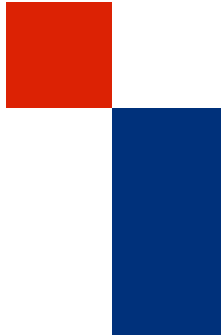


4.5.



Evangelische Kirche von Westfalen

Landessynode 2022

4. (ordentliche) Tagung der
19. Westfälischen Landessynode

12.06. – 15.06.2022

Personalbericht 2022

Überweisungsvorschlag:

Tagungsausschuss „Personalbericht“

Evangelische Kirche
von Westfalen



Personalbericht

für die
Evangelische Kirche von Westfalen

2022

Vorwort

Seit 2010 wird der Landessynode der EKvW ein Personalbericht vorgelegt, zunächst für den Pfarrdienst, nunmehr für alle kirchlichen Berufsgruppen.

Der Personalbericht erweist sich als wichtiges Instrument, um einen Überblick über die aktuelle Situation und die Entwicklungen des beruflichen Personals zu gewinnen. Daraus können Ziele und Maßnahmen für die kurz- und längerfristige Personalplanung und -entwicklung im Zusammenhang der Kirchenentwicklung insgesamt gewonnen werden.

Für den Pfarrdienst werden aus der Software „Personal Office“ heraus Statistiken und Prognosen erstellt. Für die anderen kirchlichen Berufsgruppen sind Zahlen und Daten für diesen Bericht aus mehreren Quellen zusammengetragen worden.

Am Personalbericht 2022 lässt sich verdichtet ablesen, was die Berichte der vergangenen Jahre schon angezeigt hatten:

Ein tiefgreifender Generationenwechsel steht unmittelbar bevor: In den Jahren 2027 – 2031 gehen aufgrund der Regelaltersgrenze über 500 Pfarrpersonen aus der „Baby-Boomer“-Generation in den Ruhestand.

Damit nimmt die EKvW Abschied von einer historisch bisher einmaligen Ära des personellen und finanziellen Reichtums trotz sinkender Mitgliederzahlen. Das System einer flächendeckenden pastoralen „Vollversorgung“ und das Versprechen, „Nähe zu den Menschen“ über eine sehr hohe Anzahl von Pfarrpersonen herzustellen, lassen sich nicht wie bisher weiterführen. Es sei daran erinnert, dass in der EKvW zeitweise etwa 600 Personen über die Anzahl an Pfarrstellen hinaus im Pfarrdienst tätig waren.

Der Zusammenhang von Personal- und Kirchenentwicklung tritt deutlich hervor: Es gilt, den Blick auf den zentralen Auftrag der Kirche zu konzentrieren, Menschen die Begegnung mit dem Evangelium zu ermöglichen. Wo und wie immer das geschieht, ist Gemeinde, ist „Kirche“ in unterschiedlicher Gestalt, an vielfältigen Orten, in vielfältigen Formaten lebendig und wirksam. Menschen aus anderen Berufsgruppen und Menschen im Ehrenamt müssen deshalb noch verbindlicher und systematisch gemeinsam mit den Pfarrpersonen zusammenwirken. Gemeinschaftlich kann der pastorale Dienst auch in größeren Regionen verantwortet werden.

Die Landessynode hat auf ihrer Tagung im Juni 2021 dazu zwei größere Entscheidungen getroffen:

Sie hat Zeitkorridore für die Pfarrstellenplanung in den Kirchenkreisen beschlossen. Durch den bis Ende 2025 eröffneten Zeitraum (und weitere Zeiträume bis 2030 und 2035) soll der bevorstehende starke Rückgang bei den Pfarrpersonen schon jetzt planvoll gestaltet werden. So können Abbrüche vermieden und Menschen mitgenommen werden. Die Stellenplanung kann in „Personalplanungsräumen“ stattfinden. Das sind meist schon verbindlich eingerichtete Regionen oder Nachbarschaften in den Kirchenkreisen, in denen gemeinsam Schwerpunkte und Aufgaben und das entsprechende Personal geplant werden.

Die Landessynode hat ebenfalls die Konzeption „Interprofessionelle Pastoralteams“ (IPT) beschlossen und zur Umsetzung in den Kirchenkreisen auf den Weg gebracht. Zwei größere Ziele verfolgt die Konzeption der IPTs: Zum einen bietet sie den konzeptionellen Rahmen für eine gemeinsam verantwortete, gaben- und kompetenzorientierte Wahrnehmung des pastoralen Dienstes in geklärten Rollen. Zum anderen dient sie als Planungsinstrument für den Aufbau eines ergänzenden Personalbestands zum Pfarrdienst.

Ebenfalls in der Verbindung von Personal- und Kirchenentwicklung zu sehen ist die Nachwuchsgewinnung für alle kirchliche Berufe der EKvW. Zu ihr gehört es auch, individuelle Quereinstiege aus anderen Berufen, Kirchen oder Ländern zu ermöglichen. Sie kann als eine gemeinsame, langfristige und strategische Aufgabe wirksam werden, wenn verantwortliche Menschen in den Körperschaften und bei den Anstellungsträgern in der EKvW zusammen-

wirken. Nachwuchsgewinnung ist ihrem Auftrag nach zukunftsorientiert und steht in diesem Bericht deshalb ganz vorne. Der Personalbericht ist in Zusammenarbeit der Zuständigen im Landeskirchenamt unter Mitwirkung der Kirchenkreise erstellt worden. Viele haben Beiträge geleistet.

Die Zusammenstellung des Berichts hat Michael Westerhoff, Referent für Personalentwicklung im Landeskirchenamt (Leitungsfeld 7 - Personal), verantwortet.

Ich danke herzlich für die gute Zusammenarbeit!

Oberkirchenrätin Katrin Göckenjan-Wessel

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 2 |
| Überblick | 7 |
| Abbildung 1: Entgeltlich Beschäftigte der Kirchengemeinden und –kreise | 7 |
| Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der entgeltlich Beschäftigten | 9 |
| 1. Pastoraler Dienst im Pfarramt und in anderen Berufen | 14 |
| 1.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt | 14 |
| Abbildung 3: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht | 14 |
| Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Theologiestudierenden | 15 |
| Abbildung 5: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes | 15 |
| 1.2 Aktuelle Zahlen und Entwicklungen für den Pfarrdienst | 16 |
| Abbildung 6: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen) | 16 |
| Abbildung 7: Pfarrdienstentwicklung 2012–2022 (Personen) | 16 |
| Abbildung 9: Entwicklung Aufträge im Probendienst und nach § 25 PfdG.EKD | 17 |
| Abbildung 10: Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen) | 18 |
| Abbildung 11: Verteilung auf Aufgabenbereiche (prozentualer Anteil nach Beschäftigungsverhältnissen) | 19 |
| 1.3 Prognosen und Szenarien bis 2040 | 20 |
| Abbildung 12: Pfarrdienstentwicklung bis 2040 | 20 |
| 1.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen | 22 |
| Abbildung 13: Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW | 22 |
| 1.5 Spezialseelsorge – Einzelauswertung | 24 |
| Abbildung 14: Spezialseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit–Kapazitäten) | 24 |
| Abbildung 15: Spezialseelsorge insgesamt (Vollzeit–Kapazitäten) | 24 |
| Abbildung 16: Entwicklung Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit–Kapazitäten) | 25 |
| Abbildung 17: Entwicklung des Prozentanteils der Pfarrstellen in der Sonderseelsorge (Vollzeit–Kapazitäten) | 25 |
| 1.6 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer | 26 |
| Abbildung 18: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen) | 27 |
| Abbildung 19: Schuldienst nach Schulform (Vollzeit–Kapazitäten) | 27 |
| Abbildung 20: Entwicklung Vollzeit–Kapazitäten im Schuldienst insgesamt | 28 |
| 1.7 Pastoraler Dienst durch andere Berufe | 29 |
| Abbildung 21: Entwicklung Gemeindepfarrstellen – geplante Entwicklung zusätzliche IPT–Stellen | 29 |
| Abbildung 22: Entwicklung Gemeindegliederzahlen/ Pfarrstellen – IPT–Stellen | 30 |

| | |
|--|----|
| 2. Andere kirchliche Berufe | 32 |
| 2.1 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit | 32 |
| Abbildung 23: Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit | 32 |
| 2.2 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO | 33 |
| Abbildung 24: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Personen) | 33 |
| Abbildung 25: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten) | 33 |
| Abbildung 26: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Übersicht | 34 |
| Abbildung 27: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Alter | 34 |
| Abbildung 28: Arbeitsfelder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO (in Personen) | 35 |
| Abbildung 29: Anstellungsebene der Mitarbeitenden nach VSMBO | 36 |
| 2.3 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztage | 40 |
| Abbildung 30: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten | 40 |
| Abbildung 31: Mitarbeitende im Offenen Ganztage – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten | 41 |
| 2.4 Mitarbeitende in kirchlichen Schulen (Landeskirche und Kirchenkreise) | 42 |
| Abbildung 32: Übersicht über kirchliche Schulen in der EKvW | 42 |
| Abbildung 33: Mitarbeitende in kirchlichen Schulen insgesamt | 43 |
| 2.5 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker | 44 |
| Abbildung 34: Angestellte Kirchenmusikerinnen und –musiker in der EKvW insgesamt | 44 |
| Abbildungen 35–37: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht (Personen und Vollzeit-Kapazitäten (Vergleich Teil- und Vollzeit) | 45 |
| Abbildung 38: Eintritte in den Ruhestand/ A-/B-Kirchenmusikerinnen und –musiker | 46 |
| Abbildung 39: Kirchenmusikstudierende in der EKD | 46 |
| Abbildung 40: Kirchenmusikstudierende in der EKvW | 47 |
| Abbildung 41: Prozentualer Anteil der Studierenden der Kirchenmusik auf Studienorte | 48 |
| Abbildung 42: Kirchenmusikstudierende nach Hochschulart | 49 |
| 2.6 Küsterinnen und Küster/ Hausmeisterinnen und Hausmeister | 50 |
| Abbildung 43: Küsterinnen und Küster Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung | 50 |
| Abbildung 44: Hausmeisterinnen und Hausmeister Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung | 51 |
| 2.7 Mitarbeitende in der Verwaltung | 52 |
| Abbildung 45: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht | 52 |
| Abbildung 46: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht | 52 |

| | |
|---|----|
| 3. Mitarbeitende im Landeskirchenamt und in den Ämtern und Einrichtungen | 53 |
| Abbildung 47: Landeskirchliche Mitarbeitende: Personen nach Geschlecht | 53 |
| 4. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant | 55 |
| Abbildung 48: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt | 55 |
| Abbildung 49: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter | 56 |
| Abbildung 50: Prädikantinnen- und Prädikantendienst nach Berufsgruppen | 56 |
| Mitwirkende | 57 |

(die Daten der Abbildungen haben – sofern nicht anders ausgewiesen – den 31.12.2021 bzw. den 1.1.2022 zum Stichtag)

Überblick

In der Evangelischen Kirche von Westfalen arbeiten ca. 23.400 Beschäftigte. Davon ca. 1.600 im Pfarrdienst, ca. 650 im Landeskirchenamt und in den Ämtern und Einrichtungen, ca. 850 an Schulen in kirchlicher Trägerschaft und mit dem weitaus größten Anteil von fast 21.000 (= 90 %) in den Kirchenkreisen und -gemeinden. Personalverantwortung wird in der EKvW demnach weitestgehend auf der Ebene der Kirchenkreise und Kirchengemeinden wahrgenommen. Die folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die Verteilung der Beschäftigten insgesamt. Im folgenden werden darauffolgend einzelne Berufsgruppen separat dargestellt.

Abbildung 1: Entgeltlich Beschäftigte der Kirchengemeinden und -kreise

| Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband | Gesamt | | davon Vollzeit | | davon Teilzeit | | | | Vollzeitäquivalente | |
|---------------------------------------|-------------|------|----------------|-----|----------------|---|-------------|-----|---------------------|--------|
| | dar. Frauen | | dar. Frauen | | dar. Frauen | dar. geringf. Beschäftigte ¹ | dar. Frauen | | dar. Frauen | |
| Bielefeld | 884 | 747 | 368 | 286 | 516 | 461 | 64 | 36 | 669,1 | 570,2 |
| Bochum ² | 1158 | 970 | 459 | 348 | 699 | 622 | 121 | 84 | 810,3 | 673,2 |
| Dortmund | 2030 | 1662 | 799 | 595 | 1231 | 1067 | 129 | 79 | 1488,1 | 1218,6 |
| Gelsenkirchen und Wattenscheid | 618 | 481 | 242 | 162 | 376 | 319 | 56 | 34 | 414,3 | 314,4 |
| Gladbeck-Bottrop-Dorsten | 896 | 760 | 312 | 237 | 584 | 523 | 103 | 82 | 617,9 | 517,2 |
| Gütersloh | 833 | 689 | 300 | 226 | 533 | 463 | 91 | 52 | 595,1 | 498,2 |
| Hagen | 693 | 560 | 210 | 154 | 483 | 406 | 105 | 64 | 463,8 | 378,2 |
| Halle | 551 | 461 | 194 | 146 | 357 | 315 | 67 | 39 | 386,8 | 326,7 |
| Hamm ² | 982 | 844 | 413 | 339 | 569 | 505 | 124 | 86 | 694,3 | 605,2 |
| Hattingen-Witten | 786 | 631 | 324 | 241 | 462 | 390 | 84 | 49 | 575,6 | 458,4 |
| Herford ² | 1458 | 1236 | 659 | 539 | 799 | 697 | 119 | 65 | 1094,7 | 945,1 |
| Herne | 621 | 493 | 306 | 236 | 315 | 257 | 67 | 34 | 481,8 | 390,6 |
| Iserlohn | 734 | 617 | 238 | 184 | 496 | 433 | 138 | 103 | 476,7 | 403,9 |
| Lübbecke ² | 597 | 511 | 181 | 137 | 416 | 374 | 67 | 42 | 405,0 | 352,4 |
| Lüdenscheid-Plettenberg | 742 | 571 | 266 | 177 | 476 | 394 | 150 | 90 | 486,2 | 376,7 |
| Minden ² | 730 | 605 | 203 | 146 | 527 | 459 | 121 | 73 | 485,8 | 410,2 |
| Münster | 682 | 529 | 300 | 212 | 382 | 317 | 86 | 47 | 476,6 | 370,0 |
| Paderborn | 462 | 378 | 154 | 108 | 308 | 270 | 57 | 31 | 315,5 | 258,8 |
| Recklinghausen | 800 | 644 | 378 | 285 | 422 | 359 | 95 | 58 | 595,0 | 483,2 |
| Schwelm | 343 | 275 | 136 | 88 | 207 | 187 | 35 | 24 | 254,5 | 199,2 |
| Siegen | 1093 | 913 | 396 | 283 | 697 | 630 | 138 | 94 | 733,5 | 604,4 |
| Soest-Arnsberg | 827 | 664 | 354 | 274 | 473 | 390 | 120 | 67 | 584,0 | 480,3 |
| Steinfurt-Coesfeld-Borken | 648 | 531 | 237 | 183 | 411 | 348 | 92 | 48 | 431,9 | 362,8 |
| Tecklenburg | 717 | 600 | 266 | 204 | 451 | 396 | 74 | 43 | 512,6 | 429,9 |
| Unna ² | 816 | 689 | 263 | 192 | 553 | 497 | 99 | 73 | 535,3 | 446,3 |

| Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband | Gesamt | | davon Vollzeit | | davon Teilzeit | | | | Vollzeitäquivalente | |
|---|---------------|---------------|----------------|--------------|----------------|--|--------------|--------------|---------------------|---------------|
| | dar. Frauen | | dar. Frauen | | dar. Frauen | dar. geringfg. Beschäftigte ¹ | dar. Frauen | | dar. Frauen | |
| Vlotho | 529 | 447 | 170 | 120 | 359 | 327 | 65 | 45 | 357,2 | 299,3 |
| Wittgenstein | 221 | 165 | 62 | 47 | 159 | 118 | 78 | 44 | 118,9 | 96,6 |
| KV Arnsberg, Iserlohn, Lüdenscheid-Plettenberg, Soest | 106 | 87 | 50 | 36 | 5/ | 5/ | / | / | 86,6 | 69,1 |
| KV Gütersloh, Halle und Paderborn | 87 | 64 | 50 | 28 | 37 | 36 | 0 | 0 | 75,4 | 52,9 |
| KV Herford, Lübbecke, Minden und Vlotho | / | / | / | / | 0 | 0 | 0 | 0 | / | / |
| KV Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borchen, Tecklenburg | 74 | 55 | 51 | 34 | 23 | 21 | 0 | 0 | 67,8 | 49,5 |
| Gesamt | 21 719 | 17 880 | 8 342 | 6 248 | 13 377 | 11 632 | 2 547 | 1 587 | 15 291 | 12 643 |

Stand: 31.12.2021

/ steht für 1–4 Personen.

Gezählt werden alle entgeltlich Beschäftigten innerhalb der verfassten Kirche, einschließlich von Einrichtungen in Trägerschaft der verfassten Kirche.

Beschäftigte von Kirchenkreis-übergreifenden Verbänden – z.B. zur Organisation gemeinsamer Kreiskirchenämter – können nicht eindeutig einem Kirchenkreis zugeordnet werden. In der Vergangenheit erfolgte hier eine willkürliche Zuordnung. Ab diesem Jahr werden Kirchenkreis-übergreifende Verbände separat ausgewiesen. Die Zuordnung basiert auf dem Arbeitgebernamen.

¹ Als „geringfügig Beschäftigte“ gelten Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt einen gesetzlich definierten Höchstbetrag nicht übersteigt (derzeit 450 € monatlich, so genannte Minijobs) oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung).

² Während die Beschäftigtenzahl aller anderen Kirchenkreise vollständig von der GAST stammt, basieren die Angaben für die Kirchenkreise Bochum, Hamm, Herford, Lübbecke, Minden und Unna auf einer Erhebung der Beschäftigtenzahl ohne PfarrerInnen bei den Kreiskirchenämtern, zu denen anschließend die Anzahl der PfarrerInnen von der GAST addiert wird.

Quellen: LKA, Gehaltsabrechnungsstelle (GAST) und Angaben der Kirchenkreise

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der entgeltlich Beschäftigten

| Kirchenkreis bzw. Kirchen- kreisverband | Gesamt | | davon Voll- zeit | | davon Teilzeit | | | | Vollzeitäquivalente | |
|---|--------|----------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|--|----------------|---------------------|----------------|
| | | dar. Frauen | | dar. Frauen | | dar. Frauen | dar. geringf. Beschäf- tigte ¹ | dar. Frauen | | dar. Frauen |
| 2011 | 20 940 | 16 449 | 6 907 | 5 008 | 14 033 | 11 441 | 3 846 | 2 364 | | |
| 2012 | 21 782 | 17 229 | 7 179 | 5 201 | 14 603 | 12 028 | 3 770 | 2 442 | | |
| 2013 | 22 226 | 17 524 | 7 314 | 5 376 | 14 912 | 12 148 | 3 937 | 2 494 | | |
| 2014 | 22 504 | 17 737 | 8 131 | 5 867 | 14 373 | 11 870 | 4 374 ² | 2 762 | 2 | |
| 2015 | 22 115 | 17 644 | 8 465 | 6 048 | 13 650 | 11 596 | 3 454 | 2 184 | | |
| 2016 ³ | 22 491 | 17 825 | 8 772 | 6 134 | 13 719 | 11 691 | 3 395 | 2 169 | 15 187,7 | 12 005,4 |
| 2017 | 22 631 | 18 022 | 8 852 | 6 219 | 13 779 | 11 803 | 3 300 | 2 117 | 15 490,1 | 12 281,9 |
| 2018 ⁴ | 22 534 | 18 016 | 8 909 | 6 272 | 13 625 | 11 744 | 2 961 | 1 928 | 15 685,5 | 12 458,8 |
| 2019 | 22 800 | 18 270 | 9 005 | 6 363 | 13 795 | 11 907 | 2 919 | 1 884 | 15 961,2 | 12 730,7 |
| 2020 | 23 559 | 18 964 | 9 426 | 6 741 | 14 133 | 12 223 | 2 813 | 1 795 | 16 728,0 | 13 426,1 |
| 2021 | 23.410 | 18.899 | 9.561 | 6.873 | 13.849 | 12.026 | 2.571 | 1.602 | 16.807,3 | 13.516,9 |

Stand: jeweils zum 31.12.

Gezählt werden alle entgeltlich Beschäftigten innerhalb der verfassten Kirche, einschließlich von Einrichtungen in Trägerschaft der verfassten Kirche.

¹ Als „geringfügig Beschäftigte“ gelten Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt einen gesetzlich definierten Höchstbetrag nicht übersteigt (derzeit 450 € monatlich, so genannte Minijobs) oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung).

² Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in 2014 ist unplausibel hoch, hier liegt vermutlich ein Erhebungsfehler vor.

³ Der Anstieg der Beschäftigten in 2016 ist auf eine Änderung des Erhebungsverfahrens zurückzuführen.

⁴ Ab 2018 ändert sich die Berechnungsweise. Bei der Summierung der GAST-Daten wird versucht, mehrfach beschäftigte Personen nicht doppelt zu zählen. Dies betrifft insbesondere Kirchenmusiker, die oftmals bei mehreren Kirchengemeinden beschäftigt sind. Der Rückgang der in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten ist auf diese Bereinigung zurückzuführen.

⁵ Vollzeitäquivalente werden erst seit 2016 erhoben.

Quellen: LKA, Gehaltsabrechnungsstelle (GAST) und Angaben der Kirchenkreise

Nachwuchswerbung für kirchliche Berufe

Pandemie als Rahmenbedingung

Wenn die vergangenen beiden Jahre für etwas gut waren, dann für die gründliche Planung und Organisation der Struktur, die der „Nachwuchswerbung für kirchliche Berufe“ in der EKvW dient. Stück für Stück konnten Bausteine und Inhalte vorgearbeitet und durchdacht werden, die für eine gute Nachwuchswerbung auf dem Gebiet der EKvW nötig sind.

Im Folgenden werden Überlegungen zur Gesamtstruktur in der Fläche, einzelne wiederkehrende Bausteine, aktuelle Ansätze und eine mögliche Perspektive vorgestellt.

Synodalbeauftragungen in den Kirchenkreisen

Was Maximilian Baden im Rahmen seiner Promotionsschrift für das Theologiestudium festgehalten hat, gilt in Ansätzen wohl auch für die anderen kirchlichen Berufe. Er schreibt: „Das

INSTAGRAM:
@MACHKIRCHE



Theologiestudium ist nicht nur eine Entscheidung fürs Leben, sondern auch eine Entscheidung aus dem (kirchlichen) Leben heraus“ (Maximilian Baden, Eine Entscheidung fürs Leben. In: Praktische Theologie, 55. Jahrgang, Heft 3, S. 170).

Das bedeutet, dass sich die Zielgruppe für die Nachwuchswerbung im Einflussbereich unserer kirchlichen Arbeit befindet: In der Konfirmandenarbeit, in der Jugendarbeit, in Gemeindeprojekten sind schon heute die Jugendlichen aktiv, die es durch Nachwuchswerbung gezielt anzusprechen gilt. Für den Großteil von ihnen ist anzunehmen, dass sie zwar das kirchliche Leben ihrer Gemeinde kennen, ihren

Einsatzbereich dort abschätzen können, dass ihnen aber ein konkreter Berufsbezug noch fehlt.

Außerdem hat die stabile Negativkommunikation in der EKvW hinsichtlich des Nachwuchses noch immer spürbare Folgen: So äußern hauptsächlich Kolleginnen und Kollegen ab etwa 50 Jahren aufwärts immer noch „Bauchschmerzen“ damit, im Blick auf Berufswahl und-werbung gezielt auf Jugendliche zuzugehen.

Daraus folgt, dass Nachwuchswerbung idealerweise in der Fläche geschieht, dort wo die ersten Erfahrungen mit ehrenamtlicher kirchlicher Arbeit gemacht werden. Sie ist damit Aufgabe für alle Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort arbeiten und im Kontakt mit Jugendlichen sind. Diese Art von Nachwuchswerbung muss sich in der Fläche, in einem Kirchenkreis oder im Gestaltungsraum entwickeln und idealerweise auch Bedarfe zu konkreten und dort vor Ort passenden Werbeformaten formulieren können. Das kann nicht zentral von Bielefeld aus funktionieren, sondern bedarf der Unterstützung in den jeweiligen Kirchenkreisen.

- Die 2020 und 2021 durchgeführten Gespräche bei den Superintendentinnen und Superintendenten hatten darum die Schaffung einer „Synodalbeauftragung für Nachwuchsgewinnung im Kirchenkreis“ als zentrales Thema. Einige zentrale Aufgaben sind mit diesen Stellen verbunden.
- Zum jetzigen Zeitpunkt (April 2022) sind schon 22 Kolleginnen und Kollegen aus 16 Kirchenkreisen für diese Aufgabe vorgesehen. In vier Kirchenkreisen sind gemischte Teams aufgestellt worden, in den anderen Fällen sind es Einzelpersonen. Es sind Kirchenmusikerinnen und -musiker, Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, Diakoninnen und Diakone und Pfarrerinnen und Pfarrer. Sie sind in der Regel unter 40 Jahren alt.
- Diese Gruppe bildet ein EKvW weites „Netzwerk Nachwuchsgewinnung“, trifft sich mindestens einmal im Jahr, tauscht sich über Ideen und Bedarfe vor dem Hintergrund des eigenen Kirchenkreises aus und entwickelt zielgruppenorientierte Formate.

- Die schon jetzt bestehenden Tools, allen voran die Webseite „machkirche.de“ und die darin enthaltene Praktikumskarte werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Außendarstellung auf YouTube

Im Feld der Außendarstellung ist YouTube wichtig. Professionell gemachte Imagefilme erzielen Reichweite und können Berufsbilder und Visionen wie die des „Interprofessionellen Teams“ besser darstellen als Texte und Bilder allein.

Aktuell wird darum alle vier Wochen ein neuer Film auf dem Machkirche YouTube Kanal veröffentlicht. 2021 standen Berufsportraits bzw. Dokumentationen zu den IPTs im Vordergrund, 2022 werden es stärker thematische Schwerpunkte sein (z.B. Seelsorge, Diakonie, Mission). Parallel erscheinen die Filme auch bei Instagram und Facebook.



