, vor Gewalt und Armut, vor verweigerten Menschenrechten und politischer Mitbestimmung auf ein Europa treffen, das sich für nicht zuständig erklärt und sich weigert, ein sicherer Hafen für Flüchtende zu sein. Gerade jetzt, da sich Europa um die eigene Gesundheit sorgt, um ausreichenden Impfstoff, um Programme wirtschaftlichen und kulturellen Überlebens, ist es ein Gebot der Menschlichkeit, auch Geflüchteten sichere Häfen zu öffnen.

7.3 Kirchenasyl unter veränderten Rahmenbedingungen

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht die Praxis des Bundesamtes, die Überstellungsfristen von sechs auf 18 Monate bei Ablehnung des Selbsteintrittes zu erhöhen, als unzulässig markiert hatte, hat das BAMF diese Verfahrensweise beendet. So konnten viele lang andauernde Kirchenasyle erfolgreich beendet werden. Angesichts des weiterhin hohen Abschiebedrucks steigen die Anfragen nach Kirchenasyl gleichwohl an. Infolge des Asylstufenplans, der Geflüchtete in den Landesunterkünften festhält, finden diese oft keinen Kontakt zu Kirchengemeinden, versuchen aber nach wie vor ins Kirchenasyl zu gelangen. Vermehrt öffnen sich Presbyterien auch für Menschen, die nicht ihrer Gemeinde oder ihrem Kirchenkreis zugewiesen sind, und werden so zu einer letzten Zuflucht in humanitärer Not.

7.4 Landesunterbringung

Auf Basis des Auftrages der Landessynode 2019, die Geflüchteten in den Landesunterkünften nicht zu vergessen, konnte das Thema im Rahmen der Konferenz der synodalen Beauftragten für Flüchtlingsarbeit sowie der Konferenz der Superintendentinnen und Superintendenten weiter ins Bewusstsein gerückt werden. Deutlich wurde, dass diese Aufgabe nur von allen Kirchenkreisen und Landeskirche gemeinschaftlich getragen werden kann, auch wenn es nicht in allen Kirchenkreisen Landesunterbringungseinrichtungen gibt. Die Kirchenkreise wurden gebeten, sich mit ihren Nachbarkirchenkreisen zu vernetzen und Ansprechpersonen zu identifizieren. Das IKG bietet hierzu Beratung an. Ein Vernetzungstreffen aller Ansprechpersonen ist für September 2021 geplant, um Bedarfe, Probleme und Best-Practice im Zugang zu Geflüchteten in der Landesunterbringung und Chancen zur Seelsorge zu identifizieren.

7.5 Sondermittel für Flüchtlingsarbeit

Die Sondermittel für kirchliche Flüchtlingsarbeit fördern weiterhin wichtige Aktivitäten vor Ort, unterstützen Geflüchtete direkt bzw. stärken diejenigen, die sie unterstützen. Der digitale Fachtag Sondermittel im März und der enge Kontakt zwischen IKG, Diakonie RWL und den Antragstellenden machen neue Herausforderungen im Arbeitsfeld deutlich, auf die mithilfe der Sondermittel flexibel reagiert werden kann (z. B. Förderung digitaler Angebote).

7.6 Neustart im Team (NesT)

Das Projekt „NesT. Neustart im Team“ zur Ansiedlung besonders schutzbedürftiger Flüchtlinge in Deutschland ist ebenfalls von Corona betroffen. Mentoring-Gruppen, die sich auf die Einreise von Flüchtlingsfamilien vorbereiteten, müssen lange auf deren Ankunft warten. Es fanden nur vereinzelt Einreisen statt und die Eingereisten stehen vor coronabedingten Herausforderungen: Behörden vergeben kaum Termine, Dokumente werden verspätet ausgestellt, Gelder verspätet gezahlt. Integrationskurse finden kaum statt und werden oft unterbrochen. Wartelisten für neue Kurse sind lang, Kinder werden nicht regelmäßig beschult. Das Interesse an NesT ist nach wie vor stark. Neue Mentoringgruppen wurden gegründet, Basisschulungen absolviert und Anträge zur Aufnahme auf die Vermittlungsliste beim BAMF gestellt. Hilfreich für die Gruppen sind digitale Aufbauschulungen und Vernetzungstreffen und die gute Unterstützung durch die zivilgesellschaftliche Kontaktstelle. Der Garantiefonds der EKvW wird gut angenommen.

7.7 Fachtag (Des-)Integration

Der Fachtag wird Integrationsdiskurse kritisch reflektieren. In einer postmigrantischen Gesellschaft gilt Vielfalt als Normalitätsfall. Wie Kirche und Diakonie zu einem diversitätssensibleren Zusammenleben beitragen können, soll diskutiert werden und die weitere Ausgestaltung des Arbeitsfeldes prägen.

7.8 Projekt „Aus eigener Kraft“

Seit dem 1. Dezember 2019 wird im Fachbereich Flucht, Migration und Integration das dreijährige Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ durchgeführt, welches vom Ministerium für Familie, Kinder, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW (MKFFI) gefördert wird. Das Projekt richtet sich an junge Menschen, die

mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung in Deutschland leben, sowie an Fachkräfte und Ehrenamtliche, die Empowerment-orientiert und Rassismus-kritisch mit Geflüchteten arbeiten wollen. Ziel ist es, den vorherrschenden Defizitblick auf Geflüchtete zu hinterfragen und einen ressourcenorientierten Blick zu fördern. Die Projektmitarbeiterinnen haben im Februar mit dem MKFFI einen Aufruf an die nordrhein-westfälischen Kommunen versendet, um bis November 2022 Partizipationsprozesse und Empowerment junger Geflüchteter vor Ort zu stärken.

8. Kirchliche Hochschule Wuppertal-Bethel

Seit dem 16. März 2020 befindet sich (auch) die Kirchliche Hochschule Wuppertal-Bethel (KiHo) im Corona-Modus. An diesem Tag beschloss das Rektorat, das Sommersemester 2020 rein digital auszurichten und alle Mitarbeitenden ins Homeoffice zu schicken. Beide Maßnahmen prägen den Alltag an der KiHo bis heute.

Zum 1. Oktober 2020 trat Professor Dr. Konstanze Kemnitzer die Nachfolge von Professor Dr. Martin Büscher als Rektorin an. Gleichzeitig übernahm Professorin Dr. Claudia Janssen den Lehrstuhl für Neues Testament und Theologische Geschlechterforschung. Bereits am 16. September 2020 wurde Michaela Geiger als Professorin für Altes Testament an der KiHo auf Lebenszeit berufen. Zum 1. Mai 2021 hat Frau Dr. Anika Albert als Nachfolgerin von Frau Professorin Dr. Beate Hofmann nach Berufung durch das Kuratorium die Professur für Diakoniewissenschaft am Institut für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement angetreten.

Erfreulich war die hohe Anzahl von 34 Bewerbungen von hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademikern für den neuen Studiengang „Master of Theological Studies“ (Standort Wuppertal). Damit wurden die Erwartungen der Verantwortlichen mehr als erfüllt. Der neue Studiengang startet in diesem Jahr 2021 mit dem Propädeutikum und wird die digitale Lehre weiter vertiefen.

Nachdem die Synode der Evangelischen Kirche im Rheinland Anfang 2020 ihren Beschluss von 2015 revidiert hatte, in der Erwartung eines stärkeren Engagements der EKD den Trägeranteil der Rheinischen Kirche deutlich zu reduzieren, haben die drei Träger der KiHo (EKiR/EKvW/von Bodelschwingsche Stiftungen) einen intensiven Beratungsprozess eingeleitet, um tragfähige Lösungen für Struktur, wissenschaftliches Profil und nachhaltige Finanzierung der KiHo zu finden. Ausgangspunkt war dabei nicht zuletzt eine Erkenntnis: Anders als bei der Gründung der Hochschule für Kirche und Diakonie im Jahr 2005 erhofft, sind die beiden Arbeitsbereiche der Hochschule (s. § 5 KVHoKD) nicht in synergetischer Weise zusammengewachsen. Die rund 140 km voneinander entfernten Hochschulstandorte sind im Blick auf Zielgruppen, Studientypen, Studiengänge, Studienbedingungen, Kooperationspartner etc. deutlich voneinander unterschieden. Ein wechselseitiger Vorteil ergibt sich aus der gemeinsamen Struktur kaum, stattdessen ist der administrative Aufwand durch die innere Divergenz für das insgesamt sehr kleine Hochschulsystem überproportional groß.

In diesem Prozess sind zahlreiche Optionen eingehend geprüft und wieder verworfen worden. Mit Blick auf das für die Evangelische Kirche von Westfalen und die von Bodelschwingschen Stiftungen zentrale Interesse, Zukunft und Funktionsfähigkeit des Instituts für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement (IDM) in Bethel zu erhalten, sind die Träger zuletzt übereingekommen, die beiden Arbeitsbereiche der Hochschule organisatorisch wieder zu trennen und in neue Strukturen zu überführen. Dabei ist vor allem die Kooperation der bisherigen KiHo-Arbeitsbereiche mit staatlichen Hochschulen in der Region als zukunftsweisendes Modell in den Blick genommen worden, das nun in Verhandlungen auf seine Realisierungschancen hin ausgelotet wird.

Leitungsfeld VI | Diakonie

1. Gesamtentwicklung

Zur Gesamtentwicklung im Handlungsfeld Diakonie wird auf den schriftlichen Bericht des Diakonischen Werks Rheinland-Westfalen-Lippe verwiesen, der der Synode unter der Vorlage 4.2 zur Kenntnis gegeben wird.

2. Tageseinrichtungen für Kinder

Tageseinrichtungen für Kinder (TfK) stellen in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden – bezogen auf die Zahl der Mitarbeitenden und Einrichtungen – den mit Abstand größten Arbeitsbereich innerhalb der Landeskirche dar. Mehr als 900 evangelische Tageseinrichtungen bilden und begleiten in Westfalen tagtäglich rund 40.000 Kinder und tragen dabei nicht zuletzt grundlegend zu deren religiöser Sozialisation bei. Für Eltern und Familien stellen die Tageseinrichtungen als verlässliches und hoch qualifiziertes Betreuungsangebot eine unverzichtbare Unterstützung und Begleitung dar. Kirchengemeinden wiederum wissen um die unschätzbare Bedeutung der Tageseinrichtungen für den Gemeindeaufbau und die Zukunft der evangelischen Kirche vor Ort.

Auf landeskirchlicher Ebene richten sich die Bemühungen vor allem darauf, für die Arbeit der Tageseinrichtungen vor Ort rechtliche und politische Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine nachhaltige Entwicklung des Arbeitsbereichs ermöglichen. Diese Aufgaben verfolgt das zuständige Leitungsfeld Diakonie in Abstimmung mit den maßgeblichen evangelischen Akteuren in Nordrhein-Westfalen (und darüber hinaus mit den ökumenischen Partnern, den Verbänden der freien Wohlfahrt sowie dem Land NRW). In der TfK-AG NRW wirken dabei die drei Landeskirchen, die Diakonie RWL, der zuständige Fachverband und das Evangelische Büro in Düsseldorf zusammen, um die Interessen der evangelischen Träger zu bündeln.

Im Blick auf den Fachverband ist es im Jahr 2020 zu einer historischen Vereinigung gekommen. Aus dem „Rheinischen Verband evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.“ und dem „Evangelischen Fachverband für Tageseinrichtungen für Kinder in Westfalen und Lippe (evta)“ ist nunmehr der gemeinsame „Fachverband der evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland, Westfalen und Lippe“ geworden. Angesichts der wachsenden Notwendigkeit, die Interessen evangelischer Einrichtungen in der politischen und fachlichen Landschaft mit möglichst einer Stimme zu vertreten, liegt in diesem Zusammenschluss eine chancenreiche Perspektive.

Mit der Revision des Kinderbildungsgesetzes im Dezember 2019 haben sich zugleich Hoffnungen zerschlagen, dass die seit Langem geplante Gesetzesnovelle verlässlichere Finanzierungsbedingungen für die evangelischen Tageseinrichtungen schaffen werde. Das Gesetz sieht – bei nunmehr dynamischen Kindpauschalen – für die Kirchen weiterhin einen Trägeranteil vor, der mit 10,3 Prozent um 2,5 Prozent über dem der anderen freien Träger der Wohlfahrtspflege liegt. Vielerorts hängt die Finanzierung der Einrichtungen an freiwilligen kommunalen Zuschüssen, die in der Mechanik des KiBiz grundsätzlich gar nicht vorgesehen sind. Hoffnungen, die Sonderstellung der Kirchen beim Trägeranteil auf rechtlichem Wege überwinden zu können, haben sich Anfang 2021 durch ein Urteil des Oberverwaltungsgerichts NRW zerschlagen (vgl. dazu den ausführlichen Bericht in der Vorlage 4.1.).

Aktuell hat die im KiBiz verankerte Evaluierung der finanziellen Auskömmlichkeit begonnen. Mit dem Kirchenkreis Bochum ist dabei ein großer evangelischer Träger an der vorbereitenden Konfiguration der Studie beteiligt, der die besondere Finanzierungsproblematik der Kirchenkreise und Gemeinden (Trägeranteil, unberücksichtigte Investitions- und Bauunterhaltungskosten etc.) exemplarisch in die Studie eintragen wird.

Abzuwarten bleibt, ob im Zuge der dann flächendeckenden Evaluierung ein realistischer Blick auf den Umfang der erheblichen kirchlichen Mittel gewonnen wird, die im Arbeitsbereich TfK tatsächlich zum Einsatz kommen. Eine genauere Kenntnis dieser Daten bleibt für eine erfolgreiche Vertretung der kirchlichen Interessen von entscheidender Bedeutung. Zugleich gilt es, die Organisationsformen evangelischer Kindergartenarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu optimieren, um mit den eingesetzten kirchlichen Mitteln mit möglichst hoher Qualität, effizient und nachhaltig evangelische Tageseinrichtungen zu gestalten.

Leitungsfeld VII | Personal

1. Personalbericht

Der aktuelle Personalbericht, der zur Landessynode 2020 gefertigt wurde, liegt dem schriftlichen Bericht als Anlage bei (siehe Anlage 1.1). Der nächste, turnusgemäße Personalbericht wird zur Frühjahrssynode 2022 vorgelegt.

2. Arbeitsrecht

Im Berichtszeitraum war auch das Gebiet des Arbeitsrechts durch die Corona-Pandemie geprägt. Dienst- und arbeitsrechtliche Empfehlungen für den Umgang mit den pandemiebedingten Fragestellungen wurden erarbeitet und regelmäßig aktualisiert. Neben den Beratungen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise in allgemeinen arbeitsrechtlichen Problemstellungen haben die arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Pandemie auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse einen großen Anteil dieser Beratungen ausgemacht.

Die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission fand im Rahmen von Videokonferenzen statt. Auf ihrer Novembersitzung wurde eine Arbeitsrechtsregelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung beschlossen. Für den Zeitraum ab dem 1. April 2021 wurden lineare Entgeltsteigerungen von 1,4 Prozent und für den Zeitraum ab dem 1. April 2022 lineare Entgeltsteigerungen von 1,8 Prozent beschlossen. Durch Corona bedingt hat sich die Kommission mit Fragen des Kurzarbeitergeldes befasst und durch Beschluss den § 6 a BAT-KF (Kurzarbeit) um eine Aufstockungsmöglichkeit des Kurzarbeitergeldes durch den Anstellungsträger ergänzt. Ein wesentlicher weiterer Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission bezog sich auf die Implementierung eines neuen Berufsgruppenplans in den allgemeinen Entgeltgruppenplan des BAT-KF. Unter der Nummer 4.7 werden seit dem 1. April 2021 Mitarbeiterinnen in der Informationstechnologie in einem eigenen Plan erfasst.

3. Dienstrecht

Der Schwerpunkt in der dienstrechtlichen Beratung lag in diesem Jahr auf pandemiebedingten Regelungen (insbesondere zur Kinderbetreuung beim Ausfall von Betreuungseinrichtungen und zur Impfpriorisierung von Pfarrpersonen).

Die Maßnahmen zum Corona-Schutz hatten Auswirkungen auf die Theologischen Prüfungen. Die Prüfungsgottesdienste fanden nicht statt. Auch im Hinblick auf die Durchführbarkeit der Prüfungsstunden im Religionsunterricht bestanden immer wieder Unsicherheiten. Überdies sorgten die Prüfungsvorbereitungen unter Pandemiebedingungen für manches Erschwernis. Die Prüfungsordnungen für die Theologischen Examina mussten der Situation angepasst werden. Dienstrechtliche Änderungen haben der Situation Rechnung getragen, indem für die zweite Theologische Prüfung die nicht durchführbaren Prüfungsteile entfielen und die Kirchenleitung die Möglichkeit erhielt, Prüfungen im ersten theologischen Examen als Freiversuch zu werten. Von dieser Möglichkeit machte sie für den Prüfungsdurchgang in diesem Frühjahr Gebrauch.

Im Besoldungsbereich entstand Handlungsbedarf durch die Änderung des Bundesbesoldungsrechts. Diese führte dazu, dass in einigen Nachbarkirchen im Jahr 2020 die Vikariatsbezüge deutlich anstiegen. Insofern sich die Besoldung im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland am

Bundesbesoldungsrecht orientiert, ist eine erhebliche Differenz zwischen den Bezügen der in Wuppertal gemeinsam ausgebildeten Vikarinnen und Vikaren entstanden. Diese Differenz hatte Spannungen in den Ausbildungskursen zur Folge. Mit dem Gesetzesentwurf zur Neuregelung der Vikariatsbezüge liegt der Synode nun ein Vorschlag vor, der der besonderen Situation Rechnung trägt.

Leitungsfeld VIII | Ökonomie

Der nächste jährliche Finanzbericht wird turnusgemäß zur Herbstsynode 2021 vorgelegt.

Leitungsfeld IX | Recht und Organisation

1. Recht, Vermögensaufsicht und Rechnungswesen

Das Leitungsfeld Recht und Organisation unterstützt die Evangelische Kirche von Westfalen in ihrem Wunsch, eine effiziente und effektive Organisation für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung zu sein. Die Normentstehung und ihre Publikation werden professionell begleitet. Auf die Einhaltung von Compliance-Standards in kirchlichen Verwaltungen wird geachtet und die Körperschaften werden bei ihrem Streben nach dauerhafter wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit unterstützt. Für diese Tätigkeiten bedarf es eines zentralen und standardisierten Überblicks zur tatsächlichen Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der jeweiligen kirchlichen Körperschaften. Dafür ist ein ordnungsgemäß funktionierendes Rechnungswesen unerlässlich.

Die Frage nach der Zukunftsfähigkeit der sich wandelnden Evangelischen Kirche von Westfalen müssen sich alle kirchlich Verantwortlichen wiederkehrend stellen und gemeinsam Antworten finden. Das Kirchenorganisationsrecht hat alle kirchlichen Körperschaften im Blick mit ihren Organen, den Organwaltenden (also den Menschen, die Leitungsrollen bekleiden), den Aufgaben und ihrem Zusammenwirken. Dazu gehören auch Satzungen als regionale Rechtsetzung. Die kirchlichen Körperschaften werden von Leitungsorganen geleitet, deren Verantwortungskraft durch Aufsicht und Rat gestärkt werden soll und kann. Tatsächlich gelingt Kirchesein nur im Zusammenspiel aller westfälischen kirchlichen Körperschaften (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, kirchlichen Verbänden und Landeskirche). Das erste Ziel ist deshalb eine funktionsfähige Leitung, die vor Ort und im Gesamtgefüge eine verantwortliche Rolle übernehmen kann. Dazu gehört neben der theologischen Orientierung die Regierungsfähigkeit der Kirchenorganisation und die Steuerung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Vermögen kann als „Infrastruktur“ oder als „Ertragsbringer“ dem kirchlichen Auftrag dienen.

Nach wie vor werden die Aufgaben durch die Corona-Pandemie überlagert. Die Regierungsfähigkeit der kirchlichen Körperschaften, die zu Beginn der Pandemie durch die verbindliche Verabredung „praktischer Konsens“ hergestellt wurde (Organe der Körperschaften dürfen auch digital und ggf. im schriftlichen Verfahren handeln), wird nun durch das zeitlich befristete Pandemie-Gesetz gewährleistet. Durch eine Änderung der Kirchenordnung (Einfügung von Artikel 139a) ist es nun möglich, solche befristeten Notlagengesetze und auch Erprobungsgesetze zu beschließen, die auch temporäre Abweichungen von den Kirchengesetzen zulassen.

Das aktuell größte konkrete Projekt des Leitungsfeldes bildet die anstehende Reform der Verwaltungsordnung Doppische Fassung. Daran geknüpft sind weitere Erkenntnisse zu anstehendem Entwicklungsbedarf.

2. Bau – Kunst – Denkmalpflege

Mit geringen finanziellen Mitteln Neues gestalten, Klimaschutz trotz alter Bausubstanz voranbringen, Potenziale im Rückbau erkennen und Visionen entwickeln – dies sind die Themen, welche die Arbeit im Geschäftsbereich Bau – Kunst – Denkmalpflege (BKD), erschwert durch die Corona-Krise, noch mehr bestimmen als schon in den vergangenen Jahren.

2.1 *Bauen für das Klima und den Menschen*

Einen immer größeren Raum in der landeskirchlichen Bauberatung nehmen Anfragen zum ökologischen Bauen und der Entwicklung klimagerechter Konzepte ein. Obwohl die Bereitschaft einzelner Kirchengemeinden zur Entwicklung nachhaltiger Gesamtkonzepte – nicht zuletzt seit dem Klimaverprechen der Präses auf der Landessynode 2019 – spürbar zunimmt, sind es insbesondere ökonomische Gründe und gewohnheitsmäßig hohe Ansprüche, die einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Gebäudebestand noch behindern.

Neben der Sensibilisierung und Fortbildung der kreiskirchlichen Baufachleute zu diesem Themenkomplex, etwa über die jährlichen Bausachbearbeitendentagungen, wurde insbesondere die Zusammenarbeit in der Bauberatung mit dem Fachbereich „Nachhaltige Entwicklung“ im Institut für Kirche und Gesellschaft (IKG) intensiviert, um gemeinsam ein tragfähiges Klimaschutzkonzept für die Evangelische Kirche von Westfalen zu entwickeln. Da die Gebäude mit rund 80 Prozent für den überwiegenden Teil der kirchlichen Treibhausgas-Emissionen verantwortlich sind und Klimaneutralität erhebliche Investitionen erfordert, bilden die Gebäudestrukturuntersuchungen für die Kirchengemeinden den Grundpfeiler für eine Verbesserung ihrer Klimabilanzen, da diese meist eine sinnvolle Konzentration des Gebäudebestands zur Folge haben. Aufgrund des sehr hohen Bedarfs gilt es diesen Bereich in den kommenden Jahren weiter auszubauen.

Neben Um- und Neubauten für kirchliche Nutzungen haben sich zunehmend auch Kindergärten aufgrund eines erhöhten Bedarfs an Kindergartenplätzen zu einer umfangreichen Bauaufgabe entwickelt. Diese sind ein wichtiger Bestandteil der Gemeindegemeinschaft, stellen jedoch auch die Kirchengemeinden und kreiskirchlichen Bauabteilungen vor die große Herausforderung, die Maßnahmen förder- und vergabekonform abzuwickeln und die Gebäude mit relativ wenigen Geldmitteln unterhalten zu müssen.

An den landeskirchlichen Schulen wurde im vergangenen Jahr ebenfalls weitergebaut. So konnte der Mensaneubau am Hans-Ehrenberg-Gymnasium in Bielefeld rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Unterrichts fertiggestellt und die geplanten Kosten eingehalten werden, indem die Bauausführung auch während des Shutdowns fortgesetzt wurde. Dies erforderte zwar einen großen Einsatz bei den Firmen und der Bauleitung im Geschäftsbereich Bau – Kunst – Denkmalpflege, doch konnten somit Räume geschaffen werden, die den nun wieder aufgenommenen nicht einfachen Schulalltag etwas aufhellen.

2.2 *Kunst und (Bau-)Kultur*

Erfreulicherweise drehte sich das vergangene Jahr nicht nur um Lüftungsempfehlungen, CO₂-Bilanzen und Gesetze, sondern es konnte auch die über 1000 Jahre alte kirchliche (Bau-) Kulturschicht fortgeschrieben und Neues gestaltet werden. Dies zeigte sich unter anderem in Projekten, welche in Wettbewerbsverfahren gefunden wurden, die durch den Geschäftsbereich Bau – Kunst – Denkmalpflege begleitet wurden. Zu nennen sind hierbei fertiggestellte Gebäude, wie das Kreiskirchenamt in Münster und die Lukaskirche in Sundern oder sich noch in Planung befindliche Projekte, wie der Umbau der denkmalgeschützten Christuskirche in Neubeckum zu einem Gemeindezentrum oder die Umgestaltung der Friedhofskapelle in Gütersloh. Aber auch andere über viele Jahre geplante und nun abgeschlossene Maßnahmen, wie die Translozierung einer denkmalwerten Sauerorgel in die Stadtkirche Gronau, sind Zeugnis von Gestaltungswillen und Leidenschaft der Menschen in den Kirchengemeinden.

Neben neu Geschaffenen gilt es auch Altes zu erhalten. Die inzwischen – auch im Vergleich zu anderen Landeskirchen – sehr weit fortgeschrittene Kunstgut-Inventarisierung bietet eine verlässliche Grundlage für Empfehlungen und Entscheidungen. Als weitere Folge der Strukturveränderungen wird der zunehmende Bedarf der Kirchengemeinden sichtbar, für nicht mehr benötigte kirchliche Ausstattungen neue Verwendungen zu finden oder sie vorübergehend einzulagern. Neben der Einrichtung eines Marktplatzes im „KiWi-Portal“ wurde hierzu auch die Errichtung eines zentralen Kunstdepots in der Kommission für Kirchbau und kirchliche Kunst thematisiert und wird zur Prüfung weiterverfolgt werden, damit – nicht nur monetär wertvolle – Ausstattung bewahrt bleibt.

2.3 *Denkmalpflege und Denkmalförderung*

Die Eintragung von weiteren Bau- und Bodendenkmälern in die Denkmallisten wurde auch während der Pandemie insbesondere vom Landschaftsverband weiter vorangetrieben und schränkt die zukünftigen Handlungsfähigkeiten vieler Kirchengemeinden weiter ein.

Weiterhin führten die zu erwartenden Auswirkungen auf die Kirchensteuereinnahmen zur Verschiebung vieler erforderlicher Instandsetzungsmaßnahmen, sodass im Moment verhältnismäßig wenig Denkmalfördermittel beantragt wurden und eine Beschleunigung von Bauschäden zu erwarten ist. Die finanziellen Unwägbarkeiten und der realistischere Blick auf die wirtschaftliche Lage durch das doppische Rechnungswesen erhöhten den Druck auf viele Kirchengemeinden, Gebäude und Standorte perspektivisch aufgeben zu müssen. Dies bedeutet für alle Beteiligten naturgemäß eine schwierige Veränderung, weshalb es hier umso mehr einer intensiven Begleitung durch die kreis-kirchlichen Verwaltungen und die landeskirchliche Bauberatung bedarf. In diesem Prozess werden häufig Potenziale entdeckt, die Neues hervorbringen. Es können Synergien genutzt und im besten Falle neue Liegenschaften entwickelt werden, um auch zukünftig handlungsfähig zu bleiben.

Als positive Entwicklung in der Denkmalpflege ist die geplante Novellierung des Denkmalschutzgesetzes NRW zu erwähnen, zu dem nun ein neuer Gesetzentwurf vorliegt. Darin sollen die Belange der Kirchen, die zu den größten Denkmaleigentümern des Landes gehören, stärkere Berücksichtigung finden als bisher. Sollte das Gesetz Anfang des Jahres 2022 in der vorliegenden Fassung in Kraft treten, ist eine wichtige Weiche gestellt, um kirchliche Baudenkmäler auch zukünftig nutzen und erhalten zu können.

2.4 *Ausblick*

In Zukunft wird die Herausforderung darin bestehen, den großen kirchlichen Gebäudebestand – trotz der schwierigen Randbedingungen – zu transformieren, ortsprägende Sakralgebäude mit ihrer Ausstattung als Identifikationsobjekte und öffentliche Kulturgüter zu erhalten, der gemeindlichen Arbeit Raum zu geben und dabei die Verantwortung für Gottes Schöpfung wahrzunehmen.

