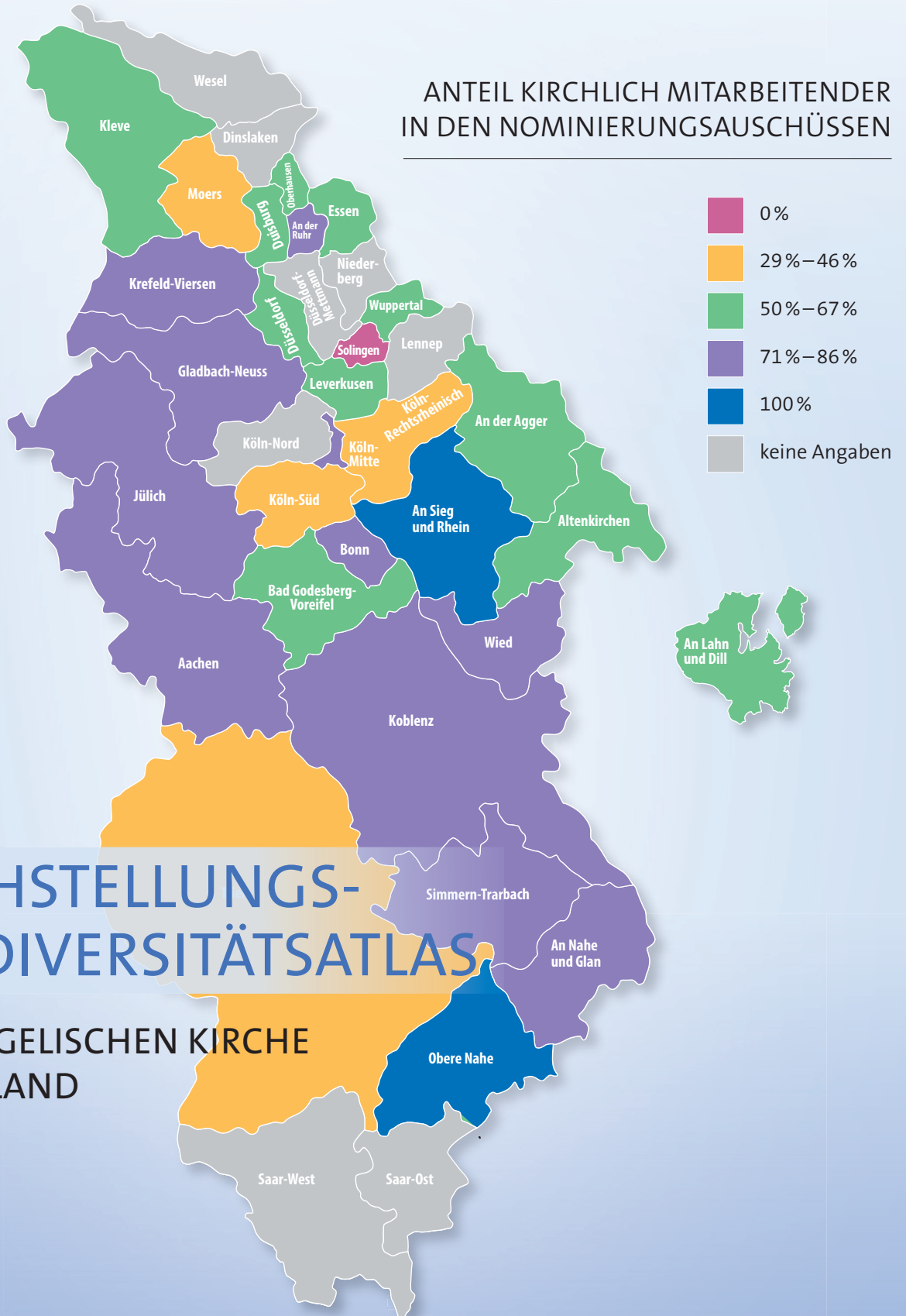




**ANTEIL KIRCHLICH MITARBEITENDER  
IN DEN NOMINIERUNGS-AUSCHÜSSEN**



**GLEICHSTELLUNGS-  
UND DIVERSITÄTSATLAS**

**DER EVANGELISCHEN KIRCHE  
IM RHEINLAND**

Januar 2026

## INHALTSVERZEICHNIS

3	Vorwort
4	Einleitung
5	Die wichtigsten Ergebnisse
8	Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes
9	Presbyterien
14	Kreissynoden
16	Kreissynodalvorstände Synodalälteste
18	Kreissynodalvorstände Pfarrpersonen
20	Superintendent*innen
22	Kreiskirchliche Nominierungsausschüsse
24	Kreiskirchliche Jugendausschüsse
27	Landessynode
28	Ständige Synodalausschüsse
31	Kirchenleitung und Kollegium
32	Pfarrpersonen
34	Beschäftigte (ohne Pfarrpersonen)
36	Ehrenamtliches Engagement
37	Organisatorisches und Fazit

