4.2.

Evangelische Kirche von Westfalen

Landessynode 2023

6. (ordentliche) Tagung der
19. Westfälischen Landessynode

21.05. – 24.05.2023

Personalbericht 2023

Überweisungsvorschlag: **Ausschuss „Personalbericht“**

Evangelische Kirche
von Westfalen

Personal-bericht

für die Evangelische Kirche von Westfalen

2023

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ... 3

I. Beschäftigungsebenen ... 4
I.1 Beschäftigte in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen ... 4
I.2 Beschäftigte im Landeskirchenamt und in landeskirchlichen Einrichtungen ... 6

II. Besondere Themen ... 9
II.1 Nachwuchsgewinnung ... 9
II.2 Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung ... 13
II.3 Erster Gleichstellungsplan der EKvW für die landeskirchlichen Einrichtungen und das Landeskirchenamt (2022-2025) ... 19

III. Pastoraler Dienst ... 22
III.1 Pastoraler Dienst in interprofessionellen Teams ... 22
III.2 Pfarrdienst ... 24
III.2.1 Nachwuchs für den Pfarrdienst ... 24
III.2.1.1 Daten zum Nachwuchs für den Pfarrdienst ... 24
III.2.1.2 Studienbegleitung – theologischer Nachwuchs ... 25
III.2.2 Aktuelle Zahlen und Entwicklungen für den Pfarrdienst ... 28
III.2.3 Pfarrstellenbesetzungen/ Zu- und Abgänge ... 30
III.2.4 Prognosen und Szenarien bis 2045 ... 31
III.2.5 Spezialseelsorge – Einzelauswertung ... 33
III.2.6 Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer ... 34

IV. Andere kirchliche Berufe ... 37
IV.1 Mitarbeitende in gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO ... 37
IV.2 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztag ... 41
IV.3 Lehrerinnen, Lehrer und nicht-lehrendes Personal an den evangelischen Schulen der EKvW ... 43
IV.4 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ... 44
IV.5 Küsterinnen und Küster_Hausmeisterinnen und Hausmeister ... 47
IV.6 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit ... 48
IV.7 Mitarbeitende in der Verwaltung ... 49

V. Prädikantendienst ... 50

Mitwirkende ... 52

(die Daten der Abbildungen haben – sofern nicht anders ausgewiesen – den 31.12.2022 bzw. den 1.1.2023 zum Stichtag)

Einleitung

Es sind zuerst und vor allem Menschen, die der Kirche Jesu Christi Gesicht und Stimme geben. Es sind Menschen, die Kirche verkörpern und mit Leben füllen.

Der 14. Personalbericht liegt Ihnen vor mit Daten, Zahlen und Texten zu wichtigen Entwicklungen im Bereich des Personals der EKvW.
Gleich zu Beginn sehen Sie die stolze Zahl von 24.231 in der EKvW beschäftigen Menschen in vielfältigen Berufen, Aufgaben und Funktionen auf allen Ebenen der EKvW von der Kirchengemeinde bis zur Landeskirche mit ihren Einrichtungen und Diensten. Ein leichter Aufwuchs an (meist refinanzierten) Beschäftigungsverhältnissen in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen steht einem leichten Rückgang auf der Ebene der Landeskirche gegenüber.
Neben dem weiten Blick auf die vielen Menschen und vielfältigen Berufe legt der Bericht eine hohe Aufmerksamkeit auf die „Kernprozesse“ im Auftrag der Evangelischen Kirche:
Die pastoralen Aufgaben in ihrer Vielfalt, die von Pfarrpersonen zunehmend gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen vor allem aus gemeindepädagogischen und diakonischen Professionen in Interprofessionellen Pastoralteams wahrgenommen werden.
Diese von der Landessynode 2021 beschlossene Konzeption soll die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Vernetzung zwischen haupt- und ehrenamtlich Verantwortlichen und Mitarbeitenden in den Handlungsfeldern und in der Leitung der Gemeinden und der Kirche fördern. Sie soll dazu dienen, in den tiefgreifenden Transformationsprozessen gemeinsam gestaltend aufzubrechen.
Zudem erweist sich das Arbeiten in interprofessionellen Teams schon nach knapp 2 Jahren Regelbetrieb als eine wirksame Möglichkeit, systematisch zusätzliches qualifiziertes Personal für die pastoralen Aufgaben zu gewinnen und einzusetzen.
Eine wirksame und solidarische Vernetzung braucht es auch zwischen den Generationen. „Menschen werben Menschen“ konstatiert der für die Nachwuchsgewinnung verantwortliche Referent im Leitungsfeld 7, Pfarrer Holger Gießelmann, in seinem Bericht, der zu den „besonderen Themen“ zählt.
Ein „besonderes Thema” ist ebenfalls der Bericht unseres Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW). Besonders in Zeiten disruptiver Veränderungen brauchen beruflich verantwortliche und ehrenamtlich engagierte Menschen intensive Unterstützung, Lernmöglichkeiten und Ermutigung zum Nachwachsen und Reinwachsen in Aufgaben und Verantwortung, um Zukunft mitgestalten zu können oder um auf der langen Strecke bei Kräften und wohlbehalten arbeiten zu können.
Auch dieser Personalbericht ist in Zusammenarbeit der Zuständigen im Landeskirchenamt unter Mitwirkung der Kirchenkreise erstellt worden. Viele haben Beiträge geleistet. Dafür danke ich sehr. Ein besonderer Dank gilt dem zuständigen Referenten im Leitungsfeld 7, Pfarrer Michael Westerhoff, für seine sorgfältige und umsichtige Vorbereitung.

Oberkirchenrätin Katrin Göckenjan-Wessel

I. Beschäftigungsebenen

Personalstatistiken finden Sie zum einen im hier vorliegenden Personalbericht und zum anderen im Statistischen Jahresbericht für die EKvW. Im Statistischen Jahresbericht wird anhand ausgewählter Statistiken ein Überblick gegeben. Dabei werden in erster Linie die Zahlen dargestellt, die im Rahmen der EKD-Beschäftigtenstatistik und der EKD-Pfarrdienststatistik vom Arbeitsbereich Statistik an die EKD gemeldet werden. Stichtage und Abgrenzungen orientieren sich daher an den Vorgaben der EKD.

I.1 Beschäftigte in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen

Abbildung: Alle Beschäftigten in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen

Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband	Gesamt	dar. Frauen	davon Vollzeit	dar. Frauen	davon Teilzeit	dar. Frauen	darunter geringf. Beschäf-tigte [1]	dar. Frauen	Vollzeitäquivalente	dar. Frauen
Bielefeld	906	768	362	283	544	485	61	33	684,6	585,0
Bochum [2]	1 278	1 066	515	393	763	673	135	96	905,9	751,3
Dortmund	2 133	1 726	841	625	1 292	1 101	125	73	1 580,9	1 283,1
Gelsenkirchen und Wattenscheid	659	523	252	172	407	351	59	39	448,1	348,2
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	972	834	359	278	613	556	94	75	683,6	578,9
Gütersloh	847	704	286	217	561	487	96	54	600,1	507,3
Hagen	730	588	222	169	508	419	101	50	485,6	399,7
Halle	578	486	203	157	375	329	66	33	410,8	351,5
Hamm [2]	1 032	893	428	351	604	542	111	78	735,3	642,1
Hattingen-Witten	787	631	315	229	472	402	82	51	568,2	451,7
Herford [2]	1 497	1 284	671	548	826	736	121	72	1 024,9	873,0
Herne	637	504	302	227	335	277	67	33	489,2	392,5
Iserlohn	751	623	228	174	523	449	150	105	480,2	404,1
Lübbecke [2]	603	520	175	137	428	383	63	40	400,0	351,4
Lüdenscheid-Plettenberg	773	609	282	196	491	413	154	95	510,6	405,4
Minden [2]	715	595	194	135	520	460	114	75	478,1	398,9
Münster	680	520	299	206	381	314	77	40	478,4	364,6
Paderborn	463	376	159	115	304	261	59	31	312,9	257,1
Recklinghausen	778	635	351	263	427	372	75	46	582,0	475,8
Schwelm	349	279	134	83	215	196	31	22	259,5	201,1
Siegen	1 069	908	363	269	706	639	144	100	708,8	598,3
Soest-Arnsberg	884	722	373	294	511	428	137	81	621,9	520,5
Steinfurt-Coesfeld-Borken	697	573	251	196	446	377	100	49	470,6	399,4
Tecklenburg	752	632	270	206	482	426	74	44	536,6	452,3
Unna [2]	896	760	267	196	629	564	109	81	581,5	488,9
Vlotho	543	460	168	120	375	340	63	40	370,6	312,9
Wittgenstein	219	165	65	51	154	114	74	40	119,9	99,9
KV Arnsberg, Iserlohn, Lüdenscheid-Plettenberg, Soest	109	88	51	36	58	52	/	/	89,0	70,1
KV Gütersloh, Halle und Paderborn	97	72	56	32	41	40	-	-	84,3	59,8
KV Herford, Lübbecke, Minden und Vlotho	14	11	/	/	10	8	5	/	4,4	3,3
KV Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borken, Tecklenburg	76	56	50	34	26	22	-	-	67,2	49,0
KV Siegen und Wittgenstein	56	37	30	16	26	21	-	-	46,7	29,4
Gesamt	22 580	18 648	8 526	6 411	14 053	12 237	2 549	1 580	15 820,3	13 106,5

Stand: 31.12.2022

/ 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 2021 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 520 € monatlich, so genannte Minijobs) oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 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 Pfarrer/-innen bei den Kreiskirchenämtern, zu denen anschließend die Anzahl der Pfarrer/-innen von der GAST addiert wird.

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

Bei den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen gab es einen erheblichen Beschäftigtenzuwachs in den weitgehend refinanzierten Bereichen Kitas, OGS und Schulen, während das Personal in den anderen Bereichen kontinuierlich reduziert wurde. Auf Ebene der Landeskirche gab es von 2021 auf 2022 einen leichten Rückgang sowohl beim Personaleinsatz in Schulen als auch in den anderen Bereichen.

Abbildung: Entwicklung der Zahl der entgeltlich Beschäftigten

	Gesamt		davon Vollzeit		davon Teilzeit				Vollzeitäquivalente [5]	
		darunter Frauen		darunter Frauen		darunter Frauen	darunter geringfügig Beschäftigte [1]	darunter Frauen		darunter 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
2022	24 231	19 652	9 725	7 040	14 505	12 612	2 581	1 601	17 300,6	13 971,1

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 520 € monatlich, so genannte Minijobs) oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 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 (siehe Anmerkungen zu 4.4.1).

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.

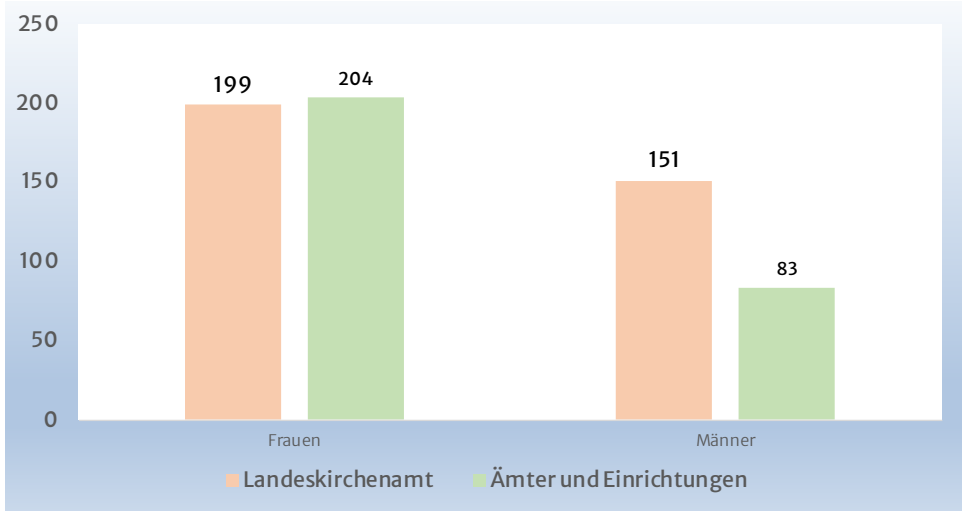
5 Vollzeitäquivalente werden erst seit 2016 erhoben.

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

I.2 Beschäftigte im Landeskirchenamt und in landeskirchlichen Einrichtungen

Im Landeskirchenamt und den angeschlossenen Ämtern und Einrichtungen (ohne GRPS) arbeiteten Ende 2022 insgesamt 637 Mitarbeitende. Das Personal verteilt sich dabei auf 350 Mitarbeitende im Landeskirchenamt und 287 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen, die zum Landeskirchenamt gehören. In der gemeinsamen Rechnungsprüfungsstelle arbeiteten im Jahr 2022 29 Mitarbeitende.

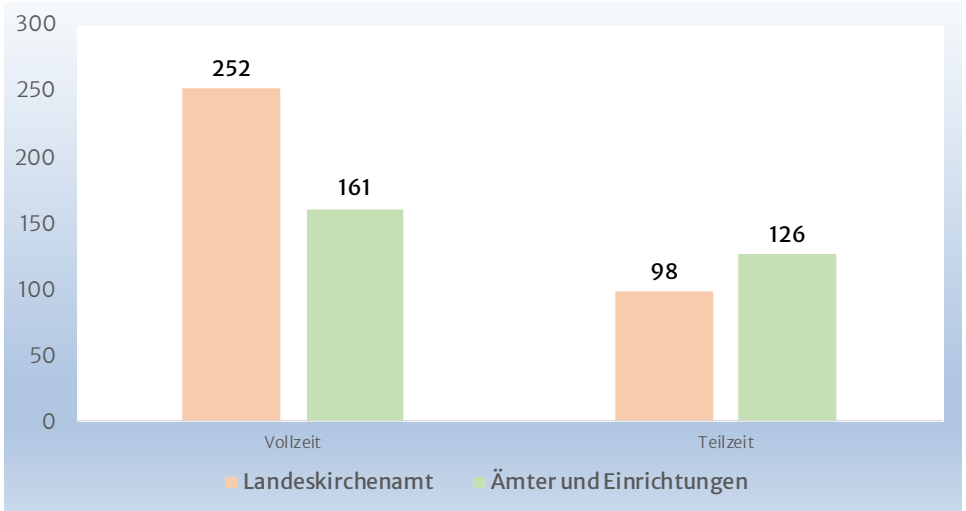
Übersicht Frauen und Männer im Landeskirchenamt und in landeskirchlichen Einrichtungen (Personen)



Das Durchschnittsalter hat sich bei 50 Jahren eingependelt, wobei das durchschnittliche Alter in den Ämtern bei 48 Jahren liegt. Leider gelingt es nicht, diesen sehr hohen Durchschnitt bei Neubesetzungen von Stellen zu senken. Oftmals fehlt es an Bewerbungen von jüngeren Menschen und viele der Stellen sind nicht für den Berufseinstieg gedacht. Die komplexen Aufgaben und Zielsetzungen auf den jeweiligen Stellen erfordern vielfach mehrjährige Berufspraxis.

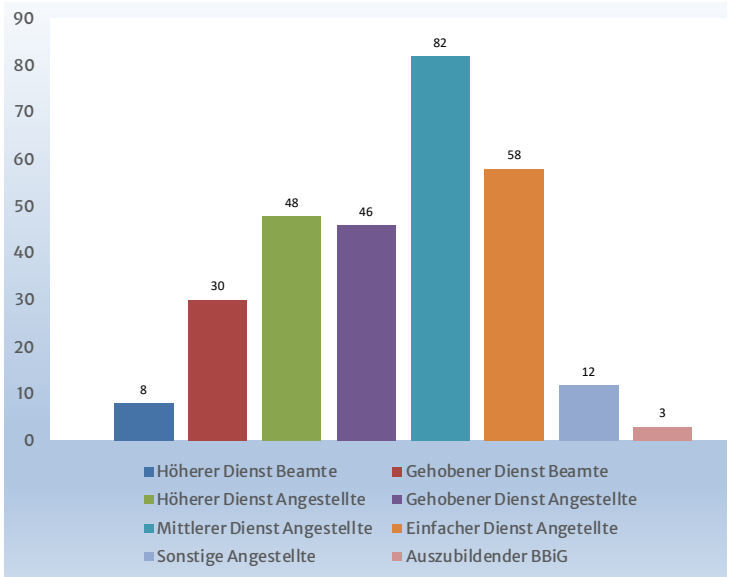
Auch zeigt sich hier der allgemeine Arbeitskräftemangel und die allgemeine Überalterung der Gesellschaft. Oftmals wird auch die kirchliche Verwaltung nicht als attraktive Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt wahrgenommen. Vielfach ist auch nicht bekannt, welche Berufsangebote es in der kirchlichen Verwaltung gibt.
Dieses zu ändern, muss ein Ziel in den kommenden Jahren für die Personalarbeit sein. Dazu zählt die Stärkung der Arbeitgeberinnenmarke und der verstärkte Fokus auf die Ausbildung. In den Zeiten zurückgehender Haushaltsmittel und der sehr knappen Personaldecke im Bereich der Personalabteilung konnte dieses Ziel nicht immer mit vollem Einsatz angegangen werden.
Nichtsdestotrotz ist angedacht verstärkt auf Berufsmessen zusammen mit MACHKIRCHE das gesamte Spektrum der kirchlichen Berufe darzustellen. Erste Ansätze sind hier Anfang 2023 gestartet.
Wie in den letzten Jahren zuvor setzt sich der Trend zu weiblichen Mitarbeitenden fort. Hier lag die Quote im Jahr 2022 bei 64 %. Auch konnte das erste Mal in der Geschichte der Landeskirche für die Stelle der Verwaltungsleitung eine Frau gewonnen werden.
Die Teilzeitquote hat sich im Jahr 2022 kaum verändert, sie liegt derzeit bei 35 %. Es ist davon auszugehen, dass sie sich auf diesem Niveau halten wird. Damit es auch trotz familiärer Belastungen (einer der Hauptgründe für Teilzeit in der Landeskirche) keine erheblichen Stundenreduzierungen geben muss, ist eine Regelung zum mobilen Arbeiten mit der Mitarbeitervertretung geschlossen worden, so dass die Arbeitsleistung flexibler erbracht werden kann. Dieses Angebot soll weiter ausgebaut werden. Es ist angedacht, ein Familienbüro in Bielefeld im Landeskirchenamt einzurichten, so dass es auch bei Wegbruch des Betreuungsangebotes möglich ist, seine Kinder auf der Arbeit zu betreuen.

Übersicht Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte im Landeskirchenamt und in landeskirchlichen Einrichtungen (Personen)



Neben der Gewinnung von neuen Kolleginnen und Kollegen wird auch das Thema der Personalentwicklung auf die neuen Anforderungen der Organisation immer wichtiger. Hier sind umfangreiche Schulungen durchgeführt worden für den Bereich der Umstellung auf M365. Aber auch Weiterbildungen im Bereich der Methoden- und Sozialkompetenz wurden nach den „Corona-Jahren“ verstärkt nachgefragt und sollen weiter gefördert werden. Diese Entwicklung ist sehr erfreulich, ist doch unser eigenes Wirken im Arbeitskontext ein wichtiger Teil unserer kirchlichen Identität.

Übersicht Entgeltgruppen / Besoldungsgruppen Ämter und Einrichtungen



Übersicht Entgeltgruppen / Besoldungsgruppen Landeskirchenamt

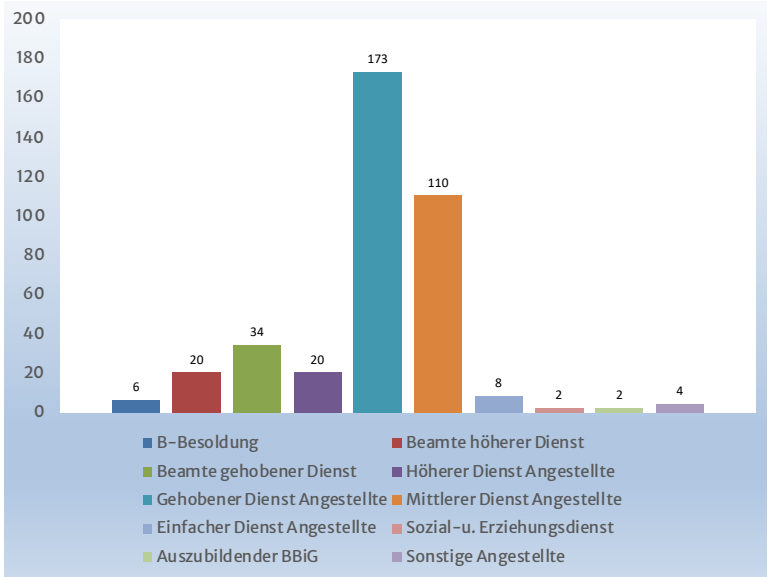


Abbildung: Entgeltlich Beschäftigte der landeskirchlichen Einrichtungen

Einrichtung	Gesamt	dar. Frauen	davon Vollzeit	dar. Frauen	davon Teilzeit	dar. Frauen	darunter geringf. Beschäf-tigte [1]	dar. Frauen	Vollzeitäquivalente	dar. Frauen
Landeskirchenamt	606	318	476	212	130	106	/	/	559,5	280,5
davon										
LKA Bielefeld	345	197	249	115	96	82	/	/	310,7	168,3
GRPS	29	17	19	7	10	10	-	-	25,4	13,4
Pfarrer/-innen auf Pfarrstellen im LKA	5	/	5	/	-	-	-	-	5,0	2,0
Pfarrer/-innen in lk. Ämtern und Einrichtungen und Beurlaubungen [2]	31	12	31	12	-	-	-	-	31,0	12,0
Pfarrer/-innen in lk. Pfarrstellen für Seelsorge und Beratung	22	10	19	7	/	/	-	-	21,0	9,0
Pfarrer/-innen mit Aufgaben in Kirchenkreisen	120	47	100	36	20	11	-	-	112,7	42,8
Vikare	52	33	52	33	-	-	-	-	52,0	33,0
Landesposaunenwarte	/	-	/	-	/	-	-	-	1,7	0,0
Landeskirchliche Ämter und Einrichtungen	507	342	377	230	130	112	23	17	452,3	296,0
davon										
Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung	16	12	12	8	/	/	-	-	14,7	10,7
Institut für Kirche und Gesellschaft	59	42	31	19	28	23	/	-	47,6	33,2
Amt für Jugendarbeit										
regulär	41	31	22	15	19	16	6	5	37,6	28,1
diakonische Helfer [3]	241	151	239	150	/	/	-	-	240,5	150,8
Hochschule für Kirchenmusik	18	13	10	6	8	7	/	/	14,4	9,6
Amt für Mission, Ökumene und kirchliche Weltverantwortung	23	13	15	7	8	6	/	/	18,5	9,2
Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste	7	5	/	/	/	/	-	-	6,0	4,0
Pädagogisches Institut	20	15	14	9	6	6	/	/	17,8	12,8
Studierendenpfarrämter	17	12	/	/	14	10	7	/	6,6	5,1
Volkeningheim	7	5	/	0	5	5	/	/	4,8	2,8
Haus Villigst	58	43	25	12	33	31	/	/	43,8	29,8
Landeskirchliche Schulen	538	344	346	187	192	157	6	/	468,6	288,1
davon										
Ev. Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck	126	82	88	52	38	30	/	/	112,0	72,3
Ev. Gymnasium Lippstadt	56	29	36	14	20	15	-	-	50,7	24,9
Ev. Gymnasium Meinerzhagen	77	45	42	18	35	27	/	/	62,3	34,1
Birger-Forell-Sekundarschule Espelkamp	51	38	40	27	11	11	-	-	47,0	34,0
Söderblom-Gymnasium Espelkamp	88	56	58	31	30	25	-	-	77,9	47,7
Hans-Ehrenberg-Schule Sennestadt	79	52	43	23	36	29	-	-	66,3	40,9
St. Jacobus-Schule Breckerfeld	61	42	39	22	22	20	-	-	52,5	34,2
Gesamt	1 651	1 004	1 199	629	452	375	32	21	1 480,3	864,6

Stand: 31.12.2022

/ steht für 1-4 Personen.