Leitungsfeld X | Mitgliedschaft und Gesamtkirchliche Services

1. Friedhofswesen im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen

Seit mehr als einem Jahr wird die Arbeit auf den Friedhöfen und in den Friedhofsverwaltungen geprägt von der Corona-Pandemie. Zunächst wurden im Zeichen des Lockdowns alle Friedhofskapellen geschlossen. Bestattungen und Beisetzungen konnten nur noch im kleinsten Kreis unter Beachtung der Abstandsregeln durchgeführt werden. Im Rahmen der nach und nach erfolgten Lockerungen der Beschränkungen mussten Hygiene-Konzepte erarbeitet werden. Das Leitungsfeld 10 / Kirchliches Friedhofswesen hat die Friedhofsträgerinnen und Friedhofsträger dabei unterstützt, indem schnellstmöglich die notwendigen Informationen über das Intranet der Evangelischen Kirche von Westfalen (KiWi) bzw. per E-Mail zur Verfügung gestellt wurden. Die Friedhofstagung im November 2020 widmete sich ebenfalls dem Thema Corona und insbesondere den Hygiene-Maßnahmen. Sie wurde ausschließlich digital im Rahmen einer Videokonferenz durchgeführt. Zusätzlich wird die Arbeit in den Friedhofsverwaltungen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise geprägt durch die Umstellung der Buchführung auf das Neue Kirchliche Finanzwesen und die für das Jahr 2023 anstehende Umsetzung von § 2b UStG.

Der bereits im Jahr 2018 angestoßene Positionierungsprozess „Orte der Hoffnung“ zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Friedhofswesens entwickelt sich weiterhin gut, inzwischen nehmen ca. 76 Friedhöfe in Westfalen daran teil. Mit Informationsveranstaltungen, die in Corona-Zeiten digital ca. alle zwei Monate stattfinden, sollen weitere Friedhofsträger und Friedhofsträgerinnen gewonnen werden.

Im Rahmen des Positionierungsprozesses wurde das neue Projekt, eine Pflanzaktion der Evangelischen Friedhöfe in Westfalen, „Bäume der Hoffnung“, angestoßen. Gemeinsam ein hoffnungsvolles Zeichen zur Erinnerung an die Jahre 2020 und 2021 setzen, um an die während der Corona-Pandemie Verstorbenen zu erinnern und einen besonderen Ort für Abschied und Trauer zu schaffen, ist das Ziel. Am Ewigkeitssonntag sollen die Bäume von ihren Spenderinnen und Spendern gepflanzt werden.

Das neue Schulungskonzept, das eigens für Mitarbeitende im Friedhofswesen entwickelt wurde, konnte auch im Jahr 2020 unter Einhaltung der Corona-Richtlinien umgesetzt werden. Für das Jahr 2021 wurde das Qualifizierungskonzept erweitert und kann nun auch von Ehrenamtlichen in Wochenendseminaren genutzt werden.

Zum 1. April 2021 wurde das Förderprojekt „BiodiversitätsCheck in Kirchengemeinden (BiCK)“ bewilligt. Vom geplanten Gesamtbudget von 1,7 Millionen Euro sind 1,3 Millionen Euro, d. h. 80 Prozent, öffentlicher Zuschuss des Bundes für Naturschutz. Das Projekt läuft bis zum 31. März 2026. Das Teilprojekt der Evangelischen Kirche von Westfalen beinhaltet Arbeiten zur Vergrößerung der Biodiversität auf Friedhöfen und nutzt dabei Synergien zum schon etablierten Projekt „Ort der Hoffnung“. Das Institut für Kirche und Gesellschaft, Bereich Umweltmanagement, wird in enger Zusammenarbeit mit dem Landeskirchenamt, Fachbereich Friedhofswesen, den Gemeinden ein integriertes Umweltbildungs-, Arten- und Naturschutzangebot machen, welches mit Hilfe von Fachmitarbeitenden der Biologischen Stationen auf die spezifischen Bedürfnisse und örtlichen Gegebenheiten angepasst wird. Hierdurch können die sich beteiligenden Friedhöfe auf die Herausforderungen der Zukunft besser einstellen und öffentliche Mittel nutzen. Klima- und Umweltschutz sind Anliegen, die

gesamtgesellschaftliche Akzeptanz finden und dazu dienen, die Schöpfung zu bewahren. Mit dem Projekt wird das Klimaversprechen der Landessynode 2019 aufgegriffen. Das Förderprojekt wird gemeinsam mit der Landeskirche Hannovers und dem Erzbistum Köln durchgeführt.

2. Statistik: Die Evangelische Kirche von Westfalen in Zahlen

	2018	2019	2020	Änderungen in %
Gemeindeglieder	2 198 111	2 150 027	2 104 806	-2,1 %
Taufen	16 437	15 564	8 120 ¹	-48,3 %
Aufnahmen	2 320	2 180	1 470 ¹	-32,6 %
Kirchenaustritte	15 960	20 792	16 120 ¹	-25,5 %
Netto-Kirchensteueraufkommen	€ 559 Mio.	€ 567 Mio.	€ 545 Mio.	-3,7 %
Kirchengemeinden	490	476	465	-2,3 %
Kirchenkreise	28	27	27	-

Quelle: EKvW | Stand: jeweils zum 31.12. | Die Zahlen der Taufen, Aufnahmen und Kirchenaustritten basieren auf Auszählungen der Kirchenbücher vom 21.04.2021. Diese Zahlen können sich noch geringfügig ändern.

2.1 Entwicklung der Gemeindegliederzahlen

2020 sank die Zahl der Gemeindeglieder um -2,1 Prozent. Dies entspricht in etwa dem Rückgang in 2019 (-2,2 Prozent), liegt aber deutlich über dem langfristigen Durchschnitt von jährlich -1,1 Prozent. Beeinflussbare Faktoren sind Taufen, Aufnahmen und Austritte. Diese Zahlen weichen Corona-bedingt deutlich von den Vorjahren ab. Insbesondere bei den Austritten sollte nicht von einer Trendwende ausgegangen werden. Die langfristige Projektion der Kirchenmitgliederzahlen (Freiburger Studie) wurde mit neuen Daten aktualisiert: für 2060 wird nun – im Vergleich zur Gemeindegliederzahl Ende 2020 – ein Rückgang auf 45,8 Prozent vorhergesagt (zuvor waren es 47,3 Prozent).

2.2 Gottesdienste und Andachten an Weihnachten 2020

Gemeinsam mit dem Theologischen Dezernat Kirchliches Leben führte der Arbeitsbereich Statistik eine Umfrage zu Gottesdiensten und Andachten an Weihnachten 2020 durch. Diese ergab, dass es in fast 90 Prozent der Kirchengemeinden der EKvW digitale Angebote in unterschiedlichen Formaten gab. In mehr als 60 Prozent der Kirchengemeinden lud eine Offene Kirche zum persönlichen Gebet ein. Weitere Ergebnisse werden in Kürze veröffentlicht.

3. Fundraising und Mitgliederbindung

Zum Karfreitag 2020 wurde die Möglichkeit der Online-Kollekte geschaffen. Auf einfache Weise kann somit auch in digitalen Gottesdiensten für landeskirchliche Zwecke kollektiert werden. Das höchste Online-Kollektenaufkommen des Jahres wurde bei der Heiligabend-Kollekte für Brot für die Welt erreicht.

Der Spendenbrief erwies auch in der Zeit des Corona-Lockdowns seine Leistungsfähigkeit. Entsprechende Aktionen wurden an verschiedenen Orten mit guten Ergebnissen durchgeführt. Ganz offensichtlich hatten viele Kirchenmitglieder in der Krisensituation ein besonderes Bedürfnis, Gutes zu tun und sahen in der Spendenpost ihrer Gemeinden einen willkommenen Anlass dazu.

Die Aussendung des Kirchensteuerdankes an hoch beitragende Mitglieder erfolgte an Erntedank 2020 zum zweiten Mal. Der Dankbrief der Präses und die beigelegte Broschüre sind eine

akzentuierte Form der Mitgliederbindung. Beides ist darauf gerichtet, durch persönlichen Kontakt und das Vermitteln anschaulicher Beispiele kirchlichen und diakonischen Handelns den Wert der Mitgliedschaft und die Wirkung der Kirchensteuer deutlich zu machen.

Für die Aktivitäten der 2019 eingerichteten und besetzten Stelle eines Referenten für öffentliche Fördermittel wurde in der ersten Hälfte des Jahres 2020 eine Strategie entwickelt, die der Kirchenleitung und dem Finanzausschuss vorgestellt wurde. Durch die Fachstelle bzw. mit deren Beteiligung wurden 2020 mehrere Anträge auf öffentliche Förderung erarbeitet und auch eingereicht. Hierbei waren verschiedene Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen involviert – Gemeinden, Landeskirchenamt, das Institut für Kirche und Gesellschaft. Insgesamt wurden fast 2,7 Millionen Euro Fördermittel beantragt. Stand April 2021 sind fast 1,5 Millionen Euro Fördermittel bewilligt!

4. Landeskirchliches Archiv

Die Corona-Krise hat auch für die Arbeit des Landeskirchlichen Archivs einige Veränderungen mit sich gebracht. Seit Pandemiebeginn war der Lesesaal für die Öffentlichkeit nur sehr eingeschränkt nutzbar und über weite Strecken vollständig geschlossen. In dieser Zeit wurde eine erhebliche Zunahme schriftlicher Anfragen – insbesondere im Bereich der Familienforschung – festgestellt. Veränderungen ließen sich weiterhin im Bereich der Archivpflege beobachten. Zwar waren Archivbesuche in den Kirchengemeinden nicht möglich. Vor Ort wurde die Phase des Lockdowns allerdings vielfach genutzt, um die örtlichen Registraturen aufzuarbeiten, was Anfragen etwa im Blick auf die Kassation von Unterlagen, aber auch die Neuorganisation von Registraturen nach dem Einheitsaktenplan dokumentieren. Auf der Homepage wurden die wichtigsten Informationen zu „Registatur und Archiv“ zur Verfügung gestellt.

Pandemiebedingt wurde die geplante Ausstellung zum 75-jährigen Jubiläum der Landeskirche auf das Jahr 2023 verschoben. In einem Beitrag auf der Website der Evangelischen Kirche von Westfalen wurde allerdings auf die erstmalige Erwähnung der westfälischen Landeskirche in einem Rundschreiben von Präses Koch hingewiesen. Zum Jahrestag des Zusammentretens der ersten Landessynode im November 1948 soll die Ausstellung eröffnet werden. Derzeit wird eine Veröffentlichung zur Gründungsgeschichte und zur weiteren Entwicklung der Landeskirche erarbeitet, welche die Ausstellung ergänzen wird.

Im Berichtszeitraum wurden wichtige Schritte für die Weiterentwicklung des Archivzentrums Bethel unternommen. Der notwendige Umzug der Bibliothek der früheren Kirchlichen Hochschule Bethel erforderte eine Bereitstellung von Magazinkapazitäten zur Unterbringung von Teilbeständen der Bibliothek. Damit ist ein erster Schritt zu einem „Archiv- und Bibliothekszentrum Bethel“ erfolgt, dessen Umsetzung mit einer Erweiterung der Magazin- und Verwaltungsflächen am Bethel-Platz seinen Abschluss finden wird.

Weiterhin sei auf das Erscheinen des vierten Bandes der Reihe „Die evangelischen Gemeinden in Westfalen“ (hg. von Jens Murken) hingewiesen. Damit hat ein langjähriges Projekt seinen guten Abschluss gefunden. Entstanden ist ein umfangreiches Nachschlagewerk, das einen fundierten Überblick über die Geschichte der westfälischen Kirchengemeinden gibt.

Evangelische Kirche
von Westfalen



Personalbericht

für die
Evangelische Kirche von Westfalen

2020

Inhalt

Vorbemerkung	5
Nachwuchsgewinnung in der EKvW	7
1.Pfarrdienst	10
1.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt	10
Abbildung 1: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht	10
Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Theologiestudierenden	10
Abbildung 3: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes	11
Abbildung 4: Zugänge Dienst im Verlauf	11
1.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst	12
Abbildung 5: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)	12
Abbildung 6: Pfarrdienstentwicklung 2012–2020 (Personen)	12
Abbildung 7: Entwicklung Pfarrdienst – Beschäftigungsverhältnisse 2012–2020/ Personen (2012=100 %)	13
Abbildung 8: Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen)	13
Abbildung 9: Pfarrstellen – Aufgabenbereiche (Vollzeit–Kapazitäten)	14
Abbildung 10: Probedienst – Aufgabenbereiche (Vollzeit–Kapazitäten)	15
Abbildung 11: Aufträge nach § 25 PfdG.EKD – Aufgabenbereiche (Vollzeit–Kapazitäten)	15
Abbildung 12: Altersdurchschnitt nach Kirchenkreisen – Pfarrstellen	17
Abbildung 13: Altersdurchschnitt nach Kirchenkreisen – Probedienst	18
1.3 Prognosen und Szenarien bis 2040	19
Abbildung 14: Entwicklung der Gemeindeglieder und des daraus resultierenden Bedarfs an Vollzeit–Pfarrstellen in der EKvW	20
Abbildung 15: Prognostizierte Entwicklung des Personenbestands	21
Abbildung 16: Entwicklung der Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle	22
1.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen	23
Abbildung 17: Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW	23
Abbildung 18: Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)	23
1.5 Spezialseelsorge – Einzelauswertung	24
Abbildung 19: Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit–Kapazitäten)	24
Abbildung 20: Entwicklung Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit–Kapazitäten)	24
Abbildung 21: Entwicklung Spezialseelsorge insgesamt (Vollzeit–Kapazitäten)	25
Abbildung 22: Entwicklung des Prozentanteiles der Pfarrstellen in der Sonderseelsorge (Vollzeit–Kapazitäten)	25

1.6 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer	26
Abbildung 23: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)	27
Abbildung 24: Schuldienst nach Schulform (Vollzeit-Kapazitäten)	28
Abbildung 25: Entwicklung der Vollzeit-Kapazitäten im Schuldienst	28
2. Andere kirchliche Berufe	30
2.1 Pilotprojekte „Interprofessionelle Teams (IPT)“ in der Evangelischen Kirche von Westfalen	30
2.2 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit	33
Abbildung 26: Gesamtzahl und Vollzeit-Kapazitäten der Beschäftigten in der Öffentlichkeitsarbeit	33
Abbildung 27: Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit	33
Abbildung 28: In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (in Vollzeitkapazitäten)	34
2.3 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO	35
Abbildung 29: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Personen)	35
Abbildung 30: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)	36
Abbildung 31: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Übersicht	36
Abbildung 32: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Alter	37
2.4 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztage	40
Abbildung 33: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten	40
Abbildung 34: Mitarbeitende im Offenen Ganztage - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten	40
2.5 Mitarbeitende in kirchlichen Schulen (Landeskirche und Kirchenkreise)	41
Abbildung 35: Übersicht über kirchliche Schulen in der EKvW	41
Abbildung 36: Mitarbeitende in kirchlichen Schulen insgesamt	42
2.6 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker	43
Abbildung 37: Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt	43
Abbildung 38: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und -musikern/ Ehrenamtliche	44
Abbildung 39: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht (Personen)	44
Abbildung 40: Teilzeit-/ Vollzeitstellen Kirchenmusik	45
Abbildung 41: Finanzierung der A-/ und B-Kirchenmusikstellen	45

Abbildung 42: A-/B-Kirchenmusikstellen in den Kirchenkreisen nach Gemeindegliedern	46
Abbildung 43: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker Altersstruktur	47
Abbildung 44: Eintritte in den Ruhestand/ A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musiker	47
Abbildung 45: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD	48
Abbildung 46: Kirchenmusikstudierende in der EKvW	48
2.7 Küsterinnen und Küster/ Hausmeisterinnen und Hausmeister	49
Abbildung 47: Küsterinnen und Küster Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung	49
Abbildung 48: Hausmeisterinnen und Hausmeister Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung	50
2.8 Mitarbeitende in der Verwaltung	51
Abbildung 49: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	51
Abbildung 50: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht	51
2.9 Mitarbeitende im Landeskirchenamt und in den Ämtern und Einrichtungen	52
Abbildung 51: Überblick Personalfälle	52
3. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant	54
Abbildung 52: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt	54
Abbildung 53: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter	55
Abbildung 54: Prädikantinnen- und Prädikantendienst nach Berufsgruppen	55

Vorbemerkung

Der Kirchenleitung / Landessynode wird ein Personalbericht vorgelegt, der Angaben über die wichtigsten Berufsgruppen in der EkvW enthält. Stichtag ist in der Regel der 30.6.2020, wenn nicht anders vermerkt.

Für den Pfarrdienst werden seit 2010 jährlich Zahlen erhoben. Mit der Software „Personal Office“ werden Statistiken erhoben und Prognosen erstellt. Daraus können die Aufgabenstellungen für die kurzfristige und längerfristige Personalplanung und -entwicklung im Zusammenhang der Gemeinde- und Kirchenentwicklung insgesamt abgeleitet werden. Der Personalbericht bildet somit die Ausgangsbasis für die personalpolitische Steuerung der Kirchenleitung (nicht nur) im Bereich des Pfarrdienstes.

Für die anderen kirchlichen Berufsgruppen werden ebenfalls Zahlen und Daten vorgelegt. Aufgrund unterschiedlicher Anstellungsträgerschaften ist das Datenmaterial allerdings nicht zentral verfügbar. Ein Gesamtkonzept für diese Berufsgruppen in der EkvW liegt bisher nicht vor.

Unter diesen Maßgaben zeigt der Personalbericht 2020:

Die Strategie der vergangenen Jahre, in erster Linie die hohe Zahl an Aufträgen im Probendienst und nach §25 PfdG abzubauen und Menschen in Pfarrstellen zu bringen, hat zu einem großen Teil Früchte getragen. Neben zahlreichen Gemeindepfarrstellen, die auf diese Weise besetzt werden konnten, sind die Pfarrstellen in der Spezialseelsorge zu nennen, die im Rahmen der Seelsorgekonzeption der EkvW errichtet worden sind.

Ebenso konnten sich Zugangszahlen stabilisieren.

Ermutigend ist weiter, dass die Anzahl der Mitarbeitenden nach der Ordnung für die Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) steigt.

Allerdings: Der Zeitpunkt des Mangels im Pfarrdienst rückt näher. Ab dem Jahr 2028 stehen nach den Prognosen in diesem Bericht nicht mehr genug Personen für den dann vorhandenen Bedarf zur Verfügung.

Bisher sind folgende Maßnahmen ergriffen worden und in Arbeit, um dem zu begegnen:

In der Begleitung Studierender wird zu einer frühen Bindung an die Landeskirche eingeladen. Der Abschluss des Masterstudiengangs Theologie nach der Rahmenordnung der EKD ist durch die Kirchenleitung anerkannt. Auch diese Studierenden werden begleitet.

In der Nachwuchsgewinnung sind – wie in diesem Personalbericht (s. S. 7ff.) ausführlich dargestellt – erste Impulse gesetzt (Webseite, Werbematerial) und Projekte (verschiedene Veranstaltungsformate) auf den Weg gebracht. Eine Konzeption, zu der ein vernetztes Zusammenwirken auf allen Ebenen unserer Kirche gehört, ist weiter zu entwickeln.

Ein neues Pfarrstellenbesetzungsgesetz ist seit dem 01.03.2020 in Kraft. Es ermöglicht für Kirchengemeinden, Kirchenkreise und die Landeskirche vielfältige Konstellationen und Kooperationen in der konkreten Ausgestaltung von Pfarrstellen.

Über die „Interprofessionellen Teams“ wird in einem eigenen Abschnitt berichtet. Das Modellprojekt wird zurzeit ausgewertet. Geplant ist, dieses in eine Konzeption für den gemeinsamen Dienst von Pfarrpersonen und Mitarbeitenden aus anderen kirchlichen Berufen zu überführen. Auf diesem Wege können sowohl der Pfarrdienst mit seinen besonderen Aufgaben, die anderen kirchlichen Berufe mit ihrer Professionalität als auch der gemeinsame Auftrag profiliert werden. Ebenso ergeben sich Chancen für eine neu zu denkende Personalplanung und einen entsprechenden Umbau der Personalstruktur. In geklärten und verbindlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Konzeption, Struktur und Finanzierung – und entsprechenden Spielräumen für eine konkrete inhaltliche Ausgestaltung in Kirchenkreisen und Gestaltungsräumen – können interprofessionelle Teams systematisch entwickelt und flächendeckend eingesetzt werden.

Der Personalbericht ist in Zusammenarbeit der Zuständigen im Landeskirchenamt und unter Mitwirkung der Kirchenkreise erstellt worden. Viele haben daran mitgewirkt. Die Koordination und die Zusammenstellung hat der Referent für Personalentwicklung Michael Westerhoff verantwortet. Für all das danke ich herzlich.

Katrin Göckenjan-Wessel, Oberkirchenrätin

Nachwuchsgewinnung in der EKvW

In der westfälischen Landeskirche gibt es seit vergangenem Jahr eine Pfarrstelle, die die „Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe“ zum Auftrag hat. In anderen Gliedkirchen der EKD gibt es solche Stellen zum Teil schon seit 2011, vertreten war die EKvW auch ohne eigene Stelle im Netzwerk Nachwuchsgewinnung der EKD seit dieser Zeit.

Vom Zuschnitt bzw. Auftrag unterscheidet sich die westfälische Stelle von den anderen in der EKD, denn sie nimmt alle verkündigenden Berufe in den Fokus: neben dem Pfarrberuf sind das die Berufsfelder der Gemeindepädagogik, der Kirchenmusik sowie der Beruf des Religionslehrers/der Religionslehrerin. In anderen Landeskirchen ist bei Nachwuchsgewinnung ausschließlich an den Pfarrberuf gedacht oder aber das Feld wird noch erweitert, z. B. um die Bereiche Verwaltung oder Kindertageseinrichtungen. In Westfalen steht vom Auftrag her die Vernetzung möglicher Beteiligter bei der Nachwuchsgewinnung an erster Stelle – noch vor konkreten Projekten für die Zielgruppe. Beides, die Vernetzung mit anderen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Zuschnitt auf mehrere Berufsfelder, stellt besondere Anforderungen an die Arbeit.

Für eine erfolgreiche Vernetzung in der Nachwuchsgewinnung braucht es Multiplikatoren und Unterstützer in der Fläche – und das eigentlich in allen Berufsfeldern. Für den Pfarrberuf funktioniert das derzeit am idealsten: Bereits im Studium sind die Theologiestudierenden über den Gesamtkonvent organisiert, später sind es Vikariatskurse bzw. Pfarrkonvente. Der Schlüssel hierfür ist unter anderem der Anstellungsträger Landeskirche, der diese Struktur

formt. Bei den Berufsfeldern Gemeindepädagogik und Kirchenmusik ist es komplizierter, auch wegen der verschiedenen Wege in den Beruf bzw. der unterschiedlichen Anstellungsmöglichkeiten auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene.

Eine andere Besonderheit bringt das Arbeitsfeld Schule mit sich, in dem die EKvW in den meisten Fällen als Arbeitgeberin nicht in Erscheinung tritt. Die Vokation ist für die meisten Religionslehrerinnen und -lehrer aber die Schnittstelle zur Landeskirche und hierfür ist wiederum das PI Villigst eine gute Adresse für die Vernetzung.

Werbung für kirchliche Berufe braucht Aufmerksamkeit. Kirchliche Berufe sind nicht besonders populär, in der Zielgruppe der ab 16-Jährigen gibt es oft eine gewisse Gleichgültigkeit gegenüber Religion im Allgemeinen und Kirche im Besonderen. Bei den älteren Hauptamtlichen zeigt sich, dass die Personalpolitik der Landeskirche der vergangenen Jahre immer noch eine Hypothek bildet: Für den eigenen Beruf zu werben erscheint als schwierig. Im Folgenden werden die Möglichkeiten der Werbung in „intern“ und „extern“ unterschied-



den. Insbesondere die Überlegungen, „intern“ für eine optimalere Aufmerksamkeit zu sorgen, brauchen Priorität.

Intern:

- Ein Beauftragter / eine Beauftragte für Nachwuchsgewinnung je Kirchenkreis ist das Ziel, das in Gesprächen vor Ort kommuniziert wird. Durch diese Funktion können mehrere Aufgaben abgedeckt werden. Zum einen sind das mögliche Anfragen von Schulen im Kirchenkreis. Dabei geht es oft um lokale Berufsorientierungstage, bei denen kirchliche Berufe vorgestellt werden können. Zum anderen können interessierte Schülerinnen und Schüler mit Praktikumswünschen über diese Funktion im Kirchenkreis beraten, deren Kontaktdaten gesammelt und weitergegeben werden.
- Wird die Beauftragung für Nachwuchsgewinnung mit anderen Synodalbeauftragungen gleichgesetzt, kann über Visitationen die Nachwuchsgewinnung in Gemeinden bzw. in Kirchenkreise immer wieder neu auf den Prüfstand gestellt werden: Wo gibt es gut funktionierende Projekte, aus denen interessierte Jugendliche mit evangelischem Profil hervorgehen? Welche Strukturen fördern den Nachwuchs, welche führen zum Gegenteil?
- Auf der Schnittstelle zwischen den internen und externen Möglichkeiten der Nachwuchsgewinnung steht die Möglichkeit, gezielt Praktikumsstellen anzubieten. Angesprochen werden damit alle Schülerinnen und Schüler, die z.B. in der EF oder Q1 der SEK II oder am BK ein mehrwöchiges Berufspraktikum machen sollen. Durch ein Praktikum erfahren sie die Chancen, die kirchliche Berufe für sie eröffnen, aus erster Hand.



Extern:

Im Hinblick auf externe Werbung stehen neuen Medien an erster Stelle.

- Unter www.machkirche.de gibt es seit September einen Neustart. Die Webseite bündelt alle Informationen rund um die kirchlichen Berufe und gibt einen Einblick dafür, wie unterschiedlich sie ausgefüllt und gelebt werden können. Um für Interessierte eigene Erfahrungen mit so einem Beruf anbahnen zu können, ist eine interaktive Karte der zentrale Baustein der neuen Webseite. Auf ihr sind verschiedene Praktikumsstellen für alle kirchlichen Berufe in den jeweiligen Kirchenkreisen sichtbar. Über ein Onlineformular können sie jederzeit nachgemeldet oder aktualisiert werden.
- Um Aufmerksamkeit für das Potential kirchlicher Berufe zu erzeugen und die Marke „machkirche“ zu etablieren, ist die Nachwuchsgewinnung in Westfalen außerdem in diversen sozialen Netzwerken aktiv. Ziel ist es, auch hier Unterstützende zu finden und eine Vernetzung voran zu treiben. Idealerweise sind das Markenbotschafter und Markenbotschafterinnen aller Berufsgruppen, die selbst z. B. bei Instagram aktiv sind. Auf der neuen Webseite finden sich einige davon.
- Neben Netzwerken, die vor allem von Jugendlichen besucht werden, sind auch die sozialen Netzwerke der Elterngeneration interessant, wie z. B. Facebook oder Pinterest. Die Idee ist hier, den guten Kontakt zwischen den Generationen zu nutzen und die Eltern als potenzielle Berater ihrer eigenen Kinder mit Informationen auszustatten.

- Ein weiterer Baustein mit Potenzial ist eine Art Chatberatung per WhatsApp. Dieses Tool ist primär für interessierte Jugendliche gedacht. Genutzt wird dabei die Niedrigschwelligkeit der Kommunikation per Messenger, um zu Fragen rund um die kirchlichen Berufe ins Gespräch zu kommen. Bei der Diakonie Deutschland gibt damit schon gute Erfahrungen im Bereich der pflegenden Berufe.
- Schließlich geraten die überregionalen Berufsmessen in den Blick mit der Möglichkeit, einer breiteren Öffentlichkeit gegenüber zu treten. Berufsmessen des IFT („Vocatum“) bieten den Vorteil, dass sie gezielte Gesprächstermine mit interessierten Schülerinnen und Schülern anbahnen. Für 2021 ist die Teilnahme bei der Vocatum Dortmund und bei der Vocatum Bielefeld geplant. Darüber hinaus können in den Gestaltungsräumen eigene Berufsmessen mit Kooperationspartnern stattfinden, um die konkreten Möglichkeiten in der Region für die eigene Berufswahl aufzuzeigen. Hierzu ist ein Modell entwickelt worden.

Neben der Vernetzung mit möglichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geht es um gezielte Angebote für die Zielgruppe. Ein leitender Gedanke ist dabei, dass interessierte Jugendliche in der Zeit der Berufsfindung an mehreren Punkten die Möglichkeit haben sollen, den Kontakt zur Landeskirche bzw. zur Nachwuchsgewinnung zu intensivieren. Zur schon eingeführten Abitagung treten so neue Formate hinzu, wie eine Art Talententwicklungsseminar und das Angebot einer Studienreise im Sommer, bei der es vor allem um den Aspekt von Gemeinschaftserfahrung bzw. Gemeinde auf Zeit geht. Alle Formate sind offen für Interessierte aller kirchlichen Berufe.