Veranstaltungen in der Jahresplanung

Bei den festen Veranstaltungen der Jahresplanung, die auch auf machkirche.de dokumentiert ist, steht der Beziehungsaufbau und die Bindung zur Zielgruppe im Fokus: Aus jeder Veranstaltung wird für eine weitere aufbauende oder weiterführende Veranstaltung – idealerweise im Monatsrhythmus – geworben. Allerdings: die immer noch anhaltende Pandemie ist ein echter Hemmschuh – viele Formate fanden entweder gar nicht oder ausschließlich digital statt:

- Auf die traditionelle Abitagung im Januar (neuerdings für alle kirchlichen Berufe und seit 2022 „Kompassstagung“) folgt eine kleinere
- Orientierungstagung, bei der interessierte Schülerinnen und Schüler weiter- und vor allem gezielter beraten werden.
- Bis zum Frühsommer eines Jahres sind Berufsmessen geplant, die das Thema Nachwuchswerbung für kirchliche Berufe mehr in die Breite bringen.
- Die Studienreise im Sommer ist als eine Schnittstelle für Begegnungen angedacht: Sowohl jüngere Studierende als auch Schülerinnen und Schüler können sich hierzu anmelden. Sich in einer Gemeinschaft auf Zeit erleben zu können, die das Interesse an evangelischer Kirche und evangelischem Glauben verbindet, ist in dieser Zeit ein hohes Gut.

WHATSAPP:
0160 95243607



- Das Format „Orientierungstag“ findet im Frühherbst ein weiteres Mal statt, um etwaige Interessierte in der Folge zeitnah beraten zu können.

Vieles konnte nicht wie geplant stattfinden – die Studienreise nach Schweden jedoch schon. Sie hat sich als ein echter Glücksgriff erwiesen, denn sie hat vielfältige Kommunikationsprozesse angestoßen und Studierende mehrerer Studiengänge miteinander in Kontakt gebracht. Dieses Reiseformat für Jugendliche und junge Erwachsene hat ein Potential, das es weiterzuentwickeln gilt. Die Reise ist mit

einem gelungenen Film auf dem Machkirche Youtube Kanal dokumentiert.

Berufsorientierung in der evangelischen Jugend

Zur Berufsorientierung beizutragen, könnte ein lohnenswerter Ansatz für die Evangelische Jugendarbeit sein: nicht um damit primär für kirchliche Berufe zu werben. Sondern eher so,

dass damit zur Orientierung und Vergewisserung bei Jugendlichen beigetragen wird. Mit dem „Aim Game“ ist seit Januar 2022 ein Impulskartenset erschienen, das ein Baustein sein kann, um in Gruppensettings gute Gespräche rund um das Thema „Beruf“ anzustoßen. Mit Kai Haßelberg, Diakon im Kirchenkreis Hagen, wurde eine kleine Fortbildungsveranstaltung mit dem Titel „Zukunftstag“ entwickelt, die die Potentiale für den Berufsorientierungsprozess in einer Kirchengemeinde auszuschöpfen hilft.

Engagement in der Fläche der EKvW ...

Die Nachwuchswerbung ist wie dargestellt auf das Engagement aus der Fläche heraus angewiesen. Der Kontakt in die EKvW hinein und die entstehenden Fahrwege konnten mit einem Machkirche Werbeträger (einem folierten Opel Combo) organisiert werden. Damit ist es möglich, nicht nur das inzwischen umfangreiche Messematerial sondern auch das Kommunikationsangebot „Barista Popup Projekt“ auf den Weg zu bringen.

WEBSITE:
MACHKIRCHE.DE



... und im digitalen Raum

Daneben hat sich machkirche.de als ein Rückgrat der Nachwuchswerbung erwiesen. Die Webseite läuft seit inzwischen zweieinhalb Jahren stabil. Viele neue Beiträge sind hinzugekommen: Durch die Aktualisierung der persönlichen Berichte aber auch durch die Aktualisierung von Ausbildungswegen bzw. Berufsinhalten.

Machkirche.de wird gefunden und erzeugt auch überregionale Anfragen nach Möglichkeiten, in einen kirchlichen Beruf zu kommen: Primär im Moment von sogenannten Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die aus einem anderen Be-

rufsfeld kommend sich für einen kirchlichen Beruf interessieren. In der Regel gelingt es gut, sie an ein passendes Angebot weiterzuvermitteln.

Ein ganz neues Angebot gibt es ab Mai 2022 mit dem Thema „Berufseinstiege“. Die Unterseiten zu diesem Thema haben den gelungenen Berufseinstieg in allen auf machkirche.de beworbenen kirchlichen Berufe zum Ziel. Die Kirchenkreise der EKvW wurden abgefragt, ihre Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und vor allem Lern- und Erfahrungsorte transparent und damit vergleichbar zu machen.

Ausblick und Perspektive Kompassjahr

Die Pandemie hat für die Nachwuchswerbung zu einer schmerzhaften Reduktion an persönlichen Kontakten geführt. Es ist spürbar, dass auch bei den „Hauptzubringern“, dem evangelischen Religionsunterricht und der evangelischen Jugendarbeit, in den vergangenen zwei Jahren viele Inhalte und Angebote nicht wie gewohnt stattfinden konnten. Inwieweit der Prozess wieder in Gang kommen wird, wird sich zeigen müssen.

Möglicherweise muss noch viel systematischer um Nachwuchs geworben werden. In einem größeren Kontext könnte ein „Kompassjahr“ eine Perspektive sein, um systematisch den an kirchlichen Berufen interessierten Jugendlichen einen Erfahrungsraum in der EKvW anzubieten. Hierzu gibt es folgende Vorüberlegungen:

Nachwuchswerbung für kirchliche Berufe braucht Räume für die eigene Orientierung und Erprobung. Was in der Mitarbeit in der eigenen Gemeinde möglicherweise angeregt wurde und dann in einem Schulpraktikum eine erste Bestätigung fand, kann durch ein organisiertes Berufserkundungsjahr gefestigt werden.

Das Kompassjahr ist ein organisiertes Berufsorientierungsjahr für kirchliche Berufe. Organisiert wird es von Villigst aus wie ein Diakonisches Jahr. Es enthält die bewährten Elemente der Reflexion und der Seminarzeiten. Das Kompassjahr bekommt darüber hinaus mehr Konturen hinsichtlich der persönlichen Spiritualität und der beruflichen Orientierung in

einem kirchlichen Beruf auf der Basis des je eigenen Talents.

Bei ihrer Anmeldung wählen die Teilnehmenden einen Schwerpunkt für ihr Kompassjahr aus. Vom Grundsatz her kommt jeder kirchliche Beruf dafür in Frage. Aus einem Pool von passenden Stellen bekommen sie ein Angebot. Zusätzlich zu dieser Einsatzstelle im gewählten Schwerpunkt wird es noch mindestens einen anderen Einsatzort mit einer erweiterten Erfahrungsmöglichkeit geben. Die Person, die beispielsweise einen kirchenmusikalischen Schwerpunkt für ihr Kompassjahr legen will, kommt an dieser Stelle für einen kürzeren Zeitraum z.B. in ein interprofessionelles Team und lernt dort das „aufeinander Bezogen sein“ der kirchlichen Berufe aus einer anderen Perspektive kennen.

Zusätzlich zu den Erfahrungen in den Einsatzstellen gibt es schon während des Kompassjahres die Möglichkeit, sich für einen folgenden Ausbildungsschritt zu qualifizieren. Dies geschieht aus rechtlichen Gründen formal außerhalb des Programms zu fest definierten Zeiten als besonderes Angebot.

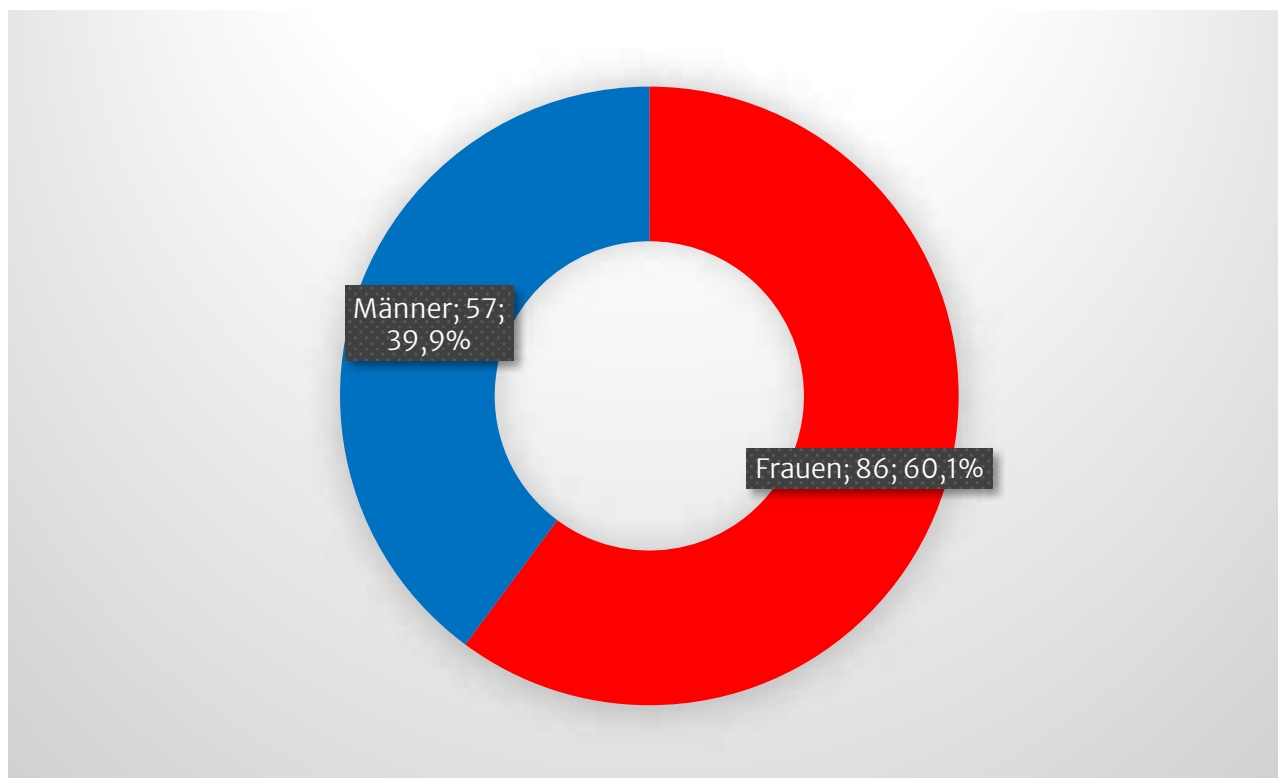
Das Kompassjahr ermöglicht den Teilnehmenden, gezielt kirchliche Berufsfelder auf ihre Eignung für die eigene Berufswahl zu überprüfen. Die Erfahrungen vor Ort werden in der begleitenden Seminargruppe reflektiert. Über die Auswahl der Einsatzstellen entsteht eine Möglichkeit, gezielt solche Orte als Erfahrungsräume zu entdecken, an denen „Kirche von morgen“ schon heute in Ansätzen erlebbar ist. Das und eine abschließende Exkursion an einen ökumenischen Lernort bedeutet für die Teilnehmenden des Kompassjahres eine enorme Horizonterweiterung.

Kirche scheint – beruflich in den meisten Fällen – für viele Jugendliche nicht (mehr) zu ihrem Mindset zu gehören – es fehlt der Bezug (So hält es die Sinusstudie 2020 unter der Rubrik Berufswahlprozesse fest, Sinus Jugendstudie 2020, bpb 2020, S. 247). Horizont-erweiterung, das Aufzeigen von Möglichkeiten, die Erfahrung „sinn“-voller Berufe sind die Dinge, die Jugendliche brauchen können auf dem Weg ihrer Berufsorientierung.

1. Pastoraler Dienst im Pfarramt und in anderen Berufen

1.1 Theologischer Nachwuchs für das Pfarramt

Abbildung 3: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht



Die Zahl der Neuzugänge bei den Theologiestudierenden ist seit dem Jahr 2020 gesunken. Das liegt vor allem an den „Abitur-Doppeljahrgängen“, die in den Jahren zuvor für höhere Zugangszahlen gesorgt hatten.

In Folge der „Doppeljahrgänge“ steigt aktuell die Zahl der neuen Vikarinnen und Vikare an. Dazu kommen vermehrte Anfragen von „Quereinsteigenden“ (Personen, die nicht das 1. theologische Examen, sondern eine andere vergleichbare Qualifikation haben) und „Spät-einsteigenden“ (z.B. Personen mit 1. theologischen Examen, die zunächst eine andere Berufslaufbahn – akademische Tätigkeit – angestrebt hatten, sich aber dann doch für den Pfarrberuf entschieden haben).

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Theologiestudierenden

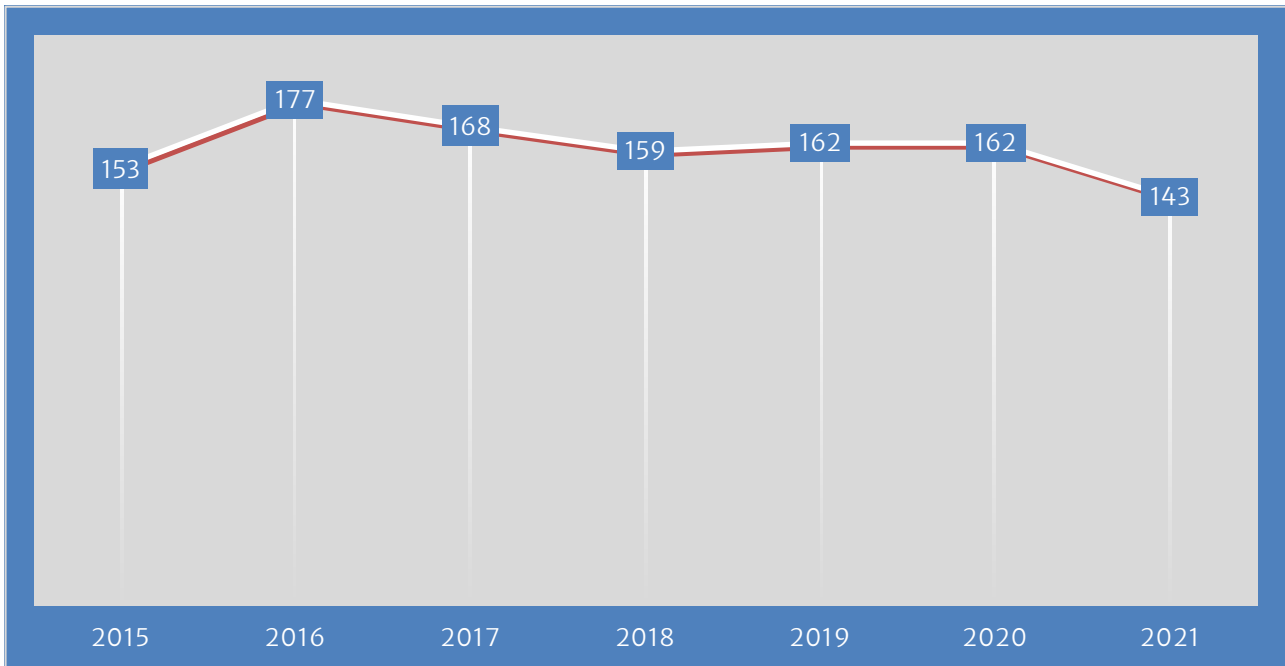
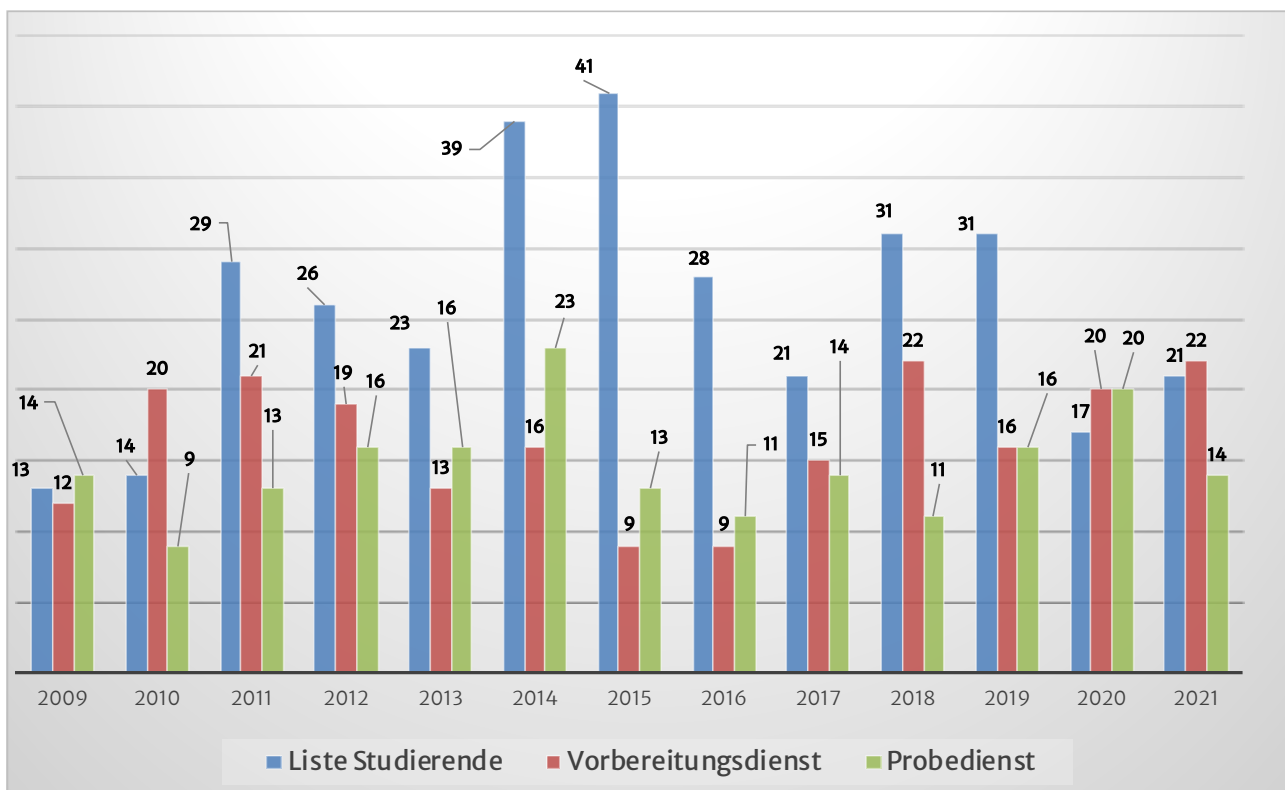


Abbildung 5: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes



Bei den Zugängen im Probendienst lässt sich der angestrebte Mittelwert von 15 Personen pro Jahr derzeit noch halten. Obwohl „15“ eine konstante Zahl ist, steht hinter ihr aufgrund der anderen sinkenden Parameter die wachsende Aufgabe einer intensiven, aktiven, gemeinsamen und langfristigen Gewinnung von Personen für den Pfarrberuf und andere kirchliche Berufe.

1.2 Aktuelle Zahlen und Entwicklungen für den Pfarrdienst

Abbildung 6: Pfarrdienst nach Geschlecht (Personen)

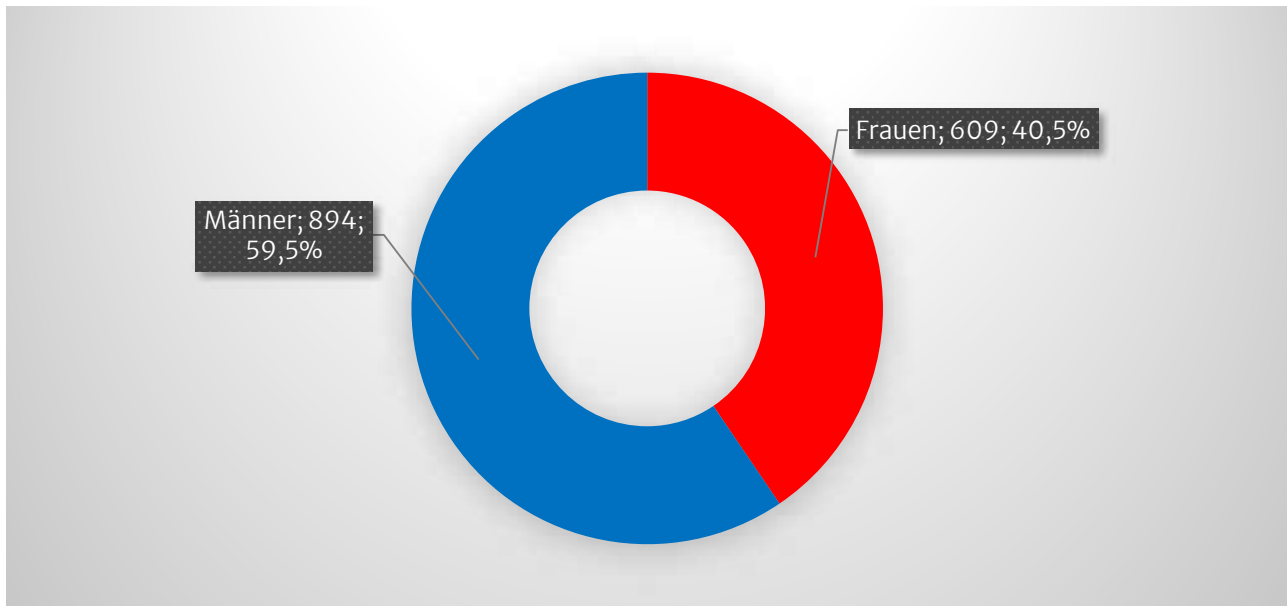
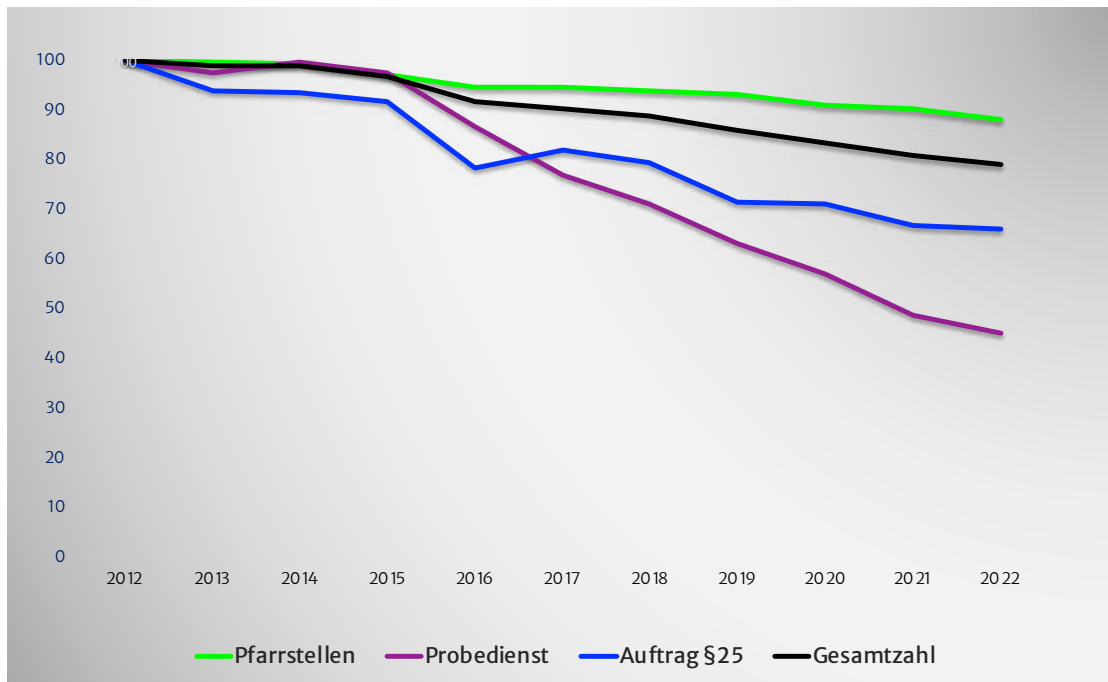


Abbildung 7: Pfarrdienstentwicklung 2012–2022 (Personen)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Gesamtzahl | 1946 | 1911 | 1899 | 1862 | 1767 | 1738 | 1711 | 1655 | 1599 | 1548 | 1503 |
| Frauen in% | 35,9 | 36,1 | 36,6 | 37,1 | 37,8 | 37,9 | 38,4 | 38,7 | 39,5 | 40,0 | 40,5 |
| Pfarrstellen | 1321 | 1317 | 1309 | 1283 | 1246 | 1247 | 1241 | 1228 | 1201 | 1166 | 1137 |
| Frauen in% | k.A. | 29,5 | 30,4 | 31,1 | 33 | 33,8 | 34,6 | 35 | 36,4 | 36,2 | 37,7 |
| Probendienst | 309 | 301 | 308 | 301 | 267 | 237 | 220 | 195 | 176 | 150 | 136 |
| Frauen in% | k.A. | 66,4 | 64,9 | 63,8 | 61,8 | 61,2 | 61, | 64,6 | 67,6 | 64,7 | 63, 2 |
| Auftrag § 25 | 165 | 155 | 154 | 151 | 129 | 135 | 131 | 118 | 117 | 110 | 102 |
| Frauen in% | k.A. | 28,4 | 29,2 | 30,5 | 32,6 | 34,1 | 36,6 | 34,7 | 31,6 | 31,8 | 34,3 |

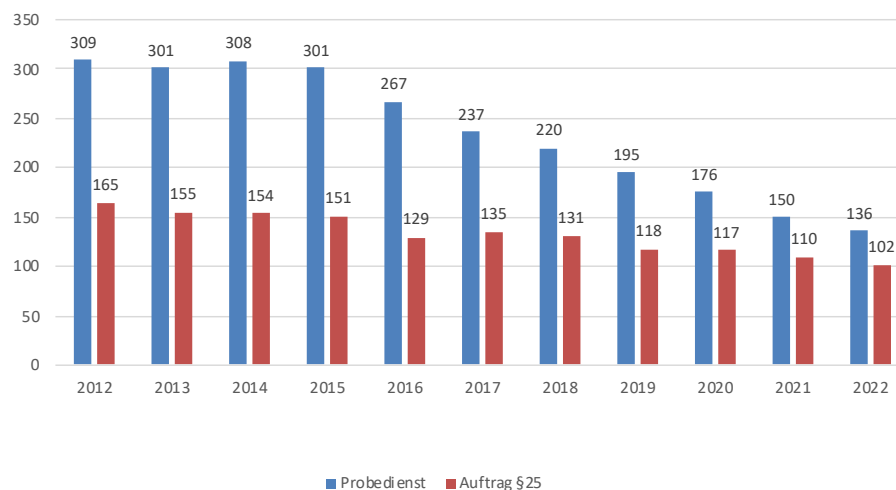
Parallel zu den sinkenden Mitgliederzahlen zeigt die Statistik einen stetigen Rückgang der Gesamtzahlen der Personen im Pfarrdienst. Erfreulich ist der ebenso stetig ansteigende Frauenanteil am Pfarrdienst.