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

2018 wurde die Berechnungsweise verändert: Bei der Summierung der GAST-Daten wird seither 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.

Vor 2021 erfolgte die Zuordnung der Beschäftigten zu den landeskirchlichen Einrichtungen anhand der Buchungskreise. Diese Information steht nach Einführung von NKF nicht mehr zur Verfügung. Stattdessen erfolgt die Zuordnung nun nach Betriebsnummer und Kostenstelle. Dadurch werden deutlich weniger Pfarrerinnen und Pfarrer dem Haus Villigst zugeordnet als bisher. Diese verteilen sich nun auf LKA Bielefeld und landeskirchliche Ämter und Einrichtungen.

1 Als „geringfügig Beschäftigte“ gelten Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt einen gesetzlich definierten Höchstbetrag nicht übersteigt (derzeit 520 € monatlich, so genannte Minijobs) oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung).

2 Die hier gezählten Pfarrerinnen und Pfarrer in lk. Ämtern und Einrichtungen sind laut Betriebsnummer dem Landeskirchenamt zugeordnet, laut Kostenstelle den Ämtern und Einrichtungen.

3 Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst

Quellen: LKA, Gehaltsabrechnungsstelle (GAST)

II. Besondere Themen

An dieser Stelle soll zunächst auf sogenannte „Querschnittsthemen“ eingegangen werden, die für nahezu alle beruflichen Arbeitsfelder in unserer Kirche Relevanz haben.

II.1 Nachwuchsgewinnung

Zum ersten Mal seit 2020 kann im Bereich Nachwuchsgewinnung über Veranstaltungen und Formate, die mit der Zielgruppe bzw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren stattgefunden haben, berichtet werden. Die Pandemiejahre machen die Nachwuchsgewinnung schwieriger, wie sich insbesondere in den Punkten 1 und 3 zeigt.

Was Mut macht

Über das vergangene Jahr gab es zahlreiche Kontakte mit Jugendlichen und Kolleginnen und Kollegen, die Lust haben, Kirche zu gestalten oder zu „machen“. Sie sehen den Veränderungsbedarf, der sich derzeit darstellt und blicken mit Hoffnung auf eine berufliche Zukunft in der EKvW. Sie haben Ideen und wünschen sich Gespräche darüber auf Augenhöhe. Evangelische Kirche kann schon jetzt vieles ermöglichen. Manchmal verhindert das Selbstbild, das die Vertreterinnen und Vertreter von Kirche haben, eine fröhliche Kommunikation dieser Möglichkeiten. Und natürlich sind es auch die gesellschaftlichen Entwicklungen, die die fröhliche Kommunikation und auch die Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe erschweren.

Die Rückmeldung einer Teilnehmerin der Kompasstagung 2023 steht darum am Beginn dieses Berichts:

„Die Kirche müsste in manchen Dingen moderner werden. Das allgemeine Bild über die Kirche müsste reformiert werden. Viele junge Menschen denken bei dem Wort Kirche an „beten“ und eher langweilige Aktionen, dabei ist Kirche so vielfältig und es gibt so viele tolle Angebote und Menschen.“

1. Kompasstagung – endlich wieder vor Ort in Villigst

Die erste Kompasstagung fand nach der durch Corona bedingten Pause von zwei Jahren Ende Januar 2023 in Haus Villigst statt. 15 Jugendliche aus ganz Westfalen haben sich einladen lassen, Informationen zu kirchlichen Berufen aus erster Hand zu bekommen. Begleitet wurden sie von sechs Studierenden kirchlicher Berufe sowie mehreren Kolleginnen und Kollegen, die einen Einblick in ihr kirchliches Berufsfeld gegeben haben.

Aus einem kirchlichen Umfeld

Durch die Ergebnisse einer intensiven Kennenlernrunde zu Beginn und einer Onlineauswertung im Nachgang der Tagung lässt sich Einiges über die Motive und Interessenslage der Teilnehmenden sagen: Deutlich wurde, dass nahezu alle Jugendlichen in ihrem kirchlichen Umfeld aktiv sind. Dass Kirche sich gerade intensiv verändert, ist ihnen bewusst. Dass sie moderner wird und auf die Bedürfnisse der Jüngeren eingeht, wünschen sie sich.

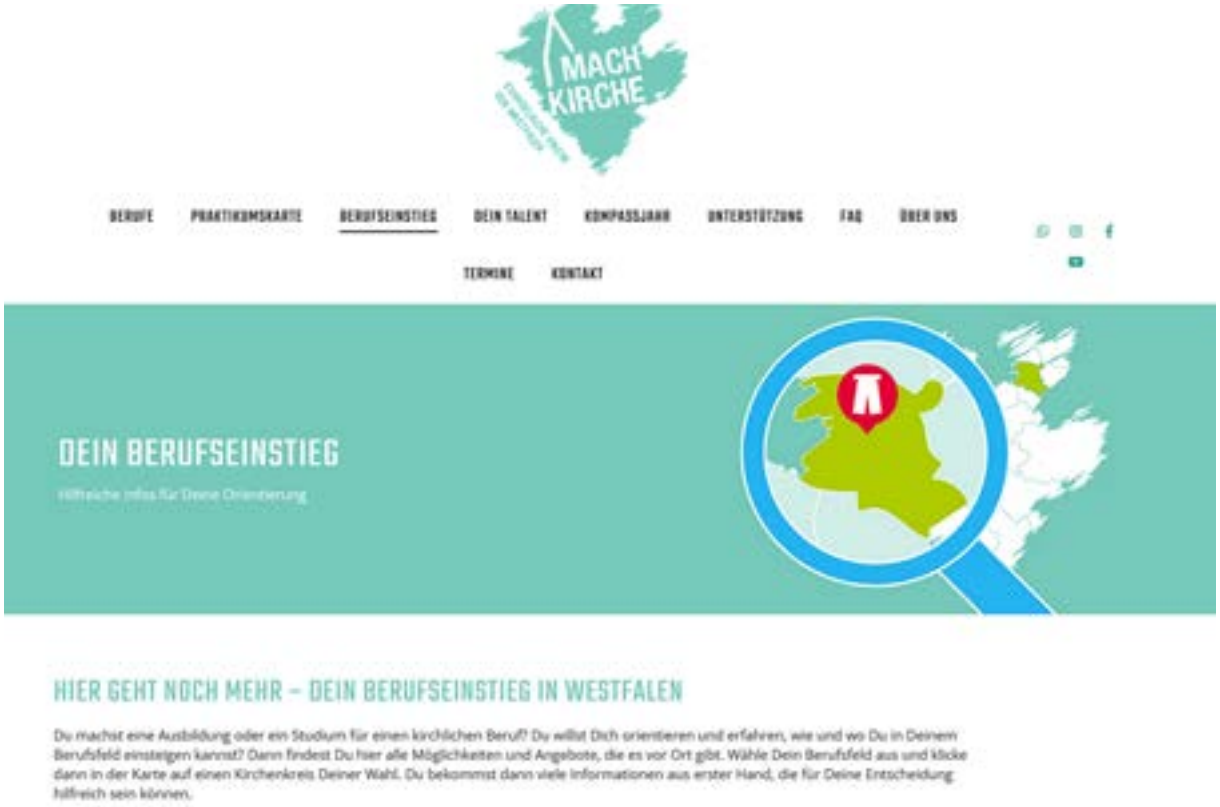
Konzept geht auf

An der Kompasstagung gefiel den Teilnehmenden die Kommunikation auf Augenhöhe, die das motivierte Team umgesetzt hat. Die Informationsvermittlung reichte über ein einzelnes kirchliches Berufsfeld hinaus und war dementsprechend breit angelegt. Das Bedürfnis nach Vernetzung mit

Gleichgesinnten war groß und wurde ebenso intensiv wahrgenommen wie der Austausch mit den Ansprechpersonen für die verschiedenen Studiengänge und Berufe.

Menschen werben Menschen

14 von 15 Teilnehmenden geben an, dass sie sich für die Kompasstagung angemeldet haben, weil jemand ihnen diese Veranstaltung empfohlen hat. Das waren in der Regel die Pfarrerinnen und Pfarrer vor Ort, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Religionslehrerinnen und Religionslehrer. Zwei dieser Teilnehmenden gaben an, dass sie durch den Kontakt auf der Vocatium Berufsmesse auf Machkirche bzw. kirchliche Berufe aufmerksam wurden. Nur eine Person gab an, durch Social Media auf die Veranstaltung hingewiesen worden zu sein. Und in dieser Logik liegen auch die Empfehlungen für die Berufswerbung: Direkte Kontakte intensiv nutzen bzw. an Social Media dranbleiben. Wenn Sie wollen, dass Jugendliche gute Informationen zu kirchlichen Berufen bekommen, dann empfehlen Sie diese Tagung weiter. Sie findet immer um die Vergabe der Halbjahreszeugnisse Anfang des Jahres statt. Die Kompasstagung 2024 ist schon terminiert, sie findet vom 26.–28. Januar 2024 in Haus Villigst statt. (https://www.machkirche.de/app/download/14495047735/Kompasstagung%20(digital)%20230210.pdf?t=1678872509)



Interesse an Sinnfragen

Bedenkenswert bzw. durch die lange Coronapause in der evangelischen Jugendarbeit auch erklärbar ist ein Phänomen: Ein großer Teil der Teilnehmenden gab an, mit den Fragen rund um Gott und die Welt eher allein zu sein. Hier konnte das Konzept der Tagung genügend Räume schaffen, sich auszutauschen und gemeinsame Fragen zu erörtern. Die Teilnehmenden konnten sich darüber austauschen, wie sie Kirche gerade wahrnehmen, wie sich kirchliches Engagement in ihrer Biografie ausdrückt und welche Wünsche sie an ihre Kirche haben. Die Motivation, Kirche aktiv zu gestalten, macht Mut für die nächste Generation Studierender in kirchlichen Berufen

Anfang eines Beziehungsaufbaus

Machkirche veranstaltet über das ganze Jahr verteilt eine Reihe von Angeboten. Angefangen bei der Kompasstagung zur Zeit des Schulhalbjahreswechsel. Es folgen Orientierungstage, die für die Berufsorientierung Jugendlicher konzipiert wurden, mehrere Berufsmessen und eine Sommerreise nach Schweden, bei der es viel Zeit und Raum für das gibt, was den Teilnehmenden in den letzten Jahren so gefehlt hat: für Fragen rund um Gott

und die Welt bzw. die Vernetzung mit Studierenden, die sich auf einen kirchlichen Beruf vorbereiten. In der Angebotsvielfalt wird somit auf die deutlich gewordenen Bedürfnisse der Altersgruppe reagiert.

2. Berufseinstieg – transparent für die EKvW

Wie komme ich nach meinem Studium eigentlich in einen kirchlichen Beruf? Oder noch konkreter: Worin unterscheiden sich die westfälischen Kirchenkreise und wie finde ich einen Kirchenkreis, der zu mir und meinen beruflichen Interessen passt? Mit diesen Fragen im Gepäck ist ein kleines Machkirche-Team im vergangenen März auf einen „Roadtrip" durch Westfalen gegangen. Fast alle Kirchenkreise der EKvW konnten dabei besucht werden, die meisten davon direkt vor Ort. In den Gesprächen wurde vor allem der Wunsch geäußert, mehr über die Besonderheiten, Lernorte und Erfahrungsmöglichkeiten erfahrbar zu machen. Die Vielfalt, von der weiter oben die Rede war, sollte sichtbar gemacht werden. Entstanden ist im Nachgang an den „Roadtrip" eine interaktive Karte auf www.machkirche.de/berufseinstieg. Schon jetzt können z. B. zukünftige Vikarinnen und Vikare dort im Vorfeld vielfältige Informationen über die Kirchenkreise bekommen. Schon jetzt gibt es dort auch Informationen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger anderer kirchlicher Berufsfelder. Wünschenswert wäre, dass die Kirchenkreise noch viel mehr Informationen auf der Webseite hinterlegen. Der Roadtrip ist auf dem Machkirche Youtube Kanal durch einen Film dokumentiert (https://www.youtube.com/watch?v=DIEyulHGPQ4&t=58s).

Die Rückmeldungen zur interaktiven Karte sind gut. Endlich gibt es das Wissen zu den Kirchenkreisen kompakt, vergleichbar und aus erster Hand. Damit können Gerüchteküche und Hörensagen als Informationsquellen überwunden werden.

3. Berufsmessen – auf dem Markt der beruflichen Möglichkeiten

Auf drei Vocatium Berufsmessen war Machkirche aktiv: In Dortmund, Bielefeld und Münster. Die Resonanz war unterschiedlich: Die größte Resonanz gab es in Bielefeld, die wahrscheinlich schwächste Resonanz in Dortmund. Beide Messen fanden noch unter Coronabedingungen statt. Es galt in den Messehallen z. B. noch eine Maskenpflicht.

Ins weiterführende Gespräch ist das Machkirche Team vor allem mit solchen Jugendlichen gekommen, die schon einen Kontakt zur Evangelischen Kirche hatten. In der Regel war das die evangelische Jugend vor Ort. Das Messeteam war an fast allen drei Messeorten berufsgemischt, d. h. es bestand aus Theologiestudierenden und Studierenden der EVH Bochum bzw. der FHDD in Bielefeld Bethel. Jeweils eine Person hat sich durch den Kontakt auf einer der Berufsmessen für die Kompasstagung einladen lassen.

Eine lokale Berufsmesse im Kirchenkreis Tecklenburg konnte mit Material ausgestattet werden, einige weitere lokale Schulmessen an Gymnasien wurden von Kolleginnen und Kollegen aus dem Machkirche Netzwerk besucht. Dieses Netzwerk ist im vergangenen Jahr weitergewachsen. In 20 Kirchenkreisen gibt es inzwischen lokale Beauftragte für Nachwuchsgewinnung, die in einigen Fällen in berufsgemischten Teams arbeiten können.

4. Kompassjahr

Kurz vor der letzten Sommersynode ist das Kompassjahr beschlossen worden, das ein FSJ in einem kirchlichen Beruf ist. Seit dem vergangenen Sommer läuft die gezielte Suche nach guten Einsatzstellen, an denen eine „Kirche von Morgen" für die Teilnehmenden erlebbar sein wird. Zugleich ist die Werbung um Teilnehmende gestartet. Bis jetzt (Stand März 2023) gibt es 7 Bewerbungen.

5. Fortbildung Berufsorientierung

Es gibt weitere Möglichkeiten, Jugendlichen gezielt Impulse zu geben. Berufsorientierung leistet an vielen Stellen noch nicht das, was sie eigentlich leisten könnte. Jugendliche sind mit diesem Thema oft erschreckend allein. Die Eltern verlassen sich auf die Schule, die ihren Teil macht. Die Schülerinnen und Schüler hoffen auf gute Beratung. Und mit etwas Glück funktioniert das dann auch.

Wie wäre es, wenn es in der evangelischen Jugendarbeit auch einen Beitrag zur Berufsorientierung gäbe? Nämlich von denen, die die Jugendlichen sehr gut kennen: Von den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden z.B.. In dieser Logik ist ein Fortbildungsmodul unter dem Titel „Zukunftstag" entwickelt worden, das gebucht werden kann. Wichtig für die Mitarbeitenden

der evangelischen Jugend vor Ort: Dieser Beitrag, die Impulse aus dem „Zukunftstag" können idealerweise im schon bestehenden Angebot integriert werden. Es braucht eine Sensibilität für die Bedürfnisse der Jugendlichen bzw. gezielte Impulse.

Fazit:

Es lohnt sich in die Kontakte zu Jugendlichen und zu Studierenden, die als Multiplikatoren das Machkirche-Team vor allem bilden, zu investieren. Die Jugendlichen haben Fragen, für die der Rahmen vor Ort durch Corona verloren gegangen ist. Sie haben zudem das Gefühl, mit ihren Interessen in ihrem engeren Umfeld weitgehend allein zu sein. Sie, die Studierenden und anderen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verbindet der Wunsch und die Lust daran, ihre Evangelische Kirche mitzugestalten. Um die Teilnehmerin der Kompasstagung ein weiteres Mal zu zitieren: „… *Kirche [ist] so vielfältig und es gibt so viele tolle Angebote und Menschen.*"

II.2 Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung

Das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW (IAFW) ist seit seiner Gründung deutlich gewachsen, Teilfusionen mit Nachbarkirchen und neue Aufgaben sind hinzugekommen, um dem Auftrag der Stärkung und Unterstützung von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Kirche und ihrer Lern- und Entwicklungsprozesse immer besser gerecht zu werden.

Heute gehören zum IAFW die Fachbereiche:

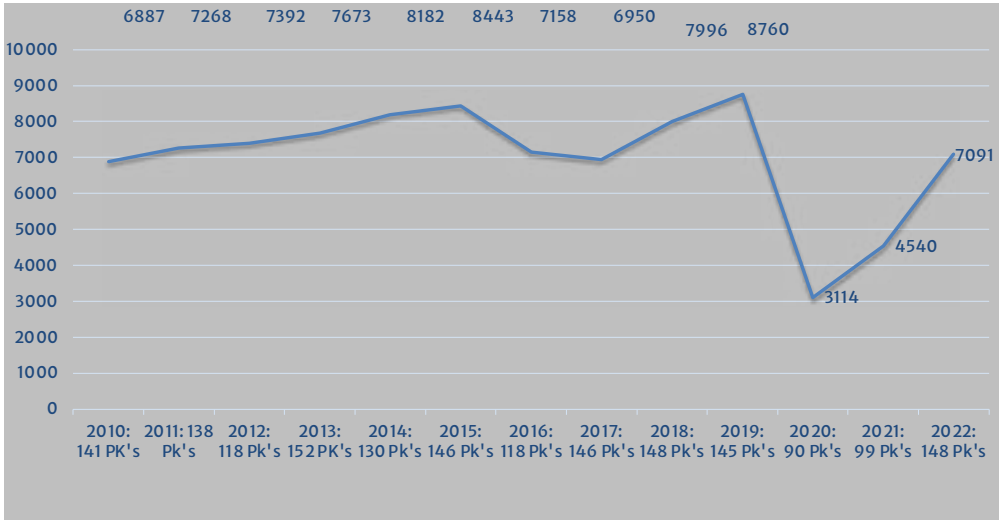
- *Gemeinsames Pastoralkolleg* der Westfälischen, Rheinischen, Lippischen und Reformierten Kirche
- *Gottesdienst und Kirchenmusik* – mit Prädikantenarbeit, Gottesdienst mit Kindern, Geschäftsstelle für KiGoDi u. Kirchenmusikverband
- *Zentrum Seelsorge* mit Seelsorge im Alter und Einrichtungen der Altenpflege, Seelsorge im Gesundheitswesen, Blinden- und Sehbehindertenseelsorge und zugordnet Notfallseelsorge, Gehörlosenseelsorge, Polizeiseelsorge und Gefängnisseelsorge
- *Geistliche Begleitung*
- *Supervision und Personalberatung* mit Kontaktstelle Supervision für EKvW u. Lippe, Ruhestandsarbeit

Gerade die auf den ersten Blick vielleicht etwas ungewöhnliche Fusion der westfälischen Pastoralfortbildung mit der Ev. Kirche im Rheinland sowie zwei weiteren Kirchen und die Zusammenarbeit der Supervision mit der Lippischen Landeskirche haben sich als große Bereicherung, auch für den übrigen Teil des IAFW und die ganze westfälische Kirche, erwiesen. Das Miteinander- und Voneinander-Lernen der Fachbereiche des Instituts und der gemeinsame Austausch in den Pastoralkollegs und Beratungen, aber auch die interprofessionelle Zusammenarbeit finden EKD-weite Anerkennung und haben zahlreich Synergien und schon etliche Innovationen hervorgebracht. Das Konzept einer landeskirchenübergreifenden Personalentwicklung bezüglich der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist in vielerlei Hinsicht aufgegangen und könnte Modellcharakter haben für weitere Zusammenarbeit.

Aus dem Gemeinsamen Pastoralkolleg:

Nach den äußerst herausfordernden Jahren der Pandemie scheint sich das Fortbildungsverhalten der Mitarbeitenden in der Kirche wieder zu stabilisieren. Fort- und Weiterbildungen werden mit großer Motivation und neuem Interesse endlich auch wieder mit physischer Präsenz wahrgenommen. So lagen die Teilnehmendenzahlen schon fast wieder auf dem Niveau von vor Corona, und das aktuelle Fortbildungsverhalten lässt auf weitere Steigerungen hoffen.