Eine neue Herausforderung mit Potential stellt das Thema „Quereinsteiger“ dar. Die Anfragen für einen späteren Einstieg über Umwege gibt es über alle kirchlichen Berufsgruppen hinweg und insbesondere für den Pfarrberuf ist ein wachsendes Interesse für den Quereinstieg spürbar. Diese Quereinsteiger bringen neben einem anderen Lebensalter auch einen anderen Erfahrungsschatz in ihren Dienst mit ein. Die EKvW tut darum gut daran, ihnen z. B. über den Masterstudiengang evangelische Theologie den Weg in diesen Beruf zu ebnet.

1. Pfarrdienst

1.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt

Abbildung 1: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht

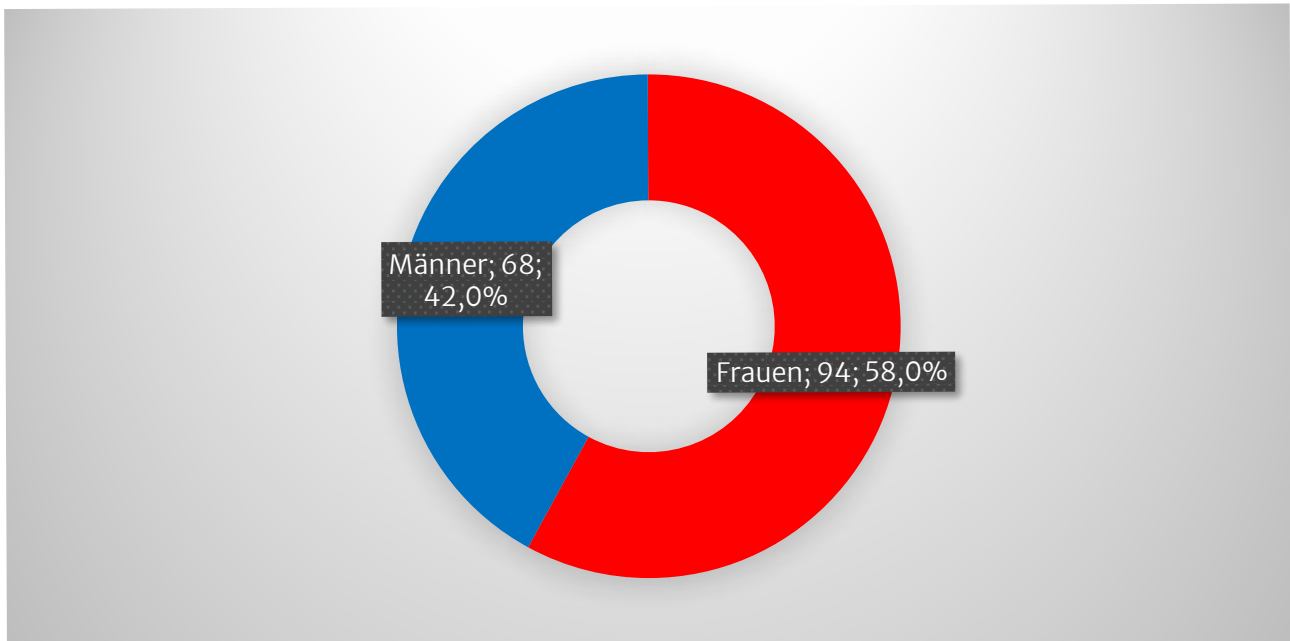
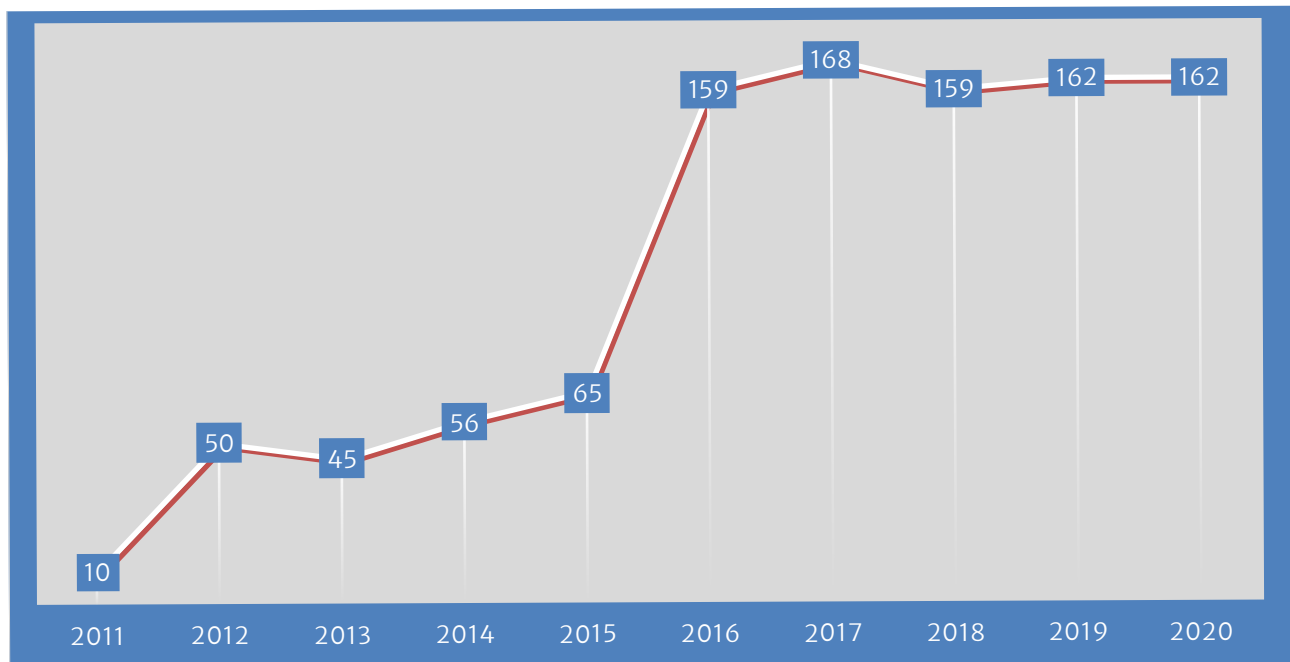


Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Theologiestudierenden



Die Zahl der Studierenden ist seit 2011 kontinuierlich angestiegen und stabilisiert sich seit 2016 auf einem Niveau um die 160. Ob sich diese Zahl angesichts der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels in Deutschland weiter steigern lässt, ist fraglich. Durch eine gute Begleitung und intensive Beratung der Studierenden soll die Beziehung zur

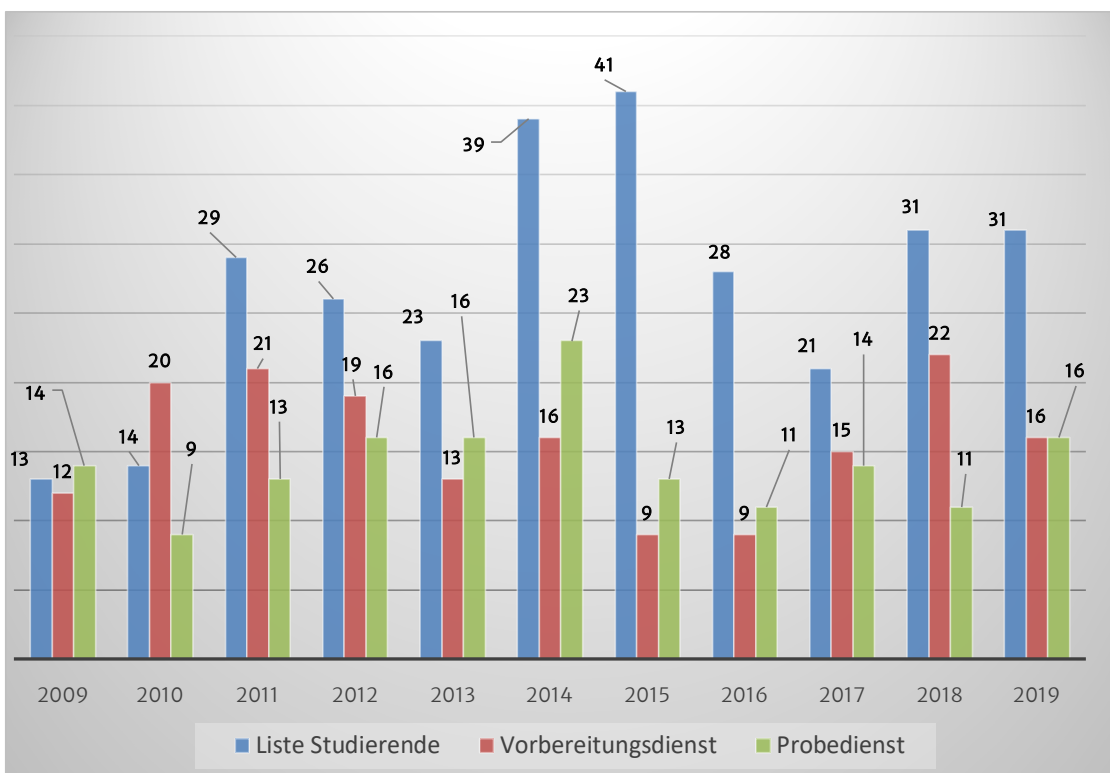
EkvW früh vertieft werden. Ein weiterer qualifizierter Zugang zum Pfarrberuf besteht durch den Masterstudiengang Theologie. Dieser setzt auf einem Hochschulabschluss in einem anderen Fach und 5 Jahren Berufserfahrung auf. Auf diese Weise kann die Zielgruppe für den Pfarrberuf um Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsbiografien erweitert werden.

Abbildung 3: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zugänge-Liste EkvW	13	14	29	26	23	39
Vorbereitungsdienst	12	20	21	19	13	16
Probendienst	14	9	13	16	16	23
	2015	2016	2017	2018	2019	
Zugänge-Liste EkvW	41	28	21	31	31	
Vorbereitungsdienst	9	9	15	22	16	
Probendienst	13	11	14	11	16	

Die Zugänge zu den einzelnen Stufen des Dienstes haben sich in den letzten Jahren stabilisiert. Besonders erfreulich ist, dass erstmals seit 2014 in 2019 die geplante Zahl an Zugängen im Probendienst von 15 mit 16 leicht überschritten ist. In den kommenden Jahren sollte diese Zahl gehalten, besser noch gesteigert werden. Gleichzeitig besteht die Tendenz, Ausbildungszeiten zu verlängern sowie durch andere Optionen den Eintritt in den Beruf hinauszuzögern. Um die Bedarfe der Kirchenkreise zu decken und den Probendienst inhaltlich attraktiv zu gestalten, wird das Verfahren zur Einweisung durch eine aktivere Beteiligung sowohl der Kirchenkreise als der Pfarrpersonen in spe aktualisiert. Zukünftig werden verstärkt Einweisungen in den Probendienst in vakanten Pfarrstellen notwendig sein.

Abbildung 4: Zugänge Dienst im Verlauf



1.2 Aktuelle Zahlen für den Pfarrdienst

Abbildung 5: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)

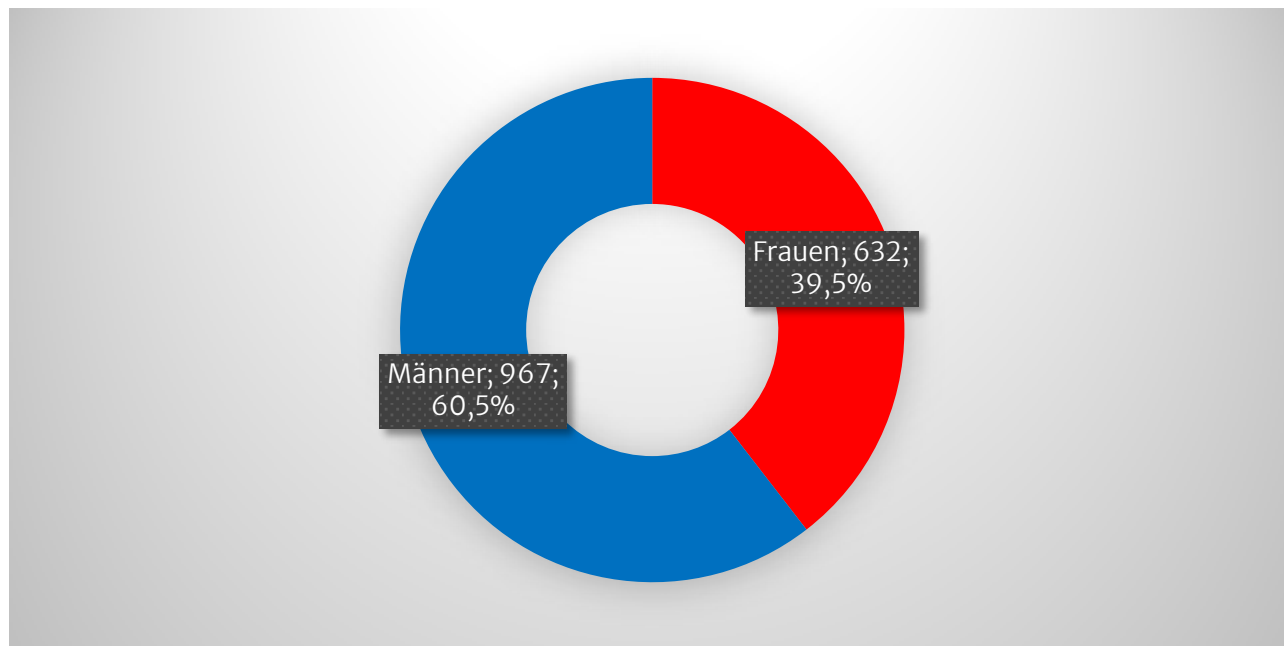


Abbildung 6: Pfarrdienstentwicklung 2012–2020 (Personen)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gesamtzahl	1946	1911	1899	1862	1767	1738	1711	1655	1599
Frauen in %	35,9 %	36,1 %	36,6 %	37,1 %	37,8 %	37,9 %	38,4 %	38,7 %	39,5 %
Pfarrstellen	1321	1317	1309	1283	1246	1247	1241	1228	1201
Frauen in %	k.A.	29,5 %	30,4 %	31,1 %	33,0 %	33,8 %	34,6 %	35 %	36,4 %
Probedienst	309	301	308	301	267	237	220	195	176
Frauen in %	k.A.	66,4 %	64,9 %	63,8 %	61,8 %	61,2 %	61,8 %	64,6 %	67,6 %
Auftrag § 25	165	155	154	151	129	135	131	118	117
Frauen in %	k.A.	28,4 %	29,2 %	30,5 %	32,6 %	34,1 %	36,6 %	34,7 %	31,6 %

Die Gesamtzahl der Pfarrpersonen im aktiven Dienst sinkt langsam und kontinuierlich. Diese Zahl wird sich allerdings in wenigen Jahren sprunghaft nach unten bewegen, wenn sehr viele Personen innerhalb weniger Jahre in den Ruhestand gehen.

Abbildung 7: Entwicklung Pfarrdienst - Beschäftigungsverhältnisse 2012-2020/ Personen (2012=100 %)

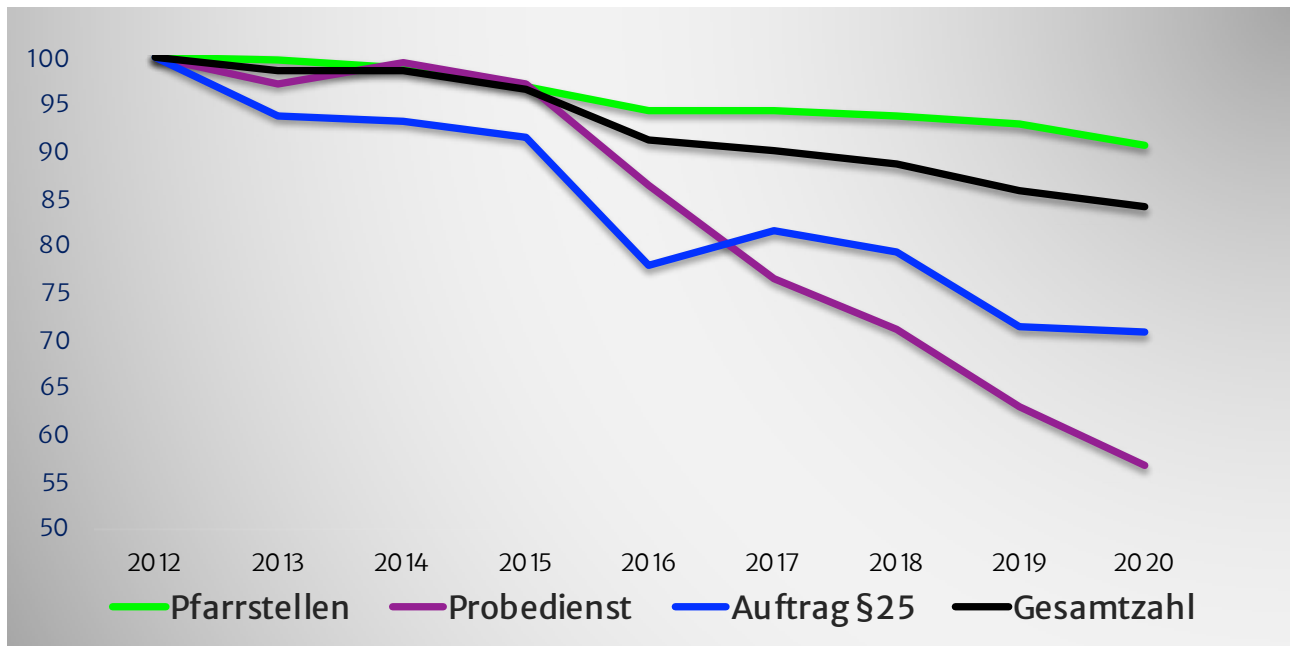
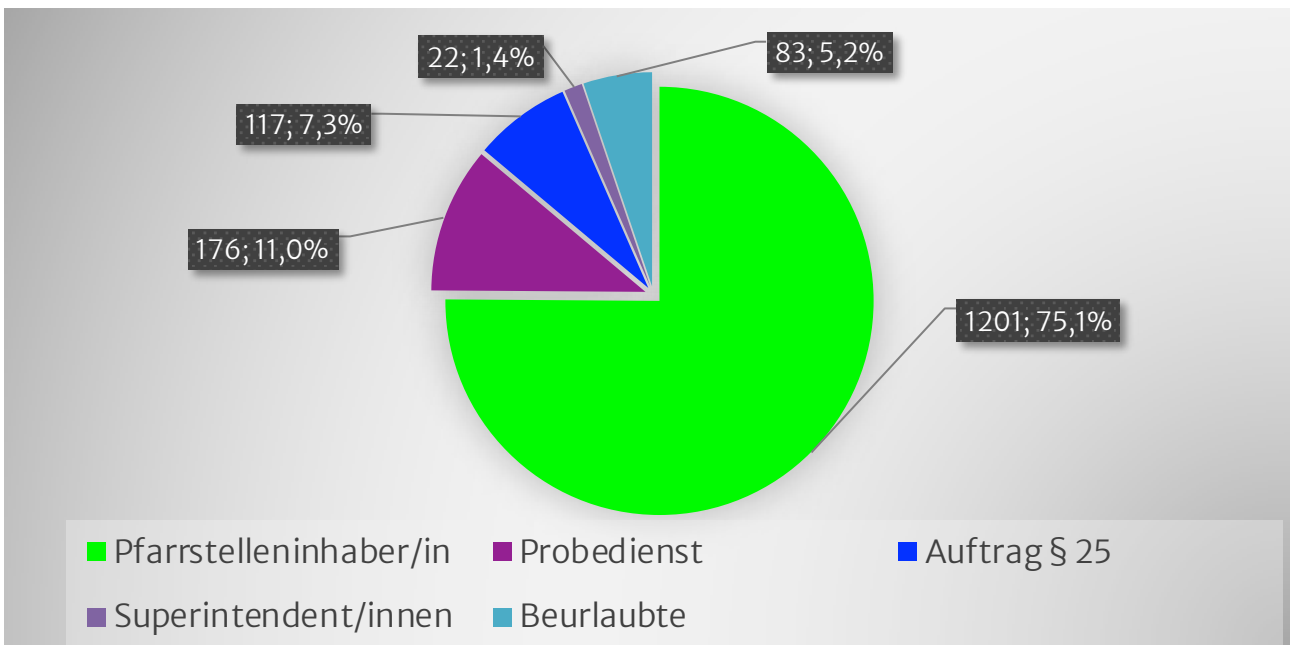


Abbildung 8: Art des Pfarrdienstverhältnisses - Verteilung (Personen)



Der Anteil von Pfarrpersonen in Pfarrstellen an der Gesamtzahl der Pfarrpersonen ist in den letzten 5 Jahren erfreulicherweise von 69 % auf 75% angestiegen. Im EKD-weiten Vergleich liegt er allerdings immer noch unter dem Durchschnitt.

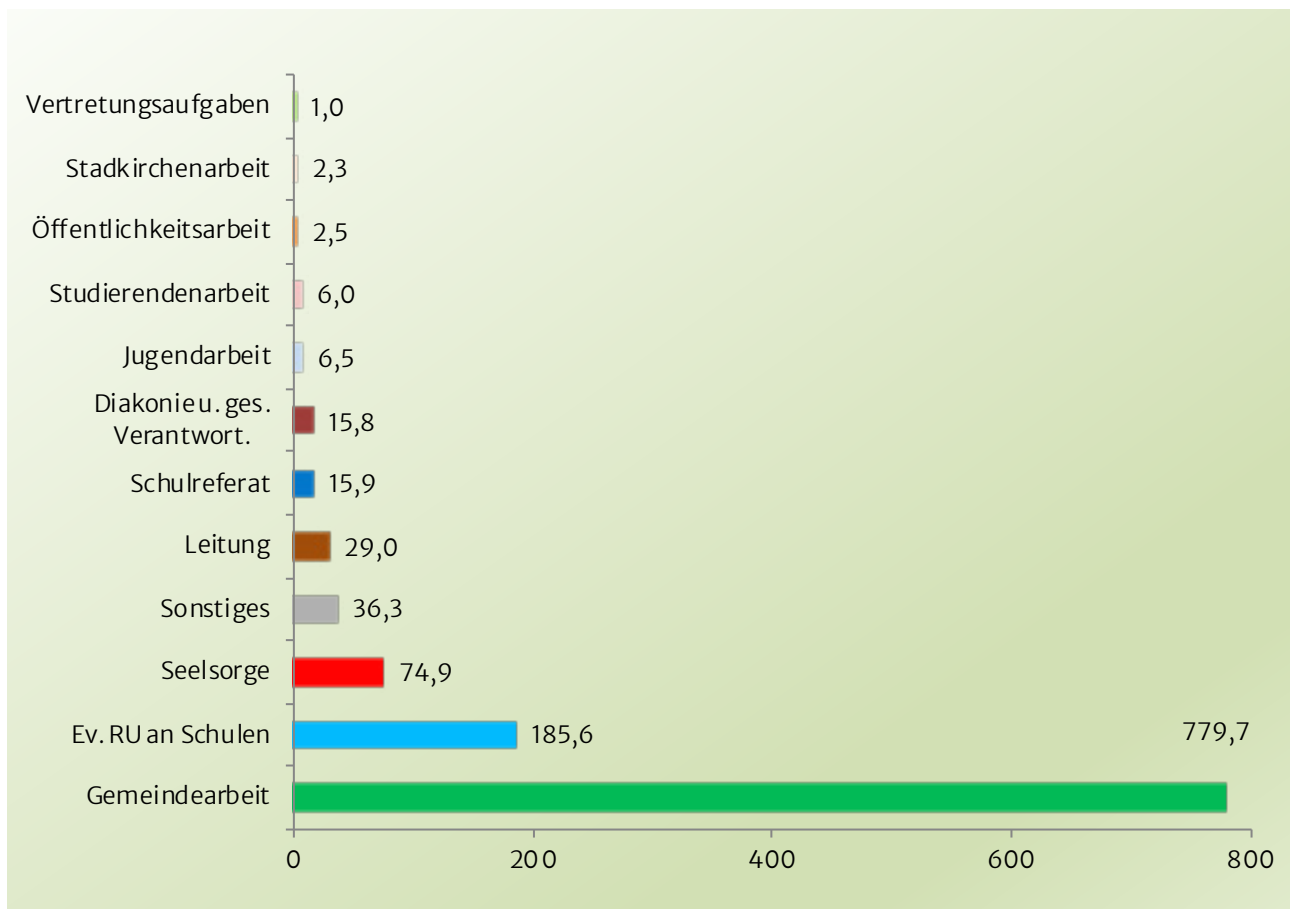
Weiterhin sinkt die Zahl der Personen im Probedienst stark ab. Hier haben die intensiven Maßnahmen der vergangenen Jahre ihre Wirkung entfaltet: Eine große Anzahl Personen aus dem Probedienst sind in Pfarrstellen gelangt, jüngst besonders in Pfarrstellen der Spezialseelsorge, die im Rahmen der landeskirchlichen Seelsorgekonzeption errichtet worden sind. Einigen Personen gelingt der Wechsel in eine Pfarrstelle nicht. Sie werden bis zum Ruhestand im Probedienst verbleiben. Aktuell und zukünftig wird der Probedienst auf die ersten Amtsjahre beschränkt, so dass Pfarrpersonen möglichst zügig nach der Zuerkennung der

Anstellungsfähigkeit in Pfarrstellen gelangen. Im Pfarrdienstrecht wird dieser Vorgang durch die sogenannte „Entlassfrist“ unterstrichen, nach der eine Person maximal 6 Jahre in Probendienst verbleiben kann. Das gelingt meist schon jetzt gut.

Die Anzahl der Aufträge nach §25 PfdG („allgemeinkirchlicher Auftrag“) sinkt kaum noch ab, anders als geplant und erhofft. Das hat unterschiedliche Gründe. Manche Aufträge werden für besondere Aufgaben im kirchlichen Interesse übertragen, wie zum Beispiel für den „Pfarrdienst im Übergang“. Andere dienen dazu, in einer Situation der Überlastung, Krankheit oder starken Konflikten Entlastung zu schaffen und neue Anfänge zu ermöglichen. Im Berichtszeitraum sind 8 Personen aus Pfarrstellen in Aufträge gewechselt, nicht selten auf eigenen Wunsch. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass ein erneuter Wechsel aus einem Auftrag in eine Pfarrstelle nur ausgesprochen selten gelingt. Mit Blick auf zukünftige Entwicklungen gilt es, in diesen Fällen – weiterhin – frühzeitig zwischen den Verantwortlichen zu kommunizieren und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehört, bei einem Wechsel zunächst eine andere Pfarrstelle anzustreben. Die Einweisung in einen Auftrag sollte nur zurückhaltend vorgenommen werden.

Die Abbildung 8 zeigt zusätzlich an, dass ein Anteil von etwa 5 % der Pfarrpersonen beurlaubt sind. Sie nehmen meist einen kirchlichen Dienst außerhalb der EkvW wahr, sind weiterhin Pfarrpersonen unserer Kirche. Dieser Anteil ist relativ stabil und bedeutet, dass diese Personen aktuell nicht für den Dienst in der EkvW zur Verfügung stehen. Deshalb wird diese Personengruppe in der Darstellung des gegenwärtigen und zukünftigen Bedarfs (Abb 14) erstmals nicht berücksichtigt.

Abbildung 9: Pfarrstellen – Aufgabenbereiche (Vollzeit-Kapazitäten)



Die Abbildungen 9 bis 11 zeigen, wie sich der Pfarrdienst in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen bezüglich der inhaltlichen Aufgaben und Verortungen aufgliedert. Grob gesagt, geschieht der Pfarrdienst zu 2/3 im Gemeinde- und Vertretungsdienst und zu 1/3 in

funktionalen Aufgaben, insbesondere im Schuldienst und in der Spezialseelsorge. Allerdings verändern sich auch die Aufgabenbeschreibungen der Gemeindepfarrstellen: Sie werden zunehmend verbunden mit der Übertragung von Funktionen in der Gemeinde oder der Region.