## VORWORT

Als Christenmenschen schauen wir prinzipiell hoffnungsvoll auf die Zukunft – weil wir auf Gott vertrauen. Zu dieser Zukunft gehört für uns eine bewusst bejahte Vielfalt in Gesellschaft wie Kirche. Wir leben einen Pluralismus aus Glauben. Gott hat uns als Geschenk aneinander vielfältig geschaffen. Unsere Aufgabe ist es, diese geschenkte Vielfalt zu gestalten. Das drückt sich etwa aus in gemeindlicher Vielfalt, die auf verschiedene Lebenssituationen so eingeht, dass Glaube als tragend und Gemeinde als attraktiv erlebt wird – von allen, die mit Kirche in Kontakt kommen.

In der Kirchenordnung der Evangelische Kirche im Rheinland heißt es in Artikel 1 Absatz 6: Sie, die Kirche, „tritt nach außen und nach innen ein für die Achtung der Gebote Gottes, für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung, für die Achtung der Würde eines jeden Menschen, ein respektvolles und gleichberechtigtes Zusammenleben in Vielfalt“. Dieser Aufgabe stellen wir uns immer wieder neu und versuchen, ihr durch synodale Beschlüsse und kirchliches Handeln zu entsprechen.

Wenn wir etwa auf die Entwicklung der Anteile von Frauen in den Gremien unserer Kirche in den letzten Jahrzehnten schauen, zeigt sich seit den 70er Jahren ein stetiger Anstieg – ein Erfolg des Gleichstellungsgesetzes. Zugleich wird aber auch sichtbar, dass der Weg zu einer vielfältigen Kirche ein langer, oft schwieriger Prozess ist. Ein Beispiel dafür ist die Partizipation junger Menschen. Die Beteiligung von Personen unter 27 Jahren an Gremien ist 2023 in das Kirchenorganisationsgesetz aufgenommen worden. Dennoch weist der vorliegenden Gleichstellungs- und Diversitätsatlas darauf hin, dass wir noch deutlich hinter unseren Ansprüchen zurückbleiben und weiter konsequent daran arbeiten müssen. Wir wissen, wie schwierig es ist, kirchliche Milieuerengung zu überwinden und es ist wichtig, weiter hinzusehen, wo wir besser werden können. Dazu leistet der Atlas einen zentralen Beitrag: Wir sehen nur, was wir kennen. Und nur was wir sehen, können wir ändern.

Vielfaltssensibler zu werden hat letztlich allerdings viel mehr mit Haltung zu tun als mit Zahlen. Und dazu braucht es heilsame Ordnungen und Übung. Als Kirchenleitung haben wir uns beispielsweise mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2022 verpflichtet, als Arbeitgeberin die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Kirche anzuerkennen und die darin liegenden Potentiale wertzuschätzen. Für Kirchenkreise und Gemeinden wurde in der Folge ein Diversity-Check <https://diversitycheck.ekir.de/> entwickelt, um alle kirchlichen Ausdrucksformen in einer Haltung des gemeinsamen Lernens hin zu mehr Offenheit, Partizipation und Vielfalt zu überprüfen.

Gemeinsam wollen wir die Evangelische Kirche im Rheinland weiter zu einer vielfältigen, partizipativen und milieuübergreifenden Kirche entwickeln, zu einer „alle-Menschen-Kirche“.

Mein herzlicher Dank gilt allen, die sich in unsere Kirche dafür einsetzen. Im Besonderen danke ich Irene Diller und Melanie Horster aus der Stabsstelle Gender und Vielfalt, die diesen Gleichstellungs- und Diversitätsatlas erarbeitet haben und darüber hinaus mit viel Engagement für das Thema Vielfalt in der Evangelischen Kirche im Rheinland eintreten.

Präses Dr. Thorsten Latzel

## EINLEITUNG

Der Landessynode 2026 wird turnusgemäß aufgrund §18 Gleichstellungsgesetz ein Gleichstellungs- und Diversitätsatlas vorgelegt, der von der Stabsstelle Vielfalt und Gender erarbeitet wurde.