Abbildung 8: Entwicklung Pfarrdienst - Beschäftigungsverhältnisse 2012-22/ Personen (2012 = 100%)



Der Anteil der Personen in Pfarrstellen steigt deutlich an. Das bedeutet einerseits, dass erfreulicherweise der Dienst im Pfarramt sich nach den Entwicklungen der 80iger und 90iger Jahre wieder mehr und mehr auf einen „Normalzustand“ zubewegt: Pfarrdienst wird in der strukturell klaren Form der Pfarrstelle wahrgenommen. Andererseits wird die Gruppe der Personen kleiner, die zusätzlich zum Beispiel für Vertretungsaufgaben oder zur Unterstützung in strukturellen Anpassungsprozessen eingesetzt werden können. Deshalb sollten notwendige Strukturanpassungen in Zukunft so zügig und zielgerichtet wie möglich durchgeführt werden. Dazu gehört eine Klärung der Aufgaben und gehören verbindliche Rahmenbedingungen, die zu den verfügbaren personalen Ressourcen passen. Empfehlenswert sind außerdem Konzepte, durch die eine Personalressource für wechselnde Vertretungsbedarfe bereitgehalten werden kann.

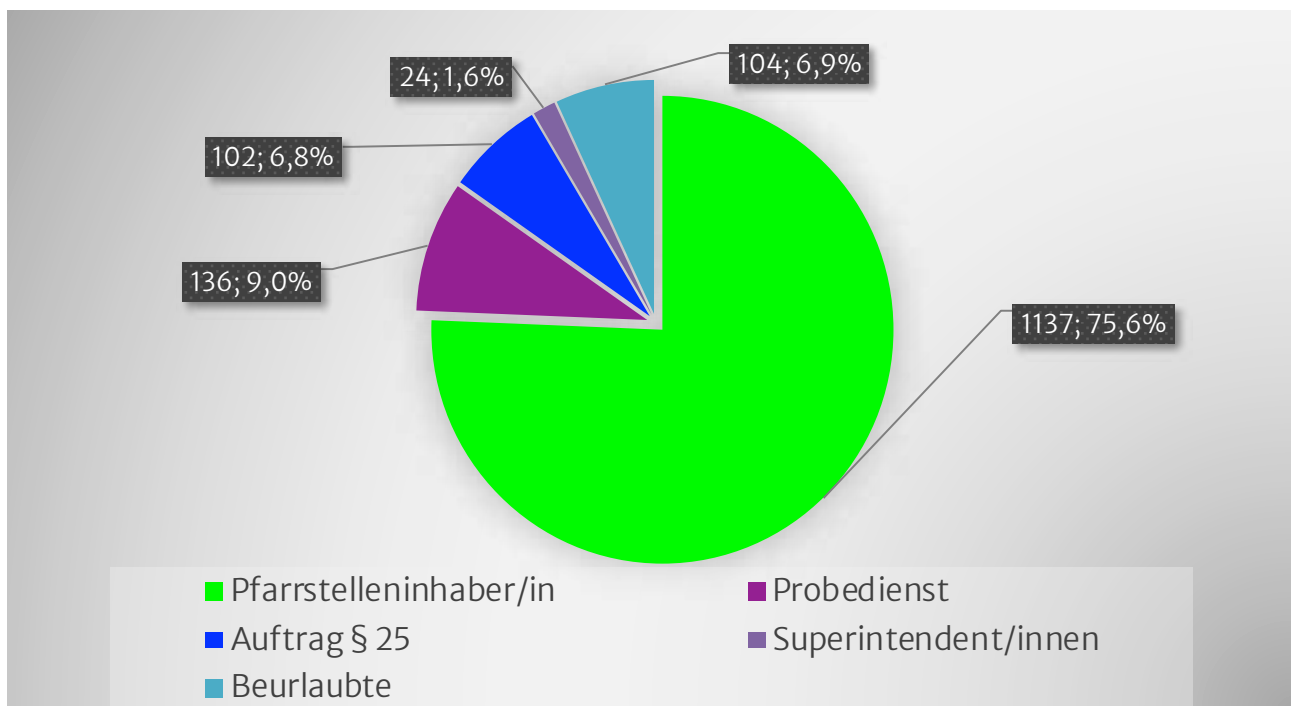
Abbildung 9: Entwicklung Aufträge im Probedienst und nach § 25 PfdG. EKD



Im Blick auf den Probedienst setzt sich der Trend des stetigen Rückgangs der vormals sehr hohen Zahlen in erfreulicher Weise fort, so dass auch hier eine „Normalisierung“ in Aussicht steht. Der Probedienst wird dann wieder zu einer berufsbiographischen Phase des Einstiegs, auf den nach angemessener Zeit die Wahl in eine Pfarrstelle erfolgt. Nach der Probedienst-richtlinie sollen, auch in Aufträgen mit Vakanzvertretung, mindestens 25% des Dienstumfangs für Innovationen und | oder Projekte vorgehalten werden.

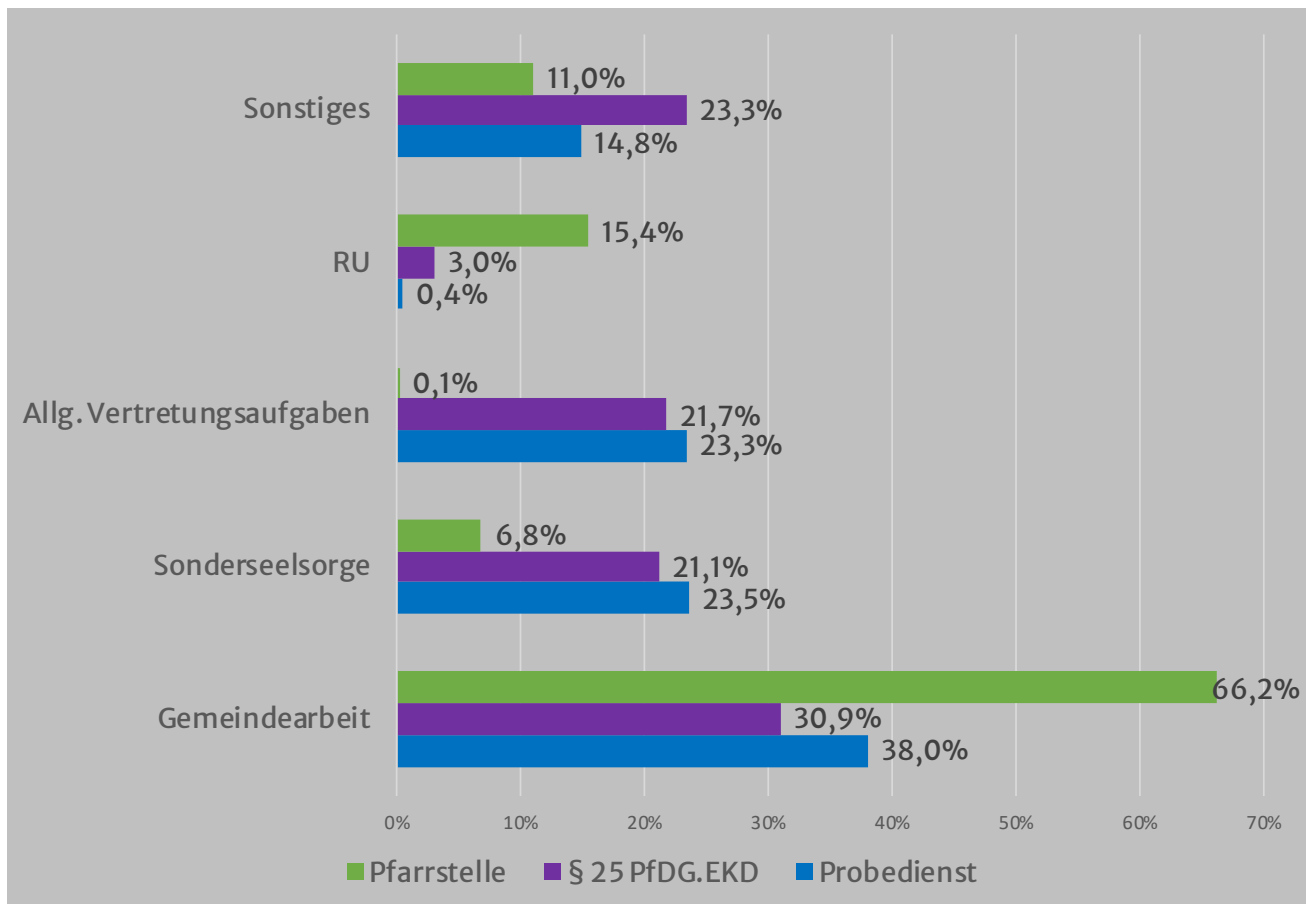
Die Zahl der Personen in Aufträgen nach § 25 PfdG.EKD ist im Vergleich weiterhin als sehr hoch zu werten. In der Vergangenheit ist das Mittel der Versetzung aus einer Pfarrstelle in einen solchen Dienst häufig und schnell angewendet worden. Manche der betroffenen Personen sind tatsächlich nicht (mehr) in der Lage, die volle Verantwortung einer Pfarrstelle zu tragen, andere sind nicht dazu bereit. Dies fällt je länger, desto mehr ins Gewicht, weil auf der anderen Seite Pfarrstellen über einen längeren Zeitraum vakant bleiben. Es wird verstärkt darauf ankommen, Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber, die nicht in ihrer bisherigen Pfarrstelle bleiben können, nach Möglichkeit wieder in eine Pfarrstelle zu vermitteln oder mit der Wahrnehmung einer Vakanzvertretung zu beauftragen.

Abbildung 10: Art des Pfarrdienstverhältnisses – Verteilung (Personen)



Die Zahl der für einen Dienst außerhalb der EKvW beurlaubten Personen im Pfarrdienst steigt deutlich an – von 82 | 5,0% in 2020 auf 104 | 6,9% in 2022. Gut 100 in unserer Kirche ausgebildete Personen stehen zur Zeit nicht für den Dienst in der EKvW zur Verfügung. Durch einen Teil dieser Beurlaubungen übernimmt die EKvW innerhalb der EKD durch die Bereitstellung von Personal eine Mitverantwortung für gemeinsame Dienste, zum Beispiel in Auslandsgemeinden oder in besonderen Seelsorgeaufträgen. Pfarrpersonen, die um eine Beurlaubung bitten, nennen als wichtigstes Motiv, in eine Pfarrstelle mit besonderem (fachlichen oder mit Leitungsverantwortung versehenen) Dienstauftrag zu gelangen. Sie finden solche Stellen in ausreichender Zahl nicht innerhalb der EKvW. Zu fragen ist, ob auch innerhalb der EKvW im Wege einer weiteren Aufgaben- und Stellenplanung solchen Personen Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können.

Abbildung 11: Verteilung auf Aufgabenbereiche
(prozentualer Anteil nach Beschäftigungsverhältnissen)



Die Verteilung des Pfarrdienstes auf unterschiedliche Aufgabengebiete zeigt ein vertrautes Bild. Während der Dienst in Pfarrstellen zu 2/3 in Gemeindepfarrstellen geschieht, ist es bei den Aufträgen nahezu umgekehrt. Hier finden sich nach wie vor ein hoher Anteil an Tätigkeiten im sog. funktionalen Pfarrdienst. Nahezu die Hälfte der Personen in Pfarrstellen außerhalb der Gemeinde sind im Schuldienst zur Erteilung von Religionsunterricht tätig. Da diese Stellen insgesamt aber in höherem Maße rückläufig sind, steht hier in Zukunft ein wachsender Anteil für Pfarrstellen im funktionalen Dienst zur Verfügung. Auf diese Weise könnte der starke Gesamtrückgang der Personen, die im Probendienst oder im Auftrag nach § 25 PfdG.EKD Aufgaben im funktionalen Dienst übernommen hatten, teilweise ausgeglichen werden.

1.3 Prognosen und Szenarien bis 2040

Abbildung 12: Pfarrdienstentwicklung bis 2040

| 1 Jahr | 2 Gem.- Glied. | Personen | | | | | Vollzeit-Pfarrstellen | | | | 12 Gem.- Glied./ Gem.- Pfarrst. |
|-------------|----------------------|-------------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------------------|-------------|------------|------------|---|
| | | 3 Best. | 4 in Auftr. | 5 beurl. | 6 Zu. | 7 Ab. | 8 Ges. | 9. KK/LK | 10 RU | 11 Gem. | |
| 2022 | 2.055.723 | 1503 | 238 | 104 | 15 | 80 | 1102 | 203 | 167 | 732 | 2808 |
| 2023 | 1.993.774 | 1438 | 221 | 100 | 15 | 70 | 1064 | 196 | 162 | 706 | 2822 |
| 2024 | 1.957.818 | 1383 | 206 | 96 | 15 | 85 | 1030 | 191 | 154 | 685 | 2858 |
| 2025 | 1.922.319 | 1313 | 191 | 91 | 15 | 55 | 982 | 183 | 145 | 654 | 2939 |
| 2026 | 1.887.301 | 1273 | 179 | 88 | 15 | 68 | 958 | 180 | 140 | 638 | 2958 |
| 2027 | 1.852.805 | 1220 | 164 | 84 | 15 | 100 | 925 | 177 | 131 | 616 | 3007 |
| 2028 | 1.818.825 | 1135 | 144 | 79 | 15 | 120 | 869 | 169 | 122 | 579 | 3143 |
| 2029 | 1.785.330 | 1030 | 120 | 71 | 15 | 115 | 799 | 157 | 109 | 532 | 3356 |
| 2030 | 1.752.378 | 930 | 105 | 64 | 15 | 124 | 724 | 145 | 97 | 482 | 3632 |
| 2031 | 1.719.917 | 821 | 67 | 57 | 15 | 88 | 664 | 135 | 87 | 442 | 3889 |
| 2032 | 1.687.999 | 748 | 56 | 52 | 15 | 90 | 610 | 126 | 78 | 406 | 4157 |
| 2033 | 1.656.584 | 673 | 44 | 47 | 15 | 70 | 555 | 116 | 68 | 369 | 4484 |
| 2034 | 1.625.634 | 618 | 35 | 43 | 15 | 56 | 515 | 110 | 62 | 343 | 4744 |
| 2035 | 1.595.000 | 577 | 33 | 40 | 15 | 38 | 480 | 105 | 55 | 320 | 4984 |
| 2036 | 1.564.757 | 554 | 30 | 38 | 15 | 30 | 462 | 103 | 51 | 308 | 5082 |
| 2037 | 1.534.921 | 539 | 28 | 37 | 15 | 26 | 451 | 101 | 49 | 300 | 5110 |
| 2038 | 1.505.401 | 528 | 26 | 37 | 15 | 16 | 443 | 101 | 47 | 295 | 5101 |
| 2039 | 1.476.156 | 527 | 24 | 36 | 15 | 19 | 444 | 103 | 46 | 296 | 4992 |
| 2040 | 1.447.151 | 523 | 23 | 36 | 15 | 12 | 442 | 103 | 45 | 294 | 4915 |

Anmerkungen zur Tabelle:

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

Spalte 3: Entwicklung der Zahl der Personen im Pfarrdienst auf Grund der zu erwartenden Abgänge (4) und prognostizierten Zugänge (5)

Spalte 4: Zahl der Personen in Aufträgen im Probedienst oder nach & 25 PfdG.EKD

Spalte 5: Zahl der beurlaubten Personen

Spalte 6: Prognose der jährlichen Zugänge im Probedienst

Spalte 7: Voraussichtliche Zahl der Abgänge pro Jahr (Ruhestände u.a.)

Spalte 8-11: Voraussichtliche Zahl der besetzten Pfarrstellen pro Jahr unter Berücksichtigung einer Teildienstquote von 1,06 (= 106 Personen auf 100 VZ-Pfarrstellen) und einem Pfarrstellenanteil von 66,6% für Gemeindepfarrstellen, einem prognostisch von 15,4 auf 10% sinkenden Anteil für RU-Pfarrstellen und einem prognostisch von 18,4 auf 23,3% steigenden Anteil von anderen Funktionspfarrstellen auf Ebene der Kirchenkreise und der Landeskirche

Spalte 12: Entwicklung der Zahl der Gemeindeglieder pro besetzter VZ-Gemeindepfarrstelle

In dieser Tabelle ist die Anzahl der Personen im Pfarrdienst auf der Grundlage der Ab- und Zugänge zur Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen in Beziehung gesetzt und quanti-

tativ fortgeschrieben. Entsprechend ist ausdifferenziert (Landeskirche, Kirchenkreis, Gemeinde, Religionsunterricht) dargestellt auch die Anzahl der Pfarrstellen, aus denen heraus in Zukunft Aufgaben und Funktionen wahrgenommen werden können.

Hinzu kommt die daraus resultierende voraussichtliche Zahl der Gemeindeglieder pro (Vollzeit-)Gemeindepfarrstelle. Es wird deutlich, dass die von der Landessynode 2021 beschlossene derzeit gültige Planzahl von 3000 Gemeindegliedern pro Gemeindepfarrstelle für den Zeitkorridor bis zum 31.12.2025 den Entwicklungen sehr genau entspricht. Die bislang als Planungsgrundlage geltenden Zahlen von 4000 (Zeitkorridor bis zum 31.12.2030) und 5000 (Planungskorridor bis zum 31.12.2035) dürfen ebenfalls als sehr wahrscheinlich gelten.

Der Begriff „Bedarf“ erscheint darum in dieser Tabelle, anders als in den Berichten zuvor, nicht mehr. Bislang wurde die Entwicklung des Pfarrpersonals vor dem Hintergrund eines angenommenen „Bedarfes“ (u.a. eine VZ-Stelle im Gemeindepfarramt pro 3000 Gemeindeglieder, eine VZ-Stelle pro 25000 Gemeindeglieder für nicht-refinanzierte Kreispfarrstelle) dargestellt. Daraufhin wurde festgestellt, dass dieser „Bedarf“ nicht durch das voraussichtlich zur Verfügung stehende Pfarrpersonal nicht zu decken sein wird. Diese Darstellung hat allerdings nicht dazu geführt, die Handlungsnotwendigkeit zu erkennen, die darin liegt, sich um eine Erweiterung des Personalstamms zu bemühen.

1.4 Pfarrstellenausschreibungen und Besetzungen

Abbildung 13: Zur Besetzung freigegebene Pfarrstellen in der EKvW

| Jahr 20- | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
|----------------|------|------|------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|------|
| Gesamt | 60 | 59 | 69 | 128 | 77 | 54 | 55 | 52 | 44 | 93 | 55 | 50 | 63 | 70 | 55 | 62 |
| Gemeinde | 29 | 37 | 52 | 64 | 46 | 39 | 39 | 27 | 29 | 60 | 41 | 33 | 29 | 45 | 40 | 43 |
| Schule | 29 | 12 | 11 | 45 | 19 | 9 | 6 | 10 | 7 | 18 | 5 | 6 | 1 | 9 | 4 | 3 |
| Krankenhaus | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 7 | 1 | 6 | 3 | 4 | 3 | 0 | 4 | 5 |
| Sonstige | 2 | 10 | 6 | 19 | 11 | 2 | 8 | 8 | 7 | 9 | 6 | 7 | 30 | 7 | 7 | 11 |
| Umfang 50 % | 9 | 4 | 5 | 20 | 9 | 5 | 6 | 7 | 6 | 19 | 8 | 10 | 5 | 16 | 6 | 9 |
| Umfang 75 % | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 12 | 6 | 3 | 1 | 8 | 0 | 4 | 3 | 5 | 9 | 4 |
| Umfang 100 % | 50 | 53 | 63 | 103 | 63 | 37 | 37 | 42 | 36 | 63 | 47 | 36 | 55 | 49 | 40 | 49 |
| anderer Umfang | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | 2 | 0 | 6 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| befristet | 1 | 7 | 4 | 5 | 6 | 10 | 12 | 14 | 10 | 18 | 8 | 4 | 23 | 21 | 5 | 11 |
| freie Wahl | 23 | 28 | 44 | 86 | 54 | 35 | 47 | 36 | 34 | 64 | 37 | 32 | 46 | 46 | k.A. | k.A. |
| Präsentation | 37 | 31 | 25 | 42 | 23 | 19 | 8 | 16 | 10 | 29 | 18 | 18 | 17 | 24 | k.A. | k.A. |

In der EKvW werden weiterhin in jedem Jahr durchschnittlich 60 Pfarrstellen ausgeschrieben und neu besetzt. Das bringt Bewegung in die Zusammensetzung von bestehenden Pfarrteams und in die Wahrnehmung von Aufgaben. Gleichzeitig eröffnen sich für Pfarrpersonen Möglichkeiten zum Stellenwechsel und zur beruflichen Weiterentwicklung. Pfarrstellen werden in überwiegender Anzahl im Umfang von 100% Dienstumfang ausgeschrieben. Damit ist eine Maßgabe landeskirchlicher Pfarrstellenplanung erfüllt. Die vielfältigen Möglichkeiten, Pfarrstellen nach dem Pfarrstellenbesetzungsgesetz zu verbinden, erweisen sich als hilfreich und zielführend.

Zwei Drittel der zu besetzenden Stellen sind Gemeindepfarrstellen, was dem Anteil dieser Pfarrstellen an der Gesamtheit entspricht. Bei den Funktionspfarrstellen fällt auf, dass die Zahl der besetzbaren Pfarrstellen zur Erteilung von Religionsunterricht weiterhin deutlich sinkt. Das hängt vor allem mit der Entscheidung der Bezirksregierungen zusammen, Unterrichtskontingente für die Erteilung von Religionsunterricht zunächst durch staatliche Lehrkräfte wahrnehmen zu lassen.

Weiterhin rückläufig ist die Zahl der Bewerbungen pro Pfarrstelle. Etwa 25% der Pfarrstellen bleiben zunächst ohne eine Bewerbung, für die Mehrzahl der Pfarrstellen liegt nur eine Bewerbung vor und selten bewerben sich mehr als drei Personen auf eine Stelle. Dies ist bedauerlich, weil die Verantwortlichen vor Ort häufig sehr kreative Wege (z.B. Vorstellungsvideos der Gemeinde) gehen und aussagekräftige und ansprechende Stellenausschreibungen präsentieren. Gab es in der Vergangenheit ein deutliches Stadt-/ Landgefälle im Blick auf die Zahl der Bewerbungen, bleiben zur Zeit auch Stellen in Ballungsräumen ohne Bewerbung. Hier zeigt sich ganz unmittelbar, dass bereits jetzt die Zahl der potentiellen Interessentinnen und Interessenten unter der Zahl der geplanten (freigegebenen und ausgeschriebenen) Pfarrstellen liegt.

Unter den Personen, die in die zu besetzenden Pfarrstellen gewählt werden, finden sich mittlerweile mehrheitlich Pfarrerinnen und Pfarrer, die ihre erste Pfarrstelle antreten, was einerseits allmählich zu einer Senkung des Durchschnittsalters im gewählten Pfarrdienst und andererseits zu einem steigenden Frauenanteil im Pfarrdienst führt, da Frauen in dieser Generation in der Mehrzahl sind.

Ein relativ neues Phänomen ist, dass in nennenswerter Weise Personen in den Pfarrdienst gelangen oder sich auf Pfarrstellen bewerben, die entweder eine von der Norm abweichende Berufsbiographie aufweisen („Quereinstieg“) oder zuvor nicht in der EKvW tätig waren (aus dem Ausland oder aus anderen EKD-Gliedkirchen stammen). Zugleich wechseln allerdings auch Pfarrerinnen und Pfarrer in den Dienst einer anderen Kirche. In den Jahren 2020 und 2021 wechselten insgesamt sieben Pfarrerinnen und Pfarrer in den Dienst der EKvW, sechs von der EKvW in den Dienst einer anderen Kirche. Motiv für einen Wechsel ist – anders als bei den Beurlaubungen – eher selten die Attraktivität einer spezifischen Pfarrstelle, sondern vielmehr privat-familiäre Gründe.

In den Verfahren zur Besetzung von Pfarrstellen kommt es wiederholt zu vielfältigen und starken Belastungen, wenn sich Beratungs- und Entscheidungsprozesse lange hinziehen oder nicht zielführend gestaltet werden. In der Vakanz- und Übergangszeit entsteht ein hoher und intensiver Vertretungsbedarf durch Pfarrpersonen am Ort oder zusätzliche Vertretungskräfte. Bewerberinnen und Bewerber werden frustriert oder ziehen sich zurück, wenn sie zu lange auf Informationen, Termine oder Ergebnisse warten müssen. Unter Umständen gehen sie in der Zwischenzeit auf eine andere Option zu. Das Pfarrstellenbesetzungsgesetz ermöglicht zügige und schlanke Verfahren. Auf ein Ausschreibungsverfahren kann verzichtet werden, wenn ein einvernehmliches Ergebnis auf dem Weg der Präsentation erreicht werden kann.

1.5 Spezielseelsorge – Einzelauswertung

Die Besetzung der von der Landessynode 2017 beschlossenen landeskirchlichen Pfarrstellen in speziellen Seelsorgefeldern ist weitestgehend abgeschlossen. Sowohl bei Neu- als auch bei Wiederbesetzungen werden die Kirchenkreise, auf deren Gebiet die Pfarrstelle errichtet ist, ebenso beteiligt, wie – falls vorhanden – die jeweiligen Einrichtungsleitungen.

Die Einrichtung und Besetzung der landeskirchlichen Regionalpfarrstellen in der Notfallseelsorge und Gehörlosenseelsorge hat sich bewährt und trägt wesentlich zur Entlastung der Kirchenkreise bei.

