

# Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen bis 2030

**Zwischenbericht der Arbeitsgruppe**

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Auftrag und Vorgehensweise .....	Seite 3
2. Voraussichtliche Entwicklung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern hinsichtlich des demographischen Wandels .....	Seite 4
3. Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW 2010 .....	Seite 8
4. Entwicklung des Personenbestandes an Pfarrern und Pfarrerinnen in der EKvW bis 2030 .....	Seite 13
5. Finanzentwicklung in der Evangelischen Kirche von Westfalen .....	Seite 15
6. Zwischenergebnis und weitere Aufgabenstellung .....	Seite 16

## VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Hochrechnung des Pfarrstellenbedarfs in der EKvW bezogen auf die Zahl der Kirchenmitglieder .....	Seite 6
Abbildung 2: Hochrechnung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern in der EKvW bis 2030 .....	Seite 7
Abbildung 3: Aufteilung nach Geschlecht .....	Seite 8
Abbildung 4: Alterspyramide .....	Seite 9
Abbildung 5: Aufschlüsselung nach Pfarrstelleninhaber/innen/ Beschäftigungsauftrag, Entsendungsdienst etc. ....	Seite 10
Abbildung 6: Übersicht „Funktionale Pfarrdienste in den Kirchenkreisen .....	Seite 11
Abbildung 7: Aufteilung nach Geschlecht Pfarrstellen/Probe- und Entsendungsdienst /Beschäftigungsauftrag	Seite 12
Abbildung 8: Im Entsendungsdienst und mit einer Pfarrerin bzw. einem Pfarrer verheiratet .....	Seite 12
Abbildung 9: Einbindung fiktiver Zu- und Abgänge .....	Seite 13
Abbildung 10: Abgleich der Entwicklung des Personenbestandes der Pfarrerinnen und Pfarrer der EKvW mit dem prognostizierten Bedarf .....	Seite 14
Abbildung 11: Entwicklung der Netto-Kirchensteuer .....	Seite 15
Abbildung 12: Prognose: Entwicklung der Pfarrbesoldungspauschale und der Pfarrbesoldungszuweisung .....	Seite 16
Abbildung 13: Prozentuale Anteile in der Pfarrbesoldungszuweisung .....	Seite 16

# Zwischenbericht der Arbeitsgruppe

## „Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen bis 2030“

### 1. Auftrag und Vorgehensweise

Anlässlich der Diskussion um die Verlängerung der Vorruhestandsregelung im Herbst 2009 wurde deutlich, dass eine durch verlässliche Daten und Hochrechnungen gestützte Gesamtpersonalplanung für den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche von Westfalen für die nächsten 20 Jahre unabdingbar ist.

Im Blick auf den Anstieg der Pensionierungen ab 2020 und die geringe Zahl der Neueintragen in die Liste der Theologiestudierenden besteht die Sorge, dass für die anfallenden Aufgaben in den Gemeinde- und Funktionspfarrstellen nicht genügend Pfarrer und Pfarrerinnen zur Verfügung stehen werden. Rückläufige Bewerbungszahlen auf freie Pfarrstellen scheinen erste Anzeichen des drohenden Mangels zu sein.

Andererseits befinden sich mit Stand vom 15. August 2010 **356** Pfarrerinnen und Pfarrer der EKvW im Entsendungsdienst, der vom Pfarrdienstrecht als Übergangstatus angelegt (§§ 19 Abs. 4 und 21 Abs. 4 PFDG) und im Verhältnis zum Pfarrdienst auf Pfarrstellen mit anderen Rechtspositionen ausgestattet ist. Zu dieser Gruppe kommen **174** Pfarrerinnen und Pfarrer, denen ein Beschäftigungsauftrag erteilt wurde.

Zur Deckung der Kosten für Besoldung, Versorgung und Beihilfe dieser beiden Personengruppen abzüglich der Refinanzierungsanteile von Dritten erhält die Landeskirche im Rahmen des übersynodalen Finanzausgleichs eine Zuweisung in Höhe des Bedarfs (§ 10 FAG). Für das Jahr 2010 wurden in den Zuweisungshaushalt, der auch die Kosten für den Vorruhestand und die Versorgungssicherung einschließt, 78,5 Mio. Euro eingestellt.

Gleichzeitig nehmen viele Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst oder mit Beschäftigungsauftrag Aufgaben des funktionalen Pfarrdienstes wahr. Deshalb wird befürchtet, dass die Reduzierung der Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst überproportional funktionale Arbeitsgebiete wie die Seelsorge in Krankenhäusern und Altenheimen betreffen wird.

Vor diesem Hintergrund fasste die Landessynode 2009 folgenden Beschluss:

*„Die Kirchenleitung wird beauftragt, bis zur Landessynode 2011 den Entwurf für ein Personalentwicklungskonzept des Pfarrdienstes vorzulegen, das die bisherigen Ergebnisse des Reformprozesses aufnimmt. Der Landessynode 2010 ist ein Zwischenbericht vorzulegen.“*

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung vom 22. Januar 2010 dem Vorschlag des Landeskirchenamtes zur Bearbeitung des Synodenauftrags zugestimmt. Danach sind unter Leitung der Personaldezernentin, Frau OKRin Wallmann, Frau LKRin Dr. Will-Armstrong als zuständige Dezernentin für die Ausbildung, Frau KORRin Roth als Zuständige für das Dienstrecht und Herr Superintendent Burkowski als Mitglied der Kirchenleitung mit der Bearbeitung beauftragt. Die nach Geschäftsverteilung zuständigen Dezernate im Landeskirchenamt sowie die „Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung“ arbeiten zu. Der Arbeitsgruppe gehören an: Frau LKRin Schibilsky in ihrer Zuständigkeit für Seelsorge, Herr LKVR Weihsbach-Wohlfahrt (Finanzen), Frau Pleis (Statistik), Herr Pfr. Purz

(Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung) und Herr Pfr. Tiggemann (Darstellung der Ergebnisse in der kirchlichen Öffentlichkeit).

Die Arbeitsgruppe legt mit diesem Zwischenbericht in Abschnitt 2 eine **Prognose für die Entwicklung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern bis 2030** vor, wie er sich unter bestimmten Annahmen hinsichtlich des demographischen Wandels darstellt.

Es handelt sich dabei um Annahmen und Hochrechnungen, die im Laufe der Zeit stets der tatsächlichen Entwicklung angepasst werden müssen.

In Abschnitt 3 finden sich **statistische Angaben über den aktuellen Personalbestand im Bereich der Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche von Westfalen**, wie z. B. die Alterspyramide, eine Aufschlüsselung nach Pfarrern und Pfarrerinnen in Pfarrstellen, im Entsendungsdienst und mit Beschäftigungsauftrag sowie eine Erhebung der funktionalen Dienste in den verschiedenen Bereichen.

Im 4. Abschnitt wird dem **hochgerechneten Bedarf an ausgebildeten Pfarrerinnen und Pfarrern bis 2030 die prognostizierte Entwicklung mit Zu- und Abgängen gegenübergestellt**.

Eine Prognose der **Entwicklung des Kirchensteueraufkommens und eine Hochrechnung der notwendigen finanziellen Mittel für Besoldung, Versorgung und Beihilfe des erhobenen Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrer** findet sich im 5. Abschnitt. **Stichtag für alle Erhebungen ist der 15. August 2010.**

Dieser Zwischenbericht soll anhand von Zahlen und Analysen eine möglichst realitätsnahe Einschätzung der Entwicklungen im Bereich des Pfarrdienstes ermöglichen, auf deren Grundlage Maßnahmen entwickelt werden können mit dem Ziel, die pfarramtliche Grundversorgung im gemeindlichen und funktionalen Pfarrdienst der Evangelischen Kirche von Westfalen bis 2030 zu gewährleisten.