Das Gleichstellungsgesetz regelt u.a. die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien. In den letzten Jahren sind neben Geschlecht auch weitere Diversitätsmerkmale wie Alter, Haupt- und Ehrenamt sowie beruflicher Status der Mitglieder von Leitungsgremien in den Fokus gerückt. Die Landessynode hat sich immer wieder mit unterschiedlichen Diversitätsthemen befasst und hat im Beschluss 24 der Landessynode 2024 festgehalten: „Bei der Berufung in landeskirchliche Gremien soll Diversität gefördert werden.“

Welche Aspekte von Diversität die Landessynode dabei im Blick hatte, zeigt ein Auszug aus dem Protokollbuch der 77. LS 2024 Seite 157/158, der die Diskussion im Innerkirchlichen Tagungsausschuss wiedergibt:

„Um Diversität zu ermöglichen, soll bei der Berufung in landeskirchliche Gremien unter anderem auf folgende Facetten geachtet werden: soziale Herkunft, Nationalität, Alter, Berufstätigkeit und Bildungsabschluss, geistige und körperliche Fähigkeiten, geschlechtliche Identität, Lebensformen, Frömmigkeit. Diese Punkte sollen Sensibilisierung und Bewusstsein für die Facetten von Diversität fördern und fordern eine ständige Auseinandersetzung und kritische Überprüfung.“

Die Daten aus dem vorliegenden Gleichstellungs- und Diversitätsatlas machen deutlich, dass im Blick auf Vielfalt noch viel „Luft nach oben“ ist bei der Besetzung von Gremien. Doch um zu wissen, in welchen Bereichen Diversität konkret gefördert werden muss, muss zunächst der Status Quo erhoben werden. Kenntnis über die Zusammensetzung der eigenen Gremien ist nicht nur sinnvoll, um nachzuvollziehen, ob Beschlüsse umgesetzt und gesetzliche Vorgaben beachtet werden – wie z.B. in der Folge der Jugendsynode. Es ist auch für die zukünftig verstärkt ehrenamtlich gestaltete Arbeit in der Kirche wichtig zu wissen, welche Kompetenzen vorhanden sind und benötigt werden. Neue Kontaktflächen und Netzwerke können durch eine vielfältigere Besetzung von Gremien erreicht werden.

Manche Vielfaltskriterien wie Alter oder Geschlecht werden bereits erfasst, bei anderen wie soziale und ethnische Herkunft, geistige und körperliche Fähigkeiten oder Lebensformen stellt sich aber die Frage, wie diese überhaupt diskriminierungsfrei erhoben werden könnten. Hier ist jenseits von erfassbaren Daten eine Haltungsänderung erforderlich.

Dieser Atlas liefert Zahlen und Fakten, um sich mit dem Thema Vielfalt weiter zu beschäftigen und um die Diversität in der Gesellschaft auch in der zukünftigen Gestalt der Kirche sichtbar werden zu lassen.



Irene Diller  
Stabsstelle Vielfalt und Gender

Oktober 2025

## DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

### Der Frauenanteil

- in den Presbyterien ist seit den 1970er-Jahren kontinuierlich gestiegen von 20% auf 56%, die aktuelle Bandbreite reicht von 41,3% bis 65,1%.
- in den Kreissynoden liegt insgesamt bei 53,6%, er reicht von 26,9% bis 74,1% und bleibt damit in vielen Kirchenkreisen unter ihrem Anteil in den Presbyterien.
- bei den Pfarrpersonen liegt bei 46%.
- bei den Beschäftigten (ohne Pfarrpersonen) liegt bei 81%.
- bei den Superintendent\*innen liegt bei 34%.
- bei den Pfarrpersonen in den KSVs liegt bei 45% (2017 29%).
- in der Landessynode liegt bei 46%.
- in der Kirchenleitung liegt erstmals bei 50%.

Der Frauenanteil in Gremien und Leitungsgremien hat sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht. Dies ist zum einen eine Folge der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes, das eine paritätische Besetzung der Gremien fordert. Zum anderen haben Programme und Maßnahmen in der Folge der Studie „Mehr Frauen in Leitungsgremien“ (<https://gender.ekir.de/wp-content/uploads/2021/08/Bericht-Mehr-Frauen-in-Leitungsgremien-der-EkiR-April-2018.pdf>), wie z.B. das Mentoringprogramm für Pfarrfrauen, offensichtlich Wirkung gezeigt.