Abbildung 14: Spezielseelsorge nach Seelsorgeart (Vollzeit-Kapazitäten)

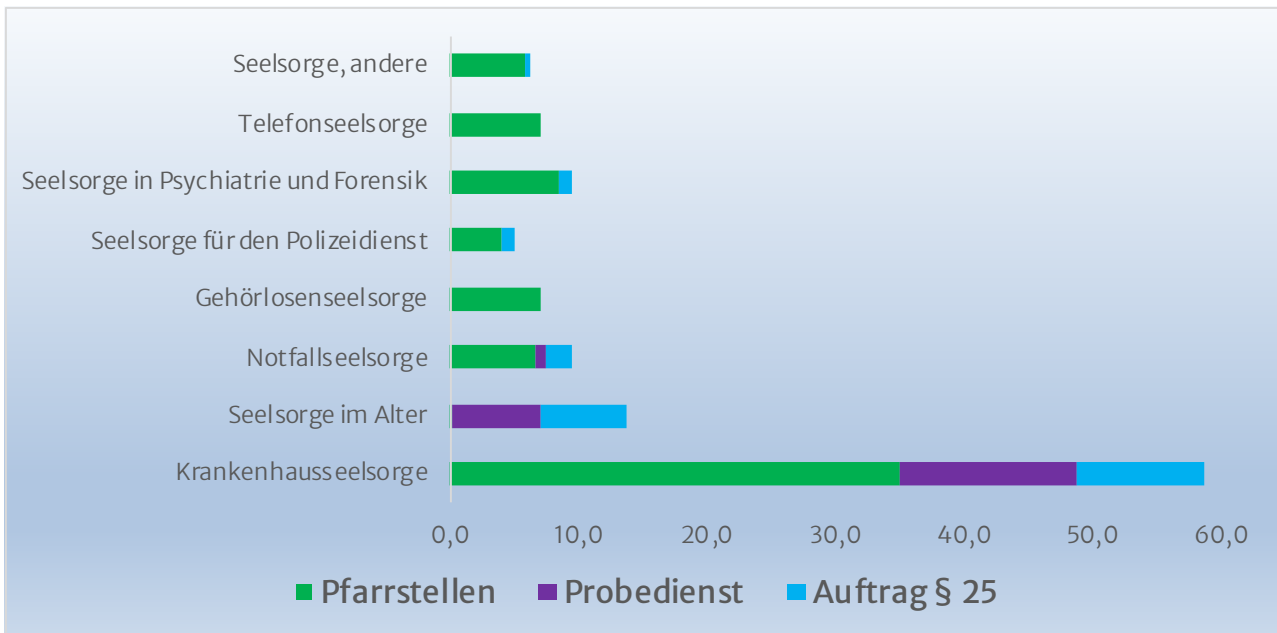


Abbildung 15: Spezielseelsorge insgesamt (Vollzeit-Kapazitäten)

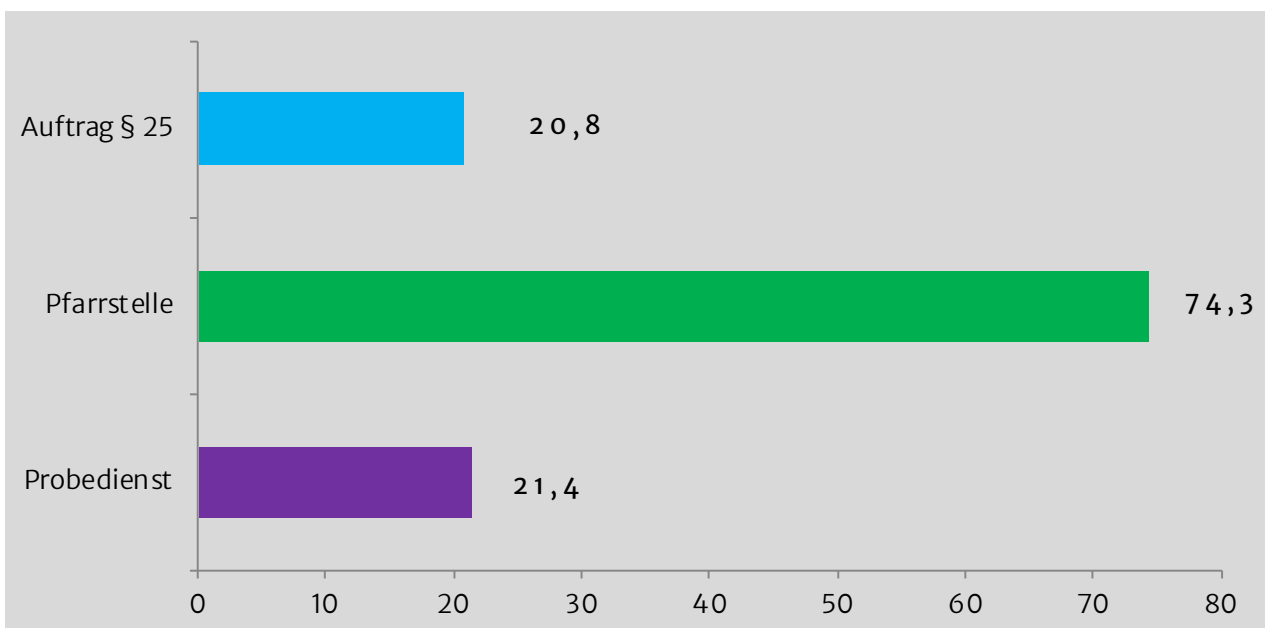


Abbildung 16: Entwicklung Spezialseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Kapazitäten)

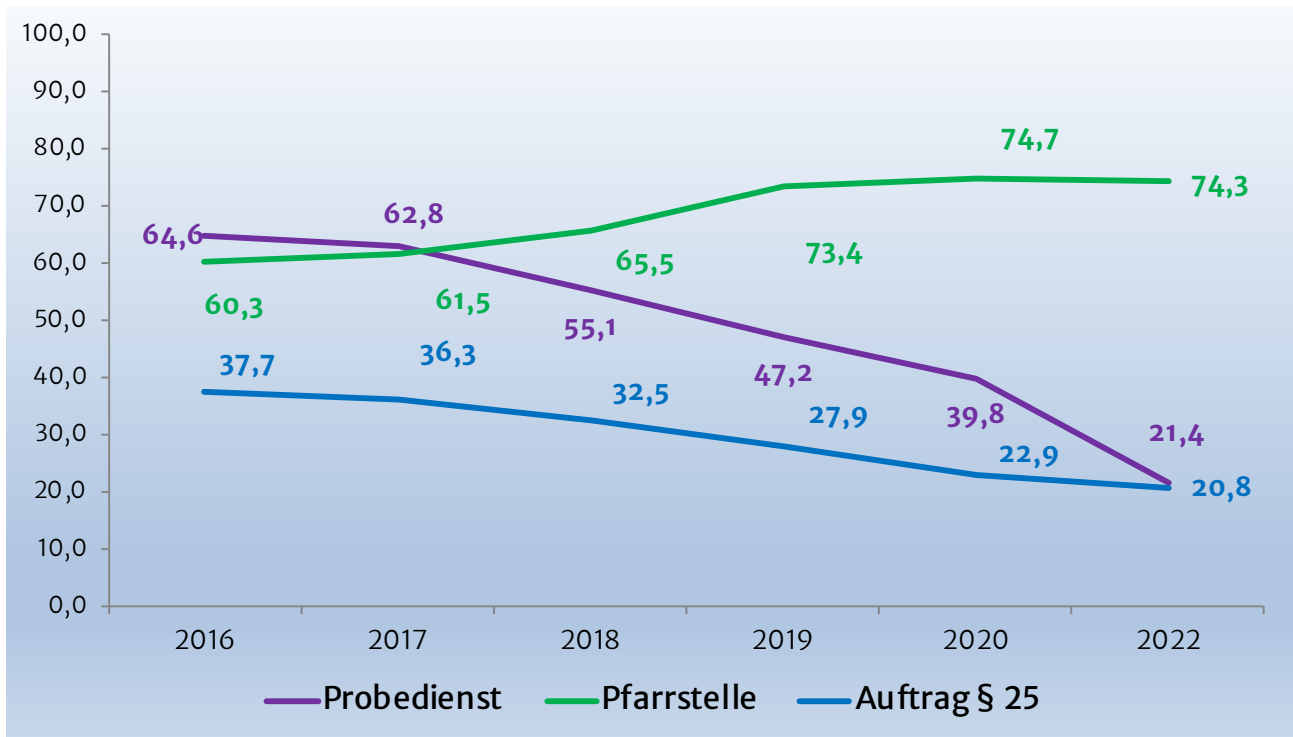
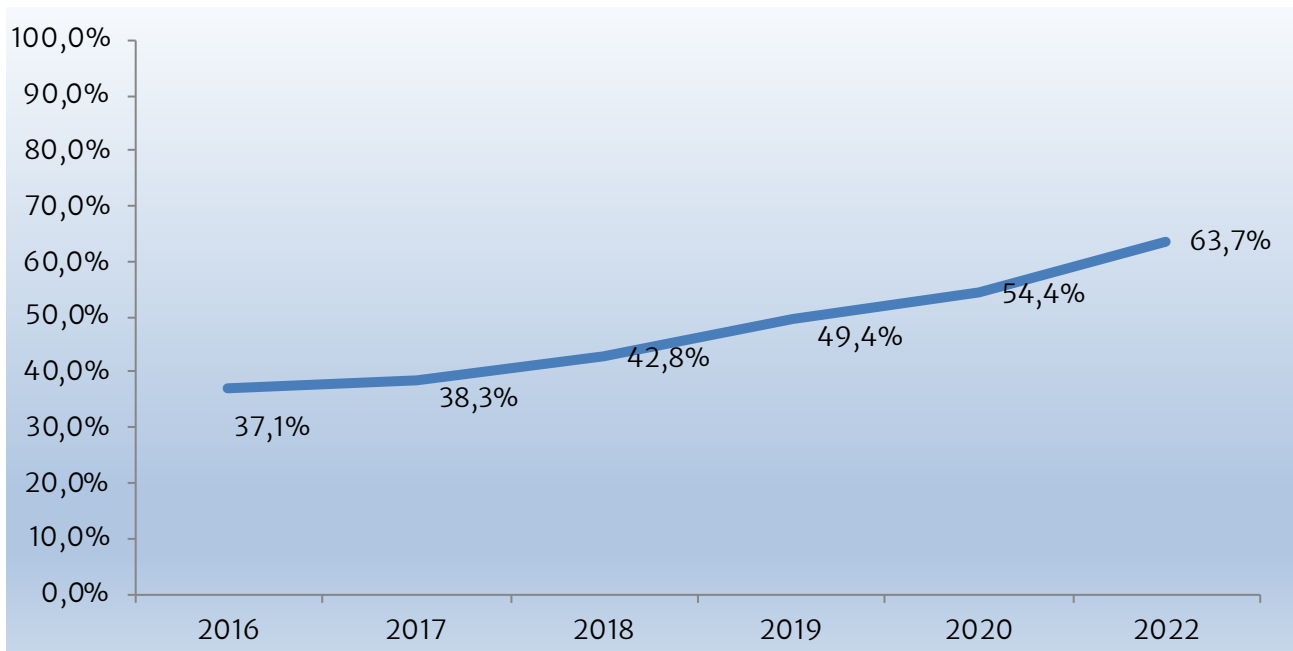


Abbildung 17: Entwicklung des Prozentanteils der Pfarrstellen in der Sonderseelsorge (Vollzeit-Kapazitäten)



Seit 2021 beschäftigen sich die Verantwortlichen im Bereich Seelsorge mit der Frage, mit welchen Qualifikationen auch Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der Spezialseelsorge eingesetzt werden können. Ziel muss es sein, dass unsere Kirche auch bei der prognostizierten Abnahme der Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern, Seelsorge kompetent und verlässlich anbietet.

1.6 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer

Rechtliche Rahmenbedingungen

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

Jede Religionslehrerin und jeder Religionslehrer 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 177 volle Pfarrstellen (kirchliche Lehrkräfte) sowie Mittel für die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für Evangelische Religion und die Weiterbildung anderer Lehrkräfte. Kirchlicherseits werden die Finanzierung für das Pädagogische Institut, die 19 kreiskirchlichen Schulreferentinnen und -referenten sowie für die 17 Mediotheken zur Verfügung gestellt.

Zahlen und Fakten (lt. amtlicher Schuldaten für das Schuljahr 2021/22)

Lehrerinnen und Lehrer

Im Bereich der EKvW werden rd. 8.700 Lehrerinnen und Lehrer im evangelischen RU an staatlichen und Ersatzschulen eingesetzt. Unter der Voraussetzung, dass diese Lehrkräfte mit mindestens 25% ihrer gesamten Lehrtätigkeit im evangelischen RU eingesetzt werden, wendet das Land NRW und die Ersatzschulträger mindestens 200 Millionen Euro jährlich an Personalkosten für den evangelischen RU im Bereich der EKvW auf. Evangelischer RU, der im Wesentlichen von staatlichen Lehrkräften getragen wird, erreicht derzeit ca. 314.000 Schülerinnen und Schüler. Religionslehrerinnen und -lehrer sind – mit kirchlicher Beauftragung – eine „Brücke“ in das System Schule als Lernort und Lebensraum. Durch die Vokation sagt die EKvW den von ihr beauftragten Lehrerinnen und Lehrer „den Rückhalt ihrer Gemeinschaft, fachliche Förderung und Unterstützung in der verantwortlichen Wahrnehmung ihres Dienstes zu“ (§ 2 Abs. 2 Gemeinsame Vokationsordnung der EKvR, EKvW und der Lippischen Landeskirche vom 11.05.2001).

Schülerinnen und Schüler

In der EKvW gibt es im Schuljahr 2021/22 rd. 268.000 evangelische Schülerinnen und Schüler (2010: ca. 450.000; Vorlage 1.3. für die Landessynode 2010, Gemeinden und Pfarrstellen – Kirchliches Leben im Spiegel der Zahlen). Darüber hinaus nehmen im Schuljahr 2021/22 rd. 46.000 Schülerinnen und Schüler (2009/2010: rd. 103.000) anderer Konfession und Religion am ev. RU teil. Ev. RU umfasst wöchentlich rd. 31.100 Unterrichtsstunden. An 308 Schulen wird der Religionsunterricht als konfessionell-kooperativer Unterricht erteilt.

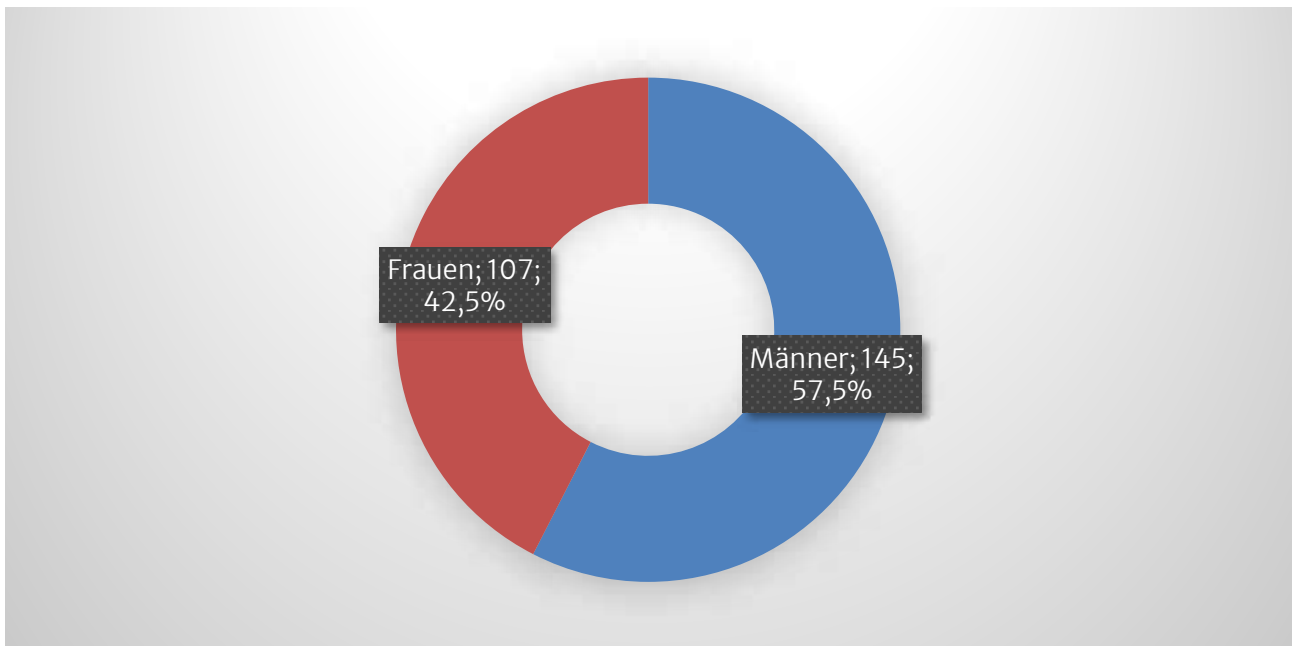
Pfarrerinnen und Pfarrer

Zurzeit unterrichten 268 Pfarrerinnen und Pfarrer mit rd. 177 Stellenanteilen RU, davon rd.

- 60% an Berufskollegs,
- 32% an Gymnasien und Gesamtschulen,
- 6% an Haupt-, Real- und Sekundarschulen,

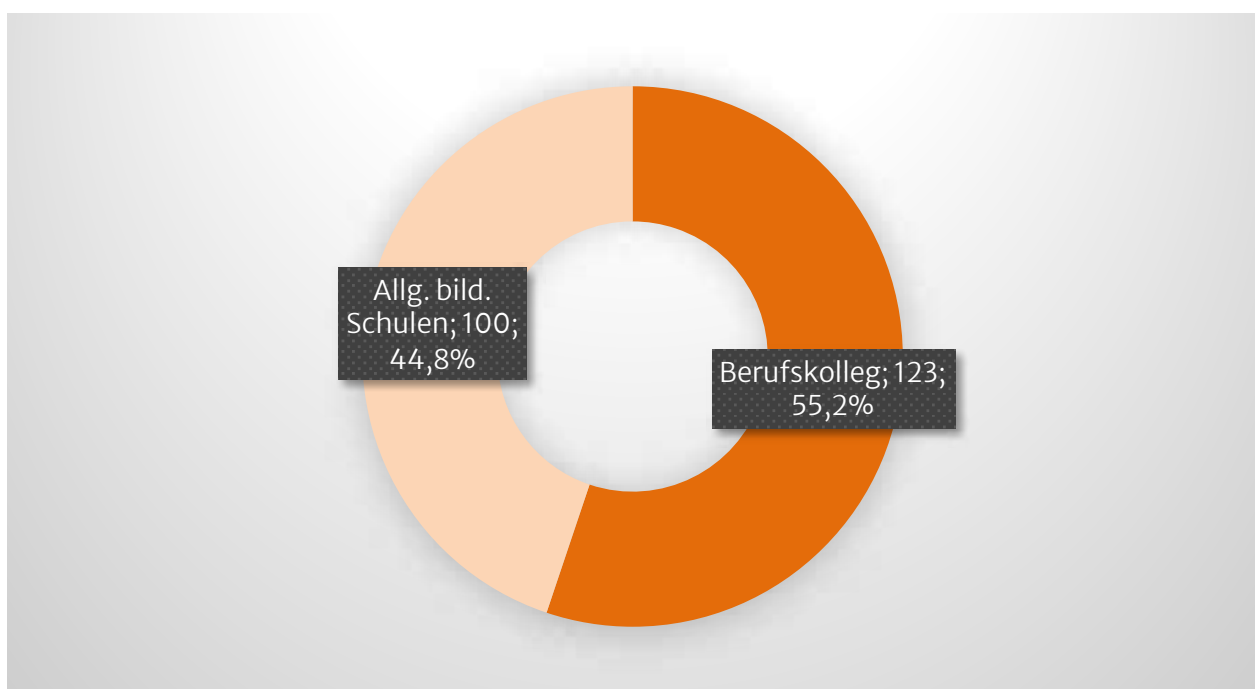
- 1% an Grundschulen,
- 1% an Förderschulen.

Abbildung 18: Frauen und Männer im Schuldienst (Personen)



Das heißt: Derzeit arbeiten rd. 15% der westfälischen Pfarrerinnen und Pfarrer hauptamtlich oder stellenanteilig bzw. nebenamtlich 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)

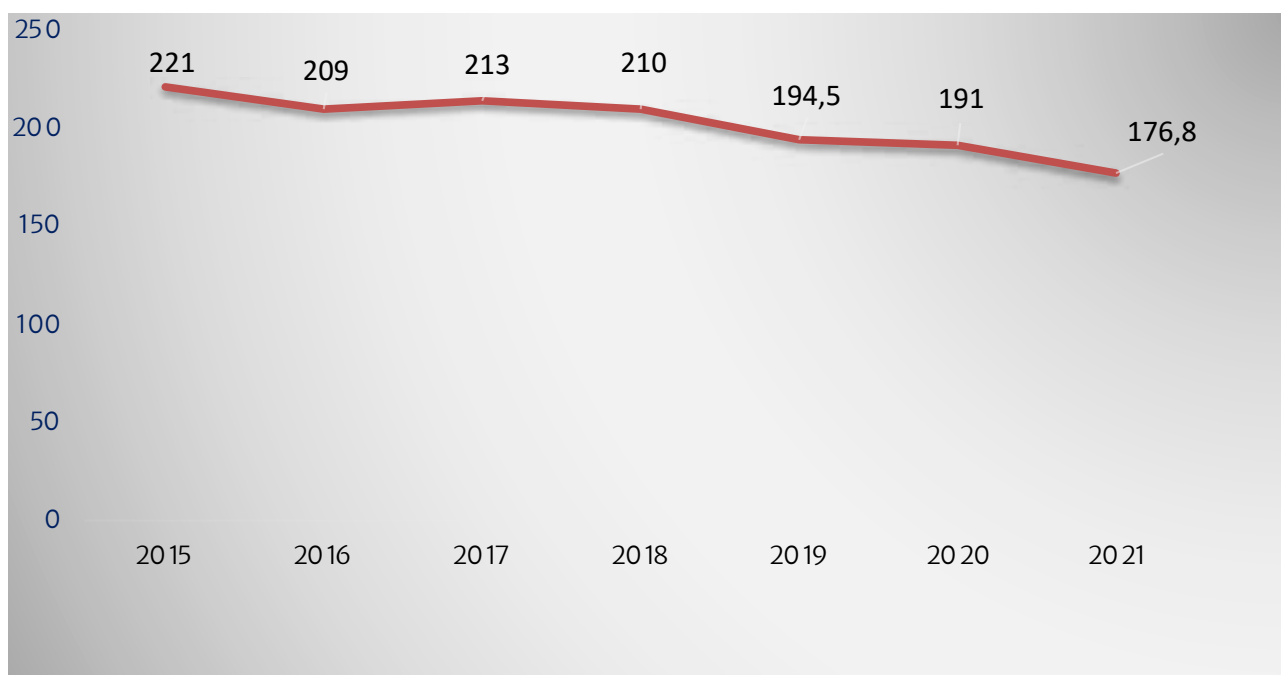
Abbildung 19: Schuldienst nach Schulform (Vollzeit-Kapazitäten)



Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen. Diese werden durch das Land NRW refinanziert (Haushaltsansatz 2022 = rd. 21 Mio. €). Bei einer für das Haushaltsjahr 2022 vorgesehenen Zuweisung an den Teilhaushalt „Pfarrbesoldungszuweisung“ in Höhe von rd. 95,3 Mio. € macht die Refinanzierung einen Anteil von rd. 22% aus.

Abbildung 20: Entwicklung Vollzeit-Kapazitäten im Schuldienst insgesamt



Perspektiven

Die Altersstruktur der kirchlichen Lehrkräfte entspricht der Altersstruktur der Pfarrfrauen und Pfarrer insgesamt. Daher wird die Gewinnung von jungen Pfarrfrauen und Pfarrern, 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. RU zu vermeiden. Gerade im Blick auf den Mangel an staatlichen Lehrkräften sind die kirchlichen Lehrkräfte als Ein-Fach-Lehrerinnen und -lehrer für Ev. Religion ein wichtiger Beitrag zur Deckung des Bedarfs auch in Mangelfächern.

Der Bedarf an kirchlichen Lehrkräften wird schuljährlich überprüft. Der Einsatz einer kirchlichen Lehrkraft kann ggf. in jedem Schuljahr angepasst oder auch beendet werden, wenn die Schulleitung erklärt, dass der Bedarf schulintern durch Lehrkräfte mit der Fakultät „Ev. Religion“ gedeckt werden kann, und zwar unbeschadet der Inhaberschaft der entsprechenden Pfarrstelle des Kirchenkreises. Die Schulleitungen wissen die damit verbundene Flexibilität auch zu schätzen. Allerdings sind die Schulen auf den kontinuierlichen und verlässlichen Einsatz von kirchlichen Lehrkräften angewiesen. Vakanzen im Rahmen einer Neubesetzung sind schulorganisatorisch nur schwer oder gar nicht zu kompensieren.

Auf Grund ihrer spezifischen Ausbildung leisten kirchliche Lehrkräfte darüber hinaus einen besonderen Beitrag, insbesondere im Bereich der Schulseelsorge, der über die unterrichtliche Tätigkeit hinausgeht und ein besonderes Profil in das System Schule einbringt. Dies wird von den Schulleitungen ebenfalls sehr geschätzt.

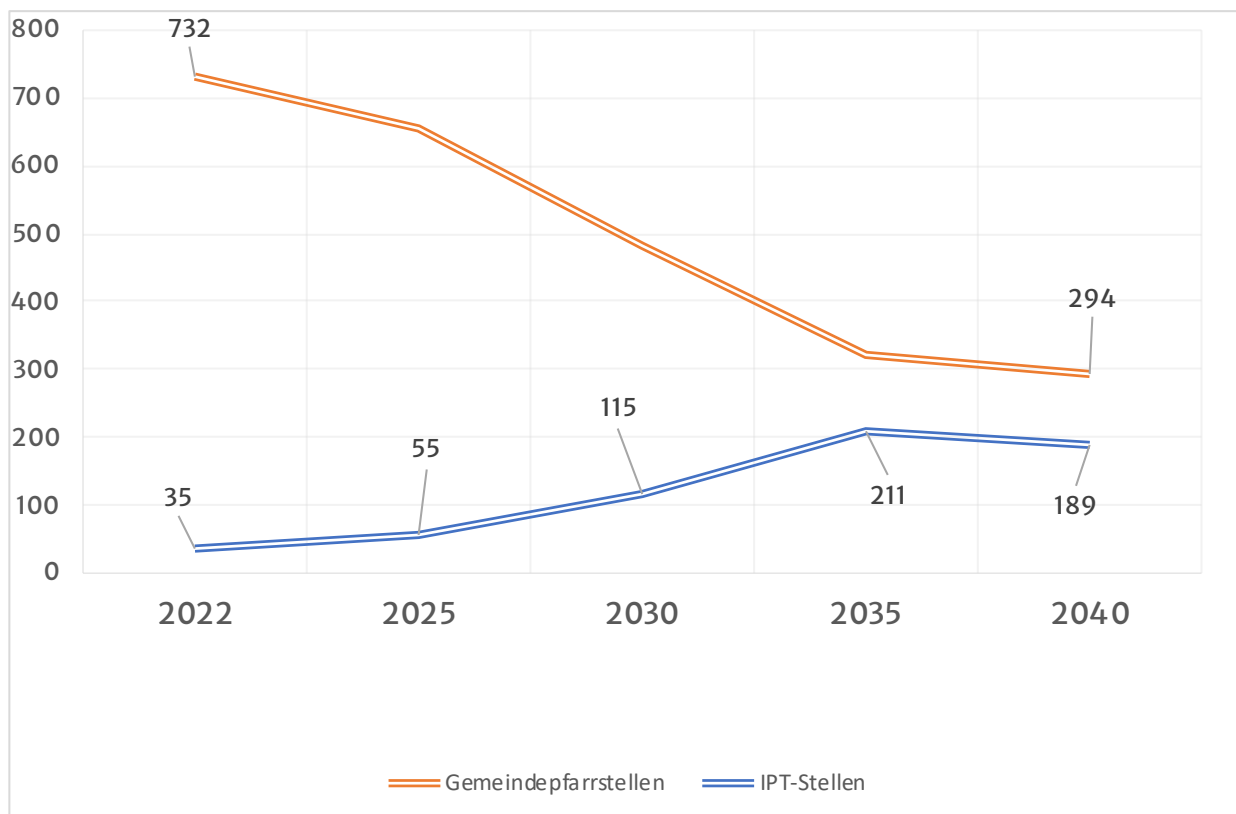
1.7 Pastoraler Dienst durch andere Berufe

Zum Zeitpunkt der Landessynode im Mai/ Juni 2021 waren im Rahmen der Pilotphase (2017 – 2021) in der Evangelischen Kirche von Westfalen 16 interprofessionelle Teams gemeinsam auf dem Weg. Die Landessynode machte durch ihren Beschluss die (Rahmen-) Konzeption „Interprofessionelle Pastoralteams“ (IPTs) verbindlich (Siehe hierzu im Einzelnen die Vorlage „Umsetzung der Beschlüsse der Landessynode“). Sie legte Standards für die zukünftigen IPTs fest und vereinfachte insgesamt das Verfahren für die Einrichtung dieser Teams (alle Informationen dazu finden sich auf der Website „IPT.EKvW.de“). Seitdem ist eine Genehmigung der Einrichtung von IPTs durch das Landeskirchenamt nicht mehr nötig. Die Planung liegt allein auf der Ebene der Kirchengemeinden und Kirchenkreise.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann auf Grund der vorliegenden Information davon ausgegangen werden, dass derzeit ca. 35 Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen außerhalb des Pfarrberufes in interprofessionellen Teams in unserer Kirche tätig sind. Der Datenbestand zu den eingerichteten Teams ist zurzeit noch unvollständig: Das eingerichtete Meldeverfahren wird noch nicht überall genutzt. Der überwiegende Teil der Beschäftigten kommt berufsständig aus dem gemeindepädagogisch-diakonischen Tätigkeitsbereich, darüber hinaus gibt es allerdings auch Stellen im Bereich „Verwaltungsmanagement“, die den Pfarrdienst ergänzen. Die Stellenbesetzungen gelingen gut, wenn Stellenprofile attraktiv sind, unter anderem durch weitreichende und verbindlich beschriebene Verantwortungsbereiche. Die Vergütung der IPT-Stellen ist zum 1.4.2022 dem erwarteten Tätigkeits- und Verantwortungsspektrum angepasst worden. Für die Attraktivität der Stellen ist weiter wichtig, dass sie als unbefristete Vollzeitstellen beim Anstellungsträger Kirchenkreis angesiedelt sind.

