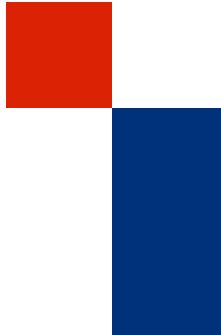


**4.2.**



Evangelische Kirche von Westfalen

## **Landessynode 2025**

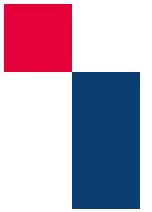
3. (ordentliche) Tagung der  
20. Westfälischen Landessynode

**23.11. – 26.11.2025**

**Personalbericht 2025**

**Überweisungsvorschlag:**

**Tagungsausschuss „Personalbericht“**



# Personal- bericht

für die Evangelische Kirche von Westfalen

2025

# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>I – Besondere Themen</b> .....	<b>7</b>
I.1 – Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe – MACHKIRCHE .....	7
I.2 – Quer- oder Seiteneinstieg in die EKvW .....	11
I.3 – ZUKUNFT[S]GESTALTEN .....	13
<b>II – Beschäftigte in der EKvW</b> .....	<b>16</b>
II.1 – Beschäftigte in der EKvW insgesamt .....	16
II.2 – Beschäftigte in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen .....	17
II.3 – Beschäftigte im Landeskirchenamt und in landeskirchlichen Einrichtungen .....	18
<b>III – Pastoraler Dienst</b> .....	<b>22</b>
III.1 – Pastoraler Dienst in interprofessionellen Teams .....	24
III.2 – Pfarrdienst .....	30
III.2.1 – Landeskirchliche Studierendenbegleitung (LSB)/Nachwuchs für den Pfarrdienst .....	30
III.2.2 – Gesund im Pfarramt – Salutogenese .....	36
III.2.3 – Aktuelle Zahlen und Entwicklungen für den Pfarrdienst .....	37
III.2.4 – Pfarrstellenfreigaben .....	38
III.2.5 – Prognosen und Szenarien bis 2045 .....	39
III.2.6 – Umsetzung landeskirchlicher Pfarrstellenplan .....	41
III.2.7 – Spezialseelsorge – Einzelauswertung .....	42
III.2.8 – Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer .....	44

<b>IV – Weitere kirchliche Berufe</b> .....	<b>48</b>
IV.1 – Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO .....	48
IV.2 – Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztag .....	57
IV.3 – Lehrerinnen und Lehrer und nicht-lehrendes Personal an den Evangelischen Schulen der EKvW .....	59
IV.4 – Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker .....	60
IV.5 – Küsterinnen und Küster/Hausmeisterinnen und Hausmeister .....	66
IV.6 – In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in Kirchenkreisen und Landeskirchenamt der EKvW .....	68
IV.7 – Mitarbeitende in der Verwaltung .....	71
IV.7.1 – Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchenkreise und Kirchengemeinden .....	71
IV.7.2 – Herausforderungen der kreiskirchlichen Verwaltungen .....	72
IV.7.3 – Fortbildung der Verwaltungsmitarbeitenden .....	74
 <b>V – Prädikantendienst</b> .....	 <b>75</b>
 <b>Mitwirkende</b> .....	 <b>78</b>

# Einleitung

Der Personalbericht 2025 der Evangelischen Kirche von Westfalen ist zugleich eine Fortschreibung als auch eine Weiterentwicklung vergangener Berichte.

Fortgeschrieben wurden Daten und Zahlen zu den Beschäftigten in den unterschiedlichen Berufen, Handlungsfeldern, Ebenen und Einrichtungen der EKvW über die letzten Jahre. So lassen sich Entwicklungen und Trends erkennen.

Ebenfalls fortgeschrieben wurde die Struktur des Berichts mit der Übersicht über Beschäftigte auf den unterschiedlichen Ebenen der EKvW, dem pastoralen Dienst (Pfarrdienst, IPTs) und dem Dienst der anderen kirchlichen Berufe.

Weiter entwickelt sich die Frage und die Suche nach dem Gemeinsamen in den vielen unterschiedlichen Arbeitsfeldern, Anstellungsträgerschaften und Rahmenbedingungen, in denen Menschen in der EKvW beruflich tätig sind.

Eine AG im Landeskirchenamt ist dabei, übergreifende, gemeinsame Fragestellungen, auch Problemanzeigen, Themen und Anliegen zu identifizieren. Dahinter steht die schlichte, aber noch lange nicht in eine gemeinsame Personalarbeit eingetragene Einsicht:

Alle Beschäftigten arbeiten auf eigene, unterschiedliche Weise mit  
am Auftrag der Kommunikation des Evangeliums ...

Mit Blick auf diesen Personalbericht und angesichts der Einbrüche und Krisen der noch nicht lange zurückliegenden Corona-Pandemie, der tiefgreifenden demografischen Veränderungen, nicht zuletzt durch die beginnenden „Boomer“-Ruhestände, von fortschreitenden Digitalisierungsprozessen, angesichts auch der Notwendigkeit finanzieller Einsparungen, wurden die Beitragenden gebeten, ihre Texte unter drei Leitfragen zu stellen:

- **Welche Entwicklungen/Veränderungen haben uns in den letzten drei Jahren besonders beschäftigt?**
- **Welche Herausforderungen für die Personalentwicklung/-planung stellen sich uns im Blick auf die uns übertragenen Aufgaben in den kommenden drei Jahren?**
- **Welche Unterstützung benötigt nach unserer Einschätzung das in unserem Bereich tätige Personal?**

Erstmals wurden die Leitungen der kreiskirchlichen Verwaltungen um ihre Beiträge zu den Leitfragen gebeten. Sie finden Sie unter IV.7.

Die Berichte reichen von den besorgniserregenden Rückgängen bei der Zahl der Theologiestudierenden, setzen sich fort bei vielen anstehenden Renteneintritten nicht nur bei Pfarrpersonen, sondern in allen Berufsgruppen, sie werfen die Frage auf, wie fachlich gut ausgebildetes Personal gewonnen, entwickelt und gehalten werden kann – und erzählen von Menschen, die erstaunt sind, wie interessant Kirche als Arbeitgeberin ist und die sich gerne am Beginn oder auch mitten in ihrer Berufsbiografie für die Arbeit der Kirche entscheiden.

Schon an dieser Stelle lässt sich festhalten: Zentrale gemeinsame Herausforderung der kommenden Jahre ist die Gewinnung und die Bindung von Menschen an die EKvW als Arbeitgeberin.

Schaffen wir es, die EKvW gemeinsam als eine überzeugende Arbeitgeberin zu positionieren und für sie eine „Marke“ zu entwickeln? Interessante Erfahrungen dazu macht unsere Nachwuchsgewinnung „MACHKIRCHE“ mit Projekten, auf Messen und in anderen öffentlichen Foren.

Gelingt es, sparsam und wirksam gute Rahmenbedingungen und ein motivierendes Unterstützungssystem für Menschen, die in der Kirche arbeiten, (weiter-) zu entwickeln?

Und, um den Hinweis unserer Präses Dr. Adelheid Ruck-Schröder aufzugreifen, dass wir jetzt und erst recht in Zukunft „exemplarischer unterwegs“ sein müssen:

Wie gelingt der Kulturwandel von der flächendeckenden „Versorgungskirche“ zu exemplarisch-experimentellen „Zukunftsgestalt(en) von Kirche“?

Zu diesem Personalbericht haben noch mehr Menschen als sonst beigetragen und an der Erstellung noch intensiver zusammengearbeitet. Dafür danke ich von Herzen. Die lange Liste der Mitwirkenden finden Sie am Ende des Berichts.

Ihre



Katrin Göckenjan-Wessel

# I – Besondere Themen

## I.1 – Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe – MACHKIRCHE

### Welche Entwicklungen/Veränderungen haben uns in den letzten drei Jahren besonders beschäftigt?

Die meisten haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden können erzählen, wie ihr Engagement bei Kirche angefangen hat: oft ist durch Kirchentage, die evangelische Jugendarbeit oder guten Religionsunterricht ein erstes Interesse geweckt worden. Meist war irgendwann dann ein weiterer Schritt die Begegnung mit einem Menschen, in der Regel eine hauptamtlich Mitarbeitende Person, der dann ermutigt hat. Am Anfang galt das für die Mitarbeit vor Ort, später war das möglicherweise die Ermutigung für eine Studien- und Berufswahl.

Die Auswahl eines Studienfachs brauchte immer schon einige Punkte auf dem Weg der Entscheidung. Heute geht man, je nach Modell, von bis zu sieben oder acht Kontaktpunkten aus, die nötig sind, bis sich ein Mensch für einen Beruf entschieden hat. Bei kirchlichen Berufen verhält es sich nicht anders, inzwischen aber gibt es einen gravierenden Unterschied zu früheren Zeiten:

*„Bei der Frage, ob man sich vorstellen könne, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten, zeigen sich viele Jugendliche zunächst verwundert: Darüber habe man noch nie nachgedacht, diese Vorstellung wäre „sehr gewöhnungsbedürftig“, „irgendwie komisch“, „bisschen merkwürdig“. Scheinbar gehört die Kirche als Arbeitgeberin für viele Jugendliche nicht zu ihrem Mindset. Teilweise ist man unsicher, etwas skeptisch und vielen fehlt einfach der Bezug.*

*Aber: Verwunderung oder anfängliche Skepsis bedeuten nicht zwangsläufig, dass es die Jugendlichen kategorisch ablehnen würden, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten. Viele nehmen eine pragmatische Haltung ein: Wichtig sei, dass einem die Arbeit gefällt, wer Arbeitgeber\*in ist, sei sekundär. Bedingung wäre allerdings, dass man sich nicht an bestimmte religiöse Vorschriften halten müsse.“ So die Sinusjugendstudie 2020, in der insbesondere auch Berufswahlprozesse Jugendlicher untersucht wurden<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup> **Wie ticken Jugendliche?** Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland, Seite 247, Bonn 2020, © Bundeszentrale für politische Bildung

Es geht also mit einer einfachen, aber zentralen Erkenntnis los und deckt sich mit den Erfahrungen aus inzwischen einigen Berufsmessen der vergangenen drei Jahre, bei denen Machkirche vertreten war: Dass man bei Kirche arbeiten kann, ist eine echte Entdeckung, oft nicht nur für Jugendliche. Darzustellen, was man alles machen kann bei Kirche bzw. in einem kirchlichen Beruf und möglichst viele der notwendigen Kontaktpunkte für eine Berufs- oder Studienentscheidung aktiv zu gestalten bzw. anzubieten, ist in den vergangenen drei Jahren eine zentrale Aufgabe gewesen. Einige dieser Kontaktpunkte sind:

- Große westfalenweite Berufsmessen werden seit etwa drei Jahren von Machkirche genutzt. Kirchliche Berufe finden sich so in der unmittelbaren Nachbarschaft zu Industrie und Handwerk – für alle Beteiligten eine interessante Erfahrung.
- Regionale Beauftragte für die Nachwuchsgewinnung sollte es in jedem Kirchenkreis der EKvW geben. Diese arbeiten oft im Team und überlegen, welche Akzente der Nachwuchsgewinnung im jeweiligen Kirchenkreis gesetzt werden können und wo Jugendliche vor Ort die Arbeit bei Kirche kennenlernen könnten.
- Die Praktikumskarte auf [www.machkirche.de](http://www.machkirche.de) gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, im Rahmen eines Schulpraktikums einen kirchlichen Beruf kennenzulernen.
- Die Kompassstagung bietet seit drei Jahren einen lebendigen Einblick in die kirchliche Berufswelt unter Beteiligung von Studierenden und Berufseinsteiger\*innen aus den verschiedenen Berufsfeldern.
- Das Kompassjahr ist für diejenigen Jugendlichen ein starker Impuls, die nach der Schule zunächst ein FSJ machen wollen: Ein Jahr können Jugendliche gut pädagogisch begleitet Eindrücke sammeln und mit Honorar bei Kirche mitarbeiten, dadurch gibt es einen besonders intensiven Einblick in die kirchliche Berufswelt. Rund 30 Jugendliche haben in den vergangenen zwei Durchgängen an diesem Programm teilgenommen.

Damit kirchliche Berufe als berufliche Wahloption im Bewusstsein Jugendlicher bleiben bzw. dahin wieder zurückkehren, lohnt es sich, jeden einzelnen dieser Punkte an unseren kirchlichen Orten zu kommunizieren bzw. zu gestalten und die Entdeckungen dieser sehr besonderen Berufsfelder nicht dem Zufall zu überlassen.

### Welche Herausforderungen für die Personalentwicklung/-planung stellen sich uns in den nächsten drei Jahren im Blick auf die uns übertragenen Aufgaben?

Diese Art der Arbeit erzeugt Aufwand:

- Berufsmessen müssen gebucht, mit Material und Standteams ausgestattet werden.
- Netzwerke von Menschen, die an der Gewinnung von Nachwuchs mitarbeiten, müssen gepflegt und zusammengehalten werden.
- Praktikumsmentor\*innen müssen für die oft auch herausfordernde Aufgabe eines Praktikums im eigenen Arbeitsbereich gewonnen werden.
- Drei Tage Kompassstagung sind eine logistische Herausforderung. Das Konzept braucht viele Beteiligte bzw. Berufs- und Studienexpert\*innen, die die oft wenig jüngeren Schüler\*innen beraten können.
- Der größte – auch finanzielle Aufwand – ist das Kompassjahr. Die Pilotphase dauert insgesamt drei Jahre, im Augenblick läuft die Planung für den dritten Jahrgang. Danach muss entschieden werden, ob das Programm weiterfinanziert werden soll und kann.

Wer aufmerksam mitgelesen hat, stellt fest, dass Kommunikation die große Herausforderung ist, nicht unbedingt der finanzielle Aufwand, den das alles macht. Ein Netzwerk von werbenden und kommunizierenden Menschen braucht Pflege und Zusammenhalt. Es ist nicht unerheblich, mit welcher Stimmung und mit welchen Eindrücken das Machkirche Team kommuniziert. Ein Großteil dieses Teams gehört selbst noch zur Gruppe der Studierenden, also des kirchlichen Nachwuchses.

Darum wird es eine wichtige Aufgabe sein, gemeinsam mit der Studierendenbegleitung, an einer guten und verlässlichen Bindung an die Arbeitgeberin EKvW zu arbeiten. Es zeigt sich: wo immer Studierende eingebunden werden in Überlegungen, wo immer sie selbst mitgestalten können, wächst die Zufriedenheit und steigert sich die Lust, von dieser Erfahrung aus anderen gegenüber werbend aufzutreten.

### Welche Unterstützung benötigt nach unserer Einschätzung das in unserem Bereich tätige Personal?

Was für die Studierenden gilt, gilt für die hauptamtlich bei Kirche Beschäftigten umso mehr. Jede Kollegin, jeder Kollege mit einem regelmäßigen Kontakt zu Menschen in einer Gemeinde, zu Schüler\*innen an einer Schule oder Jugendlichen in der Jugendtagung, ist ein\*e potenzielle\*r Multiplikator\*in. Denn jede\*r tritt anderen Menschen gegenüber mit einer Außenwirkung seiner eigenen Beruflichkeit, ob bewusst oder unbewusst. Jugendliche nehmen wahr, inwieweit der eigene Beruf Freude macht oder mehr und mehr zur Last wird. *Wo man als Pfarrperson bei Kirche noch arbeiten könnte, wenn man nicht in einer Gemeinde arbeiten wollte*, fragte ein Jugendlicher auf einer Berufsmesse. Auf Nachfrage erklärte er, dass sein eigener Gemeindepfarrer vor Ort einen sehr belasteten Eindruck machen würde.

Die EKvW tut gut daran, in den kommenden Jahren stärker in das Employer Branding zu investieren, in Dinge, von denen Kolleg\*innen vor Ort profitieren können. Was ist Employer Branding? In dem Glossarbeitrag einer Fernhochschule heißt es dazu:

*Employer Branding bezeichnet den strategischen Prozess der Entwicklung und Pflege einer positiven Arbeitgebermarke. Ziel ist es, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber darzustellen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Der Prozess umfasst die Kommunikation der Unternehmenskultur, der Werte und der Vorteile, die das Unternehmen seinen Mitarbeitern bietet.*

*Die Bedeutung des Employer Brandings liegt in seiner Fähigkeit, die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern und somit die besten Talente anzuziehen und zu halten. Ein starkes Employer Branding kann die Mitarbeiterbindung erhöhen, die Fluktuation reduzieren und die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter steigern. Es hilft auch, die Unternehmenskultur und -werte klar zu kommunizieren und ein positives Image des Unternehmens nach außen zu tragen.*

*Employer Branding umfasst verschiedene Dimensionen und kann sowohl intern als auch extern ausgerichtet sein. Internes Employer Branding zielt darauf ab, das Engagement und die Zufriedenheit der bestehenden Mitarbeiter zu steigern, während externes Employer Branding darauf abzielt, das Unternehmen für potenzielle neue Mitarbeiter attraktiv zu machen. [...].<sup>2</sup>*

<sup>2</sup> Artikel unter <https://www.mobile-university.de/studium/employer-branding/>, abgerufen am 1. Juli 2025

Wie immer sind die Ansätze schon da und die EKvW ist besser aufgestellt, als es oft scheint:

- Das Terminstundenmodell hilft den Kolleg\*innen im Pfarrdienst, ihre Zeit verantwortlich auch im Sinne einer Work-Life Balance zu planen.
- Beim Thema „Wohnen im Pfarrhaus“ gibt es inzwischen gute Differenzierungen bei den möglichen Angeboten.
- Der Prozess ZUKUNFT[S]GESTALTEN öffnet berufsübergreifend eine Tür in die aktive Mitgestaltung der beruflichen Zukunft bei Kirche und setzt auf den Dreiklang Pilotgruppe, Möglichmacher\*in und Experimentierraum.

Dennoch braucht es weitere Bemühungen, um die Arbeitgeberin EKvW attraktiv zu machen. Ein entscheidender Teil wird mit Kommunikation zu tun haben. Im Bereich des kirchlichen Nachwuchses wird das an den Stellen deutlich, an denen Veränderungen anstehen, aber der Informationsfluss stockt. Veränderungen beim kirchlichen Examen erzeugen Unsicherheiten, wenn die Wege nicht gut beschrieben werden. Übergänge vom Studium in den Beruf können zu berufsbiographischen Bruchstellen werden, wenn sie nicht sorgsam gestaltet werden.

Ein Aspekt bei der Neugestaltung der Studierendenbegleitung anlässlich der Veränderung beim 1. Kirchlichen Examen war, Studierenden einen anderen Einstieg in die kirchliche Berufswelt zu ermöglichen. Gedacht ist zunächst mal der Einstieg in die Kommunikationswelt der EKvW, Ihrer Grundsätze, Strukturen und vielfältigen Ansätze, Kirche bei den Menschen zu sein. Gedacht ist im weiteren Verlauf auch an den Übergang von der Studierendenwelt in die Berufswelt. Wie kann insbesondere dieser gut gelingen?

Dafür notwendige Ansätze sind: eine transparente Kommunikation, die Ermöglichung von Kontakt- und Lernmöglichkeiten auf den verschiedenen Ebenen der Landeskirche und den beteiligten Personen. Die gesuchte Haltung lässt sich mit dem Begriff „Konvivenz“ beschreiben. Der aus der interkulturellen Theologie stammende Begriff beschreibt eine „Form des Zusammenlebens, die sich als Hilfgemeinschaft, Lerngemeinschaft und Festgemeinschaft versteht.“<sup>3</sup>

<sup>3</sup><https://de.wikipedia.org/wiki/Konvivenz>, abgerufen am 2. Juli 2025

## I.2 — Quer- oder Seiteneinstieg in die EKvW

Seit Juni 2024 haben sich insgesamt 23 Personen für einen beruflichen Einstieg in den Pfarrberuf der EKvW interessiert. Die Nachfrage ist erfreulich stabil. Gezählt werden hier Personen, die entweder über die Nachwuchsgewinnung oder direkte/persönliche Kontakte zum Beispiel zur Personaldezernentin, einer Kirchengemeinde etc. vermittelt ein Gespräch im Personaldezernat suchen. Diese Gruppe ist von ihrer Interessenlage her divers:

Sechs Personen lassen sich als klassische Quereinsteiger\*innen beschreiben. Sie sind aktuell in einem anderen Beruf oder Studiengang zuhause und interessieren sich für einen Einstieg in den Pfarrberuf. Infrage kommt für sie der Masterstudierendengang „Master of Theological Studies“. Da inzwischen eine Reihe von früheren Masterstudierenden den Vorbereitungsdienst begonnen hat, gibt es eine gute Expertise zu diesem Quereinstieg, die an Interessierte weitergegeben werden kann. Wiederkehrende Themen sind die Dauer des Vikariats, die Frage nach einer berufsbegleitenden Option sowie einem modularisierten Aufbau der Ausbildung, der die Berücksichtigung von beruflichen Vorerfahrungen möglich macht.

Eine Entscheidungshilfe bzw. ein zusätzlicher kleiner Motivationsschub ist die finanzielle Unterstützung, die Masterstudierende seit 2023 bei der EKvW beantragen können. Sie deckt die Semesterbeiträge ab. Für diesen Weg sind die eigenen Finanzen für die meisten Kandidat\*innen eine Hürde. Viele wählen darum die Option eines berufsbegleitenden Studiums, um sich den Lebensunterhalt selbst zu finanzieren. Aber: Neben dem Masterstudium und einer Familie, die es in der Regel schon gibt, ist ein Beruf in dieser Phase eine Herausforderung. Vereinzelt wird für die Studienphase nach der Möglichkeit einer Arbeit bei Kirche gefragt. Sofern die Mittel dafür vorhanden wären, könnte das eine interessante

Option sein, die einerseits früh die Bindung an die EKvW erhöht und andererseits das wirtschaftliche Auskommen für Masterstudierende erleichtert.

Wer sich noch im Studium für einen Wechsel in Richtung Theologiestudium interessiert, plant den aktuellen Studiengang in der Regel in naher Zukunft noch abzuschließen. Das Theologiestudium gilt dann als Zweitstudiengang – der nicht mehr durch BAföG oder Studierendenwerke gefördert wird. Hier kann es sinnvoll sein, die infrage kommenden Kandidat\*innen finanziell mindestens genauso gut zu fördern, wie die Studierenden des Masterstudienganges.

Sieben Personen mit einem 1. Theologischen Examen aus einer anderen Landeskirche stammend haben sich für einen Vikariatsplatz in der EKvW interessiert. Fünf Personen aus einer anderen Landeskirche haben sich nach einem Probendienst in der der EKvW erkundigt. Fünf Personen aus dem Pfarrdienst einer anderen Landeskirche oder aus der Ökumene haben sich um einen Pfarrdienst in der EKvW beworben. In jedem dieser drei Felder ist eine leichte Steigerung zu verzeichnen.

Wer sich von außerhalb der EKvW kommend für die Arbeit in der EKvW interessiert, hat häufig räumlich geografische Interessen: Der Partner, die Partnerin hat einen Arbeitsplatz hier bekommen oder man möchte in die Nähe der Herkunftsfamilie ziehen, um die gängigsten Motive zu benennen. Erfreulich ist, dass Interessierte ab und an inhaltliche Gründe anführen: die Größe und die Vielfalt der EKvW und die Konsequenz etwa, mit der Missbrauchsfälle im Raum der Kirche aufgearbeitet werden.

Es gibt eine personelle Fluktuation zwischen den Gliedkirchen der EKD. Für die EKvW bedeutet das trotz der gegenteiligen Erzählungen, dass nicht nur Wege aus der Landeskirche heraus beschritten werden, sondern auch Wege in die EKvW hinein gesucht werden. Der Quereinstieg/Seiteneinstieg in den Pfarrdienst ist für die EKvW neben der klassischen Nachwuchsgewinnung ein Zugang. Es lohnt sich, die EKvW als Möglichmacherin für Quereinstiege zu etablieren und hier weiter in eine unkomplizierte, freundliche und gewinnende Kommunikation zu investieren und die dann folgenden Prozessschritte zu verschlanken.

## I.3 — ZUKUNFT[S]GESTALTEN

### Welche Entwicklungen/Veränderungen haben uns in den letzten drei Jahren besonders beschäftigt?

Im Mai 2023 fand mit ZUKUNFT[S]GESTALTEN ein großer Zukunftskongress in der DASA in Dortmund statt. Eingeladen waren hauptamtlich Mitarbeitende ab Jahrgang 1970 aus dem Pfarrberuf, aus den Berufen Gemeindepädagogik/Diakonie und Kirchenmusik sowie die Studierenden, die sich auf diese Berufsfelder vorbereiten.

Der Auftrag dazu wurde nach der Sommersynode 2022 erteilt, insofern sind es ziemlich genau drei Jahre, die die Vorbereitung und Nachbereitung der ersten Veranstaltung sowie die Planung einer Nachfolgeveranstaltung in Anspruch genommen haben. Die Erstveranstaltung ist gut dokumentiert bei YouTube, Social Media sowie im Printprodukt. Verwiesen werden kann hier auf den Artikel in der Zeitschrift für Organisationsentwicklung mit dem Titel „Im Dazwischen“, Seiten 84 bis 94.

Wie kann in der Zeit des Übergangs, in der Zeit der Transformation, die Arbeit bei Kirche gestaltet werden? Mit diesem Thema haben sich die rund 300 Teilnehmenden des Tages beschäftigt und haben im Nachgang 35 Experimentierräume beschrieben, die Ansätze für die Weiterentwicklung von Arbeit bei Kirche bieten.

„Noch scheint die Erlaubnis zur Veränderung immer wieder errungen werden zu müssen. Der experimentelle Zugang aber, der hierarchiefrei Möglichmacher\*innen klare Verantwortung zuschreibt und die guten Ergebnisse auf der Mikro-Ebene werden ihren Beitrag zur Veränderung der Führungskultur in der Evangelischen Kirche von Westfalen leisten“, so fasst Prof. Dr. Heidi Möller ihre Einschätzung des Projektes ZUKUNFT[S]GESTALTEN und den damit verbundenen „Experimentierräumen“ zusammen (Im Dazwischen, Seite 94).

### Welche Herausforderungen für die Personalentwicklung/-planung stellen sich uns in den nächsten 3 Jahren im Blick auf die uns übertragenen Aufgaben?

Die ZUKUNFT[S]GESTALTEN stehen im Kontext der Transformationsbewegungen in der EKvW. Sie sind einer von insgesamt 12 Prozessen, die auf [www.zukunftsgestalten.de](http://www.zukunftsgestalten.de) vorgestellt und vernetzt werden. Im Fokus steht die Weiterentwicklung der kirchlichen Arbeit, die nicht mehr mit der bisherigen Logik einer Versorgungskirche organisiert werden kann. „Wir müssen mehr exemplarisch unterwegs sein“, so die neue Präses der EKvW, Dr. Adelheid Ruck-Schröder, nach ihrer Wahl. Exemplarisches Arbeiten braucht in den kommenden Jahren EKvW-weit Experimentierräume, um erprobt und dann etabliert werden zu können.

## Was ist ein Experimentierraum?

Mit dem Begriff Experimentierräume sollte im Prozess ZUKUNFT[S]GESTALTEN dargestellt werden, dass es für Experimente eine räumliche Anknüpfung in einzelnen Gemeinden oder Kirchenkreisen braucht. Und dass sie ein Bündel von Maßnahmen enthalten, die man auch inhaltlich als „Experimentierraum“ sehen kann – als Kern zur Erprobung einer neuen Realität. Neben der räumlichen gibt es also auch eine zeitliche Komponente – Experimentierräume sind nicht zwingend auf Verstärkung angelegt, sondern können auch scheitern.

## Warum ist es schwer, Experimentierräume zu starten?

Einfach machen – der Geist des Großgruppenevents 2023 hat die Teilnehmenden optimistisch gestimmt. „Wie wirkt sich aber das erleichternde Label des ‚Experiments‘ auf die Umsetzung aus, wenn dieses jenseits der großgruppenförmigen Interaktion auf den harten Umsetzungskontext organisationaler Entscheidungen trifft?“, so fragt Prof. Dr. Thomas Schumacher in seiner Einschätzung des EKvW Projektes zu Recht (Im Dazwischen, Seite 94). Einfach machen ist nicht einfach – auf diese Formel lässt sich eine Erkenntnis aus der Nacharbeit des Projektes bringen. Kolleg\*innen berichten, dass neben der Organisation der Alltagsdienste kaum Raum für Neues bleibt. Darüber hinaus lässt sich beschreiben, dass je klarer Konzepte für konkrete Experimentierräume schon entwickelt wurden, desto deutlicher der konkrete Bedarf an finanziellen Mitteln bzw. Arbeitskraft dazu wird.

## Ziel eines Experimentierraums

In den im Zuge des Prozesses initiierten Experimenten sollten Realitäten auf Probe in einem zeitlich oder strukturell klar abgegrenzten Bereich der Organisation Kirche geschaffen werden. Die Experimente sollten dabei möglichst mehrere Probleme und Herausforderungen gleichzeitig ansprechen, verschiedene Wege erproben, um zu einer Lösung zu kommen und sollten schnell starten können. Beobachtung und Reflexion sollten eng verbunden werden. Im Sinne von „safe to fail“ sollten Experimente auch scheitern können und dürfen. Denn jedes „Scheitern“ ermöglicht wichtige Erkenntnisse.

## Welche Unterstützung benötigt nach unserer Einschätzung das in unserem Bereich tätige Personal?

Experimentierräume sind keine Selbstläufer und „einfach machen“ ist nicht einfach. Es braucht eine Reihe von Faktoren, damit Experimentierräume entwickelt werden können:

- Eine neue Fehlerkultur, in der Nichtgelingen als Teil des Lernens begriffen wird.
- Eine Lernkultur, in der Lernerfahrungen in der Fläche geteilt und gehört werden wollen.
- Raum für Neues neben der Organisation des Alltagsgeschäfts in allen Diensten.

## Was sind Voraussetzungen, damit ein Experimentierraum erfolgreich entwickelt werden kann?

Grundvoraussetzung ist die Ausarbeitung eines Konzepts für den zu entwickelnden Experimentierraum. Dazu gehören Kriterien, die deutlich machen, was das exemplarisch Neue daran ist. Folgende vier Kriterien können dabei eine Richtung aufzeigen: exemplarische und impulsgebende Qualität für andere, ein Quartiers- und Sozialraumbezug, Inklusion und Diversität, Teamorientierung, Nachhaltigkeit im Sinne eines Beitrags für die künftig notwendige Transformation der Kirche.

Grundvoraussetzung ist außerdem die kontinuierliche Begleitung durch die Leitung einer Gemeinde, eines Kirchenkreises oder Gestaltungsraums, die sich als „Möglichmacher\*innen“ verstehen. „Wir müssen mehr möglich machen“, beschrieb die neue Präses der EKvW diese grundsätzliche Haltung bei ihrer Wahl. Dies deckt sich mit den Erfahrungen der ZUKUNFT[S]GESTALTEN, dass Experimentierräume, die mit Unterstützung von Möglichmacher\*innen arbeiten, durch eine hohe Motivation und Umsetzungswahrscheinlichkeit erfolgversprechender sind. Möglichmacher\*innen, die durch ein eigenes Interesse am Experiment unterstützend wirken, sind ein Faktor des Gelingens. Die Verbindung von Beobachtung und Reflexion spielt in der Begleitung durch Möglichmacher\*innen eine wichtige Rolle, damit ein Experimentierraum zu einem Lernraum werden kann. Es braucht also Menschen auf allen Ebenen dieser Landeskirche, die diese Rolle in diesem Sinne füllen können und wollen.

## Was braucht es darüber hinaus?

Die Auftaktveranstaltung ZUKUNFT[S]GESTALTEN in der DASA im Jahr 2023 hat eine gute Resonanz gefunden. Die Zielgruppe konnte in einen guten Austausch kommen und Inspiration finden, mitgenommen wurde von der Großveranstaltung der Wunsch nach weiterer Vernetzung bzw. Überblick über die schon in Gang gekommenen kleinen und großen Experimente. Die Webseite zum Gesamtkomplex Transformation in der EKvW ist im Juni veröffentlicht worden. Hier wird es darauf ankommen, die Inhalte zu pflegen und wiederkehrende Angebote zum Thema Vernetzung der an der Transformation interessierten Kolleginnen und Kollegen zu machen.

Während der Abfassung dieses Berichtteils konzipiert eine Pilotgruppe die ZUKUNFT[S]GESTALTEN reloaded, ein Zukunftskongress, diesmal noch größer mit 400 Teilnehmenden, der in Lünen stattfinden wird. Diesmal gibt es keine Altersbeschränkung nach oben, um generationsübergreifend über die Zukunft unseres kirchlichen Arbeitens zu diskutieren und ins Handeln zu kommen. Die Pilotgruppe bringt in ihren Personen eine große Diversität ein und genau dadurch eine große Expertise mit. Diese Diversität mit Blick auf den Auftrag fruchtbar zu machen, ist auf der einen Seite die Herausforderung und wäre auf der anderen Seite ein Gewinn, um exemplarisch, lernend und neue Räume betretend kirchliches Arbeiten zu gestalten.