Die Ergebnisse des Zwischenberichts und der Diskussion auf der Landessynode 2010 werden an einem Konsultationstag am 1. Dezember 2010 denen, die Personalverantwortung für Pfarrerinnen und Pfarrer tragen (Superintendentinnen, Ämterleitungen etc.), und den Interessenvertretungen der Pfarrer und Pfarrerinnen zur Beratung vorgelegt. Die Ergebnisse werden in den weiteren Bearbeitungsprozess bis zur Vorlage des Abschlussberichts auf der Landessynode 2011 einfließen.

## **2. Voraussichtliche Entwicklung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern hinsichtlich des demographischen Wandels**

**„Es wird auch gelehrt, dass allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss, die die Versammlung der Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden“ CA VII**

Die Wahrnehmung des Auftrags der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, der vornehmlich dem Pfarramt zugeordnet ist (Art. 19 Abs. 1 KO), Unterweisung, Seelsorge und gemeinsame Verantwortung mit dem Presbyterium bei der Leitung der Kirchengemeinde (Art. 20 KO) sind für die Evangelische Kirche von Westfalen unverzichtbar. In Gemeinschaft mit den anderen kirchlichen Berufsgruppen und den ehrenamtlich Tätigen nehmen Pfarrer und Pfarrerinnen zentrale kirchliche Aufgaben wahr.

In dem im Rahmen des Reformprozesses der EKvW erarbeiteten und beschlossenen Leitfaden „Pfarrberuf mit Zukunft“ heißt es:

*„Die Gesamtheit aller Christinnen und Christen ist durch Taufe beauftragt, das Evangelium zu verkündigen und die Sakramente recht zu verwalten. Um diesem Auftrag dauerhaft und zuverlässig gerecht werden zu können, werden Pfarrerinnen und Pfarrer für das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und der Verwaltung der Sakramente ordiniert. Dementsprechend haben sie keinen Vorrang gegenüber den anderen Mitgliedern der Kirche, sondern sollen als Diener des Wortes auch der Gemeinde das Wort Gottes zusagen und ihr die Sakramente reichen. Darüber hinaus soll das ordinierte Amt dafür Sorge tragen, dass sich die Gaben und Berufungen der Gemeinde in Bezug auf ihren christlichen Auftrag entfalten können“ (S. 8)*

Die evangelische Kirche braucht das ordinierte Amt. Aus diesem Grund werden zunächst ohne Bezug auf die Finanzentwicklung Standards für die pfarramtliche Versorgung formuliert, aus denen sich der voraussichtliche Bedarf an Pfarrerinnen und Pfarrern hochrechnen lässt.

Den Berechnungen zugrunde liegende **Annahmen und Standards**:

- **1,1% Rückgang der Gemeindegliederzahlen pro Jahr**  
Der Mittelwert des jährlichen Rückgangs der Gemeindegliederzahlen in den Jahren von 1999 bis 2009 lag in der EKvW bei 1,04 %. (EKiR: 0,82%, Ev.-luth. Landeskirche Hannover: 0,98%) mit steigender Tendenz.
- **2.750 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle als Mittelwert**  
Es wird davon ausgegangen, dass sich in den kommenden zwei Jahrzehnten der bisherige Korridor von 2.000–2.750 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle nicht halten lässt, sondern auf 2.500–3.000 Gemeindeglieder pro Pfarrstelle ausgeweitet werden muss (siehe gelbe Spalte). Damit bilden die Berechnungen bereits eine erste Reaktion auf den zu erwartenden Kirchensteuerrückgang ab. Bei den meisten Berechnungen wurde ein Durchschnittswert von 2.750 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle zugrunde gelegt. Zum Vergleich wurde teilweise auch mit Korridorzahlen 1/2.500 und 1/3.000 gerechnet. Derzeit kommen im Durchschnitt der EKvW auf eine Gemeindepfarrstelle 2.499 Gemeindeglieder.
- **20.000 Gemeindeglieder pro nicht refinanzierter Funktionspfarrstelle**  
Die Annahme des zahlenmäßigen Verhältnisses 1/20.000 entspricht der gegenwärtigen Beschlusslage. Allerdings werden die Stellen für Superintendentinnen und Superintendenten nicht mehr gesondert ausgewiesen.

Diese Annahmen schreiben, wenn auch leicht verändert, das bisherige Verhältnis zwischen Gemeinde- und Funktionspfarrstellen fort.

Viele Funktionen, die nach dem Kirchbild der EKvW und den Erkenntnissen des EKD-Reformprozesses für die Zukunft unerlässlich sind, werden in großer Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst und mit Beschäftigungsauftrag wahrgenommen. (Siehe Abbildung 6 auf S. 11)

Wie diese Aufgaben in der Zukunft gesichert und finanziert werden können, ist eine zentrale Fragestellung im weiteren Prozess der Erarbeitung eines langfristigen Personalkonzepts.

In naher Zukunft können diese funktionalen Dienste durch Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst und mit Beschäftigungsauftrag versehen werden, mittelfristig sind andere Lösungsansätze zu finden.

**ABBILDUNG 1 Hochrechnung des Pfarrstellenbedarfs in der EKvW bezogen auf die Zahl der Kirchenmitglieder**

Jahr	Kirchen- mitglieder EKvW	Verlust Variabel in %	Gemeinde- pfarrstellen bei 1 / 2.500	Gemeinde- pfarrstellen bei 1 / 2.750	Gemeinde- pfarrstellen bei 1 / 3.000	Funktionspfarrst. inkl. Leitungsst. bei 1/20.000 <i>(nicht refinanziert)</i>	Summe aus 1 / 2750 und Funktion
2010	2.493.178	-1,10	997,27	906,61	831,06	124,66	1.031,27
2011	2.465.753	-1,10	986,30	896,64	821,92	123,29	1.019,93
2012	2.438.630	-1,10	975,45	886,77	812,88	121,93	1.008,71
2013	2.411.805	-1,10	964,72	877,02	803,93	120,59	997,61
2014	2.385.275	-1,10	954,11	867,37	795,09	119,26	986,64
2015	2.359.037	-1,10	943,61	857,83	786,35	117,95	975,78
2016	2.333.088	-1,10	933,24	848,40	777,70	116,65	965,05
2017	2.307.424	-1,10	922,97	839,06	769,14	115,37	954,43
2018	2.282.042	-1,10	912,82	829,83	760,68	114,10	943,94
2019	2.256.939	-1,10	902,78	820,71	752,31	112,85	933,55
2020	2.232.113	-1,10	892,85	811,68	744,04	111,61	923,28
2021	2.207.560	-1,10	883,02	802,75	735,85	110,38	913,13
2022	2.183.277	-1,10	873,31	793,92	727,76	109,16	903,08
2023	2.159.261	-1,10	863,70	785,19	719,75	107,96	893,15
2024	2.135.509	-1,10	854,20	776,55	711,84	106,78	883,32
2025	2.112.018	-1,10	844,81	768,01	704,01	105,60	873,61
2026	2.088.786	-1,10	835,51	759,56	696,26	104,44	864,00
2027	2.065.809	-1,10	826,32	751,20	688,60	103,29	854,49
2028	2.043.085	-1,10	817,23	742,94	681,03	102,15	845,09
2029	2.020.612	-1,10	808,24	734,77	673,54	101,03	835,80
2030	1.998.385	-1,10	799,35	726,69	666,13	99,92	826,60

Neben den Gemeindepfarrstellen und funktionalen Pfarrstellen in den Kirchenkreisen wird außerdem von einem Bedarf von ca. **45 landeskirchlichen Pfarrstellen** (Ämter und Werke, Studierendenpfarrämter etc.) ausgegangen, der sich parallel zu den Gemeindegliederzahlen pro Jahr um 1,1% reduziert. Die landeskirchlichen Stellen werden aus dem allgemeinen Haushalt der Landeskirche (9% ) finanziert. Darüber hinaus ist ein Sockel von **120 Vollzeitkapazitäten** anzusetzen:

- **40 für den Probedienst**  
(zweijährige Dauer des Probedienstes bei 20 Neuaufnahmen pro Jahr) und
- **80 Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem Beschäftigungsauftrag**  
(Übergänge nach Abberufungen oder der Rückkehr aus Freistellungen sowie für aus Alters- oder Krankheitsgründen nicht voll einsatzfähige Pfarrerinnen und Pfarrer).  
Hier wird ein Sockel zugrunde gelegt, denn aufgrund der geplanten schrittweisen Erhöhung der Ruhestandsaltergrenze von 65 auf 67 Jahre ist zu erwarten, dass die Zahl der aus Alters- oder Krankheitsgründen nicht voll einsatzfähigen Pfarrerinnen und Pfarrer nicht wesentlich zurückgehen wird. Zur Zeit sind 174 Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem Beschäftigungsauftrag versehen.