Abbildung 10: Probedienst – Aufgabenbereiche (Vollzeit-Kapazitäten)

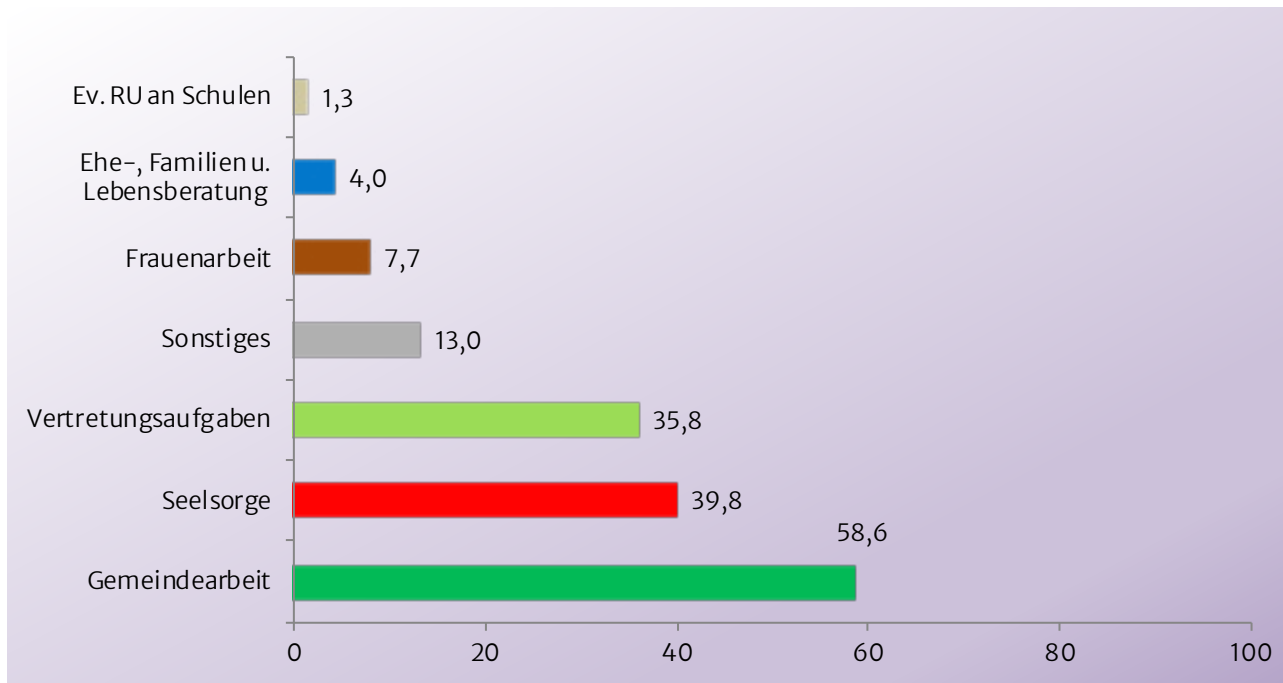
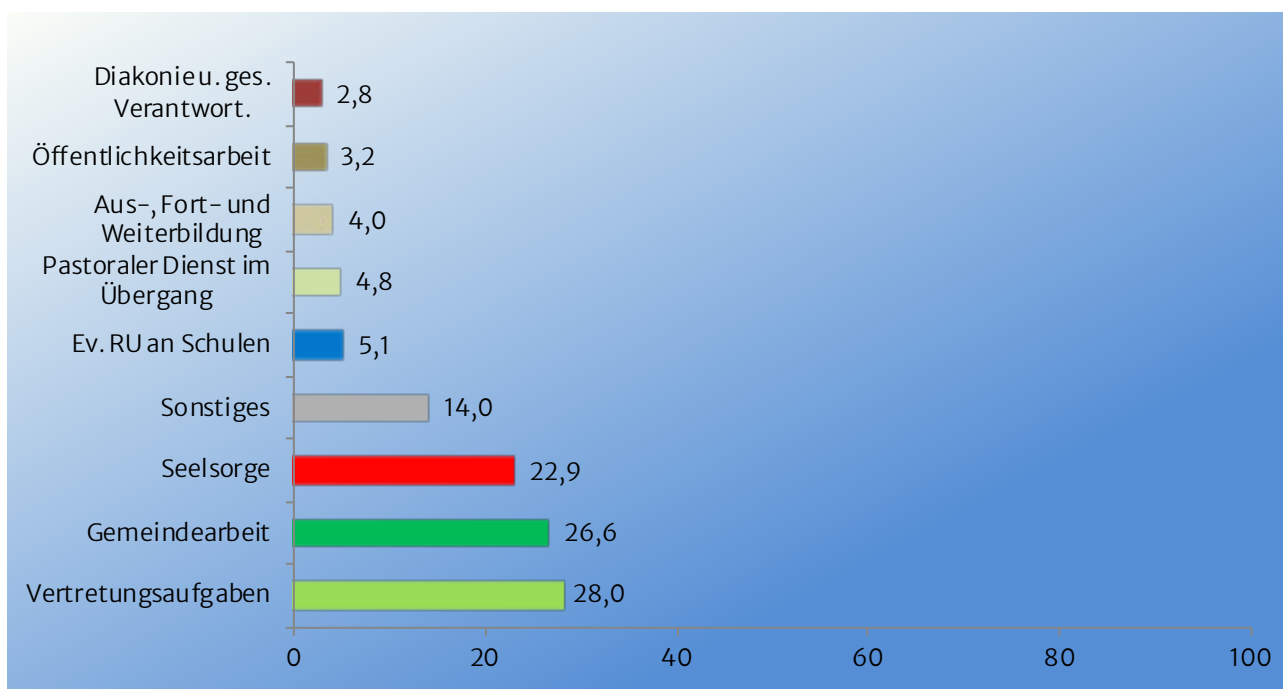


Abbildung 11: Aufträge nach § 25 PfdG.EKD – Aufgabenbereiche (Vollzeit-Kapazitäten)



Ruhestand und Altersstruktur

Das Verhältnis von Pfarrpersonen im aktiven Dienst zu denen im Ruhestand betrug im Jahr 2010 2010:1190, insgesamt 3.200 (EKD: 21.380:12.758, gesamt 34.138) Heute beträgt es 1599:1431.

Pfarrpersonen im Ruhestand behalten ihre Ordinationsrechte. Sie können auf freiwilliger Basis für einen zeitlich begrenzten Auftrag im Rahmen eines Gastdienstes wieder aktiv werden. Eine Gesamtkonzeption für die Pfarrpersonen im Ruhestand der EKvW ist (weiter) zu entwickeln, um den Übergang aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand zu begleiten und weitere Möglichkeiten einer Unterstützung des aktiven Dienstes aus dem Ruhestand heraus zu prüfen.

Die Abbildungen zur Altersstruktur auf den nächsten Seiten zeigen insgesamt eine erfreuliche Entwicklung. Der Altersdurchschnitt im Probedienst liegt insgesamt um gut 3 Jahre niedriger als bei den Pfarrstelleninhabenden. Das bedeutet, dass es durch den vielfachen Wechsel von Menschen aus einem langjährigem Probedienst in Pfarrstellen verstärkt gelingt, Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in den Probedienst einzuweisen.

Abbildung 12: Altersdurchschnitt nach Kirchenkreisen – Pfarrstellen

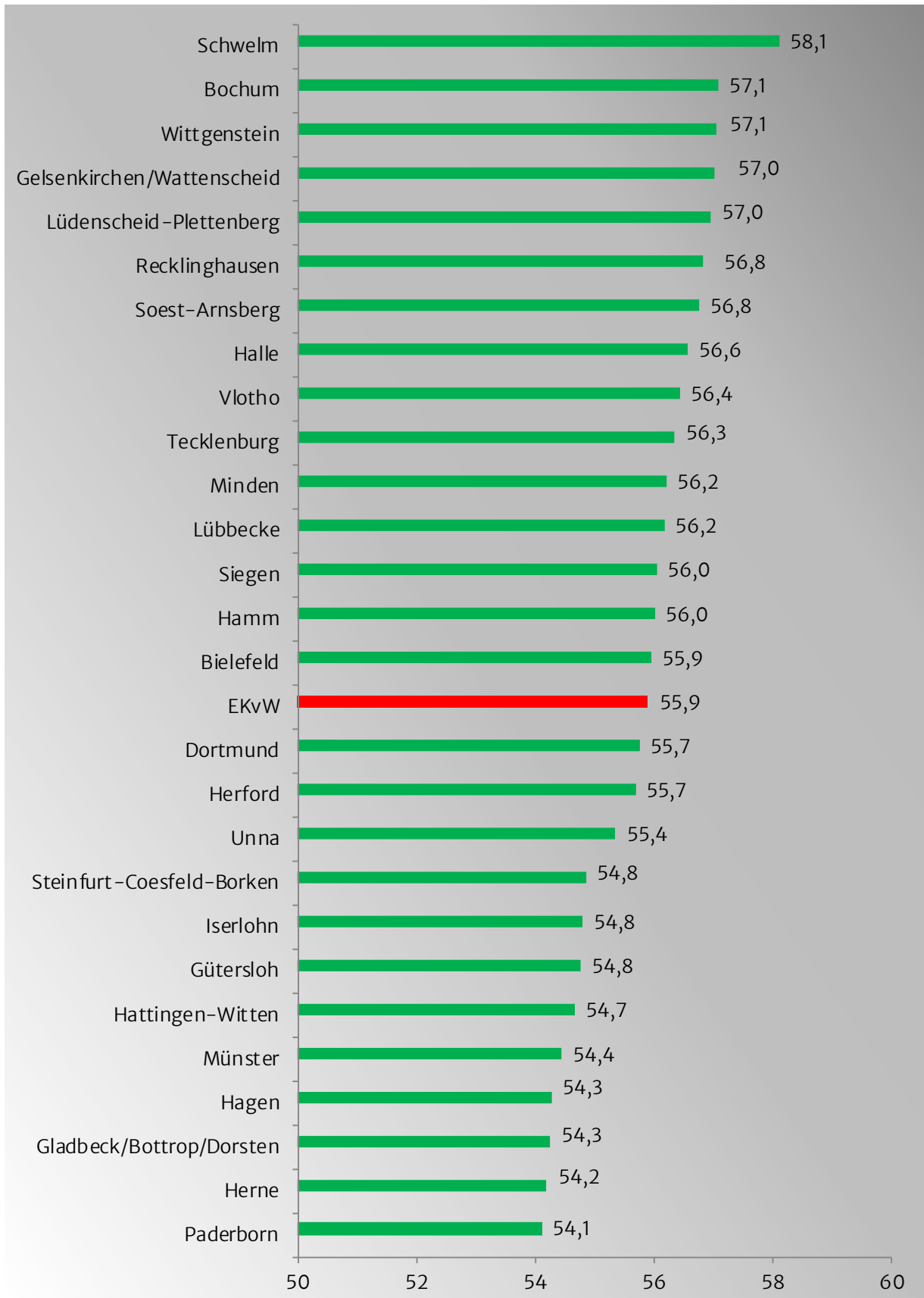
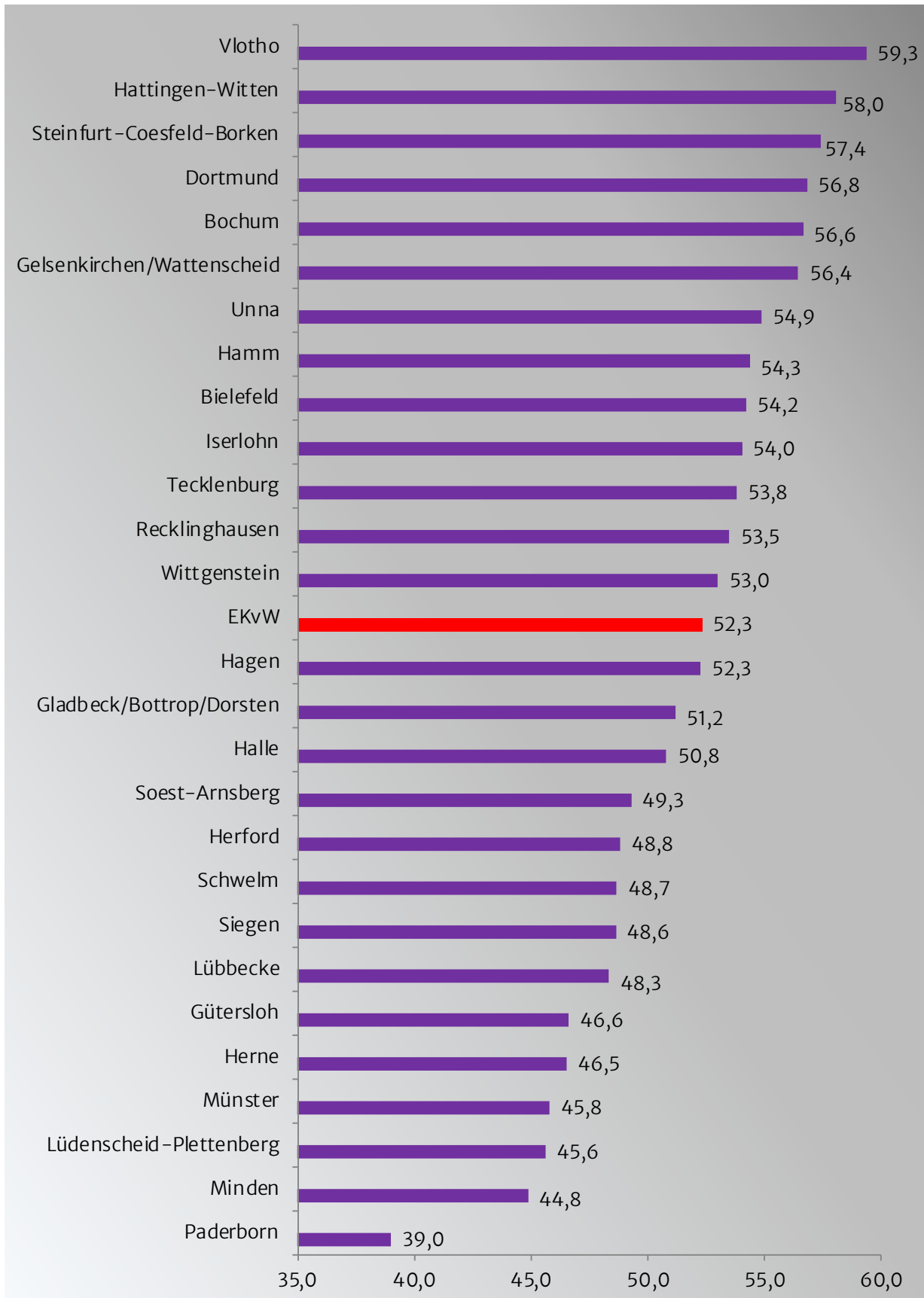


Abbildung 13: Altersdurchschnitt nach Kirchenkreisen – Probedienst



1.3 Prognosen und Szenarien bis 2040

Die Abbildungen 14 und 15 auf den nächsten Seiten geben die Hochrechnungen der vergangenen Jahre wieder. Wie bisher wird der Bedarf an Pfarrstellen auf der Grundlage der bekannten Parameter und der Bedarf an Personen in getrennten Abbildungen dargestellt. Eine neue Abbildung ist hinzugekommen (Abbildung 16). Sie stellt den Zusammenhang zwischen der Altersstruktur und den Gemeindegliederzahlen pro Pfarrstelle dar.

Die Abbildung 14 zeigt auf der Grundlage der bisherigen Bezugsgrößen 3.000 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle und 25.000 Gemeindeglieder pro Funktionspfarrstelle einen Gesamtbedarf.

In der Abbildung 15 wird erstmals auf die Darstellung der Zahl der beurlaubten Pfarrpersonen verzichtet, weil sie faktisch für den Dienst in der EkvW nicht zur Verfügung stehen. Daneben wird die reale Zahl der Aufträge im Probendienst und nach §25 PfdG.EKD dargestellt. Sie ersetzt einen bisher angenommenen Anteil von 10%. Auf diese Weise sind die Zahlen realistischer.

Wir sehen auf diese Weise ein Bild, das sich in jeder Hinsicht weiter verschärft: Nunmehr können schon ab dem Jahr 2028 (und nicht mehr ab 2029, wie noch im Personalbericht 2019 dargestellt) die vorhandenen Personen den Bedarf nicht mehr decken. Dies gilt, wenn die vorhandenen Pfarrpersonen ihren aktiven Dienst bis zur Regelaltersgrenze leisten, wenn sich die Zahlen für die Zugänge bestätigen und wenn die zur Zeit geltenden Parameter bezüglich der Korridore für Gemeindegliederzahlen pro Pfarrstelle unverändert bleiben.

Der strukturelle Mangel, der sich ankündigt, besteht in der Differenz zwischen 15 (geplanten) Zugängen und einer Anzahl von jährlich zu besetzenden Pfarrstellen in einer Größenordnung von 60 – 70, die sich aus der Zahl der Abgänge abzüglich der notwendigen Reduktionen in der Struktur ergeben.

Zu beachten sind auch die Relationen der Bedarfe in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Pfarrdienstes. Abbildung 14 weist für das Jahr 2020 einen Bedarf von 154 Pfarrstellen im Schuldienst aus, während faktisch 186 Vollzeitkapazitäten vorhanden sind (siehe Abbildung 9). Das sind 19,1% gegenüber den geltenden 17,5% am Gesamtvolumen des Pfarrdienstes. Erfahrungen zeigen, dass Personen, die lange im Schuldienst sind, selten bereit sind, in den Dienst einer Kirchengemeinde zu wechseln.

Abbildung 14: 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
2020	2.148.640	716	86	23	64	156	1045
2021	2.095.786	699	84	23	63	152	1020
2022	2.061.335	687	82	22	63	150	1004
2023	2.027.267	676	81	22	62	147	988
2024	1.993.558	665	80	22	61	145	972
2025	1.960.194	653	78	21	61	142	956
2026	1.927.195	642	77	21	60	140	940
2027	1.894.596	632	76	21	59	138	925
2028	1.862.397	621	74	20	59	135	910
2029	1.830.580	610	73	20	58	133	895
2030	1.799.186	600	72	20	57	131	880
2031	1.768.181	589	71	19	57	129	865
2032	1.737.625	579	70	19	56	127	850
2033	1.707.493	569	68	19	55	125	836
2034	1.677.756	559	67	18	55	122	822
2035	1.648.248	549	66	18	54	120	808
2036	1.619.069	540	65	18	54	118	794
2037	1.590.242	530	64	17	53	116	780
2038	1.561.676	521	62	17	52	114	767
2039	1.533.345	511	61	17	52	112	753
2040	1.505.198	502	60	16	51	110	740

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 16 bis 2040)

Spalte 6: Bedarf an landeskirchlichen Pfarrstellen (prognostizierter Rückgang auf 51 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 15: Prognostizierte Entwicklung des Personenbestands

1 Jahr	2 Gesamtbedarf VZ-KP aus Abb. 10	4 Bedarf Personen	5 Personen im Pfarrdienst	6 davon in Aufträgen	7 Zugänge	8 Abgänge	9 Pfarrstellen- besetzungen über/ unter Bedarf
2020	1045	1107	1516	293	15	24	+116
2021	1020	1082	1507	275	15	47	+150
2022	1004	1064	1475	256	15	75	+155
2023	988	1047	1415	227	15	88	+141
2024	972	1030	1342	209	15	101	+103
2025	956	1013	1256	191	15	50	+51
2026	940	997	1221	179	15	66	+45
2027	925	980	1170	164	15	106	+25
2028	910	964	1079	144	15	124	-29
2029	895	948	970	120	15	100	-98
2030	880	932	885	105	15	142	-153
2031	865	917	758	67	15	74	-226
2032	850	901	699	56	15	95	-259
2033	836	886	619	44	15	70	-311
2034	822	871	564	35	15	56	-342
2035	808	856	523	29	15	38	-362
2036	794	842	500	25	15	30	-367
2037	780	827	485	23	15	26	-365
2038	767	813	474	20	15	16	-359
2039	753	798	473	17	15	19	-342
2040	740	784	469	16	15	12	-331

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: 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: Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW (ohne Beurlaubte, incl. der Personen in Spalte 6)

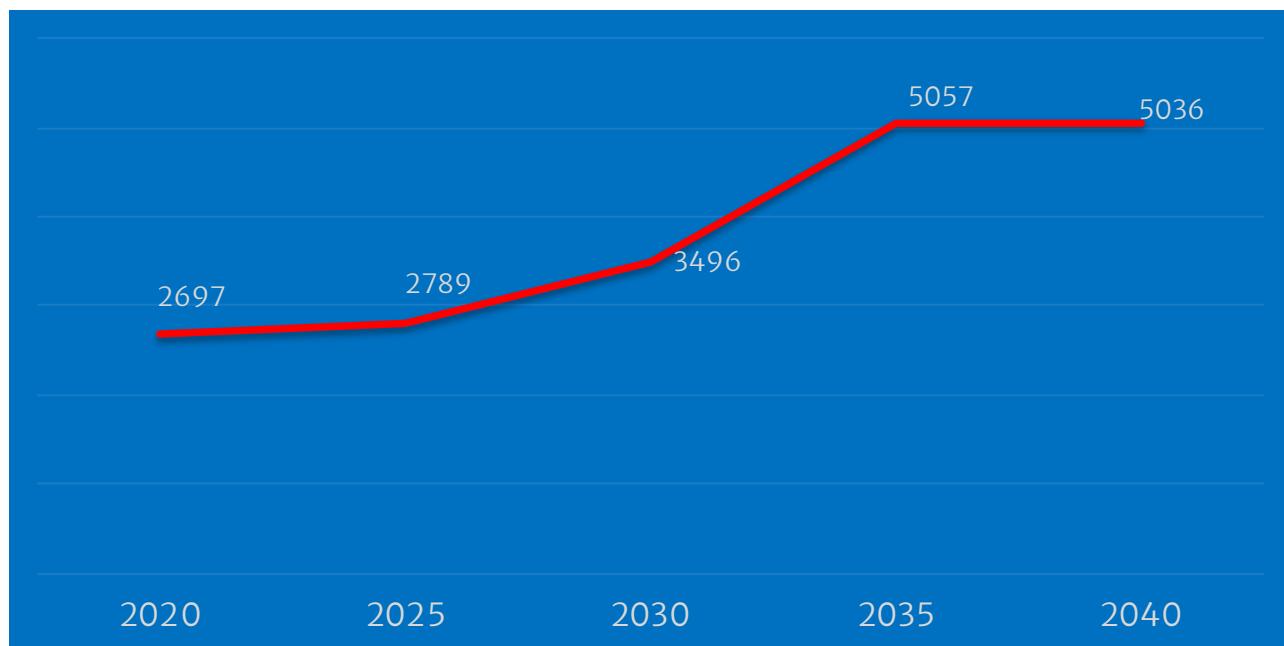
Spalte 6: prognostizierte Entwicklung der Zahl der Personen im Probendienst und in Aufträgen nach § 25 PfdG.EKD

Spalte 7: prognostizierte Zahl an Zugängen im Probendienst aufgrund der Durchschnittswerte der letzten 5 Jahre

Spalte 8: prognostizierte Zahl an ruhestandsbedingten Abgängen auf Basis des Geburtsdatums der aktuell tätigen Pfarrer/innen.

Spalte 9: Darstellung der personenbezogenen Differenz zwischen prognostiziertem Bestand und Bedarf im Blick auf die Pfarrstellenbesetzungen

Abbildung 16: Entwicklung der Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle



Die neue Abbildung 16 beschreibt prognostisch die Auswirkungen der Entwicklung aus den Abbildungen 12 und 13 zur Altersstruktur im Pfarrdienst. Diese werden in Beziehung gesetzt zu den Prognosen für die Gemeindegliederzahlen. Angenommen wird ein aktueller Mittelwert von 2700 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle. Weiter wird vorausgesetzt, dass in einem Verhältnis von 2/3 zu 1/3 der Pfarrdienst in Gemeinden und funktionalen Diensten versehen wird.

Bis etwa 2030 steigt die Zahl Gemeindeglieder pro Pfarrstelle noch eher flach an. In der ersten Hälfte der 2030er Jahre steigt sie dramatisch auf 5000 an, um sich dann dort zu stabilisieren. Diese Entwicklung hängt unmittelbar zusammen mit der hohen Anzahl an Pensionierungen wie in Abbildung 15 dargestellt. Hier können die Überlegungen im Zusammenhang der interprofessionellen Teams an Bedeutung gewinnen. Wird nach und nach systematisch eine bestimmte Anzahl an Stellen im Rahmen interprofessioneller Teams aufgebaut, so kann ein günstigeres Verhältnis von Gemeindegliedern pro Stelle bzw Team abgebildet werden.

1.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen

Abbildung 17: Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW

Jahr 20-	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Gesamt-Zahl	60	59	69	128	77	54	55	52	44	93	55	50	63	70
Gemeinde	29	37	52	64	46	39	39	27	29	60	41	33	29	45
Schule	29	12	11	45	19	9	6	10	7	18	5	6	1	9
Krankenhaus	0	0	0	0	1	4	2	7	1	6	3	4	3	0
Sonstige	2	10	6	19	11	2	8	8	7	9	6	7	30	7
Umfang 50 %	9	4	5	20	9	5	6	7	6	19	8	10	5	16
Umfang 75 %	1	3	1	5	3	12	6	3	1	8	0	4	3	5
Umfang 100 %	50	53	63	103	63	37	37	42	36	63	47	36	55	49
anderer Umfang	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2	0	6	0	1	3	0	0	0	0
befristet	1	7	4	5	6	10	12	14	10	18	8	4	23	21
freie Wahl	23	28	44	86	54	35	47	36	34	64	37	32	46	46
Vorschlagsrecht	37	31	25	42	23	19	8	16	10	29	18	18	17	24

Abbildung 18: Statistik Pfarrstellenbesetzung (Personen)

	Ge- samt	aus Probe- dienst	aus Auf- trag § 25	aus Pfarr- stelle	andere Landeskirche	bis 39	40- 49	50 und älter
Frauen	23	12	4	6	1	5	4	14
Männer	29	8	4	15	2	5	5	19
Summe	52	20	8	21	3	10	9	33

Berichtszeitraum 7.2019 – 6.2020)

Die Zahl der zur Besetzung freigegebenen Pfarrstellen steigt seit 2016 (nach dem Auslaufen der sogenannten „58er Regelung“) wieder stetig an. Das ist einerseits ein gutes Zeichen, weil auf diese Weise langfristige berufliche Perspektiven im Pfarrdienst entstehen, für die Menschen gewonnen und ausgebildet werden können. Andererseits gelingt es oft nur unter großen Anstrengungen, manche vakante Pfarrstellen zu besetzen. Unter anderem wirken sich regionale Unterschiede hier aus. In der Statistik ist das (teilweise) erkennbar an der Differenz zwischen der Gesamtzahl der freien Stellen in 2019 (70) und den Besetzungen (52).

Erfreulich sind eine ansehnliche Anzahl von Besetzungen aus dem Probendienst schon im ersten Jahr der Anstellungsfähigkeit sowie aus einer anderen Pfarrstelle. Durch eine Kultur des Wechsels, die berufsbiografisch gut in Dekaden gedacht werden kann, können Personen sich weiterentwickeln und ihre Erfahrungen und ihr Wissen an andere Orte transferieren. Umgekehrt bekommen Gemeinden und Dienste durch einen Wechsel neue Impulse und Anstöße zur Innovation.

Ermutigend ist die hohe Zahl von 33 Besetzungen durch Menschen im Alter 50+. Gewürdigt wird hier ein großer Schatz an Erfahrungen und Qualifikationen der Personen sowie der Umstand, dass angesichts vieler Unwägbarkeiten die begrenzte Anzahl an Dienstjahren als günstig angesehen wird.

1.5 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, werden die Kirchenkreise durch den Fachbereich Seelsorge am IAFW bei der Erstellung einer Seelsorgekonzeption und der damit verbunden Stellenplanung beraten.