# II – Beschäftigte in der EKvW

## II.1 – Beschäftigte in der EKvW insgesamt

	Gesamt	davon Frauen	davon Vollzeit	davon Frauen	davon Teilzeit	davon Frauen	davon geringf. Beschäftigte	davon Frauen	Vollzeit-äquivalente <sup>4</sup>	davon Frauen
<b>2014</b>	22.504	17.737	8.131	5.867	14.373	11.870	4.374 <sup>1</sup>	2.762 <sup>1</sup>		
<b>2015</b>	22.115	17.644	8.465	6.048	13.650	11.596	3.454	2.184		
<b>2016<sup>2</sup></b>	22.491	17.825	8.772	6.134	13.719	11.691	3.395	2.169	15.187,7	12.005,4
<b>2017</b>	22.631	18.022	8.852	6.219	13.779	11.803	3.300	2.117	15.490,1	12.281,9
<b>2018<sup>3</sup></b>	22.534	18.016	8.909	6.272	13.625	11.744	2.961	1.928	15.685,5	12.458,8
<b>2019</b>	22.800	18.270	9.005	6.363	13.795	11.907	2.919	1.884	15.961,2	12.730,7
<b>2020</b>	23.559	18.964	9.426	6.741	14.133	12.223	2.813	1.795	16.728,0	13.426,1
<b>2021</b>	23.410	18.899	9.561	6.873	13.849	12.026	2.571	1.602	16.807,3	13.516,9
<b>2022</b>	24.231	19.652	9.725	7.040	14.505	12.612	2.581	1.601	17.300,6	13.971,1
<b>2023</b>	24.392	19.882	9.589	6.992	14.803	12.890	2.600	1.611	17.369,9	14.116,8
<b>2024</b>	24.073	19.646	9.292	6.739	14.781	12.907	2.497	1.565	17.110,4	13.906,7

Stand: jeweils zum 31. Dezember. Gezählt werden alle entgeltlich Beschäftigten innerhalb der verfassten Kirche, einschließlich von Einrichtungen in Trägerschaft der verfassten Kirche.

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

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

3 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/-innen, die oftmals bei mehreren Kirchengemeinden beschäftigt sind. Der Rückgang der in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten ist auf diese Bereinigung zurückzuführen.

4 Vollzeitäquivalente werden erst seit 2016 erhoben.

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

## II.2 — Beschäftigte in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen

Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband	Gesamt	davon Frauen	davon Vollzeit	davon Frauen	davon Teilzeit	davon Frauen	davon geringf. Beschäftigte	davon Frauen	Vollzeit-äquivalente	davon Frauen
Bielefeld	822	702	310	250	512	452	63	36	612,2	531,1
Bochum*	1.151	938	462	346	689	592	134	96	808,8	659,3
Dortmund	2.271	1.859	871	661	1.400	1.198	123	72	1.682,4	1.378,5
Gelsenkirchen und Wattenscheid	629	516	214	153	415	363	58	38	412,1	334,0
Gladbeck-Bottrop-Dorsten	1.030	895	355	273	675	622	101	78	715,6	612,5
Gütersloh	796	669	261	192	535	477	84	49	565,4	477,3
Hagen	686	564	202	157	484	407	84	45	462,8	386,6
Halle	619	517	207	163	412	354	76	35	432,7	371,4
Hamm*	1.038	899	440	359	598	540	100	66	751,0	655,6
Hattingen-Witten	694	567	245	180	449	387	77	50	487,9	396,4
Herford*	1.588	1.372	675	554	913	818	111	61	1.093,2	942,9
Herne	597	482	265	204	332	278	65	34	450,5	368,3
Iserlohn	711	596	200	158	511	438	151	110	444,1	378,8
Lübbecke*	583	504	158	120	425	384	62	35	397,0	347,6
Lüdenscheid-Plettenberg	762	599	273	180	489	419	144	93	501,1	390,4
Minden*	745	628	197	141	548	487	110	72	504,4	431,7
Münster*	674	522	266	183	408	339	82	48	459,9	360,5
Paderborn	446	364	141	104	305	260	61	37	297,7	246,0
Recklinghausen	713	601	322	260	391	341	68	40	537,5	458,8
Schwelm	356	290	113	70	243	220	38	28	252,9	200,5
Siegen-Wittgenstein	1.422	1.194	476	362	946	832	233	150	925,1	784,1
Soest-Arnsberg	919	747	368	286	551	461	136	79	648,6	541,6
Steinfurt-Coesfeld-Borken*	581	468	170	124	411	344	87	45	372,3	308,7
Tecklenburg*	697	597	256	204	441	393	58	32	472,2	411,1
Unna*	895	756	261	184	634	572	100	76	585,8	484,6
Vlotho	527	456	148	106	379	350	58	41	364,4	312,5
KV Bielefeld, Gütersloh, Halle und Paderborn	153	110	9/	55	63	55	/	-	131,2	92,4
KV Gelsenkirchen und Wattenscheid, Herne	59	37	44	26	15	11	-	-	53,1	33,4
KV Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen	63	36	43	1/	20	18	/	-	56,2	30,2
KV Hagen, Hattingen-Witten und Schwelm	77	55	49	31	28	24	/	/	65,9	46,3
KV Herford, Lübbecke, Minden und Vlotho	14	11	/	/	10	9	/	/	6,8	4,7
KV Iserlohn, Lüdenscheid-Plettenberg, Soest-Arnsberg	120	97	53	34	67	63	/	/	97,9	76,5
KV Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borken, Tecklenburg*	82	60	55	37	27	23	-	-	73,2	52,3
<b>Gesamt</b>	<b>22.520</b>	<b>18.708</b>	<b>8.194</b>	<b>6.177</b>	<b>14.326</b>	<b>12.531</b>	<b>2.478</b>	<b>1.553</b>	<b>15.722,0</b>	<b>13.106,4</b>

**Stand: 31. Dezember 2024.** / steht für 1 bis 4 Personen. Gezählt werden alle entgeltlich Beschäftigten innerhalb der verfassten Kirche, einschließlich von Einrichtungen in Trägerschaft der verfassten Kirche. Beschäftigte von Kirchenkreis-übergreifenden Verbänden – zum Beispiel 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. \* Während die Beschäftigtenzahl aller anderen Kirchenkreise vollständig von der GAST stammt, basieren die Angaben für die Kirchenkreise Bochum, Hamm, Herford, Lübbecke, Minden, Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borken, Tecklenburg und Unna sowie des KV Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borken, Tecklenburg 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

Entwicklung der Zahl der entgeltlich Beschäftigten

### II.3 — Beschäftigte im Landeskirchenamt und in landeskirchlichen Einrichtungen

Die gegenwärtige notwendige Entwicklung innerhalb des Landeskirchenamtes erfordert strukturelle Anpassungen. Finanzielle Konsolidierung, demografischer Wandel und veränderte Erwartungen an kirchliche Arbeit stellen auch die landeskirchliche Verwaltung vor neue Anforderungen.

Im Zentrum der Personalarbeit stehen derzeit insbesondere Aspekte, die sowohl aktuelle Herausforderungen als auch strategische Zukunftsfragen betreffen.

Die Haushaltssicherung bleibt eines der bestimmenden Themen der nächsten Jahre.

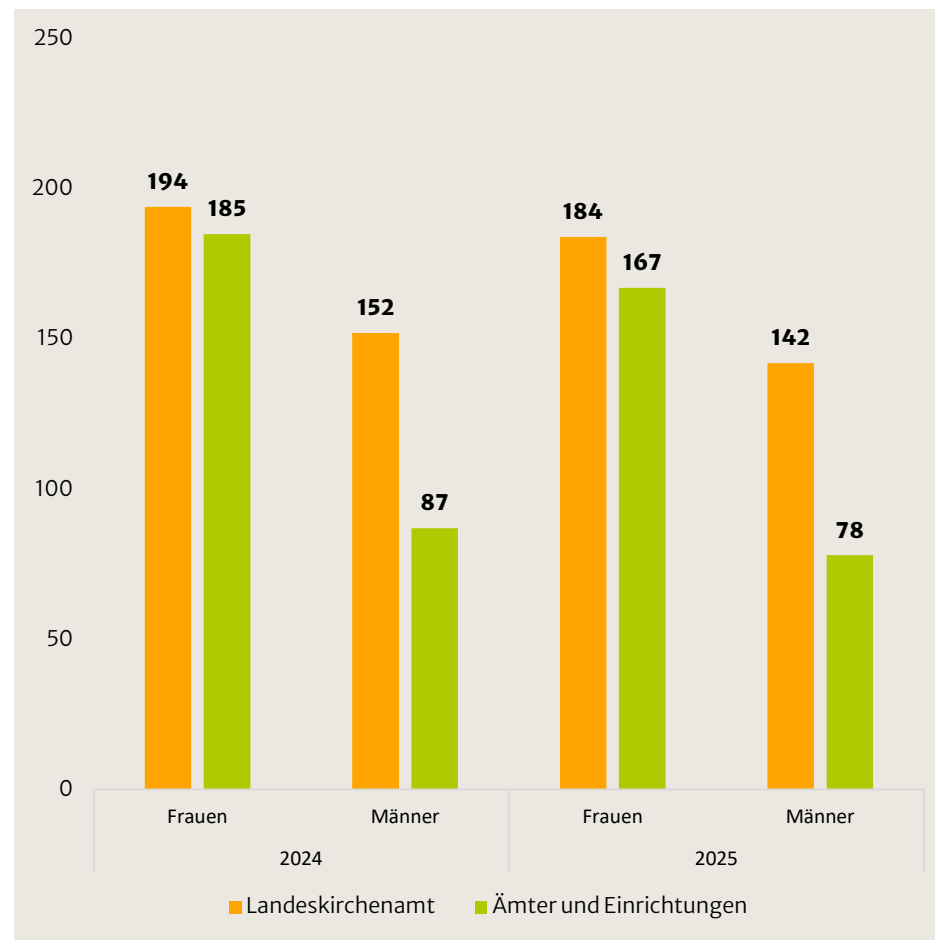
Im Zeitraum 2023 bis 2025 verringerte sich der Personalbestand in der landeskirchlichen Verwaltung um rund 10 Prozent.

Die Reduktion erfolgte primär durch natürliche Fluktuation, gezielte Nichtwiederbesetzungen und die Verschlinkung von Strukturen. Dieses geschah im Spannungsfeld zwischen kirchlichem Auftrag und Erhaltung der Handlungsfähigkeit der Verwaltung.

Das Haushaltssicherungskonzept umfasst unter anderem:

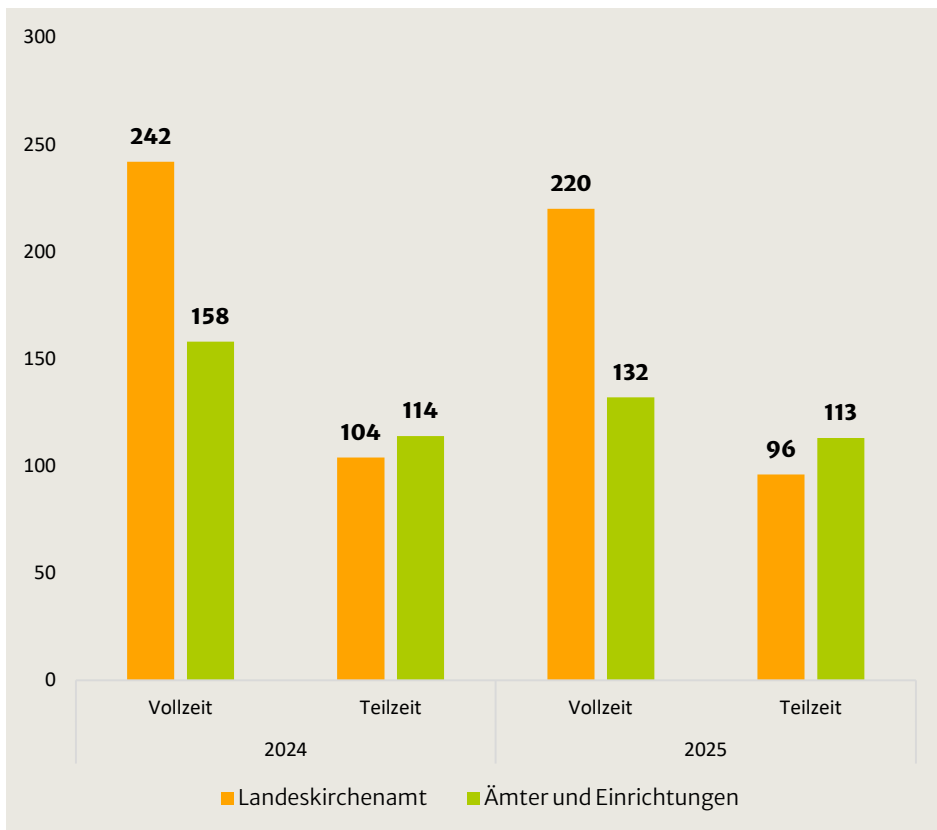
- Priorisierung zentraler Aufgaben
- Zusammenlegung von Aufgabenfeldern und Einrichtungen
- Digitalisierung zur Effizienzsteigerung
- Standardisierung administrativer Prozesse

Ziel war und ist es, dauerhaft tragfähige Strukturen zu schaffen, die finanzielle Stabilität mit inhaltlicher Handlungsfähigkeit verbinden.



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

Ein wachsender Anteil der Mitarbeitenden erreicht in den kommenden Jahren das Renten- und Pensionsalter. Mit dem altersbedingten Ausscheiden langjähriger Beschäftigter droht ein Verlust wertvollen Erfahrungswissens, das für reibungslose Abläufe und sachgerechte Entscheidungen unverzichtbar ist.



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

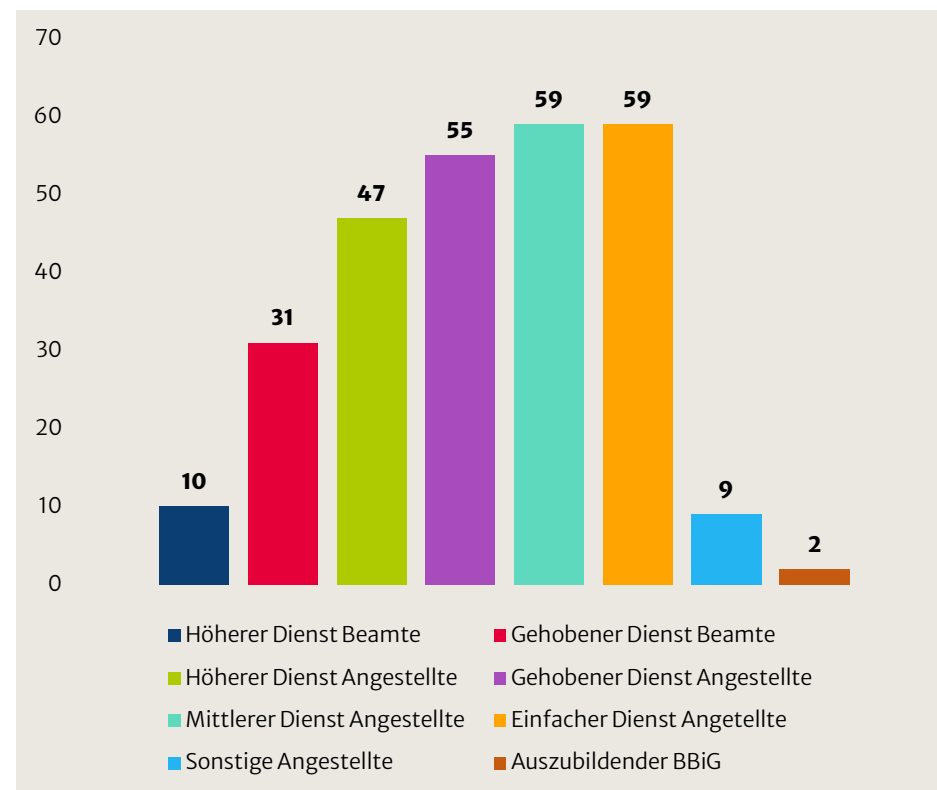
In einigen Fachbereichen liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden über 55 Jahre. In Kombination mit begrenzten Neueinstellungen ergibt sich daraus die Notwendigkeit, Wissen systematisch zu sichern.

Zur Bewältigung dieser Aufgabe gilt es in den nächsten Jahren Maßnahmen umzusetzen. Der Wissenstransfer kann beispielsweise mit

- Übergabegesprächen mit Dokumentationen
- Wissensdatenbanken für wiederkehrende Verfahren
- Prozesshandbücher und Checklisten in zentralen Aufgabenfeldern

erreicht werden. Ein erster Schritt ist mit den gestarteten Prozessaufnahmen und Dokumentationen im Programm „ibo“ unternommen worden. Besonderes Augenmerk liegt auf Bereichen mit Einzelverantwortung oder langjährig gewachsener Fachkenntnis. Der Wissenserhalt wird zunehmend als Bestandteil der strategischen Führungsaufgabe verstanden.

Angesichts begrenzter Spielräume bei Gehaltsanpassungen gewinnt die Frage nach alternativen Motivationsfaktoren an Bedeutung. Die Mitarbeitenden erwarten heute mehr als materielle Sicherheit: Sinn, Gestaltungsspielraum und wertschätzende Arbeitskultur treten in den Vordergrund.



Übersicht Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen Ämter und Einrichtungen

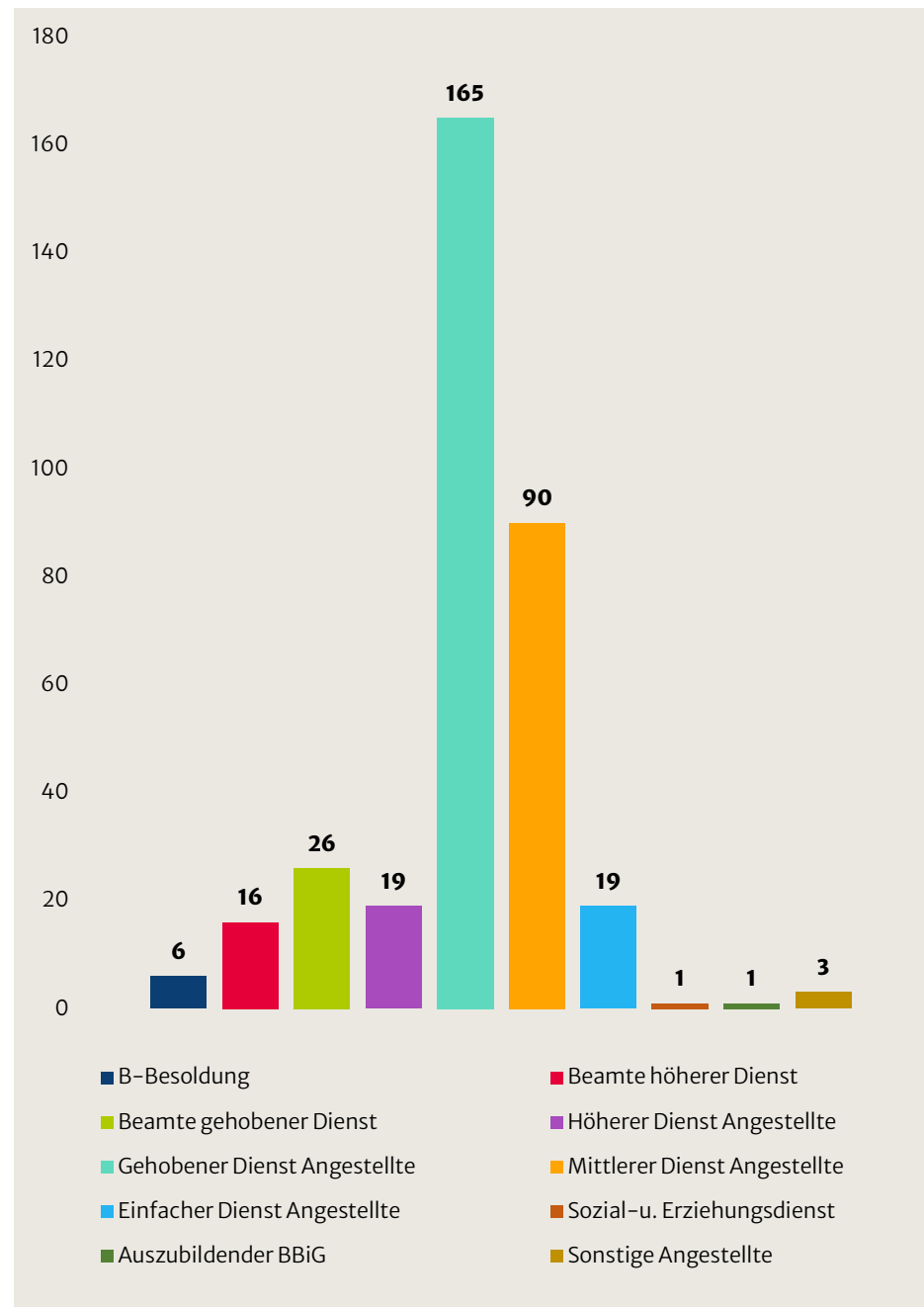
Im Berichtszeitraum wurden so unter anderem Dienstvereinbarungen zu mobilem Arbeiten und Gleitzeitregelung geschlossen. Somit konnten Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach einer ausgeglichenen Verbindung zwischen Arbeit und Privatleben und organisationalen Ansprüchen in Einklang gebracht werden.

Verstärkt muss in den nächsten Jahren insbesondere ein Augenmerk auf die Fort- und Weiterbildung des Bestandspersonals gelegt werden.

Dies bedeutet aber auch, dass ganz ohne finanzielle Mittel sich Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft nicht steigern lassen. Mitarbeitende müssen gesehen, beteiligt und fachlich ernst genommen werden.

Die Personalarbeit der Landeskirche muss sich im Spagat zwischen Haushaltsdisziplin und strategischer Entwicklung beweisen.

Der demografische Wandel, die zunehmende Komplexität kirchlicher Arbeit und der Fachkräftemangel erfordern eine Entwicklung einer Personalstrategie, die sich an den zu entwickelnden Zielen der Landeskirche ausrichten sollte. Grundsätzlich soll eine handlungsfähige, effiziente und menschlich verlässliche Verwaltung im Dienst der Kirche weiterentwickelt werden. Die Verwaltung muss zunehmend als „Rückgrat“ kirchlicher Arbeit verstanden werden, die operative Lasten übernimmt, Fachberatung bietet und Innovationen anstößt, um so das Verkündigungspersonal administrativ zu entlasten.



Übersicht Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen Landeskirchenamt

Einrichtung	Gesamt	davon Frauen	davon Vollzeit	davon Frauen	davon Teilzeit	davon Frauen	davon geringf. Beschäftigte	davon Frauen	Vollzeit-äquivalente	davon Frauen
<b>Landeskirchenamt</b>	<b>549</b>	<b>284</b>	<b>407</b>	<b>173</b>	<b>142</b>	<b>111</b>	/	/	<b>501,3</b>	<b>246,5</b>
LKA Bielefeld	325	183	220	96	105	87	/	/	290,9	154,4
GRPS	28	15	18	6	10	9	-	-	24,7	11,9
Pfarrer/-innen auf Pfarrstellen im LKA und in landeskirchlichen Pfarrstellen für Seelsorge und Beratung <sup>1</sup>	27	13	23	9	/	/	-	-	25,8	11,8
Pfarrer/-innen in landeskirchlichen Ämtern und Einrichtungen und Beurlaubungen <sup>2</sup>	16	5	16	5	-	-	-	-	16,0	5,0
Pfarrer/-innen mit Aufgaben in Kirchenkreisen	109	41	87	30	22	11	-	-	100,2	36,5
Vikare	42	27	42	27	-	-	-	-	42,0	27,0
Landesposaunenwarte	/	-	/	-	/	-	-	-	1,8	0,0
<b>Landeskirchliche Ämter und Einrichtungen</b>	<b>473</b>	<b>311</b>	<b>356</b>	<b>211</b>	<b>117</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>428,2</b>	<b>271,9</b>
Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung	19	14	14	10	5	4	-	-	16,9	12,4
Institut für Kirche und Gesellschaft	61	45	31	19	30	26	-	-	49,2	34,8
Amt für Jugendarbeit – regulär	40	25	21	11	19	14	/	/	35,9	21,7
Amt für Jugendarbeit – diakonische Helfer <sup>3</sup>	228	141	224	138	/	/	-	-	226,3	139,7
Hochschule für Kirchenmusik	15	1/	8	/	7	6	-	-	12,6	7,8
oikos-Institut für Mission und Ökumene	26	13	18	8	8	5	/	/	22,5	10,7
Pädagogisches Institut	20	15	14	9	6	6	/	/	17,7	12,7
Studierendenpfarrämter	7	6	/	/	/	/	/	/	4,3	3,3
Volkeningheim	6	/	/	-	/	/	-	-	4,4	2,4
Haus Villigst	51	38	21	10	30	28	/	/	38,4	26,4
<b>Landeskirchliche Schulen</b>	<b>531</b>	<b>343</b>	<b>335</b>	<b>178</b>	<b>196</b>	<b>165</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>458,9</b>	<b>281,9</b>
Evangelische Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck	127	86	89	53	38	33	/	/	113,8	75,3
Evangelisches Gymnasium Lippstadt	56	29	36	15	20	14	-	-	50,5	25,0
Evangelisches Gymnasium Meinerzhagen	72	44	40	18	32	26	/	-	58,3	32,9
Birger-Forell-Sekundarschule Espelkamp	53	41	40	28	13	13	-	-	48,1	36,1
Söderblom-Gymnasium Espelkamp	85	53	50	24	35	29	/	/	72,4	41,9
Hans-Ehrenberg-Schule Sennestadt	76	48	40	18	36	30	-	-	62,9	36,5
St. Jacobus-Schule Breckerfeld	62	42	40	22	22	20	/	/	53,0	34,4
<b>Gesamt</b>	<b>1.553</b>	<b>938</b>	<b>1.098</b>	<b>562</b>	<b>455</b>	<b>376</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>1.388,4</b>	<b>800,3</b>

Stand: 31. Dezember 2024. / steht für 1 bis 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 Pfarrerrinnen und Pfarrer dem Haus Villigst zugeordnet als bisher.

Diese verteilen sich nun auf LKA Bielefeld und landeskirchliche Ämter und Einrichtungen.

1 Die Unterscheidung von Pfarrstellen im LKA und landeskirchliche Pfarrstellen für Seelsorge und Beratung erfolgte vor 2024 anhand der Kostenstelle und ist nun nicht mehr möglich.

2 Die hier gezählten Pfarrer/-innen in landeskirchlichen 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)

# III – Pastoraler Dienst

## Leitfragen

Zu den großen **Herausforderungen der letzten drei Jahre** gehörte es angesichts der tiefgreifenden demografischen Veränderungen (nicht nur, aber auch) im pastoralen Dienst, flächendeckende Planungsprozesse zu initiieren und umzusetzen, um mit diesen Veränderungen so weit als möglich gestaltend umgehen zu können:

- Eine systematische Konzeption und eine flächendeckend vernetzte Struktur für die Gewinnung von Nachwuchs für den pastoralen Dienst und für kirchliche Berufe,
- kooperative Strukturen in Gemeinden und regioloakalen Räumen der Kirchenkreise sowie in Ämtern und Diensten der Landeskirche für Aufgaben und Personal,
- systematische Einführung einer Kultur der interprofessionellen Teamarbeit und Beginn der Umsetzung.

Diese Herausforderungen sind intensiv und brauchen längerfristige Lern- und Veränderungswege. Schließlich geht es um einen Kulturwandel.

Bisher lag die Aufmerksamkeit auf einer Vielzahl einzelner, unterschiedlicher, individueller Berufe und Stellen in einer Vielzahl einzelner Anstellungsträger- und -körperschaften, die in der Fläche jeweils individuelle Bedürfnisse „versorgten“.

Nunmehr muss es darum gehen, den gemeinsamen Auftrag einer überzeugenden Kommunikation der guten Nachricht von der grenzenlosen Liebe Gottes konsequent in den Mittelpunkt zu stellen. Aus ihm heraus lassen sich unterschiedliche Aufgaben und Funktionen, Berufsrollen und Qualifikationswege beschreiben und zuordnen. Das gilt für den pastoralen Dienst, aktuell insbesondere im Bereich der interprofessionellen Entwicklung. Es gilt aber ganz grundsätzlich für alle Berufe und Tätigkeiten in der EKvW.

Dazu kommt eine weitere Herausforderung. Aufgrund der demografischen Entwicklung vergangener Jahre ist eine weit überwiegende Anzahl der Personen schon viele Jahre im Dienst. Entsprechend schwer fällt es, Kirchen-, Gemeinde- und Berufsbilder zu verändern, vertraute Aufgaben, eingeübte Rollenbilder und Machtstrukturen zu verlassen und sich stattdessen in ein funktional begründetes, über den gemeinsamen Auftrag professionell aufeinander bezogenes Beziehungsfeld einzufinden.

In dieser Situation fragen sich manche jungen Menschen, wo und wie und durch wen sie mit einer zukünftigen Gestalt von Kirche in Kontakt kommen können – oder sich eingeladen wissen, diese zu entdecken und mitzuentwickeln. Insbesondere der Rückgang an Theologiestudierenden fordert heraus, Wege neu zu bahnen und zu ermöglichen.

**In den kommenden drei Jahren** muss es darum gehen, die oben beschriebenen Entwicklungen und Prozesse weiter zu intensivieren und umzusetzen.

Zugespitzt formuliert, werden Vorschläge und Antworten (unter anderem) auf diese Fragen benötigt:

Wie können ausreichend Raum und Zeit für Neues geschaffen und die dazu notwendigen Lernprozesse organisiert werden? Beides wird benötigt, um den beschriebenen Kulturwandel gestalten und bewältigen zu können.

(Wie) Gelingt der Spagat zwischen Haushaltsdisziplin, generationengerechter Finanzplanung und einer strategischen Personalentwicklung mit motivierenden Anreizen für Menschen, kirchliche Berufe zu wählen?

**Unterstützung für Menschen im Dienst** steht in vielfältiger Form schon bereit:

Instrumente wie der Aufgabenplaner nach dem Terminstundenmodell im Pfarrdienst und für Interprofessionelle Teams, Beratung und Supervision, Fortbildung in vielfältigen Formaten für viele Berufsgruppen und Ehrenamtliche, die Angebote des Programms „Gesund im Pfarramt“ und weitere Angebote für weitere Berufsgruppen werden in den Transformationsprozessen der kommenden Jahre eine zentrale Funktion für die Motivation und die Bindung von Menschen haben.

Des Weiteren ist ein aktives Leitungshandeln auf allen Ebenen von Bedeutung: Auf der einen Seite braucht es Klarheit in Prozessen und Strukturen, in Aufgabenbeschreibungen und Rahmenbedingungen für den Dienst und die Unterstützung von Personen und Teams, auf der anderen Seite braucht es die Eröffnung von Möglichkeitsräumen, also die Erlaubnis zur initiativen Erprobung, für Fehler, zum Lassen und Aufhören. Beide Modi ergänzen sich. Sie geben auf der einen Seite ausreichend Sicherheit, um auf der anderen Seite experimentier- und lernfreudig voranzugehen.

Schließlich braucht es eine gute Kommunikation und Abstimmung zwischen den Verantwortlichen für die vielen Veränderungsprozesse.

### III.1 — Pastoraler Dienst in interprofessionellen Teams

Die Landessynode hat im Jahr 2021 eine Rahmenkonzeption Interprofessionelle Pastoralteams beschlossen. Interprofessionelles Arbeiten soll nach diesem Willen in Gemeinden wie auch in den funktionalen Diensten auf allen Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) mit folgenden Zielen eingeführt werden:

- den gemeinsamen Auftrag „Kommunikation des Evangeliums an alles Volk“ in den Mittelpunkt beruflichen und ehrenamtlichen Engagements in der Kirche stellen,
- berufliche Vielfalt und die Vielfalt von Kompetenzen fördern,
- eine Kultur der Zusammenarbeit in allen Bereichen kirchlichen Handelns fördern und weiterentwickeln,
- das Verhältnis von hauptamtlicher Person im pastoralen Gemeindedienst zur Anzahl von Kirchenmitgliedern bei 1:3.000 auch über die sehr große Zahl an Ruheständen der „Boomer-Generation“ hinweg stabilisieren.

In der Umsetzung haben die Landeskirche und die Kirchenkreise ihre jeweiligen, aufeinander bezogenen Aufgaben:

#### Landeskirche

- Rahmenkonzeption und Rahmenbedingungen
- Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung (Begleitende Kommission: Leitfäden zur Erstellung einer Konzeption für ein IPT, Checkliste für den Prozess, Kompetenzmatrix für kirchliche Berufe und weiteres Material auf [ipt.ekvw.de](http://ipt.ekvw.de), Module für gemeinsame Aus- und Fortbildungen etc.)
- Erprobungsmöglichkeiten bereitstellen (Normen wie das „KGLEG“ und „komplexe Pfarramtliche Verbindungen“)
- Übergreifende Vernetzung, Beratung und Unterstützung der Teams | Teamarbeit anbieten (jährliche Netzwerktreffen, Konzeptionsberatung, Teamentwicklungscoaching, Einzelberatungen unter anderem durch das oikos-Institut, das IAFW und das LKA)

#### Kirchenkreise

- Planung der Aufgaben und des Personals in ausreichend großen regionalen Planungsräumen
- Erstellen der Konzeptionen für die IPTs (Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft)
- Einrichten, Entwickeln und Begleiten der Teams und der Personen

Nach etwa drei Jahren zeigt sich, dass mit diesen Zielen tiefgreifende konzeptionelle, strukturelle und kulturelle Veränderungen verbunden sind. An dieser Stelle des Berichts steht deshalb ein vorläufiger Blick auf das Verhältnis von gemeinsamem Auftrag und unterschiedlichen Berufen, aktuelle Zahlen und Daten der IPTs in der EKvW, weiterführende Fragen und Perspektiven.