**ABBILDUNG 2 Hochrechnung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern  
in der EKvW bis 2030**

Jahr	Summe aus 1 / 2750 und Funktion	Landeskirchl. Pfarrstellen	zusätzliche Vollzeit- kapazitäten	Summe	Stellenzahl bei einer Teildienst- quote von 1,054
2010	1.031,27	45,00	120,00	1.196,27	1.260,87
2011	1.019,93	44,51	120,00	1.184,43	1.248,39
2012	1.008,71	44,02	120,00	1.172,72	1.236,05
2013	997,61	43,53	120,00	1.161,14	1.223,84
2014	986,64	43,05	120,00	1.149,69	1.211,77
2015	975,78	42,58	120,00	1.138,36	1.199,83
2016	965,05	42,11	120,00	1.127,16	1.188,03
2017	954,43	41,65	120,00	1.116,08	1.176,35
2018	943,94	41,19	120,00	1.105,12	1.164,80
2019	933,55	40,74	120,00	1.094,29	1.153,38
2020	923,28	40,29	120,00	1.083,57	1.142,08
2021	913,13	39,84	120,00	1.072,97	1.130,91
2022	903,08	39,41	120,00	1.062,49	1.119,86
2023	893,15	38,97	120,00	1.052,12	1.108,94
2024	883,32	38,54	120,00	1.041,87	1.098,13
2025	873,61	38,12	120,00	1.031,73	1.087,44
2026	864,00	37,70	120,00	1.021,70	1.076,87
2027	854,49	37,29	120,00	1.011,78	1.066,42
2028	845,09	36,88	120,00	1.001,97	1.056,08
2029	835,80	36,47	120,00	992,27	1.045,85
2030	826,60	36,07	120,00	982,67	1.035,74

Aus der orangefarbenen Spalte wird der prognostizierte Bedarf an Pfarrstellen (Vollzeitkapazitäten) zur Erfüllung des pfarramtlichen Auftrags in der EKvW, aus der grünen Spalte unter Berücksichtigung einer Teildienstquote der Bedarf an ausgebildeten Pfarrerinnen und Pfarrern ersichtlich. Die Teildienstquote wurde aus dem aktuellen Verhältnis von 100%-, 75%- und 50%- Pfarrstellen errechnet. Die Dienstverhältnisse im Entsendungsdienst wurden dabei nicht berücksichtigt.

In das obige Bedarfsszenario sind noch nicht einbezogen die Pfarrer und Pfarrerinnen

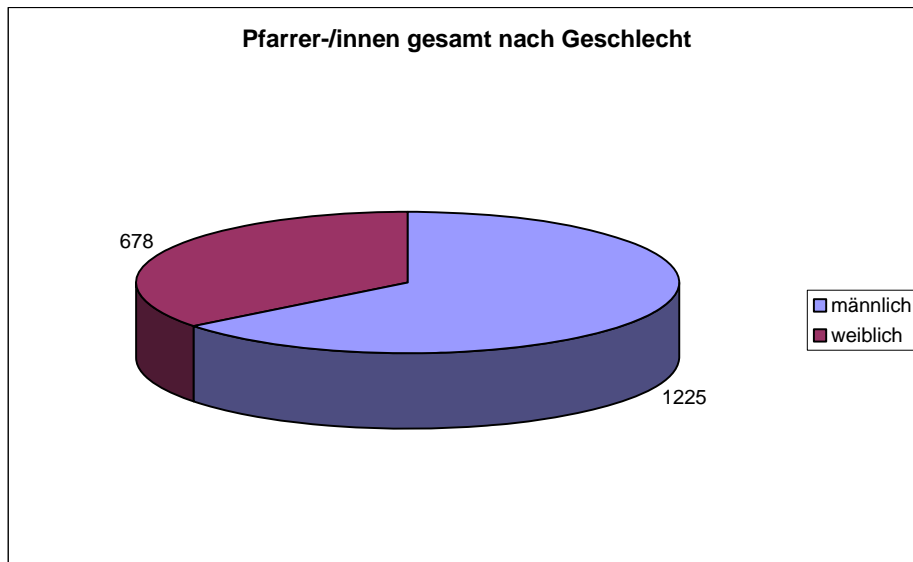
- in der Gefängnis- und Militärseelsorge (20)
- in den Schulpfarrstellen (185)
- Freistellungen z.B. für den Dienst im Ausland oder in der Diakonie etc.

Zurzeit sind in der EKvW 1.480 Pfarrstellen eingerichtet (inkl. Schulpfarrstellen), die einem Dienstumfang von insgesamt 1.404 Vollzeitkapazitäten entsprechen.

### 3. Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW 2010

Am 15. August 2010 standen 1903 Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst der Evangelischen Kirche von Westfalen. Fast zwei Drittel sind männlich.