Abbildung 19: Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)

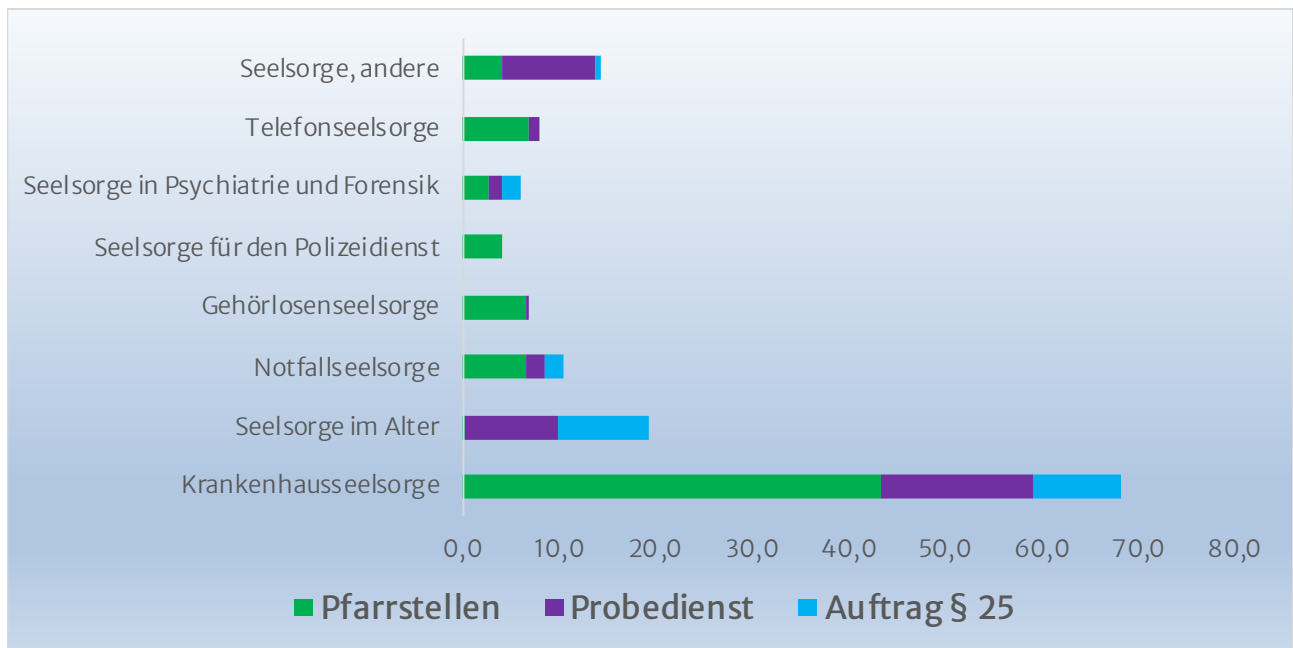
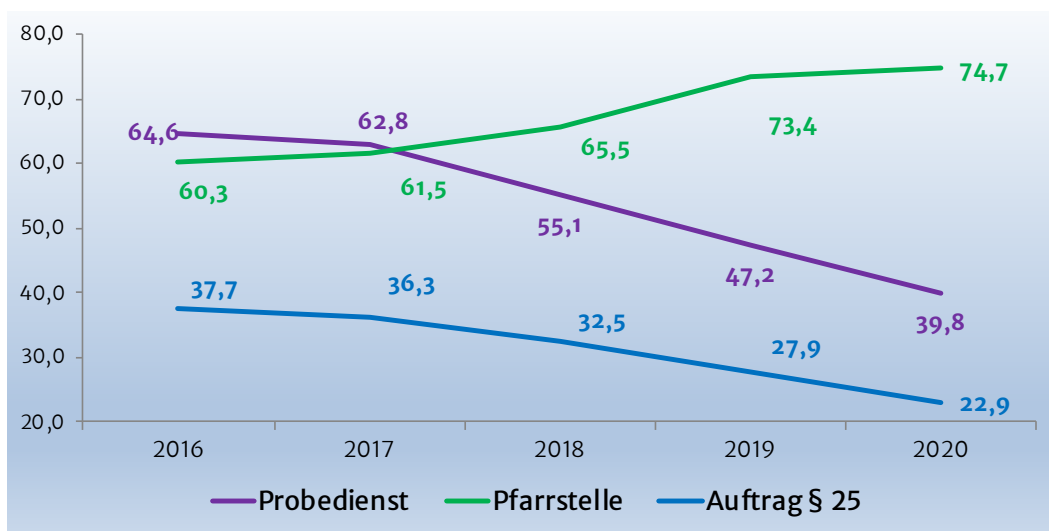


Abbildung 20: Entwicklung Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Kapazitäten)



2017 hat die Landessynode mit dem Beschluss 68 die Einrichtung von landeskirchlichen Pfarrstellen in einzelnen Seelsorgebereichen beschlossen. In der Notfallseelsorge, Polizei-seelsorge und Gehörlosenseelsorge konnten die Besetzungsverfahren bereits 2019 abgeschlossen werden. In 2020 ist die Umsetzung des Beschlusses in der Psychiatrieseelsorge

und Seelsorge in Kliniken des Maßregelvollzugs – beeinflusst durch die Corona-Pandemie leider etwas verzögert – ebenfalls weiter fortgeschritten. Von den 14 eingerichteten Pfarrstellen in diesem Seelsorgebereich konnten 6 bisher besetzt werden.

Problematisch ist zurzeit die seelsorgliche Versorgung von blinden/sehbehinderten und schwerhörigen Menschen. Ihre Begleitung wird bisher von Synodalbeauftragten wahrgenommen. Nach deren Ausscheiden ist die Nachfolgesuche meist vergeblich. Auch für die Seelsorge an den Angehörigen der Circus- und Schaustellergemeinde – die durch die Corona-Pandemie als besonders Betroffene in den Blick gekommen sind – konnte bisher noch keine personelle Lösung gefunden werden.

Weitere Arbeitsfelder der Seelsorge werden im Rahmen einer Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge auch weiterhin bedacht werden.

Abbildung 21: Entwicklung Spezialseelsorge insgesamt (Vollzeit-Kapazitäten)

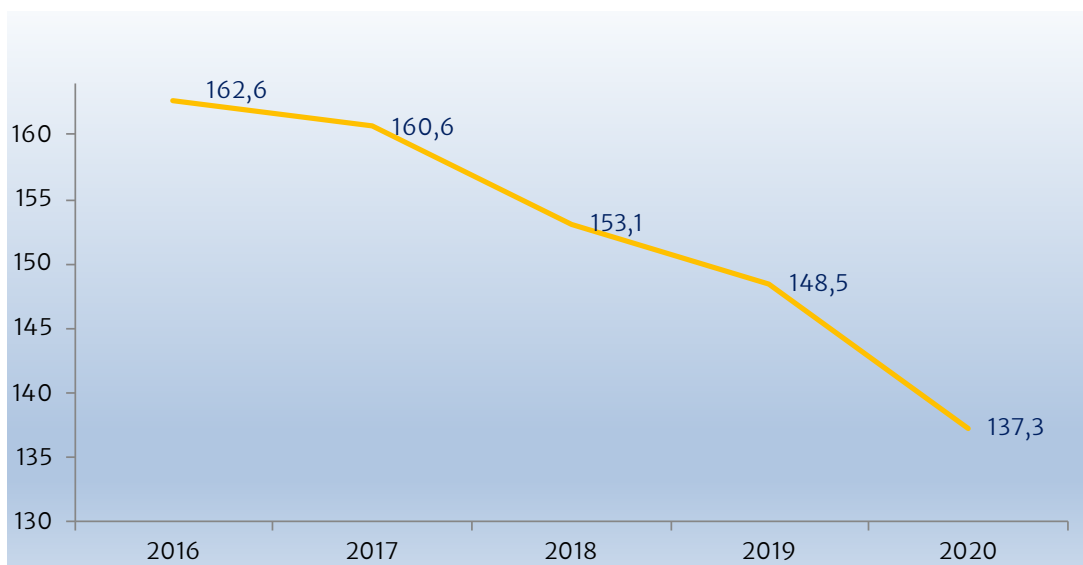
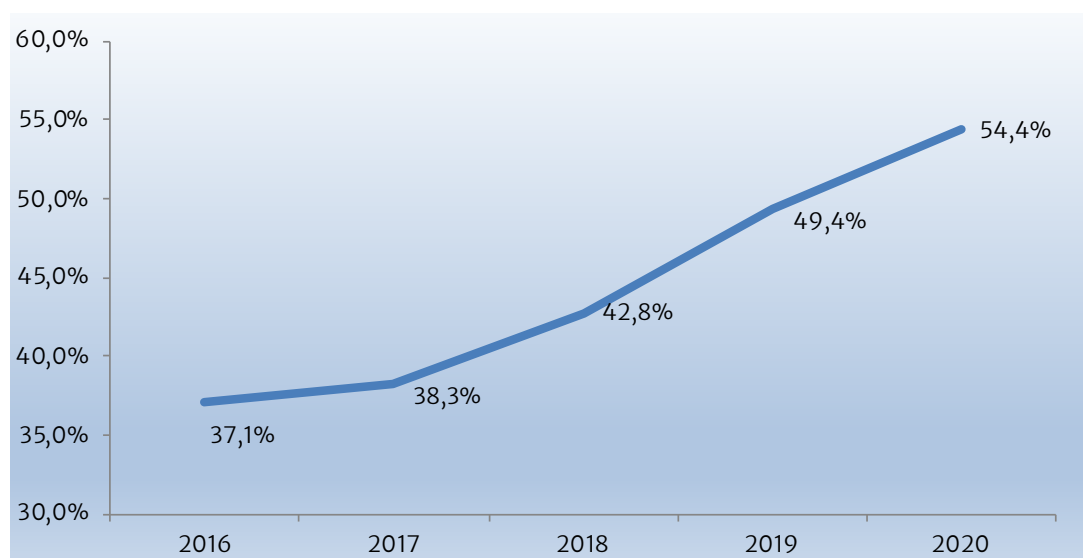


Abbildung 22: Entwicklung des Prozentanteiles der Pfarrstellen in der Sonderseelsorge (Vollzeit-Kapazitäten)



1.6 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer

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 2020 im Bereich der Schulpfarrstellen rd. 49 Pfarrstellen (rd. 23 im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen und rd. 26 im Bereich Berufskolleg) abgebaut worden sind.

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

- der demografischen Entwicklung der Schülerzahlen,
- des Rückgangs der Anzahl der ev. Schüler/innen
- der Altersstruktur 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 192 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 2019/20)

Lehrer/innen

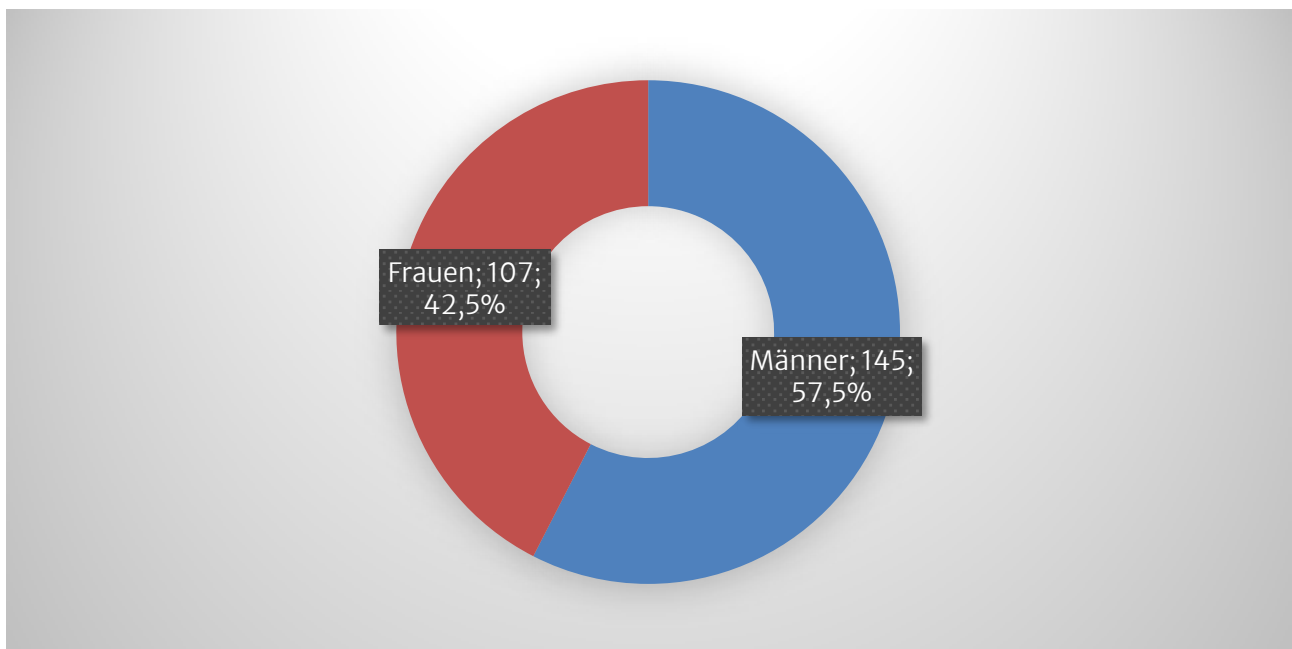
Im Bereich der EKvW werden rd. 8.500 staatliche Lehrer/innen im evangelischen RU an Schulen eingesetzt. Unter der Voraussetzung, dass diese staatlichen Lehrkräfte mit mindestens 25% ihrer gesamten Lehrtätigkeit im evangelischen RU eingesetzt werden, wendet das Land NRW mindestens 200 Millionen Euro jährlich 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 EKvW, EKvW und der Lippischen Landeskirche vom 11.05.2001).

Schüler/innen

In der EKvW gab es im Schuljahr 2019/20 rd. 286.000 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 2019/2020 rd. 40.200 Schüler/innen (2009/2010: rd. 103.000) anderer Konfession und Religion am ev. RU teil. Ev. RU umfasst wöchentlich rd. 32.300 Unterrichtsstunden. An 227 Schulen wird der Religionsunterricht als konfessionell-kooperativer Unterricht erteilt.

Abbildung 23: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)



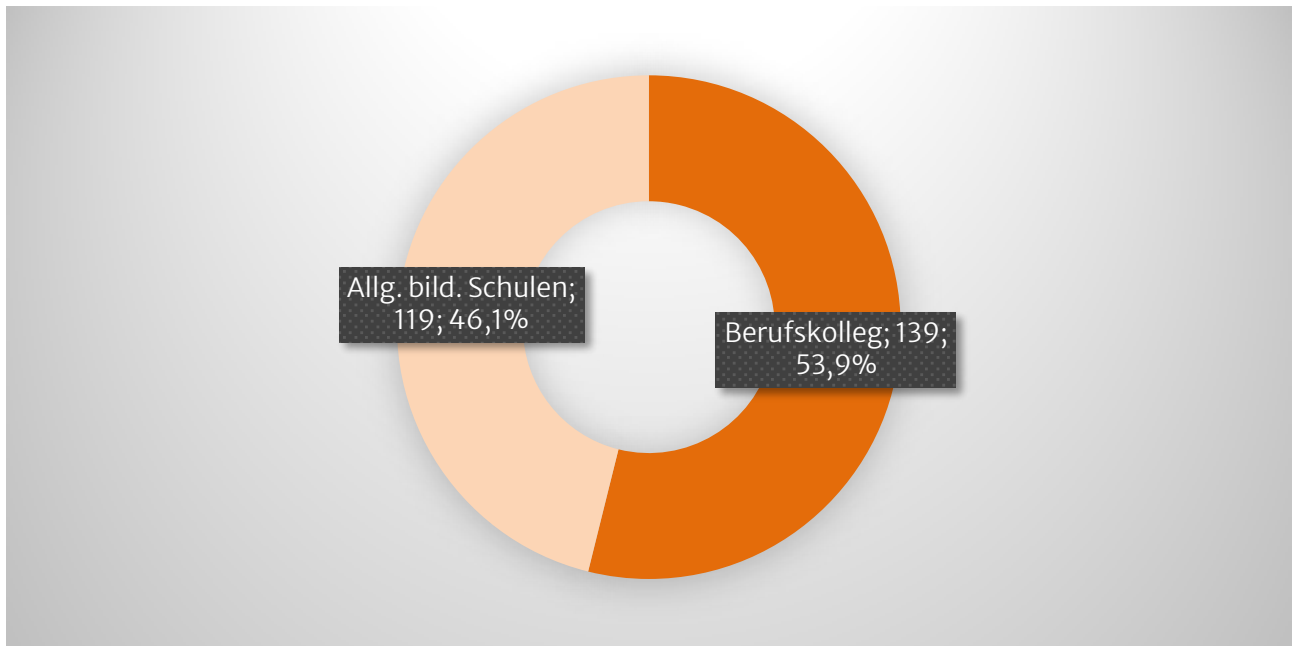
(Stand: 1.8.2020)

Zurzeit unterrichten 252 Pfarrer/innen mit rd. 192 Stellenanteilen RU, davon rd.

- 61 % an Berufskollegs,
- 31 % 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).

Abbildung 24: Schuldienst nach Schulform (Vollzeit-Kapazitäten)



(Stand: 1.8.2020)

Abbildung 25: Entwicklung der Vollzeit-Kapazitäten im Schuldienst



(Stand: 1.8.2020)

Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaber/innen von Pfarrstellen. Diese werden durch das Land NRW refinanziert (Haushaltsansatz 2020 = rd. 21,2 Mio. €). Bei einem Gesamtvolumen des Teilhaushaltes „Pfarrbesoldung – Pfarrbesoldungszuweisung“ 2020 von 107,8 Mio. € ist das ein Kompensationsanteil von ca. 19,6 %.

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.

2. Andere kirchliche Berufe

2.1 Pilotprojekte „Interprofessionelle Teams (IPT)“ in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Dieser Personalbericht orientiert sich – wie in den Jahren zuvor – in seiner Gliederung bislang weitgehend an sogenannten „Berufsgruppen“. Allerdings gibt bereits seit einiger Zeit Erfahrungen mit Formen der Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen, die letztlich eher einem kompetenz- bzw. anforderungsorientierten Ansatz vertreten. Damit ist in gewisser Weise Neuland betreten, was mittel- oder langfristig sich auch auf Fragen der Personalplanung und -entwicklung Auswirkungen haben könnte.

Darum soll an dieser Stelle ein erster kurzer Überblick über diese neue Form der Zusammenarbeit in unserer Kirche gegeben werden.

Ursprung Ziel und inhaltliche Einordnung

Ein wichtiges Ergebnis des Diskussionsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ war der Auftrag zur Entwicklung von Pilotprojekten für interprofessionelle Kooperation in Kirchengemeinden: „Um die Zusammenarbeit zwischen dem Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt weiterzuentwickeln, wird empfohlen, Projekte zur Erprobung geeigneter Modelle durchzuführen.“¹

Interprofessionelles Arbeiten stellt im protestantisch-kirchlichen Raum hingegen eine weitgehend neue Form der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen und Qualifikationen dar. Ausgehend von einer gängigen und aus dem Gesundheitswesen stammenden Definition von Interprofessionalität „als Lehre und Tätigkeit, die zustande kommt, wenn Fachleute von mindestens zwei Professionen gemeinsam arbeiten und voneinander lernen im Sinne einer effektiven Kollaboration, welche die Gesundheitsresultate verbessert“², wird hier ein neuer Anspruch an die Art der Zusammenarbeit formuliert.

An die Stelle von berufsgruppenorientierten „Zuständigkeiten“ rückt die kompetenzorientierte Wahrnehmung von Aufgaben auf der Grundlage von konkreten Bedarfen. In interprofessionellen Teams ergeben sich daraus neue, dynamische und flexible Strategien und Konstellationen für gemeinsames Arbeiten.

Verfahren und Vorgehen

Auf dem Hintergrund dieser inhaltlichen Ausrichtung wurde eine sog. „Verfahrensübersicht für Pilotprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und den anderen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt“ entwickelt. Hier werden die einzelnen Schritte des Prozesses beschrieben.

Zur Vernetzung der Teams und zum Erfahrungsaustausch der Teams und der Landeskirche haben inzwischen zwei Evaluationstreffen stattgefunden.

1 Leitlinien für Modellprojekte (Entwurf: Beese / Wallmann / Roth) zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt (MEZ), (LKA Bielefeld, den 25.01.2016). Siehe auch: Empfehlungen für Modellprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt. (MEZ) – Az.: 302.5

2 Zitiert nach: PT1-2-01 Berufsausübung: Potenziale für Interprofessionalität, Schlussbericht 26.6.2019, S. 60, hg.v. Bundesamt für Gesundheit BAG der Schweiz

Statistik und Informationen

Zur Zeit (Stand: 1.8.2020) arbeiten 14 interprofessionelle Teams als landeskirchlich begleitete Pilotprojekte. Weitere Anfragen bzw. Beratungsprozesse kommen hinzu. Darüber hinaus sind – zum Teil schon seit längerer Zeit – in ca. 5 bis 10 Kirchengemeinden Teams in interprofessionellen Formen der Zusammenarbeit tätig.

Von den 14 begleiteten Teams sind 10 in städtischen Regionen und 4 in kleinstädtisch-ländlichen Räumen angesiedelt. In zwei Teams werden die Pfarrpersonen durch sog. „Gemeindemanagerinnen bzw. –manager“ mit stärker organisatorischen Aufgaben ergänzt, in allen anderen Teams arbeiten Gemeindepädagoginnen oder Diakone mit stärker pädagogisch-verkündigenden-seelsorglichen Schwerpunkten. Es sind insgesamt 27 Pfarrfrauen und Pfarrer sowie 16 Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen bzw. Diakoninnen und Diakone sowie weitere Mitarbeitende anderer Berufsgruppen in diesen Teams beschäftigt.

Die durchschnittliche Gemeindegliederzahl pro voller Pfarrstelle beträgt zurzeit ca. 3500, die der anderen Berufsgruppen pro voller Stelle bei ca. 7100. Daraus ergibt sich ein Schlüssel von rund 2300 Gemeindegliedern pro voller Stelle im Team.

11 Mitarbeitende sind in kreiskirchlicher Anstellungsträgerschaft (davon 0 befristet), 5 in gemeindlicher (davon 3 befristet) beschäftigt.

Erfahrungen und Rückmeldungen

Aus dem Erfahrungsaustausch mit den Teams und durch die Beratung ergaben sich eine Reihe von Beobachtungen und Anregungen:

- Die vorgelegten Konzeptionen beschreiben zum Teil deutlich detaillierte Aufgaben und Schwerpunkte der jeweiligen Teammitglieder, als das bei üblichen Dienstabweisungen für den Pfarrdienst üblich ist. Es ist häufig gut erkennbar, dass die „Arbeitsplatzbeschreibungen“ auf einer Gesamtkonzeption der Gemeindegemeinschaft beruhen. Mitunter erweckt das den Eindruck, dass die Einrichtung des interprofessionellen Teams zum Anlass genommen wurde, eine Konzeption zu erarbeiten.
- Auch der Dienst der Pfarrfrauen und Pfarrer wird in den interprofessionellen Team – in unterschiedlichem Maße – weniger von lokal-parochialen „Zuständigkeiten“, als mehr von funktional-inhaltlichen Schwerpunkten bestimmt. Es wird betont, dass auch die Zuordnung einzelner Aufgaben durch die interprofessionelle Zusammenarbeit stärker kompetenzorientiert geschieht als zuvor. In den Rückmeldungen wurde diese Entwicklung insgesamt von den Pfarrfrauen und Pfarrern selbst begrüßt.
- Es ist klar erkennbar, dass den Diakonen und Gemeindepädagoginnen und den Mitarbeitenden der anderen Berufsgruppen eigenständige Handlungsfelder und Verantwortungsbereiche zugeordnet wurden.
- In den weitaus meisten Fällen gelang es ohne Probleme, die neu geschaffenen Stellen mit geeigneten Personen zu besetzen (alle gestarteten Teams sind noch aktiv). In einigen Fällen war im Sinne einer innerkirchlichen Personalentwicklung eine Besetzung mit einer Person aus dem Kirchenkreis/ der Kirchengemeinde möglich.
- In allen Fällen nehmen die Diakoninnen und Gemeindepädagogen und die Mitarbeitenden der anderen Berufsgruppen ständig an den Sitzungen der Presbyterien teil, es gibt gemeinsame Dienstgespräche im Team, die Teilnahme an den synodalen Gremien ist unterschiedlich geregelt. Allerdings wird angefragt, ob nicht mittelfristig ein anderer Status in den Presbyterien ermöglicht werden sollte.
- Die Beschreibung des Arbeitsumfanges orientiert sich an den tariflichen Vorgaben, wird aber häufig auch durch das für den Pfarrdienst entwickelte Terminstundenmodell beschrieben.
- Das Thema „Teamentwicklung“ wird durchgehend als wichtig erachtet und häufig

durch Supervision oder Coaching unterstützt.

- Durchgehend befürwortet wird die Anstellungsträgerschaft durch den Kirchenkreis (auch dort, wo diese auf der Gemeindeebene liegt), da sie einerseits als hilfreich für die interne Teamdynamik gesehen wird (keine Vorgesetztenrolle innerhalb des Teams) und andererseits eher unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht.

Themen für die Weiterarbeit

Die folgenden Punkte beschreiben Themen, die aus den ersten Erfahrungen der weiteren Klärung bedürfen:

- Deutlichere Rollenbeschreibungen zu Leitungsthemen: Sitzungsleitung, Teammoderation, Teamorganisation.
- Fortschreibung der Konzepte unter Berücksichtigung der Kompetenzen (z.B. bezogen auf Leitung der Gremien, Persönliche und fachliche Kompetenzen...) und Aufgabenfelder
- Entwicklung von Personalplanungen für die verschiedenen Berufsgruppen auf Ebene des Kirchenkreises in Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden und der Landeskirche.
- Klärung des Stimmrechts zusätzlich zum Beratungsrecht/Beratungspflicht für die Gemeindepädagoginnen/Diakoninnen im Presbyterium unter Berücksichtigung der Kirchenkreisanstellung.
- Veränderung der Eingruppierung für die Gemeindepädagogen/Diakonen im Zusammenhang von Beteiligung an Leitungsverantwortung und pastoralen Aufgaben.
- Entwicklung von Beratungs- und Stimmrecht der IPT Mitglieder mit gemeindepädagogisch-diakonischer Qualifikation in Kreissynoden
- Bildung von Coachinggruppen und Coachingprozessen
- Entwicklung von Fortbildungen für IPT
- Überführung der Pilotphase in den Regelbetrieb

2.2 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit

Die aktuellen Zahlen lassen im Vergleich zum Personalbericht des Vorjahres keine signifikanten Veränderungen erkennen. Die damals identifizierten Trends setzen sich fort. Stellen, die frei werden, werden mit PR-Profis anstatt mit Pfarrerinnen und Pfarrern besetzt. Wo es nötig ist, werden Rahmenbedingungen (Wegfall der Befristung, voller Stellenumfang, Stabsstelle) optimiert. In Fragen der Vergütung gibt es nach wie vor keine etablierten landeskirchlichen Standards. Der BAT-KF ist bei der Eingruppierung nur sehr eingeschränkt hilfreich. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten am Limit. Als Gründe sind die spürbar gestiegenen Anforderungen an eine professionelle Kommunikation (Bedeutungszuwachs, crossmediales Arbeiten, Social Media) ebenso zu nennen wie zahlreiche Herausforderungen in den Bereichen Krisen- und Corona-Kommunikation.