## Ein gemeinsamer Auftrag | unterschiedliche Rollen und Berufe

Das Evangelium zu kommunizieren, im Auftrag Jesu und in der Kraft des Heiligen Geistes die befreiende Botschaft Gottes an alle Menschen zu verkünden, ist ein gemeinsamer Auftrag von Menschen, die in der EKvW dazu berufen und gesendet sind.

Um diesen Auftrag erfüllen zu können, vermittelt der Pfarrberuf mit seiner umfassenden und praktischen theologischen Querschnittskompetenz zwischen Texten der Schrift, vielfältigen und individuellen Lebenswelten und Glaubenthemen von heute, befähigt Menschen aus anderen Berufsgruppen, ehrenamtlich engagierte und interessierte Menschen zur eigenen Urteils- und Ausdrucksfähigkeit und repräsentiert in besonderer Weise die Kirche in der Öffentlichkeit.

Die vielfach breit gefächerten, auf die Praxis bezogenen professionellen Kompetenzen der (gemeinde-)pädagogischen, diakonischen, musikalischen, Verwaltungs- oder Management-Berufe, bringen ihre spezifische fachliche Perspektive in Interprofessionelles Arbeiten im Team ein.

Ist Theologie die „Leitwährung“ der Kirche, so ergibt sich daraus für den Pfarrberuf aufgrund der oben genannten Kompetenzen eine leitende Funktion im Sinne einer inhaltlichen Orientierung, Darstellung, Reflexion und Koordination in den vielfältigen kirchlichen Handlungsfeldern.

Und zugleich: Eine hierarchisch geordnete oder qua Amtsrolle automatisierte Vorsitz- oder gar Vorgesetztenfunktion gegenüber Kolleg:innen aus anderen Berufen oder Ehrenamtlichen ergibt sich daraus nicht. Diese Aufgaben können sachgemäß und aufgrund von Kompetenzen, das zeigt sich auf vielfältige Weise im „IPT-Prozess“ der EKvW, auch anders geordnet und wahrgenommen werden – zumal, wenn Personen aus anderen Berufsgruppen oder im Ehrenamt dafür persönliche Gaben und/oder eigene Qualifikationen mitbringen.

Soweit die Grundkonzeption für das Zusammenwirken der Berufe.

In der Praxis und in den Dynamiken der Teams wird zugleich je länger desto deutlicher ein komplexes Geflecht sichtbar aus Erfahrungen und Haltungen, eingefahrenen (Verhaltens-, Macht- und Hierarchie-)Mustern und eingeübten Berufsbildern, Interessen und Zuschreibungen, nicht zuletzt auch berufspolitischen Positionierungen. All das kann eine auf Kompetenzen und deren gegenseitige Anerkennung gegründete, produktive Zusammenarbeit erschweren und macht den Diskurs darüber sensibel – und mit Blick auf die Zukunft umso wichtiger.

Die EKvW hat nicht zuletzt aus diesem Grund in ein Forschungsprojekt der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD investiert. Erste Einsichten dazu weiter unten.

## Aktueller Stand:

Folgende Teamorte von IPTs kennen wir:	Anstellung 2024			Anstellung 2025		
	Landeskirche	Kirchenkreis	Gemeinde	Landeskirche	Kirchenkreis	Gemeinde/Werk
Bielefeld		3	1		3	1
Bochum			4			5
Dortmund		7			8	1
Gelsenkirchen und Wattenscheid		3			3	
Gladbeck–Bottrop–Dorsten		1				
Gütersloh		2			2	
Hagen		2			1	
Halle		3			1	
Hamm		5			5	
Hattingen–Witten		5			4	
Herford		3			4	
Herne		3			3	
Iserlohn		5			6	
Lübbecke		1			1	
Lüdenscheid–Plettenberg			2		3	
Minden			2		2	
Münster		4			4	
Paderborn		2			3	
Recklinghausen		4			4	
Schwelm			1			2
Siegen–Wittgenstein		1			2	
Soest–Arnsberg		2			5	
Steinfurt–Coesfeld–Borken		2				2
Tecklenburg					2	
Unna		1			2	
Vlotho		2			4	1

Landeskirchliche Teams	Anstellung 2024			Anstellung 2025		
	Landeskirche	Kirchenkreis	Gemeinde	Landeskirche	Kirchenkreis	Gemeinde/Werk
Amt für Jugendarbeit – IPT Bildung	1			1		
Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung – IPTs Beratung, Bildung* und Seelsorge	3			3		
oikos-Institut für Mission und Ökumene – IPTs Bildung und Ökumene	2			2		
Pädagogisches Institut – IPT Bildung**	2			2		
Evangelisches Erwachsenen- und Familienbildungswerk – IPT Bildung	1			1		
Evangelische Hochschule Bochum – IPT Bildung	1			1		
Landeskirchenamt – IPT Beratung	1			1		
Institut für Kirche und Gesellschaft – IPTs Bildung	2			2		
	13	61	10	13	72	12
	<b>Gesamt 2024: 84</b>			<b>Gesamt 2025: 97</b>		

\* einziges Team Pfarrer:innen, Gemeindepädagogik, Kirchenmusik

\*\* Pfarrer:innen und Lehrer:innen, Pfarrer:innen und Gemeindepädagog:in

In der EKvW sind 97 Interprofessionelle Teams bekannt (hierzu ist eine jeweils aktuelle Information aus den Kirchenkreisen an das Landeskirchenamt erforderlich).

Flächendeckend, in jedem Kirchenkreis und in mehreren funktionalen Bereichen der Kirchenkreise und der Landeskirche ist damit schon eine Praxis entwickelt, mindestens aber in der Entstehung.

Damit ist in kurzer Zeit sowohl zahlenmäßig als auch mit Blick auf eine Vielfalt an inhaltlichen Konzeptionen und Ausrichtungen von IPTs eine beeindruckende Entwicklung gelungen! Zum Vergleich: In der Ursprungsplanung (2021) waren wir von circa 115 Teams im Jahr 2030 ausgegangen, um eine stabile Zahl von Hauptamt im pastoralen Dienst zu Kirchenmitgliedern zu halten. Angesichts einer erhöhten Anzahl an Ruheständen im Pfarrdienst kommt uns diese dynamische Entwicklung insgesamt entgegen.

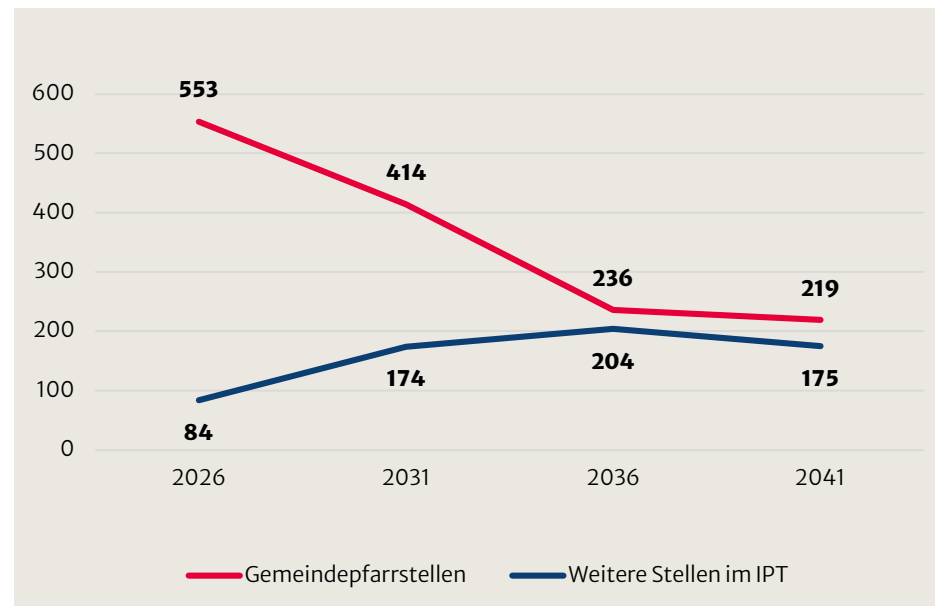
Man kann sagen: In den vergangenen drei Jahren hat sich das Modell der Interprofessionellen Pastoralteams in der EKvW zu einem zentralen Bestandteil kirchlicher Struktur- und Personalentwicklung etabliert. Nebenbei: Damit ist die EKvW auch im EKD-weiten Vergleich „ganz weit vorne“.

Zugleich, das zeigen Berichte aus den Teams und erste Einsichten der oben genannten Studie, ist, mit Blick auf einen Kulturwandel hin zu im fachlichen Sinn interprofessioneller Zusammenarbeit, noch ein Weg zu gehen. Gemeindepädagog:innen und andere fragen (und mahnen) ein echtes, gelebtes „Zusammen“ und „Miteinander“ und entsprechende verlässliche Rahmenbedingungen an. In mancher Berufsgruppe herrscht noch viel Zurückhaltung mit Blick auf Mitwirkung in IPTs. Pfarrpersonen wiederum fragen nach ihrer Rolle und monieren, sie seien über lange Jahre „immer zu viele“ und darum mit vielen zusätzlichen Aufgaben belastet worden – jetzt aber sollten sie sich nicht als Chef:innen aufspielen. Manche Teams haben nur eine kurze Laufzeit, nicht selten, weil Erwartungen nicht zusammenpassen oder Konflikte zu stark werden.

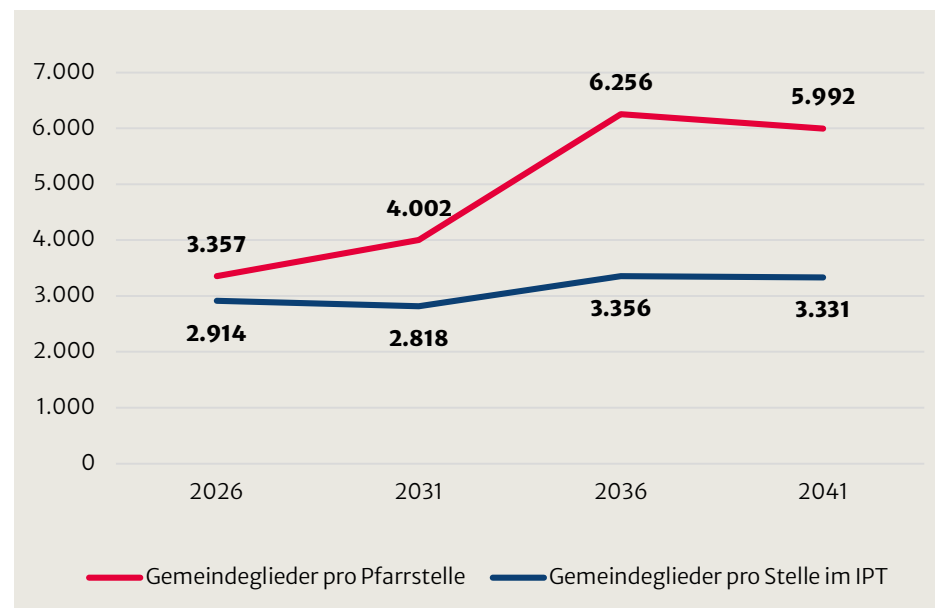
Die oben genannte Studie belegt entsprechend, dass bisher nur in einer geringen Anzahl von Teams interprofessionell gearbeitet wird. Meist werden die Aufgaben organisiert und koordiniert, um in tradierten Mustern oder zur Entlastung der Pfarrperson eine „Versorgung“ zu gewährleisten. An dieser Stelle zeigt sich, dass Teams, Leitungsorgane und interessierte Menschen miteinander klären müssen, wie sie den Auftrag von Kirche | Gemeinde und deren Gestalt an ihrem Ort konkret verstehen und auf dieser Grundlage Erwartungen aussprechen und vereinbaren. Zu diesen Vereinbarungen gehört mit hoher Dringlichkeit die Entscheidung über Prioritäten und das Lassen von Aufgaben.

Es braucht darum, so die Studie, zuerst konzeptionelle Entscheidungen und damit eine verlässliche Grundlage für den Auftrag und die Arbeit der Teams und der Personen in den unterschiedlichen Rollen (und damit ein aktives Leitungshandeln).

Es braucht Lernwege (und dafür Zeit, Raum und Begleitung), um den notwendigen Kulturwandel zum interprofessionellen Arbeiten zu begreifen, anzunehmen, einzuüben und zu vollziehen. Das stärkt in den Teams Wirksamkeit, Kreativität und Nachhaltigkeit und die Personen können motiviert und wohlbehalten ihren Dienst tun.



Entwicklung Pfarrstellen – Weitere Stellen im IPT



Entwicklung Gemeindeglieder pro Stelle im IPT

## Weiterführende Perspektiven | Herausforderungen für die kommenden Jahre

An dieser Stelle seien, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit, exemplarisch einige benannt:

- Ergebnisse der Forschungsstudie sorgfältig auswerten, mit Erfahrungen abgleichen und aus den Einsichten konkrete Maßnahmen | Prozesse entwickeln, unter anderem:
  - Den Kulturwandel hin zur Arbeit am und im gemeinsamen Auftrag weiter vertiefen, entwickeln und fördern
  - Profile der kirchlichen Berufe – insbesondere den Pfarrberuf – weiter konkretisieren
  - Erwartungen an Leitungshandeln und -handelnde in diesem (und anderen) Transformationsprozess(en) konkretisieren, auch hier verstärkt nach Teammodellen suchen und Unterstützung bereitstellen
- Die IPT-Rahmenkonzeption und deren Rahmenbedingungen weiterentwickeln und mit anderen Prozessen koordinieren (laufend zum Beispiel KO-Revision)
- die vielfältigen Unterstützungsfunktionen (Vernetzung, Aus- und Fortbildung, Beratung, Coaching und Supervision ...) für Teams und Leitungsverantwortliche stärken, weiterentwickeln und breit kommunizieren
- das Zusammenwirken der Verantwortungsebenen intensivieren (Landeskirche, Kirchenkreise)

## III.2 — Pfarrdienst

### III.2.1 — Landeskirchliche Studierendenbegleitung (LSB)/Nachwuchs für den Pfarrdienst

Die Landeskirchliche Studierendenbegleitung richtet sich an alle Studierenden, die Theologie mit dem Ziel „Pfarramt“ studieren. Förderung und die persönliche Begleitung und Beratung haben in den vergangenen Jahren eine große Kontinuität und hohe Akzeptanz erfahren, die sich in Rückmeldungen von Studierenden am Ende ihres Studiums zeigt.

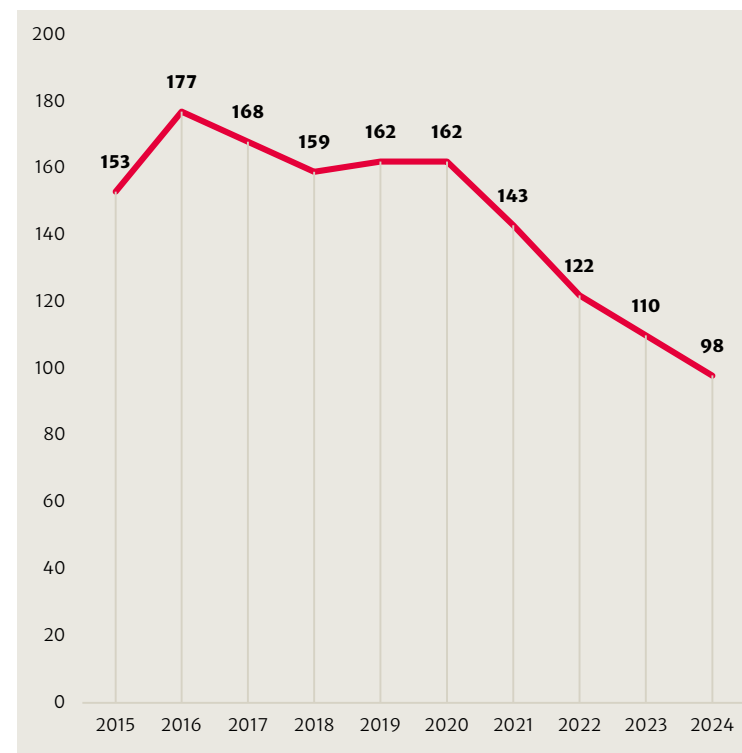
Der Schwerpunkt liegt in der Studienberatung und -begleitung. Ziel ist es, Studierende mit Blick auf den künftigen Pfarrberuf zu fördern und zu unterstützen und ihnen Erfahrungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dies beinhaltet auch Begleitung und Beratung mit Blick auf alternative Berufsmöglichkeiten innerhalb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

Welche Entwicklungen/Veränderungen haben uns in den letzten drei Jahren besonders beschäftigt?

*Weniger werdende Theologiestudierende*

Ende vergangenen Jahres waren 98 Studierende auf der sogenannten „Liste der Studierenden der EKvW“. Davon waren 60 Frauen. Neun Männer und Frauen studier(t)en im Zeitraum den „Master of Theological Studies“. Damit hat sich nach dem Ende der Coronapandemie die Anzahl der Neuaufnahmen auf die Liste deutlich halbiert zu der Zahl von 2019. Diese Entwicklung läuft parallel zu den geringer werdenden Einschreibezahlen an den Fakultäten im Studiengang „Magister Theologiae“ EKD weit.

Die vermuteten Gründe sind vielfältig: ein intellektuell anspruchsvolles Studium mit drei zu erlernenden Sprachen verbunden mit einer insgesamt zehnjährigen Ausbildung bis zum Eintritt in die erste Pfarrstelle; eine als unklar erlebte zukünftige Ausrichtung des Pfarrberufs auch im Zusammenhang mit den anderen pastoralen Berufen; die generelle Situation des fehlenden Nachwuchses im Pfarramt; die Berichte von Arbeitsverdichtung, Burnout und Unzufriedenheit im Pfarrberuf. Dazu ist das Bild der beiden Kirchen in der Öffentlichkeit geprägt durch Missbrauchsskandale und Relevanzverlust.



Entwicklung der Zahl der Theologiestudierenden

Nicht zu vergessen sind auch die Nachwirkungen der Corona-Pandemie (unter anderem) für Studierende durch Kontaktbeschränkungen, vielfältige Verluste an sozialen Kontakten und Möglichkeiten für Praxiserfahrungen, der vielfach verschlechterten finanziellen Situation, psychischer Belastungen und Erkrankungen, die nachhaltig weiterwirken. Manches Studium ist nicht zu Ende geführt worden, berufliche Perspektiven mussten verändert werden.

Die weniger werdenden Neuaufnahmen wirken sich unmittelbar auf das Angebot der Studierendenbegleitung aus. Inzwischen sind allein aufgrund der Gesamtzahl Kleingruppen die Regel. Tagungsformate müssen zum Teil storniert werden oder kommen erst gar nicht zustande. Die Zukunft der Angebote liegt dort, wo sie mit oder in studentischer Beteiligung und Verantwortung geplant und durchgeführt werden.

### *EKvW als Zukunftsgestalt?!*

Betrachtet man die Motivationsschreiben der Studierenden hinsichtlich ihres Berufswunsches, so stehen bei den meisten der persönlich gelebte Glaube und die erlebte Religiosität innerhalb der Ortsgemeinde im Vordergrund. Nicht wenige sind ehrenamtlich engagiert und einige Mitglied in Presbyterien. Andere wahren bewusst einen Abstand, um von außen auf die Organisation EKvW und ihre Erscheinungsformen zu blicken.

Beiden Gruppen ist gemeinsam, dass sie die EKvW kritisch ansehen und hinterfragen. Dies ist für sie umso relevanter, da die EKvW *nur* eine potenzielle Arbeitgeberin unter

den anderen Landeskirchen der EKD ist. Sie wissen, dass sie in der Regel auch woanders sehr willkommen sind und mehr als gerne auf eine andere „Liste“ wechseln können, gerne auch zum Vikariat mit passgenauen Angeboten.

Studierende nehmen wahr, dass sie mit Applaus in Pfarrkonferenzen begrüßt werden. Gleichzeitig stehen sie als Vertreter\*innen der GenZ im Verdacht, ein fragwürdiges Arbeitsethos zu haben. Sie sehen kritisch hin, wie die Themen von Macht und Hierarchie aufgearbeitet werden, wie sich der Umgang mit psychischen Erkrankungen und Mental Health darstellt und was die Landeskirche zu den Themen der Erreichbarkeit und Residenzpflicht, Verbeamtung und der zukünftigen Ausrichtung des Pfarrberufs sagt. Sie wissen um die vielen kommenden Vakanzen und ihre eigene Anzahl im Bereich des kirchlichen Nachwuchses. Sie nehmen deutlich wahr, dass es zwischen den Bedarfen der Landeskirche und ihren eigenen Bedürfnissen Diskrepanzen gibt. Viele der Beratungsanfragen entstehen aus diesen Wahrnehmungen und der daraus entstehenden Frage, ob die EKvW ein Ort für die eigene berufliche Existenz sein kann.

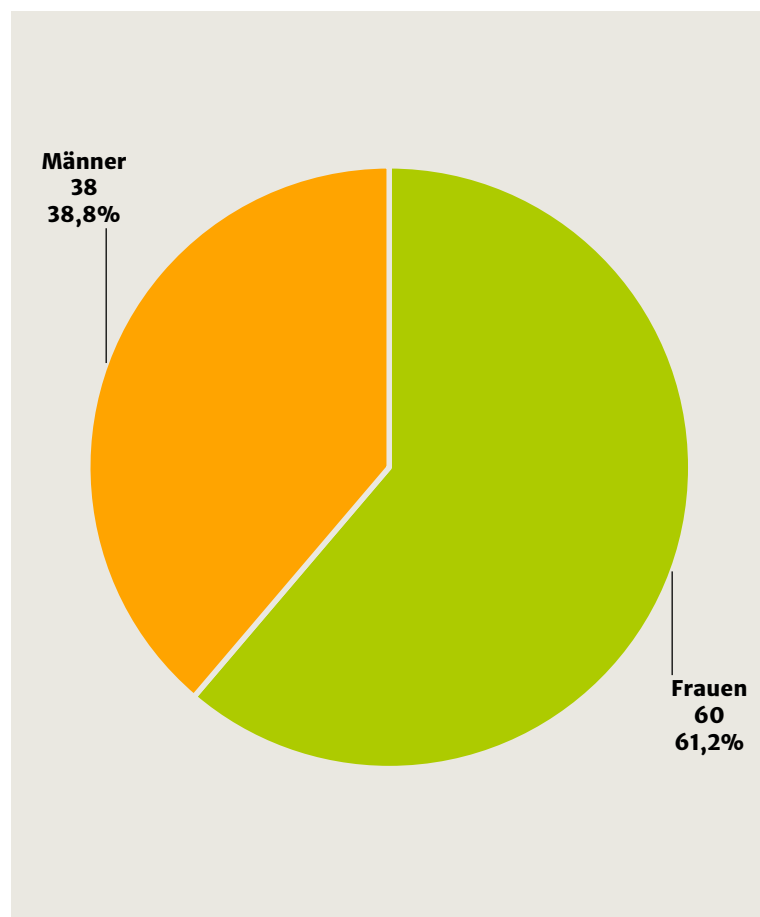
Mit den ZUKUNFT[S]GESTALTEN in 2023 haben einige Studierende angefangen, sich an den Transformationsprozessen der EKvW zu beteiligen. Gerade die Frage nach der zukünftigen Gestaltung der Arbeit und das Interesse an Experimenten als Räume für neue Ideen und eigene Vorstellungen stößt auf Interesse. Nicht wenige Studierende wollen so ihre berufliche Zukunft mitgestalten. Vergleiche YouTube Video zur Liste <https://youtu.be/4oEP6Y1RDWg>

Ein Ergebnis in der Verschränkung von ZUKUNFT[S]GESTALTEN und Studierendenbegleitung ist „TheoConnect“, ein Tagungsformat, das Studierende der IPT-Studiengänge zusammenbringt. Dahinter steht der Grundgedanke, dass Alleingänge das Gelingen zukünftiger Arbeitsmodelle verhindern. So verantwortet ein Team aus IPT-Studierenden (unterstützt durch die Landeskirchliche Studierendenbegleitung [LSB]) das Thema. Die Ausrichtung der Tagung ermöglicht neben dem Schwerpunktthema Lernerfahrungen im Team schon während des Studiums.

In diesen Zusammenhang gehört auch eine von der Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsbegleitung entwickelte „Kompetenzmatrix zu den pastoralen Berufen, ein

studentisch angebotener Austauschtreff für Studierende mit Psychatriererfahrungen“ und der neue Newsletter „KirchenGeschichten“, der einmal pro Semester erscheint, um ein paar Beispiele zu nennen.

Ein weiteres Ergebnis ist die Neuausrichtung der LSB, verbunden mit der Frage nach der Begleitung Studierender anderer kirchlicher Studiengänge einschließlich des Lehramtes.



Theologiestudierende auf der Liste nach Geschlecht

Welche Herausforderungen für die Personalentwicklung/-planung stellen sich uns in den nächsten drei Jahren im Blick auf die uns übertragenen Aufgaben?

#### *Umstellung auf das Fakultätsexamen*

Die EKvW wird voraussichtlich ab Oktober 2027 kein eigenes I. Kirchliches Examen mehr durchführen. Stattdessen soll das Fakultätsexamen als Zugangsvoraussetzung für das Vikariat gelten. Studierende hatten dies in den vergangenen Jahren verstärkt nachgefragt, die Fakultäten haben „qua Amt“ den Auftrag, Examina durchzuführen, so dass auf der Grundlage einer guten Verabredung zwischen Fakultäten und Landeskirche der Prüfungs- und Verwaltungsaufwand bei der EKvW reduziert werden kann. Damit fällt die Notwendigkeit weg, sich auf die Liste der Theologiestudierenden der EKvW aufnehmen zu lassen. Ein Studium kann in Zukunft völlig unabhängig vom landeskirchlichen Kontext absolviert werden.

Für die EKvW entsteht die Möglichkeit und die Aufgabe, den Kontakt zu Studierenden nicht in erster Linie als Prüfungsinstanz herzustellen, sondern als mögliche zukünftige Dienstgeberin:

Wie lässt sich eine frühzeitige, stabile Bindung an die EKvW als mögliche Arbeitgeberin aufbauen? Wie kann Studierenden mit Blick auf den künftigen Beruf erste Erfahrungsmöglichkeiten im Hinblick auf Selbstreflexion und eine pastorale Rolle eröffnet werden?

Schon jetzt ist deutlich, dass es bei der Umstellung auf das Fakultätsexamen bei den Studierenden einen Wunsch nach weiterer Begleitung durch die LSB geht. Weiterhin wird es die Begleitung derer geben, die während der Examensvorbereitung und -phase danach fragen. Dazu gibt es erste Überlegungen zu Reflexionseinheiten vor oder nach den drei Prüfungsteilen oder eine Ora&Labora-Woche als gemeinsame Lernwochenzeit. Auch sind zusammen mit den Fakultäten die Möglichkeiten zu prüfen, ob und wie eine Begleitung der LSB im Fakultätsexamen aussehen kann.

### Neuaustrichtung der Landeskirchlichen Studierendenbegleitung

Um nicht über, sondern mit der Zielgruppe zu sprechen, wurde eine Querschnittsgruppe gebildet, um die Perspektiven der Studierenden wahrzunehmen und in ein neues Programm mit aufzunehmen. Insgesamt waren sechs Studierende aus unterschiedlichen Fakultäten sowie ein Vertreter des Gesamtkonvents der Studierenden beteiligt. Die Querschnittsgruppe hat sich im Zeitraum von August bis Dezember 2024 dreimal getroffen. Dabei wurde sehr schnell deutlich: Studierende haben ein Interesse an eigener Persönlichkeitsentwicklung, dem Erwerb von Kompetenzen und dem Lernen mit anderen über das eigene Umfeld hinaus. Dafür braucht es die Möglichkeit zu Selbstreflexion und Feedback. Sie lassen sich dann einladen, wenn sie beteiligt sind und mitgestalten können.

Für die Neuaustrichtung der LSB wurde das Modell des Navigationsboards von Arndt Pechstein und Martin Schwemmler (Future Skills Navigator, 2023) herangezogen. Die Idee dahinter ist, eine individuelle Lernreise zu ermöglichen. Mit dem Modell lassen sich unterschiedliche Bindungsstufen erreichen. Für Studierende ist der Kontext, in dem die Angebote stehen, die EKVW, sowohl räumlich als auch in ihrer Diversität insgesamt. Die Engverbundenen wollen von „ihrer Kirche“ wahrgenommen werden, auch von Leitung. Dafür binden sie sich frühzeitig. Daneben stehen Einstiegsformate für die Weitgebundenen an den Fakultätsstandorten.

Es braucht Highlights, die deutlich machen: Wir sind viele! Hier liegt eine weitere Verbindung zu den ZUKUNFT[S]GESTALTEN. Um attraktive Angebote machen zu können, braucht die LSB Experimentierräume und Möglichmacher:innen auf verschiedenen Ebenen.

Für die Zukunft wird es eine LSB brauchen, die nicht nur Pfarramtsstudierende in den Blick nimmt. Auch Studierende anderer „kirchlicher“ Studiengänge machen ihr Interesse an der EKVW deutlich. Ziel sollte es

sein, in Absprache mit den jeweiligen Ausbildungsstätten allen Studierenden die Möglichkeit zu geben, an Angeboten der LSB teilzunehmen. Dabei sind ausdrücklich auch Studierende der Theologie auf Lehramt mitzudenken.

### Masterstudierende und Promovend:innen

Zurzeit sind nur wenige Masterstudierende auf der Liste der EKVW. Ihre Berufs- und Lebensbiografien sind divers. Ihr Lebensalter, ihre beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen sowie ihre Motivation und Perspektiven auf gesamtkirchliche Fragestellungen stellen eine Bereicherung für den Pfarrberuf dar. Gemeinsam mit ihnen entsprechende Angebote zu entwickeln, gehört zur Aufgabe einer Neuaustrichtung der LSB.

Daneben gilt es Kontaktflächen zu schaffen für die, die in nicht geringer Zahl nach dem Studium promovieren. Festzuhalten ist, dass gerade diese Studierenden oftmals andere Fragestellungen, Erfahrungen und Bezugsgrößen mitbringen, die eine binnenkirchliche Milieu- und Perspektivverengung gewinnbringend kontrastiert.

### Welche Unterstützung benötigt nach unserer Einschätzung das in unserm Bereich tätige Personal?

#### Möglichmacher:innen

Die Frage von Studierenden, ob die EKVW ein Ort für die eigene berufliche Existenz sein kann, ist nicht von einer Person allein zu beantworten. Um ihnen Lernerfahrungen der Selbstreflexion und Feedback zu ermöglichen, braucht es ein Netzwerk von Möglichmacher:innen, die Lernorte und Feedback zur Verfügung stellen.

Eine zukünftige LSB braucht Expertise aus dem Fachbereich Supervision und Personalberatung genauso wie aus dem IAFW. Kooperationen an dieser Stelle zeigen den Studierenden zum einen die Bandbreite der Arbeitsbereiche innerhalb der EKvW und lassen zum anderen die Studierenden als zukünftige Zielgruppe der eigenen Arbeit früh in den Blick nehmen.

Die Möglichmacher:innen sind vor allem in den Bereichen des Mentorats von sehr großer Bedeutung. Positive Rollenvorbilder im Gemeindepraktikum begeistern für den Beruf. Das ist die Rückmeldung der Studierenden aus den Praktika während des Studiums. Studierende wünschen sich und brauchen Mentor:innen, 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.

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 Kommiliton:innen, durch Studienbegleitung oder insbesondere durch Kontakte in den Kirchenkreisen, sei es durch Superintendent:innen oder Pfarrer:innen entstehen, werden sie in der Regel auch weitergeführt.

Es wird in Zukunft nicht möglich sein, die Bedarfe einer ganzen Landeskirche flächenmäßig zu decken. Umso notwendiger ist es, diejenigen zu motivieren und zu unterstützen, die da sind und die zunehmend das Gefühl bekommen, dass die Zukunft eines ganzen Berufsstandes an ihnen hängt. Applaus für die Berufswahl ist toll und gleichzeitig ambivalent.