**ABBILDUNG 3** Aufteilung nach Geschlecht

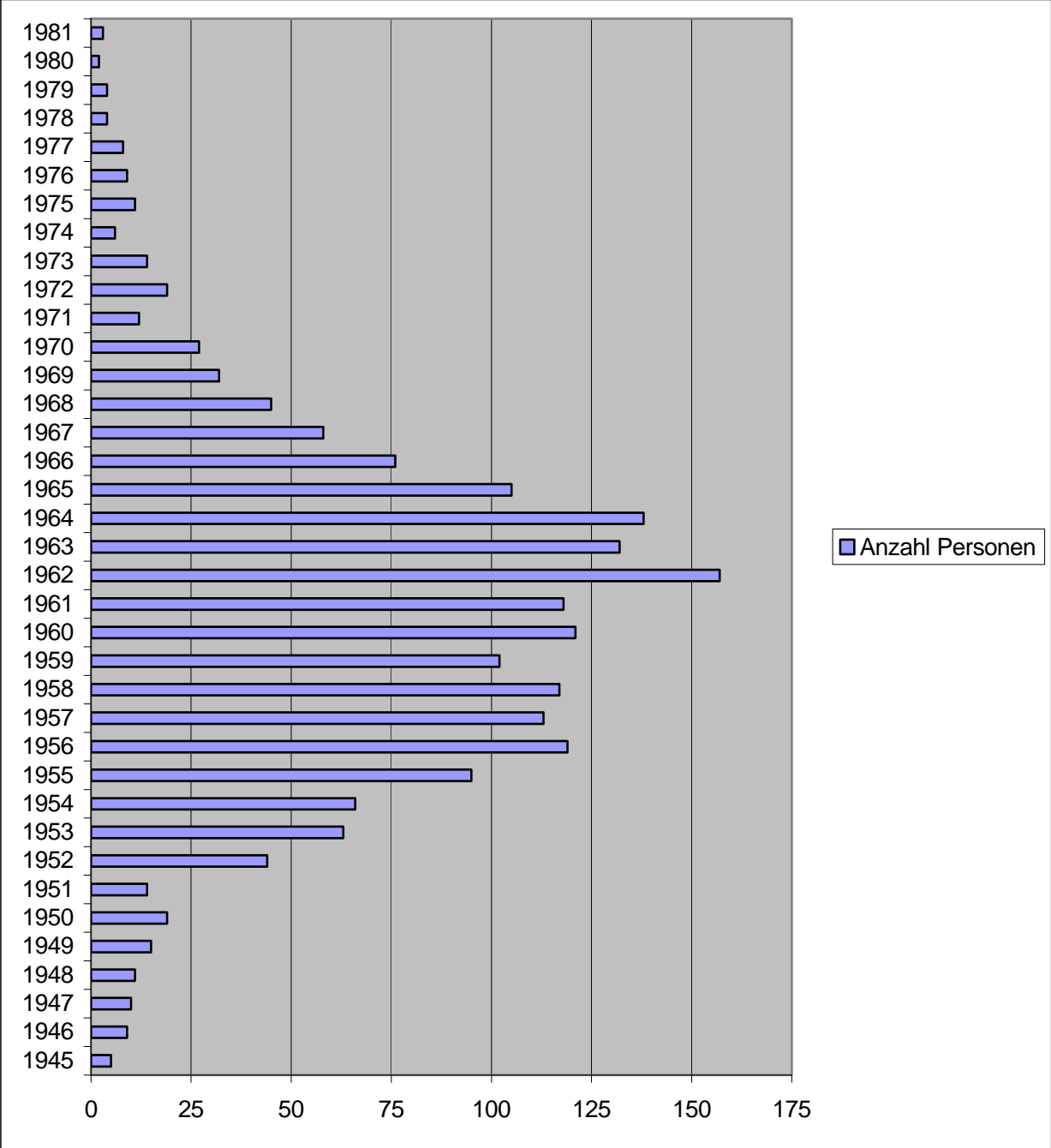


Ein Blick auf die Alterspyramide der Pfarrerinnen und Pfarrer in der folgenden Abbildung 4 zeigt eine extrem ungleichmäßige Verteilung der Altersgruppen. Die Geburtsjahrgänge 1956 bis 1965 sind pro Jahrgang mit über 100 Pfarrerinnen und Pfarrern vertreten. Insgesamt gehören von den 1.903 sich zurzeit im Dienst befindlichen Pfarrer und Pfarrerinnen in der EKvW 1.222 den Geburtsjahrgängen 1956 bis 1965 an. Das hat zur Konsequenz, dass zwischen 2021 und 2030 rund 1.200 Pfarrer und Pfarrerinnen in den Ruhestand gehen werden.

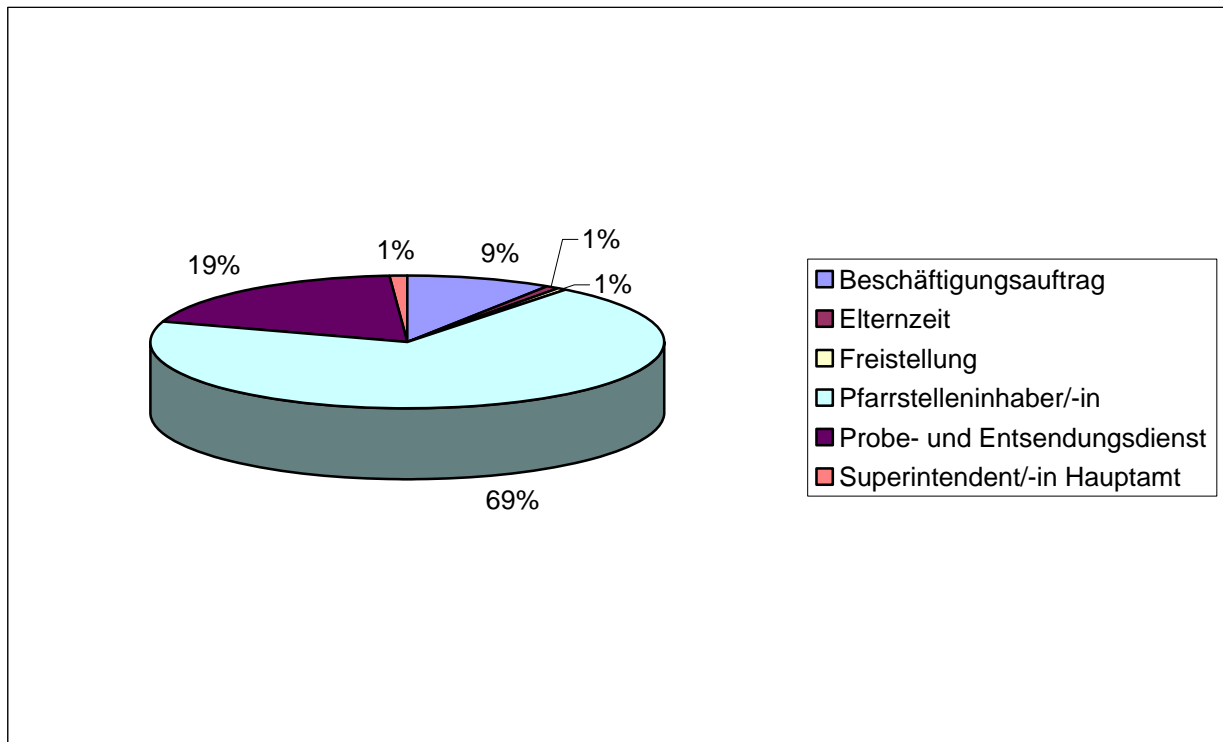
Die ungleichmäßige Altersverteilung in der Pfarrerschaft ist kein spezifisches Phänomen der Evangelischen Kirche von Westfalen. Andere Landeskirchen, Wirtschaftsbetriebe und staatliche Einrichtungen haben dieselben Probleme zu bewältigen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsleben ausscheiden.



**ABBILDUNG 4** Alterspyramide



**ABBILDUNG 5** Aufschlüsselung nach Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern/  
Beschäftigungsauftrag/ Entsendungsdienst etc.



Die Aufschlüsselung in Abbildung 5 (oben) zeigt, dass in den Kirchenkreisen ca. 28% der Pfarrer und Pfarrerinnen im Entsendungsdienst oder mit Beschäftigungsauftrag tätig sind. Beide Gruppen sind sowohl im funktionalen Pfarrdienst als auch im gemeindlichen Pfarrdienst tätig.

Die 356 Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst sind im Umfang von ca. 148 Vollzeitstellen im funktionalen Pfarrdienst eingesetzt (siehe Abbildung 6), bei den 174 Pfarrerinnen und Pfarrern mit Beschäftigungsauftrag beträgt der Umfang des funktionalen Pfarrdienstes rund 74 Vollzeitstellen.

Große Teile dieser Arbeitsbereiche sind nicht durch Pfarrstellen abgesichert und drohen ersatzlos zu entfallen, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst oder mit Beschäftigungsauftrag den Kirchenkreis verlassen.