Abbildung 26: Gesamtzahl und Vollzeit-Kapazitäten der Beschäftigten in der Öffentlichkeitsarbeit

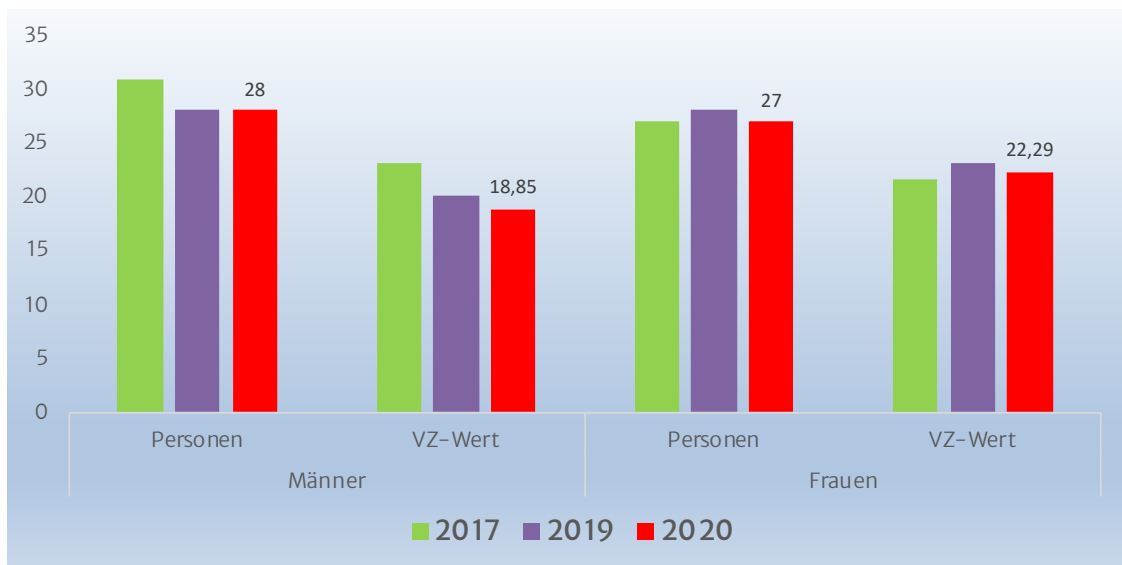


Abbildung 27: Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit

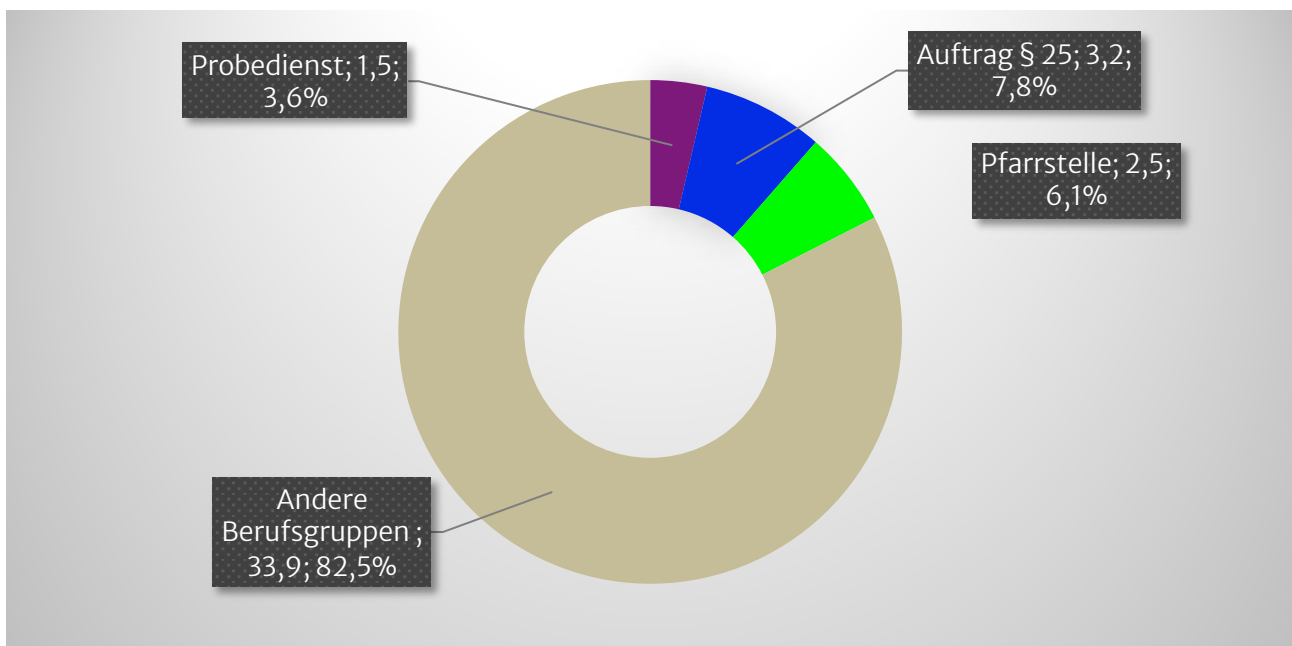


Abbildung 28: In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (in Vollzeitkapazitäten)

Kirchenkreis	Probendienst	Auftrag § 25	Pfarrst.	Andere Berufe	Summe	Gemeindegl. pro VZ-KP
Wittgenstein				1,00	1,00	31146
Dortmund				5,50	5,50	34556
Unna	0,5			1,50	2,00	35102
Bielefeld		1		1,20	2,20	40880
Lübbecke		1			1,00	58381
Iserlohn		0,5		1,00	1,50	59387
Hagen				1,00	1,00	65192
Tecklenburg				1,00	1,00	72158
Lüdenscheid-Plettenberg				1,00	1,00	77982
Schwelm				0,50	0,50	78252
Paderborn				1,00	1,00	78329
Gelsenkirchen/Wattenscheid	1				1,00	79624
Hattingen-Witten				0,75	0,75	81341
Steinfurt-Coesfeld-Borchen				1,00	1,00	81952
Halle				0,50	0,50	87166
Soest-Arnsberg				1,00	1,00	102061
Vlotho				0,50	0,50	102856
Bochum				0,75	0,75	111735
Siegen				1,00	1,00	112164
Gladbeck/Bottrop/Dorsten				0,50	0,50	112928
Herne			0,5		0,50	122920
Minden				0,50	0,50	142922
Hamm			0,5		0,50	153938
Gütersloh				0,50	0,50	193394
Münster			0,5		0,50	206536
Recklinghausen				0,20	0,20	489985
Herford					0,00	

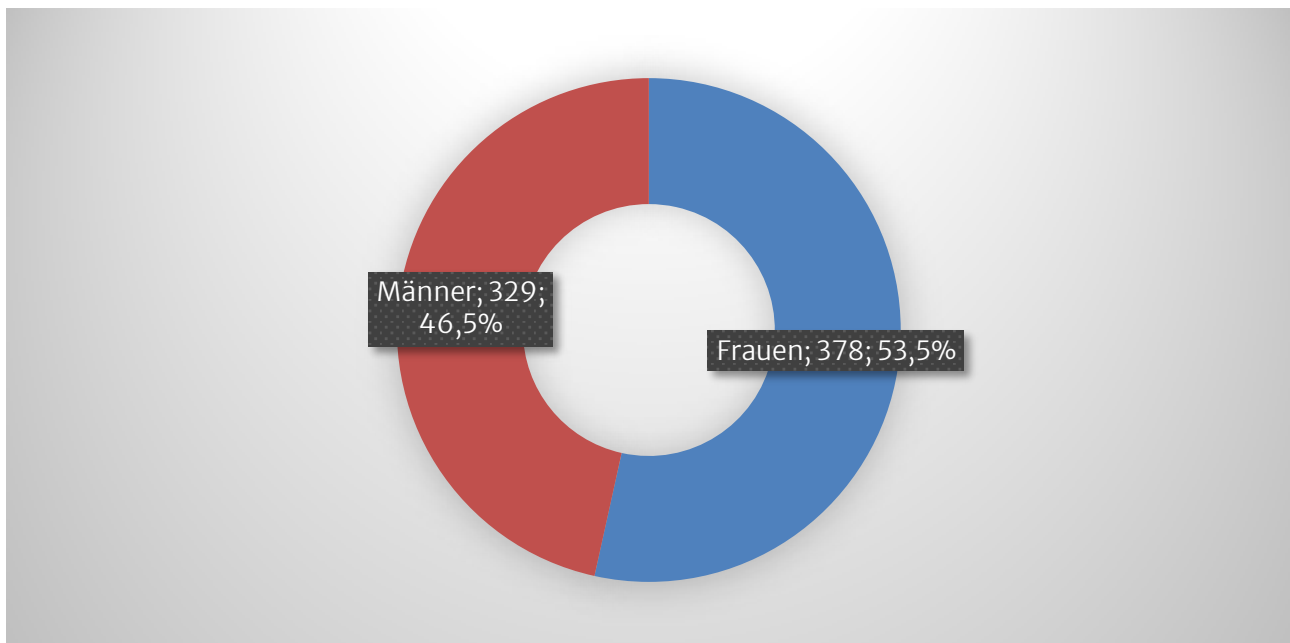
2.3 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

Die Anzahl der Personen, die im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld beschäftigt sind, ist weiterhin ansteigend. Die konkreten Zahlen, bezogen auf besetzte Stellen, lässt sich aufgrund der Organisation von verschiedenen Anstellungsebenen nicht exakt beschreiben. Zwar müssen Neuanstellungen im Bereich der VSBMO mit einem Sichtvermerk durch das Landeskirchenamt versehen werden. Es findet aber kein verlässlicher Abgleich beim Stellenwechsel oder Kündigung durch Mitarbeitende statt, da diese nicht verbindlich mitgeteilt werden müssen. Daher beschreibt die Zahl im Bestand des Beauftragten für Mitarbeitende nach VSBMO die derzeit dort geführten Mitarbeitenden, die im Bereich der Arbeitsfelder der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit beschäftigt sind und durch den Beauftragten über Fortbildungen, Stellen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten informiert und beraten werden.

Aus der Sicht von Personalentwicklung für die Berufsgruppe nach VSBMO ist – wenn schon keine gemeinsame Personalplanung in der unterschiedlichen Anstellungsorganisation von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Landeskirche sowie Vereinen und Werken möglich ist – zumindest der Versuch notwendig, die Ebene des Kirchenkreises als Planungsebene zu nutzen. Unterhalb dieser Ebene ergibt Personalplanung keinen Sinn. Wenn Planung und Anstellungsebene im Kirchenkreis zusammengeführt würden, wäre dieses ein gutes Instrument, um die gegenwärtigen und zukünftig noch extremeren Personalmängel in den kirchlichen Berufen wirksam und aktiv zu bearbeiten.

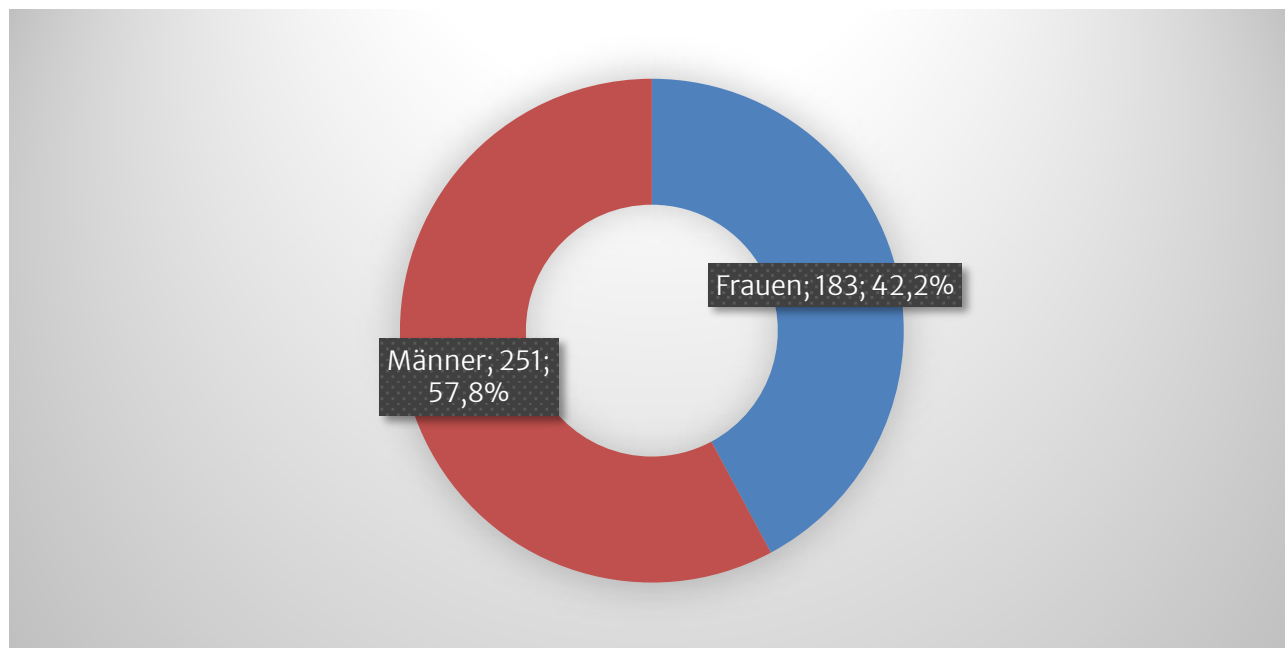
Die Herausforderung an gelingende Personalplanung ist dabei nicht nur, den Bedarf des kirchlichen Personals zu organisieren, sondern auch Mitarbeitende, die auf VSBMO Stellen arbeiten, in kirchlichen Handlungsfeldern zu halten.

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



Zurzeit werden 707 Mitarbeitende im Bereich der VSBMO geführt, die in unterschiedlichen Stellenumfängen tätig sind, sich in Beschäftigungsverhältnissen befinden, Elternzeit beantragt haben, erkrankt sind oder sich in Altersteilzeit befinden. Die steigende Zahl der Mitarbeitenden ist sowohl mit neuen errichteten Stellen, einer Steigerung im Bereich der Teilzeitstellen begründbar, als auch systemisch durch die Unübersichtlichkeit, die sich aus der Vielzahl der Anstellungsträger bedingt. Je vielfältiger die Träger, je ungenauer der konkrete Überblick.

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



Es bleibt damit eine Herausforderung, die Möglichkeiten, die unsere Kirche als Netzwerorganisation hätte, auch zu nutzen. Diese Herausforderung bezieht sich auf

- Vernetze Anstellungsebene
- Beteiligung der VSBMO Berufsgruppe am Projekt Petrus (Personal...)
- Entwicklung von Interprofessionellen Teams mit Unterstützung durch Organisationsentwicklung und Coaching
- Begegnung der Berufsgruppen schon in der Ausbildung zu den kirchlichen Berufen
- Gemeinsame Fortbildungen der Berufsgruppen

Die Statistik, die sich aus den Beratungsakten des VSBMO Beauftragten ergibt, lässt sich für 2020 wie folgt konkretisieren:

Direkte Anstellungsebenen unserer Kirche:

- Kirchengemeinde 48%
- Kirchenkreise 39 %
- Landeskirche 6 %
- kirchlichen Verbänden und Werken im Auftrag von Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen 7%

Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Werken und Stiftungen sind hier nicht erfasst.

Abbildung 31: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Übersicht

	Zahl	%	PK Vollzeit	Vollzeit %	Teildienstquote
Frauen	378	53,5%	183	48,4%	2,07
Männer	329	46,5%	251	76,3%	1,31
Gesamt	707		434		1,63

Abbildung 32: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Alter

	bis 29	30-39	40-49	50-67
Frauen	61	98	77	142
Männer	28	72	54	175
Gesamt	89	170	131	317

Arbeitsfelder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO

In der **Kinder- und Jugendarbeit** liegt mit 80 % immer noch der Schwerpunkt der gemeindepädagogischen Arbeit: klassische Gruppenarbeit, über offene Angebote mit und ohne kommunaler Förderung, Projekte und Ferienangebote (Freizeiten, Ferienspiele, ...), Gewinnung, Ausbildung und Begleitung von Ehrenamtlichen.

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 Erwachsenenbildungsarbeit meint hier alle Altersgruppen ab 16 Jahren in Form von geschlechtsorientierter Bildungsarbeit, migrationsorientierter, religiöser und gesellschaftspolitischer Bildungsarbeit (7% der Stellen nach VSBMO).

Arbeitsfeld Schulsozialarbeit, Offene Ganztagschule: Die hier erfassten Stellen haben den Aufgabenschwerpunkt in Organisation und Leitung des Arbeitsbereiches. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (4%) arbeiten zusammen mit einer großen Zahl von Erzieherinnen und Erziehern sowie Ergänzungskräften im kirchlichen Auftrag. 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 (5 %, z.T. mit stellvertretender Leitung). 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 sowohl Dienstanweisungen mit dem umfassenden Auftrag der Personalverantwortung, die die Dienst- und Fachaufsicht bei der Leitung des Arbeitsfeldes ansiedelt, als auch Dienstanweisungen, die ausschließlich die Fachaufsicht als Aufgabe an die Leitung überträgt sowie 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

Mitarbeitende nach VSBMO in Interprofessionellen Teams: Das Interesse der Mitarbeitenden in Arbeitsfeldern jenseits der Kinder- und Jugendarbeit tätig zu werden, ist seit jeher vorhanden. Bisher gab es aber in den Aufgabenbereichen, die sich seit 2017 in den Interprofessionellen Teams entwickelt haben, nur vereinzelt und von Gemeinden selbst organisiert Stellen in diesem Bereich. Die momentan 14 Teams arbeiten mit 15 Stellen im Bereich der VSBMO. Das sind 2 % der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Rechnet man die davon unabhängig entstandenen Stellen hinzu, dann sind es ca 4 %.

Gemeindepädagogischen-diakonischen Ausbildungen

Die ausführliche Beschreibung der gemeindepädagogischen-diakonischen Ausbildungen und Diakonischen Gemeinschaften werden im Bericht 2020 nicht wiederholt. Wir verweisen an dieser Stelle auf den Bericht 2019.

Die Begleitung der Ausbildungen durch die Landeskirche ermöglicht nicht nur die Bearbeitung der aktuellen Fragen und Herausforderungen der einzelnen Ausbildungsinstitute, sondern auch das vernetzte Fachgespräch zwischen den Ausbildungen und Gemeinschaften mit der Landeskirche.

Die folgenden Themenfelder spielen aktuell eine wichtige Rolle:

- Werbung für die Studiengänge und Ausbildungen
- Vermittlung und Erleichterung von Quereinstiegen
- Entwicklung einer Plattform für Praktikumsplätze
- Aufbau einer finanziellen Unterstützung
- Sicherung einer auskömmlicheren Finanzierung der Ausbildungen
- Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Studierende und Auszubildende in Form von Büchergeld sowie inhaltlich attraktiven Praktikumsplätzen mit Praktikumsentgelt.
- Organisation der Ausbildungen und Studiengänge angesichts der Einschränkungen durch Corona (Seminare, Unterricht, Prüfungen...)

Die Nachfrage für die Ausbildung in unseren vier westfälischen Ausbildungen/Studiengängen ist konstant. Die Zahl derer, die ihre Ausbildungen und Studiengänge abschließen, ebenso. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ihre Aufbauausbildung begonnen haben, steigt weiter deutlich an – ebenso wie die Anzahl der Personen die das Kolloquium zur/zum Gemeindepädagogin /Gemeindepädagogen durchlaufen und die entsprechende Anstellungsfähigkeit erlangen.

Fachkräftemangel

Die Aussagen zum Fachkräftemangel, die an dieser Stelle im letzten Bericht 2019 zusammen mit den Qualitätsstandards für eine gelingende Anstellung und Personalsicherung notwendig wäre, ist nach wie vor in der Mehrzahl der Kirchenkreisen und Gemeinden nicht gegeben.

Qualitätsstandards für hauptberuflichen Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld sind nach wie vor:

- 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
- unbefristete Beschäftigung
- ausreichender Stundenumfang (je nach Lebensphase von 50%-Stellen aufwärts bis zu Vollzeitstellen)
- Vereinbarungen zur Finanzierung für Fort- und Weiterbildung (deren Freistellung in der VSBMO geregelt ist)
- Vereinbarungen zur Finanzierung Supervision und Coaching
- Standards der Einarbeitung und Begleitung beim Stellenstart
- fachlich qualifizierte Leitung im Arbeitsfeld
- verbindliche Strukturen für Teamarbeit mit anderen Berufsgruppen
- Kirchenkreise als Personal-Planungsebene und als Anstellungsebene
- 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 als auch Personalentwicklung betreiben. Auch die Möglichkeit von Wechseln 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 zurzeit 707 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:

- Umsetzung von Qualitätsstandards, um Kirche als attraktiven Anstellungsträger für die gemeindepädagogisch-diakonischen Berufe zu etablieren
- Anstellungsebenen – mindestens auf Kirchenkreisebene –, in denen Planung und Entwicklung möglich werden
- eine stärkere Förderung der Grundausbildung für die diakonisch-theologischen Ausbildungen in Westfalen, wie sie mit dem Haushaltsansatz für 2021 begonnen wurde.

2.4 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganzttag

Abbildung 33: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten

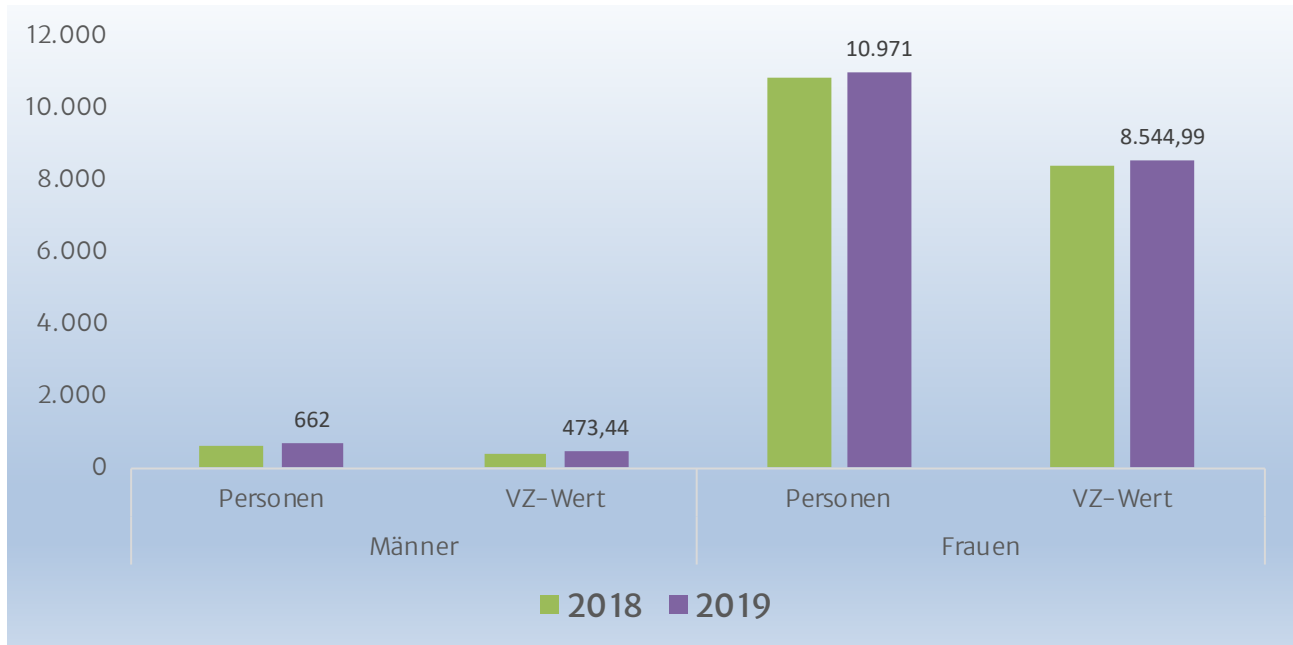
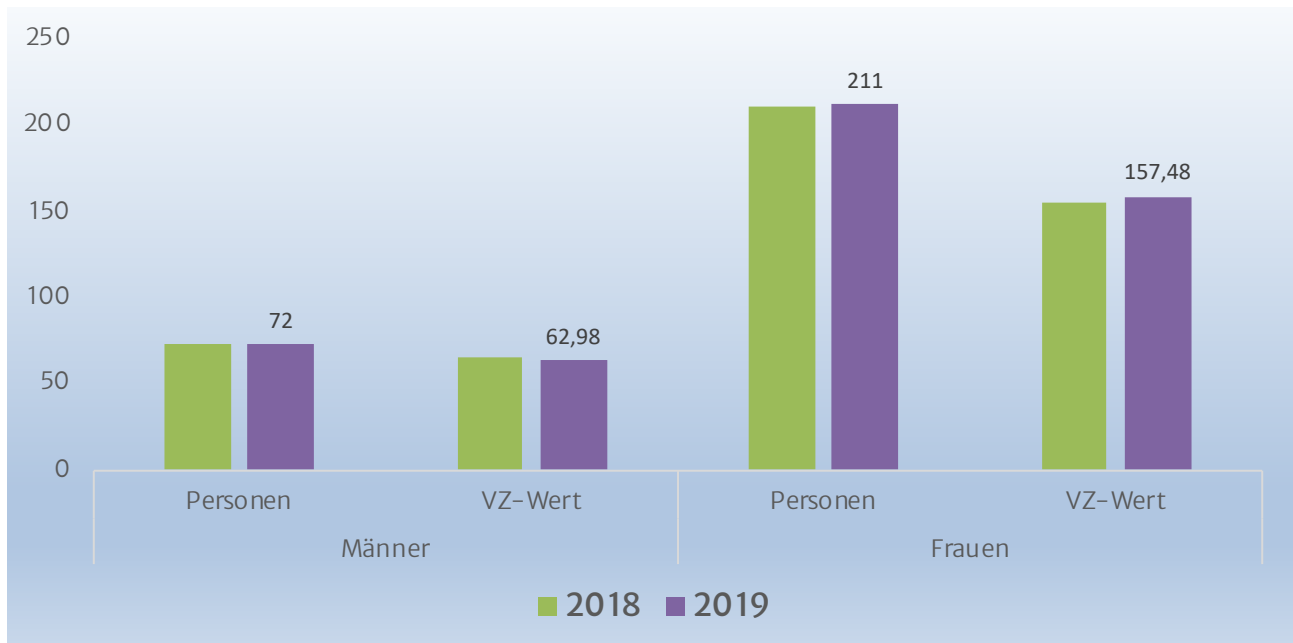


Abbildung 34: Mitarbeitende im Offenen Ganzttag – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



2.5 Mitarbeitende in kirchlichen Schulen (Landeskirche und Kirchenkreise)

Die Evangelische Kirche von Westfalen nimmt ihre Bildungsverantwortung auch dadurch exemplarisch wahr, dass sie insgesamt zwölf Schulen trägt – eine Gesamtschule, jeweils zwei Förderschulen, Sekundarschulen und Berufskollegs und fünf Gymnasien. Allein an den Schulen in landeskirchlicher Trägerschaft nehmen 499 Lehrerinnen und Lehrer Verantwortung für 5891 Schülerinnen und Schüler wahr (Stand: 15.10.2019).

Abbildung 35: Übersicht über kirchliche Schulen in der EKvW

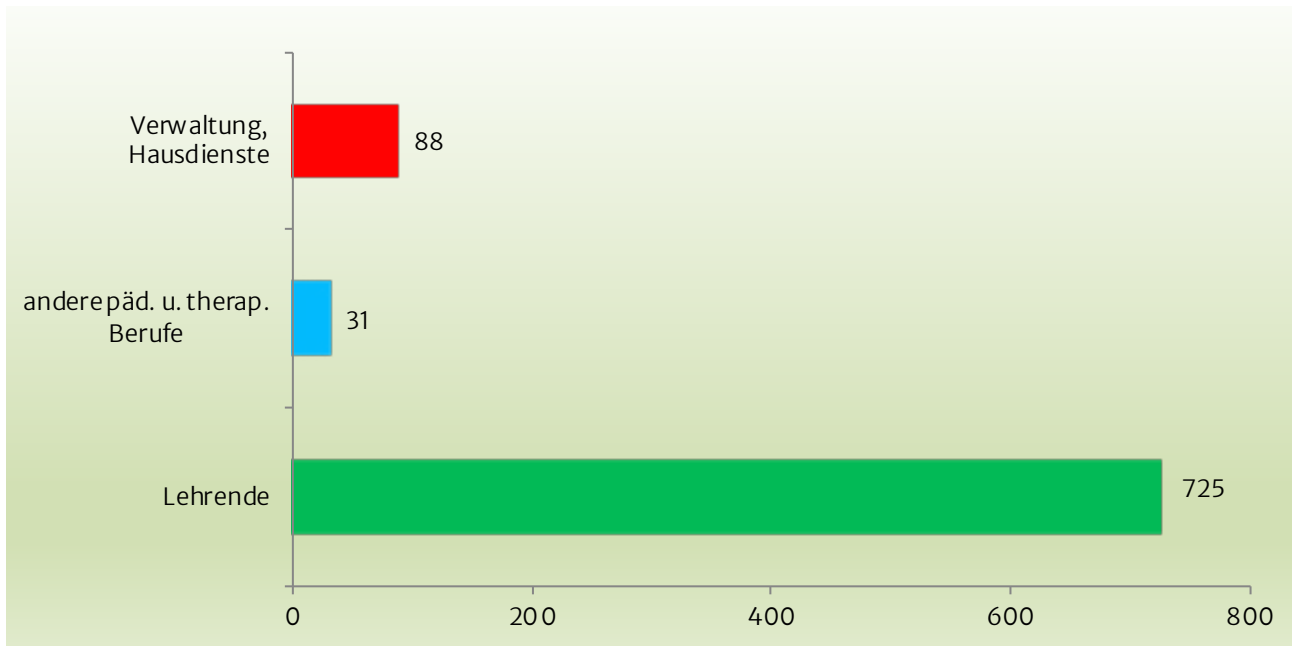
Trägerschaft	
Landeskirche	Kirchenkreise
<ul style="list-style-type: none"> • Birger-Forell-Sekundarschule • Söderblom-Gymnasium (beide: Ev. Schulzentrum Espelkamp) • Hans-Ehrenberg-Schule, Bielefeld-Sennestadt (Gymnasium) • Ev. Gymnasium Lippstadt • Ev. Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck • St. Jakobus-Sekundarschule 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, 1 Gymnasium

Personalgewinnung an evangelischen Schulen

Auf einem insgesamt sehr angespannten Arbeitsmarkt für Lehrerinnen und Lehrer gelingt es den Evangelischen Schulen in aller Regel – oft nach mühsamen Suchprozessen – geeignetes Personal zu finden und einzustellen. Tendenziell ist dies an Langzeitschulformen (Gymnasium und Gesamtschule) leichter als an Sekundarschulen. Diese sind in stärkerem Maße darauf angewiesen, sogenannte Seiteneinsteiger einzustellen und nachzuqualifizieren. Das bindet in hohem Maß Ressourcen, hebt manchmal aber auch „Schätze“.

Auf die wachsende Schwierigkeit, geeignetes Personal für die verschiedenen Führungsebenen in den Evangelischen Schulen zu gewinnen, reagieren wir – in Kooperation mit der Evangelischen Kirche im Rheinland – mit einem umfassenden Qualifizierungsangebot „E-SLQ“ (Ev. Schulleitungsqualifizierung), das vom Pädagogischen Institut durchgeführt wird. Der „first mover“ ist in Villigst erfolgreich mit 15 Teilnehmenden durchgeführt worden und endete im Februar 2020. Im Herbst 2020 beginnt ein weiterer E-SLQ-Kurs. Die Stellen für nicht-lehrendes Personal mit qualifizierten und motivierten Arbeitskräften zu besetzen, gelingt in der Regel sehr gut.