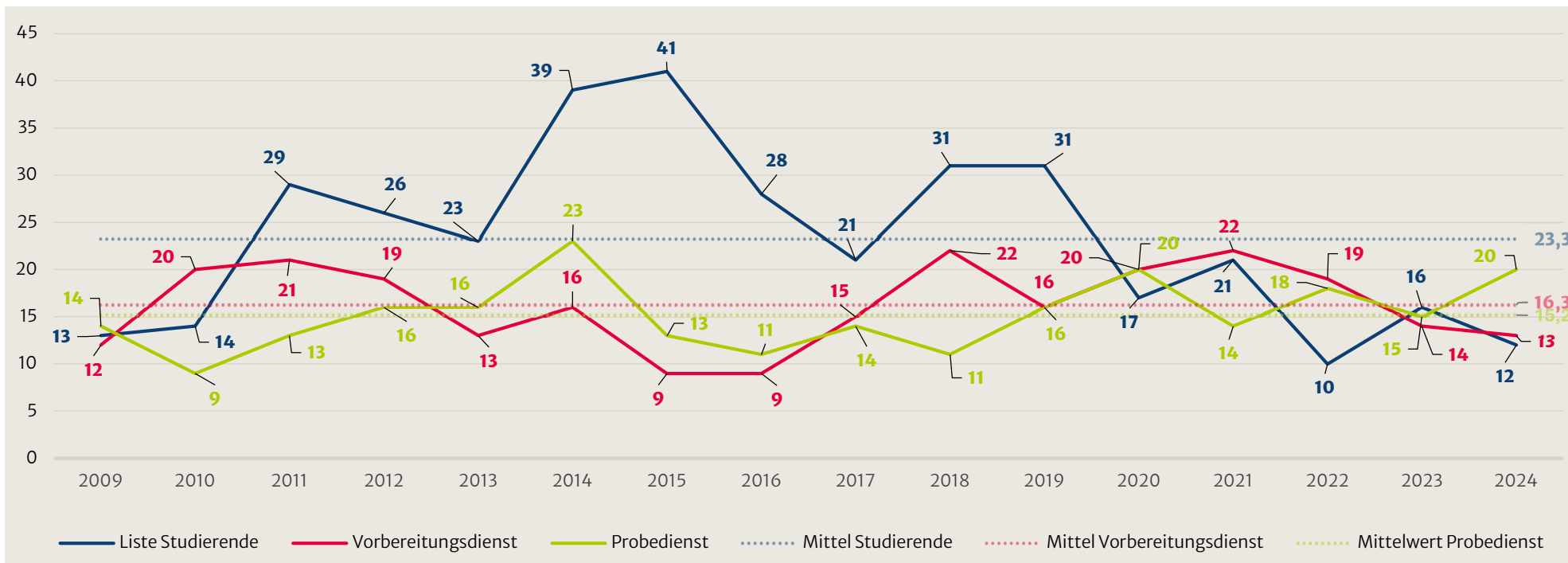
### *Treffen der Generationen*

Wo gibt es Orte des Austauschs zwischen den unterschiedlichen Generationen und wie kann ein solcher Austausch stattfinden, in dem die unterschiedlichen Arbeitsideale und Lebensmodelle wertgeschätzt und nicht abgewertet werden? Das starke Anliegen der jüngeren Generation nach Work-Life Balance entsteht auch auf der Folie von Beobachtungen und Aussagen einer Generation, die von diesem Beruf abrät, auch weil sie die Arbeitsbedingungen als immer unzumutbarer und unbarmherziger beschreibt. Welche Formate eines konstruktiven Austauschs sind denkbar, um Stärken und Potentiale, Gelingendes, Erfahrung und Lust auf Anderes in gemeinsames Handeln münden zu lassen? Ideen hierfür sind mehr als willkommen!

### *Eine neue Kultur des Lernens*

Es braucht eine neue Lernkultur, die Experimente dazu nutzt, Lernerfahrungen zu teilen und Räume zu schaffen, in denen ausprobiert werden kann. Das beinhaltet einen anderen Umgang mit dem, was bisher als Fehler oder Scheitern angesehen wird. Versuch und Irrtum sind angemessenere Vokabeln einer solchen Kultur.

Sie könnte zusammen mit den Experimentierräumen, den Möglichmacher:innen und Orten des Austausches ein roter Faden sein von der Nachwuchsgewinnung bis zum Probendienst. Das betrifft auch die Gestaltung der Gelenkstellen zwischen Studiumsende zum Vikariat und vom Vikariatsende in den Probendienst. Dann wäre die Nachwuchsgewinnung und -begleitung mit ihren Angeboten und Kooperationen der Einstieg in ein Gesamtkonzept „Kirchliche Ausbildung“.



Vergleich Zugänge zu einzelnen Stufen des Dienstes

In den einzelnen Zugangsphasen zum Pfarrdienst fällt im Vergleich zwischen dem Durchschnitt der letzten 15 Jahre (seit dem Beginn der Erstellung von Personalberichten) und den aktuellen Entwicklungen vor allem eine Umkehrung auf: Im Durchschnitt gab es die meisten Zugänge bei den Studierenden (23,3), etwas weniger im Vikariat und im Probendienst. Hier stellte sich die Aufgabe einer aktiven Begleitung vom Studium über die Ausbildung in den Dienst. Inzwischen kehren sich die Zahlen um: 12 Zugängen bei den Studierenden stehen 13 (Vikariat) beziehungsweise 20 (Probendienst) gegenüber. Auf der einen Seite spricht das für ein erheblich verbessertes „Onboarding“, auf der anderen Seite zeichnet sich mit Blick auf die mittlere und längerfristige Zukunft eine besorgniserregende Entwicklung ab: Es gilt, das Theologiestudium und den Dienst bei der Dienstgeberin Kirche so zu gestalten, zu positionieren und zu kommunizieren, dass Menschen darin eine sinnvolle Perspektive

entdecken. Dies wird nur konzertiert zwischen allen verantwortlichen Akteur:innen möglich sein. Siehe auch den Text zur Studierendenbegleitung (LSB)/Nachwuchsgewinnung für den Pfarrdienst.

Die Vikariatsausbildung geschieht im Seminar für pastorale Ausbildung in Kooperation mit der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Reformierten und der Lippischen Landeskirche. Ab dem 1. April 2026 wird sie um sechs Monate verkürzt und hat auf der Grundlage einer Kompetenzmatrix die Entwicklung eines pastoralen Selbstverständnisses zum Ziel. Die Prüfungsordnungen der vier Landeskirchen werden an die neue Ausbildung angepasst und miteinander so weit als möglich synchronisiert. Mit diesen Reformen bereitet die Ausbildung besser auf aktuelle und zukünftige Anforderungen im Pfarrberuf vor, sie ist in den Lernformaten beweglicher, dadurch moderner und familienfreundlicher.

### III.2.2 — Gesund im Pfarramt – Salutogenese

Seit dem Jahr 2014 fördert die EKvW aktiv die Gesunderhaltung ihrer Pfarrpersonen auf der Grundlage der Richtlinie „Gesund im Pfarramt“. Sie nimmt damit ihre Fürsorgepflicht als Dienstgeberin wahr. In der Fläche der Kirchenkreise wird das Anliegen ebenfalls zunehmend aktiv unterstützt, eine Vernetzung und Koordination vielfältiger Initiativen und Aktivitäten bietet der Fachbereich Supervision und Personalberatung im IAFW.

Ältere Pfarrpersonen kommen nach vielen Dienstjahren und zunehmenden Herausforderungen an Grenzen von Kräften und Gesundheit, aber auch die Generationen „dazwischen“ und erst recht jüngere Kolleg:innen formulieren ein starkes Interesse an einer guten „Life-Balance“.

Aus- und Nachwirkungen der Corona-Pandemie in Form von Long-Covid-Erkrankungen, psychischen Belastungen bis hin zu Erkrankungen, die eine schon bestehende Verletzlichkeit nachhaltig verstärken, Einsamkeitserfahrungen, die besonders im Pfarrdienst auf die Dauer hoch belastend werden können, führen dazu, dass insgesamt gesellschaftlich, kirchlich und individuell „Fragilität“ und „Verwundbarkeit“ unsere Aufmerksamkeit braucht.

Bestehende Angebote und Gelegenheiten zum fachlichen und persönlichen Austausch werden intensiv genutzt:

Die Studierenden nutzten die Tagung „TheoConnect“ im März 2025 für das Thema „Selbstfürsorge: Stark sein und stark bleiben“.

Die Nachfrage nach unterstützender Reflexion wie Supervision und Beratung ist bleibend hoch, wie auch nach Angeboten zur Fortbildung verschiedenster Art.

Ein intensiv begleiteter, 6-wöchiger Aufenthalt im Haus Inspiratio zur Vorbeugung von Erschöpfungserkrankungen wird stark nachgefragt, auch von jüngeren Pfarrpersonen. Durchgängig, so die Rückmeldungen, wird diese Zeit als hilfreich, stärkend und orientierend erfahren. Aus finanziellen Gründen ist die Anzahl „westfälischer“ Plätze in der gemeinsam mit der Hannoverschen und Hessen-Nassauischen Landeskirche getragenen Einrichtung begrenzt. Ergänzend werden die „kleineren“ Formate wie „Atem holen“ oder einzelne Oasen- oder Einkehrtage zunehmend genutzt.

Das Kontaktstudium, das nach 10 Dienstjahren für 1 Semester an einer Hochschule möglich ist, wird von Pfarrpersonen sowohl für eine theologische und geistliche „Erfrischung“ genutzt als auch als Auszeit und zeitweises Ablegen von (allzu großer) Verantwortung geschätzt.

Es wird darauf ankommen, bei aller Sparsamkeit in den kommenden Jahren, Menschen im Pfarrberuf und in den anderen Berufen unserer Kirche eine klug ausgewählte und darum wirksame Unterstützung anzubieten, die sie gesund und zufrieden sein lässt, neugierig und lernbereit macht, die Motivation und eigenen Ideenreichtum fördert und sie erfahren lässt, dass die EKvW guten Worten auch wirksame Taten folgen lässt.

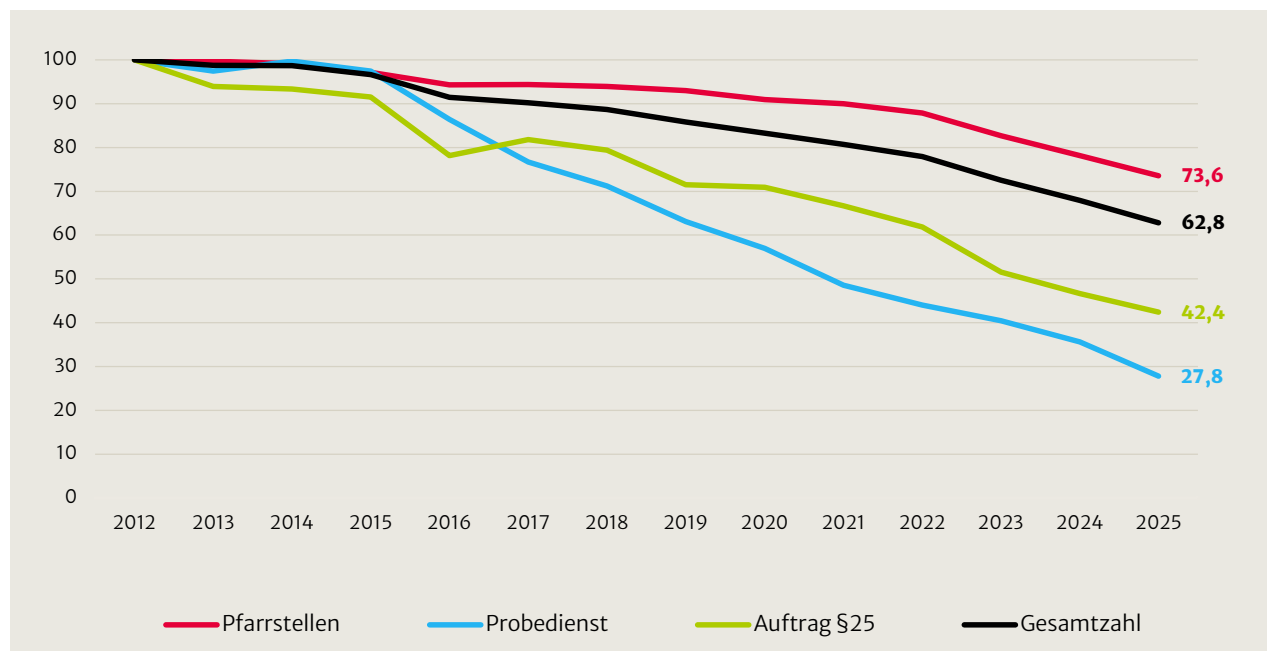
### III.2.3 — Aktuelle Zahlen und Entwicklungen für den Pfarrdienst

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Gesamtzahl</b>	1.767	1.738	1.711	1.655	1.599	1.548	1.504	1.408	1.324	1.222
<b>Frauen</b>	37,8 %	37,9 %	38,4 %	38,7 %	39,5 %	40,0 %	40,5 %	40,1 %	41,9 %	43,0 %
<b>in Pfarrstellen</b>	1.246	1.247	1.241	1.228	1.201	1.166	1.137	1.068	1.008	946
<b>Frauen</b>	33,0 %	33,8 %	34,6 %	35,0 %	36,4 %	36,2 %	37,7 %	37,4 %	40,2 %	42,3 %
<b>im Probedienst</b>	267	237	220	195	176	150	137	125	110	86
<b>Frauen</b>	61,8 %	61,2 %	61,8 %	64,6 %	67,6 %	64,7 %	62,8 %	62,4 %	63,6 %	62,8 %
<b>Im Auftrag § 25 PfdG.EKD</b>	129	135	131	118	117	110	102	85	77	70
<b>Frauen</b>	32,6 %	34,1 %	36,6 %	34,7 %	31,6 %	31,8 %	34,3 %	37,6 %	33,8 %	31,4 %

Pfarrdienstentwicklung 2016 bis 2025 (Personen)

Durch die steigende Anzahl der Eintritte von Personen der „Boomer-Jahrgänge“ in den Ruhestand reduziert sich die Zahl der Personen im Pfarrdienst weiter wie prognostiziert, seit 2016 von 1767 auf 1222 in 2025.

Erfreulich ist, dass sich das Verhältnis von Frauen und Männern, insbesondere in den Pfarr- und Superintendent:innenstellen, zugunsten des Anteils an Frauen weiter annähert. Im Probedienst sind es gut 60 Prozent Frauen.



Entwicklung Pfarrdienst – Beschäftigungsverhältnisse 2012 bis 2025 (2012 = 100 %)

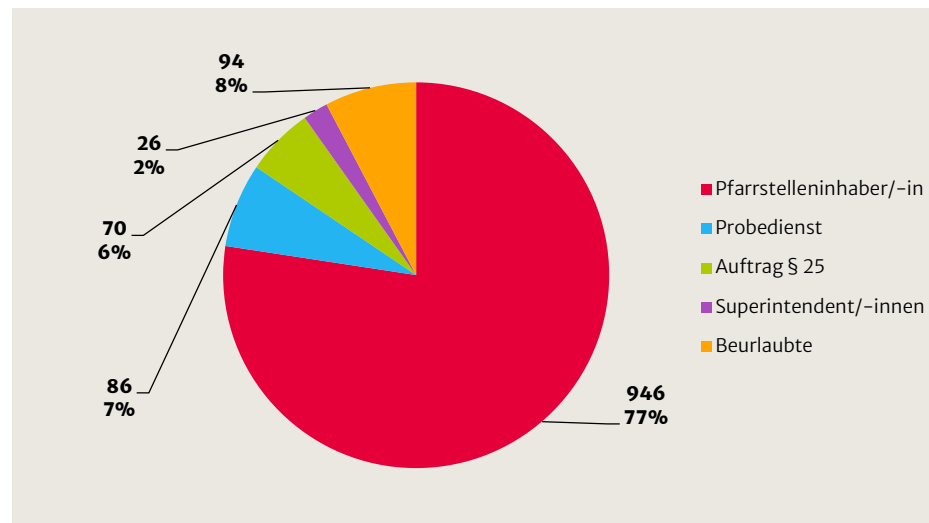
Im Verhältnis der Art der Beschäftigung sinkt prozentual jeweils die Anzahl der Personen im Probedienst und in Aufträgen im Vergleich zu den Personen in Pfarrstellen (weiterhin) stärker ab. Das entspricht der beabsichtigten Rückführung des Probedienstes auf die ersten Amtsjahre im Pfarrdienst und der Aufträge nach §25 PfdG als zeitlich befristete, in Übergangssituationen oder mit besonderen Bedarfen vorzuhaltende Aufgaben. Anteilig versehen nunmehr 77 Prozent, einschließlich der Superintendent:innen 79 Prozent der Personen im Pfarrdienst ihre Aufgabe aus Planstellen heraus.

Einzelne Personen wechseln während ihres Dienstes die Landeskirche: Aus der EKvW sind acht Personen in eine andere Landeskirche gewechselt, drei haben sich beurlauben lassen, drei Personen sind in die EKvW gewechselt, fünf sind aus einer Beurlaubung in die EKvW zurückgekehrt.

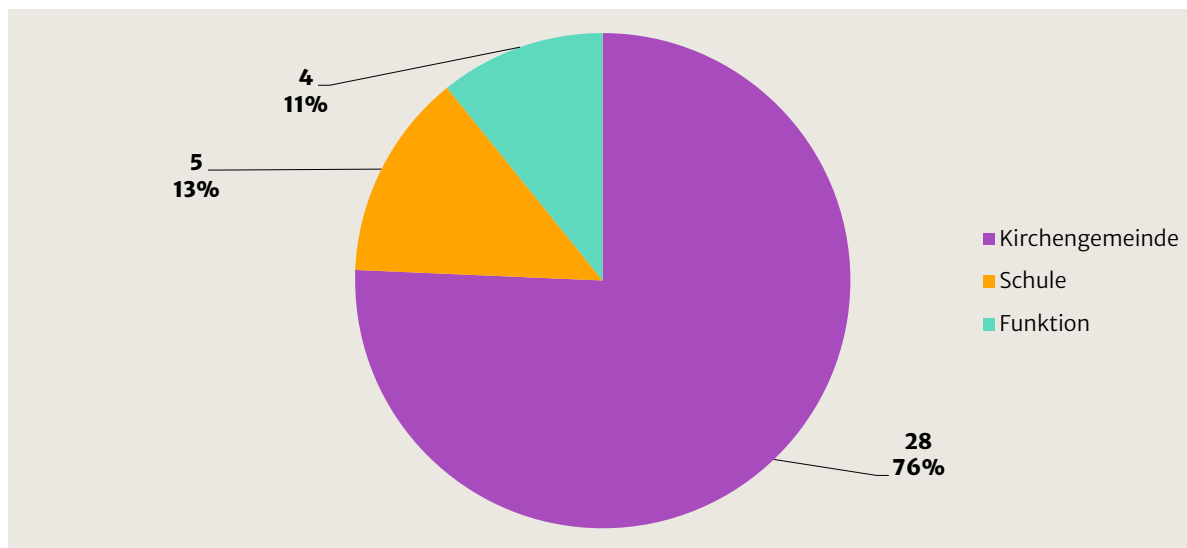
### III.2.4 — Pfarrstellenfreigaben

Mit der sich verringernden Zahl an Personen im Dienst korrespondiert die Konzentration, eine veränderte Organisation und Reduktion von Aufgaben und entsprechender Pfarrstellen. Auf allen Ebenen der EKvW finden herausfordernde Planungsprozesse statt, durch die weniger kurzatmig reagiert als vorausschauend konzipiert werden soll. In 2024 sind entsprechend nur 37 Stellen zur (Wieder-)besetzung freigegeben, dafür erheblich mehr neu formatiert oder aufgehoben worden.

Das Verhältnis von Pfarrstellen im „Gemeindedienst“ und „funktionalem Dienst“ ist gleichbleibend.



Aktuelle Verteilung des Pfarrdienstes auf Beschäftigungsverhältnisse



Pfarrstellenfreigaben 2024 – prozentuale Verteilung

### III.2.5 — Prognosen und Szenarien bis 2045

Jahr	Personen						Vollzeit-Pfarrstellen					Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstellen	Gemeindeglieder pro Gesamtpfarrstellen
	Gemeindeglieder am 31. Dezember des Vorjahres	Bestand	In Aufträgen	Beurlaubt	Zugänge	Abgänge	Gesamt	Funktion	Religions- unterricht	Vertretung	Gemeinde		
2025	1.885.944	1.222	156	94	15	119	915	168	127	30	590	3.197	2.061
2026	1.857.865	1.118	120	89	15	51	857	154	119	30	553	3.357	2.168
2027	1.816.099	1.082	100	87	15	57	845	152	112	30	550	3.299	2.150
2028	1.775.149	1.040	90	83	15	83	818	147	105	30	535	3.318	2.171
2029	1.735.025	972	75	78	15	94	773	139	99	30	505	3.438	2.245
2030	1.695.706	893	65	71	15	114	714	128	93	30	462	3.670	2.376
2031	1.657.245	794	56	64	12	103	636	115	88	20	414	4.002	2.604
2032	1.619.583	703	44	56	12	104	569	102	82	20	364	4.450	2.848
2033	1.582.759	611	35	49	12	69	497	90	77	20	310	5.100	3.183
2034	1.546.717	554	33	44	12	57	450	81	73	20	276	5.604	3.439
2035	1.511.446	509	30	41	12	45	413	74	68	20	251	6.030	3.656
2036	1.476.825	476	24	38	10	31	391	70	64	20	236	6.256	3.780
2037	1.442.892	455	23	36	10	27	373	67	60	15	231	6.252	3.864
2038	1.409.630	438	22	35	10	17	359	65	57	15	223	6.322	3.921
2039	1.376.931	431	22	34	10	19	354	64	53	15	222	6.212	3.892
2040	1.344.732	422	21	34	10	14	346	62	50	15	219	6.146	3.882
2041	1.312.982	418	21	33	10	8	343	62	47	15	219	5.992	3.827
2042	1.281.674	420	21	34	10	12	345	62	44	15	223	5.739	3.718
2043	1.250.827	418	21	33	10	9	343	62	42	15	225	5.569	3.646
2044	1.220.488	419	21	34	10	12	344	62	39	15	228	5.358	3.549
2045	1.190.479	417	21	33	10	10	342	62	37	15	229	5.203	3.478

Entwicklung Personen – Pfarrstellen 2025 bis 2045 (Alle Bestandszahlen beziehen sich auf den 1. Januar.)

Die inzwischen bekannte Tabelle weist eine Prognose aus, die auf der Grundlage bekannter Zahlen, Daten und statistischer Erhebungen erstellt ist.

Sie enthält, bezogen sowohl auf Personen als auf Stellen, aktuelle Zahlen für den aktiven Dienst in unterschiedlichen Formaten sowie für Zu- und Abgänge.

Als Bezugsrahmen für die Prognose ist entlang der Jahreszahlen die (vermutliche) Entwicklung der Mitgliederzahlen auf der Grundlage der EKD-Projektion aus dem Jahr 2025 („Basisvariante 2023“) aufgeführt. Auf drei Besonderheiten sei hingewiesen:

Die Zahlenreihe Gemeindeglieder wurde im Vergleich zur Tabelle im Personalbericht 2024 um einen Schritt „nach oben“ verschoben. Dadurch beziehen sich nun alle stichtagsbezogenen Spalten einheitlich auf den Jahresbeginn (1. Januar).

Ab dem Jahr 2032 weichen die Zahlen für das Verhältnis von Mitgliedern zu Gemeindepfarrstellen im Vergleich zur Tabelle im Personalbericht 2024 „nach oben“ ab. Das liegt zum einen daran, dass 2024 mehr Pfarrpersonen als erwartet vorzeitig in den Ruhestand eingetreten sind und daher die Ausgangszahl zum 1. Januar 2025 mit 1.222 deutlich unter dem Wert der Vorausberechnung im letzten Personalbericht liegt. Auch für 2025 wurden mehr vorzeitige Ruhestandseintritte beantragt als

erwartet. Die Projektion der Gemeindegliederzahlen birgt ebenfalls Unsicherheiten: die für die EKvW festgestellten Gemeindegliederzahlen lagen seit 2022 deutlich unter den von der Basisvariante der EKD-Projektion vorhergesagten. Sollte sich diese Tendenz verstetigen (und also die Mitgliederzahlen der EKvW geringer ausfallen als die EKD-Projektion und folglich die „Korridorzahl“ für die Pfarrstellenplanung geringer sein als hier prognostiziert), muss in den kommenden Jahren, spätestens aber zum nächsten Planungskorridor für die Pfarrstellen, das statistische Zahlenwerk an die reale Entwicklung angepasst werden.

Neben der bekannten Spalte zum Verhältnis von Gemeindegliedern zu Gemeindepfarrstellen ist eine zusätzliche Spalte aufgeführt, die das Verhältnis von Pfarrdienst insgesamt (mit seelsorglichen und anderen funktionalen Diensten) zu Mitgliedern ausweist. Damit soll ein integrierter Blick auf Gemeinde- und Kirchenentwicklung, auf das Zusammenwirken von Menschen und Diensten, von Regionen, Funktionen und Körperschaften möglich werden.

Diese Prognose hat zum Ziel, eine möglichst realistische Grundlage zu bieten, Aufgaben und Schwerpunkte im Pfarrdienst der Gemeinden und Dienste unserer Kirche so zu planen, dass ausreichend Menschen da sind, die sie gesund und wohlbehalten ausfüllen können. Auf allen Ebenen der EKvW sind die Planungen für die Pfarrstellen im Zeitkorridor 2026 bis 2030 in Vorbereitung oder in der Umsetzung.

### III.2.6 — Umsetzung landeskirchlicher Pfarrstellenplan

Die Kirchenleitung hat gemäß §40 der Ausführungsverordnung zum Pfarrstellenbesetzungsgesetz die Aufgabe der Planung der landeskirchlichen Pfarrstellen.

Bis Ende 2025 sind die Pfarrstellen geplant, dann ist eine Anzahl von 69 Pfarrstellen erreicht. Siehe dazu die ausführliche Darstellung im Personalbericht 2024.

In den Planungsprozess für die Jahre 2026 bis 2030 hinein wirkt die Aufgabe der Sanierung des allgemeinen Haushalts der Landeskirche im Rahmen des „HSK-Prozesses“. Konkret hat das zur Beendigung der Arbeit der Evangelischen Studierendengemeinden an einzelnen Standorten und damit bis auf eine Ausnahme zum Auslaufen der vorhandenen Pfarrstellen geführt zugunsten einer „esg.westfalen“, die zurzeit konzipiert und ausgestaltet wird. Neben dieser – durchaus intensiv und kontrovers diskutierten – Entscheidung werden eine ganze Reihe weiterer Pfarrstellen der Landeskirche im Zeitraum – 2030 durch Befristung oder durch den Eintritt der stelleninhabenden Person in den Ruhestand zu bedenken sein.

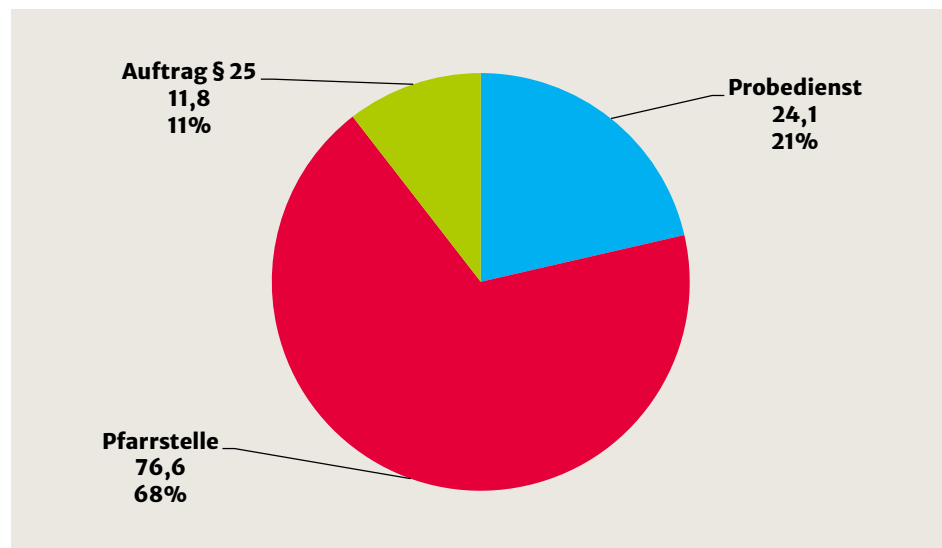
Mit der Vorbereitung ist erneut eine Arbeitsgruppe des Kollegiums beauftragt. Sie kann dabei zurückgreifen auf einige Kriterien, die im Rahmen des vergangenen Planungsprozesses entwickelt wurden:

- Aufgabenkritik – hat die Aufgabe Priorität?
- Auf welcher Ebene soll sie wahrgenommen werden?
  - Gesamtkirchlich zur flächendeckenden Sicherung von regionalen Standards
  - Gesamtkirchlich – unterstützend
  - Kreiskirchlich – regionale Schwerpunkte
- Ist ordiniertes Pfarramt für die Erfüllung sachgemäß –
  - oder eine andere Beruflichkeit – welche?

Wenn dieser Bericht der Synode vorliegt, ist die Planung zur Umsetzung beschlossen.

### III.2.7 — Spezialsorge – Einzelauswertung

In den vergangenen Jahrzehnten waren in den Arbeitsbereichen der Spezialsorge wie zum Beispiel Krankenhausseelsorge, Gehörlosen-seelsorge, Notfallseelsorge zum größten Teil Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst tätig. Da klar war, dass diese Personengruppe in absehbarer Zeit aufgrund eines Wechsels in eine reguläre Pfarrstelle oder durch Pensionierung für einen seelsorglichen Dienst außerhalb einer Kirchengemeinde nicht mehr zur Verfügung stehen würde und Kirchenkreise für diese Arbeit keine oder nur in sehr begrenzter Zahl Pfarrstellen werden einrichten können, wurde seit 2019 ein landeskirchliches Konzept Seelsorge umgesetzt. Ziel war es, mit weniger Stellen/Personal das seelsorgliche Handeln unserer Kirche zu gewährleisten. So wurden zum Beispiel in der Notfallseelsorge und Gehörlosenseelsorge das Prinzip einer Regionalisierung umgesetzt, das Landespfarramt Polizeiseelsorge als unselbständige Einrichtung aufgelöst und die seelsorgliche Versorgung von psychiatrischen und forensischen Kliniken landeskirchlich gesteuert.



Sonderseelsorge nach Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Kapazitäten)

Zur Sicherstellung seelsorglicher Dienste in Feldern der Spezialsorge gehörte dabei auch immer das Bemühen um Refinanzierungsteile. Beispiele dafür sind Vereinbarungen mit Klinikträgern oder dem Innenministerium NRW (Gesetz zur Zustimmung der Vereinbarung über die kirchliche Polizeiseelsorge im Land Nordrhein-Westfalen, Artikel 4).

Ein weiterer Schwerpunkt der letzten Jahre ist die Umsetzung der Qualifizierung für Ehrenamtliche zur Mitarbeit in der Seelsorge in der EKvW gemäß SeelGG § 7 Absatz 2 / AVO-SeelGG § 5 Absatz 2.

Trotz der bisher schon wirksamen Maßnahmen zwingt uns die Tatsache, dass sowohl die finanziellen als auch personellen Ressourcen abnehmen, dazu, weitere Veränderungen vorzunehmen. Das Ziel bleibt: als seelsorgliche Kirche sichtbar zu sein und zu bleiben.

Die Qualifizierung von Diakoninnen und Diakonen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen als Voraussetzung für die Erteilung eines besonderen Seelsorgeauftrags in einem Arbeitsbereich der Spezialsorge wird intensiviert werden müssen.