Gemeinsames Pastoralkolleg: Entwicklung Teilnehmertage



Attraktive Angebote:

In verschiedenen Handlungsfeldern sind die Fort- und Weiterbildungsangebote des *Gemeinsamen Pastoralkollegs* besonders gefragt (teilweise mit Wartelisten). Dazu zählen insbesondere Langzeitweiterbildungen

in den Bereichen Geistliche Begleitung und geistliches Leben, Seelsorgeausbildungen mit Qualifizierungen und Leitungstrainings – auch für Ehrenamtliche (Vorsitz im Presbyterium).
Bestimmte Themenfelder treffen auf besonders großes Interesse. Kollegs, die hauptamtlichen Mitarbeitenden im pastoralen Dienst die Möglichkeit geben, die berufliche Praxis zu reflektieren, eigene Ressourcen (wieder) zu entdecken und Atem zu schöpfen, sind nach Erscheinen des Angebots innerhalb von wenigen Tagen ausgebucht. Geistliche Begleitung und spirituelle Ressourcen, Resilienzförderung und kollegiale Unterstützung sind wichtige und verstärkt nachgefragte Schwerpunkte des Angebots. Zudem sind Fortbildungs- und Reflexionsangebote zum Bereich pastorale Identität und Beruf anhaltend stark nachgefragt. Dabei sind neben den schon immer ausgebuchten Pastoralkollegs zu Prioritätensetzung, Selbst- und Zeitmanagement und einer Kultur des bewussten Lassens (Posterioritätensetzung) verstärkt auch Fortbildungen gefragt, die notwendige Kompetenzen eines Pfarramts der Zukunft vermitteln: Changemanagement, Doing Diversity und Pluralitätskompetenz, Interkulturelle Kompetenz und Klarheit der pastoralen Rolle, gerade auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Berufen.

Digitale Fortbildungen:

Während früher sogenannte Studientage versuchten, aktuelle Themen mit einer Tagesveranstaltung zu bearbeiten, finden heute relativ erfolgreich digitale Angebote ihren Platz. Die hohe Zahl von über 200 Teilnehmenden bei der digitalen Fortbildung zur Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen weist auch auf die Attraktivität dieses Formates hin. Ähnliche Erfahrungen gab es im *Zentrum Seelsorge* mit einem hybriden Angebot zum Thema „Assistierter Suizid". Daher werden nun auch digitale Fortbildungen zu Email- und Chatseelsorge angeboten. Mit dem sehr erfolgreichen digitalen Format „KachelTalk Theologie" werden viele Pfarrerinnen und Pfarrer im deutschsprachigen Raum und in den EKD-Auslandsdiensten erreicht. In Zeiten des Wandels dienen diese Formate nicht nur dem Thema und dem gemeinsamen Lernen, sondern auch der Verstetigung der Pfarridentität.

Besondere Zielgruppen:

- *Interprofessionelle Pastoralteams*: Erstmalig fand am *Gemeinsamen Pastoralkolleg* ein KSA-Kurs statt, dessen paritätische Zusammensetzung aus verschiedenen Berufsgruppen (Theologinnen und Theologen und Nicht-Theologinnen und Nicht-Theologen) die Arbeit an Themen der gemeinsamen Gemeindearbeit forcierte und die Herausforderungen für die verschiedenen Berufsgruppen verdeutlichte (z.B. Rollenfindung, Rollenbilder, Machtstrukturen).
  Um die Zielgruppe der Interprofessionellen Pastoralteams noch stärker in den Blick zu nehmen hat das *Gemeinsame Pastoralkolleg* eine vakante Pfarrstelle mit einer Gemeindepädagogin besetzt und wurde damit selber zu einem interprofessionellen Team, ähnlich wie im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung auch schon die Fachbereiche *Supervision und Personalberatung* sowie das *Zentrum Seelsorge*.
- *Studierende der Theologie:* In Kooperation mit der Evangelischen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und der Kirchlichen Hochschule Wuppertal wird Studierenden in einem Pilotprojekt die Möglichkeit gegeben, im Rahmen eines KSA-Kurses erste Erfahrungen im kirchlichen Arbeitsfeld der Seelsorge zu machen.
- *Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren:* Neben der Kritik an finanziellen Unterschieden der Gehälter in der EKD stehen zwei weitere Themen in Blick auf die Zukunft der Kirche im Vordergrund: aufgrund des massiven Rückgangs von Mitgliederzahlen und Ressourcen die Sorge um die Sicherheit der beruflichen Existenz und die Gestaltung des Pfarramtes bei dezimiertem Personal. Dabei wird deutlich mehr Engagement der älteren Pfarrer und Pfarrerinnen für die notwendigen Transformationen eingefordert.
- Der *Pastorale Dienst im Übergang* stellt seit 2017 einen Pfarrdienst mit besonderem Profil dar, zu dem das *Gemeinsame Pastoralkolleg* qualifiziert. Die Nachfrage der Gemeinden nach einer „pastoralen Grundversorgung mit gleichzeitiger Beratung" ist nach wie vor hoch. Hier verknüpfen sich Personalentwicklung mit Gemeindeentwicklung mit großen Chancen für beide Ebenen.

- *Bilanzkollegs*: Seit 2019 bietet das *Gemeinsame Pastoralkolleg* zur Begleitung, Stärkung und Beratung in den verschiedenen berufsbiografischen Phasen von Pfarrerinnen und Pfarrern Bilanzkollegs nach zehn, zwanzig und dreißig Jahren an. Diese bieten einen angenehmen Rahmen zum kollegialen Austausch und um persönlich Bilanz zu ziehen, Perspektiven auszuloten und sich über Beratungs- und Unterstützungsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren. Die Wertschätzung des bisherigen Dienstes, die eigene Situation und mögliche Perspektiven auf die Zukunft stehen dabei im Fokus. Die westfälische oder der rheinische Präses besuchten zusammen mit den leitenden Personaldezernentinnen und Personaldezernenten die Gruppen, um ins Gespräch zu kommen, Impulse und Anregungen aufzunehmen, Anerkennung für den geleisteten Dienst auszusprechen sowie Rückmeldungen zu erhalten und über die aktuelle Personalentwicklung zu informieren.

Perspektiven:

Insgesamt kommen die Angebote des *Gemeinsamen Pastoralkollegs* hervorragend und mit vielen positiven Rückmeldungen an. Die Qualität und Fülle des Angebots genießt einen ausgezeichneten Ruf über die landeskirchlichen Grenzen hinaus.

Große Sorge bereitet allerdings die allgemeine Kostenentwicklung der Tagungseinrichtungen (gerade auch der kirchlichen) und die stagnierende Bezuschussung durch die Landeskirchen. Seit Gründung des *Gemeinsamen Pastorakollegs* im Jahr 2010 haben sich die durchschnittlichen Tagungshauskosten mehr als verdoppelt. Gleichzeitig sind die Sachkostenzuschüsse durch die beteiligten Landeskirchen praktisch nicht erhöht worden, obwohl kirchliche Mitarbeitende zur Fortbildung verpflichtet sind. Im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Notwendigkeit, im landeskirchlichen Haushalt der EKvW erhebliche Einsparungen vorzunehmen, ist hier ein Zielkonflikt in Sicht, denn dies wird zwangsläufig zu einer exponentiellen Erhöhung der Teilnahmebeiträge oder zur radikalen Reduktion der Fortbildungsangebote führen. Das wiederum kann dazu führen, dass entweder die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Minimums an Fortbildungsverpflichtungen für Pfarrerinnen und Pfarrer nicht mehr möglich ist oder die Fortbildung für kirchliche Mitarbeitende unerschwinglich wird.

Gerade in Zeiten einer tiefgreifenden Transformation sollte jedoch die Unterstützung und Entwicklung des eigenen Personals durch Fortbildung verstärkt werden. Dafür gibt es gute Beispiele aus anderen Landeskirchen: Die Lippische wie auch die Reformierte Kirche übernehmen sämtliche Eigenanteile ihrer Mitarbeitenden für genehmigte Fortbildungen. Auch in anderen Landeskirchen wird für die berufliche Fortbildung des eigenen Personals in den Pastoralkollegs meist kein oder ein niedrigerer Eigenanteil erhoben.

Chancen:

Fortbildung erweist sich als ein hocheffizientes Mittel kirchlicher Personalentwicklung mit einer nachweisbar positiven Wirkung auf das theologische Personal. Auf der einen Seite dient sie dazu, das wachsende und spezifische Gefährdungspotenzial des Pfarrberufs bezüglich Burnouts und Erschöpfungsdepressionen zu verringern, auf der anderen Seite unterstützen kollegiale Beratung, geistliches Auftanken und Selbstreflexion die Konzentration auf die Berufung und den Auftrag und damit die Resilienz. Zudem fördern die vorhandenen Unterstützungssysteme wie Fortbildung, Supervision und Coaching die Motivation der kirchlich Mitarbeitenden, gerade in den Veränderungsprozessen gestaltend mitzuwirken und Verantwortung zu übernehmen. Deshalb sollten sie erhalten und zielgerichtet ausgebaut werden.

Aus dem Fachbereich Gottesdienst und Kirchenmusik:

Neben dem jährlichen Prädikantenkurs für Mitarbeitende nach VSBMO mit regulär 16 Teilnehmenden und der Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Prädikantinnen und Prädikanten wurden in der Kooperation des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung und den diakonischen Ausbildungsstätten Nazareth, Martineum und Wittekindshof in den letzten beiden Jahren rund 70 zukünftige Diakoninnen und Diakone bereits im Rahmen ihrer Ausbildung zum Prädikantendienst qualifiziert.

Dazu kommt 2023 erstmals ergänzend ein Prädikantenkurs für Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit 15 Teilnehmenden, so dass sich aktuell 52 Personen in der Ausbildung zum Prädikanten bzw. zur Prädikantin befinden.

Die Ausbildung der ehrenamtlichen Prädikantinnen und Prädikanten soll durch einen Grundkurs ergänzt werden, der zur Leitung von Gottesdiensten ohne selbst verfasste Predigt qualifiziert. Zudem werden vermehrt digitale Fortbildungen und Online-Beratungen angeboten.
Die Not vieler Gemeinden und Kirchenkreise, Pfarrstellen nicht mehr zu besetzen und Gemeindepädagoginnen und -pädagogen einstellen zu können, kann dadurch jedoch nicht wirklich gemildert werden. Das Ehrenamt kann und soll qualifiziert und gefördert werden, weil es ein wichtiger essenzieller Beitrag zum gemeinsamen Kirche- und Gemeindesein ist, nicht jedoch um pastorale „Amtshandlungen" zu kompensieren.

Aus dem Zentrum Seelsorge:

Mit dem neugegründeten und im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW verankerten *Zentrum Seelsorge* bündelt die Landeskirche ihre Kompetenzen im Bereich der „Spezial- oder Sonderseelsorge". Hier werden nicht nur bestimmte kirchliche Seelsorgefelder und Beauftragungen zusammengeführt (Seelsorge im Alter und Einrichtungen der Altenpflege, Seelsorge im Gesundheitswesen, Notfallseelsorge, Blinden- und Sehbehindertenseelsorge, Gehörlosenseelsorge, Polizeiseelsorge, Gefängnisseelsorge), sondern auch kirchliche Gremien, Seelsorgende und Einrichtungen beraten und begleitet, Kooperationen und Innovationen erarbeitet und Synergien auf der Ebene der Landeskirche weiterentwickelt. Sowohl in der Hochphase der Pandemie als auch danach zeigt sich in Gemeinden und in Feldern der Spezialseelsorge ein wachsender Bedarf an Seelsorge. Das gilt für Gemeindeglieder ebenso wie für ihre Zugehörigen und für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Altenheimen, in der Polizei und den Rettungsdiensten, Gefangene und ihre Zugehörigen und viele mehr. Gleichzeitig macht sich der Personalrückgang gerade auch im Seelsorgebereich teilweise drastisch bemerkbar. Insbesondere fehlt es an besonders qualifizierten Personen für diesen Bereich des kirchlichen Dienstes.

Beispiele:

- *Konzept Qualifizierung für Ehrenamtliche zur Mitarbeit in der Seelsorge:* Das von der Kirchenleitung verabschiedete Konzept setzt zur Sicherung der Qualität des Angebotes für die in den Regionen vorgesehenen bzw. zu implementierenden Basiskurse ebenso wie für die darauf aufbauenden Praxiskurse eine grundlegende fachliche Qualifikation der jeweiligen Kursleitung voraus. Damit perspektivisch sowohl von der Anzahl als auch von der Ausbildung her ausreichend pastoralpsychologisch qualifiziertes Personal in den Regionen und auch im *Zentrum Seelsorge* zur Verfügung steht, bedarf es einer gezielten Förderung und Motivation geeigneter Personen. Das *Zentrum Seelsorge* erhebt derzeit den Stand und den weiteren Bedarf.
- *Beratungsprozesse in Kirchenkreisen*: Bei Beratungsprozessen in Kirchenkreisen, die insbesondere zu den Themen Krankenhausseelsorge, Altenheimseelsorge und Seelsorge im Alter sowie Seelsorge als Kernauftrag von Kirche stattfinden, zeigt sich: Im gesamten Feld der Seelsorge sind in der Vergangenheit überproportional Pfarrinnen und Pfarrer im Probedienst oder im Beschäftigungsauftrag eingesetzt worden. Zunehmend gehen diese Personen entweder in eine der neu geschaffenenen Pfarrstellen für Sonderseelsorge oder in den Ruhestand. Sofern die Kirchenkreise diese Arbeitsfelder für ihren Bereich

als wesentlich ansehen, stehen sie vor der Aufgabe, sie entsprechend zu konzipieren, weiter zu entwickeln und die notwendigen Mittel bereit zu stellen.

- *Seelsorgeaufträge im Gemeinde- und im Funktionsdienst*: Auch bei der Einrichtung von Interprofessionellen Pastoralteams wird zunehmend deutlich, dass für Personen, die einen ausdrücklichen Auftrag zur Seelsorge im Gemeinde- oder im Funktionsdienst erhalten, eine ausreichende und spezifische Qualifizierung für diese Tätigkeit unabdingbar ist. Der landeskirchliche Ausschuss für Seelsorge und Beratung arbeitet derzeit zusammen mit dem *Zentrum Seelsorge* an Standards für ein Anforderungsprofil für Seelsorgende in spezifischen Aufgabenfeldern. Dabei wird der Blick zusätzlich zu den bekannten theologischen Berufsgruppen auf Psychologinnen und Psychologen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern und andere gelegt, die sich für die Seelsorge nachqualifizieren können.
- *Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende aus Gemeindepädagoginnen/ Diakone*: Wenn Mitarbeitende aus diesen Berufsfeldern – oft nach einer Reihe von Berufsjahren – in seelsorgliche Arbeitsfelder möchten (zum Beispiel in der Krankenhausseelsorge oder der Seelsorge im Alter), gab es bislang kaum Stellenangebote und nur wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Aus Sicht des *Zentrums Seelsorge* könnte die Entwicklung eines Konzeptes sowohl der beruflichen Förderung dieser Personalgruppen als auch der Ergänzung und Stärkung des Modells der IPTs dienen.

Aus dem Fachbereich Geistliche Begleitung:

Geistliche Begleitung ist eine wesentliche Dimension der Fort- und Weiterbildung und findet in verschiedenen Gestaltungsformen statt. Basis ist die langfristige Weiterbildung am *Gemeinsamen Pastoralkolleg*, aus der das „Forum geistliche Begleitung und geistliches Leben“ erwachsen ist. In den Klausurtagungen der mittleren Leitungsebene der EKvW sind theologische Impulse, Formen der Schriftbetrachtung und des geschwisterlichen Austausches ebenso vertreten wie in Tagen gemeinsamen Lebens in Einkehr-/Oasentagen und Exerzitien sowie theologisch-reflektierenden Kollegs. Auf allen Ebenen der Kirche interessieren sich beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende aller Generationen für Spiritualität und die praktischen Vollzüge des Glaubens und üben diese gemeinsam ein. Der Beauftragte der Landeskirche für geistliche Begleitung ist Pfarrer Prof. Dr. Ralf Stolina am IAFW.

Aus dem Fachbereich Supervision und Gemeindeberatung:

Der zusammengelegte Fachbereich *Supervision und Gemeindeberatung* ist 2022 mit einem Interprofessionellen Team gestartet. Die Zusammenlegung der beiden Arbeitsfelder verstärkt die Kooperation und Synergieeffekte, um so die passgenaue Unterstützung der Mitarbeitenden der Kirche weiter zu fördern. Die dafür erarbeitete Konzeption dokumentiert, dass der Fachbereich in zahlreichen aktuellen Transformations- und Krisenbewältigungsprozessen innerhalb der Kirche Mitarbeitende, Gemeinden und Einrichtungen begleitet und berät.

Supervision und Personalberatung begleiten und fördern aktuell die Implementierung von Interprofessionellen (Pastoral-)Teams durch Teamentwicklung und differenzierte Aufgabenbeschreibung.

Inzwischen ergänzen ausgewählte externe Supervisorinnen und Supervisoren den Pool der internen Mitglieder des Konvents für *Supervision*, um nachhaltig der steigenden Anfrage nach Supervision in allen landeskirchlichen Regionen und Arbeitsfeldern gerecht zu werden.

Die *Personalberatung* trägt mit ihren Angebotsformaten dazu bei, Personalführung, Fragen zur beruflichen Eignung und Personalförderung komplementär zu ergänzen. Sie unterstützt Mitarbeitende, sich im bewegenden System Kirche sicher zu orientieren und kompetent zu navigieren. Die Begleitung und Unterstützung im Bereich Beruf und Gesundheit ist dabei eine wachsende Aufgabe.

Die im Fachbereich durchgeführte EKD-weit *erste Befragung aller Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand in der EKvW* hat in der Auswertung gezeigt, dass eine große Mehrheit der Emeriti seit langem und weiterhin bereit ist, sich in Gemeinden und Einrichtungen zu engagieren – als Vertretungskräfte zur Entlastung der aktiven Pfarrerinnen und Pfarrer und in vielfachen Tätigkeiten, oft an den Schnittstellen zwischen Kirche und Gesellschaft. Gezeigt hat die Befragung auch, dass sie sich für ihr Engagement gute Absprachen, Aufgabenvielfalt und Fortbildung

wünschen. Diese Rahmenbedingungen werden vom Fachbereich in Zusammenarbeit mit dem GEMEINSAMEN PASTORALKOLLEG, mit Kirchenkreisen und Einrichtungen weiterentwickelt und unterstützt.

II.3 Erster Gleichstellungsplan der EKvW für die landeskirchlichen Einrichtungen und das Landeskirchenamt (2022-2025)

Die neue Gleichstellungsbeauftragte für die Evangelische Kirche von Westfalen hat im letzten Jahr die Aufgabe der Erstellung eines „Gleichstellungsplanes" begonnen. Hier erläutert Sie die wesentlichen rechtlichen Grundlagen, Verfahrens- und Vorgehensweisen

Rechtliche Grundlagen:

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) :

Artikel 1 § 1 (1) „Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen."

Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche von Westfalen (Gleichstellungsgesetz – GleiStG) vom 14. November 1996:

§ 1 Ziel des Kirchengesetzes

„1 Ziel des Kirchengesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt. 2 Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Plänen zur Förderung der Gleichstellung (Förderpläne) und den verschiedenen in diesem Kirchengesetz genannten Maßnahmen die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert."

Verfahrensweise:

Der Gleichstellungsplan wird für die Zeitraum von 2022-2025 erstellt. Das Gesetz sieht eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Die Aufstellung eines Förderplans im Sinne des § 9 GleiStG ist integraler Bestandteil der Personalplanung und -entwicklung.

Die notwendigen Schritte sind:

- Situationsbeschreibung (= Bestandsaufnahme im Sinne des Gesetzes)
- Auswertung der Situationsbeschreibung und der ggf. schon eingeleiteten Fördermaßnahmen
- Ableitung von (weiteren) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.
- Die Verantwortung für die Aufstellung des Förderplans liegt bei der Leitung. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Mitarbeitervertretung wirken an der Erstellung mit. Vertreter*innen der Berufsgruppen sollen beteiligt werden.

Zeitraster zur Erstellung des Gleichstellungsplans der EKvW (ÄWE/LKA):

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten (Gleichstellungsbeauftragte)
2. Datenerhebung (LKA / Personalabteilung) bis Juni 2022
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und
4. Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel (Leitung; Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, MAV, GSTB des Amtes) bis Dezember 2022
5. Zusammenführung der GST-Pläne bis Mai 2023
6. Präsentation des ersten GST-Plans im Juni 2023 in der Kirchenleitung der EKvW

7. Spätestens 2024 ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen.

Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur:

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Es bietet sich u.a. eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

Geschlecht, Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer), (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog), Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben. Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen.

Zielvorgaben und Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an. Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Ein exemplarisches Beispiel für vereinbarte Maßnahmen aus dem ersten Gleichstellungsplan (2022-2025) für die ÄWE und das LKA findet sich auf der gegenüberliegenden Seite.

Der vollständige Gleichstellungsplan steht ab Juni 2023 auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten zum Download bereit:
[Gleichstellungsbeauftragte :: Evangelisch in Westfalen - EKvW (evangelisch-in-westfalen.de)]

Themenschwerpunkt und Zielsetzung	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.01
Sicherstellung der Chancengleichheit im Einstellungsprozess und im Arbeitsleben	**Vereinbarung für OIKOS**	

Erhobene Daten

Bitte hier Bezug nehmen auf die erhobenen Daten, ggf. Tabelle einfügen für das jeweilige Amt/Institution

Siehe GST-Plan_ÄWE

Analyse

Beschreibung und Analyse der Daten

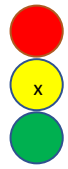
Beschäftigtenstruktur

- Männer und Frauen nach Gehaltsgruppen
- Männer und Frauen nach Arbeitsbereichen: Leitung / Referent*innen / Verwaltung
- Männer und Frauen: Anteile nach Vollzeit-/Teilzeitstellen
- Männer und Frauen nach Befristung der Arbeitsverträge

Ggf. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Rückblick 2020/2021/2022 – um Tendenzen zu erkennen. Befragung der Mitarbeitenden zum Erleben von Maßnahmen und Tendenzen im Bereich Gleichstellung.

Zielsetzung 2022-2025

Die Frauenförderung zur Gleichstellung ist Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalarbeit als Querschnittsaufgabe, die von allen Führungskräften und Mitarbeitenden aktiv wahrzunehmen ist. Die Führungskräfte tragen dabei im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen und Zuständigkeiten besondere Verantwortung für die zielführende Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Maßnahme/n	Umsetzungsstand
Beschreibung des Ziels Das Anforderungsprofil für Stellen mit Leitungsaufgaben soll in jedem Fall kommunikative und soziale Fähigkeiten beinhalten. Dazu gehören u.a. auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichberechtigung und Frauenförderung. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei Stellen mit Leitungsaufgaben, sind alle Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Führungskräfte sollen Mitarbeiterinnen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen einschl. der Stellen mit Leitungsaufgaben motivieren und sie auf diesem Weg unterstützen	

III. Pastoraler Dienst

Der pastorale Dienst wird in der Evangelischen Kirche von Westfalen von Pfarrpersonen wahrgenommen, zunehmend gemeinsam mit Personen anderer Berufsgruppen mit besonderer Qualifikation im Rahmen der Konzeption der „Interprofessionellen Pastoralteams“ (IPTs).