Abbildung 36: Mitarbeitende in kirchlichen Schulen insgesamt



2.6 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die Kirchenmusik in der Evangelischen Kirche von Westfalen ist geprägt durch eine wachsende Vielfalt. Neben vielen traditionellen Kirchenchören, großen Kantoreien und Posaunenchorern, die das reiche und gute klassische Erbe protestantischer Kirchenmusik fortführen, beteiligen sich seit Jahren zahlreiche Pop- und Gospelchöre sowie eine wachsende Zahl von Bands an der Gestaltung der Verkündigung unserer frohen Botschaft. Bis vor kurzem standen poplarmusikalische Ensembles weitestgehend unter ehren- oder nebenamtlicher Leitung. Seit einigen Jahren wächst das Bedürfnis, auch diesen Zweig der kirchenmusikalischen Praxis zu professionalisieren. Mit der Einrichtung des Studienganges „Kirchenmusik Popular“ an der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten trägt die Ev. Kirche von Westfalen EKD-weit einen bedeutenden Anteil dazu bei, entsprechende Musikerinnen und Musiker auszubilden. Im Sommersemester 2020 haben die Absolventen des ersten Jahrganges „Kirchenmusik Popular“ das Studium mit dem „Bachelor“ abgeschlossen.

Etliche Kirchengemeinden und -kreise bemühen sich darum, Kirchenmusikstellen mit poplarmusikalischem Profil einzurichten. Es ist erfreulich, dass dies nicht zu einer Reduzierung von klassisch ausgerichteten Stellen steht. Durch Ruhestand freiwerdende A- und B-Stellen werden zumeist wiederbesetzt. Durch die Veränderung unserer Volkskirche werden zunehmend Finanzierungsmodelle entwickelt, die neben den Kirchengemeinden auch die Kirchenkreise einbeziehen. Hierdurch geraten neben parochialen auch synodale Aufgabengebiete zunehmend in den Arbeitsbereich der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Nach wie vor bilden rund 1.600 neben- und ehrenamtliche Musikerinnen und Musiker das Rückgrat der flächendeckenden kirchenmusikalischen Arbeit.

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

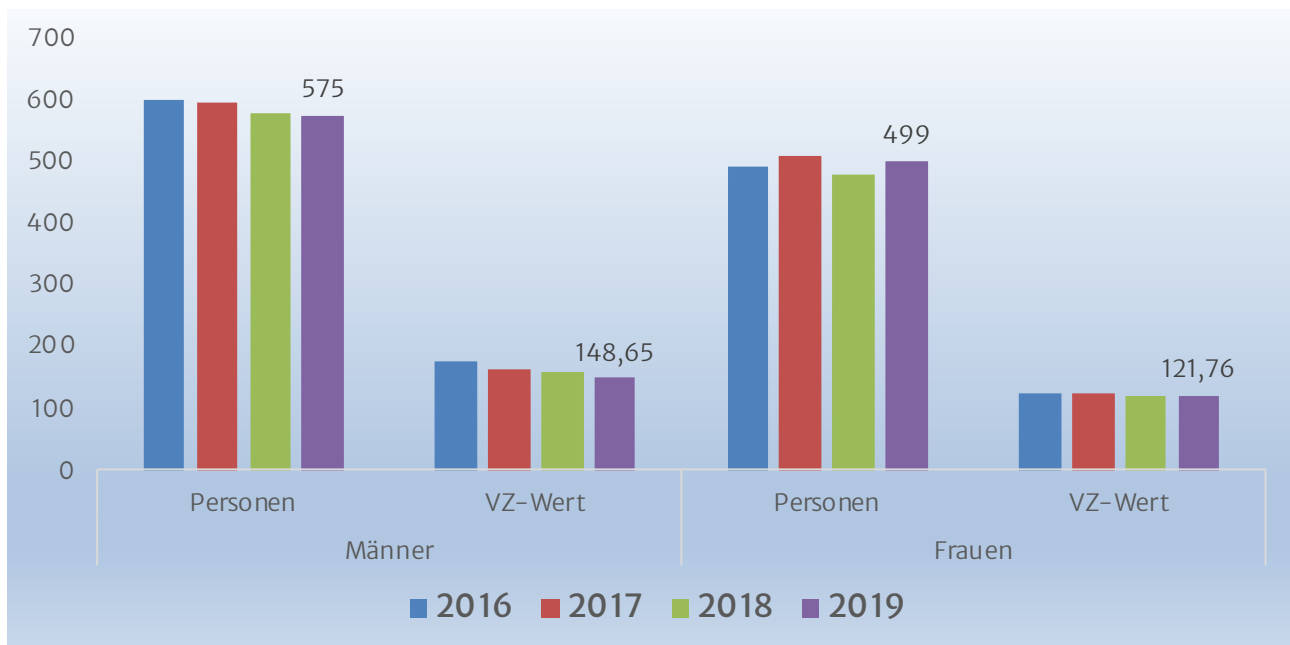
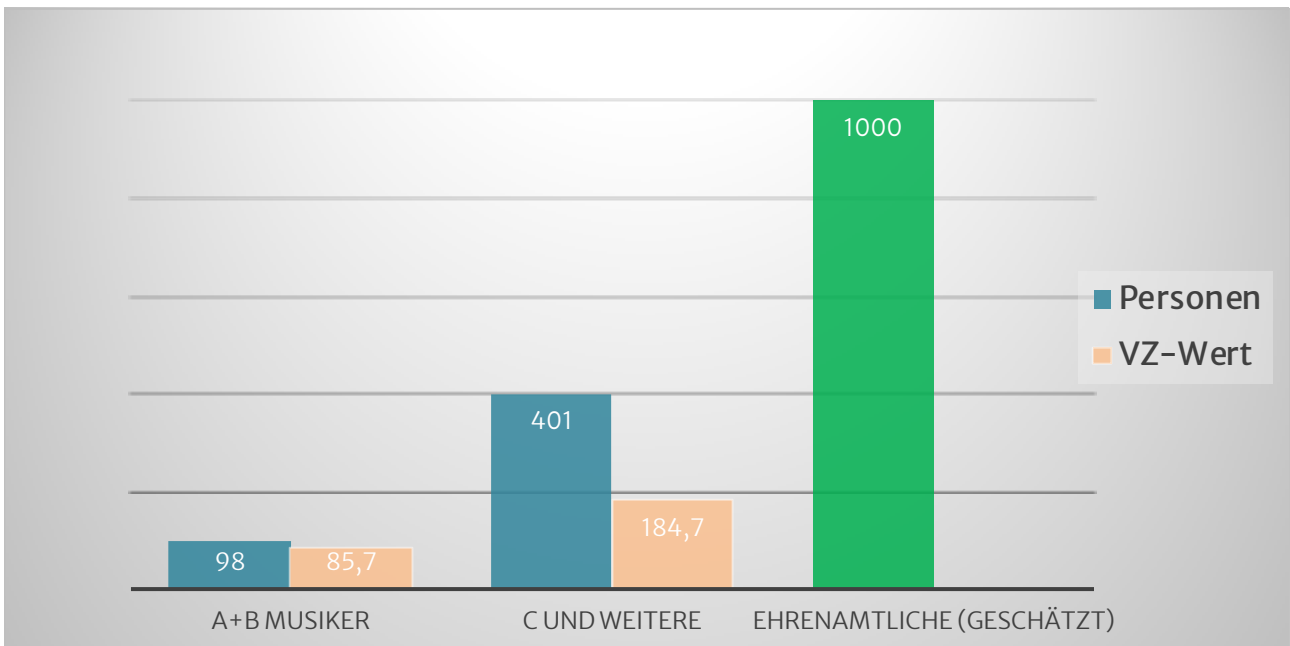


Abbildung 38: Vergleich A-/B- zu C- und D-Kirchenmusikerinnen und -musikern/ Ehrenamtliche



In der Ev. Kirche von Westfalen sind derzeit 105 Kirchenmusikstellen eingerichtet. Sieben Stellen hiervon sind zurzeit vakant bzw. befinden sich in Stellenbesetzungsverfahren. Die Mehrzahl der 98 hauptamtlich Angestellten im Arbeitsfeld Kirchenmusik sind männlichen Geschlechts. Es ist jedoch zu beobachten, dass der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen in den abnehmenden Altersstufen steigt. Es bleibt jedoch festzustellen, dass sowohl Vollzeitstellen als auch überwiegend künstlerisch geprägte Stellen (A-Stellen) zumeist von männlichen Kollegen bekleidet werden.

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

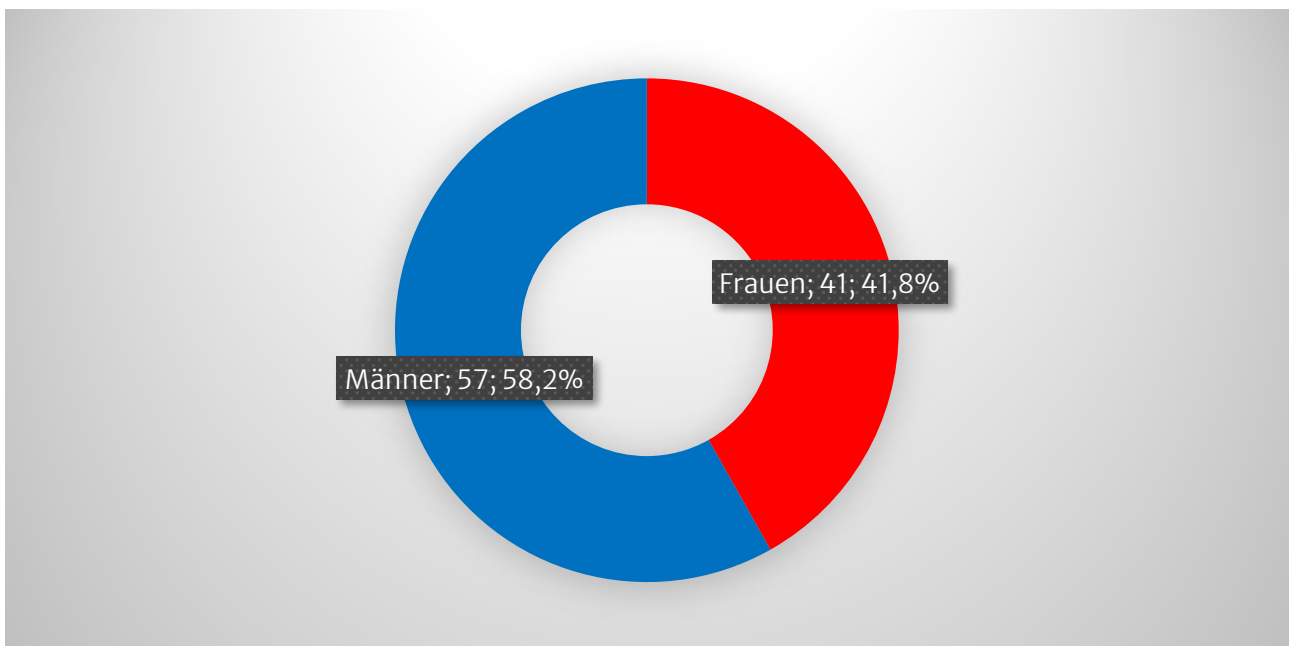


Abbildung 40: Teilzeit-/ Vollzeitstellen Kirchenmusik

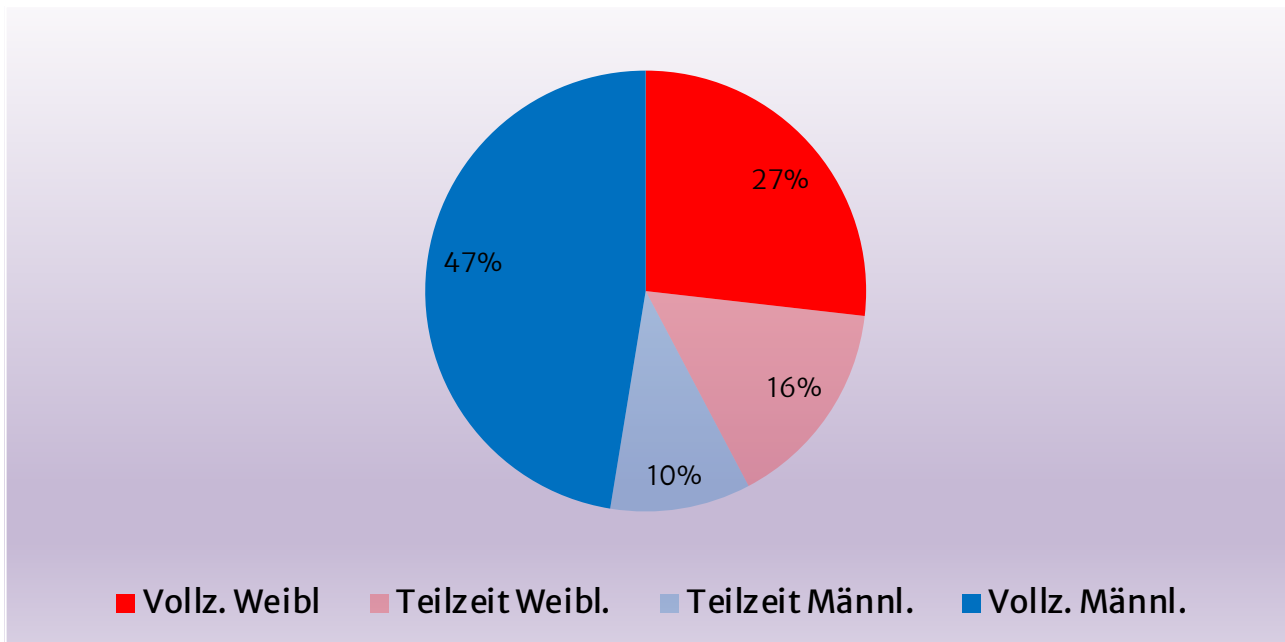
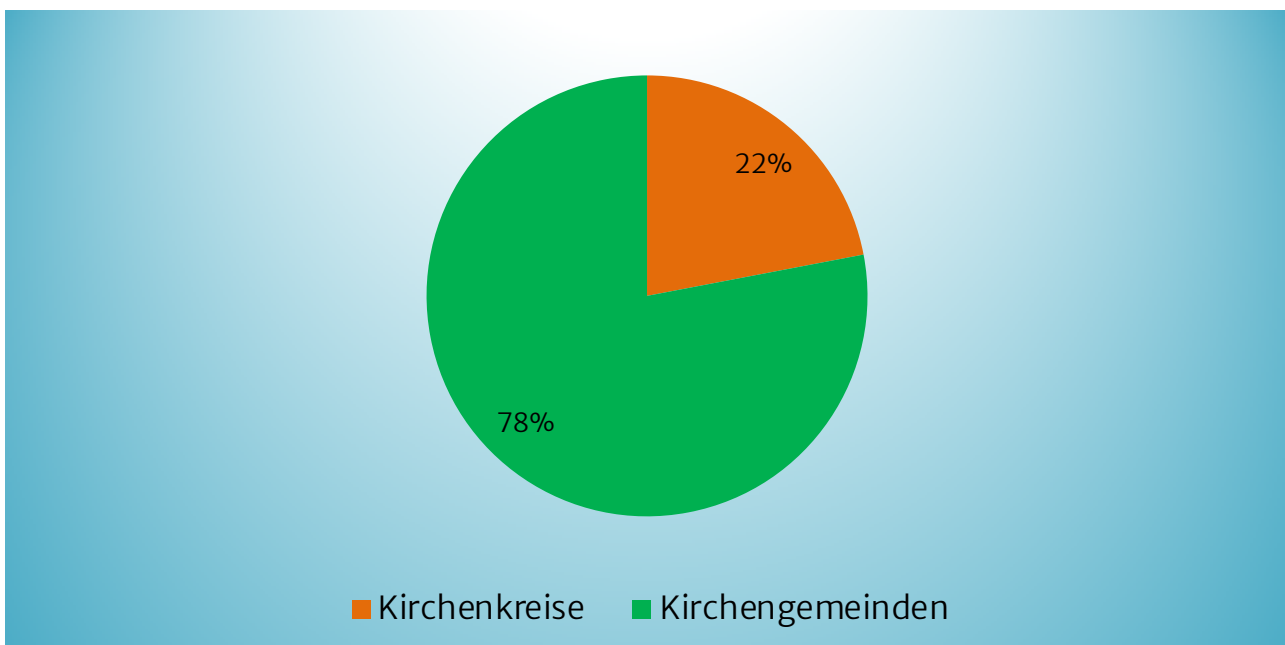


Abbildung 41: Finanzierung der A-/ und B-Kirchenmusikstellen



Dass durch Ruhestand freiwerdende Kirchenmusikstellen trotz zurückgehender Finanzkraft vieler Gemeinden wiederbesetzt werden und sogar vereinzelt neue Stellen eingerichtet werden können, ist durch die gemeinschaftliche Anstrengung von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen möglich, die vielerorts gemeinsame unkonventionelle Finanzierungsmodelle entwickeln.

So waren vor einigen Jahren fast ausschließlich Kirchengemeinden in der Finanzierungspflicht der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker; aktuell tragen die Synodalhaushalte rund 1/5 der Personalkosten. Das Arbeitsfeld der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in den A- und B-Stellen wird nicht zuletzt dadurch erweitert: die bekannten künstlerischen und pädagogischen Aufgaben vor Ort werden durch multiplikatorische und kommunikative Aufträge ergänzt. Dies ist auch aufgrund der im EKD-Vergleich relativ geringen Anzahl hauptamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ein guter und richtiger Weg.

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

Kirchenkreis	A-/B-Vollzeit-KP	Gemeindegli. pro A/B-Stelle
Halle	4,4	9905
Iserlohn	5,85	15227
Bielefeld	5,54	16234
Paderborn	4,5	17406
Tecklenburg	4	18040
Unna	3,86	18188
Vlotho	2,75	18701
Schwelm	2	19563
Minden	3,42	20895
Lübbecke	2,75	21229
Gelsenkirchen und Wattenscheid	3,75	21233
Gütersloh	4,5	21488
Hamm	3,57	21560
Dortmund	7,76	24492
Herford	3,7	28949
Herne	2	30730
Lüdenscheid-Plettenberg	2,5	31193
Hagen	2	32596
Bochum	2,5	33520
Soest-Arnsberg	3	34020
Steinfurt-Coesfeld-Borken	2,25	36423
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	1,5	37643
Hattingen-Witten	1,5	40671
Recklinghausen	2,4	40832
Münster	2	51634
Siegen	2	56082
Wittgenstein	0,5	62292

Abbildung 43: A- und B-Kirchenmusikerinnen und -musiker Altersstruktur

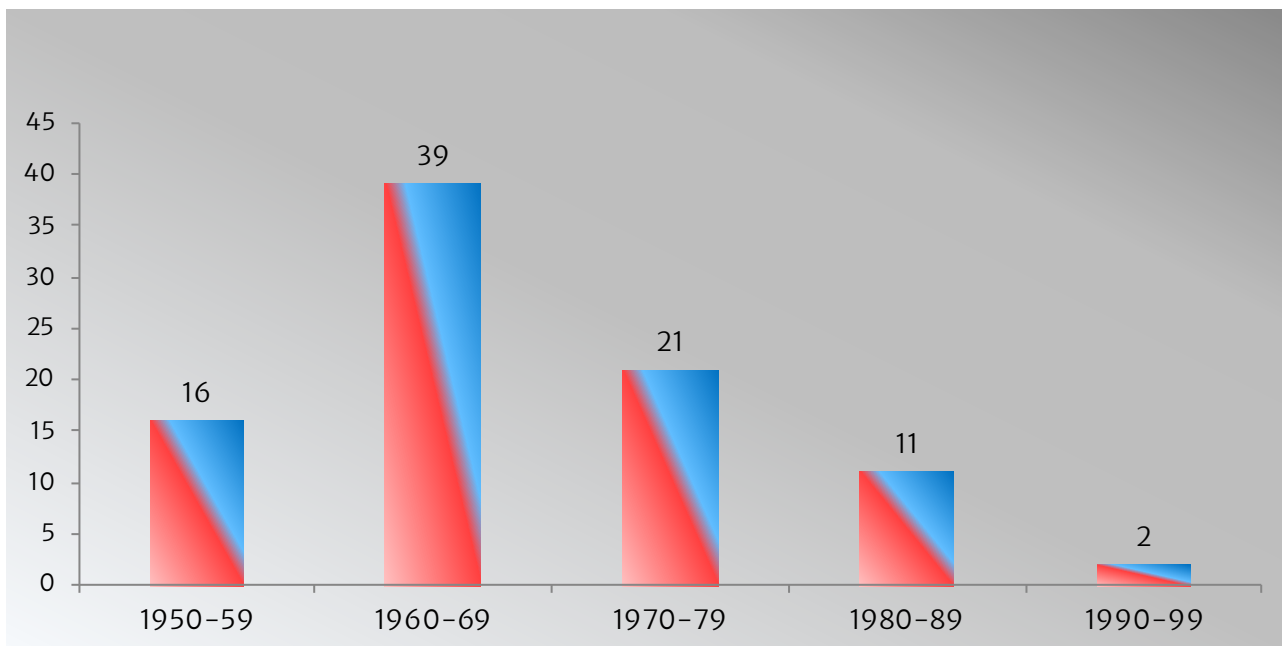


Abbildung 44: Eintritte in den Ruhestand/ A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musiker

Jahr	2021 bis 2025	2026 bis 2030	2031 bis 2035	2036 bis 2040	2041 bis 2045	2046 bis 2050	2051 bis 2055	2056 bis 2060	2061 bis 2065
Ruhestände	13	14	20	18	10	6	6	3	1

Wie in vielen anderen Bereichen bereitet uns der demographische Wandel auch auf dem Arbeitsfeld der Kirchenmusik Sorgen. Mit 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 relativ niedrigen Niveau verharrende Anzahl der Studierenden wird der Nachwuchsgewinnung eine entscheidende und wachsende Relevanz zuteil. Es bleibt daher von hoher Bedeutung, fachlich wie perspektivisch hochattraktive Stellen zu schaffen bzw. zu erhalten.

Die Hochschule für Kirchenmusik in Herford-Witten ist die größte kirchenmusikalische Ausbildungsstätte innerhalb der EKD. Insgesamt 69 Studierende absolvieren hier im Rahmen der Bachelor- oder Masterstudiengänge, sowie in Vorbereitung auf die künstlerische Reifeprüfung und das Konzertexamen ihr Studium oder werden als Jungstudierende in besonderer Weise auf das Studium vorbereitet.

Abbildung 45: BA-/MA-Kirchenmusikstudierende in der EKD

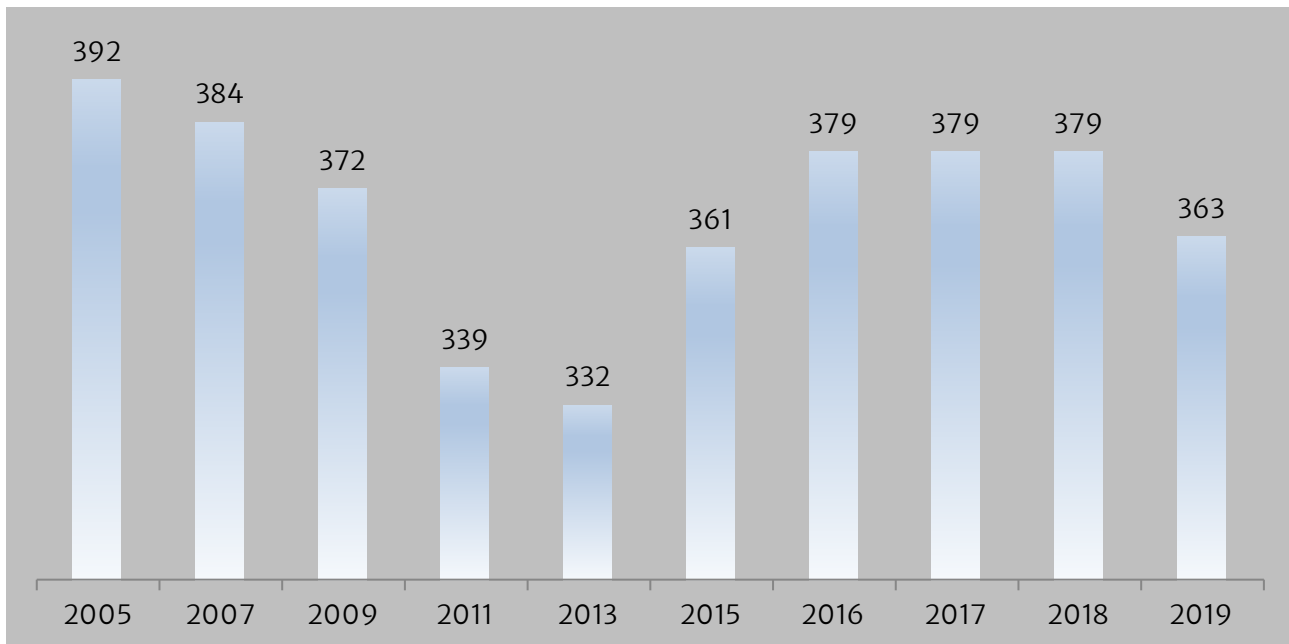
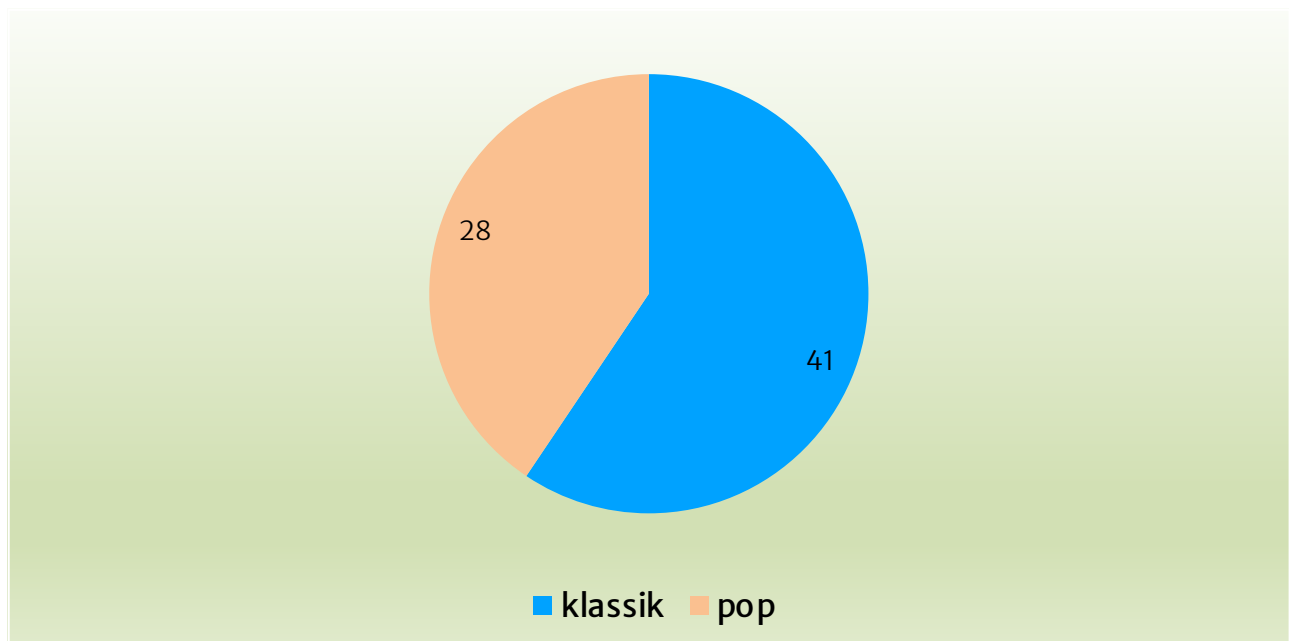


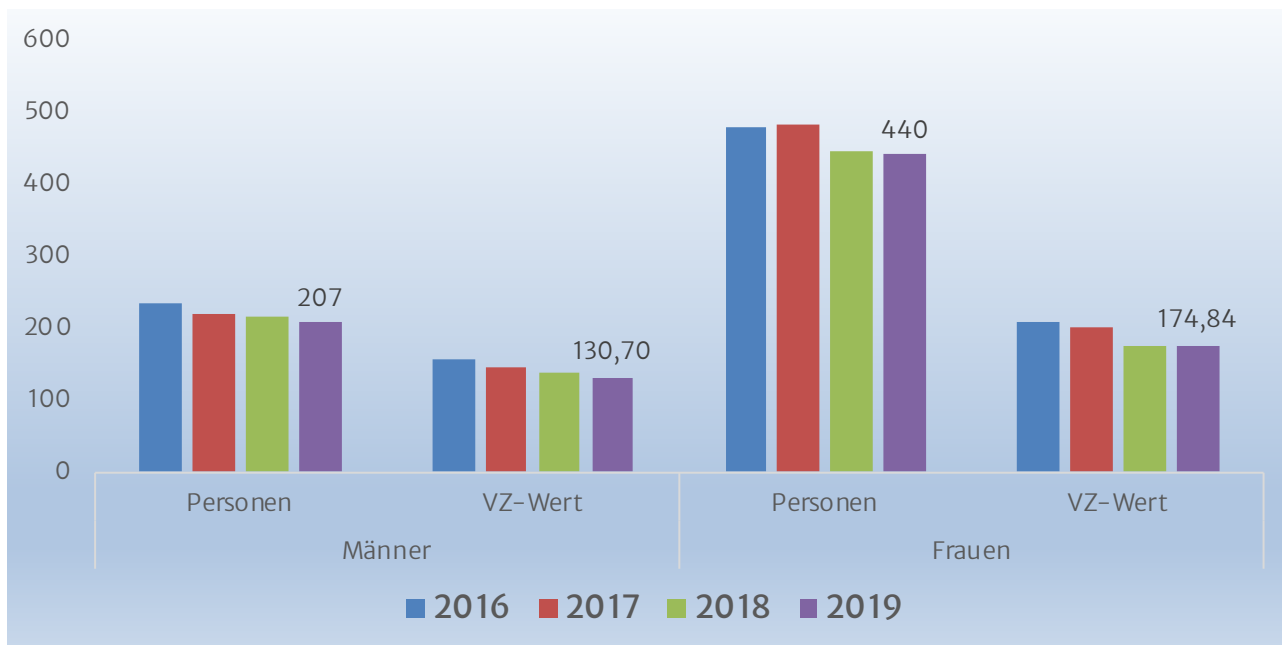
Abbildung 46: Kirchenmusikstudierende in der EKvW



Mit der Einrichtung des Studienganges „Kirchenmusik Popular (BA)“ an der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten im Jahr 2016 hat die Ev. Kirche von Westfalen die Vorreiterrolle in der ganzheitlichen Kirchenmusikausbildung in der EKD übernommen. Mittlerweile sind etwa 1/3 der Studierenden unserer Hochschule im Studiengang Popular eingeschrieben. In den beiden Bachelorstudiengängen ist bereits ein ausgewogenes Verhältnis erreicht. Mit Beginn des Studiengangs „Kirchenmusik Popular (MA)“ im Wintersemester 2020/2021 erwarten wir eine weitere Annäherung der Studierendenzahlen.