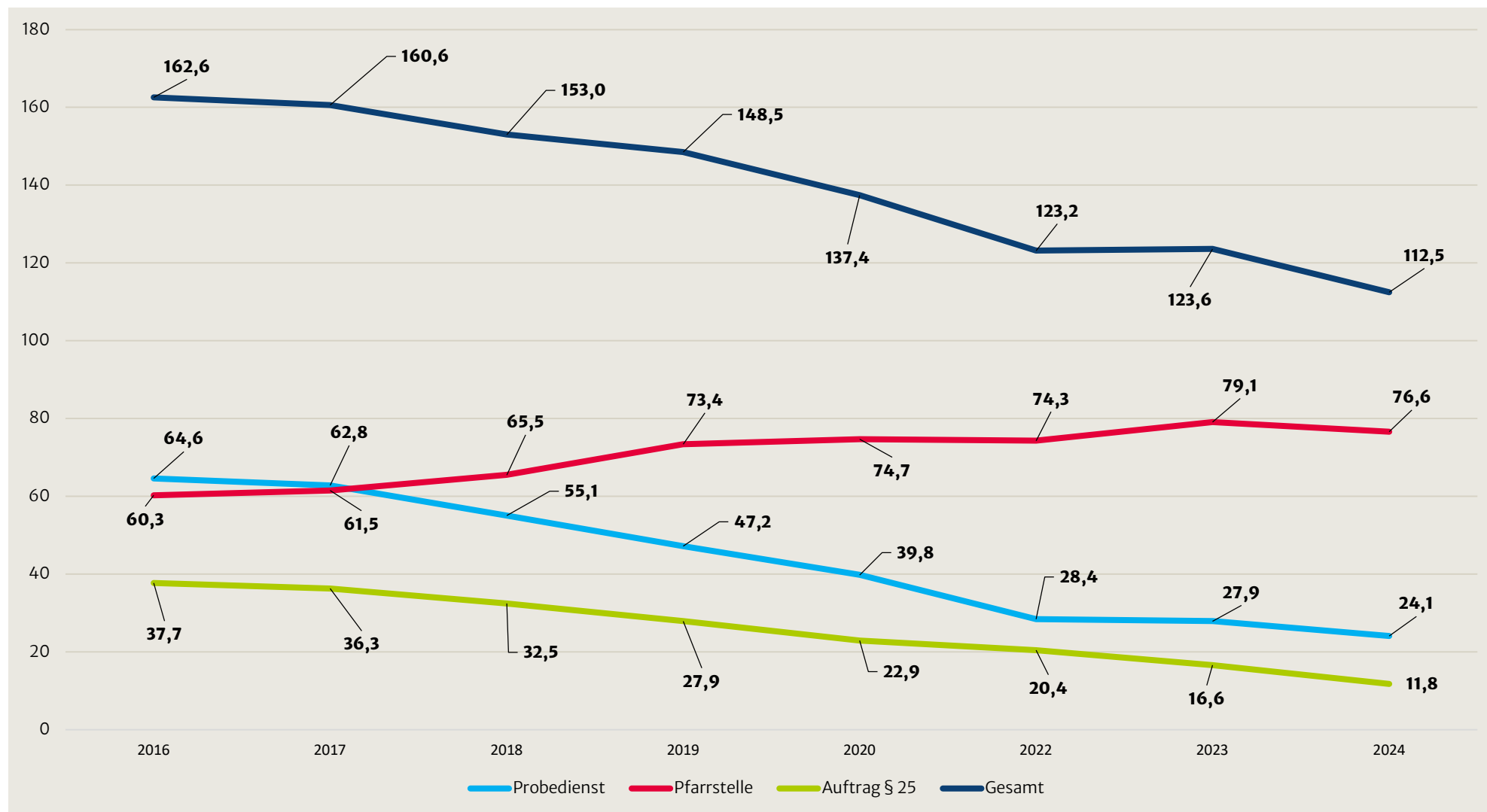
Die Refinanzierung von Stellenanteilen durch Träger/Partnerinnen wird für die Bereitstellung seelsorglichen Personals eine größere Bedeutung haben. Dabei ist allerdings auch stets zu berücksichtigen, dass wir als Kirche in der Seelsorge einen biblischen und damit originären Auftrag wahrzunehmen haben.

Möglichkeiten von strukturellen Anpassungen sind mutig in den Blick zu nehmen. Dazu gehört auch die Diskussion, auf welcher Ebene kirchlichen Handelns die Steuerung welcher seelsorglichen Dienste effektiv und zielführend wahrgenommen werden kann.

Die Verstärkung der Maßnahmen zur Qualifizierung Ehrenamtlicher für den Dienst in der Seelsorge hat zur Folge, dass qualifiziertes Personal zur Durchführung von Kursen gefunden und fortgebildet werden muss.

Qualifizierung ist ein Instrument als Schutz vor Überforderung. Darum sind qualifizierende Angebote weiterhin vorzuhalten und an die Herausforderungen anzupassen, wo leistbar auszubauen und zu fördern.

In regelmäßigen Abständen sollten in Personalgesprächen die Aufgaben jeder einzelnen Pfarrerin und jedes einzelnen Pfarrers in der Spezialseelsorge reflektiert und gegebenenfalls neu definiert werden.



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

### III.2.8 — Evangelischer Religionsunterricht durch Pfarrerinnen und Pfarrer

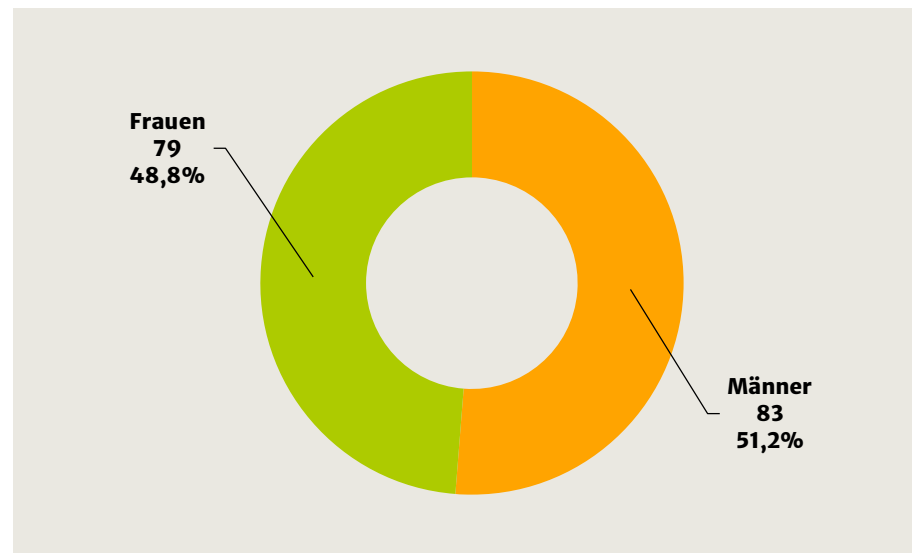
#### Rechtliche Rahmenbedingungen

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.

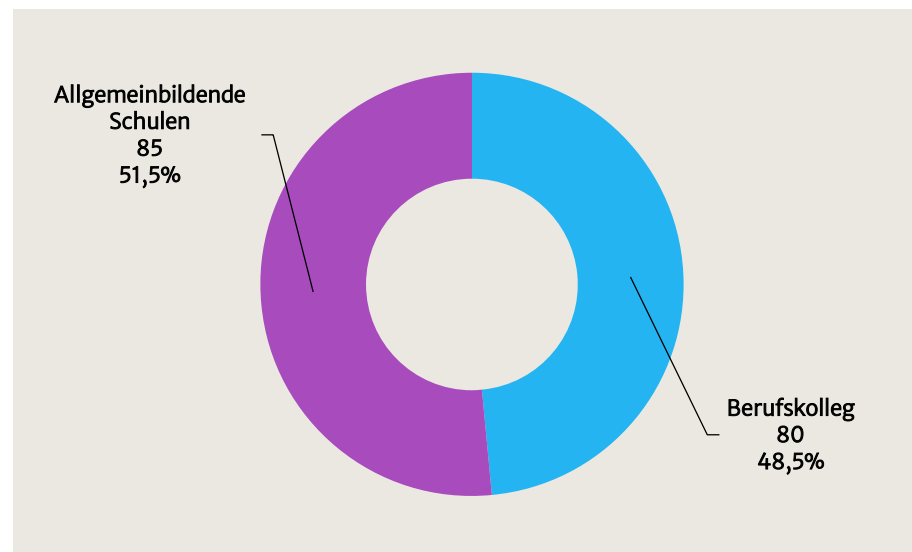
Jede Religionslehrerin und jeder Religionslehrer muss eine kirchliche Unterrichtserlaubnis (Vokation) haben, die auf der Grundlage der Vokationsordnung erteilt wird.

Die Mitwirkung der Kirchen erfolgt neben der Sicherstellung der inhaltlichen Übereinstimmung des Religionsunterrichts mit den Grundsätzen der Kirchen auch durch die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte und in der Gestellung von kirchlichen Lehrkräften für den Religionsunterricht.

Dazu gibt es vertragliche Vereinbarungen der drei nordrhein-westfälischen Landeskirchen mit dem Land Nordrhein-Westfalen. Die EKvW erhält auf der Grundlage dieser Verträge zurzeit Refinanzierungsanteile für 125 volle Pfarrstellen (kirchliche Lehrkräfte) sowie Mittel für die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für Evangelische Religionslehre 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.



Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst



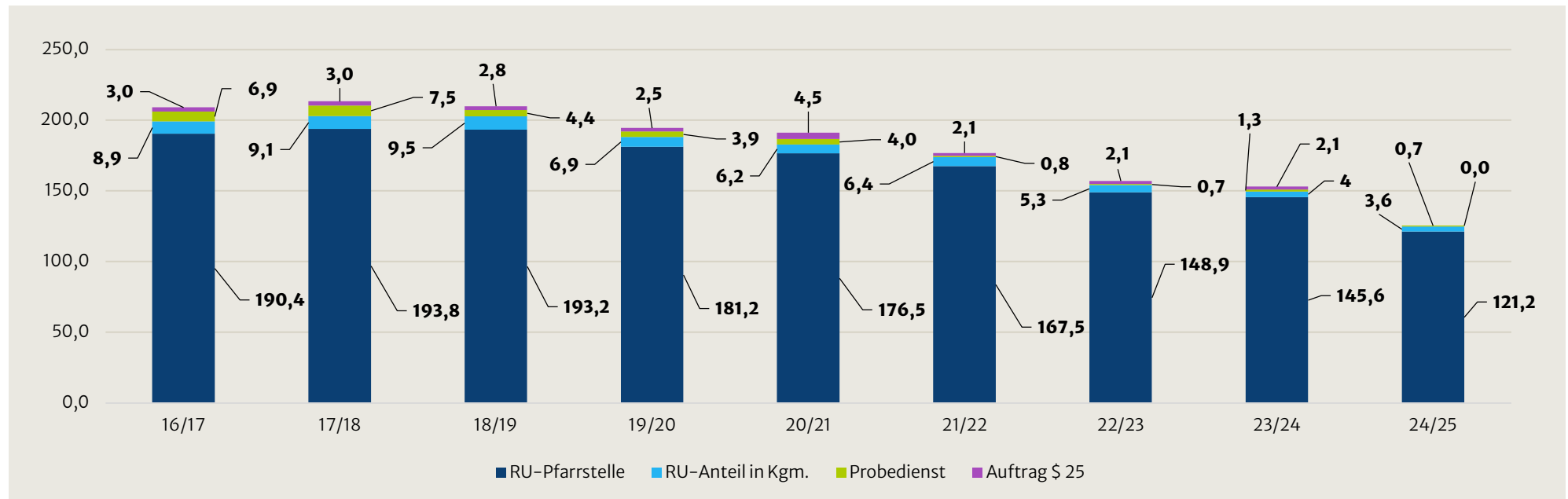
Schuldienst nach Schulform

Lehrerinnen und Lehrer

Im Bereich der EKvW arbeiten an staatlichen und Ersatzschulen rund 9.200 evangelische Religionslehrkräfte. Am Evangelischen Religionsunterricht, der im Wesentlichen von staatlichen Lehrkräften getragen wird, nehmen derzeit etwa 311.000 Schülerinnen und Schüler teil. 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 Lehrern „den Rückhalt ihrer Gemeinschaft, fachliche Förderung und Unterstützung in der verantwortlichen Wahrnehmung ihres Dienstes zu“ (Verordnung zur Regelung der Vokation der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 18. August 2022, § 3 Absatz 4).

Schülerinnen und Schüler

In der EKvW nehmen im Schuljahr 2024/25 rund 249.000 evangelische Schülerinnen und Schüler und rund 61.000 Schülerinnen und Schüler anderer Konfession und Religion sowie ohne Konfession bzw. Religion am evangelischen Religionsunterricht teil. Evangelischer Religionsunterricht umfasst wöchentlich rund 30.300 Unterrichtsstunden. An 438 Schulen wird im Schuljahr 2024/25 der Religionsunterricht als konfessionell-kooperativer Unterricht erteilt.



Entwicklung Religionsunterricht nach Beschäftigungsverhältnis

## Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst

Zurzeit erteilen 162 Pfarrerinnen und Pfarrer mit insgesamt 125 vollen Stellen Religionsunterricht, davon 45,4 Prozent an allgemeinbildenden Schulen (33,1 Prozent an Gymnasien und Gesamtschulen, 8,8 Prozent an Haupt-, Real- und Sekundarschulen, 1,1 Prozent an Grundschulen, 2,4 Prozent an Förderschulen) und 54,6 Prozent an Berufskollegs.

Das heißt: Derzeit arbeiten rund 13 Prozent der westfälischen Pfarrerinnen und Pfarrer hauptamtlich oder stellenanteilig bzw. nebenamtlich als Religionsunterricht erteilende kirchliche Lehrkräfte in der Schule und haben vertraglich und strukturell gesicherte Wirkmöglichkeiten im System Schule. Über die Erteilung von Religionsunterricht hinaus übernehmen sie in der Schule und im Kirchenkreis weitere Aufgaben.

## Finanzen

Die kirchlichen Lehrkräfte sind überwiegend Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen. Diese werden durch das Land NRW sowie Ersatzschulträger refinanziert (Haushaltsansatz 2025: rund 15,8 Millionen Euro).

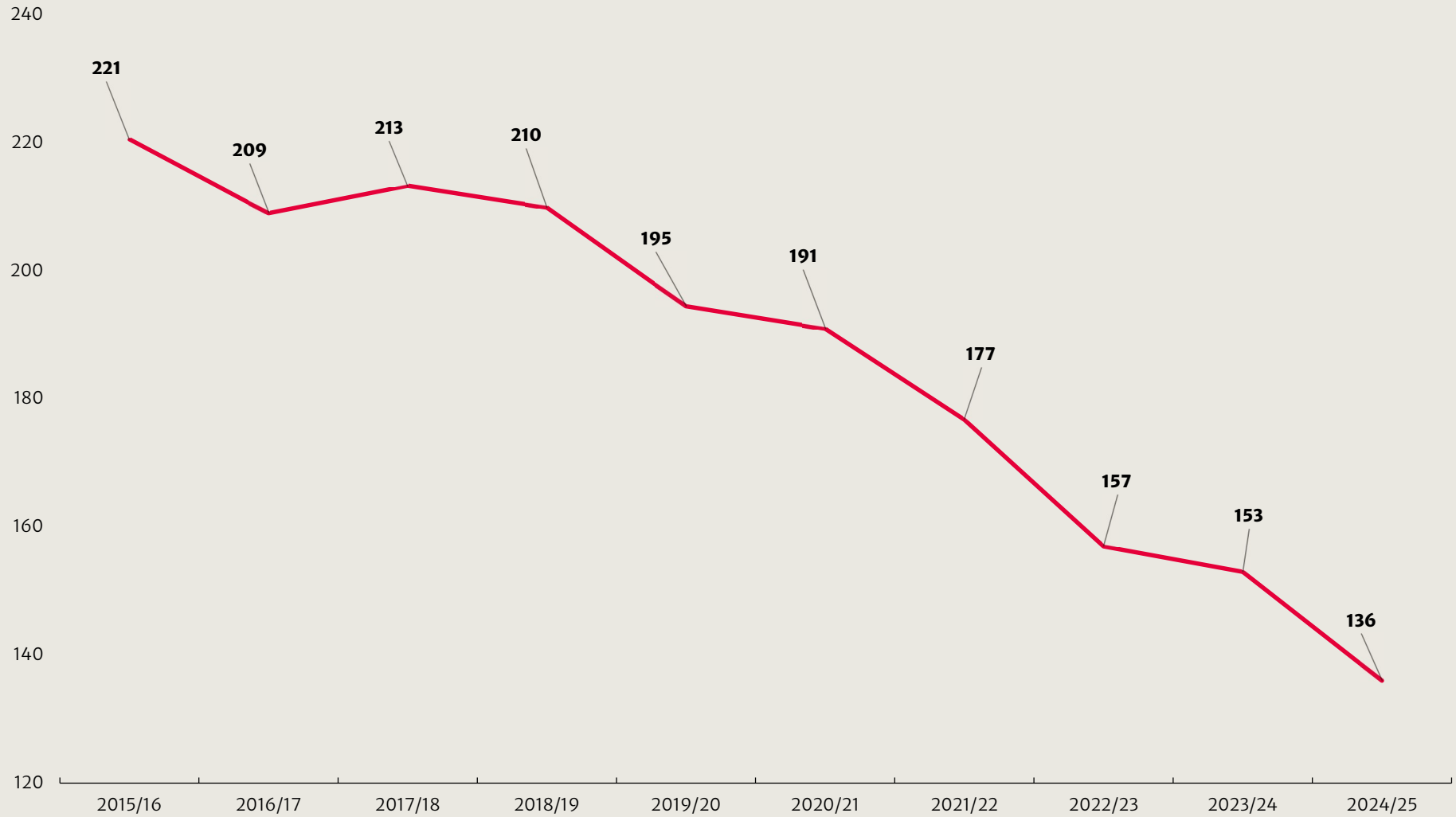
## Perspektiven/Herausforderungen für die Personalplanung

Die Altersstruktur der kirchlichen Lehrkräfte entspricht der Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer insgesamt. Mit dem Ausscheiden der „Boomer“-Generation aus dem aktiven Dienst ist daher ein starker Einbruch der Anzahl der kirchlichen Lehrkräfte erwartbar. Insbesondere im Bereich der berufsbildenden Schulen ist zu befürchten, dass die entstehende Lücke nicht durch staatliche Religionslehrkräfte geschlossen werden kann.

Die Gewinnung von jungen Pfarrerinnen und Pfarrern, die als kirchliche Lehrkräfte eingesetzt werden können, muss daher im Blick behalten werden, da auch zukünftig kirchliche Lehrkräfte ergänzend zur Verfügung stehen müssen, um Unterrichtsausfall im Evangelischen Religionsunterricht 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 gegebenenfalls 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 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 sehr geschätzt und sollte auch von der Kirche stärker als Chance wahrgenommen und gefördert werden.



Entwicklung Religionsunterricht insgesamt

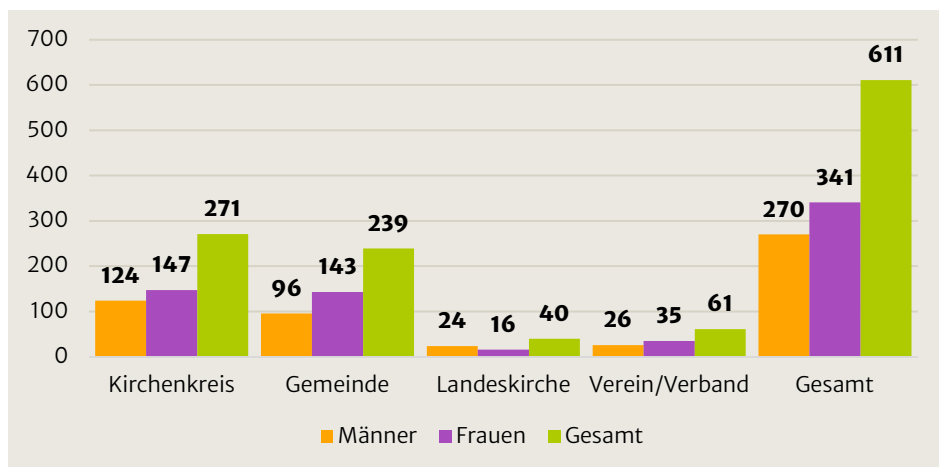
# IV – Weitere kirchliche Berufe

## IV.1 – Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld nach VSBMO

### Mit Blick auf die letzten drei Jahre ...

... zeigt sich die personelle Entwicklung für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, die auf Basis der gleichnamigen Ordnung (VSBMO) in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und der Landeskirche beschäftigt werden, **gleichbleibend stabil**.

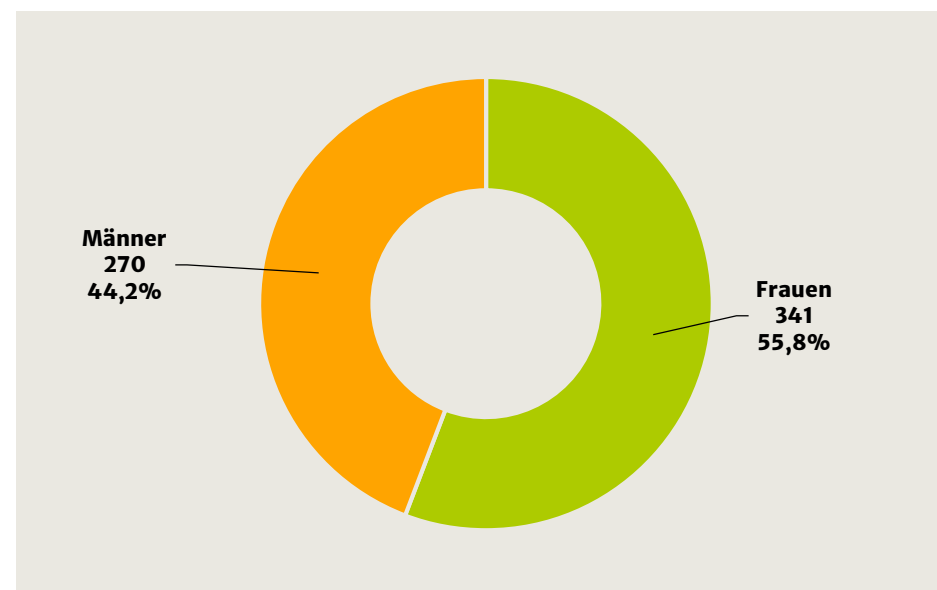
In den gemeindepädagogischen Handlungsfeldern werden zurzeit 611 Mitarbeitende in unserer Übersicht geführt. Die Zahlen schwanken etwas und bilden keine Punktlandung ab, da wir nur einmal im Jahr einen Datenabgleich vornehmen und Veränderungen im laufenden Jahr oft erst nach dem Dienstbeginn gemeldet werden.



Anstellungsebenen

Nach wie vor zeigt sich keine Veränderung bei den Anstellungsebenen: 300 Mitarbeitende in Gemeinden und Vereinen sind für die gemeindliche Arbeit tätig. 271 Mitarbeitende auf Kirchenkreisebene sind ebenfalls für die gemeindliche/regionale Arbeit auf Basis von entsprechenden Konzepten zuständig.

Damit ergibt sich für knapp die Hälfte der Mitarbeitenden (Gemeinden und Vereine) eine Anstellung ohne Personalentwicklungsmöglichkeit. Das heißt, es ist kein Trend in Sicht, der auf Veränderung hoffen ließe.



Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (Personen)

## Der Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeitenden ...

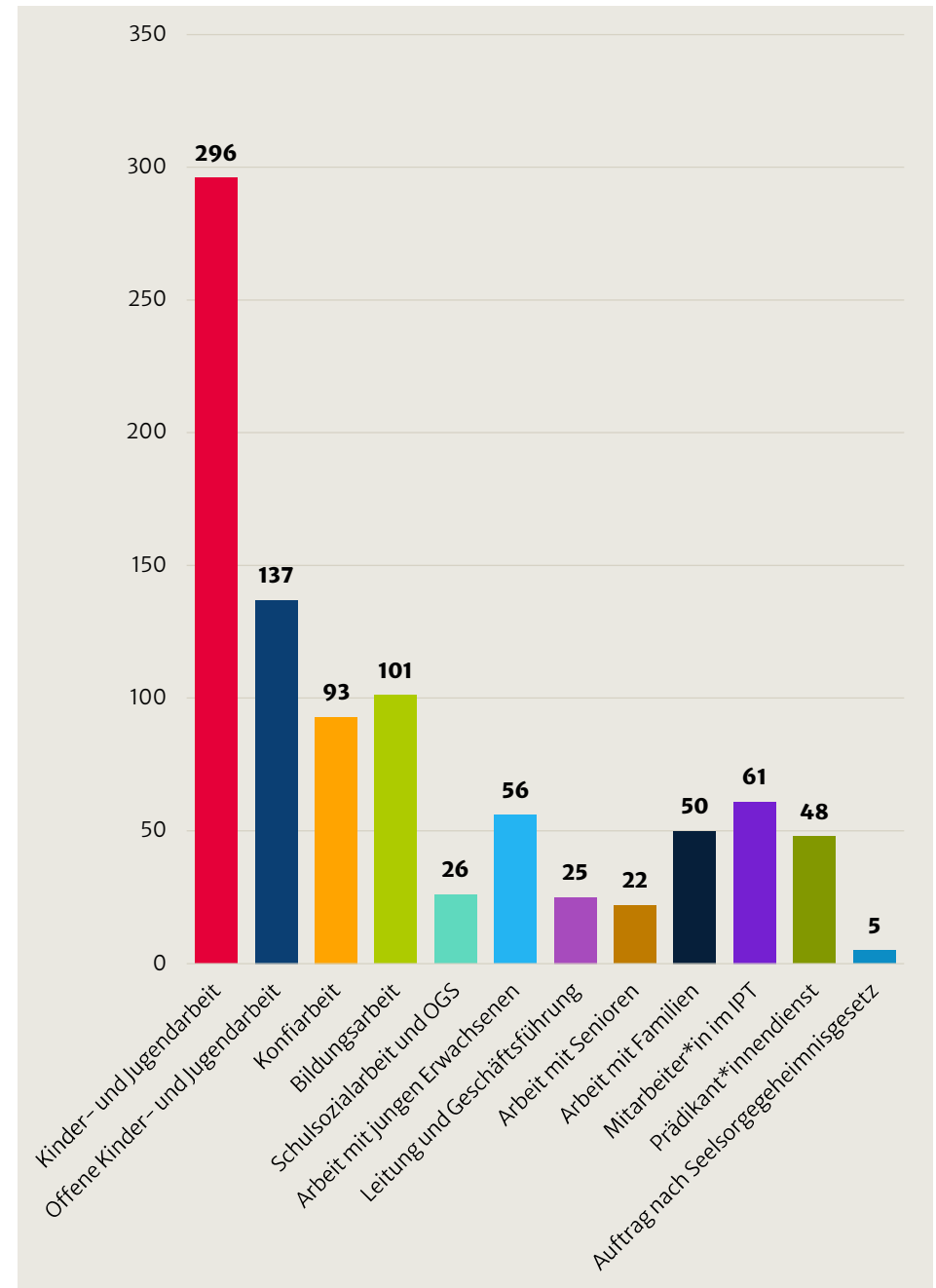
... im gemeindepädagogischen Handlungsfeld bleibt gleichbleibend mit ca. 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männern. Transgenderpersonen oder nicht-binäre Personen wurden für uns in den Abfragen oder Dokumenten bisher nicht sichtbar.

Nach wie vor gelingt es, durch qualifizierte Ausschreibung neue Mitarbeitende zu gewinnen. Im Berichtszeitraum gab es 53 Neueinstellungen. Damit liegen wir im Schnitt der vergangenen Jahre.

Änderungen sind hingegen in folgenden Themenfeldern belegbar: Mitarbeitende nach VSBMO verlassen die Arbeitgeberin „Kirche“ deutlich häufiger.

Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden muss uns nachdenklich stimmen. Waren es in den Jahren **2019 bis 2021** nur **6 bis 11** Mitarbeitende pro Jahr, sind es seit **2022 bis 2024** schon **23 bis 33** Mitarbeitende jährlich, von denen nur jeweils 7 bis 8 jährlich in den Ruhestand gegangen sind. Allein im Jahr **2025** sind **bis zur Jahreshälfte** schon **32** Mitarbeitende ausgeschieden, davon nur 9 ruhestandsbezogen.

Das heißt: Wir verlieren Menschen, ohne genau analysieren zu können, warum dies so ist. Einen Hinweis geben wir unter dem Punkt „Herausforderungen für die nächsten drei Jahre“, wenn wir uns die Rückmeldungen von Mitarbeitenden aus einer neuen Blitzumfrage ansehen.



Arbeitsfelder der VSBMO-Mitarbeitenden

Eine zweite Veränderung beobachten wir, wenn wir auf die **Arbeitsbereiche der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit** schauen: Waren es **bis circa 2019** noch **85 bis 90 Prozent** der VSBMO Mitarbeitenden im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendarbeit, wandelt sich dies deutlich. Nach wie vor ist über der Hälfte der Kolleginnen und Kollegen in der Kinder- und Jugendarbeit.

Von den insgesamt **611** mitgeteilten Mitarbeitenden sind **394** in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig. Das sind **64,5 Prozent** aller VSBMO-Mitarbeitenden.

Von den **296** Mitarbeitenden in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit haben gleichzeitig **39** einen Auftrag in der geförderten offenen Kinder- und Jugendarbeit (Jugendzentrum, Jugendcafé ...). Das heißt, in diesem Handlungsfeld wird eine große Anzahl der Mitarbeitenden, nämlich **137** Mitarbeitende, durch Kinder- und Jugendförderpläne der Kommunen, Kreise und des Landes teilweise oder ganz refinanziert.

Die Anzahl der Mitarbeitenden im IPT steigt kontinuierlich.

Dort finden wir Stand August 2025 konkret **84** Mitarbeitende nach VSBMO in der Interprofessionellen Teamarbeit.

Darin finden sich Dienstaufträge im Rahmen der Mitwirkung an der Leitung der Kirchengemeinden, Seelsorge, der Arbeit mit älteren Menschen, der Arbeit mit Familien und mit der Verantwortung für die Konfirmand\*innen-Arbeit, Leitung von Gottesdiensten, Arbeit mit Menschen in besonderen Lebenssituationen wie Trauer, Hochzeiten und Geburt, indem mit den Menschen Bestattungen, Trauungen und Taufen vorbereitet, begleitet und gefeiert werden.

## Quereinstiege

Mit der steigenden Zahl der IPTs hat auch die Zahl der Quereinstiege deutlich zugenommen. Seit 2020 haben wir **20 Personen über Quereinstiege** gewonnen. Das gab es zuvor nur ab und an. Das liegt zum einen an dem breiteren Dienstauftrag (im Vergleich zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen) als auch an der besseren Eingruppierung. Die meisten Quereinstiege haben wir aus dem Bereich Schule mit Absolventen\*innen aus dem Bereich Evangelische Religion. Hier scheint das IPT-Handlungsfeld in der Kirche interessanter zu sein als der Religionsunterricht in der Schule.

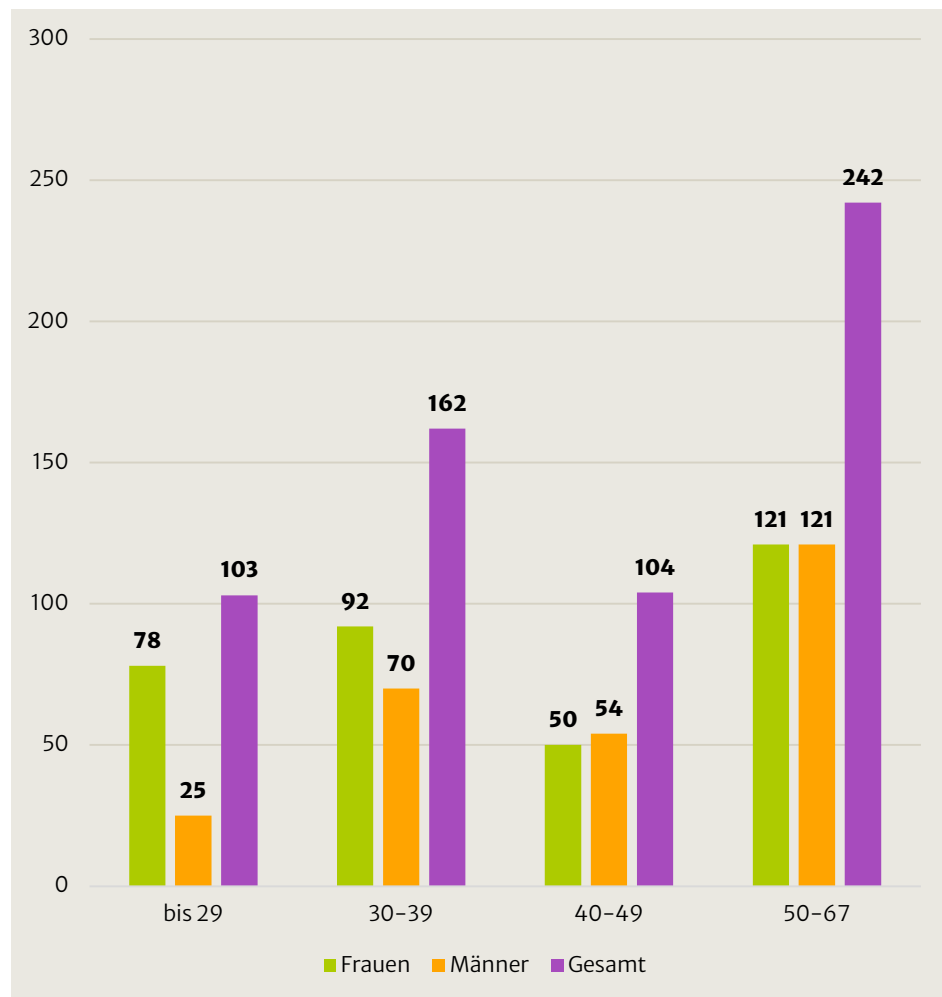
## Ausbildung und Nachwuchsgewinnung

Hierzu verweisen wir auf den letzten Bericht, da sich die Situation einer weiterhin nachgefragten Ausbildung für die gemeindepädagogischen und diakonischen Ausbildungen und Studiengänge nicht gravierend verändert hat.

## Herausforderungen der kommenden Jahre

Die einzig gute Nachricht in diesem Zusammenhang ist: **Wir gewinnen noch mehr Mitarbeitende als wir verlieren. Das wird sich aber mit den steigenden Ruhestandszahlen ändern.** Aber trotz der rasanten Veränderung in den kirchlichen Handlungsfeldern, nicht nur der Gemeindepädagogik, verändern sich die Rahmenbedingungen der Anstellung für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit nur marginal. Wir sehen nicht, dass mit Konzepten, in denen Vernetzung von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und der Landeskirche beschrieben wird, Personalentwicklungsmöglichkeiten entstehen.