### Altersverteilung und Beteiligung der Jugend

Anteil der Mitglieder, die 50 Jahre oder älter sind:

- |  |     |
|--|-----|
| • Presbyterien                           | 71% |
| • KSV Synodalälteste                     | 89% |
| • kreiskirchliche Nominierungsausschüsse | 80% |
| • kreiskirchliche Jugendausschüsse       | 26% |
| • Landessynode                           | 74% |
| • Kirchenleitung                         | 73% |

Die im Jahr 2023 in das Kirchenorganisationsgesetz aufgenommenen Bestimmungen über die Beteiligung von Personen unter 27 Jahren an Gremien werden bislang eher sporadisch umgesetzt.

- § 6 Abs. 2 des KOG (Berufung eines Mitglieds unter 27 Jahren ins Presbyterium) setzen 70% der Presbyterien nicht um.
- § 34 Abs. 1 (d) des KOG (Berufung von mindestens vier Vertretungen der jüngeren Generation in die Kreissynode) setzen 84% der KSVs nicht um.
- § 40 Abs. 9 KOG (mindestens 50% der Mitglieder der Fachausschüsse für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollen bei ihrer Berufung unter 27 Jahren als sein) setzen lediglich fünf Kirchenkreise um.

Es scheint, dass gesetzliche Regelungen allein nicht reichen, um den Anteil junger Menschen in (Leitungs-)Gremien zu erhöhen. Nominierungsausschüsse müssen sensibel dafür sein, mehr junge Menschen in den Blick zu nehmen. Gremien müssen sich jungen Menschen öffnen und ggf. ihre Strukturen ändern, damit eine Beteiligung junger Menschen überhaupt möglich ist. Wie dies gelingen kann, zeigt der Selbstcheck „DURCH(B)KLICK – Jugendpartizipation“ für unterschiedliche Gremien auf (s. <https://gender.ekir.de/inhalt/diversitaet-und-partizipation/>). Die Ständigen Ausschüsse sind bereits per Synodenbeschluss (B24 Abs. B 6, LS 2024) zur Durchführung dieses Checks aufgefordert.

## Beruflicher Status

In vielen Gremien stellen kirchliche Mitarbeitende (Pfarrpersonen, Angestellte, Beamt\*innen) die Mehrzahl der Mitglieder. Dies gilt für

- kreiskirchliche Nominierungsausschüsse 69%
- kreiskirchliche Jugendausschüsse 60%
- Landessynode 62%
- Ständige Synodalausschüsse 66%

Die Landessynode hat im Beschluss 24 der Landessynode 2024 festgehalten: „Bei der Berufung in landeskirchliche Gremien soll Diversität gefördert werden.“ Punkt B 5. des Beschlusses lautet: „Für die Ständigen Synodalausschüsse

sollen die Regelungen so angepasst werden, dass möglichst mindestens die Hälfte der Mitglieder nicht in einem hauptamtlichen Anstellungs- oder Dienstverhältnis zu einer Körperschaft der Evangelischen Kirche im Rheinland steht.“ Sollte dieser Beschluss umgesetzt werden, würde das eine gravierende Veränderung der Zusammensetzung der Synode und der Ständigen Synodalausschüsse bedeuten.

## Fazit

Angesichts der angestrebten größeren Diversität in den Gremien der EKIR ist es dringlich, schon die Nominierungsausschüsse diverser zu besetzen und sie stärker zu sensibilisieren und zu schulen. Eine möglichst diverse Zusammensetzung von Gremien erreicht man nicht „auf Zuruf“ oder „nach Gefühl“, sondern es sind gewünschte und erforderliche Kriterien von Diversität ebenso zu diskutieren und festzulegen wie die für die jeweilige Gremienarbeit erforderlichen Kompetenzen. Anhand eines solchen Anforderungsprofils kann dann gezielt nach Kandidierenden gesucht werden. Der bislang genutzte „Interessensbekundungsbogen“ für die Mitarbeit in den Ständigen Ausschüssen (s. [www.ekir.de/ibb](http://www.ekir.de/ibb)) liefert hier eine gute Grundlage und sollte ggf. erweitert und für andere Gremien nutzbar gemacht werden.

Menschen engagieren sich, wenn Angebote an die eigene Lebenswirklichkeit anknüpfen, wenn aus dem Engagement Relevanz für das eigene Leben entsteht, wenn Sinn und Freude erlebt wird. In einer superdiversen Gesellschaft können vielfältig zusammengesetzte Gruppen und Gremien Lernraum für Demokratie und Menschenrechte sein. So kommt die Kirche ihrem Auftrag nach, das Evangelium an alle weiterzusagen.

## UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSGESETZES

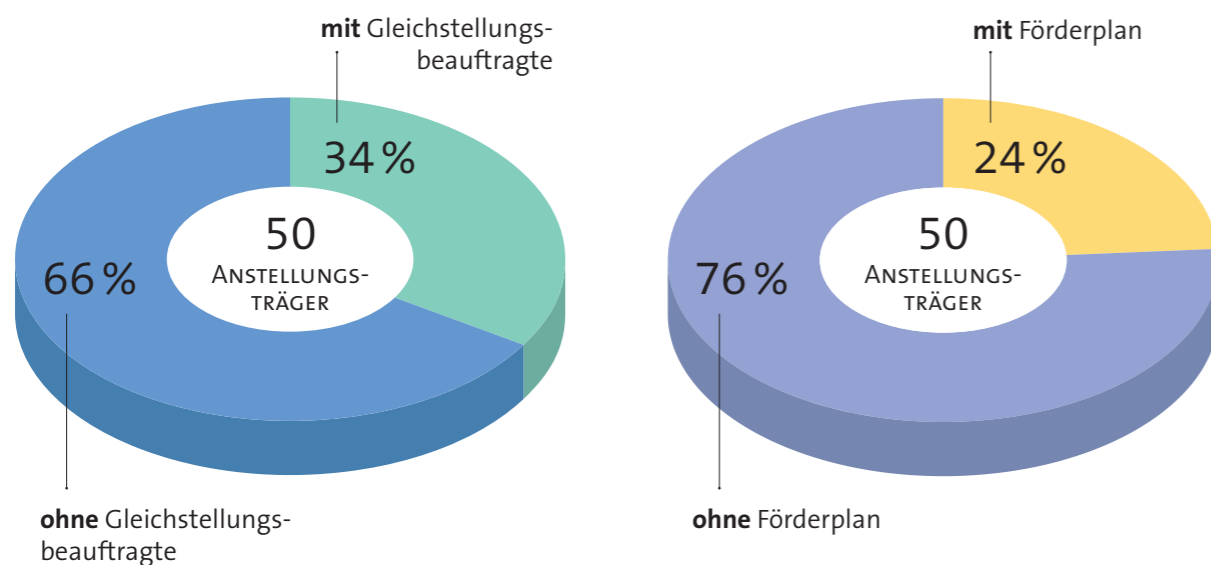
Das Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Gleichstellungsgesetz – GleistG) hat die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der EKIR zum Ziel sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§1 GleistG).

Als das Gleichstellungsgesetz 2001 beschlossen wurde, ging es um die zwei Geschlechter Frauen und Männer, Schwerpunkt war die Überwindung von Benachteiligungen für Frauen. Inzwischen hat die EKIR Personen jeden Geschlechts (KO Art 1,6 und 3,3 und Beschluss 79.LS2025-B87) in den Blick genommen und es rücken weitere Diversitätskriterien wie Alter oder beruflicher Status in den Fokus. Aufgrund der Entwicklungen in der EKIR seit Inkrafttreten des GleistG ist in Planung, dieses zu überarbeiten.

Die derzeit bestehende Gesetzeslage sieht u.a. die Erstellung und Fortschreibung von Förderplänen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten bei Anstellungsträgern mit mehr als 30 Beschäftigten vor. Auf dieser Grundlage wurde für diesen Atlas in den Kirchenkreisen abgefragt, wie viele Anstellungsträger mit mehr als 30 Beschäftigten es jeweils gibt und bei wie vielen dieser Träger Gleichstellungsbeauftragte berufen und Förderpläne erstellt sind. Es wurden lediglich Angaben zu 50 Anstellungsträgern mit jeweils mehr als 30 Beschäftigten gemacht. Nur bei 17 Trägern ist ein\*e Gleichstellungsbeauftragte\*r benannt und gerade einmal 12 Träger haben Förderpläne zur Geschlechtergerechtigkeit erstellt, die allerdings überwiegend als veraltet bezeichnet werden.

Von neun Kirchenkreisen wurden zu dieser Frage keine Angaben gemacht.

Da lediglich von 50 Anstellungsträgern mit mehr als 30 Beschäftigten Rückmeldungen vorliegen, sind die Ergebnisse nur bedingt repräsentativ. Es darf angenommen werden, dass die meisten Träger weder eine\*n Gleichstellungsbeauftragte\*n benannt noch einen Förderplan erstellt haben. Somit gilt der Satz aus dem ersten Gleichstellungsbericht von 2014 leider immer noch: „Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Gleichstellungsgesetz kaum umgesetzt und seit seinem Bestehen in weiten Teilen der rheinischen Kirche sanktionsfrei ignoriert wird.“



## PRESBYTERIEN

Das Presbyterium leitet die Kirchengemeinde und fasst die dafür notwendigen Beschlüsse (Artikel 14 KO). Die ehrenamtlichen Mitglieder des Presbyteriums werden alle vier Jahre von der Gemeinde gewählt, dies gilt auch für die Mitarbeitenden-Presbyter\*innen.