III.1 Pastoraler Dienst in interprofessionellen Teams

Auf Grundlage der von der Landessynode im Jahr 2021 beschlossenen Rahmenkonzeption „Interprofessionelle Pastoralteams“ übernimmt eine wachsende Anzahl an Menschen aus anderen Berufsgruppen gemeinsam mit Pfarrpersonen pastorale Aufgaben. Im Folgenden wird auf einzelne Entwicklungen eingegangen.

Zahlen und Daten

Zum Abschluss der Projektphase im Jahr 2021 gab es 16 Stellen für Mitarbeitende anderer Berufsgruppen in Interprofessionellen Pastoralteams (IPTs), mittlerweile sind es mehr als 60 Stellen in nahezu allen Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen. Der überwiegende Anteil dieser Stellen ist mit Personen aus dem gemeindepädagogischen Berufsfeld besetzt, allerdings nimmt auch die Zahl der Stellen im Bereich “Verwaltungs- bzw. Gemeindemanagement” zu. Kirchenmusikalisch geprägte Stellen gibt es (noch) keine, allerdings liegen erste Anfragen bzw. Initiativbewerbungen vor. Der überwiegende Teil der Stellen wird in Vollzeit wahrgenommen. Finanzierungs- und Anstellungsebene ist bis auf wenige Ausnahmen der Kirchenkreis. In vielen Kirchenkreisen sind sogenannte “Personalplanungsräume” eingerichtet worden, um den pastoralen Dienst in regionaler Verantwortung zu planen und wahrzunehmen, die Interprofessionellen Pastoralteams sind integraler Bestandteil dieser Konzepte. Auch im Bereich des “funktionalen” Pfarrdienstes sind parallele Entwicklungen wie im pastoralen Dienst der Kirchengemeinden festzustellen. Vereinzelt wurden kreiskirchliche Pfarrstellen durch Stellen für andere Berufsgruppen ersetzt. Die durch die Kirchenleitung beschlossene Pfarrstellenkonzeption für den Bereich der landeskirchlichen Pfarrstellen sieht vor, dass bis zu 10 bisherige Pfarrstellen bis zum Jahr 2025 als Stellen für andere Berufsgruppen konzipiert und besetzt werden.

Konzeption als Grundlage der Arbeit

Die Genehmigung von Stellen anderer Berufsgruppen in IPTs wurde durch die landeskirchliche Konzeption im Jahr 2021 auf die Ebene der Kirchenkreise verlagert. Voraussetzung für die Genehmigung ist neben der Sicherstellung der Finanzierung die Vorlage einer entsprechenden Konzeption, die Aussagen zu inhaltlichen Schwerpunkten, Aufgabenbeschreibungen aller Stellen (einschließlich der Pfarrstellen) in IPTs und Überlegungen zu den strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen enthält. Die Erfahrung zeigt, dass die Zusammenarbeit umso besser gelingt, je mehr Sorgfalt im Vorfeld auf die Erarbeitung einer solchen Konzeption gelegt wurde. Die Begleitende Kommission IPTs hat inzwischen festgehalten, dass die Konzeption als Voraussetzung und das Coaching / die Supervision zur Teamentwicklung zwei zentrale Qualitätsmerkmale einer gelingenden und wirksamen Zusammenarbeit sind.

Weiterentwicklung der Qualität Interprofessioneller Zusammenarbeit in der EKvW – Begleitende Kommission IPT

Zur unterjährigen Begleitung und Weiterentwicklung der Qualität der Interprofessionellen Zusammenarbeit im pastoralen Dienst ist gemäß des Auftrags der Synode die „Begleitende Kommission IPT“ aus Mitgliedern des LKA (Leitungsfeld Personal sowie Recht und Organisation), aus IPTs in unterschiedlichen Berufsgruppen, Vertretenden des Pfarrvereins und anderer Berufsgruppen, Vertretenden des IAFW und weiterer Ausbildungsstätten, der Kirchenkreisleitung und kreiskirchlichen Verwaltung und einer Vertretung der Prädikant:innen gebildet worden.

Zu ihren Aufträgen gehört es, den Informationsfluss sicherzustellen zwischen aktiven IPTs, Leitungsorganen, Berufsverbänden und der Kirchenleitung, die Qualitätsentwicklung in den einzelnen Berufsgruppen und in der interprofessionellen Zusammenarbeit zu begleiten (Aus-, Fort- und Weiterbildung), Fragestellungen zu rechtlichen und organisatorischen Schnittstellen aufzugreifen, zu beraten und zielführend an zuständige Ausschüsse der Landessynode zu adressieren und dieser zu berichten.

Die Kommission hat zu folgenden Themen bereits in Arbeitsgruppen gearbeitet:

- Beschreibung von Spezifika der einzelnen Berufsgruppen sowie von Merkmalen pastoraler Aufgaben und Qualitätsmerkmalen von „Teamarbeit“.
- Beschreibung von Kompetenzen, die in den einzelnen Berufsgruppen und gemeinsam für ein wirksames Arbeiten in Teams wichtig sind.
- Themen und Ziele möglicher Fortbildungen sowie erste Vorschläge für konkrete Formate gemeinsamer Fort- und Weiterbildungen in den Ausbildungs- und Studiengängen der verschiedenen Berufsgruppen.

Unter der Leitfrage „Was brauchen Teams, um wirksam arbeiten zu können?“ sind aus der Praxis diverse Aspekte eines größeren Fragenkomplexes „Teams und Leitung“ benannt worden, wie zum Beispiel subtile Hierarchien und Konfliktmanagement, interne Koordination der Teams oder die Übernahme von Leitungsaufgaben der einzelnen Teammitglieder in ihren Bereichen. Diese Fragen können durch eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung wie oben genannt sinnvoll bearbeitet werden.

Die weitergehende Frage nach der Leitung der Körperschaften wird im Zusammenhang der Interprofessionellen Entwicklung hörbar formuliert. Weil sie die Organisation(sentwicklung) betrifft, sollen Überlegungen dazu im Zusammenhang der Weiterentwicklung / Revision / Aktualisierung der Kirchenordnung angestellt werden.

Inzwischen liegen Anträge aus zwei Kirchenkreisen zum Stimmrecht für Personen aus anderen Berufsgruppen der IPTs in den Presbyterien und Synoden vor (Lübbecke und Hattingen-Witten) und geben zu weiteren intensiven Beratungen konkreten Anlass.

Netzwerktreffen

Auch nach dem offiziellen Auftakt im Reinoldinum in Dortmund, der aufgrund der Pandemie erst im August 2022 stattfinden konnte, sollen sich die aktiven Teams im Regelbetrieb in größeren Abständen treffen können, um durch fachliche Impulse Unterstützung zu bekommen, Erfahrungen auszutauschen und Vorschläge für die Weiterentwicklung einzubringen.

So bleibt die Entwicklung der interprofessionellen Zusammenarbeit in der gemeinsamen Aufmerksamkeit der Aktiven und Verantwortlichen in den unterschiedlichen Diensten und Rollen unserer Kirche.

Forschungsprojekt

Das entschiedene Zugehen der EKvW auf Interprofessionelle Zusammenarbeit als Zukunftsmodell (nicht nur) für pastorale Aufgaben hat schon in der Modellphase 2017 – 2021 die Aufmerksamkeit von Forschenden erregt. Das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD hat in einer ersten Studie 2020 zu „multiprofessionellen Teams" den Prozess der EKvW erwähnt. Die EKvW ihrerseits will mit wissenschaftlicher Expertise und dem Blick von außen sicherstellen, dass die gewünschten Ziele und Wirkungen immer besser erreicht werden können: Wir sehen „in den Interprofessionellen Pastoralteams eine Konzeption, mit der es gelingt, sowohl den gemeinsamen zentralen kirchlichen Auftrag als auch das je eigene Profil der kirchlichen Berufe zum Strahlen zu bringen. Damit haben wir eine attraktive, lebbare und zukunftsträchtige Gestalt der Dienstgemeinschaft vor uns." (aus der Einbringung zur Konzeption Landessynode 2021 – I).

Die Kirchenleitung hat für das gemeinsame Forschungsprojekt „Multiprofessionelle Teamarbeit" der Ev. Hochschule Ludwigsburg und des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD Mittel bereit gestellt. In der Projektbeschreibung heißt es:

„Beim geplanten Forschungsprojekt sollen unterschiedliche Formen und Modelle gemischtprofessioneller Teamarbeit untersucht werden mit dem Ziel, vertiefte Erkenntnisse über die Tiefenstrukturen, Handlungslogiken, Professionsprofile zu gewinnen. Der Fokus liegt auf der Kirchengemeinde bzw. den vor Ort relevanten Organisationseinheiten (Gemeindeverbünde, Region)".

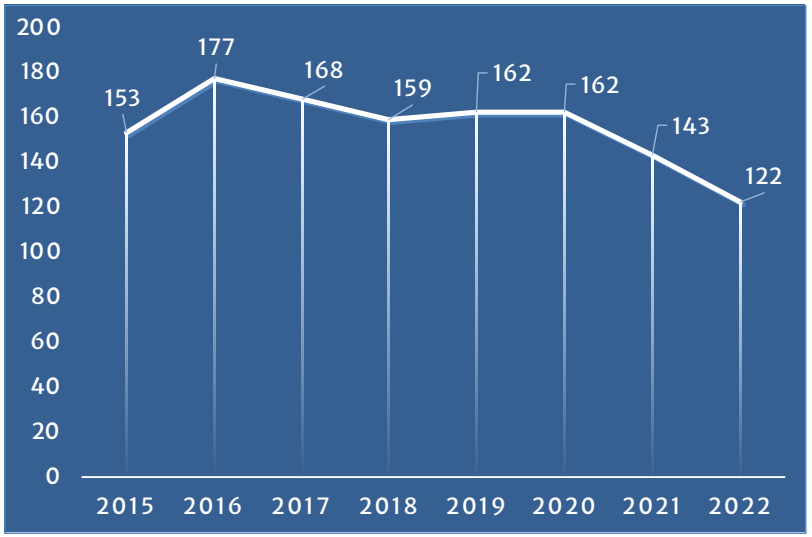
Die EKvW kann über eine Mitwirkung im Fachbeirat eigene Fragestellungen in die Forschung eintragen, exemplarische Erfahrungen „westfälischer" Teams intensiv erforschen lassen, auf Ergebnisse zugreifen und von der Vernetzung und Kommunikation der forschenden Einrichtungen und deren Partnerinnen profitieren.

III.2 Pfarrdienst

III.2.1 Nachwuchs für den Pfarrdienst

III.2.1.1 Daten zum Nachwuchs für den Pfarrdienst

Abbildung: Entwicklung der Zahl der Theologiestudierenden



Die Anzahl der Theologiestudierenden auf der Liste der EKvW ist seit 2020 stark gesunken (von 162 auf 122), ein bundesweit zu beobachtendes Phänomen insbesondere in den geisteswissenschaftlichen Fächern. Allerdings relativiert sich diese Verlustquote von 25 %, wenn man bedenkt, dass sich in der gesamten EKD seit 2020 die Zahl der Theologiestudierenden mit dem Zielabschluss Mag. Theol/Kirchl. Examen/ Master halbiert hat. Darum ist es erfreulich, dass die EKvW mit der Zahl der Studierenden immer noch deutlich über der vergleichbar großer Kirchen liegt.

Noch nicht sicher ist, ob und wie stark der Einfluss der Corona-Pandemie weiter nachwirkt. Die zahlenmäßige Auswirkung dieser Entwicklung wird in der Prognose dargestellt, indem ab 2031 die Anzahl der Zugänge von 15 auf 12 reduziert wird. Abzuwarten bleibt, wie sich das Eröffnen

von Quereinstiegen in den Pfarrberuf insbesondere über den Abschluss „Master of Theology“ zählbar auf die Zugänge auswirkt. Erste Erfahrungen mit den ersten Absolventinnen und Absolventen und die wachsenden Zahlen der Studierenden lassen hoffen.

Abbildung: Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht

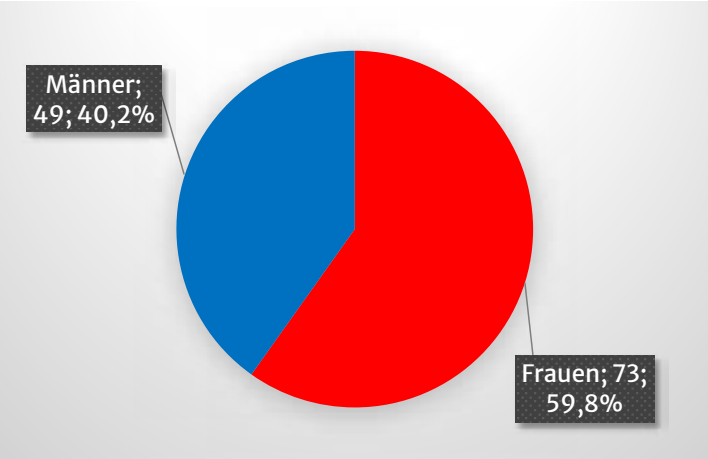
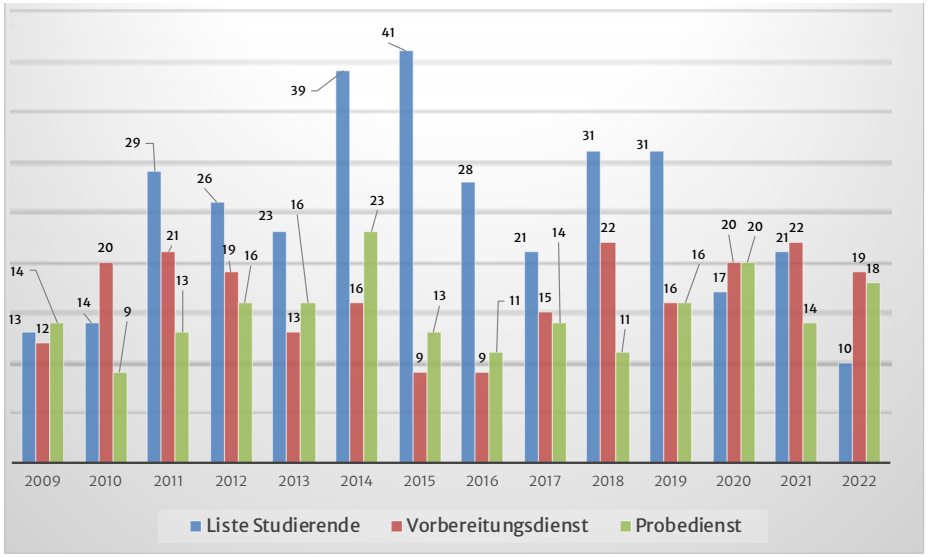


Abbildung: Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes



III.2.1.2 Studienbegleitung – theologischer Nachwuchs

Die Landeskirchliche Studierendenbegleitung richtet sich an alle Studierende, die Theologie mit dem Ziel „Pfarramt“ studieren. Begleitung, Förderung und Beratung haben in den vergangenen Jahren eine große Kontinuität und Akzeptanz erfahren. So werden die Studierenden vonseiten des Personaldezernates und durch die Landeskirchliche Studierendenbegleitung, die in den Räumen der ESG in Münster angesiedelt ist, persönlich und finanziell unterstützt. Dies geschieht inhaltlich durch persönliche Studien- und Perspektivberatung sowie seelsorgliche Angebote, durch Begleitung der Praxisteile im Studium, der Vernetzung zu den Ämtern und Werken der EKvW, der Förderung von Exkursionen, Studienaufenthalte und Praktika im In- und Ausland und einem eigenen Tagungsprogramm.

Der Schwerpunkt der Studierendenbegleitung liegt in der Studienberatung und -begleitung. Ziel ist es, Studierende mit Blick auf den künftigen Pfarrberuf zu fördern und zu unterstützen und ihnen Erfahrungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dies beinhaltet auch Begleitung und Beratung mit Blick auf alternative Berufsmöglichkeiten innerhalb der Kirche. Somit liegt der Schwerpunkt der Arbeit in der Nachwuchsförderung, Nachwuchseignung und -bindung.

Liste Theologiestudierende

Ende vergangenen Jahres waren 122 Studierende auf der sogenannten „Liste der Studierenden der EKvW“. Davon waren 73 Frauen. Der Frauenanteil steigt seit Jahren kontinuierlich an. Wurden zwischen 2019 und 2021 ca. 20 Studierende pro Jahr aufgenommen, sank die Aufnahme auf zehn in 2022. Im Laufe der Coronapandemie sank der Anteil der Studierenden in allen Fächern, beim Studiengang „Magister Theologiae“ aber noch mal signifikant. Die Gründe dafür sind nicht richtig zu fassen. Die Missbrauchsskandale in beiden Kirchen, die Situation des fehlenden Nachwuchses

im Pfarramt, die Berichte von Burnout im Pfarrberuf sind Gründe, die genannt werden. Von den 122 Studierenden haben fünf den Master of Theological Studies aufgenommen.

Beratung und Begleitung

Vier Semester Online-Lehre an den Fakultäten haben die Studierenden gefordert und belastet. Haben einige die Zeit zu intensivem Lernen nutzen können, hatten andere mit zunehmender Selbstorganisation und Strukturlosigkeit zu kämpfen. Dazu kam die soziale Vereinzelung bei denjenigen, die alleine wohnen oder die durch Studienbeginn oder Wechsel neu in einer Universitätsstadt ankamen. Der Bedarf, eine Einzelberatung aufzusuchen, stieg in dieser Zeit auffallend.

Generell ist zu sagen, dass dieses Angebot gut angenommen wird, was auch daran liegt, dass ein Studium, in dem der eigene Glaube zum Beruf wird, in besonderer Weise Begleitung braucht. Betrachtet man die Motivationsschreiben der Studierenden hinsichtlich ihres Berufswunsches, so stehen bei den meisten der persönlich gelebte Glauben und die erlebte Religiosität innerhalb der Gemeinde im Vordergrund und erst dann die Neugierde an wissenschaftlich-theologischer Auseinandersetzung. Die meisten sind kirchlich sozialisiert durch die gemeindliche oder verbandliche Kinder- und Jugendarbeit, haben enge Kontakte zu Pfarrerinnen und Pfarrern und/oder Religionslehrerinnen und Religionslehrern. Sie sind ehrenamtlich engagiert und nicht wenige Mitglied in Presbyterien. Ihre Erfahrungen mit Kirche und Pfarrberuf sind gute. Gleichzeitig sind sie verunsichert über Äußerungen von Pfarrerinnen und Pfarrern, die von hohen gesundheitlichen und sozialen Belastungen des Berufs sprechen.

Wird der Glaube zum Beruf, stehen Fragen nach Bestand der eigenen Frömmigkeit, die Auseinandersetzung mit der Berufsrealität, das Infragestellen der eigenen kirchlichen Sozialisation oder persönliche Krisen, die den eigenen Glauben berühren, im Mittelpunkt. Genauso stark sind bei vielen Studierenden schon im Grundstudium Fragen nach Mental Health, nach der Balance von Familie und Beruf, Privatheit und Öffentlichkeit, der Residenzpflicht, der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Angehörigen anderer kirchlicher Berufe oder nach der Frage der Vereinzelung im Pfarramt. Darüber hinaus bewegt sie die Frage, wie überhaupt noch Glaube gelebt und über ihn verständlich und gewinnend geredet werden kann.

Letzteres gilt auch für diejenigen, die ohne kirchliche Bindung Theologie, häufig wissenschaftlich engagiert und intellektuell aufgeschlossen, studieren. Nehmen sie landeskirchliche Beratung wahr, steht meist die Frage im Mittelpunkt, ob sie in die binnenkirchliche Wirklichkeit hineinpassen und sich theologisch ausleben können oder ob diese für sie zu eng ist. Festzuhalten ist, dass gerade diese Studierenden oftmals andere Fragestellungen, Erfahrungen und Bezugsgrößen mitbringen, die einer binnenkirchlichen Milieu- und Perspektivverengung entgegensteht.

Ein anderer Schwerpunkt ist die Beratung derer, die zum Erreichen des Studienabschlusses Unterstützung brauchen. Zunehmend nehmen Studierende Begleitung während der Examensvorbereitung und -phase in Anspruch. Immer wieder gehören dazu aber auch Gespräche, die dazu dienen, Studierende rechtzeitig damit zu konfrontieren, dass der eigene Glaube nicht zum Berufsziel führen wird.

Praktikumsbegleitung

Das Gemeindepraktikum (und freiwillige Seelsorgepraktika) finden in Kooperation zwischen den Fakultäten in Bochum und Münster, der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel und der Studierendenbegleitung statt. Sie schlägt sich weiter nieder in gemeinsamen Lehrveranstaltungen, der Begleitung und Beratung von Praktikantinnen und Praktikanten, unter anderem durch einen Besuch am Praktikumsort, sowie in einem Einzelauswertungsgespräch über die gemachten Erfahrungen und Beobachtungen im Gemeindepraktikum. Dies gilt auch für die Studierenden, die an einer anderen als den drei genannten Standorten die Lehrveranstaltung besuchen.

Die Praktika während des Studiums sorgen für weiteren Realitätskontakt und führen oft zu einer Entscheidung, da der eigene Berufswunsch begleitend reflektiert und für die meisten geklärt und gestärkt wird. So ist an dieser Stelle eine strukturelle Verankerung der landeskirchlichen Studierendenbegleitung und Beratung sehr sinnvoll, weil ein intensiver Kontakt zur Studienbegleitung und zu Pfarrer:innen der Landeskirche

sowie zu Angeboten der Kirchenkreise aufgebaut wird. Wichtig ist dabei, dass die Studierenden durch Mentor:innen begleitet werden, die bereit sind, mit ihnen in einen konstruktiven Dialog zu treten.
Für immer mehr Studierende entsteht der Kontakt zur Landeskirche im Zuge des Gemeindepraktikums bis hin zu der Entscheidung, sich für die Aufnahme auf die Liste der Studierenden zu entscheiden. Manche entscheiden sich erst kurz vor dem Examen dafür, denn es fehlt der landeskirchliche Kontext. Zugleich zeigt sich, dass gerade diejenigen, die sich spät melden, oftmals die sind, die den Kontakt dann umso intensiver halten. Ähnlich wie schon bei der Motivation zum Studium die persönlichen Kontakte und Erfahrungen mit der Kirche eine große Rolle spielen, so ist dies auch mit Blick auf die landeskirchliche Anbindung zu sagen. Dort, wo sie durch Kommilitoninnen und Kommilitonen, durch Studienbegleitung oder insbesondere durch Kontakte in den Kirchenkreisen, sei es durch Superintendentinnen und Superintendenten oder Pfarrerinnen und Pfarrern entstehen, werden sie in der Regel auch weitergeführt. Studierende üben Kritik, wenn Letzteres nicht angeboten wird.