Die Frage ist nicht, ob wir damit beginnen, sondern wann. Das Potential für multi- und interprofessionelle Zusammenarbeit und die Entwicklung von Teamarbeit ist riesig. Obwohl wir in der evangelischen Kirche viel Wert auf Arbeiten auf Augenhöhe legen, spielen Machtfragen und Strukturen eine starke Rolle. Wir vermuten, dass darin der Grund liegt, warum keine intelligenten Konzepte der gemeinsamen Personalplanung und Personalentwicklung entstehen.



Altersverteilung

Was auffällt ist, dass die Anzahl der Mitarbeitenden, die in den Ruhestand gehen, nun auch in diesem Arbeitsfeld deutlich ansteigt: **In den kommenden fünf Jahren werden 16 Prozent, also 100 Mitarbeitende, in den Ruhestand gehen. In den weiteren fünf Jahren kommen 60 hinzu.** Das bedeutet, wir könnten, wenn wir diese Mitarbeitenden mit Erfahrung bis zum Eintritt in den Ruhestand halten, über Konzepte der Personalentwicklung in Verbindung mit den kirchlichen Handlungsfeldern, so organisieren, dass kirchlicher Fachkräftemangel für die Arbeit vor Ort in Gemeinden und Regionen und in den kreiskirchlichen und landeskirchlichen Ebenen gemanagt werden kann.

Für diesen Bericht haben wir wieder eine **Blitzumfrage**, wie schon im Jahr 2023, durchgeführt. Auch in diesem Jahr haben sich innerhalb von 10 Tagen mit 175 Personen fast 1/3 der 611 Mitarbeitenden beteiligt. Damals, wie auch in diesem Jahr, haben 2/3 der Mitarbeitenden eine Person als Dienst- und Fachaufsicht. 50 Prozent dieser Vorgesetzten sind Pfarrpersonen.

Bei der Frage nach der **Zusammenarbeit in Form von Dienstgesprächen/Besprechungen** geben nur 84 Mitarbeitende an, dass diese wöchentlich (18), alle zwei Wochen (26) oder alle vier Wochen (40) zusammenkommen. Der Rest gibt an, dass Besprechungen alle zwei Monate, ein- bis dreimal im Jahr, einmal in 23 Jahren oder überhaupt nicht stattfinden.

Das ist dramatisch, denn es bedeutet:  
Zusammenarbeit findet bei den Befragten  
überwiegend nicht oder ungenügend statt.

Auch bei der **Qualität der Planung von Besprechungen** gibt es interessante Hinweise:

- 65 Prozent der Mitarbeitenden bringen ihre Tagesordnungspunkte selbst ein.
- 11 Prozent bekommen vor der Besprechung Tagesordnungspunkte mitgeteilt.
- 14 Prozent geben an, dass es keine Tagesordnung gibt.
- 35 Prozent geben an, dass mit Ergebnissicherung in Form von Protokollen gearbeitet wird.
- 27 Prozent geben an, dass im Anschluss auch über die Umsetzung des Besprochenen reflektiert wird.

Das **Mitarbeitendengespräch als Jahresdienstgespräch** erhalten nur 54 Prozent der Mitarbeitenden jährlich. 9 Prozent geben an, dass es alle 2 Jahre stattfindet, und 37 Prozent geben an, dass es alle 5, 6, 8, 15 Jahre oder gar nicht durchgeführt wird.

74 Prozent der Mitarbeitenden geben an, dass sie zu **Konventen**

- der Kinder- und Jugendarbeit (37 Prozent),
- der Pfarrpersonen (17 Prozent) oder
- der neu entstandenen Mitarbeitendenkonvente verschiedener Berufsgruppen (20 Prozent)

eingeladen werden. Bei 26 Prozent findet keine Vernetzung dieser Art statt.

Mit einem Schnitt von **3,98 von 5 Punkten** geben die Mitarbeitenden an den Eindruck zu haben, dass ihre **vorgesetzte Person deren berufliche Tätigkeit kennt**. 27 Personen bewerten dieses mit 3 Punkten, 11 geben 2 Punkte und 6 geben nur 1 Punkt an.

Mit einem Schnitt von **4,31 von 5 Punkten** sagen Mitarbeitende: Ich denke, dass meine **vorgesetzte Person meine Arbeit schätzt** (5 Punkte: 100, 4 Punkte: 5, 3 Punkte: 12, 2 Punkte: 14, 1 Punkt: 2).

Meine vorgesetzte Person gibt mir **positive Rückmeldung zu meiner Arbeit**, bewerten die Mitarbeitenden mit **3,86** (5 Punkte: 63, 4 Punkte: 64, 3 Punkte: 22, 2 Punkte: 13, 1 Punkt: 13).

Meine **vorgesetzte Person kennt meine Kompetenzen**, wird mit durchschnittlich **3,95** bewertet (5 Punkte: 61, 4 Punkte: 68, 3 Punkte: 28, 2 Punkte: 12, 1 Punkt: 6).

Ich kann **meine Kompetenzen einbringen**, wird mit **4,15** im Schnitt bewertet (5 Punkte: 75, 4 Punkte: 64, 3 Punkte: 25, 2 Punkte: 10, 1 Punkt: 1).

Zum Thema **Onboarding**, für das vorgesetzte Personen zuständig sind, gibt es folgende Rückmeldung: Wie bewertest Du im Nachhinein deine Einarbeitung? **2,78** (5 Punkte: 23, 4 Punkte: 32, 3 Punkte: 42, 2 Punkte: 39, 1 Punkt: 39).

Nach Artikel 76 der Kirchenordnung (KO) ist die Beteiligung der dort tätigen Mitarbeitenden sicherzustellen. Die KO benennt dazu konkret, dass Mitarbeitende ...

- regelmäßig in einer Sitzung des Presbyteriums einen Arbeitsbericht geben
- und zu Verhandlungen des Presbyteriums über wichtige Fragen ihres Arbeitsbereiches einzuladen sind, um dazu Beratungsmöglichkeit zu geben und zu nutzen.

Soweit das Kirchenrecht. Hier die Praxis:

Die Frage: „Wirst Du zu Themen, die Deine Arbeit betreffen, von Deiner Leitung/Deinem Leitungsgremium **vor Entscheidungen gehört?**“ wird wie folgt beantwortet: Die Mehrheit von 110 Mitarbeitenden erfährt Beteiligung. 53 geben an, dass sie nicht immer beteiligt werden und 12 Mitarbeitende erhalten keine Beteiligungsmöglichkeit. Immerhin benennen 153 Mitarbeitende, dass sie die Möglichkeit haben und nutzen, Themen zu ihrem Handlungsfeld im Leitungsgremium anzumelden.

Insgesamt fällt die **Zufriedenheit der Mitarbeitenden zur Beteiligung** durch vorgesetzte Personen oder Leitungsgremien mit **3,54** nur mäßig aus (5 Punkte: 47, 4 Punkte: 48, 3 Punkte: 43, 2 Punkte: 27, 1 Punkt: 10).

Positiv wird zurückgemeldet, dass **Fortbildungen und Supervision** unterstützt werden.

Erstmals haben wir danach gefragt, wie Mitarbeitende ihre **berufliche Zukunft in der Kirche** bewerten: Mit **3,25** durchschnittlicher Bewertung lohnt der Blick auf die einzelnen Bewertungen (5 Punkte: 26, 4 Punkte: 52, 3 Punkte: 4.353, 2 Punkte: 28, 1 Punkt: 16).

Folgende **Gründe** werden in 129 Antworten dafür benannt. Selbst bei den 5er- und 4er-Bewertungen gibt es nur 10 **positiv formulierte Sätze**, wie zum Beispiel:

- „Gemeindepädagogische Konzepte können die Kirche positiv verändern.“
- „Ich werde von meinem Vorgesetzten unterstützt ... ein tolles Team!“
- „Sicherer Arbeitsplatz mit gutem Team vor Ort.“
- „Gemeindearbeit ist erfüllend und sinnvoll.“
- „Sinnhaftigkeit, flexible Projektarbeit, Vereinbarkeit mit Familie, angemessene Bezahlung.“
- „Ich fühle mich hier wohl, will hierbleiben und glaube, das sieht mein Arbeitgeber auch so.“

Die anderen gut bewerteten haben eher einen negativen Beigeschmack:

- „Ich gehe ja bald in Rente.“

Bei den **nicht so guten oder negativen Aussagen** geht es immer um die Frage, wie über Finanzen diskutiert wird:

- „In unserem Kirchenkreis steht derzeit alles auf dem Prüfstand. Bei einem sehr unerfahrenen und (meinem Eindruck nach) nicht unbedingt kompetent wirkenden KSV führt das zu einer sehr unsicheren Lage.“

Auch das Thema **Veränderung** haben wir abgefragt und 133 Antworten bekommen. Welche wesentlichen Veränderungen in Deiner Arbeit der letzten drei Jahre kannst Du in einem Satz zusammenfassen? Folgende Themen kristallisieren sich heraus:

#### **Inhaltlich:**

- „Die Schulungsarbeit zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist mein wichtigster Schwerpunkt geworden.“
- „Wöchentliche, kontinuierliche, wachsende Gruppe wird nur von innen (Kindern und Eltern) geschätzt, seitens der Kirche ist da wenig Wertschätzung.“
- „Zusammenarbeit in der Gesamtgemeinde wird nur durch eigenes, ehrenamtliches Engagement möglich und Überstunden etc. nicht honoriert ...“
- „In der Gottesdienstgestaltung und der Sonntagskultur der Gemeinde wird es eine Herausforderung für die Zukunft sein!“
- „Immer stärkere Verknüpfung von Jugendarbeit und Konfi-Arbeit.“
- „Mehr Druck, höhere Arbeitsbelastung, kaum freie Tage, mehr Aufgaben, keine Zeit mehr für Beziehungsarbeit.“
- „Immer weniger praktische pädagogische Arbeit zugunsten administrativer Tätigkeiten.“
- „Programm und Konzeptionen ändern sich schneller.“

#### **Zusammenarbeit/Team:**

- „Die Zusammenarbeit mit Pfarrern wird immer schwerer. Die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen ist gut, aber leidet darunter.“
- „Ich arbeite intensiver und produktiver mit Kolleg\*innen auf Kirchenkreisebene zusammen.“

#### **Strukturveränderungen:**

- „Der Transformationsprozess des Kirchenkreises macht regionale Zusammenarbeit und Entscheidungen von ‚Was mache ich und was nicht?‘ notwendig.“
- „Stärkere regionale Zusammenarbeit.“
- „Große strukturelle Veränderungen, denen nicht selten die inhaltlichen Prioritätendiskussionen fehlen.“

#### **Krisenstimmung:**

- „Kirche sieht sich oft zu wenig im Auftrag und zu viel in der Krise.“
- „Beziehungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen ist sehr kostenintensiv, was bei wegfallenden finanziellen Ressourcen sowohl auf kirchlicher als auch kommunaler Ebene die Zukunftsaussichten meines Berufsfeldes schlecht aussehen lässt.“

## Wie können Mitarbeitende unterstützt werden?

Die reinen Zahlen sagen uns auf den ersten Blick: alles wie immer – alles gut. Wir haben noch genug gemeindepädagogisch-diakonische Fachkräfte im Dienst und auch die Ausbildungs- und Studienzahlen sehen nicht schlecht aus. Schauen wir jedoch hinter die Zahlen müsste der Satz eigentlich lauten: Alles wie immer – so weit, so schlecht.

**Warum dieser kritische Einwand?** Weil sich zeigt, obwohl Kirche sich rasant geändert hat und weiter ändert, dass in den Rahmenbedingungen zur Anstellung wenig Veränderung durch unterstützende Maßnahmen erfolgt.

- Wir sehen zu wenig vernetzte Bemühungen und Überforderung der Leitungsebenen in Gemeindeanstellung, um ihre Mitarbeitenden zu gewinnen, zu halten und Handlungsfelder aufeinander bezogen konzeptionell zu entwickeln.
- Wenn Kirche sich so stark verändert, wie sie es gerade tut, dann ist Beteiligung aller im Kirchenfeld tätigen Mitarbeitenden angesagt. Dieses geschieht aber nur ungenügend.

Wenn wir unterstellen, dass dies aus Gedankenlosigkeit geschieht, dann besteht Hoffnung. Dann könnte Leitung in Gemeinden und Regionen sowie im Kirchenkreis Mitarbeitende für Veränderungsprozesse gewinnen und ihre Kompetenzen nutzen. Damit würde der Auftrag der Kirche und die Verantwortung für Menschen auf mehr „Schultern verteilt“. Beteiligungsmöglichkeiten bewirken Begeisterung und darum können sich von begeisterten Mitarbeitenden auch mehr Menschen begeistern lassen, die wieder neu oder erstmals mit Kirche in Kontakt kommen.

Wenn aber nicht Gedankenlosigkeit, sondern Machtfragen dahinterstecken, dann werden Mitarbeitende die Leidtragenden sein – oder die Gemeinden, weil sich Mitarbeitende noch stärker aus der kirchlichen Arbeitgeberschaft verabschieden.

Aus einigen Aussagen der Blitzumfrage 2025 wird deutlich: **Leitungspersonen wollen sich von Mitarbeitenden nicht reinreden lassen**, weder kollegial noch fachbezogen. Dies ist weder für die vielzitierte Dienstgemeinschaft angemessen noch für den Auftrag der Kirche selbst.

Nach wie vor ist das Thema **Onboarding** – das, was wir früher als Einarbeitung bezeichnet haben – ein wichtiger Punkt, um Mitarbeitende langfristig zu halten. Hier müssen Vorgesetzte Schulungen wahrnehmen oder bei eigener Überforderung diese Aufgabe abgeben. Das Feld der Jugendarbeit hat dafür gute Modelle, die zu empfehlen sind: Andocken an Fach- und/oder Dienstvorgesetzte in Kirchenkreisen, in denen die gemeindliche/regionale Versorgung konzeptionell dort angesiedelt wurde.

Nach wie vor empfehlen wir, wie in allen vergangenen Berichten, Personalbewirtschaftung, Personalplanung, Personalentwicklung mit entsprechenden Konzepten über die Kirchenkreise zu organisieren.

Am Ende lassen wir noch einmal die Mitarbeitenden selbst zu Wort kommen: **Wie kann dich deine vorgesetzte Person/dein Träger stärken/unterstützen?** Auf diese Frage haben alle an der Umfrage beteiligten 175 Mitarbeitende geantwortet:

#### Thema Beteiligung und Leitung:

- „Eine Umverteilung der Dienst- und Fachaufsicht (auf eine kompetente Person), mehr Wertschätzung, Entscheidungsfreiheit, klare Absprachen und weniger Kirchturmdenken.“
- „Personalplanung, Expertise der Mitarbeitenden kennen und entsprechend einsetzen.“
- „Nachfragen, Wertschätzen, Unterstützen durch Anerkennung, Kontinuität und Treue wahrnehmen; Job in Teilzeit anbieten.“
- „Mehr Beteiligung bei geplanten Veränderungen.“
- „Indem sie auch leitet und Verantwortung übernimmt.“
- „Sehen der Kompetenzen, Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.“
- „Meine vorgesetzte Person sollte mehr zuhören und mir die Möglichkeit geben, selber Ideen, Angebote oder Projekte zu entwickeln und diese auch auszuführen.“
- „Zuhören!“
- „Mehr Transparenz und Berücksichtigung meiner fachlichen Einschätzung.“
- „Regelmäßige Dienstgespräche.“
- „Mein Dienstvorgesetzter stärkt mich durch Ansprechbarkeit seinerseits, offenes Zuhören und Wissen.“
- „Nicht ständig in meine Arbeit pfuschen und Vertrauen schenken.“

#### Struktur:

- „Ein klares Leitbild sowie Strukturen vorgeben, sodass Aufgabenfelder besser begrenzt werden können und nicht jeder für alles zuständig ist und Strukturen vereinfachen/klarere Strukturen.“
- „Eine klare Vision für die zukünftige Arbeit entwickeln und diese dann auch mit den nötigen Ressourcen auszustatten.“

#### Persönliche Unterstützung:

- „Durch regelmäßiges Coaching oder Supervision und deren Finanzierung.“
- „Mehr Verständnis zum Thema „Work-Life-Balance“. Die Arbeitszeiten in der Offenen Arbeit sind für das private Leben eine Herausforderung.“

Das Thema Beteiligung überwiegt eindeutig in diesen Statements. Das ist eine gute Nachricht, denn es zeigt: Die Mitarbeitenden nach VSBMO sind hoch motiviert, wollen sich einbringen und sie haben Ideen für Konzepte und deren Umsetzung.

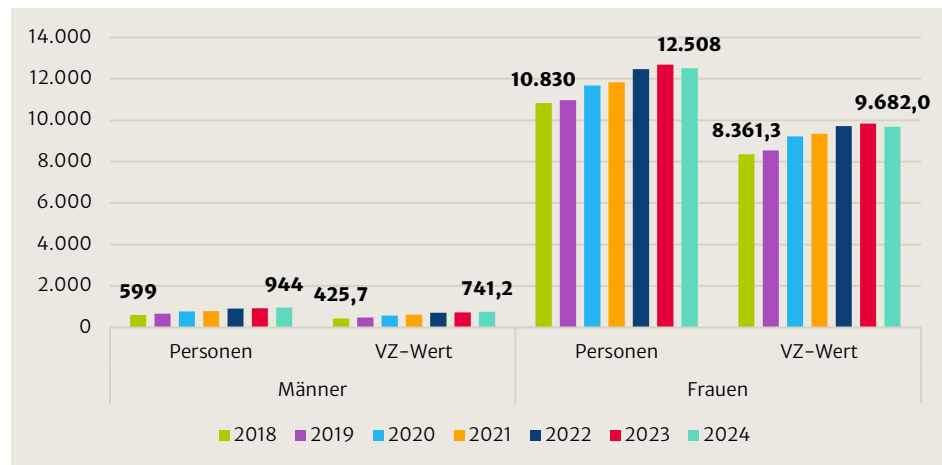
Insgesamt wird sichtbar, dass die Herausforderungen – sowohl für die Mitarbeitenden als auch in der Leitungs- und Führungsarbeit – für zukunftsorientierte Anstellungsebenen steigen. Sowohl die Leitungspersonen als auch die Mitarbeitenden in den VSBMO-Handlungsfeldern sind darauf angewiesen, dass Strukturen für gelingende Anstellung, Fachkräftegewinnung und Bindung und Personalentwicklung verbessert und an den Bedarfen orientiert werden.

Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden nach VSBMO zeigen deutlich: Es besteht Handlungsbedarf im Blick auf positive Fortsetzung gelingender Zusammenarbeit als auch einer zügigen Bearbeitung zur Verbesserung der angesprochenen Defizite, die zum Teil schon seit dem Personalbericht 2019 kontinuierlich angesprochen werden.

## IV.2 — Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganzttag

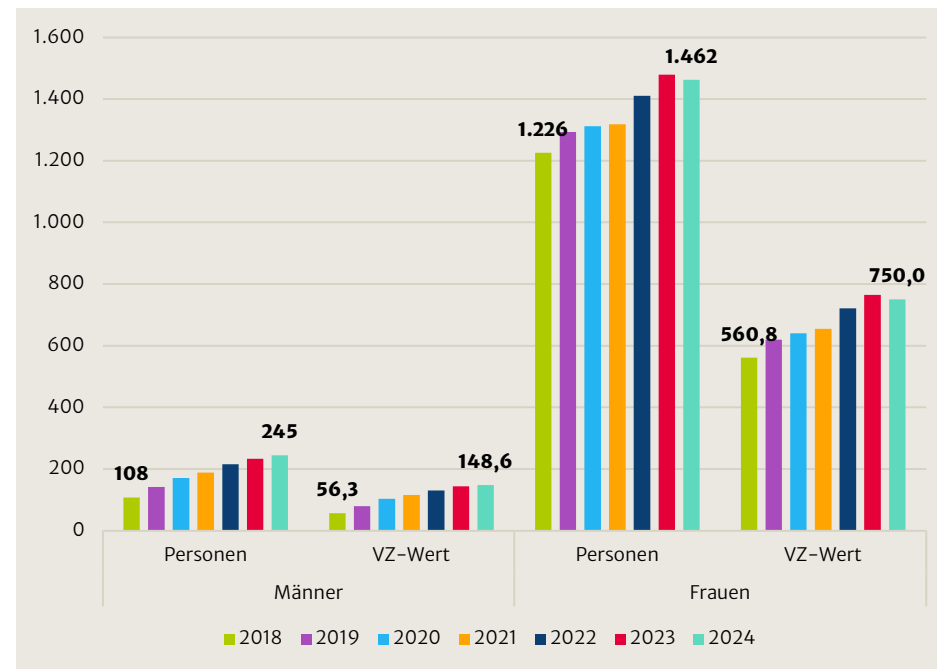
### Entwicklungen und Veränderungen in den letzten drei Jahren

Seit Jahren ist im Kita-Bereich trotz herausfordernder Rahmenbedingungen ein deutlicher und stetiger Personalaufwuchs zu verzeichnen. Dieser hielt jedoch nicht Schritt mit dem erforderlichen Platzausbau und dem damit verbunden Personalmehrbedarf. Daher prägt ein eklatanter Personal­mangel das Handlungsfeld der Kindertageseinrichtungen maßgeblich. Dieser ist einerseits auf den durch die demografische Entwicklung entstandenen Fachkräftemangel zurückzuführen. Andererseits führt die weiter bestehende Unterfinanzierung der Kitas dazu, dass viele Träger die gesetzlich vorgesehenen Gesamtpersonalkraftstunden nicht finanzieren und nur den Mindestpersonalschlüssel abbilden können. Dadurch landen deren Kitas bei jedem Personalausfall sofort in der personellen Unterbesetzung und müssen Angebote und Betreuungszeiten reduzieren beziehungsweise Gruppen schließen. Dies führt wiederum zu Auseinandersetzungen mit Eltern, insbesondere mit denen, die auf eine verlässliche Betreuung ihrer Kinder dringend angewiesen sind.



Entwicklung Mitarbeitende in den Kindertageseinrichtungen (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)

Das Land ist bemüht, gemeinsam mit den Spitzenverbänden, den Kirchen und den Landesjugendämtern kurzfristige Maßnahmen zur Bewältigung des Fachkräftemangels zu entwickeln. Beispielsweise wurde die Personalverordnung für den Kitabereich neu strukturiert und nochmals um weitere Personengruppen, Qualifikationsabschlüsse und Anerkennungsmöglichkeiten erweitert, um mehr Menschen für die Tätigkeit in Kitas zu gewinnen. Die Entstehung eher heterogener Teams durch die Integration von Quereinsteiger\*innen, profilergänzenden Fachkräften und alltagsunterstützendem Personal stellt neue Anforderungen an Teamentwicklung und Führung. Seitens der Träger und Mitarbeiter\*innen der Kitas wird eine zunehmende Dequalifizierung des Handlungsfeldes befürchtet.



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

Von vielen Trägern wird eine deutliche Zunahme von Kindern hohem Teilhabebedarf und Kindern mit sehr herausforderndem Verhalten berichtet. Auch der Umgang mit geflüchteten und traumatisierten Kindern stellt die Mitarbeiter\*innen vor erhebliche Herausforderungen.

Die Entwicklungen in den vergangenen drei Jahren sind regional und trägerspezifisch sehr unterschiedlich zu verzeichnen. Aktuellen Studien und Rückmeldungen aus der Trägerlandschaft zufolge werden aus vielen Teams deutliche Überlastungssituationen und hohe, andauernde Krankenstände gemeldet.

### Herausforderungen für die Personalentwicklung/-planung der nächsten drei Jahre

Mit Blick auf die Entwicklungen sind insbesondere folgende Herausforderungen für die Personalentwicklung und Personalplanung von Bedeutung:

- Professionalisierung und Freistellung der Leitung
- Gestaltung des absehbaren Generationenwechsels in den Teams
- Investition in Ausbildung zur Gewinnung von Fachkräften
- Investition in Fort- und Weiterbildung zu den Themen „Multiprofessionelle Teams“ und „Praxisanleitung“
- Religionspädagogische, theologische Begleitung und Fortbildung zur Stärkung des evangelischen Profils als Alleinstellungsmerkmal sowie zur Stärkung der Kitas als kirchliche Orte
- Berücksichtigung der zunehmenden Heterogenität der Teams (altersbedingt, kulturell, professionell) mit gezielter Teamentwicklung zur Sicherung einer tragfähigen Teamkultur
- Blick auf die hohen Krankenstände und Entwicklung von Möglichkeiten der Vermeidung
- Personalschlüssel deutlich oberhalb der vorgeschriebenen Mindestpersonalbesetzung

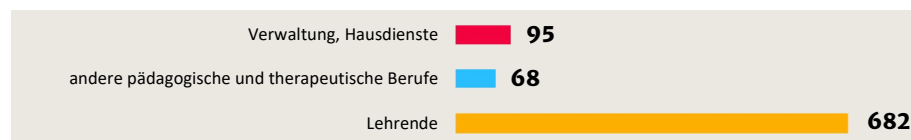
### Unterstützungsbedarf des pädagogischen Personals

Der Unterstützungsbedarf ist vielschichtig. Besonders dringlich sind:

- Stärkung der unterstützenden Systeme (zum Beispiel Fachberatung, Supervision und Coaching, spirituelle Angebote, klare Verantwortungsebenen und Ansprechpartner\*innen)
- Wertschätzung des Bestandspersonals
- Zeit und Ressource für regelmäßige Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- Ressource und Qualifikation für Praxisanleitung
- Administrative Entlastung
- Positive Narrative in Bezug auf die Arbeit in den Kitas und deren hohe gesamtkirchliche und gesamtgesellschaftliche Bedeutung

### IV.3 — Lehrerinnen und Lehrer und nicht-lehrendes Personal an den Evangelischen Schulen der EKvW

Bildung ist wesentlicher Teil des evangelischen Selbstverständnisses. An den Evangelischen Schulen ist der besondere Stellenwert von religiöser Bildung und Orientierung konzeptionell verankert, geistliches Leben hat einen selbstverständlichen Raum. Die Schulen fördern diakonisches Lernen und Handeln und bieten den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung einzusetzen.



Mitarbeitende an den evangelischen Schulen

Die sieben landeskirchlichen Schulen ermöglichen circa 6.000 Kindern und Jugendlichen jeden Tag die Begegnung mit dem Evangelium, zum Beispiel durch Fragen und Antworten aus einer evangelischen Position heraus. Andachten und Gottesdienste prägen den Rhythmus des Schullebens und machen christliche Gemeinschaft für Kinder, Jugendliche und deren Familien besonders an wichtigen biographischen Schnittstellen erlebbar. Damit wirken die Schulen auch aktiv gegen Schwellenangst vor Kirchen und Gottesdiensten.

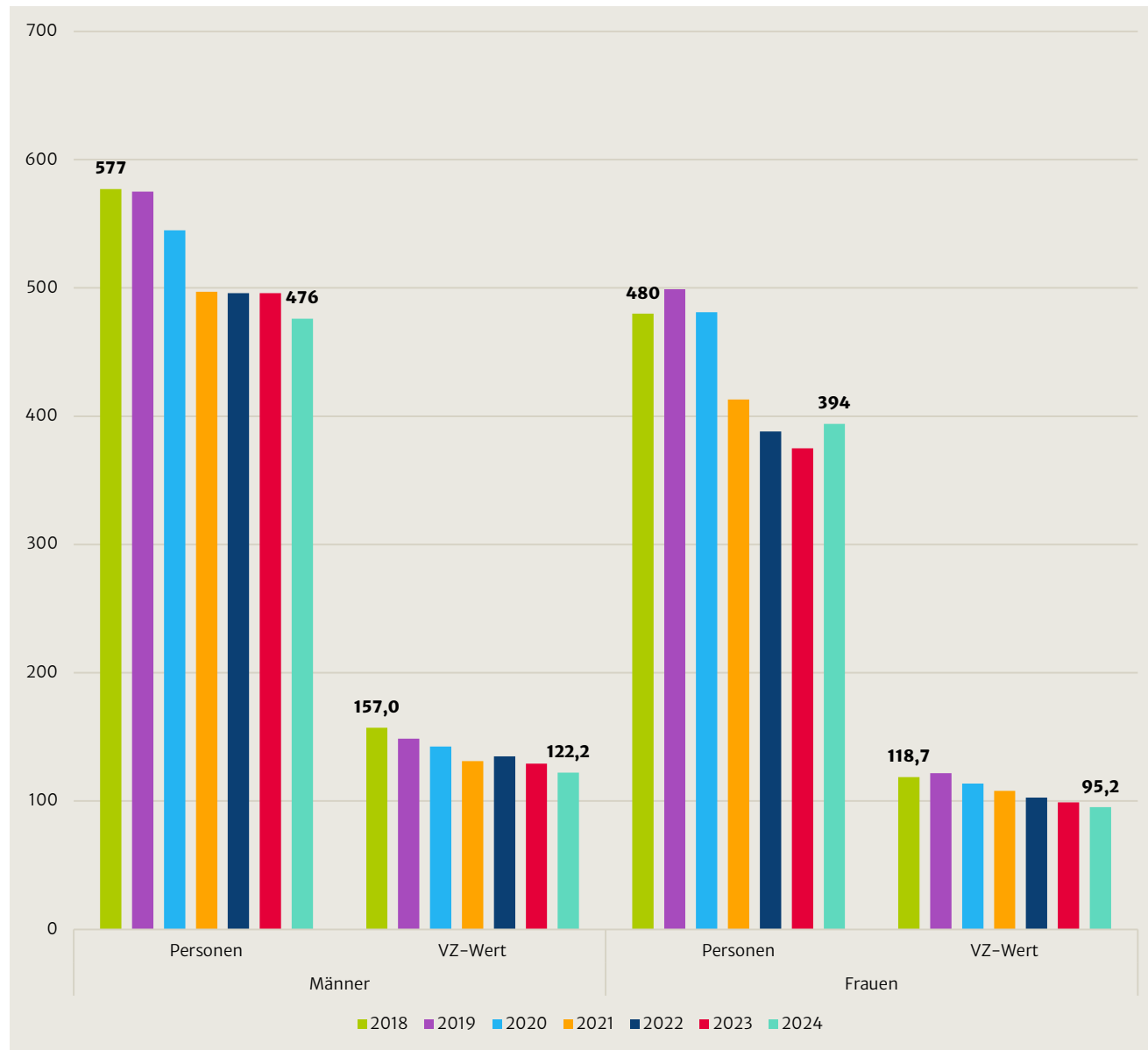
Um dies zu gewährleisten, arbeiten mehr als 500 Lehrkräfte sowie nichtlehrendes Personal an den landeskirchlichen Schulen, diese werden bis zu 94 Prozent vom Land NRW refinanziert. Hinzu kommen Eltern und zum Teil Großeltern, die sich ehrenamtlich in die Schulen einbringen, unter anderem in Arbeitsgemeinschaften und Mediotheken.

In den letzten Jahren zeigte sich ein Fachkräftemangel vor allem in den integrierten Schulformen der Sekundarstufe I – hier stärker auf dem Land als in der Stadt. An den Gymnasien ist die Situation, als Folge der Veränderungen vom acht- auf das neunjährige Gymnasium, eine völlig andere. (Für die Oberstufe werden mehr Lehrkräfte pro Schüler als für die Sekundarstufe I gebraucht. Es gab und gibt für sechs Jahre nur zwei Oberstufenklassen, da die Sekundarstufe I um ein Jahr verlängert wurde.) Hier wurde schon frühzeitig darauf geachtet, Lehrkräfte so einzustellen, dass auch bei Pensionierungen immer alle Fächer unterrichtet werden können.

Im Schuljahr 2026/27 werden fast alle Gymnasien in NRW wieder neun Schuljahre haben. Das wird zu einem Lehrkräftemangel an allen Schulformen führen. Lehrkräfte, die bis jetzt schulformfremd eingesetzt sind, könnten sich in einem Jahr an einem Gymnasium bewerben und ihre jetzige Schule verlassen. Dennoch werden voraussichtlich an den Gymnasien nicht in allen Fächern genügend Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Lehrkräfte, die wir an unseren Evangelischen Schulen einstellen, entscheiden sich bewusst für das klare Profil der jeweiligen Schule, für Freiheiten, die sie an unseren Schulen nutzen dürfen und sollen.

Um diese Freiheiten und die Bedeutung des Evangelischen Profils zu kennen und dieses mitgestalten zu können, benötigen die Lehrkräfte ein Onboarding in der Schule und darüber hinaus. Dafür gibt es eine fünftägige Willkommenstagung in zwei Modulen im Pädagogischen Institut der EKvW. Hier haben die „Neuen“ unter anderem die Chance, sich über die eigene Schule hinaus zu vernetzen und bewertungsfrei Fragen zum System zu stellen. Sie erleben und beteiligen sich an Andachten, setzen sich mit Fragen (evangelischer) Schulgestaltung und -entwicklung auseinander und entdecken Möglichkeiten, „mit der Brille des Evangeliums“ auf Inhalte des eigenen Fachunterrichts zu schauen.