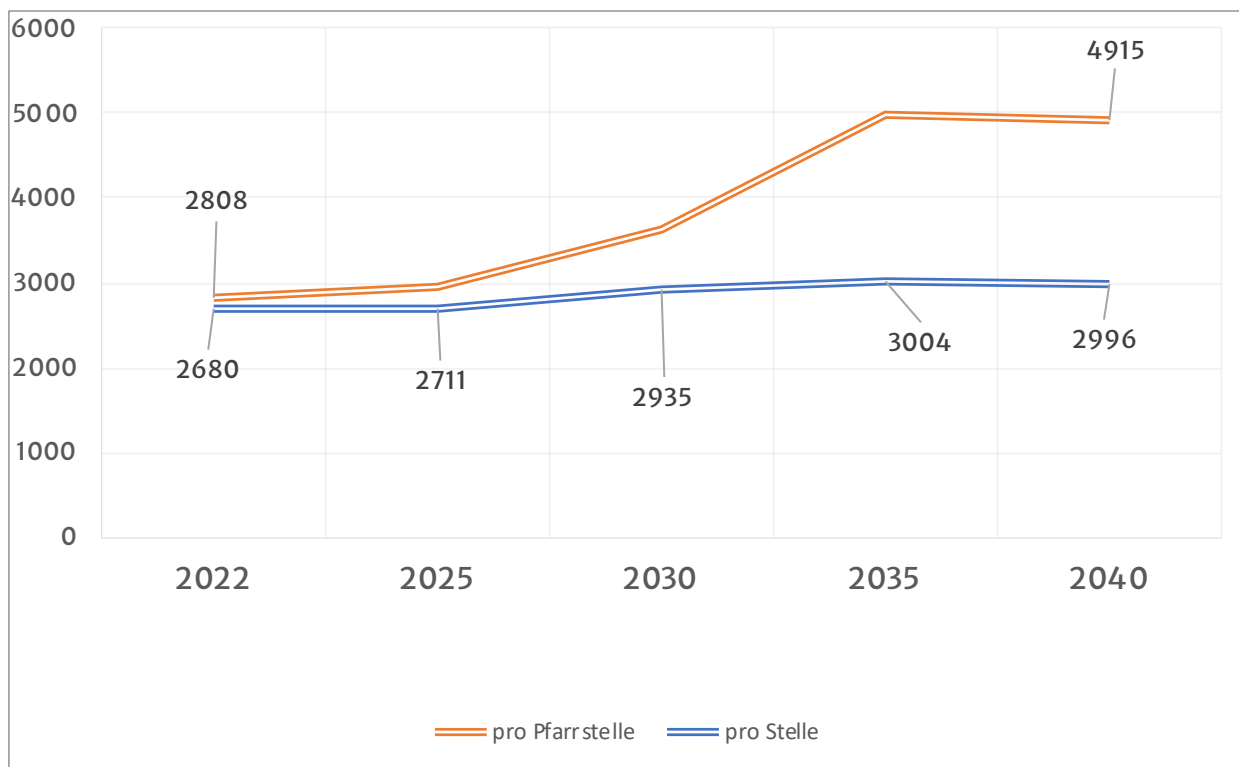
Insgesamt ist der Zuwachs von über 100% bei den IPTs im überschaubaren Zeitraum von einem Jahr überraschend positiv. Das stimmt zuversichtlich im Blick auf die erhofften Prognosen.

Abbildung 21: Entwicklung Gemeindepfarrstellen – geplante Entwicklung zusätzliche IPT-Stellen



Die Grafik stellt den voraussichtlichen Rückgang der Pfarrstellen in Kirchengemeinden auf Grund der sinkenden Zahl der verfügbaren Personen im Pfarrdienst dar (violett). Darunter ist die Kurve einer anzustrebenden Entwicklung der Zahl an IPT-Stellen für Personen anderer Berufsgruppen aufgetragen. Die Realisierung einer solchen Entwicklung könnte die Zahl der Gemeindeglieder pro Vollzeit-Stelle im Interprofessionellen Pastoralteam positiv beeinflussen, wie es die nachfolgende Grafik anzeigt:

Abbildung 22: Entwicklung Gemeindegliederzahlen/ Pfarrstellen – IPT-Stellen



Die Grafik zeigt – wie schon im Personalbericht 2020 – den starken und sprunghaften Anstieg der Gemeindegliederzahl pro (Vollzeit-)Pfarrstelle bis auf ca. 5000. Die Kurve darunter zeigt, wie es sich auswirkt, wenn ein ergänzender Personalbestand zum Pfarrdienst aufgebaut wird, der mit pastoralen Aufgaben betraut wird. Gelingt dies, wie in Abbildung XX dargestellt, kann die Gemeindegliederzahl pro Vollzeit-Stelle im IPT bei nahezu gleichbleibend ca. 3000 gehalten werden.

Die Konzeption der IPTs verfolgt das inhaltliche Ziel, durch die gemeinsam verantwortete, gaben- und kompetenzorientierte Wahrnehmung des pastoralen Dienstes in geklärten Rollen angemessen antworten zu können auf die vielfältigen Erwartungen und Herausforderungen, die sich diesem Dienst in einer immer komplexer werdenden Welt stellen.

Daneben sind die Planung und Umsetzung dieser zahlenmäßige Entwicklung Voraussetzung dafür, dass in Zukunft ausreichend Personen da sind, die diesen Dienst wahrnehmen können und wollen. Insofern trägt die Etablierung der Interprofessionellen Pastoralteams erheblich dazu bei, die Gesundheit und Berufszufriedenheit der vorhandenen und zukünftigen Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Mit der Verabschiedung der Grundentscheidungen zu den IPTs ist der Gesamtprozess ihrer Etablierung nicht beendet. In fortlaufender Evaluation sollen die Erfahrungen gesammelt und bewertet werden, um eine praxisgerechte Weiterentwicklung zu ermöglichen. Eine Reihe von Fragen wird in diesem Zuge zu beantworten sein. Zurzeit sind es vor allem drei, die einer dringenden Bearbeitung bedürfen:

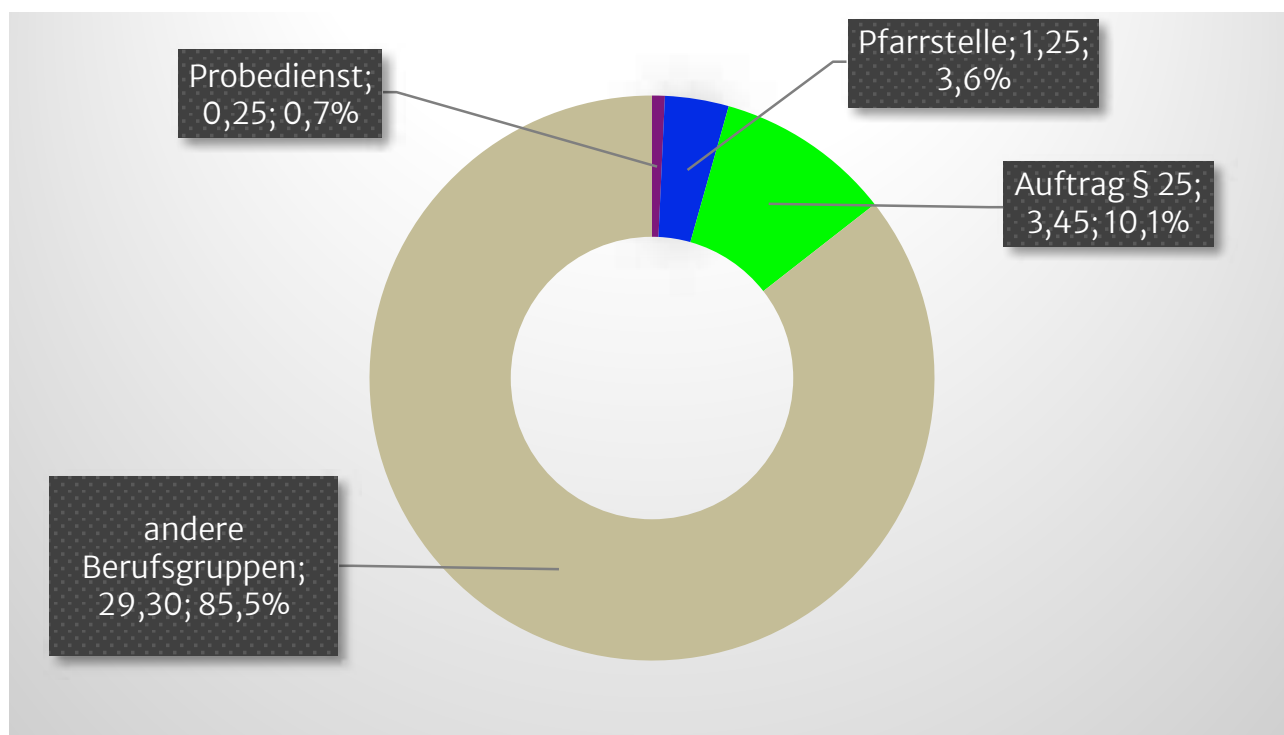
- Wie kann es gelingen, bereits in der Ausbildung, aber auch in der Fort- und Weiterbildung interprofessionelles Lernen und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen?
- Wie kann der Aufbau von inter- oder multiprofessionellen Arbeitsformen auch für den Bereich der sog. „funktionalen“ Arbeitsbereiche der Kirche planmäßig gestaltet werden?
- Welche Mitwirkung brauchen die Mitglieder der IPTs in den Leitungsgremien der Körperschaften – und umgekehrt: wie sollten die Leitungsgremien aus den IPTs heraus „bestückt“ werden?

2. Andere kirchliche Berufe

2.1 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit

Die aktuellen Zahlen lassen im Vergleich zum Personalbericht des Jahres 2020 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.

Abbildung 23: Beschäftigte (Vollzeit-Kapazitäten) nach Berufsgruppen in der Öffentlichkeitsarbeit



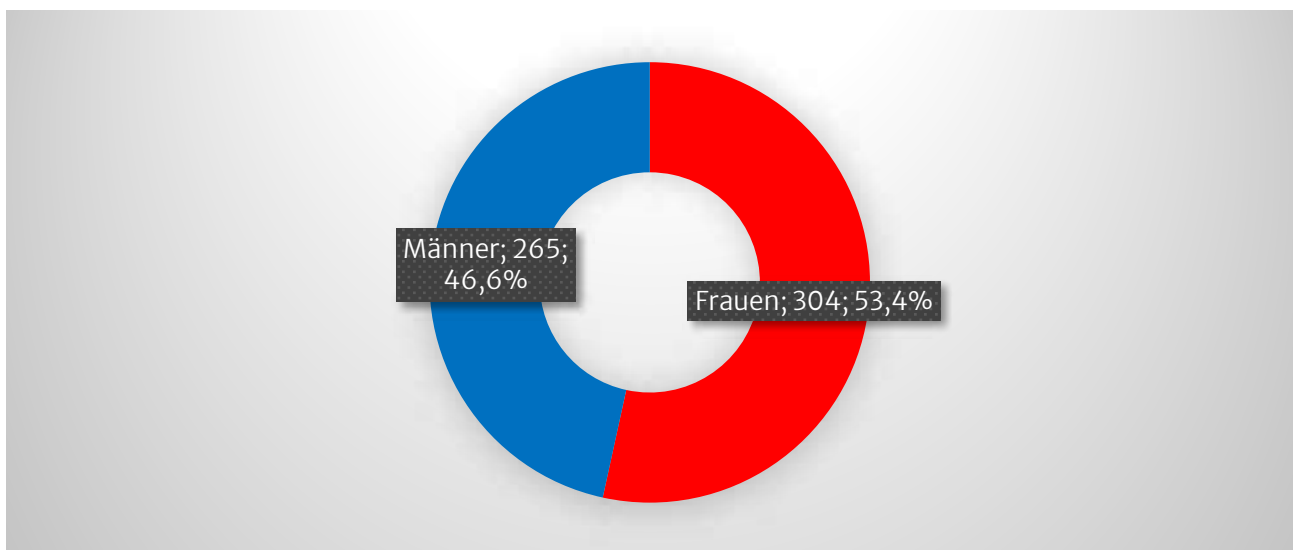
An einigen Orten ergänzen Mitarbeitende auf Honorar- oder 450-Euro-Basis die Teams. In Fragen der Vergütung gibt es nach wie vor keine etablierten landeskirchlichen Standards. Der BAT-KF ist bei der Eingruppierung nur sehr eingeschränkt hilfreich. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten am Limit. Als Gründe sind die spürbar gestiegenen Anforderungen an eine professionelle Kommunikation (Bedeutungszuwachs, crossmediales Arbeiten, Social Media, Eventmanagement) ebenso zu nennen wie zahlreiche Herausforderungen im Bereich der Krisenkommunikation.

2.2 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

Der älteste Beruf einer dienenden Kirche ist nach wie vor in den diakonisch-gemeindepädagogischen Handlungsfeldern von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirchen oder Werken und Verbänden sehr gefragt. Die ersten Diakoninnen und Diakone kamen nach Apostelgeschichte 6 zum Einsatz, weil es in den frühen Gemeinden darum ging, Benachteiligte zu versorgen und zu unterstützen. Bis heute formulieren wir in den diakonisch-gemeindepädagogischen Berufen Unterstützen, Bilden und Verkündigen als Kommunikation und Aktion des Evangeliums.

Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen ist durch das ausgewogene Verhältnis begünstigt.

Abbildung 24: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Personen)



Die gleiche Ausgewogenheit für Männer und Frauen bei Vollzeit- und Teilzeitstellen ist dadurch nicht gegeben. Diversität wurde bisher nicht erfasst.

Abbildung 25: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Vollzeit-Kapazitäten)

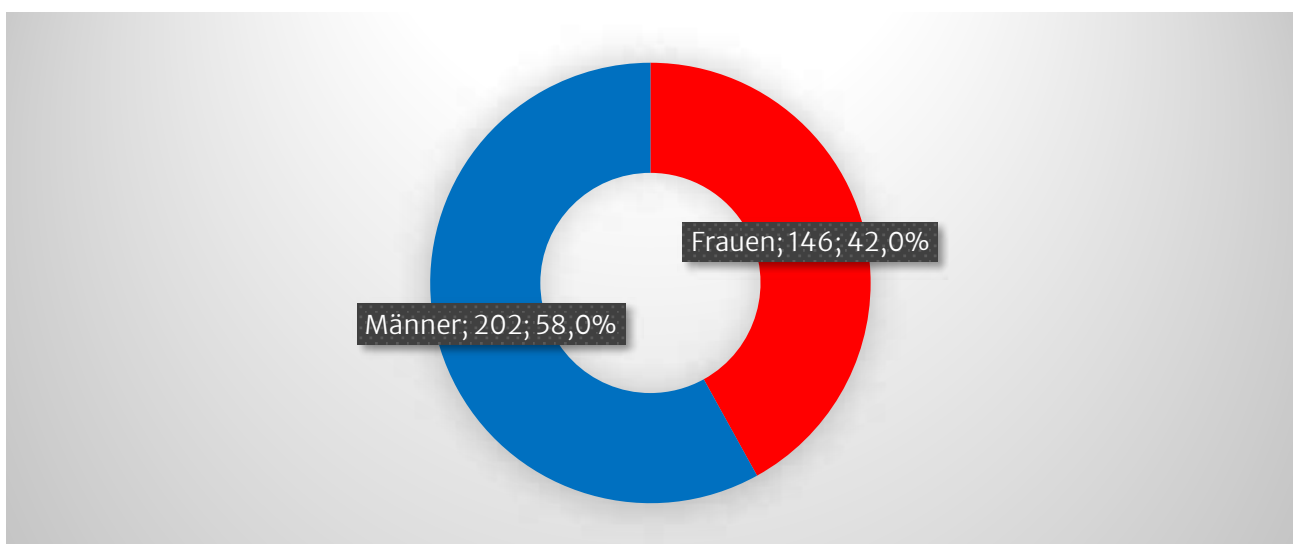


Abbildung 26: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Übersicht)

| | Zahl | % | PK Vollzeit | | Teildienst- quote |
|--------|------|-------|----------------|-------|----------------------|
| Frauen | 304 | 53,4% | 146 | 42,0% | 2,08 |
| Männer | 265 | 46,6% | 202 | 58,0% | 1,31 |
| Gesamt | 569 | | 348 | | 1,64 |

Abbildung 27: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen (Alter)

| | bis 29 | 30-39 | 40-49 | 50-67 |
|--------|--------|-------|-------|-------|
| Frauen | 54 | 77 | 54 | 119 |
| Männer | 29 | 61 | 43 | 132 |
| Gesamt | 83 | 138 | 97 | 251 |

Arbeitsfelder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO

In der **Kinder- und Jugendarbeit** liegt mit 338 Personen (79%) immer noch der größte Schwerpunkt der gemeindepädagogischen Arbeit: klassische Gruppenarbeit, Konfi-Arbeit, offene Angebote mit und ohne kommunale Förderung, Projekte und Ferienangebote (Freizeiten, Ferienspiele, ...), Gewinnung, Ausbildung und Begleitung von Ehrenamtlichen.

Der Bereich der **Offenen Kinder- und Jugendarbeit** ist mit ca. 139 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (24%) und einer Refinanzierung zwischen 50 und 100% ein großer wichtiger Arbeitsbereich in evangelischer Trägerschaft. Insbesondere in diesem Arbeitsfeld schlägt das soziale diakonische Herz von Gemeinden und Kirchenkreisen für Kinder und Jugendliche in ihren Sozialräumen. Hier handeln wir als Kirche, vernetzt mit Kommunen und Kreisen nach Apostelgeschichte 6. Fachlich und politisch arbeiten die Mitarbeitenden und Träger in enger Verbindung mit dem Amt für Jugendarbeit der EKvW und der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft der offenen Türen (ELAGOT) NRW.

Bildungsarbeit für verschiedene Alters- und Zielgruppen

Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildungsarbeit meint hier Bildungsangebote in Form von genderorientierter, migrationsorientierter, religiöser und gesellschaftspolitischer sowie präventionsorientierter Bildungsarbeit von 115 Mitarbeitenden (18%) für die verschiedenen Zielgruppen. Auch Bildungsangebote für Mitarbeitende (Fort- und Weiterbildungen) in evangelischer Trägerschaft sowie die Mitarbeitenden im pädagogischen Team vom Freiwilligen Sozialen Jahr und Bundesfreiwilligendienst des Diakonischen Jahres im Amt für Jugendarbeit, zählen zu diesem Arbeitsbereich nach VSBMO.

Arbeitsfeld Schulsozialarbeit und Offene Ganztagschule

Die hier erfassten Stellen haben den Aufgabenschwerpunkt Organisation und Leitung des Arbeitsbereiches Offener Ganztagschule. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten zusammen mit einer großen Zahl von Erzieherinnen und Erziehern sowie Ergänzungs Kräften im kirchlichen Auftrag sowie Mitarbeitenden in der Schulsozialarbeit in kirchlicher Anstellung. Die Refinanzierung dieses Arbeitsbereiches in evangelischer Trägerschaft beträgt nahezu 100%. In diesem gemeindepädagogisch-diakonischen Bildungsbereich arbeiten 28 Mitarbeitende (5%).

Arbeitsfeld Leitung und Geschäftsführung

Die Verantwortung für Leitung und Geschäftsführung der kirchlichen Jugendarbeit in den Kirchenkreisen ist bis auf zwei Ausnahmen ausschließlich in Verantwortung von 27 ge-

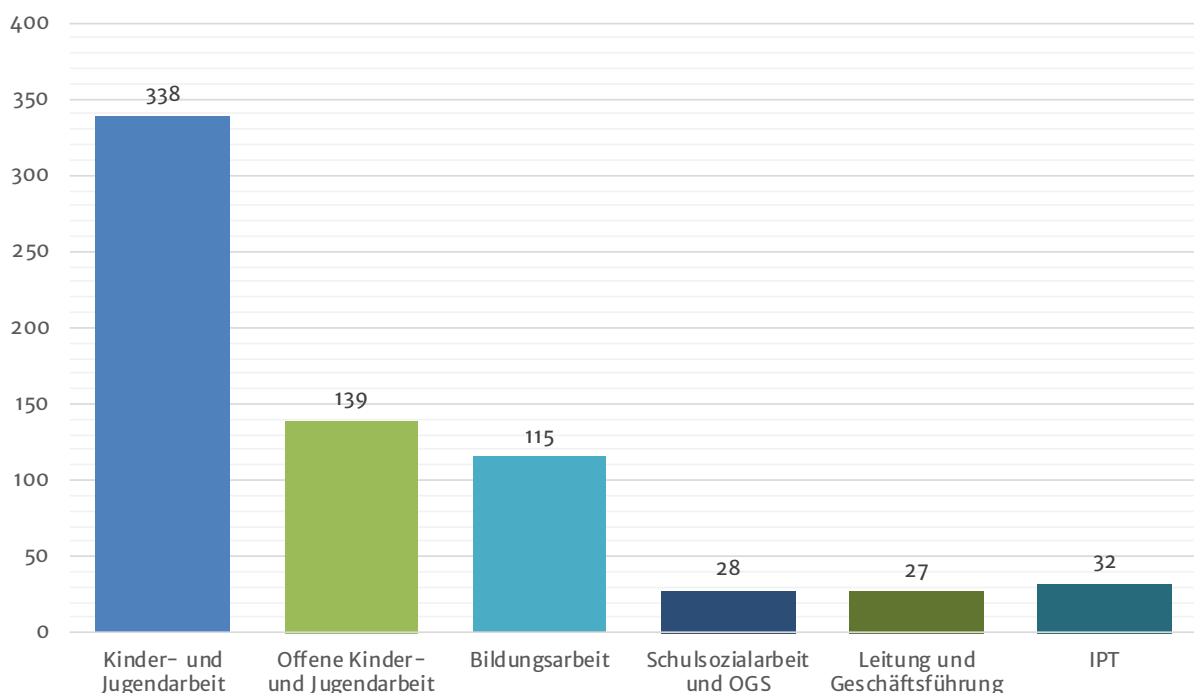
meindepädagogisch-diakonischen Mitarbeitenden (5%) in Leitung (z.T. mit stellvertretender Leitung). Zu Leitungsaufgaben gehören neben Konzeptverantwortung, kinder- und jugendpolitischer Verantwortung und Finanzverantwortung auch eine unterschiedlich gewichtete Personalverantwortung für die Mitarbeitenden im Arbeitsfeld. Die Personalverantwortung ist in den Kirchenkreisen sehr unterschiedlich zugeordnet und organisiert. Es gibt sowohl Dienstanweisungen der Geschäftsführenden 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 oder vereinzelt von Gemeinden selbst organisiert konzipiert wurden, Stellen in Pilotprojekten. Seit Sommer 2021 sind nach den nun beschriebenen Grundentscheidungen zu Interprofessionellen Pastoralteams 32 Gemeindepädagoginnen und Diakone beschäftigt. Das sind 6% der Mitarbeitenden nach VSBMO. Näheres dazu unter 1.7 (S. 29ff).

Abbildung 28: Arbeitsfelder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach VSBMO (in Personen)



(Mehrfachnennungen möglich)

Die Konkurrenz um Fachkräfte innerkirchlich und mit nicht kirchlichen Trägern der sozialen und pädagogischen Arbeitsfelder hat sich in den letzten Jahren verstärkt. Der soziale Arbeitsmarkt ist stetig angewachsen und unsere kirchlichen Stellen bewegen sich ebenso wie die Stellen in der Diakonie in Konkurrenz zu staatlichen Stellen. Dabei spielen die Rahmenbedingungen der Anstellungen eine gewichtige Rolle.

Nicht nur Mitarbeitende bewerben sich auf Stellen, sondern Stellenanbieterinnen bewerben sich nun auch bei zukünftigen Mitarbeitenden.

D.h., es geht für uns als Kirche mit eigentlich guten Netzwerk-Bedingungen darum, diese auch zum Vorteil in einer attraktiven Anstellungsstruktur auszubauen. Damit könnten Personalbedürfnisse und Personalbedarfe aufeinander bezogen werden. Ebenso könnte der Wunsch von Mitarbeitenden nach Entwicklungsmöglichkeiten mit der Möglichkeit von Personalentwicklung und -planung verknüpft werden.

Derzeit sind wir von einer attraktiven Anstellungsebene, in der Personalgewinnung und Instrumente der Personalentwicklung und -planung aufeinander bezogen werden können, vielerorts weit entfernt.

Momentan bestimmen nicht vernetzte Personalkonzepte den kirchlichen Anstellungsmarkt, sondern Konkurrenz der verschiedenen Träger um fachlich gute Mitarbeitende. Abgrenzung in Strukturen und Machtfragen behindern eine gemeinsame Personalpolitik der kirchlichen Anstellungsträgerinnen.