Masterstudierende

Masterstudierende werden ebenfalls auf die Liste der Studierenden aufgenommen. Nutzen die grundständig Studierenden sie unterschiedlich intensiv als Begleitung, nehmen die Masterstudierenden die Angebote hauptsächlich an drei Stellen wahr: Die Möglichkeit pro Semester ein Reflexionsgespräch zu führen, die Teilnahme an Tagungen und die Inanspruchnahme des landeskirchlichen Stipendiums, dessen Modalitäten Ende 2022 geklärt werden konnten. Die Frage nach der Planbarkeit des Vikariats und des Probedienstes stehen im Vordergrund, gerade auch, weil sich der Zeitpunkt des Wechsels aus dem bisherigen Beruf damit verknüpft.
Die Berufs-und Lebensbiographien der Masterstudierenden sind divers. Ihr Lebensalter und ihre Motivation, das Studium aufzunehmen sowie ihre Perspektive auf gesamtkirchliche Fragestellungen stellen eine Bereicherung für den Pfarrberuf dar. Da viele von ihnen eine hohe Berufserfahrung auch in leitenden Positionen haben, kommen schon jetzt Nachfragen nach Dauer und Inhalte des Vikariats und des Probedienstes auf.

Konkrete Förderung

- Finanziell werden die Studierenden durch Büchergeld aus den Kirchenkreisen und vom Pfarrverein gefördert. Dazu kommen Beihilfen zu Praktika und Unterstützung bei Exkursionen, Praktika und Auslandssemestern von bis zu 50 %, wenn keine andere Förderung oder Stipendien in Anspruch genommen werden.
- Die Angebote der Beratung und Begleitung können jederzeit wahrgenommen werden. Daneben gibt es besondere Einladungen zu einem Kennenlerngespräch zur Aufnahme auf die Liste, dem Besuch im Praktikum und einem Perspektivgespräch gegen Ende des Studiums.
- Besuch in den Konventen an den Hochschulstandorten und Zusammenarbeit mit dem Gesamtkonvent
- Vermittlung und Begleitung von Praktika
- Begleitung und Unterstützung bei Auslandsaufenthalten
- Examenstagungen und -begleitung. Hier wird gerade intensiv über die Form des Examens, die Möglichkeit eines Fakultätsexamens und der Anrechenbarkeit von Studienleistungen diskutiert.
- Vernetzung mit anderen Studierenden, den ESGn und Ämtern und Werken der EKvW
- Vernetzung mit den Hochschulorten u.a. durch Lehrveranstaltungen und Offenen Sprechstunden
- Tagungsformate: TheoTagung, Examenstagungen, Perspektivtagungen in Kooperation mit Kirchenkreisen zu unterschiedlichen Themen (z.B. „Kirche im ländlichen Raum“, „Mach Kirche – im Team“, „Gemeinde und gesellschaftliche Veränderungsprozesse“ ...)
- Spirituelle Angebote: Tage geistlicher Einkehr (läuft wieder an), Pilgerseminar in Kooperation mit der Ev. Fakultät der WWU-Münster, Kooperation mit dem „Forum Geistlicher Begleitung“ der EKvW
- Informationen über den Rundbrief des Personaldezernates an die Studierenden

III.2.2 Aktuelle Zahlen und Entwicklungen für den Pfarrdienst

Die Gesamtzahl der Pfarrpersonen ist seit 2012 um ca 25% gesunken.

Abbildung: Pfarrdienstentwicklung 2012–2023 (Personen)

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamtzahl	1946	1911	1899	1862	1767	1738	1711	1655	1599	1548	1503	1408
Frauen in %	35,9	36,1	36,6	37,1	37,8	37,9	38,4	38,7	39,5	40,0	40,5	40,1
Pfarrstellen	1321	1317	1309	1283	1246	1247	1241	1228	1201	1166	1137	1068
Frauen in %	k.A.	29,5	30,4	31,1	33	33,8	34,6	35	36,4	36,2	37,7	37,4
Probedienst	309	301	308	301	267	237	220	195	176	150	136	125
Frauen in %	k.A.	66,4	64,9	63,8	61,8	61,2	61,	64,6	67,6	64,7	63, 2	62,4
Auftrag § 25	165	155	154	151	129	135	131	118	117	110	102	85
Frauen in %	k.A.	28,4	29,2	30,5	32,6	34,1	36.6	34,7	31,6	31,8	34,3	37,6

Abbildung: Aktuelle Verteilung des Pfarrdienstes auf Beschäftigungsverhältnisse

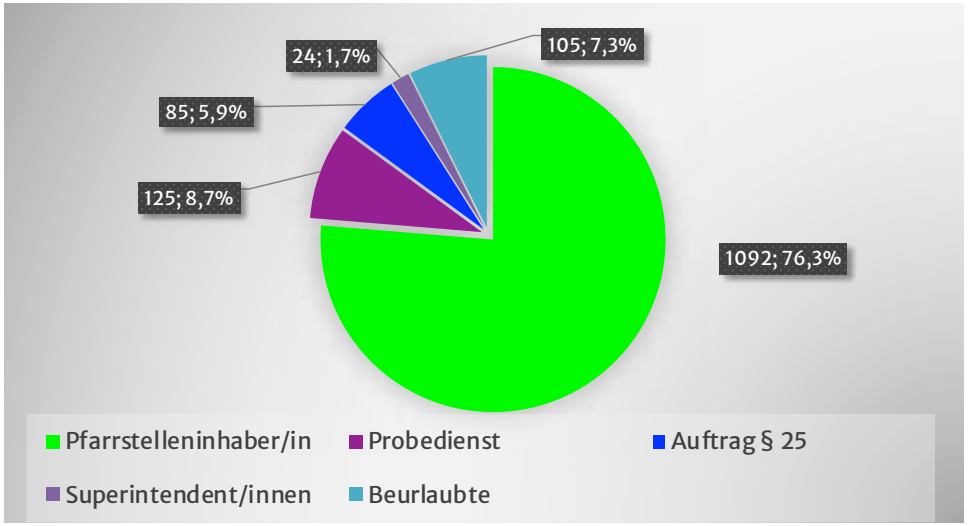


Abbildung: Entwicklung Pfarrdienst – Beschäftigungsverhältnisse 2012-23/ Personen (2012 = 100 %)

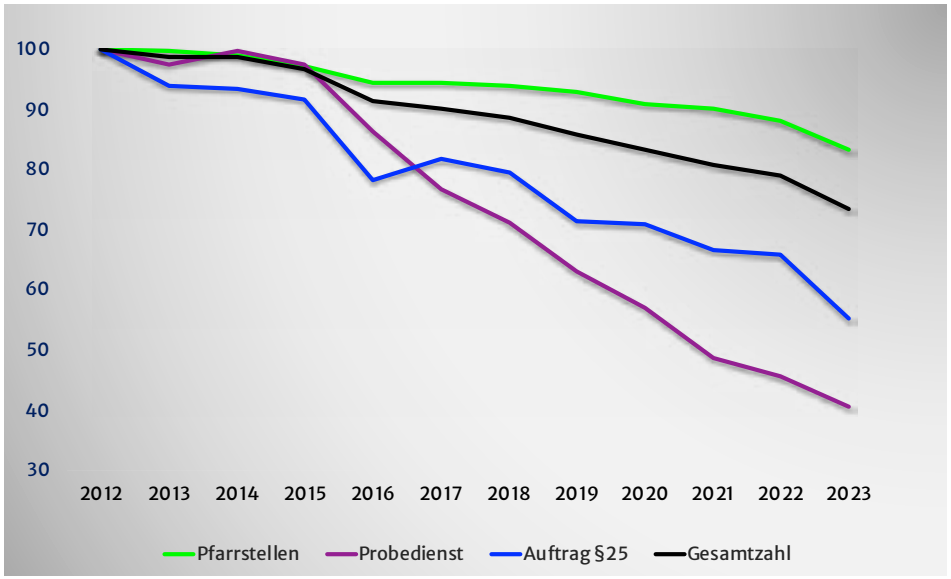
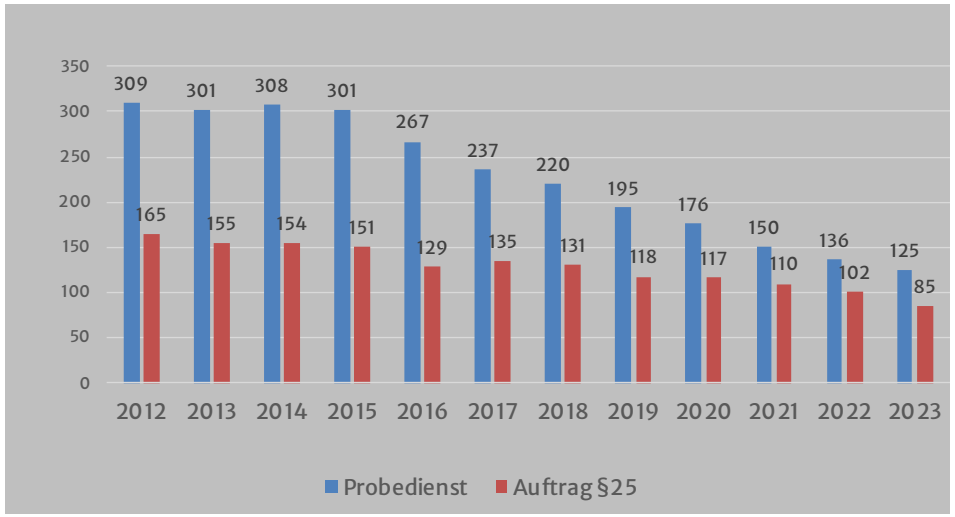
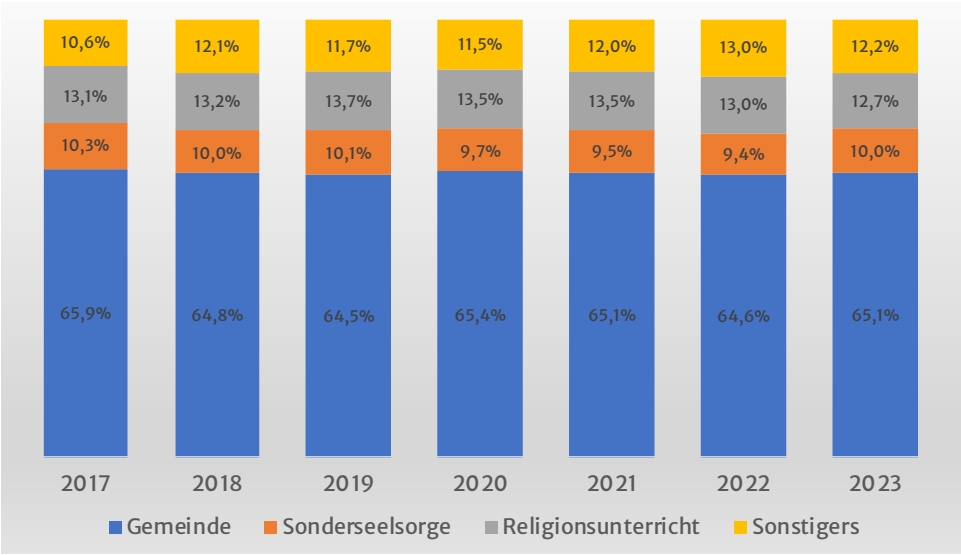


Abbildung: Entwicklung der Zahl der Pfarrpersonen außerhalb von Pfarrstellen



Eine insgesamt positive Entwicklung zeigt sich darin, dass der Anteil an Pfarrpersonen in Pfarrstellen im Vergleich zu Aufträgen im Probedienst oder nach §25 PfDG auf 78 % weiter steigt. Ziel ist es, im Probedienst Menschen in der ersten berufsbiografischen Phase bis zur ersten Pfarrstelle zu beschäftigen und zusätzlich eine begrenzte Anzahl an befristeten Aufträgen nach §25 PfDG auszusprechen, um Übergänge oder die Erfüllung besonderer Aufgaben zu ermöglichen. Auffallend ist das Verhältnis zwischen den Pfarrpersonen, die für Dienste außerhalb der EKvW beurlaubt worden sind (12) und denen, die aus Beurlaubungen in die EKvW zurückgekehrt sind (5). Diese Entwicklung muß beobachtet werden.

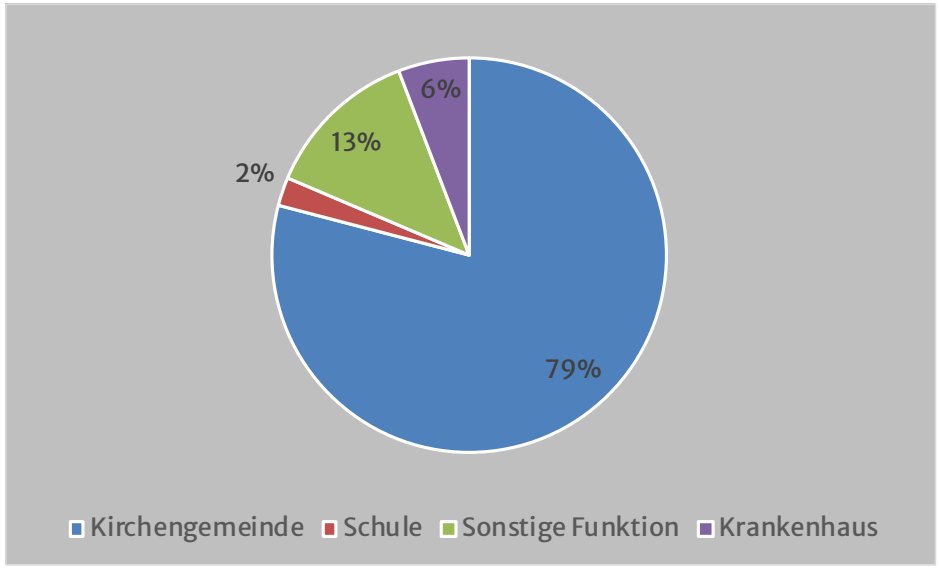
Abbildung: Entwicklung Pfarrdienst nach Tätigkeitsbereichen



Im Zusammenhang mit den von der Landessynode beschlossenen Zeitkorridoren von jeweils 5 Jahren für die Planung von Gemeindepfarrstellen wird wiederholt nach dem Verhältnis von Pfarrstellen in der Parochie und in besonders ausgewiesenen Funktionen gefragt. Die Abbildung zeigt stabile Proportionen, auch innerhalb der einzelnen funktionalen Dienste.

III.2.3 Pfarrstellenbesetzungen/ Zu- und Abgänge

Abbildung: Pfarrstellenbesetzungen 2022 – prozentuale Verteilung



Im vergangenen Jahr sind insgesamt 34 Pfarrstellen ausgeschrieben und besetzt worden. Davon waren 79% Gemeindepfarrstellen. Das Verhältnis von Abgängen (3) aus der und Zugängen (4) in die EKvW im Pfarrdienst ist weitgehend ausgeglichen.

III.2.4 Prognosen und Szenarien bis 2045

Abbildung: Entwicklung Personen – Pfarrstellen 2023 – 2045

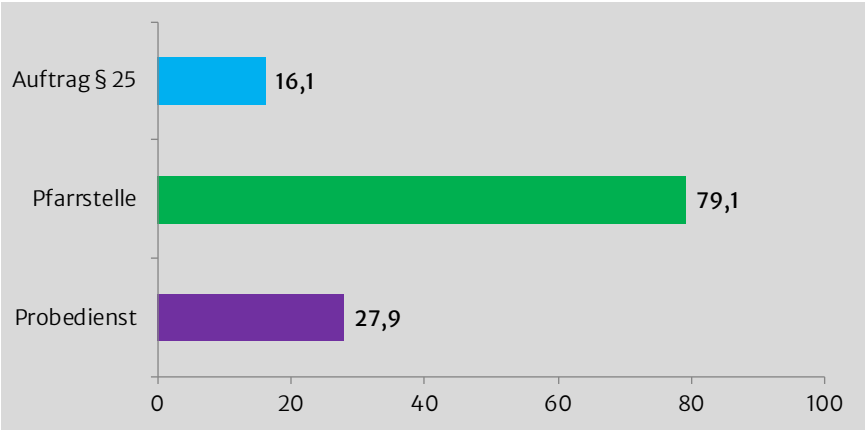
		Personen					Pfarrstellen					
Bestand	Gemeindeglieder	Bestand	in Aufträgen	beurlaubt	Zugänge	Abgänge	Gesamt	Funktion	RU	Vertr.	in KG	Gemeindegl./ Gemeindepfrst.
2023	1.977.747	1407	210	105	15	67	1034	191	153	2	688	2875
2024	1.939.336	1355	180	95	15	76	1019	195	144	2	678	2859
2025	1.901.420	1294	145	91	15	50	999	187	135	30	646	2943
2026	1.864.027	1259	120	88	15	65	991	193	127	30	641	2907
2027	1.827.208	1209	100	85	15	95	966	192	119	30	625	2926
2028	1.790.983	1129	90	79	15	118	906	179	112	30	584	3067
2029	1.755.318	1026	75	72	15	113	829	161	106	30	533	3292
2030	1.720.263	928	65	65	15	122	753	141	99	30	482	3568
2031	1.685.764	821	56	57	12	75	667	122	93	20	432	3903
2032	1.651.885	758	44	53	12	85	624	113	88	20	403	4104
2033	1.618.576	685	35	48	12	66	568	100	82	20	365	4428
2034	1.585.806	631	33	44	12	56	522	90	77	20	335	4732
2035	1.553.418	587	30	41	12	36	487	83	73	20	311	4990
2036	1.521.482	563	28	39	10	30	467	81	68	20	298	5099
2037	1.490.000	543	27	38	10	26	451	81	64	15	291	5126
2038	1.458.885	527	26	37	10	16	438	80	60	15	282	5177
2039	1.428.099	521	26	36	10	19	433	82	57	15	278	5128
2040	1.397.588	512	26	36	10	7	425	83	53	15	274	5110
2041	1.367.370	515	26	36	10	8	428	87	50	15	275	4969
2042	1.337.453	517	26	36	10	12	429	91	47	15	276	4841
2043	1.307.894	515	26	36	10	6	428	93	44	15	275	4753
2044	1.278.518	519	26	36	10	11	431	97	42	15	277	4609
2045	1.249.373	518	26	36	10	8	430	99	39	15	277	4513

Wie schon in den beiden letzten Personalberichten weist diese Tabelle auf der Grundlage der vorliegenden Daten und Zahlen eine Prognose aus. Sie ist nunmehr bis zum Jahr 2045 fortgeschrieben.
Wesentliche Bezugspunkte sind die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen gemäß den statistischen Erhebungen, die vorhandene Anzahl der Personen im aktiven Dienst, die geplante Anzahl der Zugänge aufgrund der Erfahrungswerte der vergangenen Jahre, korrigiert um die aktuellen Entwicklungen (Studierendenzahlen) und die aufgrund der Regelaltersgrenze absehbaren Ruhestände.
Aus diesen Eckdaten werden die prozentualen Veränderungswerte errechnet, **die als Hochrechnungen zu lesen sind**. Es zeigt sich mit Blick auf die Tabellen der letzten 10 Personalberichte eine hohe Verlässlichkeit dieser Voraussagen.
Somit ist davon auszugehen, dass das **Verhältnis von Kirchenmitgliedern zu Pfarrstellen realistisch** ist, wie es die Synode 2021 für die Zeitkorridore bis Ende 2025: 1: 3000 | bis Ende 2030 1: 4000 | bis Ende 2035 1:5000 festgelegt bzw. zur späteren Beschlussfassung vorgeschlagen hat. Die **Konzeption der IPTs** und ihre zunehmend dynamische Praxis erweist sich als wirksame Möglichkeit, die vielfältigen pastoralen Aufgaben gemeinsam aus verschiedenen Professionen heraus wahrzunehmen und zugleich durch eine höhere Anzahl an Personen sicherzustellen.
Ein ganzes Bündel an Maßnahmen und Diensten soll darüber hinaus helfen, diesen mehrfachen und tiefgreifenden Wandel zu unterstützen: Für den „**Pastoralen im Übergang**“ stehen zur Zeit sieben besonders qualifizierte Pfarrpersonen bereit. Sie leisten notwendige Vertretungsdienste und beraten das Leitungsorgan in der Entwicklung neuer Konzeptionen und Formate für den pastoralen Dienst einer Gemeinde oder einer Region.
Ab 2024 werden in jedem Gestaltungsraum der Landeskirche zunächst für etwa 10 Jahre „**Vertretungspfarrstellen im Übergang**“ eingerichtet und besetzt sein. Auf diese Weise soll in besonderen Fällen (zum Beispiel Langzeiterkrankungen, Erziehungszeiten, Auszeiten oder vorübergehende Vakanzen) eine verlässliche Vertretung und die Koordination dieser Aufgaben sichergestellt werden. Zudem bekommen auf diesem Weg Personen, die ihren Dienst schon länger im Probedienst oder in einem Auftrag nach §25 PfDG.EKD wahrnehmen ein weiteres Angebot, sich in eine Pfarrstelle zu entwickeln.
Seit Abklingen der Pandemie stehen wieder etwa 30 Pfarrpersonen im Ruhestand bereit, um für eine begrenzte Zeit im „**Gastdienst**“ ebenfalls Unterstützung zu leisten und Vertretungsdienste zu übernehmen. Zu beobachten ist hier, dass die Motivation, sich im Gastdienst zu engagieren, vielfach mit der Solidarität der Generation begründet wird – ein wichtiges und ermutigendes Signal!

III.2.5 Spezialseelsorge – Einzelauswertung

Da gerade in dem Handlungsfeld Seelsorge und Beratung viele pfarramtliche Dienste im Probedienst und mit Auftrag wahrgenommen wurden und klar war, dass diese vor allem durch die zu erwartende abnehmende Zahl von Pfarrpersonen nicht im gleichen Umfang aufrechterhalten werden können, arbeiteten die Verantwortlichen im Handlungsfeld und in den einzelnen Seelsorgefeldern schon seit geraumer Zeit an Konzepten der Personalentwicklung. Erste konkrete Ergebnisse lagen der Landessynode 2017 mit dem Text „Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge in der EKvW“ vor.