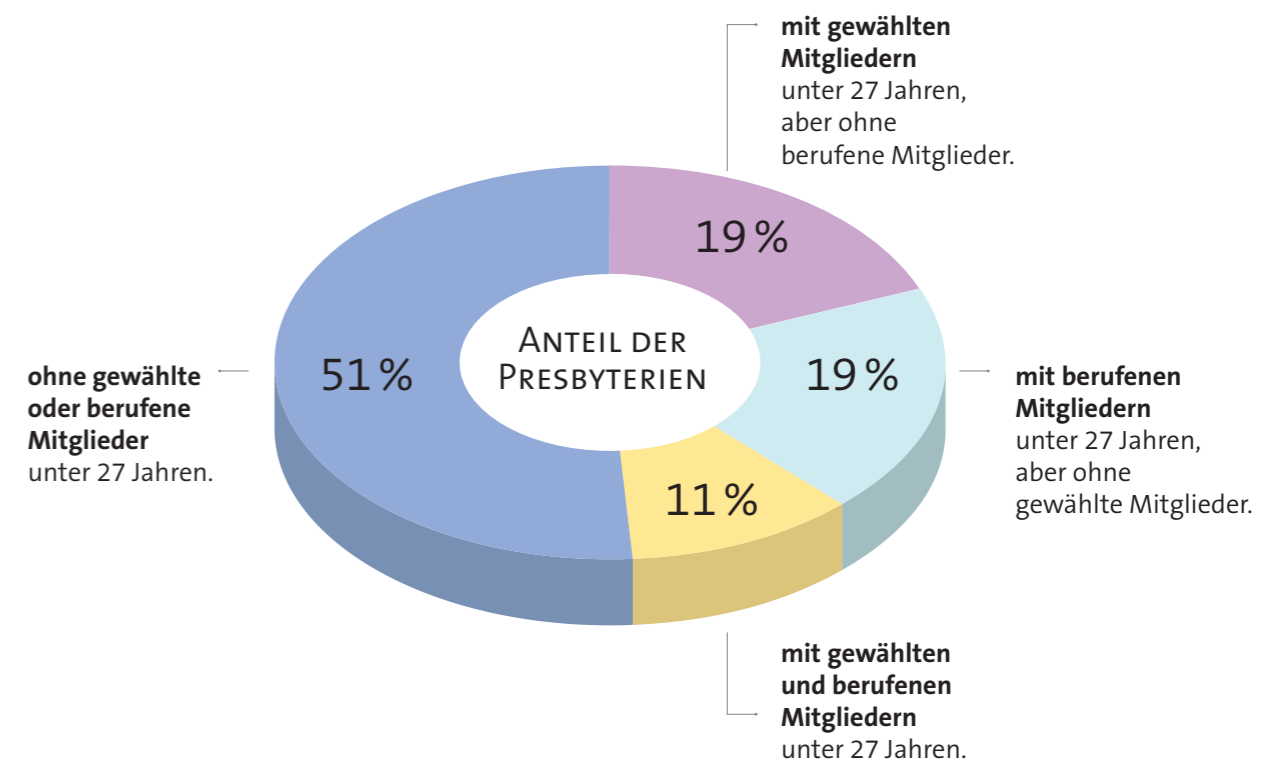
Nach der Wahl 2024 engagieren sich in der Evangelischen Kirche im Rheinland 2.638 Presbyter und 3.628 Presbyterinnen in 629 Presbyterien.