2.7 Küsterinnen und Küster/ Hausmeisterinnen und Hausmeister

Abbildung 47: Küsterinnen und Küster
Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung



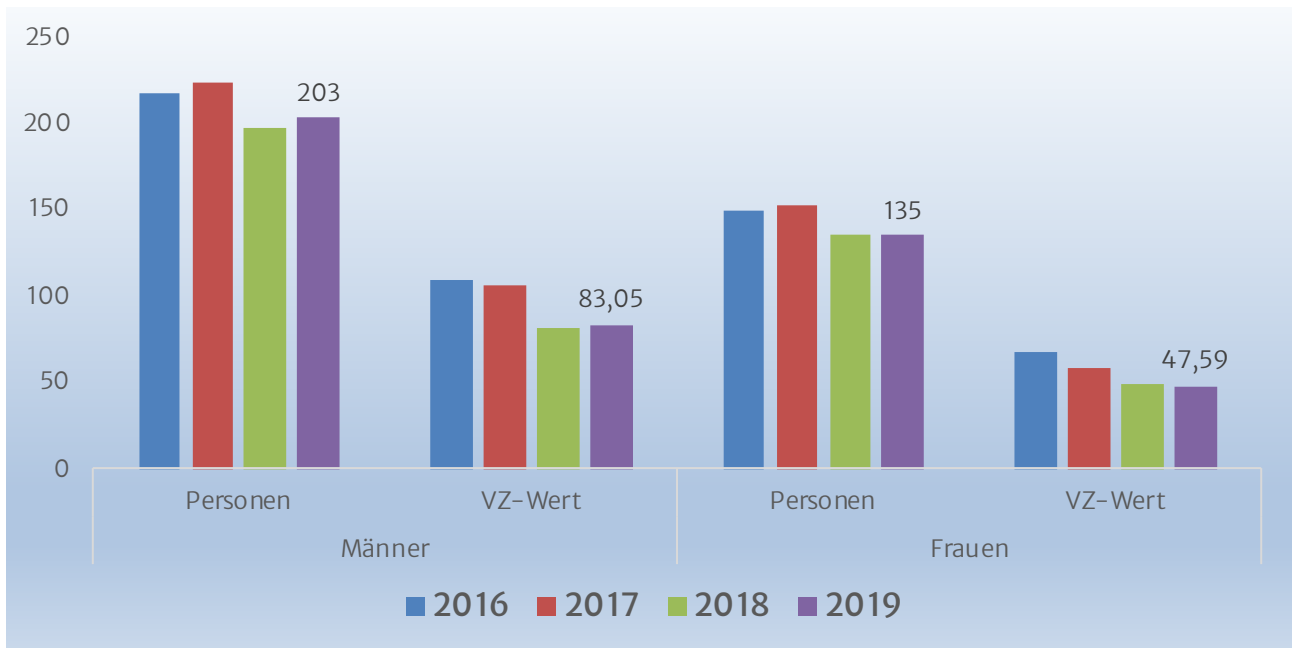
Der Dienst als Küsterin bzw. Küster unterstützt den Verkündigungsdienst, insbesondere da hier für die äußeren Voraussetzungen für Gottesdienst, Amtshandlungen und gemeindlichen Veranstaltungen gesorgt wird. Als ein geistliches Amt hat der Küsterdienst seine Wurzeln im biblischen Diakonienamt.

Bei der Gesamtzahl angestellter Küsterinnen und Küster sowie Hausmeisterinnen und Hausmeister ist ein stetiger Rückgang zu verzeichnen. Eben so nimmt die Teilzeitbeschäftigung in diesem Tätigkeitsbereich zu und ein relativ hoher Grad an Fluktuation in der Stellenbesetzung ist erkennbar. Bei zurückgehenden Kirchensteuermitteln sehen hier einige Kirchengemeinden eine potenzielle Einsparmöglichkeit und versuchen die Aufgaben in den Ehrenamtsbereich zu verlagern. Dennoch oder gerade deswegen sollte dieser tradierte kirchliche Berufsstand in besonderer Weise beachtet und gefördert werden.

Bei den Küsterinnen und Küstern sowie Hausmeisterinnen und Hausmeistern ist eine sehr hohe Identifikation mit ihrer Tätigkeit und der Gemeinde vorhanden. Durch diesen Einsatz werden die Mitarbeitenden von vielen 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 eine häufige Präsenz bei gemeindlichen Veranstaltungen gegeben ist.

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

Abbildung 48: Hausmeisterinnen und Hausmeister
 Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung



2.8 Mitarbeitende in der Verwaltung

In diesem Jahr wurde zum ersten Mal versucht, einen Verlauf der Beschäftigtenzahlen in der Verwaltung darzustellen. Allerdings zeigen die Zahlen einige ungewöhnliche Sprünge. Hier ist davon auszugehen, dass dies unterschiedlichen Abfrageparametern in den jeweiligen Jahren geschuldet ist. Eine aussagefähige Darstellung, die mögliche Entwicklungen wiedergibt, wird darum erst in den nächsten Berichtsjahren zu erwarten sein. Insgesamt scheint aber ein Trend ablesbar zu sein, dass die Beschäftigtenzahlen in den Kirchenkreisverwaltungen (oder gemeinsamen Verwaltungsämtern) eher stabil bis leicht ansteigend sind, die der Verwaltungsmitarbeitenden in den Kirchengemeinden leicht sinken.

Abbildung 49: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht

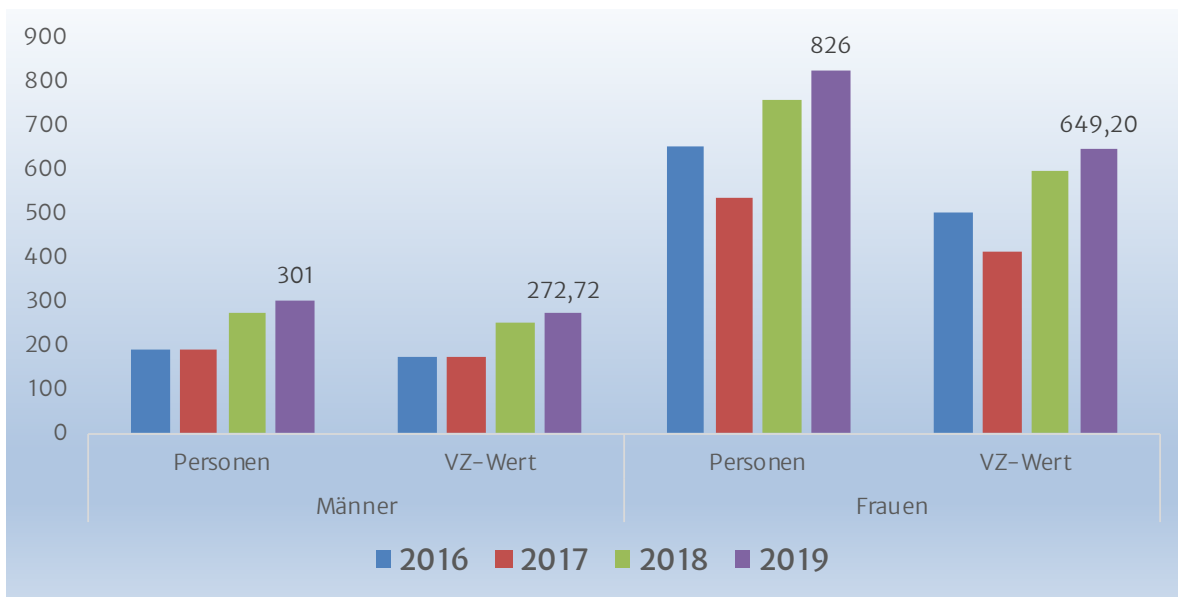
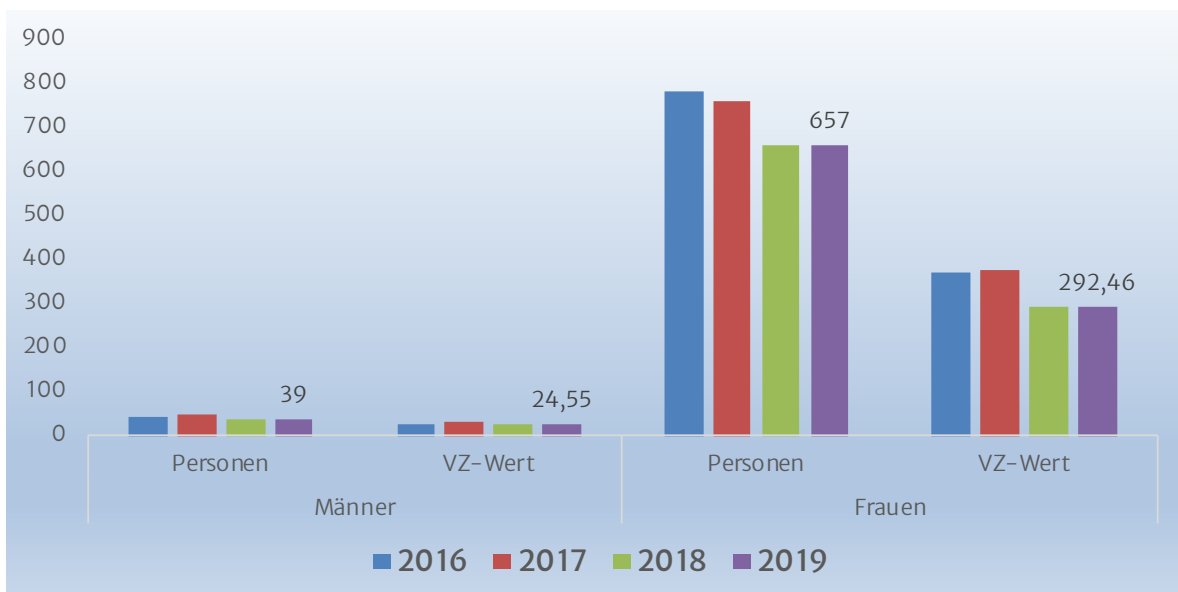
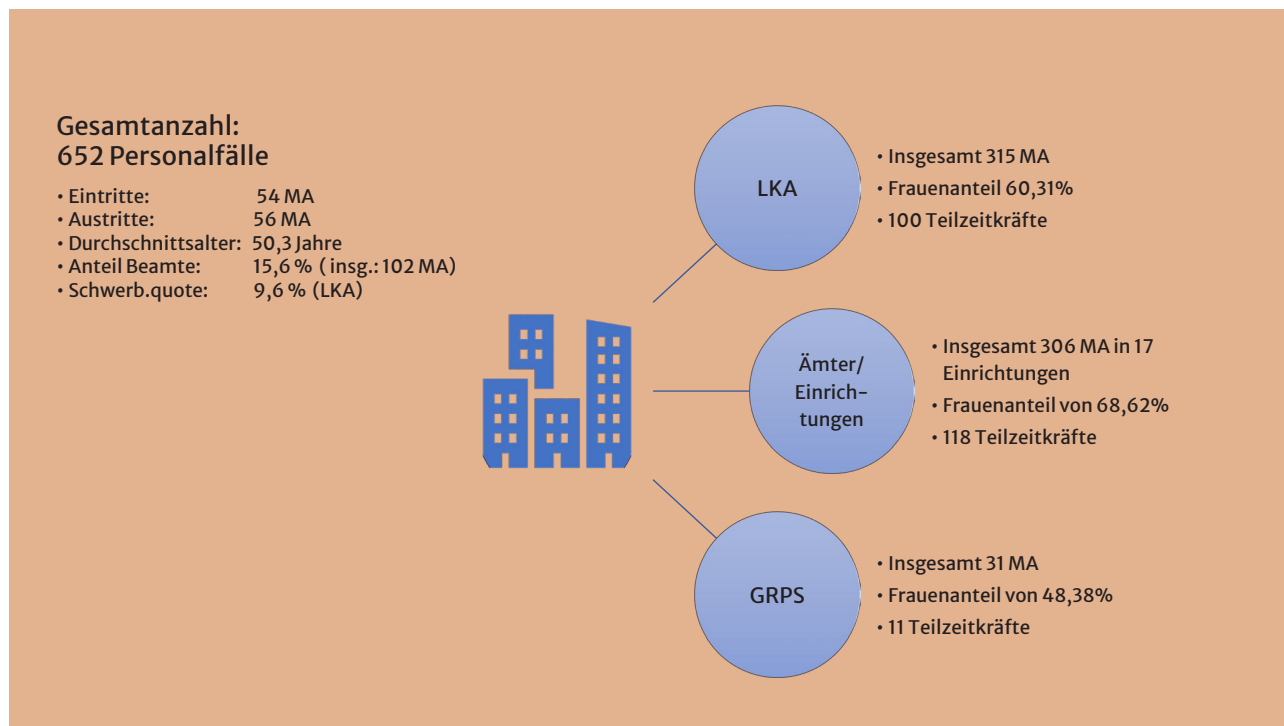


Abbildung 50: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht



2.9 Mitarbeitende im Landeskirchenamt und in den Ämtern und Einrichtungen

Abbildung 51: Überblick Personalfälle



Im Bereich des Landeskirchenamtes, der Ämter und Einrichtungen und der Gemeinsamen Rechnungsprüfungsstelle arbeiteten zum 31.12.2019 insgesamt 652 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dabei verteilen sich die Beschäftigten mit 315 Mitarbeitenden auf das Landeskirchenamt, in den Ämtern und Einrichtungen sind 306 Mitarbeitende tätig und 31 für die GRPS. Der Anteil der Kirchenbeamten liegt dabei bei 15,64% in allen Bereichen, wobei im Landeskirchenamt die meisten Kirchenbeamteninnen und -beamten tätig sind.

Im vergangenen Jahr sind 54 Mitarbeitende ausgeschieden und 56 haben ihren Dienst bei der Landeskirche begonnen. Hierbei handelte es sich in den meisten Fällen um Renteneintritte und Wiederbesetzungen von dadurch frei gewordenen Stellen.

Das Durchschnittsalter liegt in den drei Bereichen bei 50,31 Jahren und fällt damit im Vergleich sehr hoch aus. Hier zeigt sich auch in unserem Haus der demographische Wandel. Im letzten Mikrozensus 2017 wurde ein Durchschnittsalter von 44 Jahren bei allen Erwerbstätigen in Deutschland ermittelt. Im vergleichbaren Bereich der Verwaltung lag der Altersdurchschnitt mit 45,8 Jahren deutlich unter unseren Werten.

Hier gilt es in den nächsten Jahren den größten Focus der Personalarbeit darauf zu setzen. Wissenstransfer von ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen, Ausbildung und Angebot von Schulpraktikumsstellen zur Nachwuchsgewinnung, strategische Stellenbesetzung und Förderung der Fort- und Weiterbildung sind hier als Maßnahmen exemplarisch zu nennen.

Was in allen drei Bereichen auffällt, ist der durchweg hohe Anteil von Frauen in den Reihen der Beschäftigten. Der bundesweite Durchschnitt lag hier 2019 in der Summe aller Erwerbstätiger bei 55%. Mit 60,31% im LKA mit und mit 68,62% in den Ämtern und Einrichtungen liegt der Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt. Im Bereich der GRPS ist der Anteil von Männern und Frauen fast pari. Hier arbeiten 16 Männer und 15 Frauen, was einen rech-

nerischen Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 48,38% bedeutet.

Der Anteil der Teilzeitkräfte liegt in allen drei Bereichen bei rund einem Drittel der Gesamtbeschäftigten. Dabei tritt die Teilzeit in den unterschiedlichsten Formen und Ausprägungen auf. Frauen sind in der Teilzeitarbeit hier überproportional vertreten.

Als Ausblick für die Zukunft lässt sich sicherlich sagen, dass die Corona-Krise auch hier Probleme mit der Vereinbarung von Familie und Beruf sichtbar gemacht hat, aber auch neue Optionen aufzeigt. Themen wie Home-Office, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Digitalisierung müssen kurz- und mittelfristig in den Blick genommen werden. Auch der Aufbau eines Personalcontrollings zur Steuerung der Personalarbeit gehört dazu, sowie die z.B. Entwicklung von Konzepten für ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

So kann sichergestellt werden, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und privaten Leben für alle Beschäftigten gegeben ist und das Landeskirchenamt mit den dazugehörigen Einrichtungen am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber bestehen kann und somit zur Verkündung des Wort Gottes aktiv seinen Beitrag leistet.

3. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant

Der Prädikantendienst ist in Art. 34 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen als Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung definiert. Durch ihn wird das Priestertum aller Getauften in unserer Kirche auf eine besondere Weise sichtbar. Der Dienst wird ehrenamtlich wahrgenommen, lässt sich aber nicht einfach unter „ehrenamtliche Mitarbeit“ subsumieren, sondern ist ein Dienst sui generis. Dieses Amt bedarf der besonderen Beauftragung durch das Landeskirchenamt. Dies erfolgt auf der Grundlage eines eigenständigen kirchlichen Verfahrens, das durch das Prädikantengesetz geregelt ist.

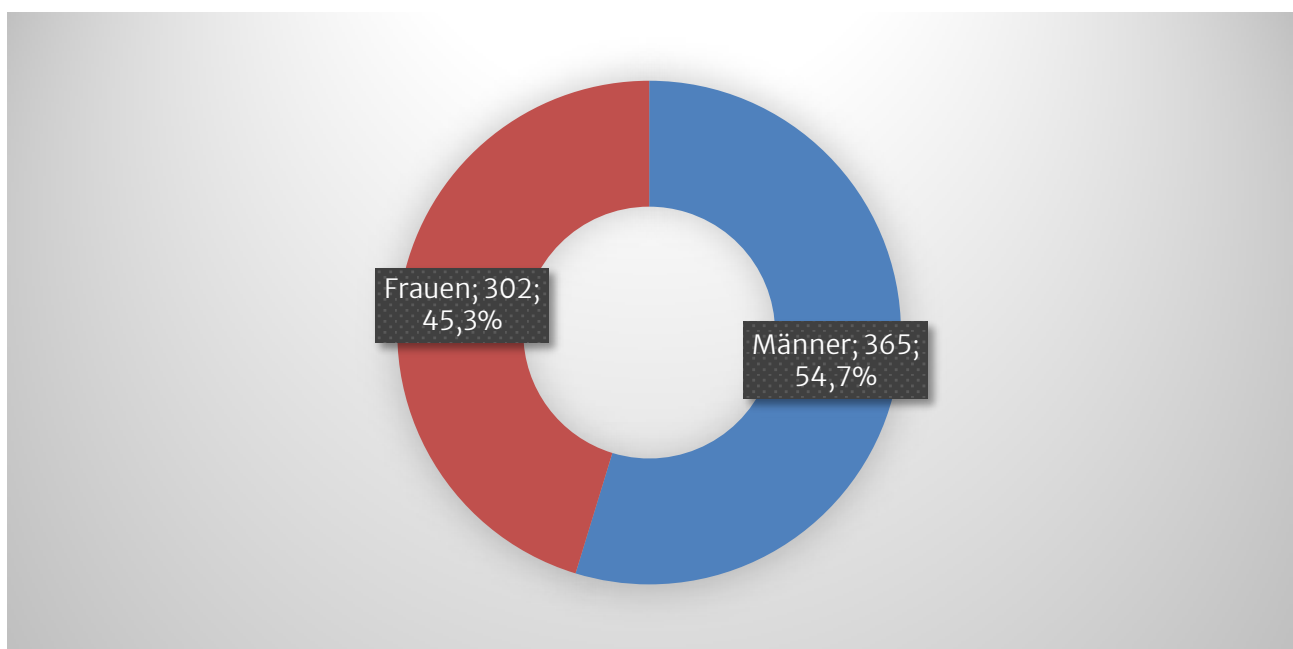
Die Prädikantenausbildung erfolgt durch den Fachbereich Gottesdienst und Kirchenmusik im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Die Leitung obliegt hierbei der landeskirchlichen Pfarrerin für die Prädikantenarbeit. Seit 2017 wurde diese Aufgabe von Frau Pfarrerin Gudrun Mawick wahrgenommen. Seit dem 01.01.2020 ist ihr Frau Pfarrerin Elke Rudloff im Amt gefolgt.

Schon 2018 war ein Konzept zur Verbesserung der Prädikantenausbildung entworfen worden, das 2019/20 noch einmal überarbeitet wurde. Eine moderate Ausweitung der Ausbildung (gerade im Bereich der Bibelkunde) bei einer deutlichen qualitativen Verbesserung ist hieraus hervorgegangen.

Zukünftig wird über die Teilnahme an der Ausbildung durch eine Kommission im Rahmen eines Zulassungskolloquiums entschieden. Das erste Zulassungskolloquium hat am 5. und 6. September 2020 stattgefunden.

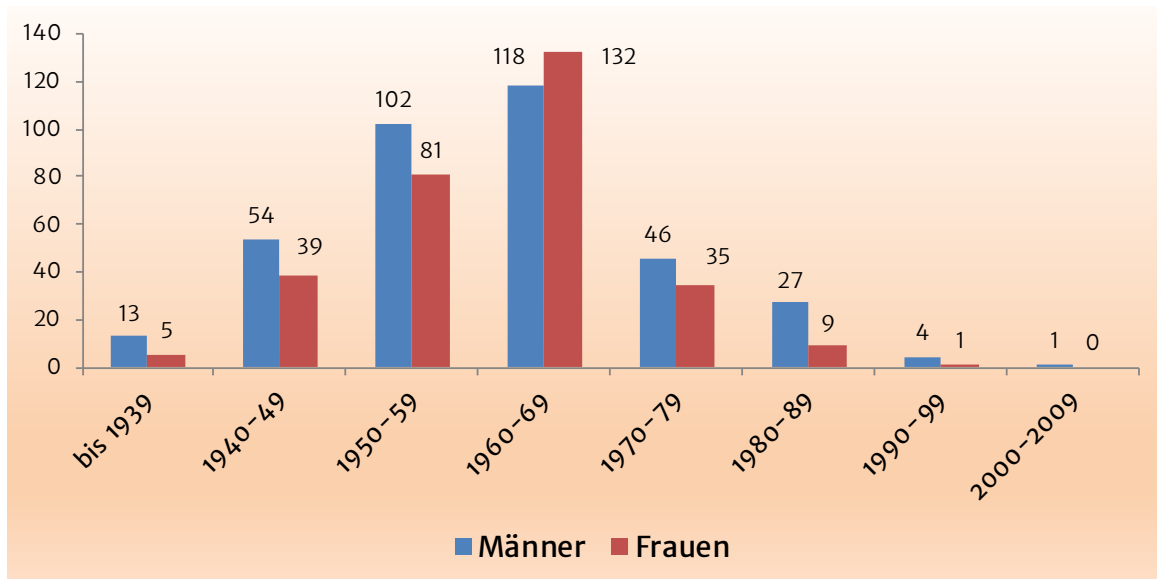
Abbildung 52: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



In enger Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen wurde die Liste der beauftragten Prädikantinnen und Prädikanten aktualisiert. Hierbei wurde deutlich, dass viele Veränderungen in der Liste bisher keine Berücksichtigung gefunden haben. Daraus resultieren Veränderungen in der Anzahl der aktiv tätigen Prädikantinnen und Prädikanten. Insofern sind die in diesen Bericht dokumentierten Zahlen nur bedingt mit denen der Vorjahre zu vergleichen.

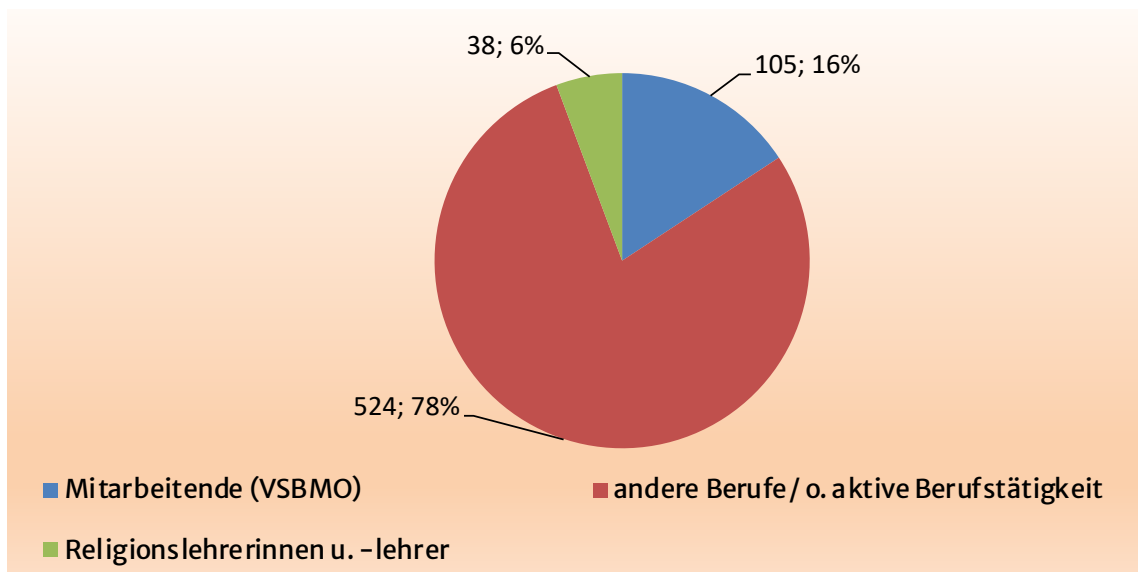
Der Dienst wird mit Mehrheitlich von Männern mit 55 % gegenüber 45 % Frauen wahrgenommen.

Abbildung 53: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter



Ein Blick auf den Altersdurchschnitt lässt erkennen, dass der Prädikantendienst insbesondere von Menschen aus den Geburtsjahrgängen von 1950 bis 1969 übernommen wird.

Abbildung 54: Prädikantinnen- und Prädikantendienst nach Berufsgruppen



Der ehrenamtliche Dienst an Wort und Sakrament wird von drei Personenkreisen getragen: 105 Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind auf dem Gebiet der Evangelischen Kirche von Westfalen im Prädikantendienst tätig. Sie stellen damit 16 % der Beauftragten.

Von der Berufsgruppe der evangelischen Religionslehrerinnen und Religionslehrer sind 38 über ihre Vokation zum Religionsunterricht hinaus zum ehrenamtlichen Dienst an Wort und Sakrament berufen (d.h. 6 %).

Die mit Abstand größte Gruppe im Rahmen des Prädikantendienstes (524 Personen = 78 %) bilden Menschen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Kirche stehen oder eine Vokation haben. Sie sind in vielfältigen Berufszweigen tätig bzw. tätig gewesen.