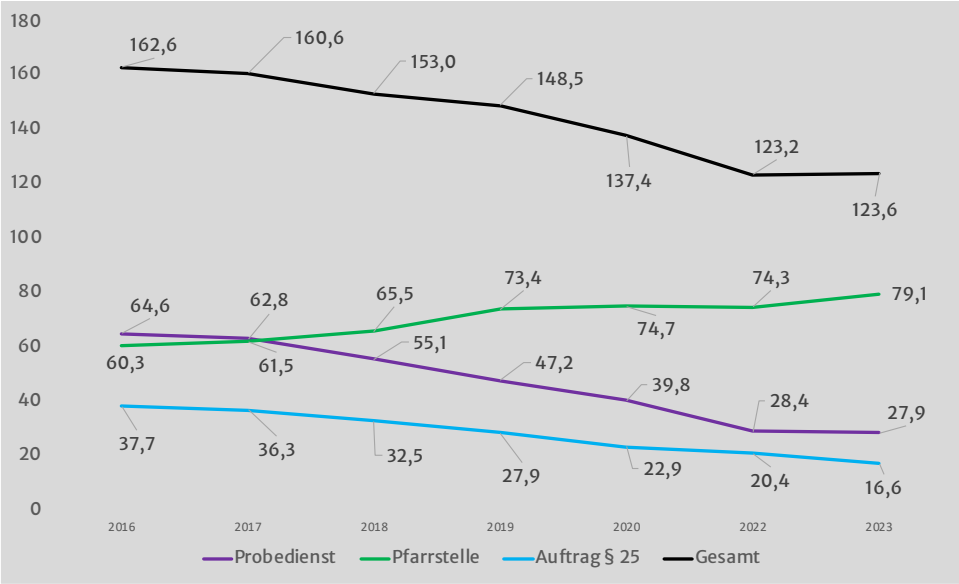
Abbildung: Sonderseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Kapazitäten)



In dieser Konzeption sind u.a. die Ergebnisse intensiver Gespräche mit Superintendentinnen und Superintendenten sowie eines Fachtages „Besondere Seelsorgliche Dienste“ am 16. September 2016 in Villigst, zu dem alle Superintendentinnen und Superintendenten und die jeweiligen Vorsitzenden der kreiskirchlichen Gremien für Seelsorge und Beratung eingeladen waren, eingeflossen.

Diese Konzeption hat zum Ziel, den Dienst in den verschiedenen Seelsorgefeldern qualitativ, strukturell und personell zu sichern und die Kirchenkreise in der Verantwortung für den Dienst in der Spezialseelsorge zu entlasten.
In den Jahren 2018 bis 2022 wurde der Beschluss der Landessynode umgesetzt. Dabei wurden andere Berufsgruppen für den seelsorglichen Dienst in den Blick genommen und erste Stellen entsprechend ausgeschrieben. Die ebenfalls im Beschluss geforderten Überlegungen zu den Arbeitsfeldern „Krankenhausseelsorge“ und „Seelsorge im Alter“ sind zu einem Ergebnis gekommen, die nun auf den Ebenen der Landeskirche beraten werden.

Abbildung: Entwicklung der Verteilung nach Beschäftigungsverhältnissen in der Sonderseelsorge (Vollzeit-Kapazitäten)



Gegenwärtig wird die Weiterentwicklung der Seelsorgefelder, die strategisch und administrativ vom LKA verantwortet werden (Gefängnisseelsorge, Gehörlosenseelsorge, Notfallseelsorge, Polizeiseelsorge, Psychiatrieseelsorge), fortgesetzt.

III.2.6 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 168 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 Schulreferent/innen sowie für die 17 Mediotheken zur Verfügung gestellt.

Zahlen und Fakten (lt. Amtlicher Schuldaten für das Schuljahr 2022/23)

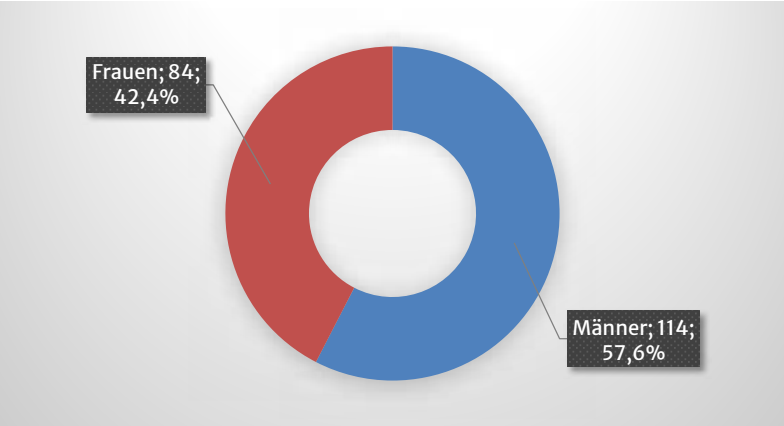
Lehrerinnen und Lehrer

Im Bereich der EKvW werden rd. 9.000 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 ca. 380 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. 312.000 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 EKiR, EKvW und der Lippischen Landeskirche vom 11.05.2001).

Schülerinnen und Schüler

In der EKvW gibt es im Schuljahr 2022/23 rd. 260.000 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 2022/23 rd. 52.000 Schülerinnen und Schüler (2009/2010: rd. 103.000) anderer Konfession und Religion am Evangelischen RU teil. Evangelischer RU umfasst wöchentlich rd. 30.600 Unterrichtsstunden. An 324 Schulen wird der Religionsunterricht als konfessionell-kooperativer Unterricht erteilt.

Abbildung: Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst

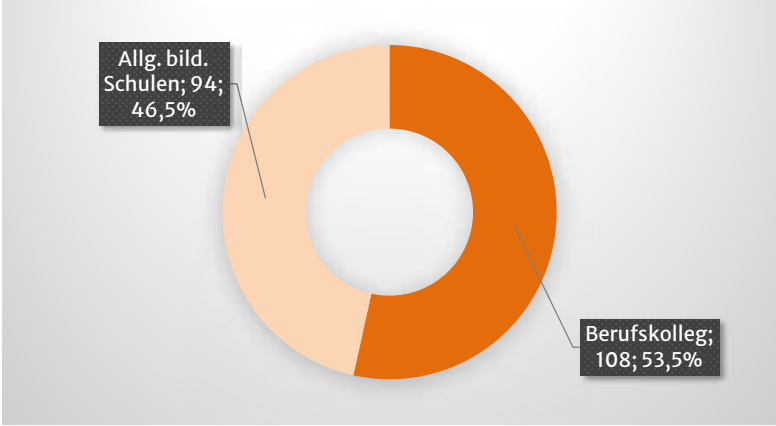


Pfarrerinnen und Pfarrer

Zurzeit unterrichten 223 Pfarrerinnen und Pfarrer mit rd. 168 Stellenanteilen RU, davon rd.
58 % an Berufskollegs,
32 % an Gymnasien und Gesamtschulen,
7 % an Haupt-, Real- und Sekundarschulen,
1 % an Grundschulen,
2 % an Förderschulen.

Das heißt: Derzeit arbeiten rd. 16 % 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)

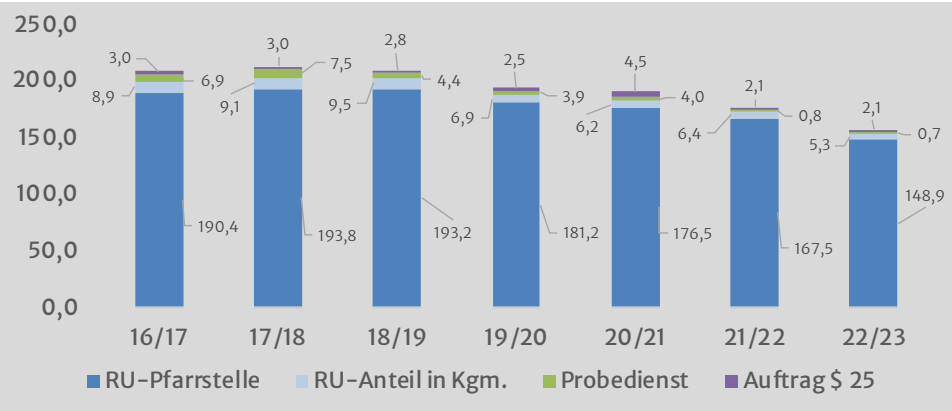
Abbildung: Schuldienst nach Schulform



Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen. Diese werden durch das Land NRW refinanziert (Haushaltsansatz 2023 = rd. 20 Mio. €). Bei einer für das Haushaltsjahr 2023 vorgesehenen Zuweisung an den Teilhaushalt „Pfarrbesoldungszuweisung" in Höhe von rd. 92,3 Mio. € macht die Refinanzierung einen Anteil von rd. 22% aus.

Abbildung: Entwicklung RU nach Beschäftigungsverhältnis



Perspektiven

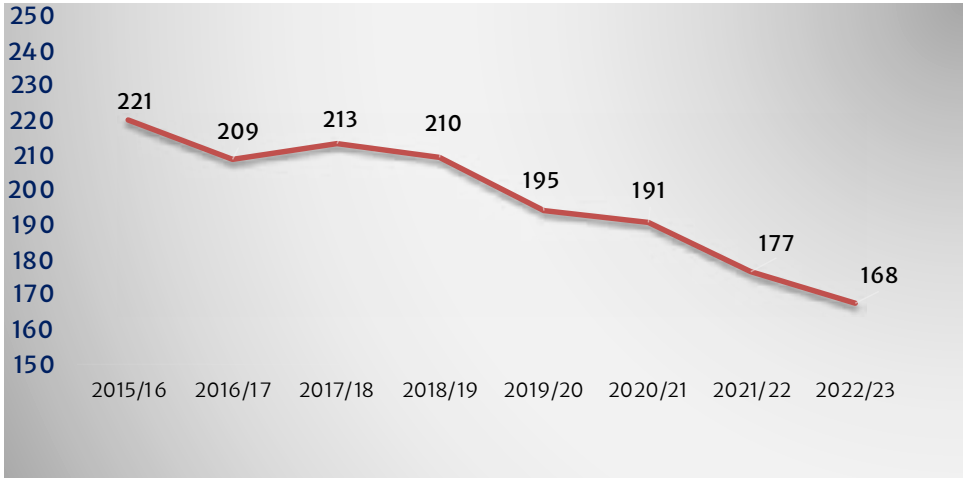
Die Altersstruktur der kirchlichen Lehrkräfte entspricht der Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer insgesamt. Daher wird die Gewinnung von jungen Pfarrerinnen und Pfarrern, die als kirchliche Lehrkräfte eingesetzt werden können, im Blick behalten werden müssen.

Auch zukünftig werden kirchliche Lehrkräfte ergänzend zur Verfügung stehen müssen, um Unterrichtsausfall im Evangelischen RU zu vermeiden. Gerade im Blick auf den Mangel an staatlichen Lehrkräften sind die kirchlichen Lehrkräfte als Ein-Fach-Lehrerinnen und -lehrer für Evangelische Religion ein wichtiger Beitrag zur Deckung des Bedarfs auch in Mangelfächern.

Der Bedarf an kirchlichen Lehrkräften wird schuljährlich überprüft. Der Einsatz einer kirchlichen Lehrkraft kann ggf. in jedem Schuljahr angepasst oder auch beendet werden, wenn die Schulleitung erklärt, dass der Bedarf schulintern durch Lehrkräfte mit der Fakultas „Evangelische 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.

Abbildung: Entwicklung RU insgesamt



IV. Andere kirchliche Berufe

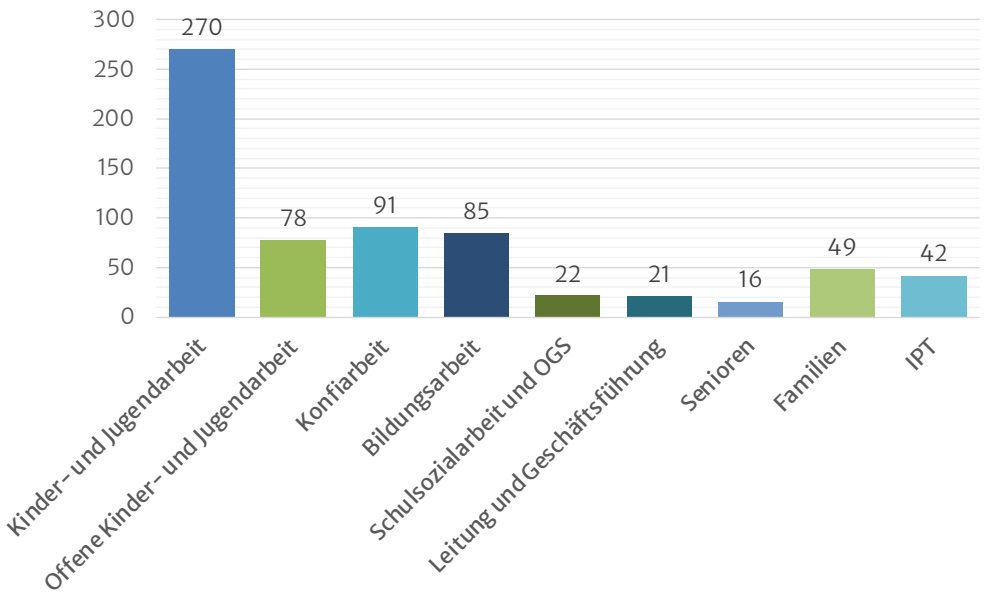
Die Gesamtzahlen der Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche von Westfalen belegen es eindeutig: der weitaus größte Teil der Arbeitsleistung in unserer Kirche wird außerhalb der pastoralen Arbeitsfelder erbracht. Das folgende Kapitel soll dazu dienen, dies gebührend wahrzunehmen und auf mögliche Herausforderungen bzw. Problemstellungen hinweisen.
Hier finden sich Daten und Analysen zu den einzelnen Berufsgruppen der im Raum der Evangelischen Kirche von Westfalen Beschäftigten.

IV.1 Mitarbeitende in gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

Die Fachlichkeit und Rolle der gemeindepädagogisch – diakonischer Mitarbeitenden erfährt in der sich rasant verändernden Situationen des kirchlichen Personals eine neue Bedeutung. Diese bezieht sich nicht nur auf die sich weitenden Arbeitsbereiche, in denen Gemeindepädagoginnen und Diakone tätig sind und werden, sondern auch auf die teamorientierte Arbeitsweise, die zur Fachlichkeit dieser Berufsgruppe in den vielfältigen Ausbildungen zur Grundlage gehören.

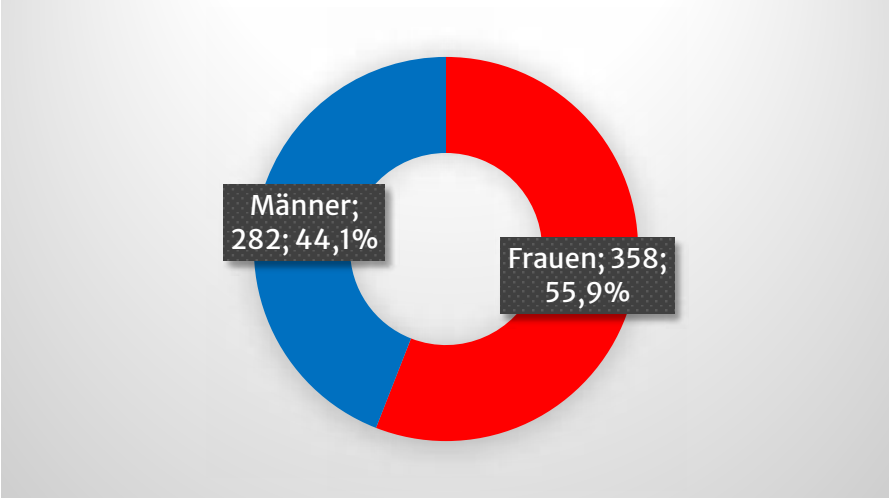
Kontinuität in den Neuzugängen und im Verhältnis der Geschlechter
Die Arbeitsfelder sind nach wie vor attraktiv. Die Zahl derer, die in den Beruf einsteigen, ist bisher stabil. Im vergangenen Jahr gab es 51 Neu-anstellungen. In den Vorjahren lag diese Zahl bei durchschnittlich 40 Neu-anstellungen. In unserem Verteiler erreichen wir 640 Mitarbeitende die im Arbeitsbereich Verkündigung Seelsorge und Bildungsarbeit nach der gleichnamigen Ordnung (VSBMO) angestellt sind. Nur 133 Mitarbeitende haben eine Anstellung im Kirchenkreis.

Abbildung: Arbeitsfelder der VSBMO-Mitarbeitenden



Die Berufseinstiegsseminare waren in den letzten Jahren mit im Schnitt 32 Personen ausgebucht. Dieser Trend ist und bleibt stabil. Berufsstarter-Zoom-Beratungen steigen kontinuierlich an und finden nun im zwei-Monats-Rhythmus statt, nicht wie vor Corona zweimal in Jahr.

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



Eine Ausgewogenheit von Männern und Frauen in den Vollzeit- und Teilzeitstellen ist damit nach wie vor nicht gegeben.

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

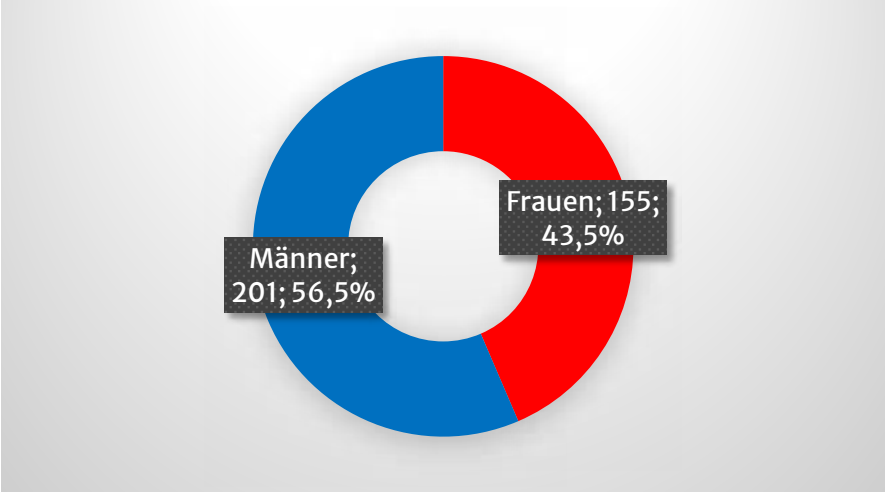


Abbildung: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Übersicht

	Zahl	%	PK Vollzeit	Vollzeit %	Teildienstquote
Frauen	358	55,9 %	155	43,3 %	2,31
Männer	282	44,1 %	201	71,3 %	1,40
Gesamt	640		356	55,6 %	1,80

Die Alterspyramide bewegt sich wie folgt:

Abbildung: Gemeindepädagogen/innen + Diakone/innen/ Alter

	bis 29	30-39	40-49	50-67
Frauen	76	99	56	127
Männer	36	68	50	128
Gesamt	112	167	106	255

Der Blick auf diese Tabelle zeigt, dass in den nächsten 7 Jahren ca. 60-70 Diakoninnen und Gemeindepädagogen in den Ruhestand gehen. Das ließe sich bei kontinuierlichen Zahlen in den Ausbildungen und Studiengängen kompensieren, wenn Kirche als Anstellungsträgerin überzeugt.
Die Ausbildungen für Diakoninnen und Gemeindepädagogen hat im Vergleich zum letzten Jahr nachgelassen. Befanden sich letztes Jahr noch ca. 190 Studierende in der Ev. Hochschule RWL, in der Fachhochschule der Diakonie , dem Martineum, Nazareth, dem Wittekindshof und der Malche in Ausbildung, so sind es derzeit 170 Studierende. Dieser Corona-Knick hört sich für die offenen Stellen nicht dramatisch an. Für einzelne Ausbildungen aber hängt daran die Existenz, da die Wirtschaftlichkeit des Studien- oder Ausbildungsbetriebs gefährdet ist. Hier gilt es, junge Menschen, die sich ehrenamtlich in unseren Gemeinden engagieren, konkret auf diese Ausbildungen anzusprechen, wenn sie sich durch Fähigkeiten und Interesse bewährt haben.

Es ist auch zu beachten, dass wir bei weitem nicht die Mehrzahl dieser Absolventinnen und Absolventen für unsere offenen Stellen gewinnen. Von den diesjährigen Studierenden beenden ca. 50-60 ihre Ausbildung bzw. Studium. D.h. wir müssten alle gewinnen, wenn wir den Bedarf decken wollten. Das ist nicht realistisch.

Offene Stellen bleiben derzeit länger unbesetzt

Mögliche Gründe liegen nicht allein im Fachkräftemangel, sondern in den immer noch, wie in den letzten Personalberichten aufgezeigten, nicht attraktiven und zukunftstragenden Anstellungssituationen bzw. Strukturen.

Folgende Gründe können benannt werden:

- Befristungen von Verträgen ohne Sachgrund oder mit sogenannten Pilot- oder Erprobungszeiträumen. Auch mit jährlich wiederkehrenden Bewilligungsbescheiden von Kommunen oder Kreisen zu Kinder- und Jugendförderplänen die seit Jahrzehnten existieren, werden Befristungen begründet.
- Überwiegende kleinräumige gemeindliche Anstellung ohne Planungsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten.
- nach wie vor mangelhafte Fachlichkeit oder Kontinuität bei einer großen Anzahl der Vorgesetzten (siehe Qualität der Anstellung).
- Krisenstimmung in der Kirche. In Gesprächen mit leitenden Gemeindepädagoginnen und Diakonen erhalten wir Hinweise darauf, wie das „Stimmungsbild“ zur kirchlichen Krise (Mitgliederrückgang, Einbruch im Pfarrberuf) sich negativ auf das Image auswirkt und neue Mitarbeitende beeinflusst, sich beruflich auf Kirche einzulassen.

Kirche ist nur eine Bewerberin um diakonisch gemeindepädagogisch qualifizierte Fachkräfte. Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungen können sich aufgrund ihrer doppelten Fachlichkeit sowohl die Arbeitsgebiete als auch die Arbeitgeberinnen aussuchen. Anstellungsträgerinnen bewerben sich um Mitarbeitende, nicht umgekehrt. Diese Tatsache ist auf der Arbeitgeberinnenseite in unserer Kirche und Diakonie noch nicht in einer darauf reagierenden „Personalpolitik“ angekommen.