## IV.4 — Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker



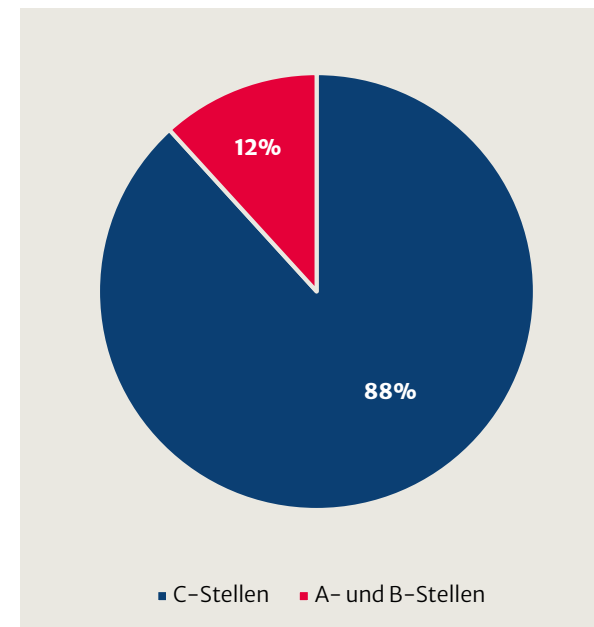
Entwicklung Kirchenmusiker:innen (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)

Eine der zentralen Erkenntnisse der Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung VI ist, dass kirchenmusikalisches Engagement sowie die aktive und passive Teilnahme an kirchenmusikalischen Angeboten (neben dem kirchlichen Unterricht und diakonischen Engagement) wesentlich zur Mitgliederbindung beitragen. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern wird somit neben dem in der Kirchenmusikverordnung benannten Verkündigungsauftrag (KiMuVo §1: „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“) noch eine weitere wesentliche Aufgabe zuteil: nach innen und nach außen für die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche und die Mitgliedschaft begeistern. Dies ist Grund genug, Kirchenmusik als essenziellen Arbeitsbereich in der einzelnen Kirchengemeinde und im Gesamtnetzwerk Westfalens zu betrachten.

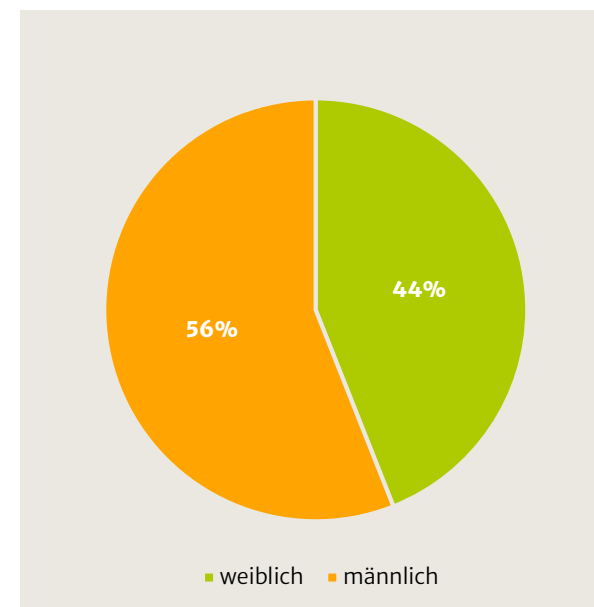
Kirchenmusik in Westfalen lebt zuallererst von einer noch nicht bezifferbaren Anzahl ehrenamtlich tätigen und über 1.000 nebenamtlich tätigen Mitarbeitenden. Anhand der Daten der Gehaltsabrechnungsstelle (der Kirchenkreise Dortmund, Paderborn, Soest-Arnsberg, Bielefeld, Iserlohn, Hagen, Hattingen-Witten, Herne, Gelsenkirchen und Wattenscheid, Gladbeck-Bottrop-Dorsten, Gütersloh, Schwelm, Halle, Lüdenscheid-Plettenberg, Recklinghausen, Siegen-Wittgenstein, Tecklenburg, Steinfurt-Coesfeld-Borken und Vlotho) wurde ermittelt, dass 88 Prozent der entgeltlich tätigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in C-Stellen (*nebenberuflich*, Beschäftigungsumfang bis höchstens 50 Prozent) und die verbleibenden 12 Prozent in A- und B-Stellen (Beschäftigungsumfang 50 Prozent und höher) tätig sind.

Der Herzschlag kirchenmusikalischer Arbeit wird also ehrenamtlich oder in kleinen Beschäftigungsverhältnissen geleistet. Dabei ist die Geschlechterverteilung unter den oben genannten Mitarbeitenden mit 56 Prozent männlichen und 44 Prozent weiblichen Kolleg:innen weniger ausgeglichen als in den Vorjahren.

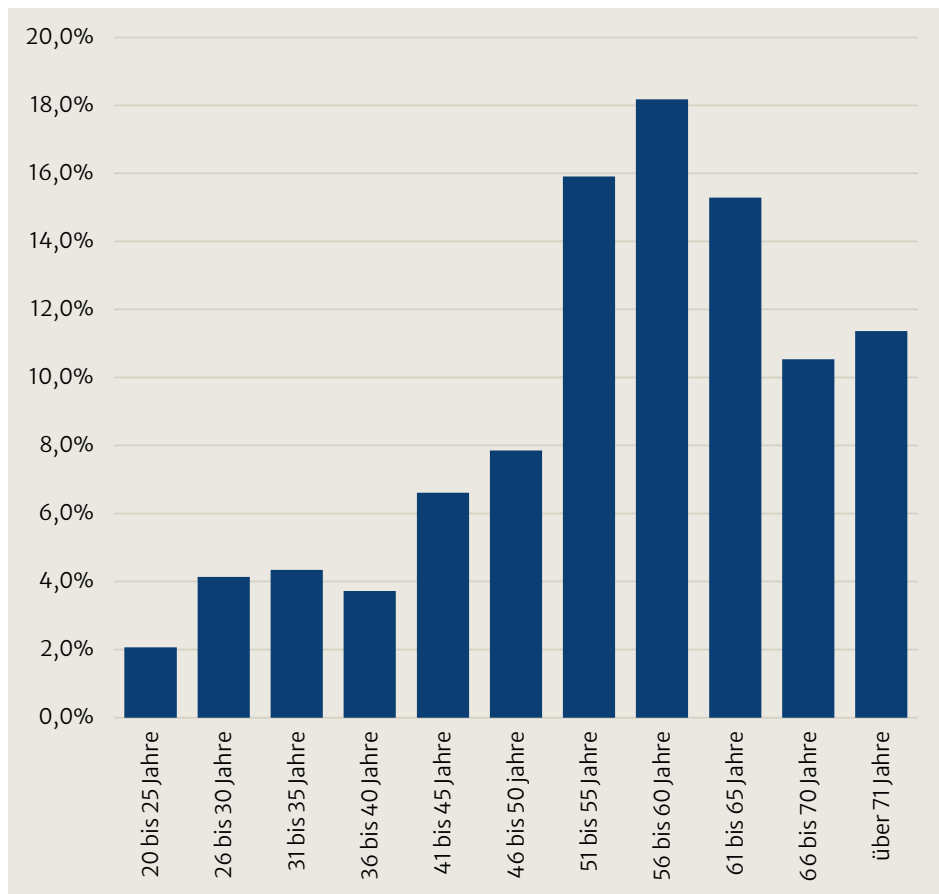
Die drei jüngsten Kirchenmusiker sind 20 Jahre, die beiden ältesten Kollegen 88 Jahre alt. Bei der Altersstruktur fällt auf, dass 55,4 Prozent der Personen das 56. Lebensjahr überschritten haben. In den nächsten 10 Jahren ist daher auch bei der Berücksichtigung von der Reduktion von Gottesdienststellen mit einem steigenden Bedarf an Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern (C) zu rechnen.



Verhältnis A/B- zu C-Stellen



Geschlechterverteilung C-Musiker:innen



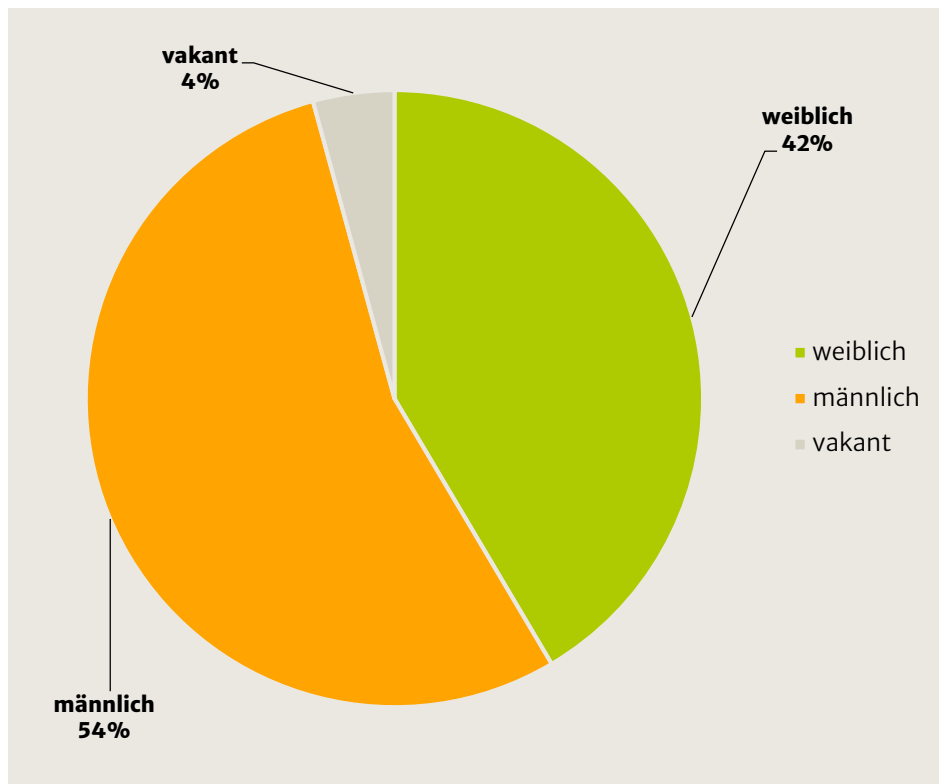
Altersverteilung C-Musiker:innen

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung der C-Kirchenmusikerinnen und C-Kirchenmusiker wird durch zentrale und regionale C-Kurse, D-Kurse und vorbereitende Formate in verschiedenen Kirchenkreisen gewährleistet. Hierbei werden die Fachrichtungen Orgel, Chorleitung (Klassik) und Kinderchorleitung in regionalen Kursen, die Fachrichtungen Klavier/Gitarre und Chorleitung (Populärmusik) in zentralen Kursen angeboten. Im Bereich der Posaunenchorleitung wird das zentrale D-Kursangebot des Posaunenwerks und regionale C-Kursangebote (vornehmlich im Gestaltungsraum 8) vorgehalten. Daneben besteht die

Möglichkeit, das Angebot des ökumenisch ausgerichteten C-Kurses an der Kirchenmusikschule des Bistums Essen und die seminaristische Ausbildung an der Kirchenmusikakademie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck wahrzunehmen. Im Rückblick ist seit dem Jahr 2015 ein deutlicher Rückgang der Anzahl von durchgeführten C- und D-Prüfungen zu beobachten. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre wurden 36 Personen/Jahr geprüft. Der Rückblick offenbart daneben, dass in 9 Prozent der Gestaltungsräume unserer Landeskirche regelmäßig, in 55 Prozent gelegentlich und in 36 Prozent der Gestaltungsräume in den vergangenen zehn Jahren keinerlei C- oder D-Kursangebote vorgehalten wurden.

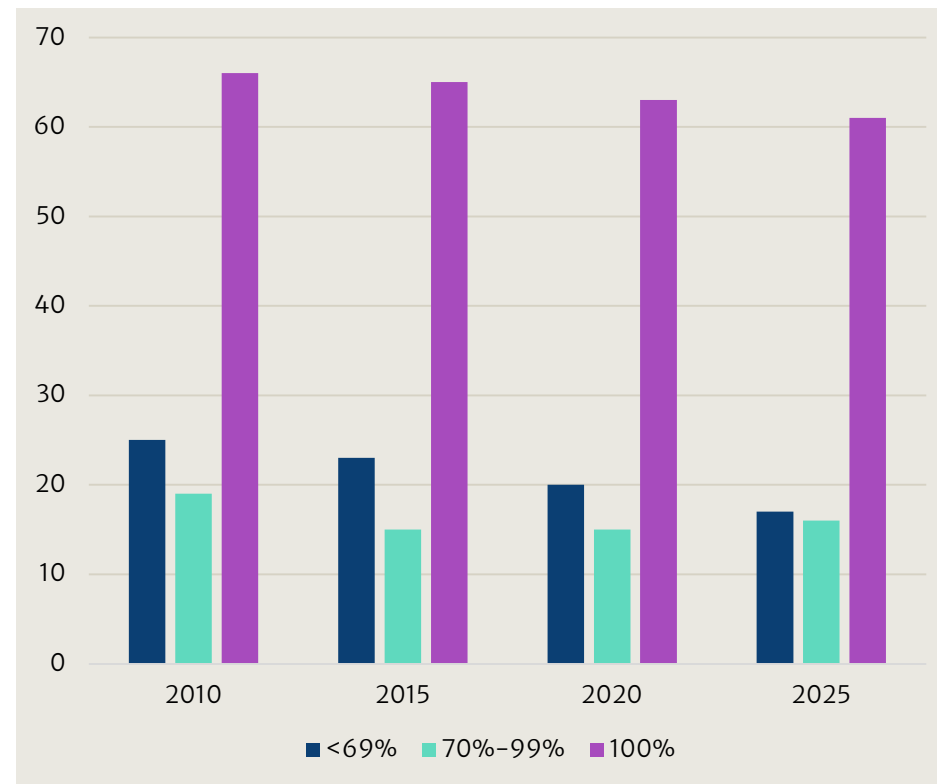
Aufgrund des abzusehenden Generationswechsels und der fundamentalen Bedeutung der Kirchenmusik für unsere Kirchengemeinden wird es von zentraler Bedeutung sein, perspektivisch ein engmaschiges und flächendeckendes Netz von C-Kurs-, D-Kursausbildung und vorbereitenden Maßnahmen aufzubauen. Hierbei ist auch die Einrichtung eines einjährigen Intensivkursprogramms an der Hochschule für Kirchenmusik zu erwägen.

Der relativ hohe Anteil an C-Kirchenmusikerinnen und C-Kirchenmusikern unter den entgeltlich Beschäftigten erklärt im Umkehrschluss den entsprechend niedrigen Anteil von A- und B-Stellen in den westfälischen Kirchengemeinden. So sind in den Westfälischen Kirchengemeinden derzeit 39 Kirchenmusikerinnen und 51 Kirchenmusiker (VZ 82,2) in A- und B-Stellen angestellt, vier Stellen sind zurzeit vakant. Neben den künstlerischen und musikalisch-praktischen Tätigkeiten gehören die Aus-, Fort- und Weiterbildung der C-Kirchenmusikerinnen und C-Kirchenmusiker sowie ehrenamtlich tätiger Kolleginnen und Kollegen in Koordination mit der Pop-Akademie (Institut für Weiterbildung), dem Posaunenwerk in der Evangelischen Kirche von Westfalen und dem Westfälischen Kirchenmusikwerk zu den zentralen Aufgaben der Mitarbeitenden in den A- und B-Stellen.



Geschlechterverteilung A- und B-Kirchenmusiker:innen

Im Vergleich mit den anderen Gliedkirchen im Hinblick auf die Anzahl der Kirchenmitglieder je Kirchenmusikstelle (A u. B) befindet sich die Evangelische Kirche von Westfalen nach wie vor an vorletzter Stelle. Zudem ist die Anzahl der A- und B-Kirchenmusikstellen, insbesondere der Teilzeitstellen, rückläufig.



Entwicklung der A- und B-Stellen (Vollzeit- und Teilzeitstellen)

Eine weitere Reduktion von Kirchenmusikstellen (A u. B) wird sich aufgrund der Multiplikator:innen-Tätigkeit unmittelbar auf die Wahrnehmbarkeit von Kirche in allen Kirchengemeinden auswirken. Es sollte daher dringend zeitnah über die Erstellung eines Rahmen-Kirchenmusikstellenplans für das Gebiet der Landeskirche gem. §3(3) KiMuG diskutiert werden, der ausreichende Kapazitäten für Kirchenmusik-Ausbildung vorhält. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Möglichkeiten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker als Teil eines Interprofessionellen Pastoralteams zu installieren, hingewiesen. Gerade in den pädagogischen Fähigkeiten und der Chance von Gemeindeentwicklung durch Musik in allen Generationen, sind als bislang nicht genutzte Möglichkeiten in Betracht zu ziehen.

Landeskirche	Mitglieder/KiMu-Stelle
Evangelische Landeskirche Anhalts	1.615,38
Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	2.532,56
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	4.315,53
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)	6.864,53
Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	6.872,85
Bremische Evangelische Kirche	7.822,22
Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	10.987,12
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau	11.446,59
Evangelische Kirche im Rheinland	12.058,10
Lippische Landeskirche	14.583,33
Evangelische Landeskirche in Württemberg	15.260,70
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck	17.611,58
Evangelische Landeskirche in Baden	17.993,05
Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers	18.794,05
Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg	20.000,00
Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern	20.679,47
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	23.000,00
Evangelisch-reformierte Kirche	24.461,54
<b>Evangelische Kirche von Westfalen</b>	<b>24.479,80</b>
Evangelische Kirche der Pfalz	28.235,29
<b>Summen</b>	<b>11.953,17</b>

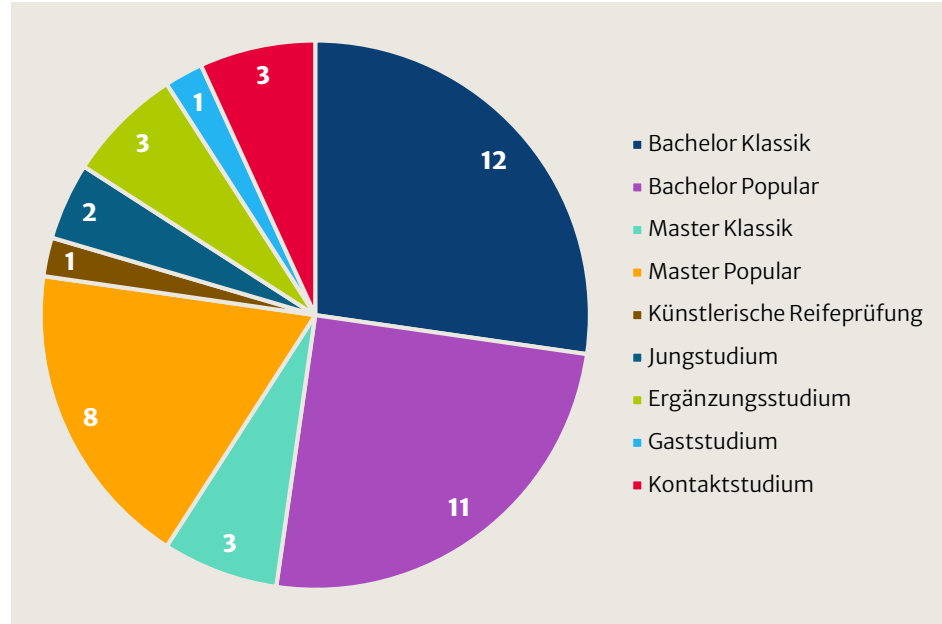
Kirchenmusikstellen im EKD-Vergleich

Aufgrund der relativ geringen Dichte an Kirchenmusikstellen im EKD-Vergleich wird die Relevanz einer an der Basis orientierten grundständigen Kirchenmusikausbildung deutlich. Die Besetzungsvorgänge der vergangenen Jahre zeigen, dass Absolventinnen und Absolventen kirchlich getragener Ausbildungsgänge, insbesondere die der Hochschule für Kirchenmusik Herford-Witten, für fähig gehalten werden, diesen Ansprüchen gerecht zu werden.

Wie in vielen anderen Bereichen bereitet uns der demographische Wandel auch auf dem Arbeitsfeld der Kirchenmusik Sorgen. Mit Blick auf die bis Mitte der 2030er Jahre steigende Zahl von Pensionierungen wird es wachsender Anstrengungen bedürfen, die Bedürfnisse der Kirchengemeinden zu bedienen. Auch im Hinblick auf die zwar stabile, aber deutschlandweit auf niedrigem Niveau verharrende Anzahl der Studierenden (von 361 Studierenden bei 1.909 Kirchenmusikstellen EKDweit) 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.

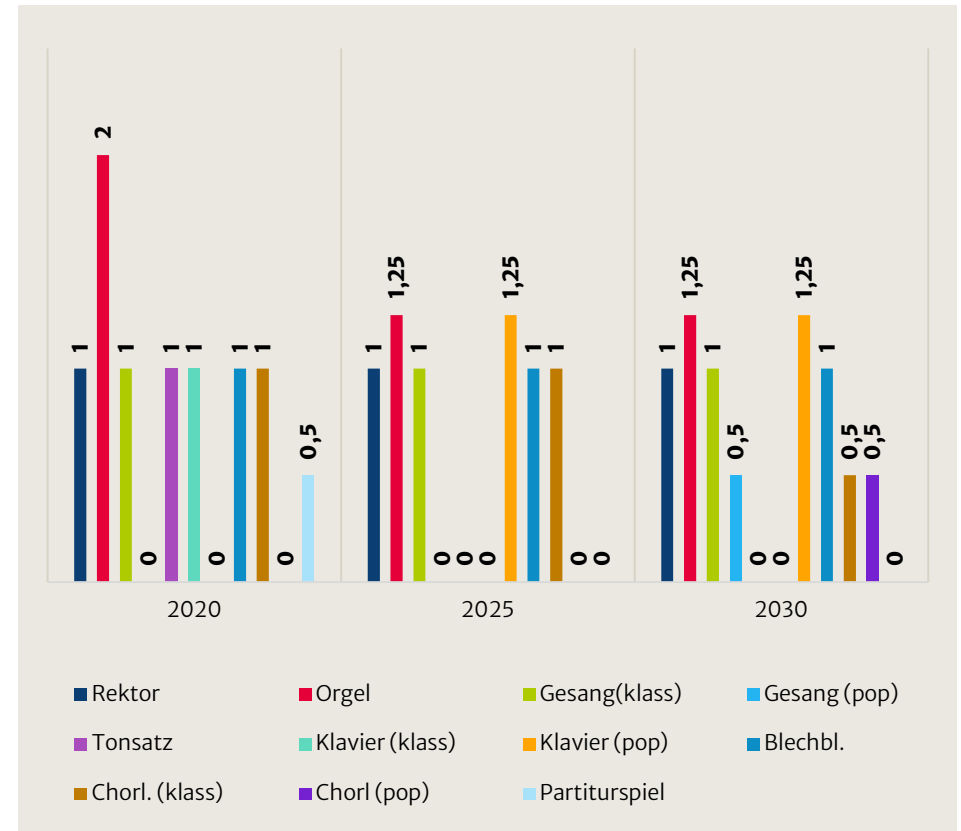
## Hochschule für Kirchenmusik

Die Hochschule für Kirchenmusik der Evangelischen Kirche von Westfalen (HfK) befindet sich inmitten eines zukunftsweisenden Entwicklungsprozesses. Dazu gehört unter anderem die seit vielen Jahren geplante und diskutierte Zusammenführung der beiden Flügel der Hochschule Klassik und Popular am gemeinsamen Standort Witten in diesem Jahr. Die populäre Kirchenmusikausbildung in Westfalen hat Pionierfunktion für Deutschland. Die klassische Kirchenmusikausbildung in Westfalen blickt seit ihrem Beginn als „Landeskirchenmusikschule“ im Jahr 1948 auf eine lange Tradition zurück. Die HfK zählt zu den größten der bundesweit sechs evangelischen Musikhochschulen sowie der (zurzeit 25) deutschen Ausbildungsstätten für evangelische Kirchenmusik insgesamt. Etwa 15 Prozent der Studierenden werden in den Bachelor- und Master-Studiengängen der HfK ausgebildet; perspektivisch ist die Reduktion auf 30 Studierende beschlossen.



Studierende an der Hochschule für Kirchenmusik

An der HfK unterrichten neun Professor:innen und 30 Lehrbeauftragte. Aufgrund des Generationswechsels formiert sich derzeit bei gleichzeitiger Ressourceneinsparung ein junges und engagiertes Professor:innen-Team, das den Ansprüchen einer zukunftsorientierten Kirchenmusikausbildung gerecht wird.

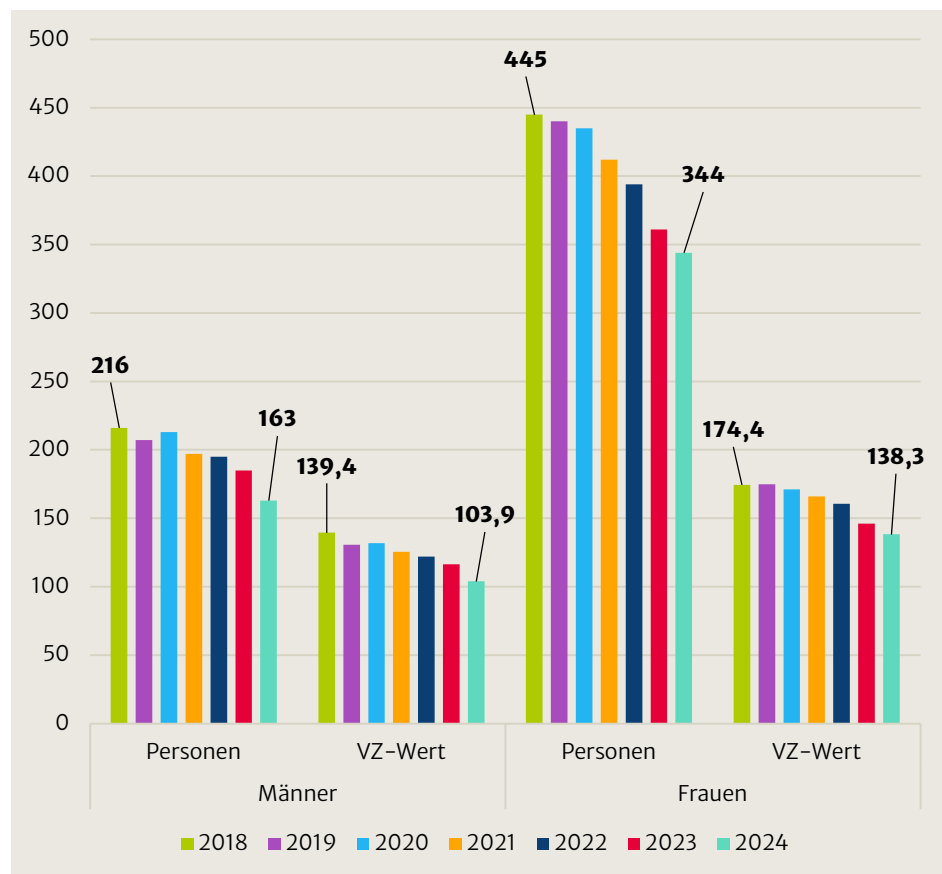


Professor:innen an der Hochschule für Kirchenmusik

Durch die Zusammenführung der beiden bisherigen Standorte können 2025/2026 weitere personelle Reduktionen im Bereich der Bibliothek, der Hausverwaltung sowie des Rektorat-Referats durchgeführt werden.

## 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. 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. Die Veränderungen der Finanzlage haben zu Einschränkungen bei der Stellenzahl und dem Stellenumfang dieses tradierten kirchlichen Berufsstands in den Gemeinden geführt.



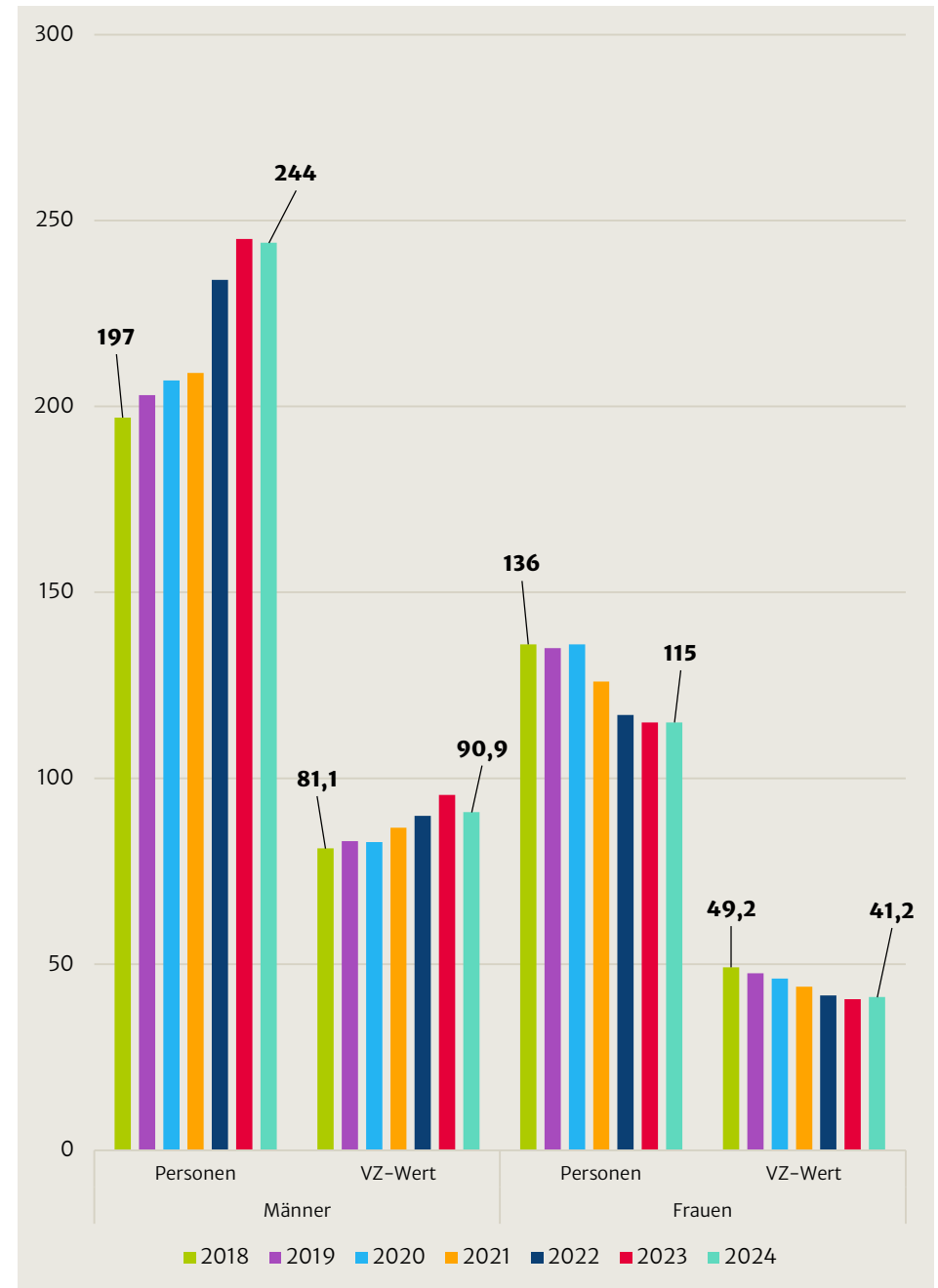
Entwicklung Küsterinnen und Küster (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)

Auch auf landeskirchlicher Ebene hatte dies Auswirkungen auf die Lehrgänge und die Rüstzeiten. Hier wurde ein neues Konzept erarbeitet, das die Fachlichkeit sichern und den wichtigen Austausch sicherstellen soll. Das modulare Ausbildungssystem wurde gekürzt. Hier finden nun zwei der vier Ausbildungseinheiten pro Jahr statt.

Durch die steigenden Tagungskosten bleibt die Durchführbarkeit dieses wichtigen Angebots unter einem ständigen Anpassungsvorbehalt. Gleichzeitig zeigt sich durch die hohe Nachfrage und die Anmeldezahlen, wie gefragt und geschätzt diese Angebote sind.

Bei den Küster:innen und Hausmeister:innen 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. Küster:innen sind in vielen Fällen eine der ersten Ansprechpersonen sowohl in organisatorischen als auch potenziell seelsorglichen Belangen, da eine häufige Präsenz bei gemeindlichen Veranstaltungen gegeben ist. Die Umsetzung vieler kreativer Ideen in den Gemeinden wurde von ihnen tatkräftig unterstützt.

Die wichtige Vernetzung dieser Berufsgruppe wird durch die Lehrgänge sowie die Küstervereinigung Westfalen-Lippe e.V. gestärkt und funktioniert reibungslos.



Entwicklung Hausmeisterinnen und Hausmeister (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)

## IV.6 — In der Öffentlichkeitsarbeit Beschäftigte in Kirchenkreisen und Landeskirchenamt der EKvW

Darstellung und Berichterstattung im medialen Kontext erfolgen unter der Voraussetzung zunehmender Komplexität bei gleichzeitig stärker komprimierter zeitlicher Abläufe. Dieser Trend erweist sich als dynamisch anhaltend. Er ist seit mehreren Jahren zu beobachten und setzt sich mutmaßlich in den kommenden Jahren kontinuierlich weiter fort.

