

Veränderungstisch: **PERSONAL**

Ein paar Zahlen:

2024 in der EKKW beschäftigt:	rund 12.400 Menschen (2022: 9.626*)
davon Pfarrer*innen im aktiven Dienst:	700 (rund 40 Pfarrpersonen weniger als 2022)
vakante Pfarrer*innen-Vollzeitstellen:	60
in den Ruhestand bis 2026:	rund 40
in den Ruhestand bis 2037:	mehr als 440 (Zweidrittel des jetzigen Personalbestands)
Vikar*innen:	2024: 18; 2025: 19; 2026: voraussichtlich 17 (Start: 9/2024)
Studierende ab 2027:	ca. 3 bis 4 Absolvent*innen des 1. Examens pro Jahr
Kita-Mitarbeitende:	rund 3.230
Kirchenmusiker*innen:	rund 2.870
Weitere Mitarbeitende:	rund 5.600 in pädagogischen, diakonischen, administrativen, technischen Bereichen
Auch interessant:	72,55 % der Mitarbeitenden sind weiblich.

* Der Anstieg geht vor allem auf mehr Mitarbeitende im Kita-Bereich, und auf Besonderheiten in den Anstellungsverhältnissen bei Kirchenmusiker*innen zurück.

Stichwort „Personalmangel“:

Der beträchtliche Mangel an Fachkräften ist auf allen Ebenen und Handlungsfeldern unserer Kirche massiv zu spüren: Wie kann Kirche eine attraktive Arbeitgeberin bleiben? Neues qualifiziertes Personal zu finden und an die EKKW zu binden, ist deshalb zur zentralen Aufgabe geworden. Zwei Beobachtungen: (1) Eine Vielzahl der bei uns in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen scheidet vorzeitig aus. (2) Mitarbeitende wechseln auch innerhalb ihrer Berufsbiografie zu einem Arbeitgeber außerhalb der Kirche. Beide Punkte führen zu einer Beschleunigung des Personalabgangs.

Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“:

Der Teilprozess stößt einen landeskirchlichen Kulturwandel an, der eine gelingende multi- bzw. interprofessionelle Zusammenarbeit mit geklärten Berufs- und Amtsprofilen der verschiedenen Haupt- und Ehrenamtlichen ermöglicht. Dazu werden mit den beteiligten Haupt- und Ehrenamtlichen systematisierte Erfahrungs- und Experimentierräume (Laboratorien) eröffnet, in denen multiprofessionelle Teams ein neues Miteinander erproben und reflektieren.

Aktuell hat die Auftaktveranstaltung „Neue Bahnen“ Anfang 2024 zahlreiche Ideenskizzen erzeugt. Daran wird einerseits in den Laboratorien gearbeitet, deren Start bevorsteht. Andererseits brauchen bestimmte Querschnittsthemen (z.B. Macht/Machtsensibilität, zukünftige Gestalt des Pfarramtes oder Schnittstellen mit anderen Teilprozessen) andere Bearbeitungsformate, die jetzt entwickelt werden. Das sind die Teilziele: – Prägungen und Handlungslogiken der unterschiedlichen Ämter und Berufe diskutieren und den konstruktiven Umgang damit weiter einüben; – Konflikte wahrnehmen und bearbeiten; – Kompetenzen und Zuständigkeiten der kirchlichen Ämter und Berufe klären; – Strukturen für eine gelingende Zusammenarbeit und den Ressourcenbedarf beschreiben; – Überarbeitung der normativen Grundlagen (z.B. Diakon*innengesetz, Pfarrdienstgesetz, Grundordnung) vorschlagen und mit den anderen Prozessen abstimmen.

Quelle (Stand Mai 2024): in der Hauptsache öffentlich zugängliche Zahlen/Fakten, bereitgestellt durch die EKKW-Fachabteilungen und die Geschäftsführungen der fünf Reform-Teilprozesse.

| Redaktion: Christoph Baumanns, Kommunikation Reformprozess.