Wechsel in attraktivere Stellen innerhalb und außerhalb von Kirche

Ein Stellenwechsel in attraktive Stellen/Anstellungsbedingungen ist vorprogrammiert und schon jetzt erkennbar. Die neuen Stellen im Bereich der IPTs sind nicht nur aufgrund ihrer höheren Eingruppierung, sondern auch wegen der kreiskirchlichen Anstellung attraktiv. Stellen im Bereich von Jugendämtern, Schulen und anderen sozialen Trägern bieten interessante Aufgaben und Arbeitszeiten. 2022 haben 22 Mitarbeitende in kirchlicher Anstellung ihren Dienst beendet, ohne dass sie in den Ruhestand getreten oder verstorben sind. Diese Zahl ist überdurchschnittlich hoch. In den Vorjahren lag diese Zahl bei 7-12 Mitarbeitenden.

Blitz-Umfrage zur Qualität der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Parallel zur Stellenerhebung in Zusammenarbeit mit den Personalabteilungen der Kreiskirchenämter und Jugendreferate der Kirchenkreise, haben wir eine Blitz-Umfrage unter den Mitarbeitenden nach VSBMO zur Arbeit mit ihrem Dienst- und Fachvorgesetzten angeboten.

Die Umfrage gibt uns Hinweise zur Qualität der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten. 200 von 600 Mitarbeitenden haben sich beteiligt.

Positiv fällt auf, dass 2/3 der Mitarbeitenden dieselbe Person als Dienst- und Fachvorgesetzte haben. D.h. die Kommunikation mit dienst- und fachvorgesetzten Personen ist leichter möglich.

Bei einer Aufteilung der Dienst- und Fachaufsicht auf mehrere Personen treten nicht selten Unklarheiten auf. Schon bei der Frage, wer für die Dienst- und wer für die Fachaufsicht und darin für welche Themen zuständig ist, entstehen Unsicherheiten, die den Zugang zu Fach- und Dienstgesprächen erschweren.

117 von 198 Mitarbeitenden haben angegeben, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Fachvorgesetzten sind. 62 benennen Gemeindepädagoginnen oder Diakone und 19 geben ehrenamtliche Personen als Fachvorgesetzte an.

127 Vorgesetzte führen wöchentlich bis 4-wöchentlich regelmäßig Dienstgespräche. 23 Personen geben an, dass sie keine Dienstgespräche haben. Bei den restlichen Personen wird dies auf Nachfrage oder alle 2 Monate, alle 3 bis 4 Monate oder mit weniger Dienstgesprächen angegeben.

Bei 85 Personen werden Dienstgespräche protokolliert und in 69 Fällen werden Arbeitsergebnisse bezogen auf deren Umsetzung auch nachgehalten.
87 Personen geben an, dass es keine Protokollierung gibt und 57 Personen benennen, dass nicht nachgehalten wird, was vereinbart wurde.
Das Jahresdienstgespräch mit der Fachaufsicht zum Austausch der Arbeitssituation, Zufriedenheit, berufliche Entwicklung und Herausforderungen sowie Fortbildungswünschen erhalten nur 88 Mitarbeitende jährlich. Bei 13 Mitarbeitenden wird es alle 2 Jahre geführt. Das heißt, fast die Hälfte der Mitarbeitenden erhalten kein würdigendes und Perspektiven öffnendes Jahresdienstgespräch mit ihrer fachvorgesetzten Person. Hier fällt auf, dass es sich bei den fachvorgesetzten Personen, die kein Jahresdienstgespräch führen, bei 97 Nennungen um Pfarrerinnen und Pfarrer, mit 3 Nennungen um Ehrenamtliche und mit 2 Nennungen um Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen handelt.
Vernetzungstreffen auf der Ebene des Kirchenkreises werden für 156 Mitarbeitende angeboten. D.h. fast ¼ der Mitarbeitenden hat keine Möglichkeit, sich im Kirchenkreis zu vernetzen.
Auf die Frage: „Bekommst Du Rückmeldung zu Deiner Arbeit“wurde wie folgt geantwortet:

- oft: 48
- manchmal: 94
- selten: 46
- gar nicht: 10

Auch hier sind es über ¼ der Mitarbeitenden, die selten oder gar keine Rückmeldung zu ihrer Arbeit bekommen und auch die hohe Nennung von „manchmal“ zeigt, dass es keine hohe Wertschätzungskultur gibt.
Bei der Frage „Gab es eine Einarbeitung zum Dienstbeginn“ antworteten

- 19 Personen mit ja, sehr umfangreich,
- 57 Personen mit ja, mit den wichtigsten Informationen
- 50 Personen ja, aber nur mit dem Nötigsten.
- 72 Personen gaben an keine Einarbeitung oder nur durch Nachfragen bei Kolleginnen und Kollegen oder von ehemaligen Mitarbeitenden Hinweise erhalten zu haben.

Ein solch schlechtes Ergebnis im Blick auf die Unterstützung beim Dienstbeginn zeigt, dass hier erheblicher Handlungsbedarf besteht.
Bei der Frage „Wirst Du zu Themen, die Deinen Arbeitsbereich betreffen zur Beratung in das Leitungsgremium eingeladen“antworten

- 53 Personen ja, regelmäßig,
- 61 Personen ja, manchmal,
- 59 Personen antworten mit Nein,
- 17 Personen antworten Nein, aber ich berichte einmal im Jahr im Leitungsgremium.

Dieses Ergebnis zeigt zweierlei: Zum einen wird nur etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden in ihrer Fachkompetenz beratend im Leitungsgremium genutzt, zum anderen wird ihnen keine Möglichkeit gegeben, ihre Anliegen selbst zu vertreten, obwohl dieses die Kirchenordnung in Artikel 76 (2) und die VSBMO § 12 (4) ausdrücklich fordert.
Diese Verweigerung der Beteiligung und Beratung ist eine gravierende mangelnde Kultur der Zusammenarbeit. Dabei geht es nicht nur um Fachlichkeit, die nicht eingebracht werden kann, sondern auch um die Arbeitsfelder und die Personen, die in diesen Arbeitsfeldern erreicht werden und die in den Beratungen ausgeschlossen werden.
Die Umfrage zeigt, dass es noch viel zu tun gibt, um die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften und den Leitungsgremien zu verbessern. Die Frage, die sich daraus ableitet, ist: wie kann eine Verbesserung dieser prekären Situation erreicht werden?

Fazit:

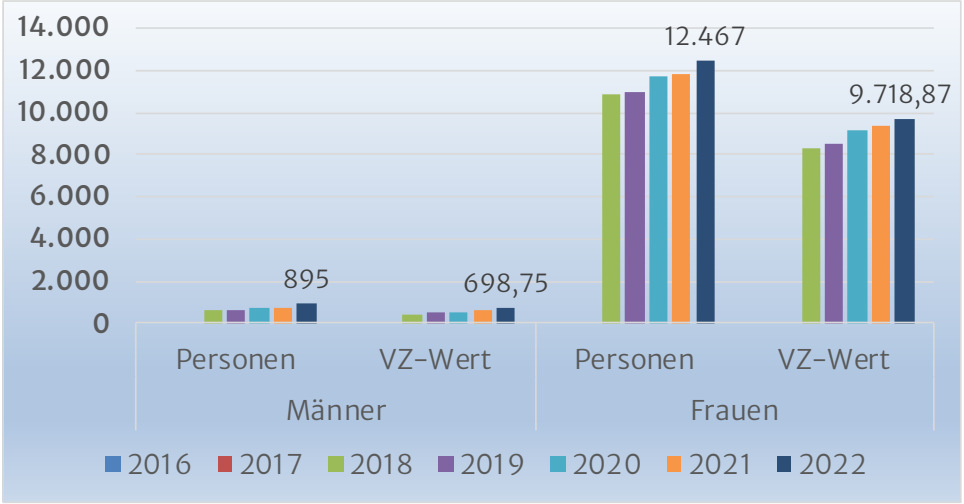
Es ist dringend geboten, die Qualität von Anstellungs- und Planungsebenen so zu gestalten, dass Personalentwicklung möglich ist, dass fachliche Begleitung durch Führungskräfte sichergestellt wird und dass Wertschätzung im Rahmen von Dienstbesprechungen und Beteiligung an der Beratung in Leitungsgremien stärker wahrgenommen wird. Hierzu braucht es Konzepte, mindestens auf der Ebene der Kirchenkreise.
Die Qualität der Anstellung hängt neben den Rahmenbedingungen, die sowohl Mitarbeitenden als auch Anstellungsträgern Sicherheit bieten, nicht nur an verlässlichen Personalkonzepten, Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, multi- und interprofessioneller Teamarbeit,

Diversität der Geschlechter-, Berufs- und Altersgruppen, fachlich vernetzte Personalwerbung für Ausbildung und Stellenbesetzung, sondern in nicht unerheblichem Maß auch in der Fachlichkeit und Persönlichkeit der vorgesetzten Führungskräfte. Diese gibt es bezogen auf die größte Gruppe der Diakoninnen und Gemeindepädagogen mit Anstellung in verfasster Kirche, nur in den Jugendreferaten, in denen die Anstellungsebene im Kirchenkreis liegt.
Die Grundfrage bleibt im Blick auf das kirchliche Personal insgesamt: Wann beginnt eine Personalplanung und Personalentwicklung auf der Ebene von Kirchenkreisen oder Gestaltungsräumen? Landeskirchen im Umfeld der EKvW konzeptionieren bereits landeskirchliche Anstellung um Planung und Entwicklung zur Versorgung von Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirchliche sowie Personalbegleitung und angemessene Personalführung sicher zu stellen. Wenn an den oben genannten Punkten nicht gearbeitet wird und weiterführende Entscheidungen getroffen werden, verlieren die EKvW nach den Pfarrerinnen und Pfarrern auch Diakoninnen und Gemeindepädagogen für die Mitarbeit in der EKvW.

IV.2 Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztag

In der Evangelischen Kirche von Westfalen sind über 10.000 Mitarbeitende in rund 800 evangelischen Kindertageseinrichtungen in Voll- und Teilzeit tätig.

Entwicklung Mitarbeitende in den Kindertageseinrichtungen – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



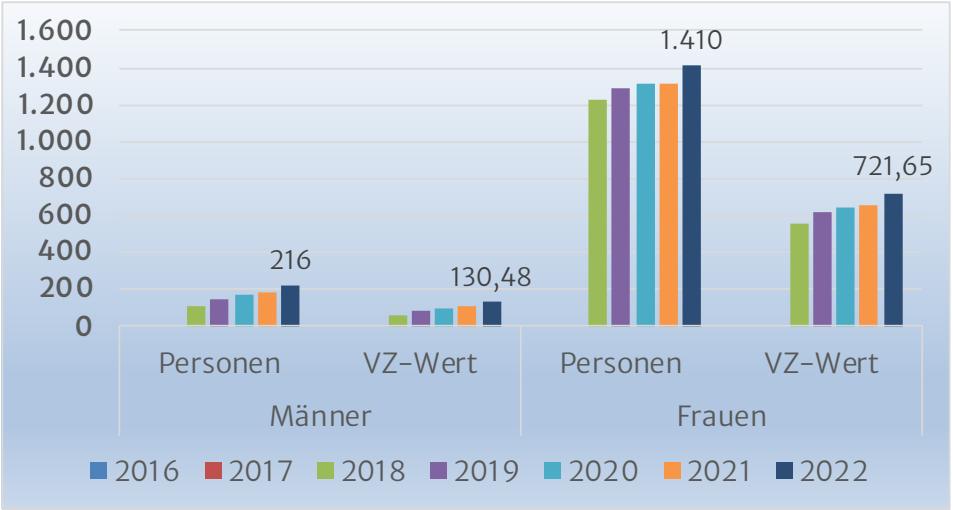
Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen
In den letzten Jahren sind neben der größten Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher zahlreiche andere Berufsgruppen eingestellt worden. Zu den bereits eingesetzten Berufsgruppen der Heilpädagoginnen und -pädagogen, Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern 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.

Fachberatungen und Geschäftsführungen im Handlungsfeld der Kindertageseinrichtungen

Für die rund 800 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.

Entwicklung Mitarbeitende in der OGS - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



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 Mitarbeitendenschaft birgt auch die Gefahr der Absenkung der Qualitätsstandarts.

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.

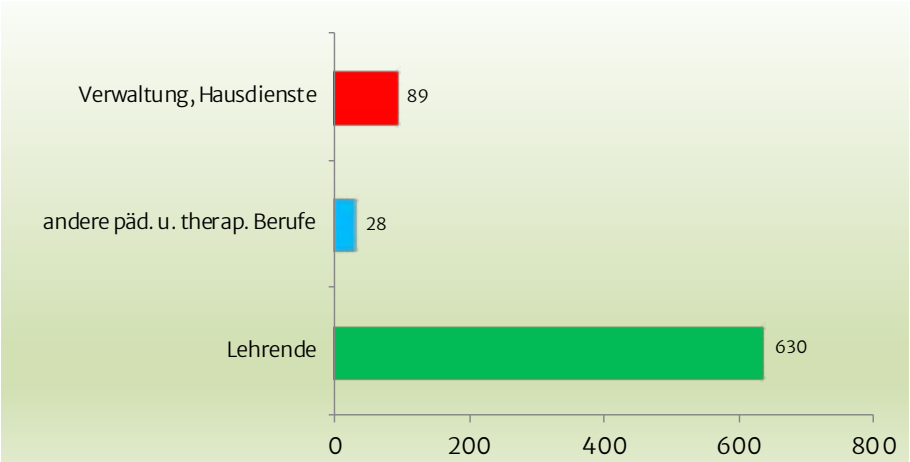
Die Träger, Kita-Leitungen und Fachberatungen ergreifen verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung und Stabilisierung des Personals und versuchen die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder aufrecht zu erhalten.

IV.3 Lehrerinnen, Lehrer und nicht-lehrendes Personal an den evangelischen Schulen der EKvW

Zahlen und Fakten

Die Zahlen der Schülerinnen und Schüler beziehen sich auf das Meldedatum 15.10.2022. Die Zahl der Lehrkräfte und des nicht-lehrenden Personals wurden im März 2023 erhoben.

Abbildung: Mitarbeitende an den evangelischen Schulen



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!

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.

Schülerinnen und Schüler

Die sieben landeskirchlichen Schulen werden im Schuljahr 2022/23 von mehr als 5.800 Schülerinnen und Schülern besucht. Schulen, die nicht die einzigen Schulen im Ort sind, mussten für das Schuljahr 2023/24 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 85 % 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).

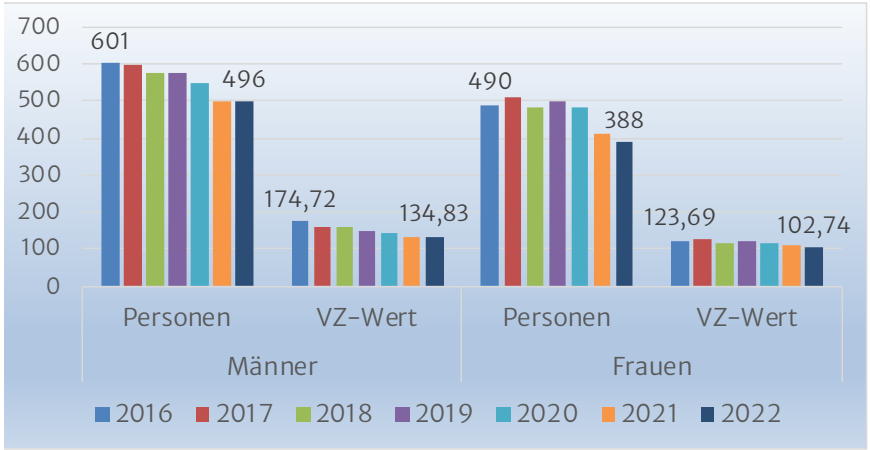
Perspektiven

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.

IV.4 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker tragen durch ihren Dienst zur Erfüllung des Auftrages der Verkündigung des Evangeliums bei. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker tragen Verantwortung für die gesamte Kirchenmusikpflege und für deren Qualität im Blick auf Inhalt und Ausführung. (Kirchenmusikverordnung §1).

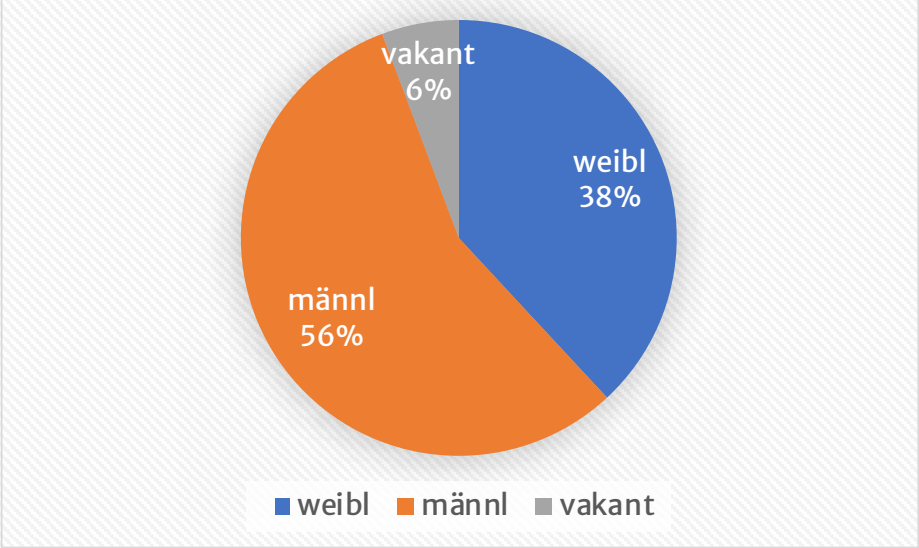
Entwicklung Mitarbeitende in der Kirchenmusik – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



In den 465 Kirchengemeinden der Evangelischen Kirche von Westfalen sind über 1.000 Frauen und Männer als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker tätig. Neben zahlreichen ehrenamtlich engagierten Personen sind dies rund 500 Musikerinnen und Musiker in den C-Stellen (Beschäftigungsumfang bis höchstens 50 %) und rund 102 Musikerinnen und Musiker in den A- und B-Stellen (Beschäftigungsumfang von 50 % bis 100 %) sowie 15 Musikerinnen und Musiker, die als Dozentinnen oder Dozenten der Hochschule für Kirchenmusik, Landesposaunenwarte und Landeskirchenmusikdirektor tätig sind.

Die Ausbildung der C-Kirchenmusikerinnen und C-Kirchenmusiker wird in regionalen und zentralen berufsbegleitenden Kursen angeboten. Als eine von sechs Landeskirchen trägt die Evangelische Kirche von Westfalen zudem mit der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten eine der bedeutendsten Ausbildungsstätten für die A- oder B-Kirchenmusikqualifikation.
In den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen der Ev. Kirche von Westfalen sind derzeit 102 A- und B-Kirchenmusikstellen (insges. 86,53 Vollzeitstellen) eingerichtet. Sieben 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 Vollzeitstellen zu zwei Dritteln von männlichen Musikern bekleidet werden. Überwiegend künstlerisch geprägte Stellen sind nur zu einem Viertel mit Frauen besetzt.

Abbildung: Personenverteilung auf Stellen – Vakanzen



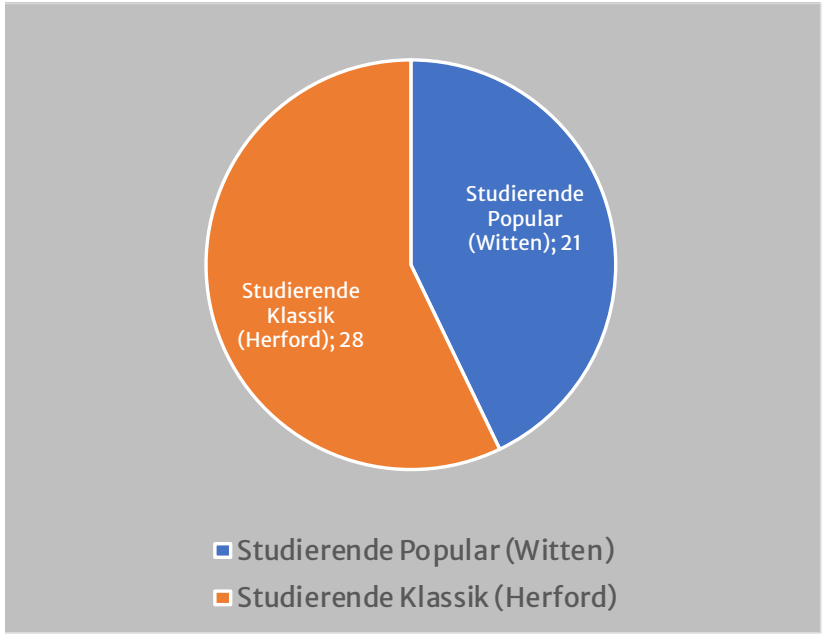
Traditionell waren über viele Jahrzehnte Kirchengemeinden alleinige Anstellungsträgerinnen der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in den A- und B-Kirchenmusikstellen. Bereits seit etlichen Jahren jedoch ist eine sich verändernde Mischfinanzierung zu beobachten, an der sich vor allem Kirchenkreise, aber vereinzelt auch Fördervereine beteiligen. Aktuell tragen die Synodalhaushalte rund 1/5 der Personalkosten.
Deutlicher als in den vergangenen Jahren ist derzeit festzustellen, dass in einigen Regionen der Evangelischen Kirche von Westfalen durch Ruhestand oder anderweitig freiwerdende Kirchenmusikstellen mit reduziertem Umfang oder gar nicht mehr wiederbesetzt werden. Auf der anderen Seite kommt es jedoch vereinzelt auch zu Neueinrichtung oder Aufstockung von Kirchenmusikstellen.