Die Anforderungen an Mitarbeitende im Arbeitsfeld Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit intensivieren sich somit stetig. Dem gegenüber stehen im Gesamtzusammenhang der Evangelischen Kirche von Westfalen insgesamt rückläufige personelle Kapazitäten in diesem Arbeitsfeld.

Konsequente Folge der Entwicklung ist jedoch auch der anhaltende Trend zur Professionalisierung in den zuständigen Fachabteilungen. Personalstellen in der Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit werden nach Möglichkeit mit Profis aus der PR-, Journalistik- und Kommunikationsbranche besetzt. Der Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern, Diakoninnen und Diakonen oder Beschäftigten aus anderen Berufsgruppen in Fachabteilungen für Kommunikation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist die Ausnahme. Er kann zudem nur mit entsprechender Zusatzqualifikation erfolgen.

In einzelnen Körperschaften beispielsweise für spezielle Fachdienstleistungen kommen auch externe Agenturleistungen in diesem Arbeitsfeld zum Einsatz. Mancherorts ergänzen Mitarbeitende auf Honorarbasis oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die Teams.

Die Vergütung in den Fachabteilungen für (Unternehmens-)Kommunikation erfolgt in der Regel nach dem Tarifwerk des BAT-KF, der jedoch spezifische Tätigkeiten in der Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nur in begrenztem Maße abbildet. Die Eingruppierung ist somit nicht vollständig standardisiert möglich und erscheint zuweilen nur unzureichend nachvollziehbar. Es sollte bei Bedarf die Expertise aus Fachverbänden zurate gezogen werden; als Beispiel können hier die Tarifempfehlungen des Deutschen Journalistenverbandes (DJV) für Pressestellen in öffentlichen Einrichtungen genannt werden.

Die fachlichen Anforderungen im Bereich Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit reichen von der klassischen Presse- und Medienarbeit (Presseinformationen, Pressekonferenzen und Recherchegespräche, reaktive Medienarbeit) über eigene redaktionelle Kompetenzen, Multimedia-Gestaltung bis zum immer weiter an Relevanz gewinnenden Bereich der Online- und Social-Media-Kommunikation. Verstärkt hinzu kommen Aspekte gezielter Mitgliederkommunikation und damit einhergehender technisch basierter MRM-Nutzungsmöglichkeiten (MRM: Membership Relations Management), gegebenenfalls in Kooperation mit weiteren Expert\*innen zum Thema Fundraising und Mitgliederbindung.

Körperschaft/ Dienststelle	Stellen (VZÄ)	Pfarrpersonen	PR-Fach- oder andere Berufe	Personen insgesamt
Dortmund	2,66		3	3
Unna	1,5		3	3
Bielefeld	2		4	4
Lübbecke	0,25 + 1 Minijob (Stand: 2022)		2	2
Iserlohn	1 (0,75 + 2 Minijobs)		3	3
Hagen	0,75		1	1
Tecklenburg	1		1	1
Lüdenscheid-Plettenberg	1		1	1
Schwelm	0,5		1	1
Paderborn	0,5		1	1
Gelsenkirchen-Wattenscheid	2		2	2
Hattingen-Witten	0,5		1	1
Steinfurt-Coesfeld-Borken	1		2	2
Halle	0,6		2	2
Soest-Arnsberg	0,65		1	1
Vlotho	0,6		2	2
Bochum	1		1	1
Siegen-Wittgenstein	1,5		2	2
Herne	0,75	1	1	2
Minden	0,5		1	1
Hamm	2,1	1	3	4
Gütersloh	0,31		2	2
Münster	1,5		2	2
Kirchenkreisverband Recklinghausen und Gladbeck-Bottrop-Dorsten	1,25	1	3	4
Herford	Externe, freiberufliche Beauftragung			
Institut für Kirche und Gesellschaft	2,87		3	3
oikos-Institut	0,75		1	1
Landeskirchenamt	4,82		6	6

Stand: 1. August 2025

Einen großen Anteil an der Arbeit von Kommunikationsverantwortlichen auf allen kirchlichen Ebenen macht die Krisenkommunikation aus. In der Stabsstelle Kommunikation der Landeskirche, aber auch an zahlreichen anderen Orten erfordert insbesondere die spezielle Krisenkommunikation im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt erheblichen Zeit- und Kraftaufwand.

Vor allem Mitarbeitende in kleineren Organisationseinheiten, die aufgrund von rückläufigen Ressourcen und damit einhergehenden Sparvorgaben in ihrer Alltagsarbeit auf sich allein gestellt sind, erleben den wachsenden Anforderungsdruck im Kommunikationsalltag in besonderer Weise. Hier hilft zumindest punktuell der kollegiale Austausch über die eigene Einrichtung hinaus. Er vermag es zuweilen, persönlichen Drucksituationen entgegenzuwirken, und trägt dazu bei, sich gegenseitig fachlich wie persönlich zu unterstützen. So kommt der Vernetzung von Mitarbeitenden in Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Umfeld der gesamten Landeskirche eine wichtige Bedeutung zu. Aber auch Fortbildung und Austausch mit Kommunikations-Expert\*innen außerhalb des kirchlich-diakonischen Umfelds hilft zur fachlichen Einordnung von Anforderungslagen und steuert hilfreiche Impulse für die eigene Arbeit bei.

Generell befindet sich die professionelle Medien- und Kommunikationsarbeit im westfälisch-kirchlichen Kontext im Spannungsfeld zwischen rückläufigen wirtschaftlichen Ressourcen und steigenden Herausforderungen im Kommunikations- und Medienmanagement. Wo immer möglich wird versucht, die Anforderungen mit weiterer Professionalisierung und Aufgabenverdichtung zu erfüllen.

Dringend erforderlich erscheint darüber hinaus aber eine zukunftsorientierte strategische Befassung mit dem Arbeitsfeld. Diese muss unter Berücksichtigung medialer Verortung im gesamtgesellschaftlichen Kontext zur Verständigung über künftige Erwartungen und daran anschließend zu strategischen Entscheidungen über künftigen Ressourceneinsatz in dem Arbeitsfeld führen.

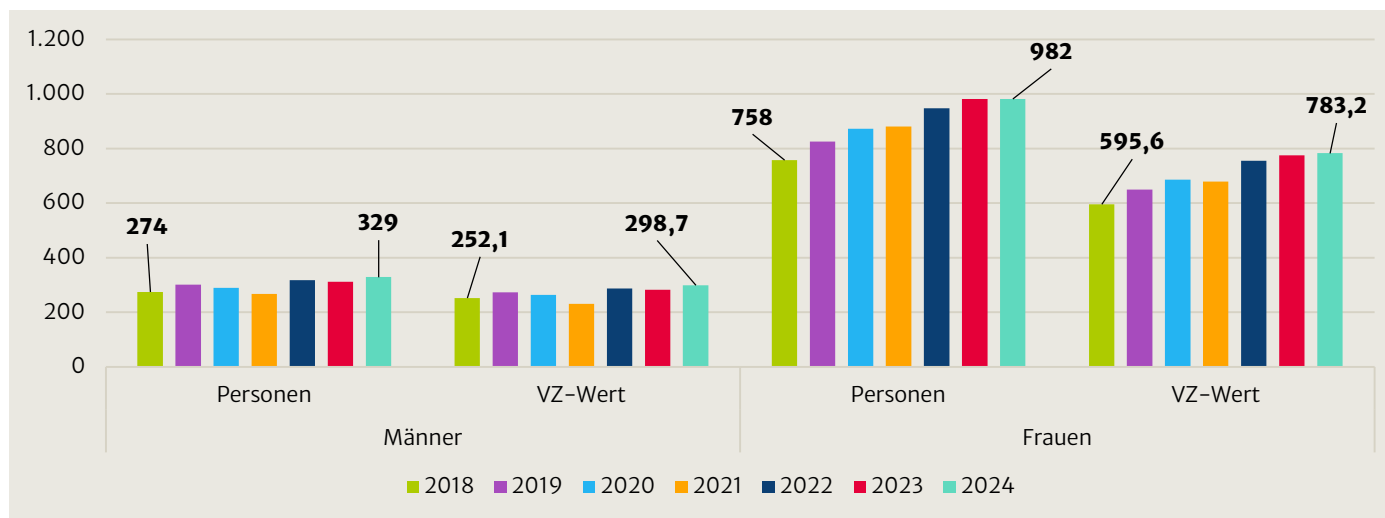
## IV.7 — Mitarbeitende in der Verwaltung

### IV.7.1 — Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchenkreise und Kirchengemeinden

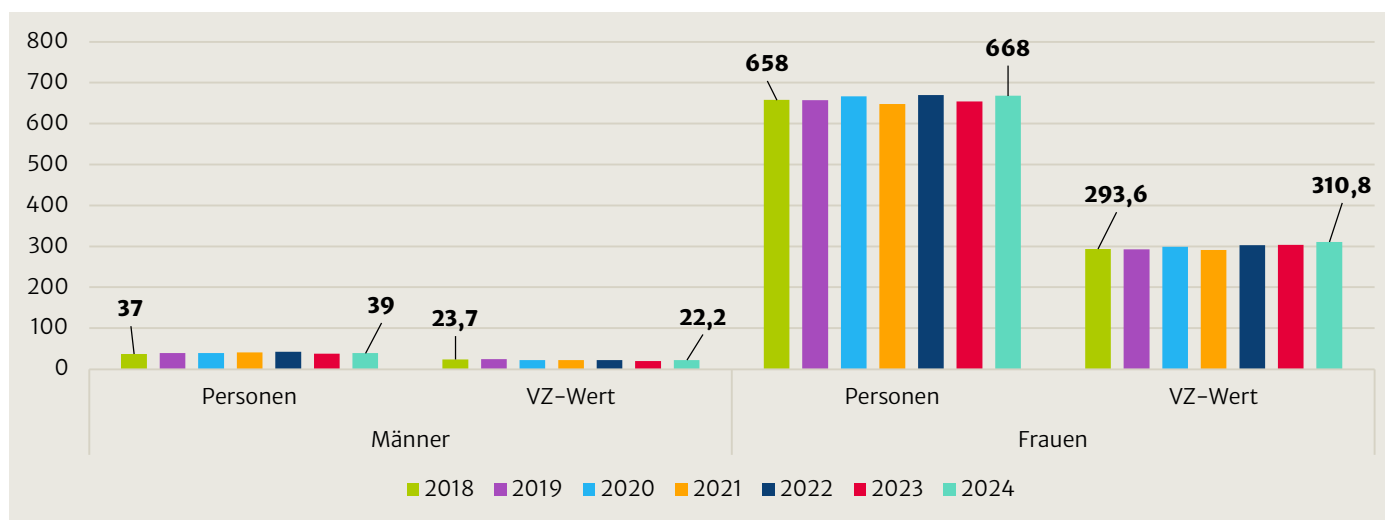
Sowohl die Anzahl der Kreiskirchenämter als auch die Anzahl der Kirchengemeinden ist aufgrund von Fusionen rückläufig. Dennoch ist die Anzahl der Verwaltungsmitarbeitenden auf beiden Ebenen angestiegen, bei den Kreiskirchenämtern sogar deutlich.

Bei den Kirchengemeinden ist das durchaus positiv zu werten: die Mitarbeitenden in den Gemeindebüros sind eine wesentliche Kontaktfläche zu unseren Gemeindegliedern und sie entlasten die IPT. Zudem erhalten die Hauptamtlichen dort heute vielerorts weniger Unterstützung von Ehrenamtlichen als früher.

Der Anstieg der Zahl der Verwaltungsmitarbeitenden in den Kreiskirchenämtern ist dagegen kritisch zu hinterfragen. Hinweise auf Ursachen und Handlungsoptionen finden sich im folgenden Abschnitt.



Entwicklung Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchenkreise (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)



Entwicklung Mitarbeitende in der Verwaltung der Kirchengemeinden (Vergleich Personen zu Vollzeit-Kapazitäten)

## IV.7.2 — Herausforderungen der kreiskirchlichen Verwaltungen

Erstmals hatten die kreiskirchlichen Verwaltungen für den hier vorliegenden Personalbericht 2025 die Möglichkeit zu den Fragen der Entwicklung und Veränderungen in ihren Häusern, den Herausforderungen mit Blick auf die nächsten drei Jahre und die Unterstützungsbedarfe im Personalbereich ihre Bewertungen beizusteuern. Eine Reihe von kreiskirchlichen Verwaltungen hat diese Möglichkeit wahrgenommen. Die übergreifenden Feststellungen und Erwartungen werden in der folgenden Zusammenfassung dargestellt.

### Entwicklungen und Veränderungen in den letzten drei Jahren

An vielen Orten haben sich kreiskirchliche Verwaltungen zusammengeschlossen, so dass nicht mehr für jeden Kirchenkreis ein eigenes ausschließlich für ihn zuständiges kreiskirchliches Verwaltungsamt besteht. Im Zuge dieser Vereinigungen mussten und müssen bisher individuelle Verwaltungsabläufe und -prozesse harmonisiert werden. Die sachbearbeitenden Mitarbeitenden wie die Leitungen haben die Abläufe der Arbeitsprozesse in den größeren Abteilungen neu festzulegen und den reibungslosen Informationsfluss zwischen den Abteilungen, zu den Gremien und den Kirchengemeinden sicherzustellen.

Flächendeckend stellt die Umstellung des Finanzwesens von der kame-ralistischen Buchführung auf die kaufmännische Doppik die Mitarbeitenden der kreiskirchlichen Verwaltungen und insbesondere die Mitarbeitenden der Finanzabteilungen vor große Herausforderungen. Ziel dieser Umstellung war und ist zunächst:

- die ordnungsgemäße Erfassung der Vielzahl vormaliger Geschäftsvorfälle,
- die rückwirkende Korrektur fehlerbehafteter Verbuchungen vormalig erfasster Geschäftsvorfälle,
- die Sicherstellung einer zeitnahen Erfassung aller laufenden buchhalterischen Aufgaben,
- die vollumfängliche Überführung in die Doppik mittels Erstellung der Eröffnungsbilanzen sämtlicher Mandanten,
- die Erstellung und Zusammenfassung von Schlussbilanzen für die zwischenzeitlich vergangenen Geschäftsjahre.

Die Mitarbeitenden haben die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Verwaltung im Blick zu behalten und neben den bestehenden gesetzlichen Vorgaben neue Anforderungen umzusetzen, aus dem staatlichen Bereich zum Beispiel die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, aus dem kirchlichen Bereich zum Beispiel die Kontrolle über die Vorlagen der erweiterten Führungszeugnisse. Daneben fallen klassische gemeindliche Aufgaben der Presbyterien vermehrt an die Mittelebene, wenn Kirchengemeinden diese Aufgaben aufgrund des Rückgangs der Anzahl von Ehrenamtlichen und Pfarrstellen nicht mehr leisten können. Beispielfhaft können hier Baubegehungen genannt werden.

## Herausforderungen für die Personalentwicklung/-planung in den nächsten drei Jahren

Alle Verwaltungen, die sich an diesem Personalbericht beteiligt haben, sehen als größte Herausforderung in den kommenden drei Jahren die Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung. Sie stehen unter dem Druck zurückgehender Kirchensteuermittel, so dass der Fokus darauf liegen wird, gut qualifiziertes Personal, das die zunehmend komplexer werdenden Arbeitsanforderungen in allen Fachbereichen erfüllen kann, zu halten, zu gewinnen und adäquat zu vergüten. Verschärft wird die Situation aufgrund des anstehenden Renteneintritts der sogenannten „Boomer-Generation“ und der Konkurrenzsituation zu kommunalen Verwaltungen. Gesehen werden zusätzliche Aufgaben der Verwaltung durch die Begleitung der Kirchengemeinden und Kirchenkreise bei der Umsetzung von Haushaltssicherungskonzepten sowie dem Controlling, der Abgabe von Tageseinrichtungen für Kinder und der Vereinigung von Kirchengemeinden. Aufgabe der Leitungen wird es sein, der drohenden Überlastung und der damit einhergehenden Demotivation vorzubeugen oder entgegenzuwirken. Eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung dieser Herausforderungen wird in der Digitalisierung aller in der Verwaltung laufender Prozesse gesehen. Die Einführung einer EDV-gestützten Liegenschaftsverwaltung sowie die geplante Implementierung einer einheitlichen Personalmanagementsoftware werden vor diesem Hintergrund begrüßt. Kritisch gesehen wird die Einstellung des Verwaltungslehrgangs II auf der landeskirchlichen Ebene, mit der eine kirchenspezifische Weiterbildungsmöglichkeit entfällt, die zur Bindung und Entwicklung der Verwaltungsmitarbeitenden bisher beigetragen hat.

## Welche Unterstützung benötigt das in den kreiskirchlichen Verwaltungen tätige Personal

Die Verwaltungen können sich eine Unterstützung dadurch vorstellen, dass den einzelnen Fachbereichen größere Selbständigkeit verbunden mit eigenverantwortlichen Entscheidungen eingeräumt wird, indem Vorgaben aus der landeskirchlichen Ebene heruntergefahren werden. Hier werden in erster Linie Genehmigungsvorbehalte und -verfahren angesprochen, deren Beibehaltung überprüft werden sollte, oder auch Regelungen für Unterschriften und Zeichnungsbefugnisse.

Unterstützend könnten die Verwaltungslehrgänge wieder aufgenommen werden oder Fort- und Weiterbildungsmodule für die Verwaltungsmitarbeitenden durch die Landeskirche angeboten werden. Ein Vorschlag zielt darauf ab, die Grundausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten wieder so zu gestalten wie vor der Reform, das heißt die praktische Ausbildung in den kirchlichen Verwaltungen mit begleitendem Besuch der zuständigen staatlichen Berufskollegs und Studieninstituten vor Ort, aber ohne eine zusätzliche kirchliche Abschlussprüfung, sondern stattdessen Vermittlung der kirchlichen Spezifika im Anschluss zentral über das Landeskirchenamt.

Eine bessere Kommunikation zwischen der landeskirchlichen Ebene und der kreiskirchlichen Ebene wird ebenfalls unterstützend wirken. Gerade bei den derzeit laufenden unterschiedlichen Transformationsprozessen ist eine rechtzeitige und umfassende Information, gegebenenfalls verbunden mit den erforderlichen Schulungen für die Verwaltungsmitarbeitenden, für den Erfolg der Prozesse unabdingbar. Für diese Prozesse ist es daneben erforderlich, zunächst Kapazitäten (Geld und Zeit) hochzufahren, um das Ziel der effizienteren Abläufe in der Verwaltung zu erreichen.

Hinzu kommen Vorschläge, neben den Personalsachbearbeitendentaungen, fachbezogene Foren einzurichten – auch in digitaler Form – an denen die Landeskirche und die Kreiskirchenämter teilnehmen und sich querbeet über Fragen austauschen können.

### IV.7.3 — Fortbildung der Verwaltungsmitarbeitenden

Die letzten drei Jahre waren geprägt von der Abschaffung der Verwaltungslehrgänge I und II Ende 2022. Seitdem besteht für die Verwaltungsmitarbeitenden der Kirchenkreise und des Landeskirchenamtes keine Möglichkeit mehr für eine kirchliche (Weiter-)Qualifizierung. Dies ist insbesondere für die ehemaligen Verwaltungsauszubildenden ein großes Problem, weil sie dadurch wenig Möglichkeiten für eine berufliche Weiterentwicklung haben. Aus diesem Grund wechseln viele nach der Ausbildung zu kommunalen Verwaltungen, was wiederum für die ausbildenden Dienststellen von Nachteil ist.

Für neu eingestellte Verwaltungsmitarbeitende wird seit 2017 inzwischen regelmäßig zweimal jährlich das Einführungsseminar „Kirchliche Verwaltung“ durchgeführt, an dem bisher bereits circa 300 Mitarbeitende aus den Kirchenkreisen und dem Landeskirchenamt teilgenommen haben.

Seit 2025 werden modulare Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende angeboten. Zunächst bestand für Verwaltungsmitarbeitende aus der EKvW die Möglichkeit, an dem von der Evangelischen Kirche im Rheinland veranstalteten Grundmodul aus dem Fachbereich Personal teilzunehmen. Ein zweites Modul zum Thema „Kirchenrecht“ wurde vom Ausbildungsdezernat des Landeskirchenamts Bielefeld organisiert und begann Anfang Juni mit 20 Teilnehmenden. Ein weiteres Modul im Bereich „Finanzwesen“ ist in Planung.

Da die Personalgewinnung und -bindung (hier insbesondere der ehemaligen Auszubildenden) im kirchlichen Bereich laut Aussagen der Verwaltungsleitungen immer schwieriger wird, bleibt der kirchliche Fort- und Weiterbildungsbereich von großer Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, mit welchen Angeboten die Landeskirche den Anfragen aus den kreiskirchlichen Verwaltungen am besten entsprechen kann bei gleichzeitiger Berücksichtigung der abnehmenden finanziellen Mittel auf allen kirchlichen Ebenen.

# V – Prädikantendienst

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

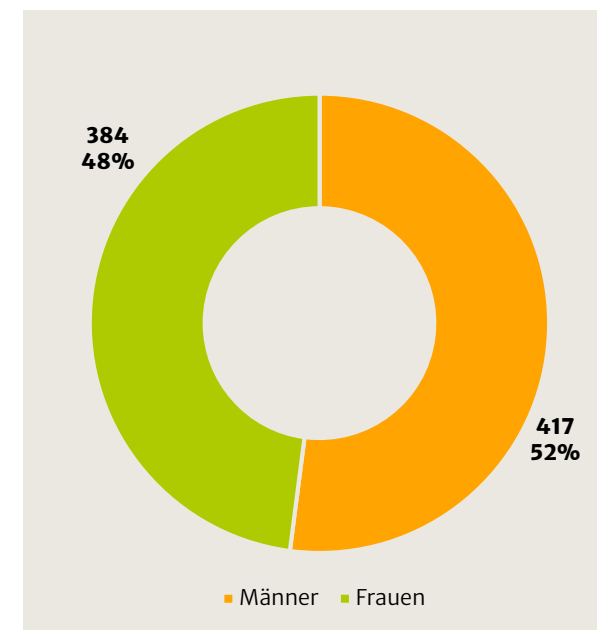
## Entwicklungen zwischen 2023 und 2025

Im Sommer **2023 und 2024** haben jeweils **20 ehrenamtlich tätige Kursteilnehmer\*innen** die Ausbildung im IAFW abgeschlossen. In dieser Zeit haben sie jeweils sieben Predigten und drei Gottesdienstentwürfe verfasst. Damit sie auch nach den Kurstagen für ihr Predigtamt gut gerüstet sind, wurden für sie im IAFW neben den bewährten analogen Fortbildungen in Homiletik und Liturgik **monatliche Online-Predigthilfen** entwickelt, in denen wechselnde Theolog:innen einen der anstehenden Perikopentexte auslegen. Dieses digitale Angebot steht Prädikant:innen aus der gesamten EKD offen und erfreut sich großer Resonanz. Es wird inzwischen von wechselnden Referent:innen aus verschiedenen Gliedkirchen der EKD gestaltet und von Prädikant:innen aus mehreren Gliedkirchen genutzt.

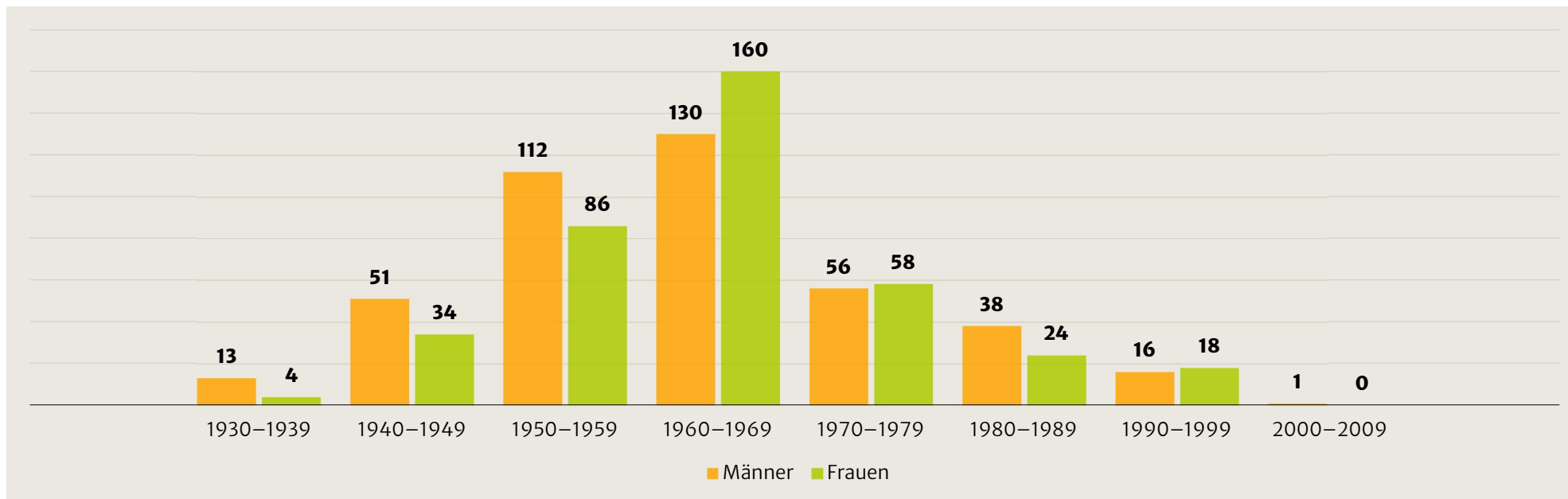
Seit der Einführung eines Aufnahmeverfahrens (sogenanntes „Zulassungskolloquium“) sind den Bewerber:innen die Kursinhalte und Anforderungen deutlicher und es gibt **keine Kursabbrecher:innen** mehr, es sei denn aus rein privaten Gründen. Für die erfolgreiche Kursteilnahme wird unter anderem die Bereitschaft zu theologisch reflektierter Bibellektüre erwartet. Menschen mit ursprünglich freikirchlicher Prägung betreten hier oft Neuland und beschreiben den Unterricht nach anfänglicher Irritation rückblickend als horizonterweiternd.

Da in Haus Villigst die Tagungskosten erheblich gestiegen sind, wurden im Jahr 2025 statt 21 nur 18 Ausbildungsplätze für den Prädikantenkurs angeboten. Dennoch schließen 2025 mehr Ehrenamtliche als in den Jahren zuvor die Ausbildung zur Gottesdienstleitung mit einem Probegottesdienst ab, denn 2024

wurden auch **13 Personen zur Gottesdienstleitung als Lektor:in** ausgebildet. Mit diesem einmaligen Zusatzangebot konnte die Warteliste abgearbeitet werden.



Prädikantinnen und Prädikanten insgesamt



Prädikantinnen und Prädikanten – Altersverteilung

## Ausbildungsreform

Dieser Pilotkurs war in den Augen der Kursleitung wie der Teilnehmenden mit sieben Kurstagen jedoch entschieden zu kurz. Darum wird die Ausbildung – auch auf vehementen Wunsch vieler Kursjahrgänge – **ab 2026 bei gleichbleibenden Mitteln wie in den anderen Landeskirchen nicht mehr verdichtet, sondern dreistufig** durchgeführt:

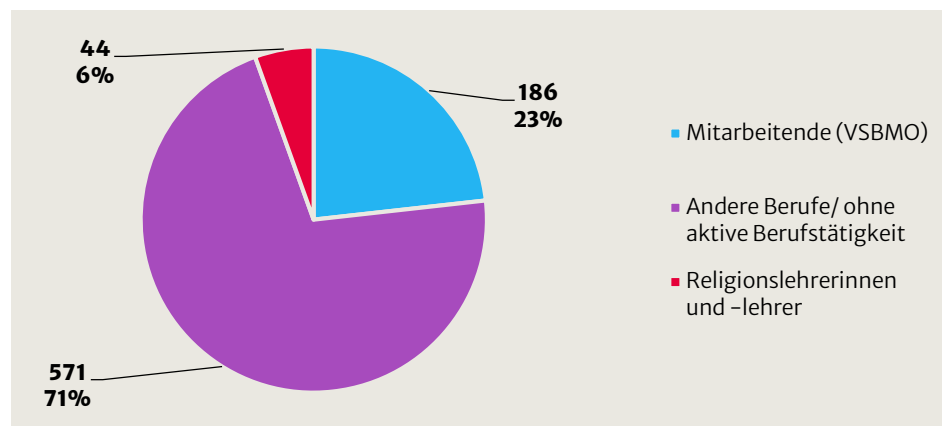
1. Grundkurs: Gottesdienstleitung mit Aneignung einer Lesepredigt (Abschluss „Lektor:in“); anschließend zweijährige Praxisphase.
2. Aufbaukurs: Gottesdienstleitung mit selbst verfasster Predigt (Abschluss „Prädikant:in“);
3. Kasualkurs: Bestattung und Trauung.

Dieses Modell berücksichtigt stärker als bislang die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse, Vorkenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden und wird ihnen damit besser gerecht. Die Gemeinden können in der gleichen Zeit wie zuvor damit rechnen, dass Ehrenamtliche die Gottesdienstleitung übernehmen, denn dies ist bereits nach dem erfolgreich besuchten Grundkurs möglich.

## Herausforderungen

Insgesamt ist zu beobachten, dass die angehenden Prädikant:innen **zunehmend aus dem „inner circle“ der Gemeinden** kommen: Der allergrößte Teil engagiert sich bereits als Presbyter:in, manchmal sind auch Gemeinsekretär:innen, Kirchenmusiker:innen und Küster:innen darunter. Personen aus diesen Gruppen fällt es oft schwer, erforderliche Freiräume zum Selbststudium oder für Hausaufgaben auszuhandeln.

Entgegen der Verabredung mit den Mentor:innen werden Prädikant:innen in Ausbildung gelegentlich bereits zur Gottesdienstvertretung eingesetzt. Ähnlich frei wird das Prädikant:innen-Gesetz interpretiert, dass Amtshandlungen nur im Ausnahmefall und mit dem jeweiligen Einverständnis der Superintendentin oder des Superintendenten durchgeführt werden dürfen. Hintergrund dieses Gesetzes ist, dass Prädikant:innen in der Regel über keine Seelsorgeausbildung verfügen und auch nicht an das Beichtgeheimnis gebunden sind. Sollten sie in Zukunft verstärkt Bestattungen übernehmen, was in der Landeskirche umstritten ist, muss auch über ihre seelsorgliche Kompetenz weiter nachgedacht werden.



Prädikantinnen und Prädikanten nach Berufsgruppen

## Perspektiven

Prädikant:innen wünschen sich mehr Unterstützung in Bezug auf die Rahmenbedingungen ihres Dienstes, etwa bei der Erstattung ihrer Auslagen, denn diese sind nicht einheitlich geregelt. Da sich viele von ihnen in ihrer Rolle als Presbyter:innen scheuen, Auslagen in ihrer Gemeinde geltend zu machen, wäre es ratsam, die Kostenerstattung beim Kirchenkreis statt in der Gemeinde anzusiedeln.

Auch wenn ab 2026 für die Ausbildung ein neues Konzept gilt, wird sich die Ausbildung in Zukunft weiter den sich rasant ändernden kirchlichen Rahmenbedingungen anpassen müssen. Unter den für die Prädikant:innenausbildung Verantwortlichen findet darüber in den verschiedenen Gliedkirchen der EKD ein guter Austausch statt. Besonders mit der Evangelischen Kirche im Rheinland wird gegenwärtig intensiv über eine Ausbildungsgemeinschaft nachgedacht. Eine solche Kooperation soll die Qualität der Aus- und Fortbildung sichern und bedarfsgerecht ausbauen.

### VSBMO/Religionslehrer:innen

Aufgrund der anhaltenden Nachfrage nach einer Ausbildung zum Dienst an Wort und Sakrament in der Gemeinde hat 2023 ein Kurs speziell für **Lehrkräfte im Religionsunterricht** stattgefunden. Da die VSBMO-Ausbildung zukünftig modularisiert und an Freitagen bzw. digital stattfindet, haben Lehrkräfte im Religionsunterricht nun die Möglichkeit, an dieser Ausbildung teilzunehmen. Durch die Digitalisierung und Beschränkung auf einzelne Studientage können Übernachtungs- und Verpflegungskosten in erheblicher Höhe eingespart werden.

# Mitwirkende

## An diesem Bericht haben mitgearbeitet:

Dr. Jochen Arnold

Karen Betge

Friedrich Beyer

Stefanie Buchhorn

Martina Charbonnier

Kimberly Copeland

Frank Fischer

Holger Gießelmann

Katrin Göckenjan-Wessel

Peter Heckmann

Birgit Hering

Dorita Heudis

Dr. Peter Jacobebbinghaus

Henning Juhl

Heike Kollmeyer

Christoph Lindemann

Anne-Kathrin Oechler

Monika Pesch

Ralf Radix

Susan Römer

Antje Röse

Wolfram Scharenberg

Thomas Schlüter

Dagmar Schmalbeck

Harald Sieger

Birgit Simon-Einhoff

Antje Stenzel

Matthias Ströhlein

Michael Westerhoff

Angelika Winkelbach

### **Zu IV.7:**

Burkhard Feige

Susanne Janson

Timo Müller

Lisa Prang

Sven Sandberg

Martin Voit

### **Zu V:**

Christian Binder

Dr. Peter Böhlemann

Carsten Haeske

Elke Rudloff