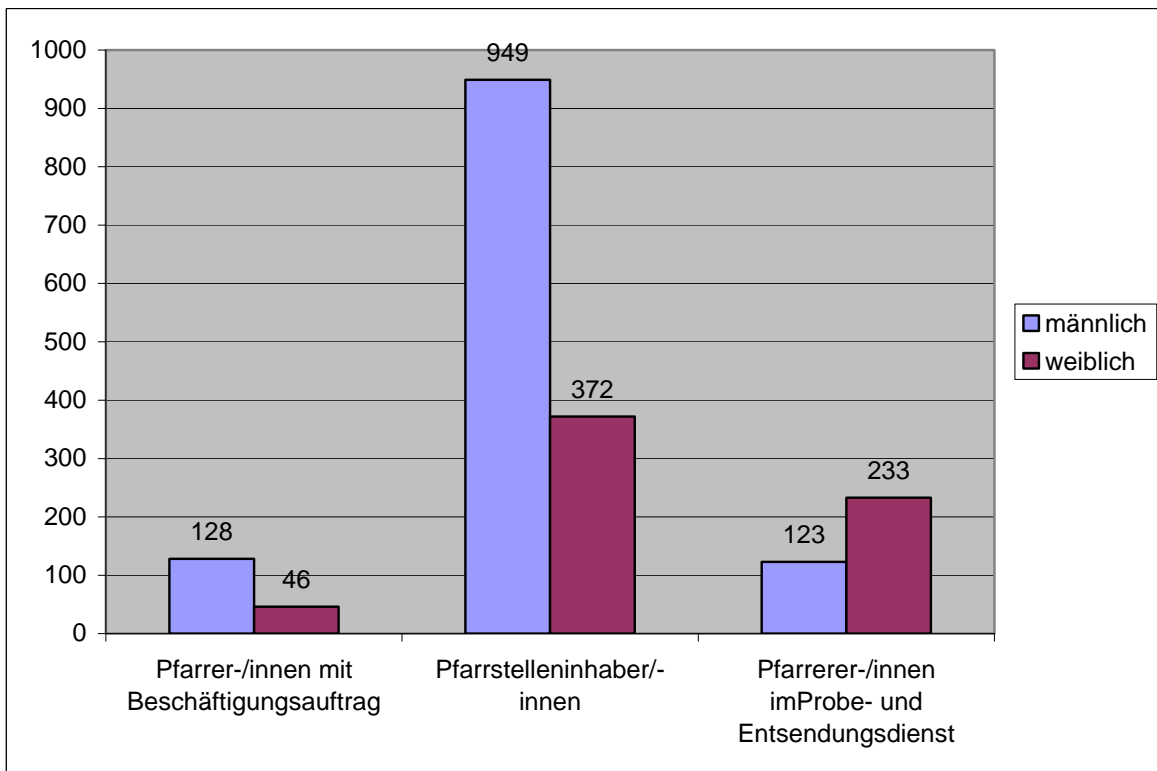
In der folgenden Abbildung 6 wird der Focus auf den funktionalen Pfarrdienst gelegt und ausgewiesen, wie sich dieser in den Kirchenkreisen auf Pfarrstellen und Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst und im Beschäftigungsauftrag aufteilt. Die angegebenen Zahlen beziehen sich jeweils auf Vollzeitkapazitäten.

## ABBILDUNG 6 Übersicht „Funktionale Pfarrdienste in den Kirchenkreisen“

Funktion	Entsendungs- dienst	Beschäfti- gungsauftrag	Pfarrstellen	Gesamt
Krankenhaus- und (Kur-) Klinikseelsorge	50,10	20,00	38,23	108,33
Altenheimseelsorge	25,10	16,88	0,75	42,73
Hospiz-/Palliativdienst	3,35	0,25	1,00	4,60
Notfallseelsorge	2,42	2,59	0,00	5,01
Kirchlicher Dienst in der Polizei	0,75	2,33	0,00	3,08
Gehörlosenseelsorge	3,65	1,25	1,50	6,40
Ev. Psych. Beratungsstellen	5,00	3,00	0,50	8,50
Telefonseelsorge	1,50	0,00	6,75	8,25
Frauenarbeit/Frauenreferat/Gleichstellungsbeauftragte + Referat Genderarbeit, Frauenhilfe und Frauenpfarr- amt	15,50	1,00	0,00	16,50
Öffentlichkeitsarbeit	9,00	2,50	2,50	14,00
Diakonie	1,50	1,75	9,50	12,75
Jugendarbeit	1,75	0,50	4,50	6,75
City-Kirchen/Kulturarbeit	5,00	3,50	5,00	13,50
Kirche und Gesellschaft/Kirchliche Sozialarbeit	0,35	0,00	6,00	6,35
RU-Stellenanteile	9,78	8,35	187,45	205,58
Schulreferat	1,00	1,00	19,46	21,46
Synodalvikariat	5,00	1,00	0,00	6,00
weitere funktionale Pfarrdienste	9,50	9,10	3,83	22,43

Die Altenheimseelsorge, die Notfallseelsorge und die Frauenarbeit / Gleichstellungsbeauftragung werden nahezu ausschließlich, Krankenhausseelsorge und Beratung zum überwiegenden Teil durch Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst oder mit Beschäftigungsauftrag versehen.

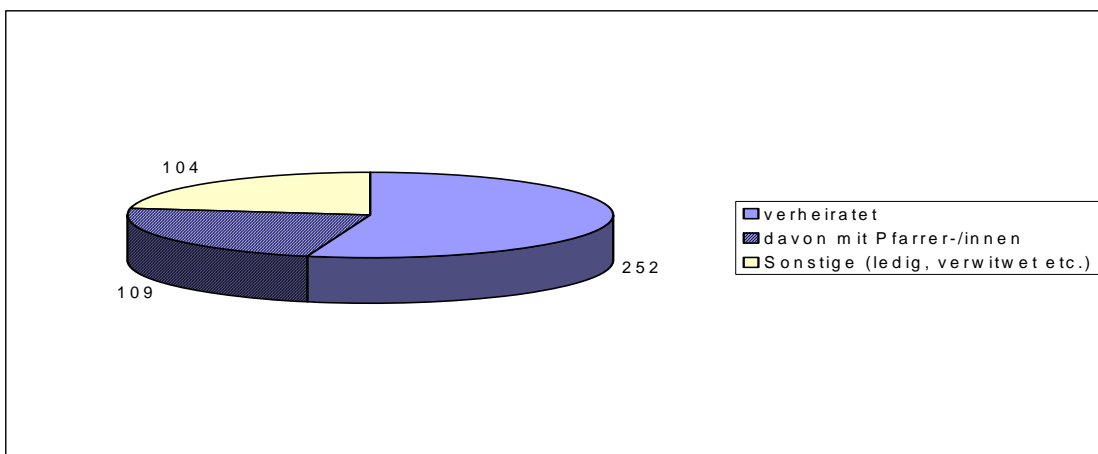
**ABBILDUNG 7** Aufteilung nach Geschlecht Pfarrstellen/Probe- und Entsendungsdienst / Beschäftigungsauftrag



Im Entsendungsdienst ist der Anteil der Pfarrerrinnen überproportional hoch (65% zu 28% bei den Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern). Die Gründe und Konsequenzen sind ausgehend von den Ergebnissen der Repräsentativbefragung aus dem Jahr 2000 (Anja Helen Bierski, Sabine Drecoll, Der Entsendungsdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen) genauer zu erheben, um die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Evangelischen Kirche von Westfalen im Auge zu behalten. Seit 36 Jahren sind Pfarrerrinnen und Pfarrer dienstrechtlich in der EKvW gleichgestellt. In der Konsequenz des Gleichstellungsgesetzes hat die Landessynode wiederholt festgelegt, dass Eckpunkte formuliert bzw. Maßnahmen beschlossen werden sollen, um strukturelle Diskriminierungen von Theologinnen zu beseitigen.

Von den Pfarrerrinnen und Pfarrern im Probe- und Entsendungsdienst sind 109 Personen mit einem Pfarrer oder einer Pfarrerrin verheiratet.

**ABBILDUNG 8** Im Entsendungsdienst und mit einer Pfarrerrin bzw. einem Pfarrer verheiratet



Daraus lässt sich vorsichtig interpretieren, dass der Verbleib eines der Ehepartner im Entsendungsdienst mit der Flexibilität, auch im Teildienst tätig zu sein, manchen Pfarrehepaaren gute Chancen bietet, den Beruf auszuüben.

Die besondere Situation der Pfarrehepaare ist bei den weiteren Planungen im Blick zu behalten.