Abbildung: Kirchenmusikstellen nach Gestaltungsräumen

Gestaltungsraum	Kirchenkreis	2023 Anz.	2023 VZ	Veränd. VZ zu 2013
1	Steinfurt-Coesfeld-Borken	3	2,25	
	Tecklenburg	4	3,5	-0,5
	Münster	2	2	
			7,75	**-0,5**
2	Dortmund	9	7,76	-1,54
			7,76	**-1,54**
3	Iserlohn	6	5,25	-0,2
	Lüdenscheid-Plettenberg	4	3	-0,6
			8,25	**-0,8**
4	Hattingen-Witten	2	1,6	
	Hagen	2	1,5	-0,17
	Schwelm	2	2	
			5,1	**-0,17**
5	Hamm	4	3,32	0,75
	Unna	4	3,86	1
			7,18	**1,75**
6	Soest-Arnsberg	5	4,75	1,25
			4,75	**1,25**
7	Paderborn	5	4,5	0,2
	Gütersloh	7	5,5	-2,09
	Halle	5	4,6	0,25
	Bielefeld	6	5,54	-1,35
			20,14	**-2,99**
8	Herford	7	5	1
	Minden	5	3,95	
	Vlotho	3	2,75	
	Lübbecke	3	2,75	
			14,45	**1**
9	Herne	1	1	
	Bochum	2	1,5	-1
	Gelsenkirchen-Wattenscheid	3	2,75	-2
			5,25	**-3**
10	Recklinghausen	3	2,4	-0,55
	Gladbeck-Bottrop-Dorsten	2	1,5	
			3,9	**-0,55**
11	Siegen- Wittgenstein	3	2,5	
			2,5	**0**
landeskirchlich	LPWs	2	**1,5**	**-0,5**
	LKMD + Popbeauftr.	1	**0,75**	**-0,25**
	Dozenten HfK u. IAFW	12	**8,75**	**-1**
			11	**-1,75**
EKvW gesamt		**117**	**98,03**	**-7,3**

Zudem verändert sich durch Fusion benachbarter Kirchenkreise die einzig rechtlich bindende Größenordnung für die Anzahl von A- und B-Kirchenmusikstellen [„Im Kirchenkreis und seinen Kirchengemeinden muss es mindestens eine A- oder B-Kirchenmusikstelle (100 %) geben. Weitere A- oder B-Kirchenmusikstellen sollen gemäß der Größe und der Konzeption des Kirchenkreises und seiner Kirchengemeinden eingerichtet werden." (Kirchenmusikgesetz § 3)], was langfristig zu einer Unterdeckung der kirchenmusikalischen Infrastruktur (die neben den bekannten künstlerischen Aufgaben auch multiplikatorische, kommunikative und pädagogische Aspekte umfasst; insbesondere auch im Hinblick auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung von C-Kirchenmusikerinnen und C-Kirchenmusikern) führen kann. In einigen Regionen scheint diese Unterdeckung bereits erreicht.
Auch mit Blick auf die nach wie vor geringe Anzahl der Absolventinnen und Absolventen kirchenmusikalische Ausbildungsinstitute (s. u.) muss in Zukunft möglicherweise über die Einrichtung eines Rahmen-Kirchenmusikstellenplan für das Gebiet der Landeskirche gem. Kirchenmusikgesetz § 3 (3) beraten werden.
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 stabile, aber deutschlandweit auf relativ niedrigem Niveau verharrende Anzahl der Studierenden (von 360 Studierenden EKD-weit) wird der Nachwuchsgewinnung eine entscheidende und wachsende Relevanz zuteil. Es bleibt daher von hoher Bedeutung, fachlich wie perspektivisch hochattraktive Stellen zu schaffen bzw. zu erhalten.
Die Hochschule für Kirchenmusik in Herford-Witten zählt zu den größten kirchenmusikalischen Ausbildungsstätten innerhalb der EKD. Etwa 50 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. Derzeit sind im Studiengang Popular 21 Studierende, im Studiengang Klassik 28 Studierende eingeschrieben.

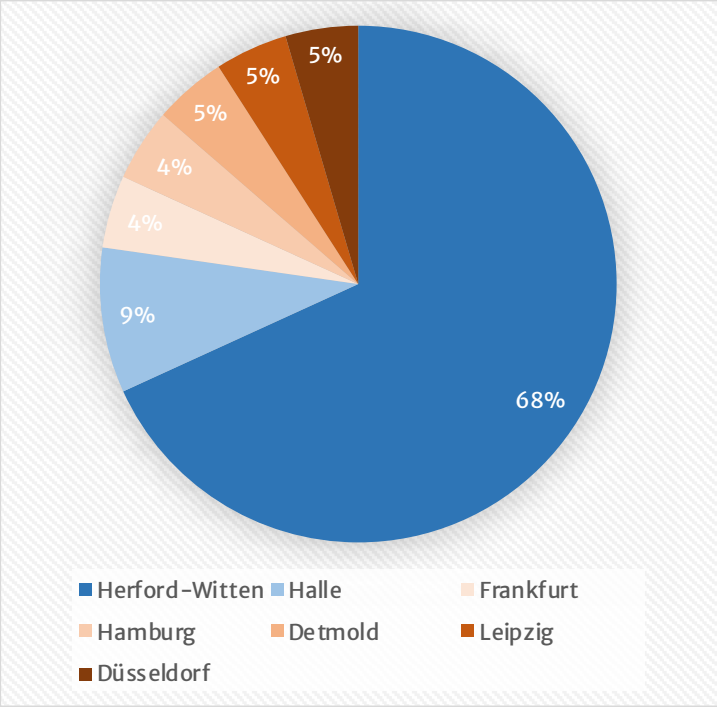
Abbildung: Studierende nach Studiengang



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.
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 23 % kommen von staatlichen Musikhochschulen in die westfälischen Kirchengemeinden und Kirchenkreise.

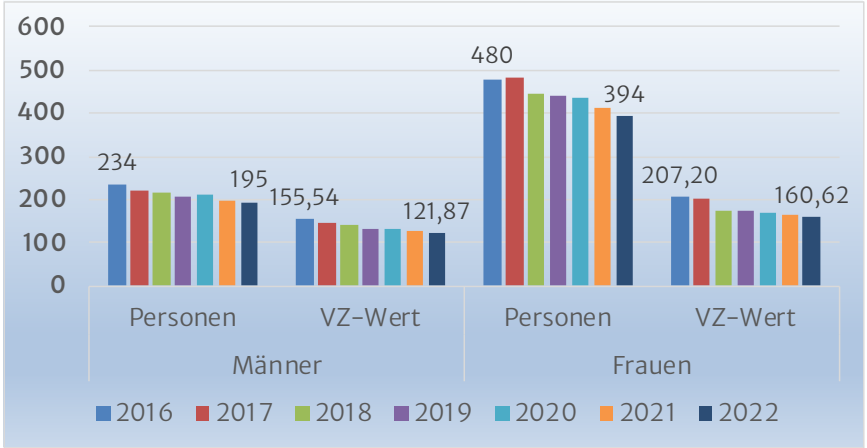
Abbildung: Studienorte westfälischer Kirchenmusikerinnen und -musiker (Dienstantritt seit 2018)



IV.5 Küsterinnen und Küster_Hausmeisterinnen und Hausmeister

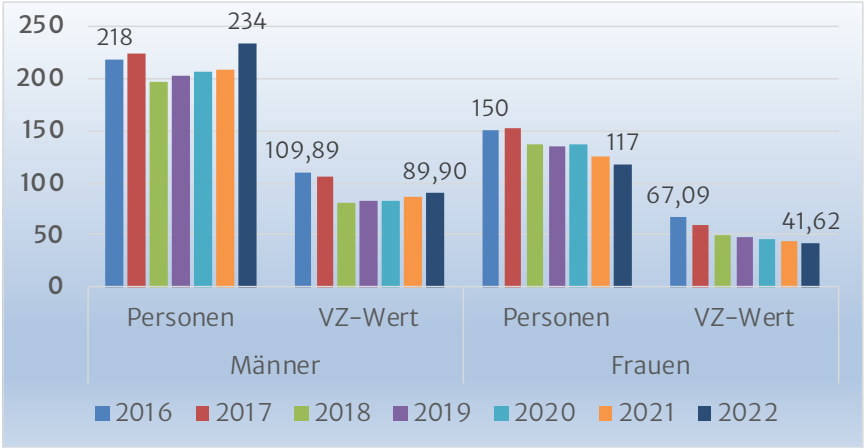
Der Dienst als Küsterin bzw. Küster unterstützt den Verkündigungsdienst durch die Sorge um die äußeren Voraussetzungen für Gottesdienst, Amtshandlungen und gemeindlichen Veranstaltungen. Als ein geistliches Amt hat der Küsterdienst seine Wurzeln im biblischen Diakonenamt.

Entwicklung Küsterinnen/ Küster - Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



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. Aus finanziellen Gründen haben sich Einschränkungen bei der Stellenzahl und dem Stellenumfang dieses tradierten kirchlichen Berufsstands ergeben. Diese haben Auswirkungen auf das Professionalitätsniveau in den entsprechenden Arbeitsbereichen gehabt.

Entwicklung Hausmeisterinnen und Hausmeister – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



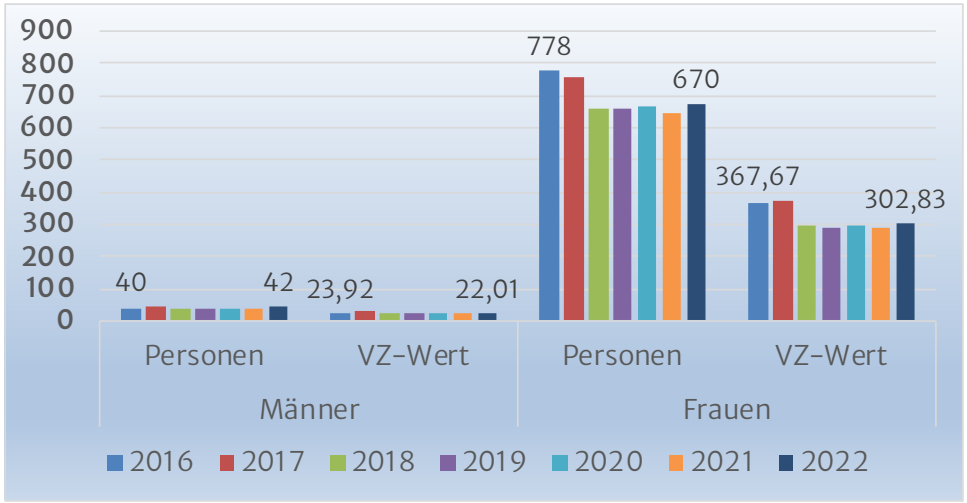
Bei beiden Berufsgruppen ist eine sehr hohe Identifikation mit ihrer Tätigkeit und der Gemeinde zu beobachten. Viele bezeichnen ihren Beruf als Berufung. Durch diesen Einsatz werden die Mitarbeitenden von vielen Gemeindegliedern als „gute Seele“ der Gemeinde wahrgenommen. Küsterinnen und Küster sind in vielen Fällen eine der ersten Ansprechpersonen sowohl in organisatorischen als auch potentiell seelsorglichen Belangen, da eine häufige Präsenz bei gemeindlichen Veranstaltungen gegeben ist. Auch diese Berufsgruppe musste aufgrund der Bedingungen der letzten Jahre einen großen Einsatz bei kurzfristigen Neuorganisationen und Einhaltung von Schutzkonzepten zeigen. Auch die Umsetzung vieler kreativer Ideen in den Gemeinden wurde von ihnen tatkräftig unterstützt.
Die landeskirchlichen Fort- und Weiterbildungsangebote für Küster:innen werden sehr gut angenommen und sind regelmäßig ausgebucht. Auch 2023 wurde – erstmalig wieder in Präsenz – für Küster:innen, die einen Ausbildungszyklus absolviert haben, diese Qualifizierung mit einem Kolloquium abgeschlossen.

IV.6 Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit

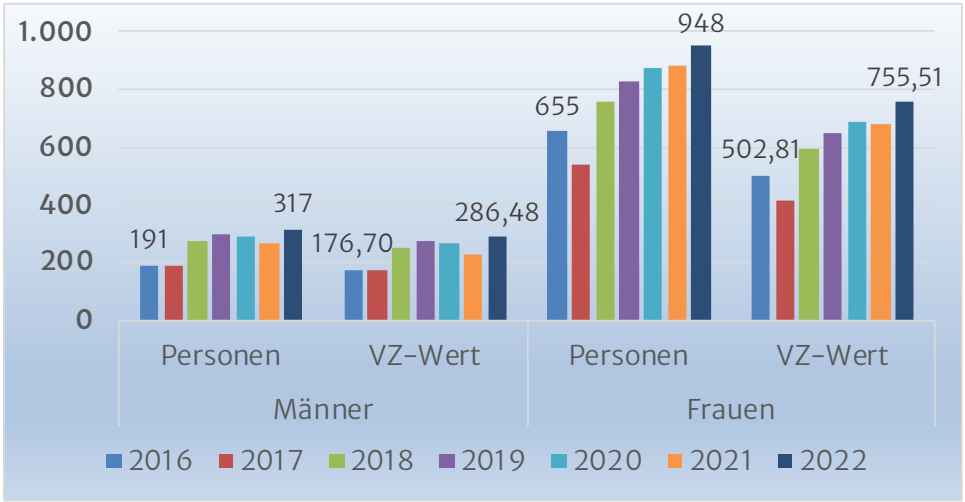
Im Arbeitsbereich der Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind im Vergleich mit der Situation des Vorjahres keine signifikanten Veränderungen festzustellen. Die Trends der Vorjahre verfestigen sich aber weiter. Nach wie vor werden in zunehmendem Maße aufgrund von Personalwechsel vakante Stellen mit Profis aus der PR-, Journalistik- und Kommunikationsbranche besetzt. Der Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern oder Diakoninnen und Diakonen in Abteilungen für Öffentlichkeitsarbeit ist die Ausnahme.
Mancherorts ergänzen Mitarbeitende auf Honorar- oder 520-Euro-Basis die Teams. Die Vergütung erfolgt in der Regel nach dem Tarifwerk des BAT-KF, der jedoch für die Beschreibung der spezifischen Tätigkeiten und in deren Folge bei der Eingruppierung der Mitarbeitenden nur eingeschränkt hilfreich ist. Darüber hinausgehende landeskirchenweite Standards liegen nach wie vor nicht vor.
Viele Kolleginnen und Kollegen in den Öffentlichkeitsreferaten arbeiten unter hohem Druck und an der Belastungsgrenze. Gerade in kleineren Organisationen sind einige von ihnen auf sich allein gestellt und erleben sich selbst in ihrem Wirken als “Einzelkämpferin” oder “Einzelkämpfer”. Gründe dafür sind neben dem allgemeinen Spardruck, der sich auf die personelle Besetzung der Abteilungen auswirkt, die sich nach wie vor rasant verändernden Kommunikationswege und -zeiten (insbesondere aufgrund digitaler Informationsvermittlung), deutlich gestiegene Anforderungen an eine professionelle Kommunikation (Beratungsanforderungen, Crossmediales Arbeiten, Social Media, Eventmanagement u.a.m.) sowie zunehmende Herausforderungen im Bereich der Krisenkommunikation.

IV.7 Mitarbeitende in der Verwaltung

Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchengemeinden – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten



Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchenkreise – Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten

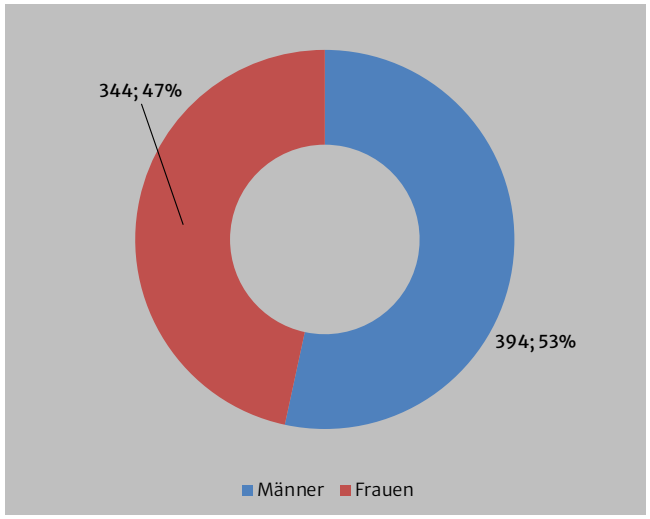


V. Prädikantendienst

Der Prädikantendienst ist in Art. 34 der westfälischen Kirchenordnung als Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung durch Gemeindeglieder definiert.

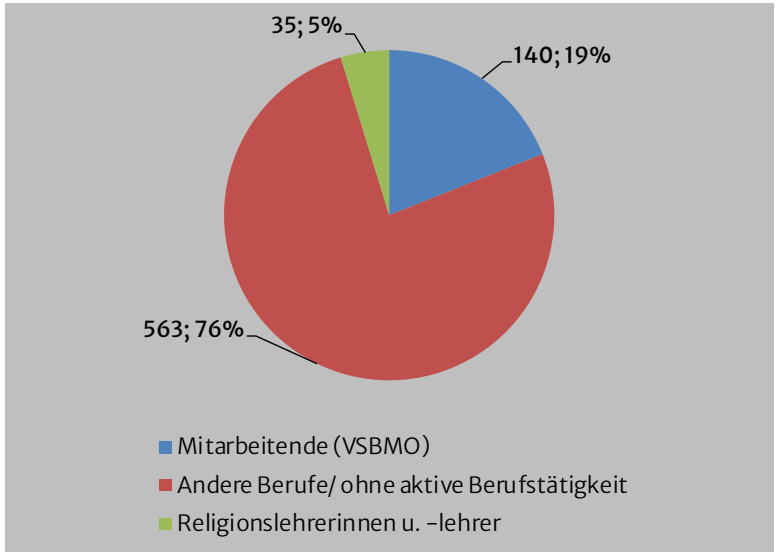
Prädikantinnen und Prädikanten prägen so das pastorale Feld an zentraler Stelle mit. Durch sie wird das Priestertum aller Getauften in unserer Kirche auf eine besondere Weise sichtbar. Der Dienst wird ehrenamtlich wahrgenommen, lässt sich aber nicht einfach unter „ehrenamtliche Mitarbeit" subsumieren, sondern ist ein Dienst sui generis. Als reine Vertretungstätigkeit für wegfallende Pfarrstellen darf er nicht missverstanden werden. Das Prädikantengesetz regelt den Weg zu diesem Dienst, der über eine Ausbildung zu einer offiziellen Beauftragung durch das Landeskirchenamt führt. Die Entscheidung über die Teilnahme an der Ausbildung wird durch eine Kommission im Rahmen eines Zulassungskolloquiums getroffen.

Abbildung: Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



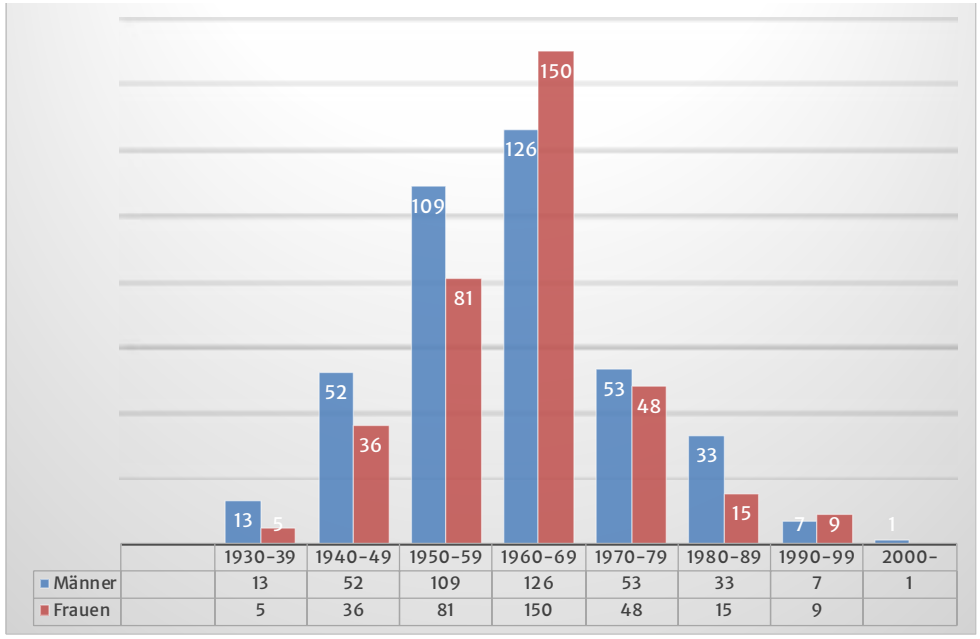
Die Ausbildung erfolgt durch den Fachbereich Gottesdienst und Kirchenmusik im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Das Konzept der Prädikantenausbildung wird regelmäßig überprüft und verbessert, um die Qualität der Verkündigung in den Gemeinden zu gewährleisten. Jährlich kommen so 37 neue Menschen in den ehrenamtlichen Dienst der Kommunikation des Evangeliums.

Abbildung: Prädikantinnen und Prädikanten nach Berufsgruppen



Der Dienst wird mit 53 % mehrheitlich von Männern gegenüber 47 % Frauen wahrgenommen. Der Blick auf den Altersdurchschnitt lässt erkennen, dass der Prädikantendienst insbesondere von Menschen aus den Geburtenjahrgängen 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 %). Für Religionslehrende konnte 2023 kurzfristig ein Sonderkurs angeboten werden. Planungen über ein dauerhaftes Angebot, das den besonderen Bedürfnissen dieser Berufsgruppe entgegenkommen, haben begonnen. 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 als Religionslehrerin oder Religionslehrer haben. Sie sind in vielfältigen Berufszweigen tätig bzw. tätig gewesen. Die Zahl und die Bedeutung der Prädikantinnen und Prädikanten in der westfälischen Landeskirche wird weiter zunehmen. Die Ergänzung durch ein zu entwickelndes Konzept für Lektorinnen und Lektoren ist geplant, die eine eigene, aber damit koordinierte Ausbildung erhalten sollten.

Prädikantinnen und Prädikanten – Altersverteilung



	1930–39	1940–49	1950–59	1960–69	1970–79	1980–89	1990–99	2000–
Männer	13	52	109	126	53	33	7	1
Frauen	5	36	81	150	48	15	9	

Mitwirkende

An diesem Bericht haben mitgearbeitet:

Sabine Amels
Karen Betge
Peter Böhlemann
Vicco von Bülow
Martina Charbonnier
Frank Fischer
Holger Gießelmann
Katrin Göckenjan-Wessel
Birgit Hering
Peter Jacobebbinghaus
Heike Kollmeyer
Anne-Kathrin Oechler
Ralf Radix
Nicole Richter
Antje Röse
Susan Römer
Dagmar Schmalbeck
Harald Sieger
Birgit Simon-Einhoff
Matthias Ströhlein
Rainer Timmer
Michael Westerhoff
Angelika Winkelbach