Abbildung 29: Anstellungsebene der Mitarbeitenden nach VSMBO

| Anstellungsebene | Personen | % |
|--------------------------|----------|-----|
| Gemeinde | 241 | 42% |
| Kirchenkreis | 227 | 40% |
| Landeskirche | 43 | 8% |
| Verbände/ Vereine/ Werke | 58 | 10% |

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass ca. 52% aller Beschäftigten nach VSBMO bei Gemeinden/Vereinen angestellt sind, bei denen Personalplanung und Personalentwicklung nur sehr schwer möglich ist.

Sie zeigt aber auch: Bei 40% der Mitarbeitenden ist Personalplanung und -entwicklung schon jetzt möglich. Dort beschreiben Mitarbeitende und Gemeinden: Auch wenn der Kirchenkreis Anstellungsebene ist, wird die Gemeinde als konkrete Handlungsebene erlebt. Umgekehrt formulieren Gemeinden: „Auch wenn der Kirchenkreis Anstellungsträgerin ist, erleben wir unsere Jugendmitarbeiterin, unsere Kolleginnen und Kollegen im Interprofessionellen Team, unsere offene Arbeit profitiert von der dienstleistenden Ebene des Kirchenkreises, der die Anstellung organisiert“. Damit wird der Kirchenkreis zum Modell von gemeinsam getragener Verantwortung und miteinander entwickelter Personalplanung und Entwicklung.

Auch mit der Organisation der Interprofessionellen Pastoralteams gehen Kirchenkreise und Gemeinden in diese vernetzte Richtung. Gelingende Anstellungen in Jugendkonzepten mit Vorwegabzügen zur Stellenplanung und Sicherung bieten in vielen Kirchenkreisen (Bielefeld, Herford, Vlotho, Lübbecke, Hagen, Siegen, Iserlohn) gute Beispiele dafür.

Rückmeldungen in der Berufseinstiegsbegleitung und aus Konventsbesuchen zeigen, dass dort, wo die Anstellungsebene im Kirchenkreis liegt, auch Personalbegleitung gelingt:

- Standards der Einarbeitung und Begleitung beim Stellenstart
- Stellenbeschreibungen und zeitnah erstellte Dienstanweisungen
- Beteiligung der Mitarbeitenden an Konzeptarbeit
- inhaltlich und fachlich konzeptionierte Arbeitsbereiche
- Vereinbarungen zur Finanzierung Fortbildungen, Supervision und Coaching
- verbindliche Strukturen für Teamarbeit mit anderen Berufsgruppen

- fachlich qualifizierte Leitung im Arbeitsfeld
- fachlich konzipierte Ausschreibungen
- Jahresdienstgespräche
- Teamentwicklung und Netzwerkarbeit
- Berufserfahrene und Berufsstartende bieten Erfahrungs- und Wissenstransfer

Dort, wo die Anstellungsebene im Kirchenkreis liegt, kann Personalentwicklung und Organisationsentwicklung erfolgen:

- Perspektivorientierung an Bedarfen und Bedürfnissen
- Fortbildung als Instrument der Personalentwicklung
- Einbeziehung fachlicher und biographieorientierter Berufsperspektiven
- Entwicklung von Arbeitsbereichen und Arbeitsgebieten
- Berücksichtigung von Diversität
- Vernetzung von Multiprofessionellen Mitarbeitenden
- Bewusstsein zur Team- und Organisationsentwicklung in Interprofessionellen Pastoralteams und weiteren Interprofessionellen Teams sowie deren Erweiterung mit multiprofessionellen Arbeitsweisen

Dort, wo die Anstellungsebene im Kirchenkreis liegt, wird Personalplanung möglich:

- Stellenplan mit unbefristeter Beschäftigung und weiterem bedarfsorientierten Stundenumfang (je nach Lebensphase und Familiensituation) der Beschäftigten
- Stellenplanungen mit Bedarfsorientierung an den Arbeitsgebieten
- Stellenplanung mit Orientierung an Finanzentwicklungen
- Stellenplanung mit Einbeziehung von Personalgewinnung (Praktikumsstellen, Duale Studien- und Ausbildungsgänge ...)

Gemeindepädagogisch-diakonische Ausbildungen für kirchlich qualifiziertes Personal

Die Begleitung und die Zusammenarbeit mit den kirchlichen 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 den Anstellungsbedarfen in unserer Kirche. Gleichzeitig sind wir aktiv in der Kontaktarbeit mit den Studierenden und Auszubildenden an unseren westfälischen Studienorten.

Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum (EvH – Bochum): Die EvH Bochum hat i.d.R. jährlich 90 Studierende im Studiengang Gemeindepädagogik und ca. 1600 Studierende im Studiengang Soziale Arbeit. Pandemiebedingt und durch verspätete Studienwechsel sind im zu Ende gegangenen Wintersemester und derzeitigem Sommersemester nur 70 Studierende im Gemeindepädagogischen Studiengang zu verzeichnen. D.h., die Herausforderung für die Berufswerbung ist hier sehr konkret und aussichtsreich, da neue Wege der Lehre in Präsenz und in digitalen Formaten entwickelt wurden.

Von den Studierenden der Sozialen Arbeit werden etliche gewonnen, die zunächst insbesondere in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ihren Dienst beginnen und dann die gemeindepädagogische Qualifikation in der Ergänzungs- und Aufbauausbildung zum Gemeindepädagogen/zur Gemeindepädagogin anschließen.

Fachhochschule der Diakonie (FHdD) und Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde Bielefeld Bethel: Die FHdD hat in jedem Jahr ca. 110 Studierende in den Studiengängen Soziale Arbeit und Diakonik. In der Ev. Bildungsstätte werden außerdem Diakone und Diakoninnen berufsbegleitend und in Zusammenarbeit mit der FHdD integriert ausgebildet. Derzeit befinden sich 34 Studierende im Studiengang Diakonie im Sozialraum, von denen in 2021 18 Studierende neu hinzugekommen sind.

Die Stiftung Nazareth im Stiftungsverband der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel und die Stiftung Wittekindshof in Bad Oeynhausen bilden eigenständig und in Kooperation mit der Fachhochschule der Diakonie, das Martineum in Witten in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Bochum junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Diakonin und Diakon für das gemeindepädagogische Arbeitsfeld aus.

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

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

Im vergangenen Jahr wurden dort jährlich zwischen 35 und 50 Diakoninnen und Diakone durch die EKvW eingeseget – in diesem Jahr werden es 40 Eingesegete sein.

In den drei diakonischen Ausbildungen befinden sich derzeit insgesamt 100 angehende Diakoninnen und Diakone in Ausbildung.

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

Berufsbegleitende Weiterbildungen, Aufbauausbildungen und Kolloquium

Zur berufsbegleitenden Ausbildung entscheiden sich Spätberufene, die mit dem Studienabschluss Soziale Arbeit oder der Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher über die Ergänzungs- bzw. Aufbauausbildung oder durch die eigene kirchliche Biografie den Dienst in der Kirche für sich neu entdeckt haben. Diese Personen bringen, im Unterschied zu den Studierenden, die ins Berufsleben starten, eine ausgebildete eigene Persönlichkeit, Lebenserfahrung und nicht selten eigene Glaubenserfahrung mit, die sie für den Dienst in unserer Kirche nicht nur fachlich qualifizieren, sondern auch persönlich.

Die berufsbegleitende Ausbildung zur Diakonin und zum Diakon in Nazareth bewegt sich derzeit mit überdurchschnittlich stabilen und erfreulichen Zahlen: Derzeit sind es 22 Studierende, die 2023 ihren Abschluss machen.

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

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------|------|------|------|------|
| 25 | 29 | 30 | 31 | 33 |

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

Diese Zahlen machen sichtbar, dass das System, bestehend aus Grundausbildung, Ergänzungsausbildung und Aufbauausbildung eine gute und an den unterschiedlichen Ausbildungsgängen orientierte Personalentwicklung unterstützt.

Die Zusammenarbeit und der Austausch der Landeskirche mit den Diakonischen Gemeinschaften und dem Berufsverband Gemeindepädagogik BVG und dem Amt für Jugendarbeit dient der stetigen Reflexion und Entwicklung des Berufsbildes, der Arbeitsfelder und der Anstellungsbedingungen von Diakoninnen, Diakonen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Mitarbeitenden, die sich im Quereinstieg weiterqualifizieren. Diese Schnittstellen der Reflexion und gegenseitigen Information ist von besonderer Bedeu-

tung für die Entwicklung und Gestaltung einer sich verändernden Kirche.

Die folgenden Themenfelder spielen im Gespräch mit dem Berufsverband, den Gemeinschaften und den Ausbildungsstätten und dem Amt für Jugendarbeit aktuell eine wichtige Rolle:

- Entwicklungen in den Gemeindepädagogischen Handlungsfeldern (IPT) und die berufliche Rolle der Diakoninnen und Gemeindepädagogen in den neuen Teams
- Eingruppierungsfragen im Bereich der VSBMO-Mitarbeitenden
- Weiterentwicklung der VSBMO
- Werbung für die Studiengänge und Ausbildungen
- Vermittlung und Erleichterung von Quereinstiegen
- Bedienung und Verbreiterung der Plattform für Praktikumsplätze
- Sicherung einer auskömmlicheren Finanzierung der Ausbildungen
- Organisation der Ausbildungen und Studiengänge angesichts der Einschränkungen durch Corona (Seminare, Unterricht, Prüfungen ...)

Die Auswertung der Statistik der VSBMO, die Beratungsgespräche des „Referenten für diakonisch-gemeindepädagogische Berufsprofile und Ausbildungen“ bei Anstellungsfragen und der Austausch bei Berufsgruppentreffen führen zu folgendem Fazit:

- Im gemeindepädagogisch-diakonischen Arbeitsfeld gibt es zurzeit 569 erfasste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen ist durch das ausgewogene Verhältnis begünstigt. Diversität ist bisher nicht erfasst.
- Die gleiche Ausgewogenheit für Männer und Frauen bei Vollzeit- und Teilzeitstellen ist dadurch nicht gegeben.
- Mit ihren Qualifikationen bieten Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit optimale Voraussetzungen für die Gestaltung und Entwicklung von Strukturen für eine zukunftsorientierte Entwicklung und Planung der Dienstgemeinschaft der kirchlichen Handlungsfelder und Berufsgruppen.
- Evangelische Kirche als Anstellungsträgerin nutzt nicht alle Möglichkeiten für attraktive Anstellungsbedingungen, die sie als Netzwerkorganisation nutzen könnte.
- Machtfragen zwischen Ebenen und Berufsgruppen verhindern die Nutzung der Potentiale der Mitarbeitenden für Teamarbeit des kirchlichen Personals.
- Mitarbeitende, die in größeren Anstellungszusammenhängen tätig oder verbindlich vernetzt sind (Kirchenkreis – Gestaltungsraum) haben eine sehr viel höhere Verweildauer und Zufriedenheit in ihren Anstellungen. In diesen Anstellungsverhältnissen ist in der Regel eine fachlich qualifizierte Leitung ausdrücklich für dieses Arbeitsfeld zuständig, die sowohl Personalbegleitung als auch Personalplanung und Personalentwicklung umsetzen kann.
- Die Möglichkeit von Stellenwechseln innerhalb eines Anstellungsträgers (Kirchenkreis) in neue Arbeitsfelder sorgt für eine langjährige Bindung an eine Arbeitgeberin.
- 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 Arbeitsfeldern, Bezirken, Gemeinden und Berufen führt. In diesen Anstellungssituationen begegnet man sich leichter auf kollegialer gelebter geschwisterlicher Augenhöhe (Wir-Qualität) als in hierarchischen abgrenzenden Arbeitszusammenhängen kleiner Anstellungskörperschaften.

2.3 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztag

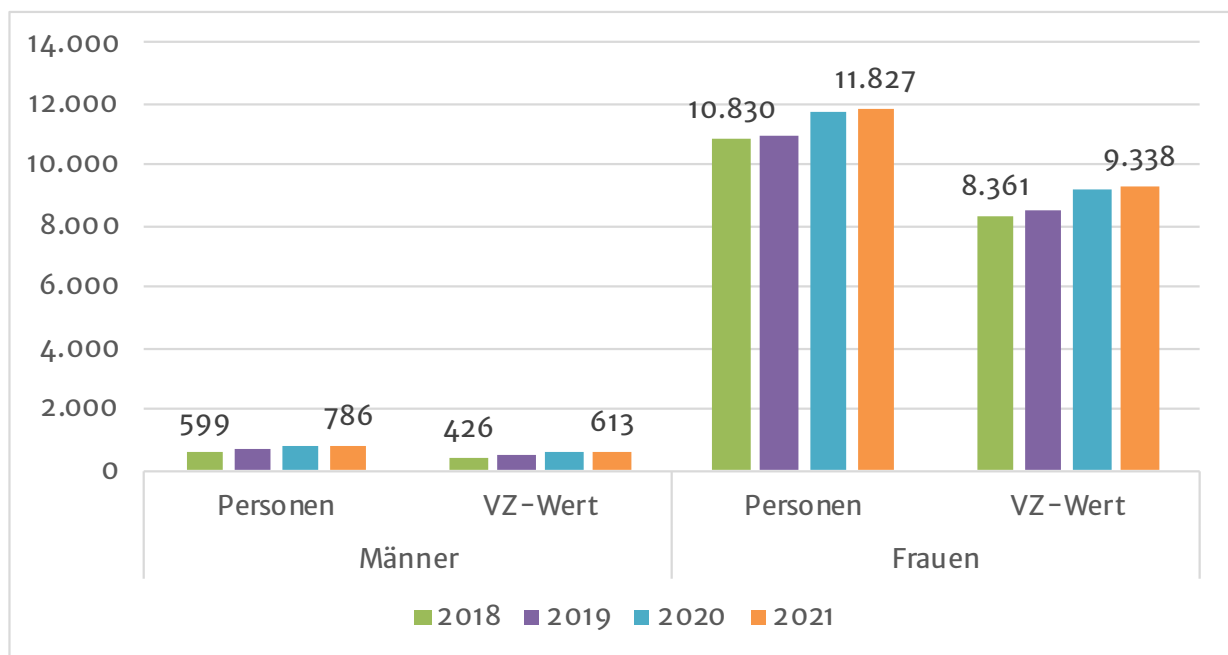
Mitarbeitende

In der Evangelischen Kirche von Westfalen sind über 12.000 Mitarbeitende in rund 900 evangelischen Kindertageseinrichtungen in Voll- und Teilzeit tätig.

In den letzten Jahren sind neben der größten Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher zahlreiche andere Berufsgruppen eingestellt worden. Zu den bereits eingesetzten Berufsgruppen der Heilpädagoginnen und -pädagogen, Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern und Kinderkrankenpflegerinnen und -pflegern sind zunehmend auch Mitarbeitende mit einem abgeschlossenen Studiengang der Kindheitspädagogik, Erziehungswissenschaften, Rehabilitationspädagogik, Sonderpädagogik oder Lehramt an Grundschulen in den Einrichtungen tätig.

Auf Grund des weiter wachsenden Fachkräftemangels ist die Personalverordnung im Rahmen des Kinderbildungsgesetzes KiBiz NRW nochmals erweitert worden. Dadurch können zusätzliche Berufsfelder, wie Logopädie, Motopädie, Physiotherapie, Ergotherapie, Theater-, Kultur-, Religions- und Musikpädagogik mit Berufserfahrung in der Kindertagesbetreuung und weiteren Fortbildungsnachweisen im Kitabereich eingestellt werden.

Abbildung 30: Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



Fachberatung

Für die rund 900 evangelischen Kindertageseinrichtungen sind insgesamt etwa 32 Fachberatungen – in der Regel auf Kirchenkreisebene – in Voll- oder Teilzeit für das Handlungsfeld der Kindertageseinrichtungen eingestellt.

Ca. 35 Geschäftsführungen sind für größere Trägereinheiten – ebenfalls in der Regel auf Kirchenkreisebene – eingesetzt. Die Qualifikationen und das Aufgabenprofil stellen sich in diesem Bereich vor allem in der Schwerpunktsetzung (pädagogische oder/und betriebswirtschaftliche Geschäftsführung) sehr unterschiedlich dar.

Coronapandemie

Die Pandemie hat die Einrichtungen seit März 2020 durchgehend sehr stark belastet. Die Mitarbeitenden waren und sind während der gesamten Pandemie im Einsatz und haben die Kinder mit ihren Familien begleitet und eine wichtige zuverlässige Konstante in der unsicheren Zeit geboten. Dabei waren und sind auch sie um die eigene Gesundheit und die Gesundheit ihrer Angehörigen besorgt, da sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu anderen Berufsgruppen kaum vor Infektionen schützen (Einhaltung des Mindestabstandes nicht möglich).

Die Pandemie hat deutlich gemacht, welche gravierenden Auswirkungen die geringe personelle Mindestbesetzung einer Kindertageseinrichtung haben kann.

Fachkräftemangel

Die größte Herausforderung neben der betriebswirtschaftlichen Steuerung der Kindertageseinrichtungen besteht im weiter wachsenden Fachkräftemangel. Zum Teil können neu geschaffene Gruppen nicht eröffnet werden, weil das Personal fehlt. Vakante Stellen führen zur Absenkung von Betreuungszeiten und zeitweisen Teilschließungen.

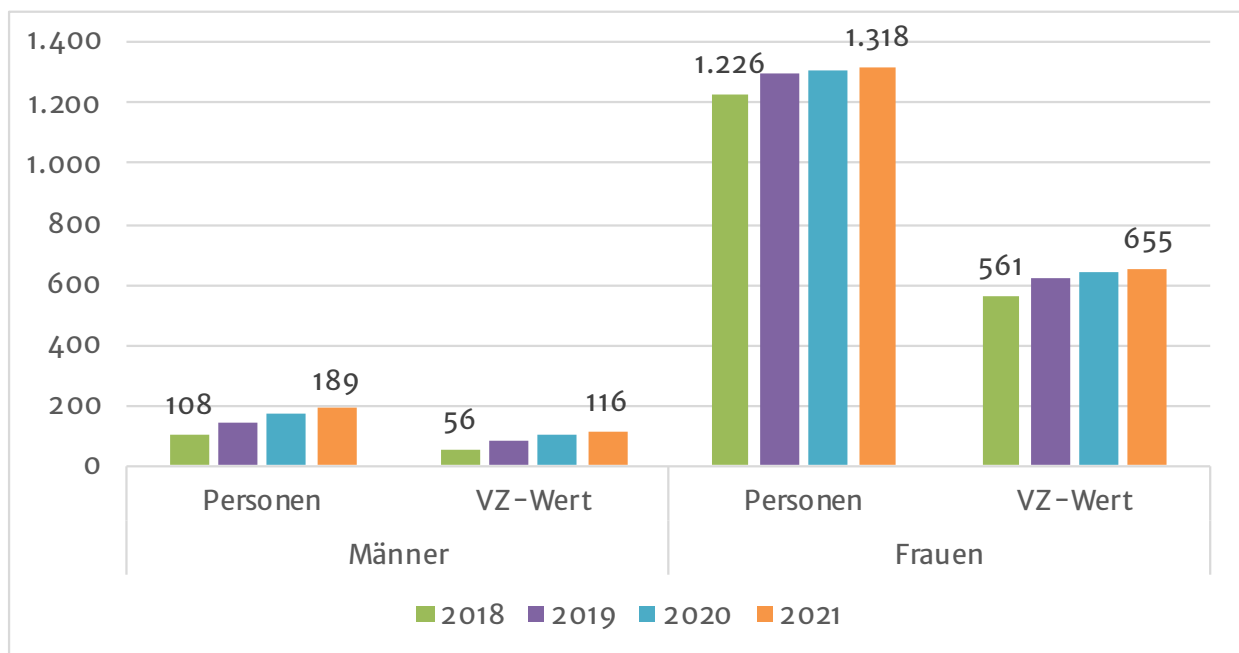
Die zunehmende Diversität der beruflichen Qualifikationen in der Mitarbeiterschaft birgt auch die Gefahr der Absenkung der Qualitätsstandards.

Ausblick

Die aktuelle Situation der Ukraine und die daraus resultierende Aufnahme von Flüchtlingen werden auch die Kindertageseinrichtungen und ihre Träger vor weitere Herausforderungen stellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen müssen sich mit traumapädagogischen Fragestellungen (erneut) auseinandersetzen und eine weitere emotionale Herausforderung bewältigen.

Die Träger, Kita-Leitungen und Fachberatungen ergreifen verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung und Stabilisierung des Personals und versuchen die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder aufrecht zu erhalten.

Abbildung 31: Mitarbeitende im Offenen Ganztage – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



2.4 Mitarbeitende in kirchlichen Schulen (Landeskirche und Kirchenkreise)

Abbildung 32: 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. Jacobus-Schule, Ev. 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-Arnsberg/ Ev. Krankenhaus Lippstadt) |
| 2 Sekundarschulen, 1 Gesamtschule, 4 Gymnasien | 2 Förderschulen, 1 Berufskolleg, 1 Gymnasium |

Zahlen und Fakten

Die Zahlen der Schülerinnen und Schüler beziehen sich auf das Meldedatum 15.10.2021. Die Zahl der Lehrkräfte und des nicht-lehrenden Personals wurden im April 2022 erhoben.

Lehrerinnen und Lehrer

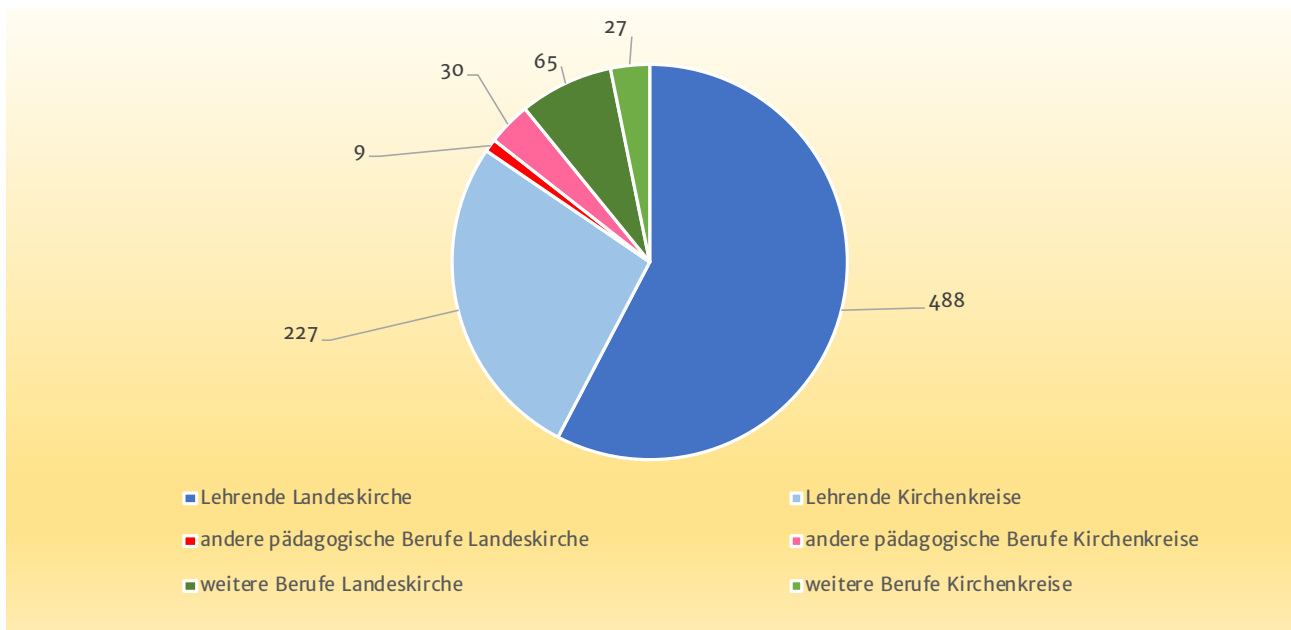
An den Schulen der Sekundarstufe I wird es zunehmend schwerer gute Lehrerinnen und Lehrer zu finden. Die Anzahl der Studienabschlüsse für diese Stufe ist geringer als die für den kombinierten Abschluss Gesamtschule/Gymnasium. Lehrkräfte, die diesen Abschluss haben, brauchen eine Zusatzqualifizierung, wenn sie ausschließlich in der Sekundarstufe I eingesetzt bzw. dafür bezahlt werden [sic!].

Aufgrund der Umstellung des Gymnasiums von G8 auf G9 ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Gymnasiallehrer noch völlig anders. An öffentlichen Gymnasien werden zurzeit fast keine neuen Lehrkräfte eingestellt, daher finden sich auch für Vertretungsstellen ausreichend viele gute Lehrkräfte.

Nicht-lehrendes Personal

Auch an den evangelischen Schulen sind Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter beschäftigt. Sie leisten einen nicht zu unterschätzenden Dienst für die Schülerinnen, Schüler und die gesamte Schulgemeinde. Es gelingt in diesem Bereich qualifizierte und sehr motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Dies gilt auch in den Schulsekretariaten und im Bereich des Gebäudemanagements.

Abbildung 33: Mitarbeitende in kirchlichen Schulen insgesamt



Schülerinnen und Schüler

Die sieben landeskirchlichen Schulen werden von im Schuljahr 2021/22 von mehr als 5800 Schülerinnen und Schülern besucht. Schulen, die nicht die einzigen Schulen im Ort sind, mussten für das Schuljahr 2022/23 Schülerinnen und Schüler abweisen; dabei hat die Nachfrage das Angebot zum Teil deutlich überschritten.

Finanzen

Die Lehrkräfte an Ersatzschulen und damit auch an den Schulen der Evangelischen Kirche von Westfalen werden zu 94% vom Land NRW refinanziert; auch die Kosten für das nicht-lehrende Personal werden zum Teil refinanziert. Dies geschieht aber nicht prozentual, sondern durch einen besonderen Schlüssel.

An den evangelischen Schulen wird kein Schulgeld erhoben, dies verbietet das Sonderungsverbot ausdrücklich (siehe § 101 Schulgesetz).