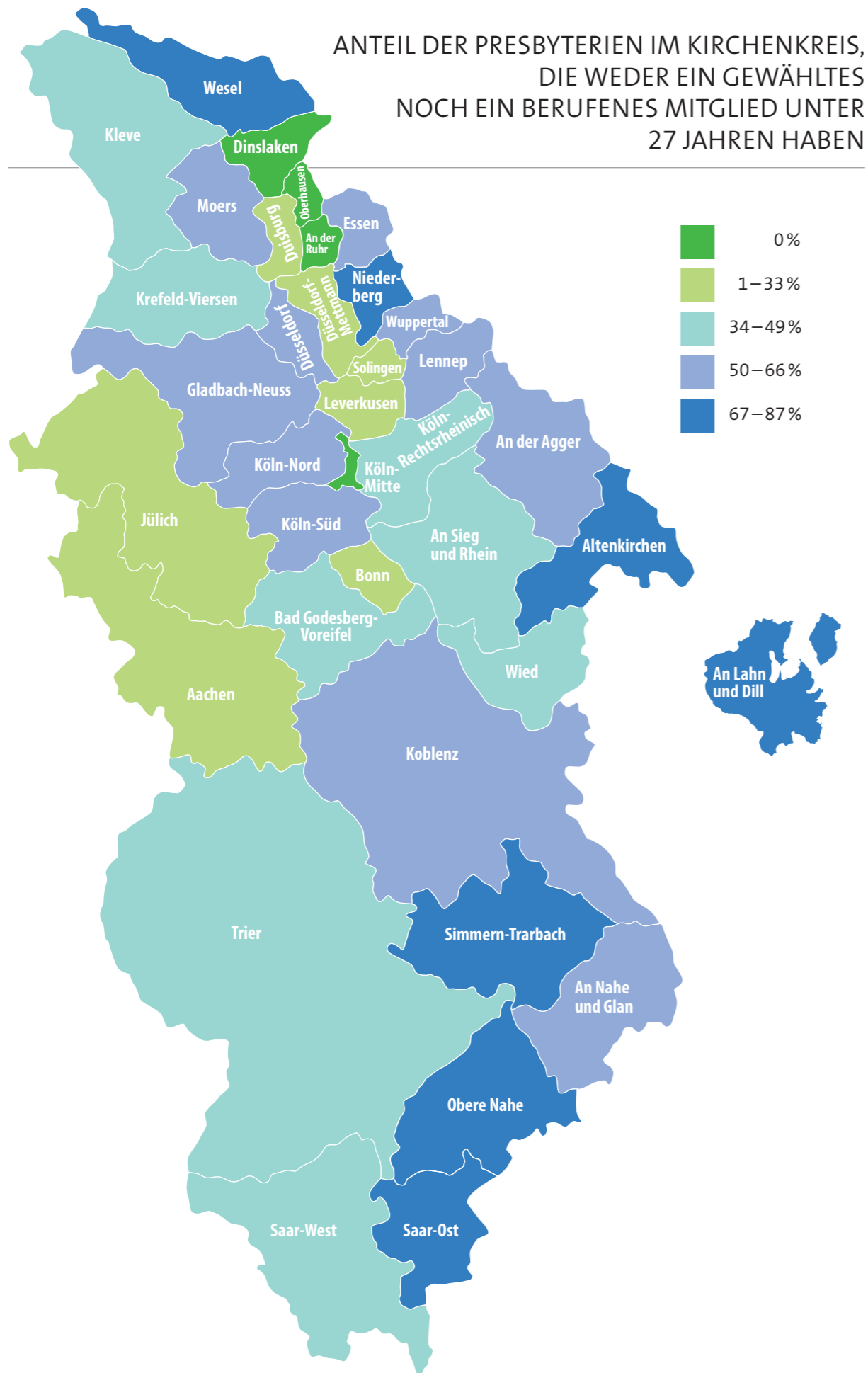
409 Presbyter\*innen sind unter 27 Jahre alt, das entspricht 7,3%.

### Vertretung der jungen Generation

Nach der Jugendsynode, die Forderungen nach einer größeren Beteiligung junger Menschen an der Arbeit und den Gremien der EKIR gefordert hatte, wurde in § 6 Abs. 2 des Kirchenorganisationsgesetzes festgelegt: „Das Presbyterium soll zusätzlich ein Mitglied der Kirchengemeinde in das Presbyterium berufen, das zum Zeitpunkt der Berufung das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Voraussetzungen der Befähigung zum Presbyteramt, mit Ausnahme des Mindestalters, erfüllt.“