#### 4. Entwicklung des Personenbestandes an Pfarrern und Pfarrerinnen in der EKvW bis 2030

Um ein Personalplanungskonzept zu erstellen und Steuerungsmaßnahmen für die nächsten Jahre zu entwerfen, ist es notwendig, eine Prognose über Entwicklungen des Personalbestandes der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW zu erstellen. Dabei wird von folgenden Annahmen ausgegangen:

- Zugang über Probendienst: 20 pro Jahr
- Ruhestand (sukzessive Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre ab Jahrgang 1947) und Pensionierung im Durchschnitt ein Jahr vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Letztere Annahme legt auch die Versorgungskasse ihren Berechnungen zugrunde.
- Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit: 6 pro Jahr
- Abgänge aus sonstigen Gründen: 12 pro Jahr (beides Durchschnittswerte der letzten 5 Jahre)

#### ABBILDUNG 9 Einbindung fiktiver Zu- und Abgänge

NUR PERSONENBEZOGEN!

Personalbestand aktuell  (Stand 08/2010)

Ruhestandsjahr (lt. VKPB)	Bedarf personenbe- zogen	Bestand Pfarrer/ Pfarrerinnen	Veränderung		Zugänge aus PuE	Abgänge				
			Diff. Zu- und Abgänge			Gesamte Ab- gänge	Ruhestand ÜB	wg. Krankheit etc.	sonstiges	
2010	1.261	1894	-9		20	29	11		6	12
2011	1.248	1887	-7		20	27	9		6	12
2012	1.236	1881	-6		20	26	8		6	12
2013	1.224	1870	-11		20	31	13		6	12
2014	1.212	1853	-17		20	37	19		6	12
2015	1.200	1844	-9		20	29	11		6	12
2016	1.188	1818	-26		20	46	28		6	12
2017	1.176	1766	-52		20	72	54		6	12
2018	1.165	1717	-49		20	69	51		6	12
2019	1.153	1655	-62		20	82	64		6	12
2020	1.142	1570	-85		20	105	87		6	12
2021	1.131	1457	-113		20	133	115		6	12
2022	1.120	1352	-105		20	125	107		6	12
2023	1.109	1237	-115		20	135	117		6	12
2024	1.098	1149	-88		20	108	90		6	12
2025	1.087	1060	-89		20	109	91		6	12
2026	1.077	961	-99		20	119	101		6	12
2027	1.066	843	-118		20	138	120		6	12
2028	1.056	730	-113		20	133	115		6	12
2029	1.046	619	-111		20	131	113		6	12
2030	1.036	483	-136		20	156	138		6	12

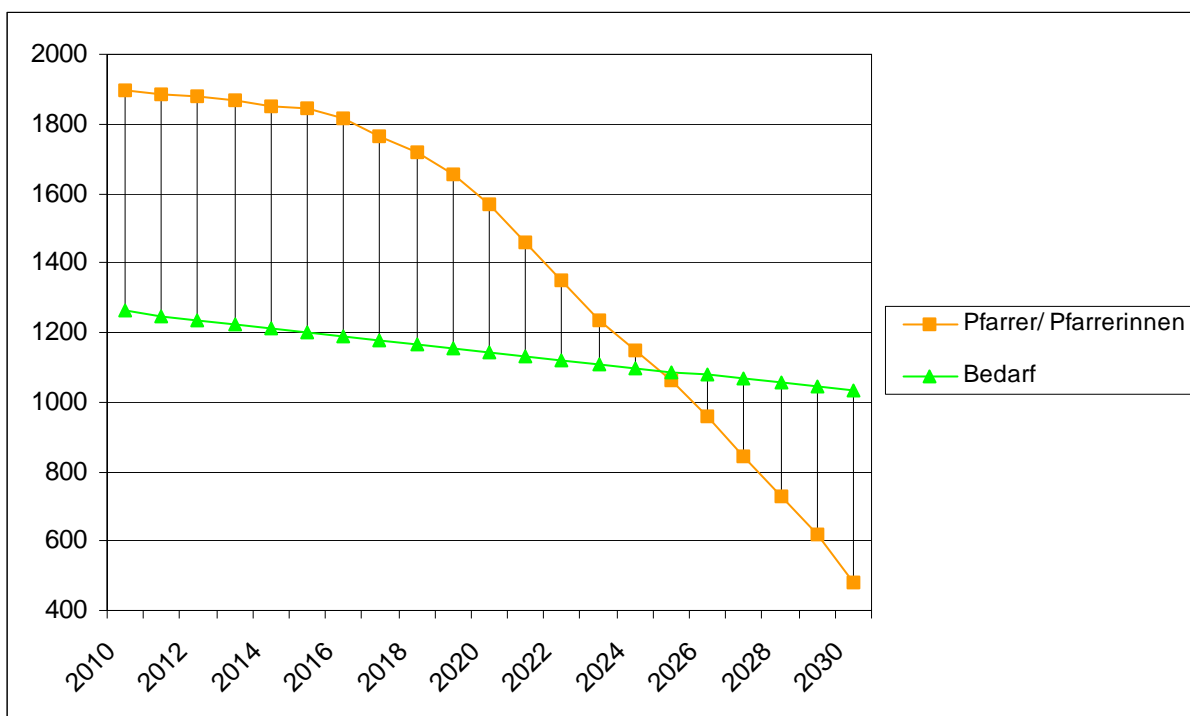
Die grüne Spalte zeigt den in Abbildung 2 hochgerechneten Bedarf an Pfarrerinnen und Pfarrern bis 2030. In der tiefgelben Spalte rechts daneben wird die Entwicklung des Personenbestandes im Pfarrdienst der EKvW bis 2030 dargestellt.

Im folgenden Diagramm in der Abbildung 10 wurden die prognostizierte Entwicklung des Personenbestandes bei den Pfarrerinnen und Pfarrern in der EKvW und die Hochrechnung des Bedarfs in Kurvenverläufen dargestellt.

Dieses Szenario zeigt, dass bis Mitte der zwanziger Jahre unter der Voraussetzung von 20 Aufnahmen in den Probendienst pro Jahr der Bedarf an pfarramtlicher Arbeit durch die im Dienst befindlichen Pfarrer und Pfarrerinnen der EKvW abgedeckt werden kann. Eine weitere Voraussetzung dafür ist jedoch, dass bis 2025 alle Pfarrer und Pfarrerinnen aus dem Entsendungsdienst (und aus dem Probendienst nach spätestens zwei Jahren) in Pfarrstellen gelangen und nicht mehr als 80 Beschäftigungsaufträge vergeben werden. Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst werden etwa ab 2015 verstärkt die Möglichkeit haben, in Pfarrstellen zu kommen.

Mitte der zwanziger Jahre beginnt – bedingt durch hohe Pensionierungszahlen – die Kurve der im Dienst befindlichen Pfarrerinnen und Pfarrer regelrecht abzustürzen (Abbildung 10). Ab Mitte der zwanziger Jahre können die prognostizierten Pfarrstellen voraussichtlich nicht mehr besetzt werden. Um diesem Dilemma zu entgehen, sind langfristige Maßnahmen erforderlich.

**Abbildung 10** Abgleich der Entwicklung des Personenbestandes der Pfarrerinnen und Pfarrer mit dem prognostizierten Bedarf (siehe Abbildung 2 und Abbildung 9)



## 5. Finanzentwicklung in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Während bisher der Fokus auf der Prognostizierung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern lag, wird in diesem Teil gezeigt, wie sich der Bedarf auf dem Hintergrund der Finanzentwicklung darstellt. Auch hier handelt es sich um vorsichtige Prognosen, die immer wieder angepasst werden müssen.