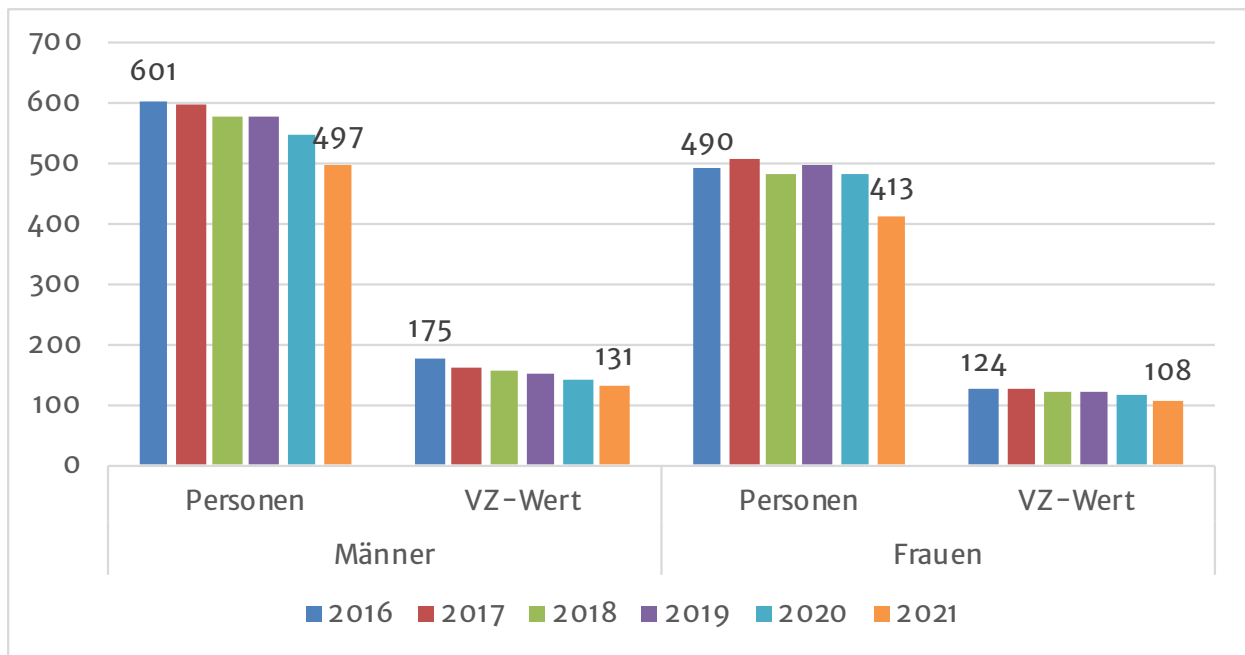
Perspektiven

Zusammen mit dem Pädagogischen Institut bietet die EKvW in Kooperation mit der Evangelischen Kirche im Rheinland eine evangelische Schulleitungsqualifizierung an. Es soll damit gelingen eigenes Personal für Führungsaufgaben zu qualifizieren und den Besonderheiten des evangelischen Profils an den Schulen mehr Gewicht zu verleihen.

2.5 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

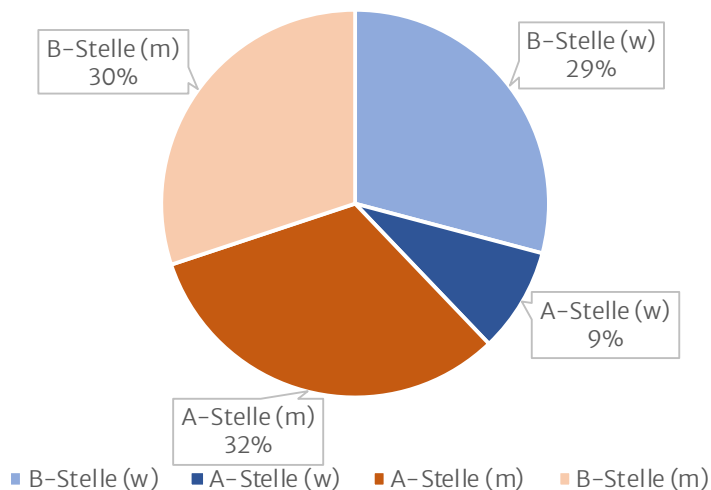
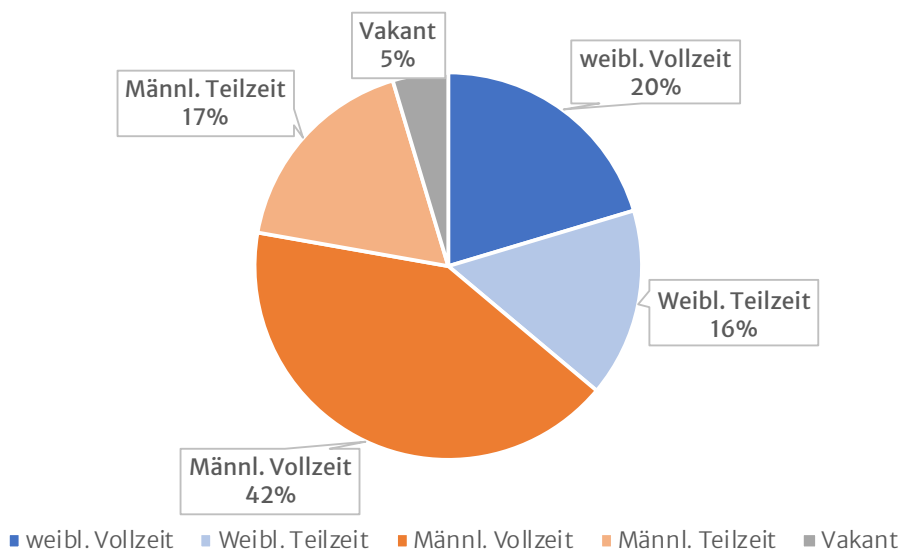
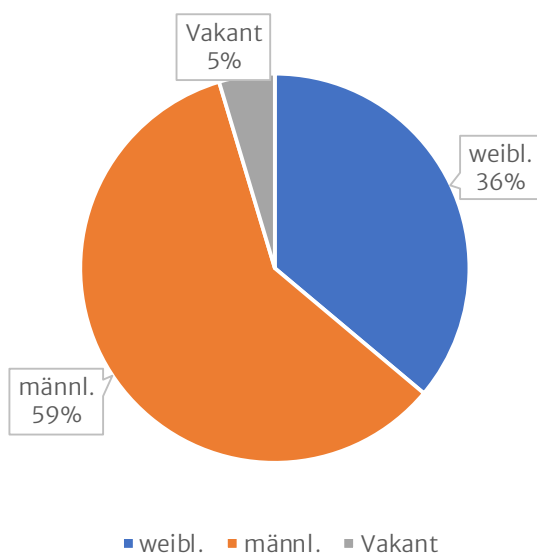
Die Kirchenmusik in der Evangelischen Kirche von Westfalen ist geprägt durch eine wachsende Vielfalt. Neben vielen traditionellen Kirchenchören, großen Kantoreien und Posaunenchorern, die das reiche und gute klassische Erbe protestantischer Kirchenmusik fortführen, beteiligen sich seit Jahren zahlreiche Pop- und Gospelchöre sowie eine wachsende Zahl von Bands an der Gestaltung der Verkündigung der 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 Studiengangs „Kirchenmusik Popular“ an der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten trägt die Ev. Kirche von Westfalen auch EKD-weit einen bedeutenden Anteil dazu bei, entsprechende junge Menschen auszubilden. 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 führt. Durch Ruhestand freiwerdende A- und B-Stellen werden zumeist wiederbesetzt. Zunehmend werden Finanzierungsmodelle entwickelt, die neben den Kirchengemeinden auch die Kirchenkreise einbeziehen. Hierdurch geraten neben parochialen auch synodale Aufgabenbereiche 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 34: Angestellte Kirchenmusikerinnen und -musiker in der EKvW insgesamt



In der Ev. Kirche von Westfalen sind derzeit 103 A- und B-Kirchenmusikstellen eingerichtet. Fünf Stellen hiervon sind zurzeit vakant bzw. befinden sich in Stellenbesetzungsverfahren. Die Mehrzahl der hauptamtlich Angestellten im Arbeitsfeld Kirchenmusik sind männlichen Geschlechts, auch wenn der Anteil der weiblichen Personen steigt. Es bleibt jedoch zu festzustellen, dass sowohl Vollzeitstellen als auch überwiegend künstlerisch geprägte Stellen (A-Stellen) zumeist von männlichen Personen bekleidet werden.

Abbildungen 35–37: A- und B-Kirchenmusikstellen nach Geschlecht (Personen und Vollzeit-Kapazitäten (Vergleich Teil- und Vollzeit)



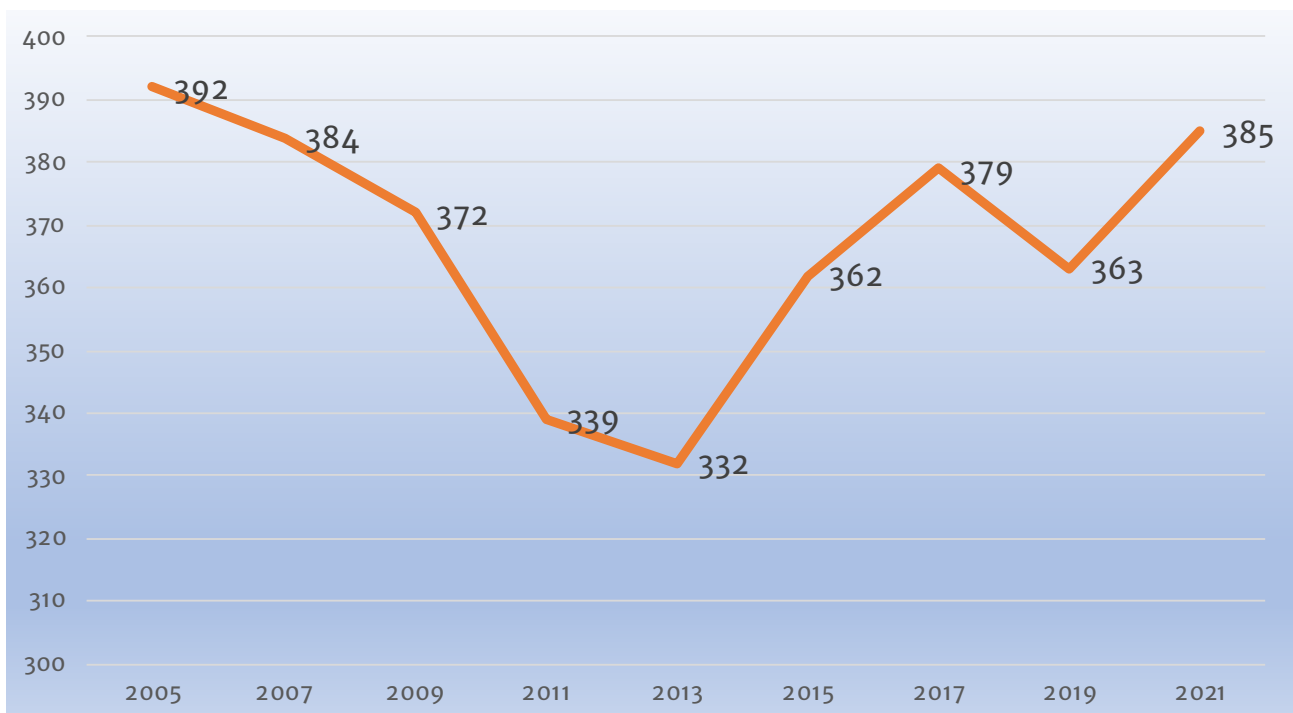
Dass durch Ruhestand freiwerdende Kirchenmusikstellen trotz zurückgehender Finanzkraft vieler Gemeinden wiederbesetzt werden und sogar vereinzelt neue Stellen eingerichtet werden können, ist durch die gemeinschaftliche Anstrengung von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen möglich, die vielerorts gemeinsame 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 Kirchenmusikern 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, der zukünftig weitergegangen werden sollte.

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, die Bedürfnisse der Kirchengemeinden (also den „Arbeitsmarkt“) zu bedienen. Auch im Hinblick auf die zwar stabil, aber deutschlandweit 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.

Abbildung 38: Eintritte in den Ruhestand/ A-/B-Kirchenmusikerinnen und -musiker

| Jahr | 2023 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 | 10 | 12 | 16 | 16 | 10 | 8 | 7 | 8 | 2 |

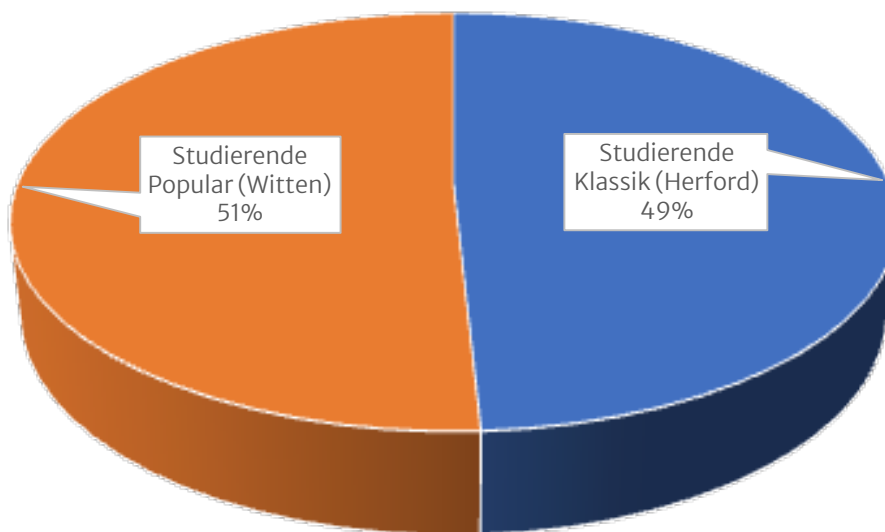
Abbildung 39: Kirchenmusikstudierende in der EKD



Die Hochschule für Kirchenmusik in Herford-Witten ist die größte kirchenmusikalische Ausbildungsstätte innerhalb der EKD. Über 70 Studierende absolvieren hier aktuell 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.

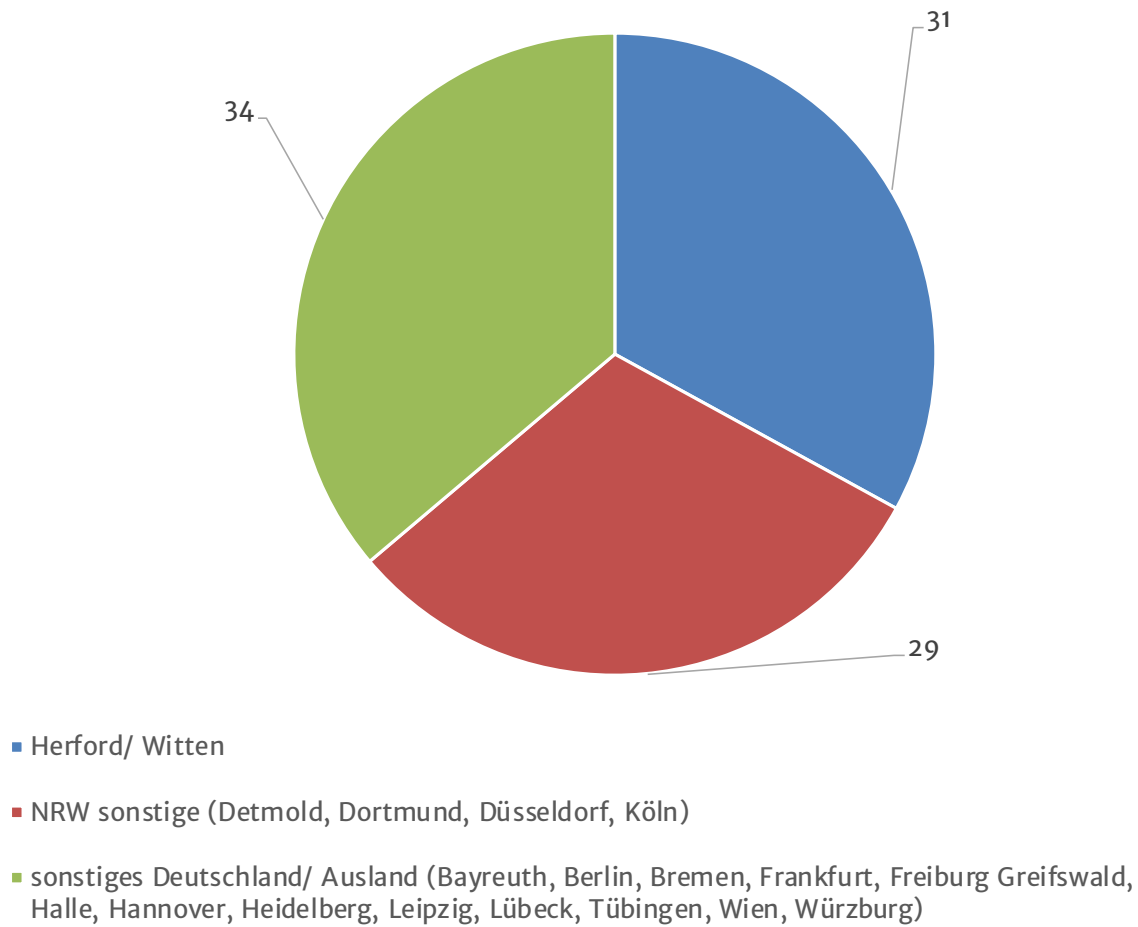
Mit der Einrichtung des Studienganges „Kirchenmusik Popular“ an der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten im Jahr 2016 hat die Ev. Kirche von Westfalen die Vorreiterrolle in der ganzheitlichen Kirchenmusikausbildung in der EKD übernommen. Mittlerweile sind in beiden Studiengängen etwa gleich viele Studierende eingeschrieben.

Abbildung 40: Kirchenmusikstudierende in der EKvW



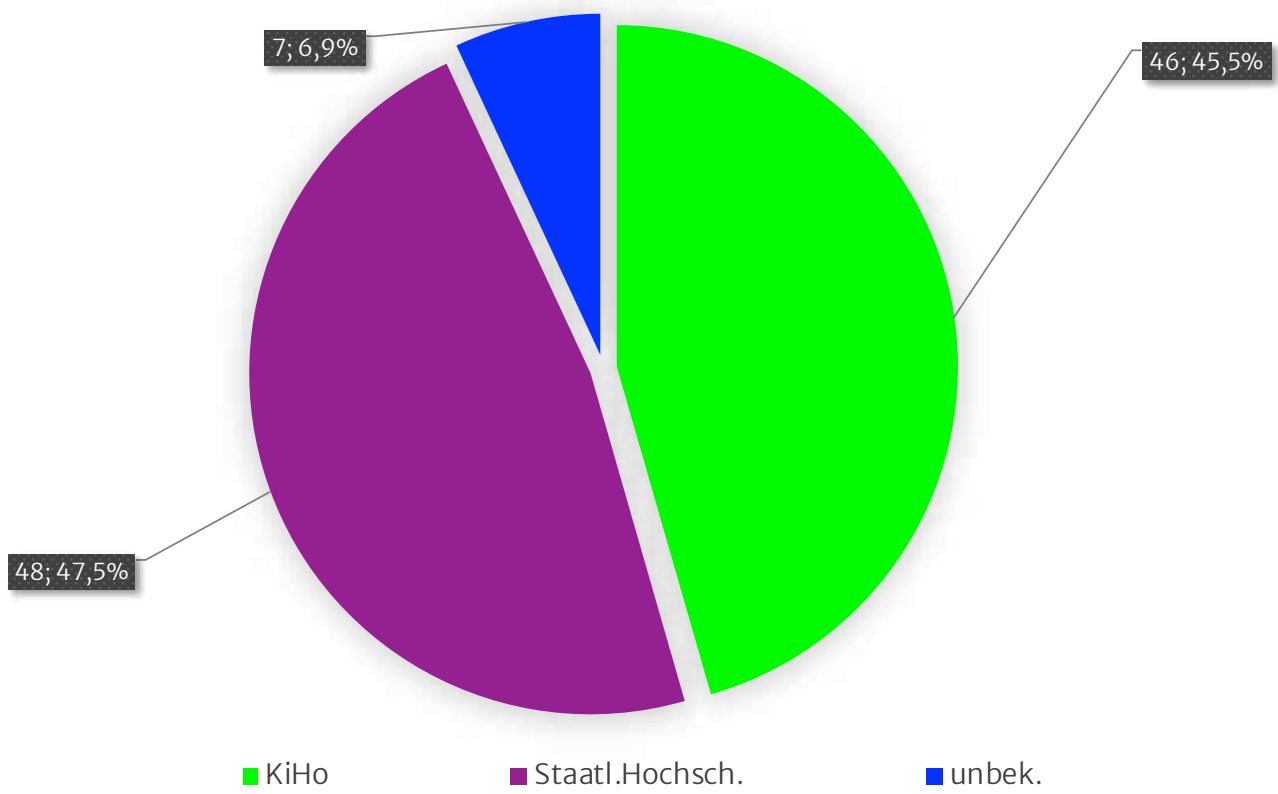
Ein genauerer Blick auf die Studienorte der westfälischen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bestätigt die Relevanz kirchlich verantworteter Kirchenmusikausbildung im Allgemeinen und die Bedeutung der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten der Evangelischen Kirche von Westfalen im Besonderen. Gut die Hälfte der amtierenden westfälischen A- und B-Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben ihre Ausbildung an kirchlichen Instituten absolviert, wobei die Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten mit etwa einem Drittel die mit Abstand wichtigste Ausbildungsstätte ist.

Abbildung 41: Prozentualer Anteil der Studierenden der Kirchenmusik auf Studienorte



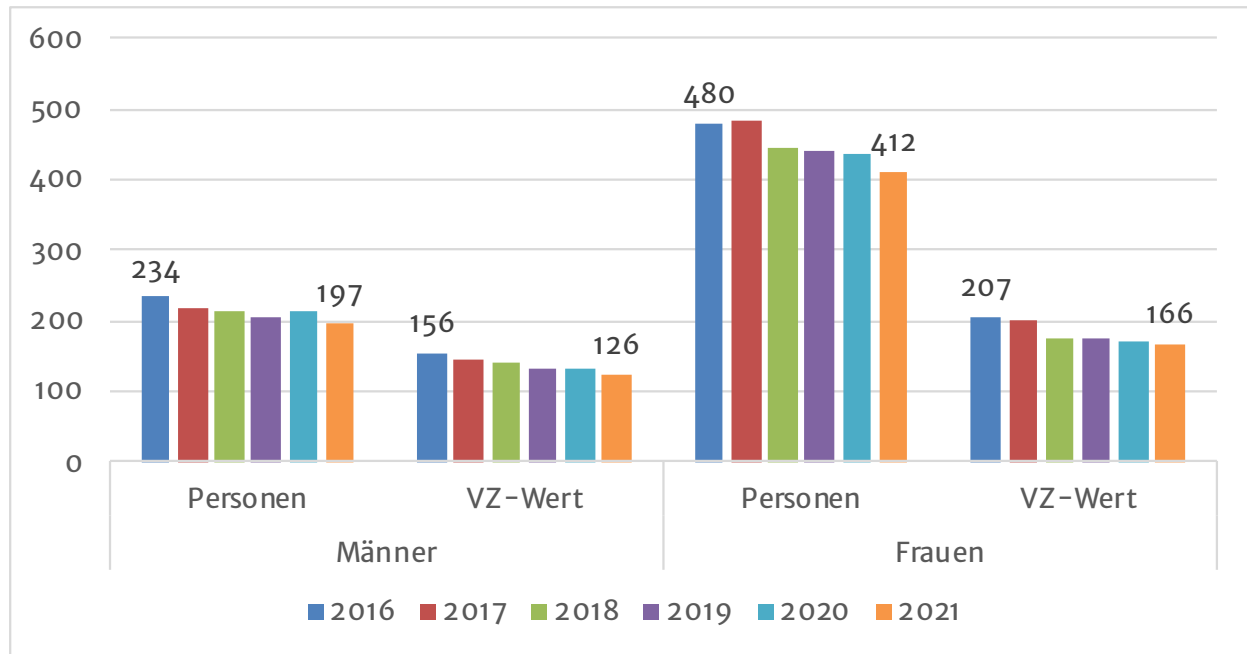
In den Besetzungsverfahren der vergangenen fünf Jahre wird die oben genannte Relevanz kirchlich getragener Kirchenmusikausbildung bestätigt: Deutlich mehr als die Hälfte der neu eingestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben das Studium an der Hochschule für Kirchenmusik Herford–Witten absolviert, nur noch 40% kommen von staatlichen Musikhochschulen in die westfälischen Kirchengemeinden und Kirchenkreise.

Abbildung 42: Kirchenmusikstudierende nach Hochschulart



2.6 Küsterinnen und Küster/ Hausmeisterinnen und Hausmeister

Abbildung 43: Küsterinnen und Küster
Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung



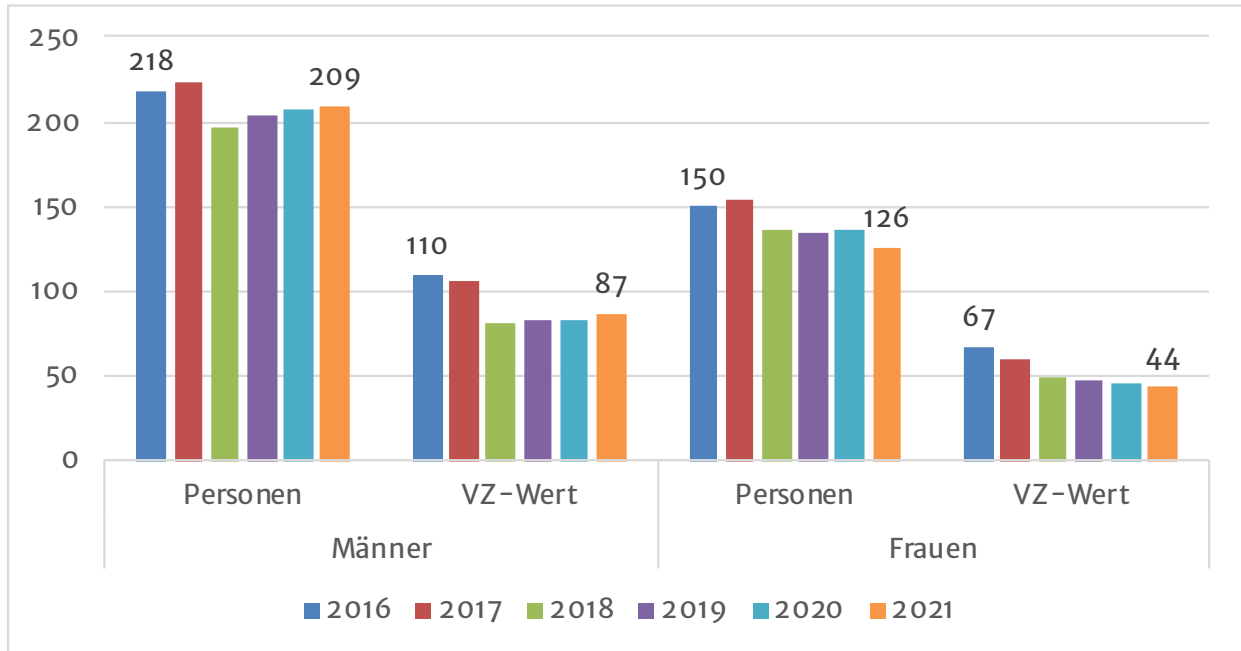
Der Dienst als Küsterin bzw. Küster unterstützt den Verkündigungsdienst, insbesondere da hier die äußeren Voraussetzungen für Gottesdienst, Amtshandlungen und gemeindlichen Veranstaltungen gesorgt wird. Als ein geistliches Amt hat der Küsterdienst seine Wurzeln im biblischen Diakonenamt. Bei der Gesamtzahl angestellter Küsterinnen und Küster sowie Hausmeisterinnen und Hausmeister ist seit Jahren ein stetiger Rückgang zu verzeichnen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in diesem Tätigkeitsbereich ist weiterhin hoch. Der Druck bei Kirchengemeinden aufgrund zurückgehender Finanzmittel Einsparungen vorzunehmen, führt dazu, die Aufgaben verstärkt in den Ehrenamtsbereich zu verlagern. Um das notwendige Professionalitätsniveau zu wahren, sollte dieser tradierte kirchliche Berufsstand aber nicht vernachlässigt werden.