**ABBILDUNG 11** Entwicklung der Netto-Kirchensteuer

Jahr	Netto-Kirchensteuer (Mio. €)
2010 <sup>1)</sup>	403,1
2011 <sup>1)</sup>	403,1
2012 <sup>1)</sup>	403,1
2013 <sup>1)</sup>	398,5
2014 <sup>1)</sup>	394,0
2015 <sup>2)</sup>	390,1
2016 <sup>2)</sup>	386,2
2017 <sup>2)</sup>	382,3
2018 <sup>2)</sup>	378,5
2019 <sup>2)</sup>	374,7
2020 <sup>2)</sup>	370,9
2021 <sup>2)</sup>	367,2
2022 <sup>2)</sup>	363,6
2023 <sup>2)</sup>	359,9
2024 <sup>2)</sup>	356,3
2025 <sup>2)</sup>	352,8
2026 <sup>2)</sup>	349,2
2027 <sup>2)</sup>	345,7
2028 <sup>2)</sup>	342,3
2029 <sup>2)</sup>	338,9
2030 <sup>2)</sup>	335,5

<sup>1)</sup> Daten der erweiterten mittelfristigen Finanzplanung.

<sup>2)</sup> Jährliche Reduzierung des Netto-Kirchensteueraufkommens um 1%.  
Besondere konjunkturelle Schwankungen oder Veränderungen des staatlichen Einkommensteuersystems sind nicht zugrundegelegt.

In der folgenden Abbildung 12 wird auf dem Hintergrund der zu erwartenden Wanderungsszenarien von Pfarrerinnen und Pfarrern aus dem Entsendungsdienst in Pfarrstellen die Entwicklung der Pfarrbesoldungspauschale und der Pfarrbesoldungszuweisung für die Jahre 2020, 2025 und 2030 prognostiziert. Dabei orientiert sich die Prognose bezüglich der Pfarrbesoldungspauschale am rechnerischen Bedarf (Gemeinde- und Funktionspfarrstellen zu Gemeindegliederzahlen, siehe Abbildung 1). Bei der Pfarrbesoldungszuweisung werden ab 2025 die Bezüge plus Versorgungskassenbeiträge und Beihilfe für 120 Vollzeitkapazitäten im Entsendungsdienst und Beschäftigungsauftrag sowie für die Vikarinnen und Vikare zugrunde gelegt.

Dass die Summe der Pfarrbesoldungszuweisung nicht stärker zurückgeht, liegt daran, dass in diesen Haushaltstitel Versorgungssicherungsbeiträge und Verstärkungsmittel zur Absicherung des Beihilferisikos ab 2012 für alle Pfarrerinnen und Pfarrer eingestellt werden müssen.

## ABBILDUNG 12

### Prognose : Entwicklung der Pfarrbesoldungspauschale und der Pfarrbesoldungszuweisung

Jahr	Pfarrbesoldungspauschale (Mio. €) <sup>3)</sup>	Pfarrbesoldungszuweisung (Mio. €) <sup>4)</sup>	Summe
2011 <sup>1)</sup>	98,8	84,3	183,1
2014 <sup>1)</sup>	99,3	92,2	191,5
2020 <sup>2)</sup>	100,9	108,8	209,7
2025 <sup>2)</sup>	100,5	87,2	187,7
2030 <sup>2)</sup>	98,8	91,9	190,7

<sup>1)</sup> Daten der erweiterten mittelfristigen Finanzplanung.

<sup>2)</sup> Die Prognose orientiert sich bzgl. der Pfarrbesoldungspauschale am rechnerischen Bedarf (Gemeindeglieder zu Gemeinde- und Funktionspfarrstellen) und bzgl. der Pfarrbesoldungszuweisung an den heute erkennbaren Veränderungen.

<sup>3)</sup> Dynamisierung der Pfarrbesoldungspauschale: 2% bzgl. Bezüge und Versorgungskassenanteil / 5% bzgl. beihilfebezogener Komponente

<sup>4)</sup> Der Sonderhaushalt Pfarrbesoldungszuweisung beinhaltet im wesentlichen:

<sup>a)</sup> Bezüge der Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst, der Beschäftigungsbeauftragten, der Vikarinnen und Vikare etc.

<sup>b)</sup> Einnahmen und Ausgaben bzgl. der Pfarrstellen "Religionslehre an Schulen" (Berechnung wurde diesbezüglich bereinigt).

<sup>c)</sup> Versorgungskassenbeiträge für diejenigen Personen, die aus diesem Haushalt Bezüge erhalten.

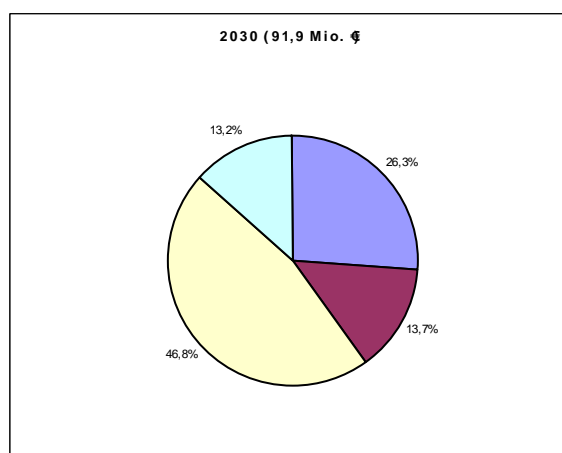
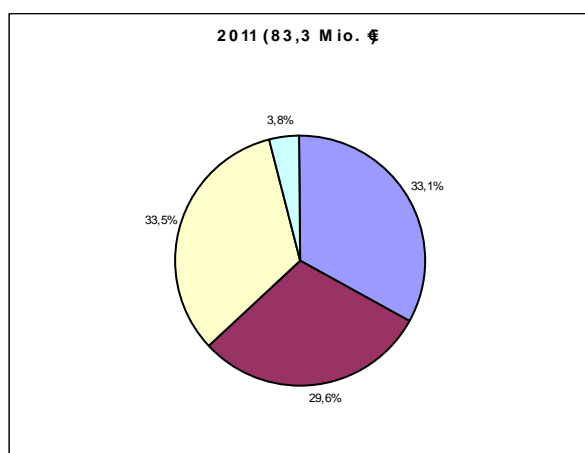
<sup>d)</sup> Versorgungssicherungsbeiträge

<sup>e)</sup> Finanzierung der Pfarrstellen nach § 10 II FAG (Bedarf der Landeskirche).

<sup>f)</sup> Verstärkungsmittel zur Absicherung des Beihilferisikos ab 2012.

## ABBILDUNG 13 Prozentuale Anteile in der Pfarrbesoldungszuweisung

Jahr	Pfarrbesoldungszuweisung	Anteil Bezüge	Anteil Versorgungskassenbeiträge	Anteil Versorgungssicherung
2011 (84,3 Mio. €)	100%	33,1%	29,6%	33,5%
2030 (91,9 Mio. €)	100%	26,3%	13,7%	46,8%



Die Abbildung 13 zeigt, dass sich der Anteil der Versorgungssicherung von jetzt 33,5% auf 46,8% der Gesamtsumme der Pfarrbesoldungszuweisung steigern wird.

Der finanzielle Spielraum für die Errichtung von Pfarrstellen für den funktionalen Dienst aus freiwerdenden Mitteln in der Pfarrbesoldungszuweisung, damit die durch die Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst und im Beschäftigungsauftrag aufgebauten Arbeitsbereiche gesichert werden können, ist nach diesen Hochrechnungen eng begrenzt.



## 6. Zwischenergebnis und weitere Aufgabenstellung

In diesem Zwischenbericht soll die Darstellung von Zahlen und Fakten eine grundlegende Kenntnis der aktuellen Lage des Pfarrdienstes in der EKvW vermitteln. Er hat die Funktion, als Ausgangspunkt und gemeinsame Grundlage für die weitere Bearbeitung und Erörterung des Themas auf allen Ebenen der Landeskirche zu dienen.

In den vorgelegten Szenarien wurde auf Grundlage aktueller Daten und heute feststehender Rahmenbedingungen (Höhe der Kirchensteuer, Gemeindegliederzahlen, Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer, Korridorzahlen etc.) der Versuch unternommen, sich die mögliche Entwicklung bis 2030 vor Augen zu führen.

Ob diese Szenarien wirklich eintreffen, vermag niemand zu sagen, denn Veränderungen der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowohl wirtschaftlicher als auch politischer Art wirken sich unmittelbar auf die Kirchen aus.

Die Höhe der Kirchensteuereinnahmen wird durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Steuergesetzgebung wesentlich beeinflusst, die Entwicklungen im Bereich des Bundes und der Länder wirken auf Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Pfarrerinnen ein usw.

Trotz dieser Vorbehalte ist es nötig, sich ein möglichst klares Bild von der Entwicklung der nächsten 20 Jahre im Bereich des Pfarrdienstes nach Maßgabe heutiger Erkenntnis vor Augen zu führen, auf dessen Grundlage Ziele zu formulieren und Maßnahmen zu entwickeln. Ohne Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst würde die Evangelische Kirche von Westfalen in die Zukunft taumeln.

Im Folgenden sollen nun einige Fragestellungen für die Weiterarbeit im Verlauf des nächsten Jahres und darüber hinaus aufgezeigt werden.

Dabei ist die Einsicht (insbesondere aus dem Szenario des Kurvenverlaufs in Abbildung 10) grundlegend, dass wir es in den nächsten 20 Jahren mit zwei **Phasen** zu tun haben werden. Auf die Phase einer guten Versorgung mit Pfarrerinnen und Pfarrern folgt – bedingt durch die ungleichmäßige Verteilung der Altersgruppen – voraussichtlich eine Phase des Mangels an Pfarrerinnen und Pfarrern, selbst wenn aufgrund zurückgehender Kirchenmitgliederzahlen und Finanzkraft die Zahl der Pfarrstellen sinken wird. Oberstes Ziel muss es sein, die Grundversorgung im gemeindlichen und funktionalen Pfarrdienst zu sichern. Die zu entwickelnden Steuerungsmaßnahmen müssen differenziert dem jeweiligen Zeitpunkt angepasst sein und die verschiedenen Altersgruppen innerhalb der Pfarrerschaft berücksichtigen.

### 6.1. Zugang

- Maßnahmen gezielter Nachwuchsförderung unter Einbeziehung der hohen Erwartungen an die theologischen und persönlichen Kompetenzen von Pfarrerinnen und Pfarrern entwickeln.
- Die Attraktivität des Pfarrberufs herausstellen und verbessern.
- Öffnung für Bewerbungen aus den EKD-Kirchen für bestimmte Altersgruppen.
- Überlegungen für eine sukzessive Eröffnung anderer Zugänge zum Pfarramt (Predigerinnen- und Predigerausbildung, Ökumene)
- Berücksichtigung von Bewerbungen aus bereits stark vertretenen Altersjahrgängen aus anderen EKD-Kirchen nur bei besonderem kirchlichen Interesse oder wenn Tauschpartnerinnen oder Tauschpartner vorhanden sind.

## 6.2. Aufgabenkritik

- Dazu gehört die Verständigung innerhalb der EKvW, welche Aufgaben in Gemeinde- und Funktionspfarramt **unverzichtbar** von Pfarrerinnen und Pfarrern zu erfüllen sind und welche Aufgaben und Tätigkeitsbereiche auch durch Angehörige anderer Berufsgruppen oder Ehrenamtliche übernommen werden können. Dabei sind die Ergebnisse des Reformprozesses, insbesondere die theologischen Begründungen aus dem Papier „Pfarrberuf mit Zukunft“, zugrunde zu legen.
- Als Konsequenz daraus: Überlegungen zur Erweiterung des Aufgabenspektrums anderer kirchlicher Berufe und Förderung durch Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie gezielte Unterstützung und Fortbildung Ehrenamtlicher.

## 6.3. Funktionaler Pfarrdienst

- Wichtige funktionale Aufgaben werden bisher in der westfälischen Landeskirche nur zu einem geringen Anteil in abgesicherten Pfarrstellen wahrgenommen. Das Selbstverständnis der EKvW und auch die öffentliche Aufmerksamkeit für viele gemeinsame Dienste bilden sich in dieser Struktur nicht ab. Es ist unter Zugrundelegung der Ergebnisse des Reformprozesses, wie sie in „Aufgaben und Ziele in der EKvW“ niedergelegt sind, konzeptionell zu klären, welche Aufgaben und Dienste unverzichtbar sind und wie, in welchem Umfang und auf welcher Ebene diese strukturell abgesichert werden können. Eine Absicherung kann auf Dauer nur dadurch erfolgen, dass bestimmte Aufgabengebiete in Pfarrstellen oder klar umrissene Aufträge umgewandelt werden, die auf der Ebene der Kirchenkreise, Gestaltungsräume oder der Landeskirche anzusiedeln sind.
- In diesen Zusammenhang gehört auch die Frage nach der Zukunft der Schulpfarrstellen. Die Statistiken zeigen, dass mittel- und langfristig nicht mehr genug Pfarrerinnen und Pfarrer für diesen Dienst zur Verfügung stehen werden. Ein vollständiger Rückzug von Pfarrerinnen und Pfarrern aus diesem Arbeitsbereich liefe dem Selbstverständnis der EKvW zuwider, wie es im Kirchbild formuliert ist, und stellt zugleich die Versorgung mit Religionsunterricht in NRW in Frage. Daraus ergibt sich auch die Notwendigkeit, über den kirchlichen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung und -förderung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer nachzudenken.

## 6.4. Ausscheiden aus dem Dienst

- Ermöglichung des Ausscheidens aus dem Dienst vor Erreichen des Ruhestands für bestimmte Altersgruppen.
- Prüfung einer Erleichterung des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst (Vorruhestandsregelung) für einen bestimmten Zeitraum.

## 6.5. Probe- und Entsendungsdienst, Pfarrerinnen und Pfarrer mit Beschäftigungsauftrag

- Möglichkeiten der Motivation zur Veränderung von Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst und mit Beschäftigungsauftrag in Pfarrstellen differenzieren nach Lebensalter.
- Begrenzung der Dauer des Probendienstes auf den gesetzlich vorgegebenen Zeitraum für spätere Einstellungsjahrgänge und Unterstützung bei der Vermittlung in Pfarrstellen.

## 6.6. Maßnahmen der Personalentwicklung für Pfarrerinnen und Pfarrer

Eine sinkende Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern in höherem Lebensalter hat in Zukunft eine große Aufgabenfülle zu bewältigen. Die strukturellen Veränderungen durch den Rückbau bringen zusätzliche Belastungen mit sich. Wie gestalten sich zukünftig Berufs-

biographien der Pfarrerinnen und Pfarrer unter Berücksichtigung des Genderaspekts? Welche flexiblen Lösungen sind erforderlich (Möglichkeiten zum Teildienst für einen eingeschränkten Zeitraum, Wechsel zwischen Gemeinde- und Funktionspfarramt etc.)? Welche begleitenden und unterstützenden Maßnahmen werden bereits angeboten (Fort- und Weiterbildung, Supervision, Personalberatung, etc) oder müssen ausgebaut werden?

### **6.7. Steuerungsmaßnahmen**

Bereits jetzt sind Pfarrstellen in ländlichen Regionen oder in Kirchengemeinden mit schwieriger Sozialstruktur schwer zu besetzen. Diese Problematik wird sich potenzieren, wenn durch hohe Pensionierungszahlen viele Pfarrstellen innerhalb kürzester Zeit frei werden. Wie kann durch zentrale Steuerung oder besondere Anreize dafür Sorge getragen werden, dass auch diese Gemeinden die Chance haben, ihre Pfarrstellen zu besetzen?

### **6.8. Pfarrdienstrecht**

Die rechtlichen Regelungen im Ausführungsgesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen zum neuen Pfarrdienstgesetz der EKD sind im Hinblick auf das zu erstellende Personalentwicklungskonzept zu gestalten.