Sowohl bei den Küsterinnen und Küstern als auch bei den Hausmeisterinnen und Hausmeistern ist eine sehr hohe Identifikation mit ihrer Tätigkeit und der Gemeinde zu beobachten. Durch diesen Einsatz werden die Mitarbeitenden von vielen Gemeindegliedern als „gute Seele“ der Gemeinde wahrgenommen. Küsterinnen und Küster sind in vielen Fällen eine der ersten Ansprechpersonen sowohl in organisatorischen als auch potentiell seelsorglichen Belangen, da eine häufige Präsenz bei gemeindlichen Veranstaltungen gegeben ist. In den letzten beiden Jahren war die Arbeit der Küsterinnen und Küster geprägt durch häufige Anpassungen der Corona-Schutzkonzepte in den Gemeinden. Sie zeigten hier einen großen Einsatz bei kurzfristigen Neuorganisationen und achteten dabei auf die Einhaltung der Schutzkonzepte. Auch die Umsetzung vieler kreativer Ideen in den Gemeinden wurde von ihnen tatkräftig unterstützt.

Die landeskirchlichen Fort- und Weiterbildungsangebote für Küsterinnen und Küster werden sehr gut angenommen und sind regelmäßig ausgebucht. Jährlich wird für Küsterinnen und Küster, die einen Ausbildungszyklus absolviert haben, diese Qualifizierung mit einem Kolloquium abgeschlossen. Im Jahr 2020 musste dies aufgrund von Corona ausfallen. 2021 wurde erstmals ein Kolloquium digital durchgeführt. Alle Teilnehmenden haben sich diesen

besonderen Herausforderungen mit Erfolg gestellt. Auch wenn die persönliche Begegnung fehlt, überwog bei 16 Personen die Freude über die erfolgreiche Teilnahme.

**Abbildung 44: Hausmeisterinnen und Hausmeister
Personen – Vollzeit-Kapazitäten – Entwicklung**



2.7 Mitarbeitende in der Verwaltung

Abbildung 45: Mitarbeitende in der Kirchenkreis-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht

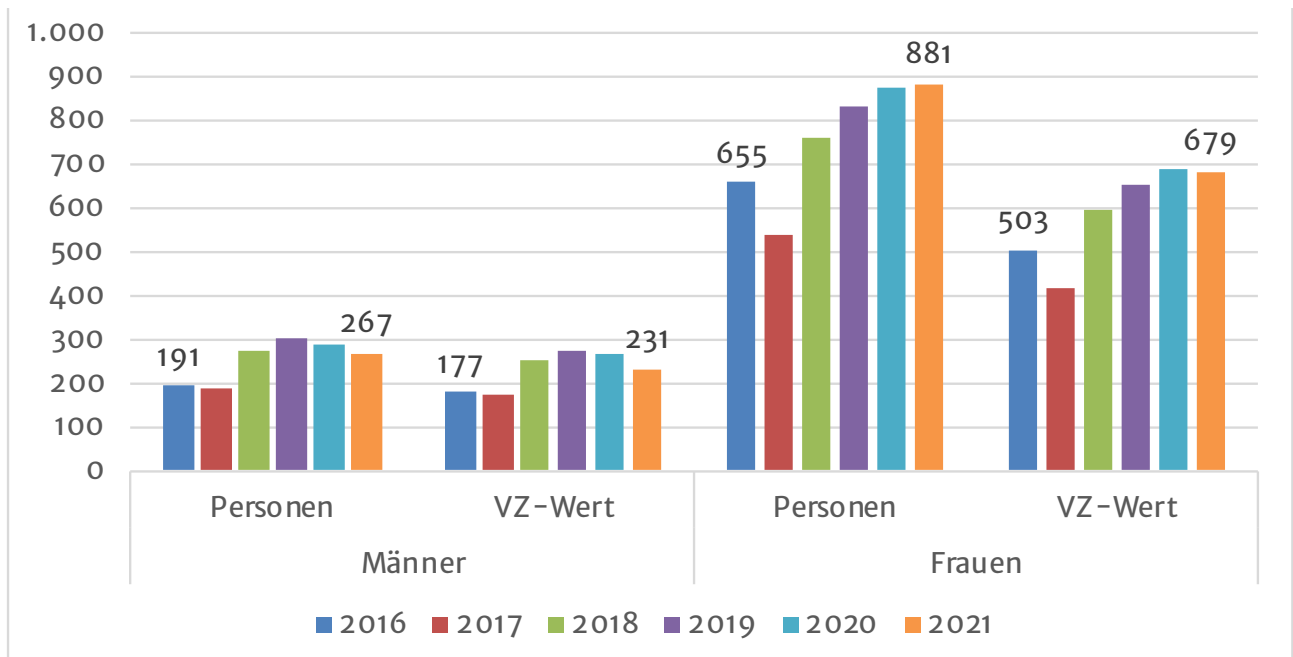
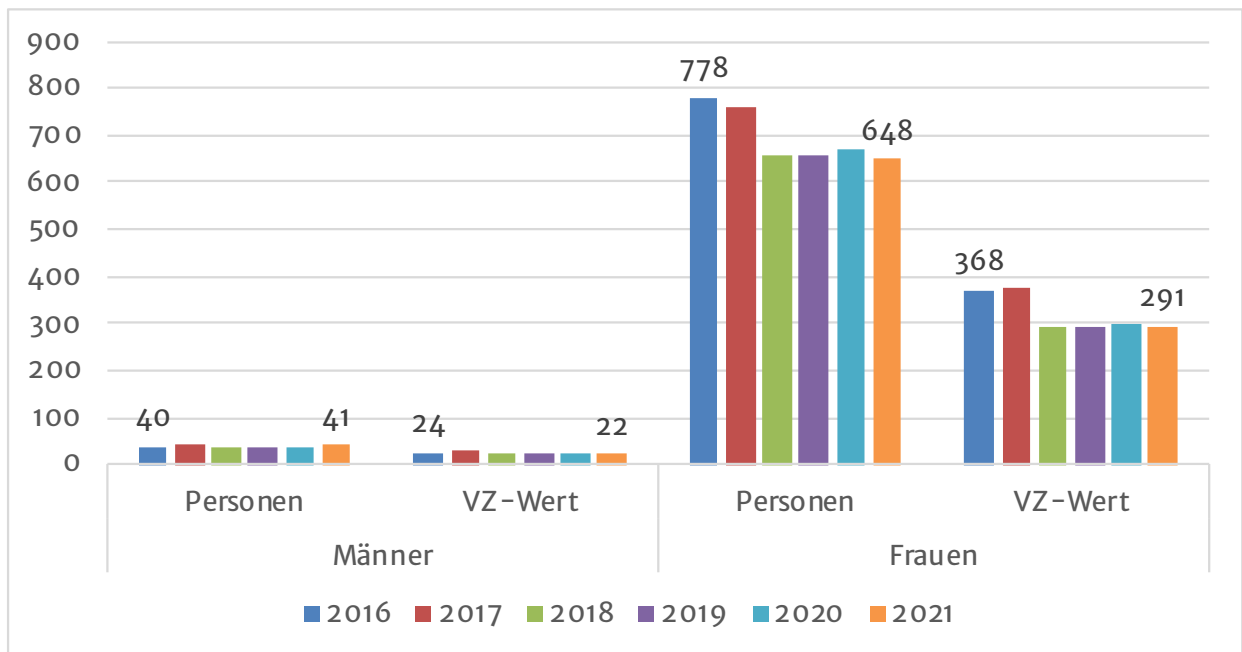
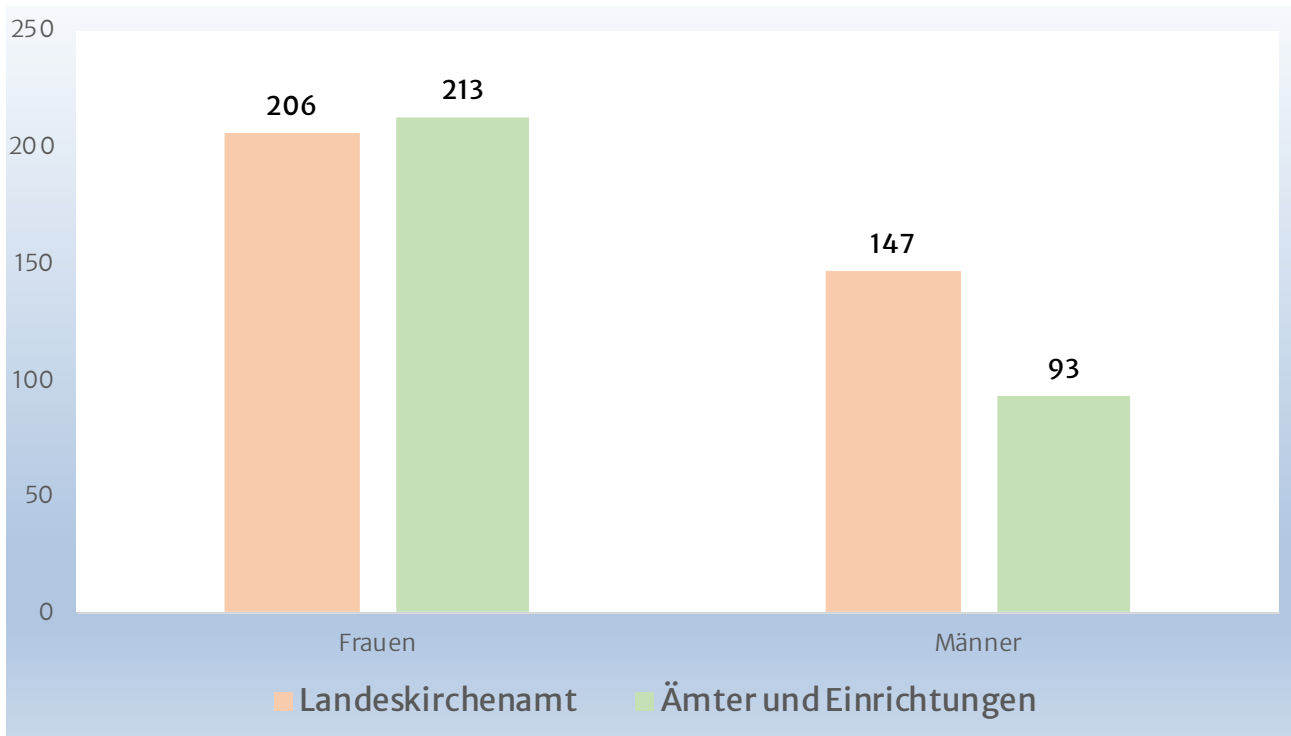


Abbildung 46: Mitarbeitende in der Kirchengemeinde-Verwaltung: Personen – Vollzeit-Kapazitäten nach Geschlecht



3. Mitarbeitende im Landeskirchenamt und in den Ämtern und Einrichtungen

Abbildung 47: Landeskirchliche Mitarbeitende :
Personen nach Geschlecht



Im Bereich des Landeskirchenamtes, der Ämter und Einrichtungen und der Gemeinsamen Rechnungsprüfungsstelle arbeiteten zum 31.12.2021 insgesamt 659 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dabei verteilen sich die Beschäftigten mit 353 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Landeskirchenamt, in den Ämtern und Einrichtungen sind 306 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Das Durchschnittsalter lag im Jahr 2019 bei 50,3 Jahren, im Jahr 2021 bei 49,1 Jahren. Im Vergleich zu zum Durchschnittsalter im Bereich des Öffentlichen Dienstes von 44,5 Jahren, liegen wir hier immer noch vier Jahre über diesem Schnitt und im Vergleich zum Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen in Deutschland von rund 41 Jahre, mehr als sieben Jahre darüber.

Sicherlich wird sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren weiter fortsetzen, da sich unsere Belegschaft aufgrund von Ruhestandseintritten natürlich verjüngen wird. Allerdings muss hier aber auch weiterhin aktiv durch eine Nachwuchsgewinnung daran gearbeitet werden.

Dafür ist vorgesehen im Jahr 2023 Ausbildungsplätze im Bereich der Verwaltung für Verwaltungsfachangestellte und Kaufleute für Büromanagement anzubieten.

Im Bereich der IT.EKvW und dem Sondervermögen werden bereits Fachinformatikerinnen und -informatiker und Immobilienkaufleute ausgebildet, auch gibt es Ausbildungsplätze für Gärtnerinnen und Gärtner sowie Köchinnen und Köche in unserer Tagungsstätte in Villich.

Bereits jetzt ist es schwierig den Fachkräftemangel auf dem freien Arbeitsmarkt zu decken.

So konnten Stellen im Bereich der IT.EKvW, aber auch im verwaltenden Bereich trotz mehrfacher Ausschreibung im Jahr 2021 nicht besetzt werden. Umso stärker muss sich der Focus der Personalarbeit auch die kontinuierliche Weiterbildung der Stammbeslegschaft ausrichten, damit auch für die Zukunft qualifizierte und motiviertes Personal im Landeskirchenamt und den Ämtern und Einrichtungen vorhanden ist. Dabei spielen neben spezifischen fachlichen Anforderungen, die geforderten Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien eine große Rolle. Hier gilt es die Mitarbeitenden auf die zunehmende Digitalisierung vorzubereiten und zu qualifizieren.

Auch müssen Themen wie Wissensmanagement, lebenslanges Lernen und betriebliches Gesundheitsmanagement aufgrund einer alternden Belegschaft besonders betrachtet werden.

Ein Trend, der sich bereits in 2019 zeigte, setzt sich weiter fort. Die Mitarbeitenden werden weiblicher. Hier lag der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft im Jahr 2021 bei 63,98%. Der bundesweite Durchschnitt liegt hier bei rund 55%. Diese Geschlechterstruktur wirkt sich auf die Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten aus. So sind in den Ämtern- und Einrichtungen rund 44% der Arbeitsplätze in Teilzeit besetzt, im Landeskirchenamt liegt die Teilzeitquote bei 31,44%. Auch hier ist davon auszugehen, dass sich die Teilzeitquoten in den kommenden Jahren weiter erhöhen werden. In Bewerbungs- und Personalgesprächen spielen Themen wie Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten von Auszeiten und Fragen nach Sabbatjahren eine immer größere Rolle.

Mit einer Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit im Landeskirchenamt wurde der erste Baustein gelegt, um hier Antworten auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu finden. Weitere Themen wie eine genauere Erfassung der Arbeitszeit, Einführung von flexibleren Arbeitszeitkonten werden weiter vorangetrieben werden müssen.

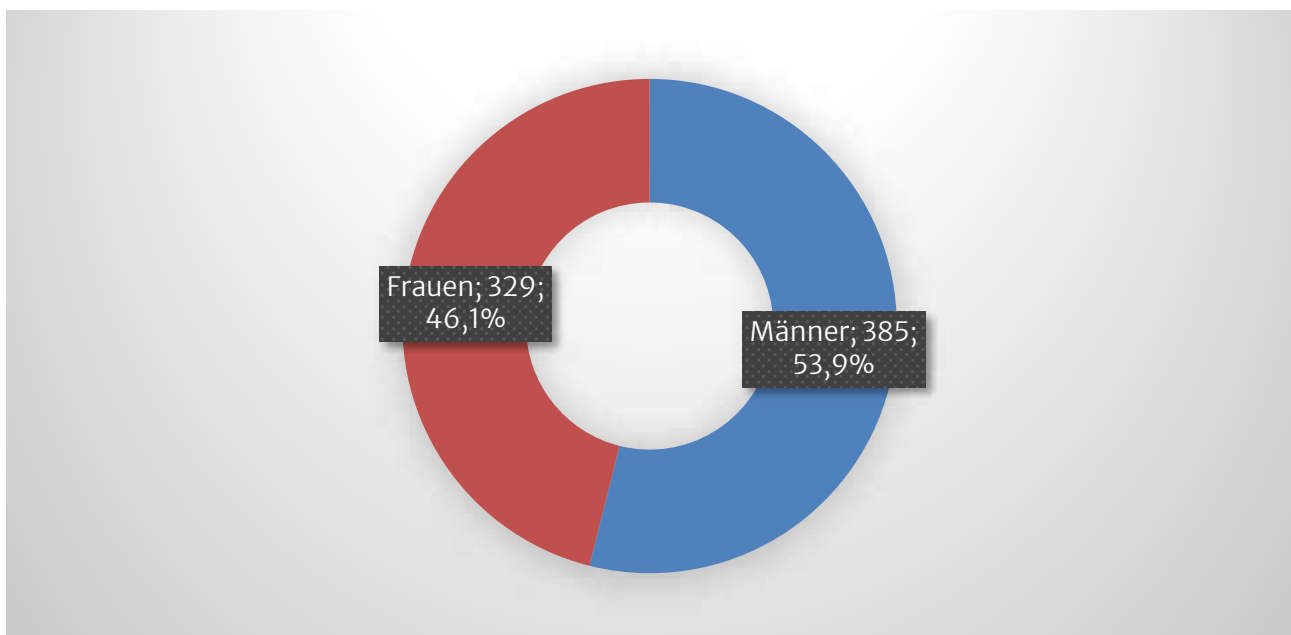
Auch werden Themen wie zum Beispiel zur Mitarbeiterbindung, Zeiten für die Pflege von Angehörigen, Verbindung von haupt- und ehrenamtlichen Engagement einen größeren Stellenwert einnehmen.

Die Arbeit im Landeskirchenamt und in den Ämtern und Einrichtungen sollte am Ende des Tages für jeden der Mitarbeitenden erfüllend, sinnhaft und Beitrag stiftend zur Verkündigung des Wort Gottes empfunden werden. Dafür bleibt weiterhin viel zu tun.

4. Ehrenamtlicher Dienst als Prädikantin und Prädikant

Der Prädikantendienst ist in Art. 34 der westfälischen Kirchenordnung als Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung definiert. Prädikantinnen und Prädikanten prägen so das pastorale Feld an zentraler Stelle mit. Durch sie 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 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 der landeskirchlichen Pfarrerin für die Prädikantenarbeit, Frau Pfarrerin Elke Rudloff. Das Konzept der Prädikantenausbildung wird regelmäßig überprüft und verbessert. Eine Ausweitung der Ausbildung (gerade im Bereich der Bibelkunde) bei einer deutlichen qualitativen Verbesserung ist hieraus hervorgegangen; ein Teil der Kurse wurde coronabedingt online durchgeführt. Es hat sich bewährt, die Entscheidung über die Teilnahme an der Ausbildung durch eine Kommission im Rahmen eines Zulassungskolloquiums zu treffen.

Abbildung 48: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



In guter Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen wird die Liste der beauftragten Prädikantinnen und Prädikanten aktualisiert. Der Dienst wird mit 54 % mehrheitlich von Männern gegenüber 46% Frauen wahrgenommen. Der Blick auf den Altersdurchschnitt lässt erkennen, dass der Prädikantendienst insbesondere von Menschen aus den Geburtsjahrgängen von 1950 bis 1969 übernommen wird.

Der ehrenamtliche Dienst an Wort und Sakrament wird von drei Personenkreisen getragen: 124 Diakoninnen und Diakonen sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind auf dem Gebiet der Evangelischen Kirche von Westfalen im Prädikantendienst tätig. Sie stellen damit 17% der Beauftragten. Von der Berufsgruppe der evangelischen Religionslehrerinnen und Religionslehrer sind 36 über ihre Vokation zum Religionsunterricht hinaus zum ehrenamtlichen Dienst an Wort und Sakrament berufen (d.h. 5%).

Abbildung 49: Prädikantinnen und Prädikanten nach Geschlecht und Alter

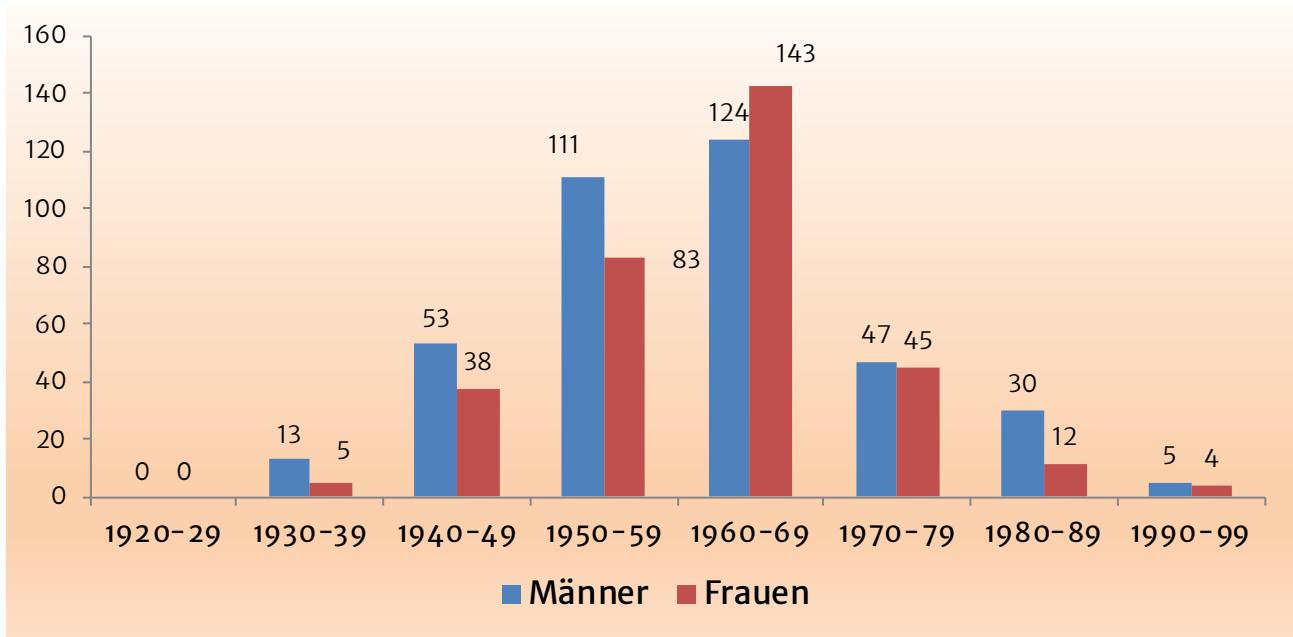
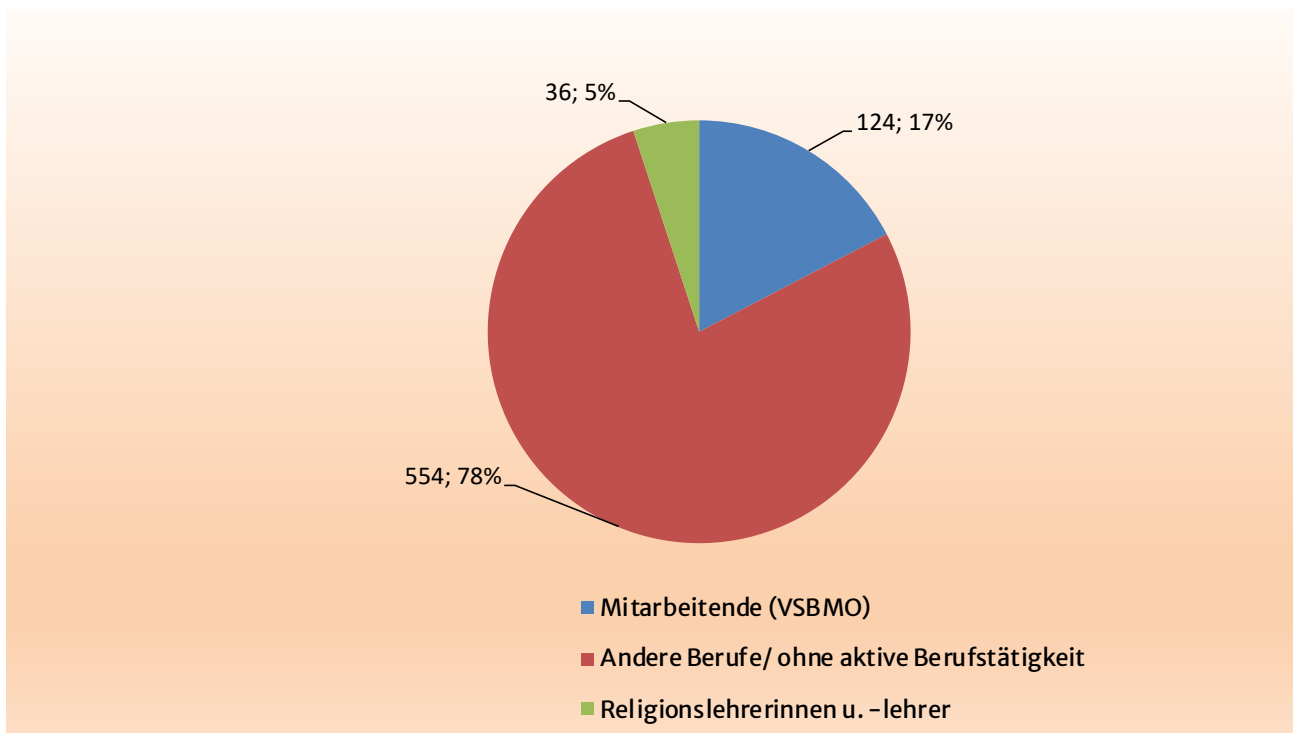


Abbildung 50: Prädikantinnen- und Prädikantendienst nach Berufsgruppen



Die mit Abstand größte Gruppe im Rahmen des Prädikantendienstes (554 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. Die Zahl und die Bedeutung der Prädikantinnen und Prädikanten in der westfälischen Landeskirche wird voraussichtlich weiter zunehmen.

Mitwirkende

An diesem Bericht haben mitgearbeitet:

Sabine Amels

Karen Betge

Martina Charbonnier

Frank Fischer

Holger Gießelmann

Katrin Göckenjan-Wessel

Birgit Hering

Peter Jacobebbinghaus

Heike Kollmeyer

Anne-Kathrin Oechler

Monika Pesch

Ralf Radix

Susan Römer

Dagmar Schmalbeck

Harald Sieger

Birgit Simon-Einhoff

Matthias Ströhlein

Rainer Timmer

Vicco von Bülow

Michael Westerhoff

Angelika Winkelbach