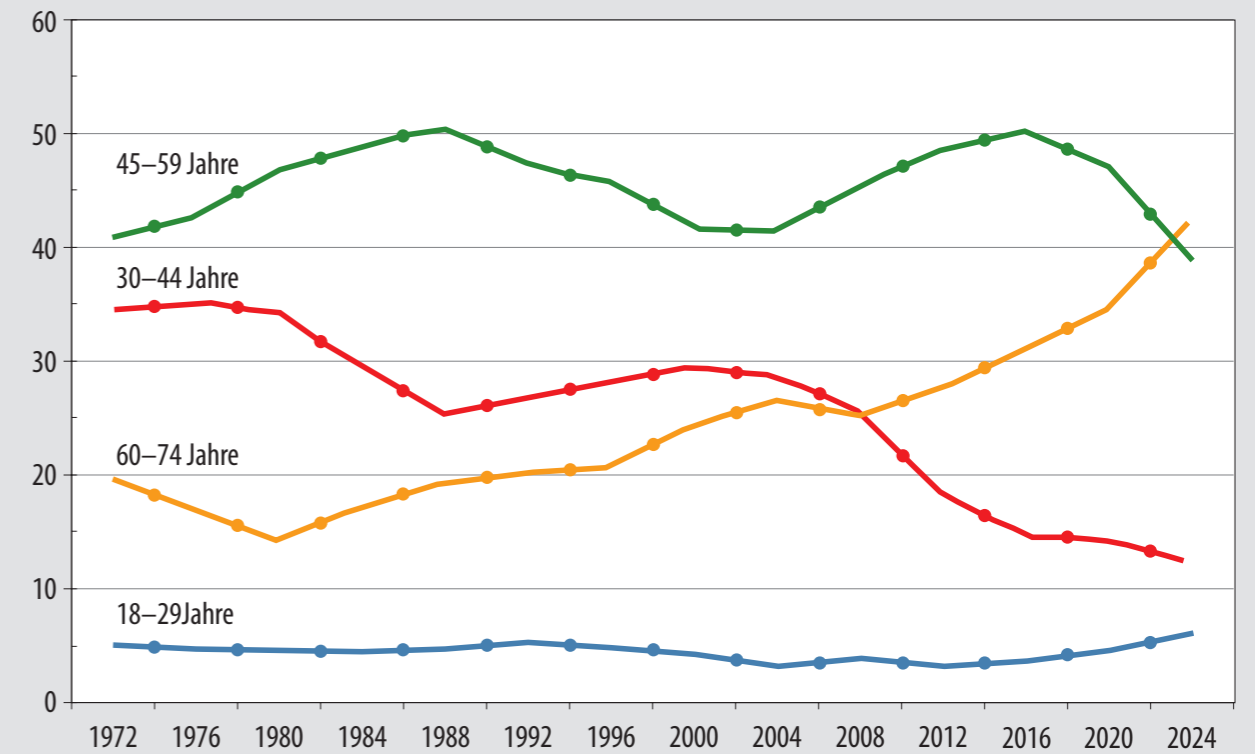
Diese rechtliche Vorschrift wurde nach den Wahlen von 2024 nur von 30% der Gemeinden umgesetzt. Rund die Hälfte der Presbyterien (51%) haben weder ein gewähltes noch ein berufenes Mitglied unter 27 Jahren.



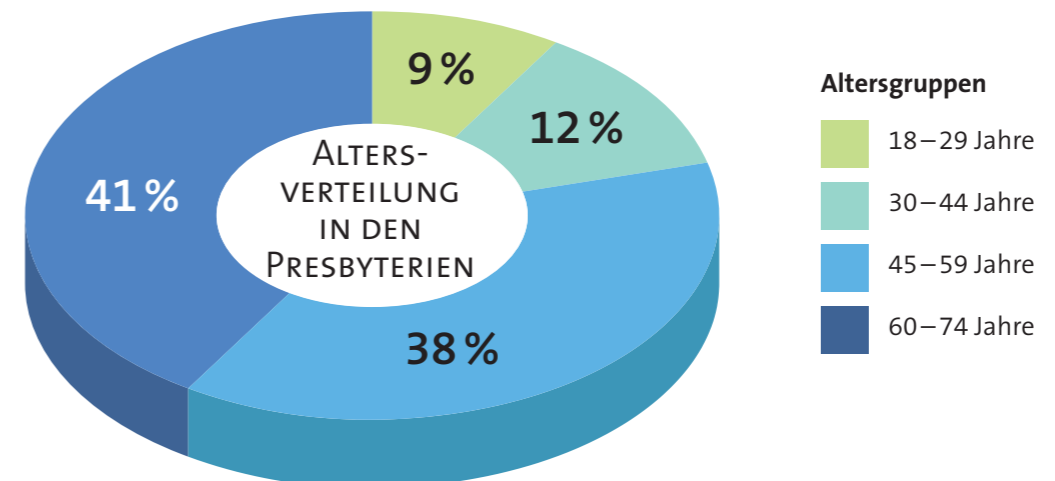


Die Presbyterien werden immer älter, dennoch ist bei der Gruppe der unter 30-Jährigen ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen. Allerdings hat sich der Anteil der 30 – 44-Jährigen insbesondere in den letzten 20 Jahren halbiert.

Entwicklung der Altersgruppen der Presbyterien in %

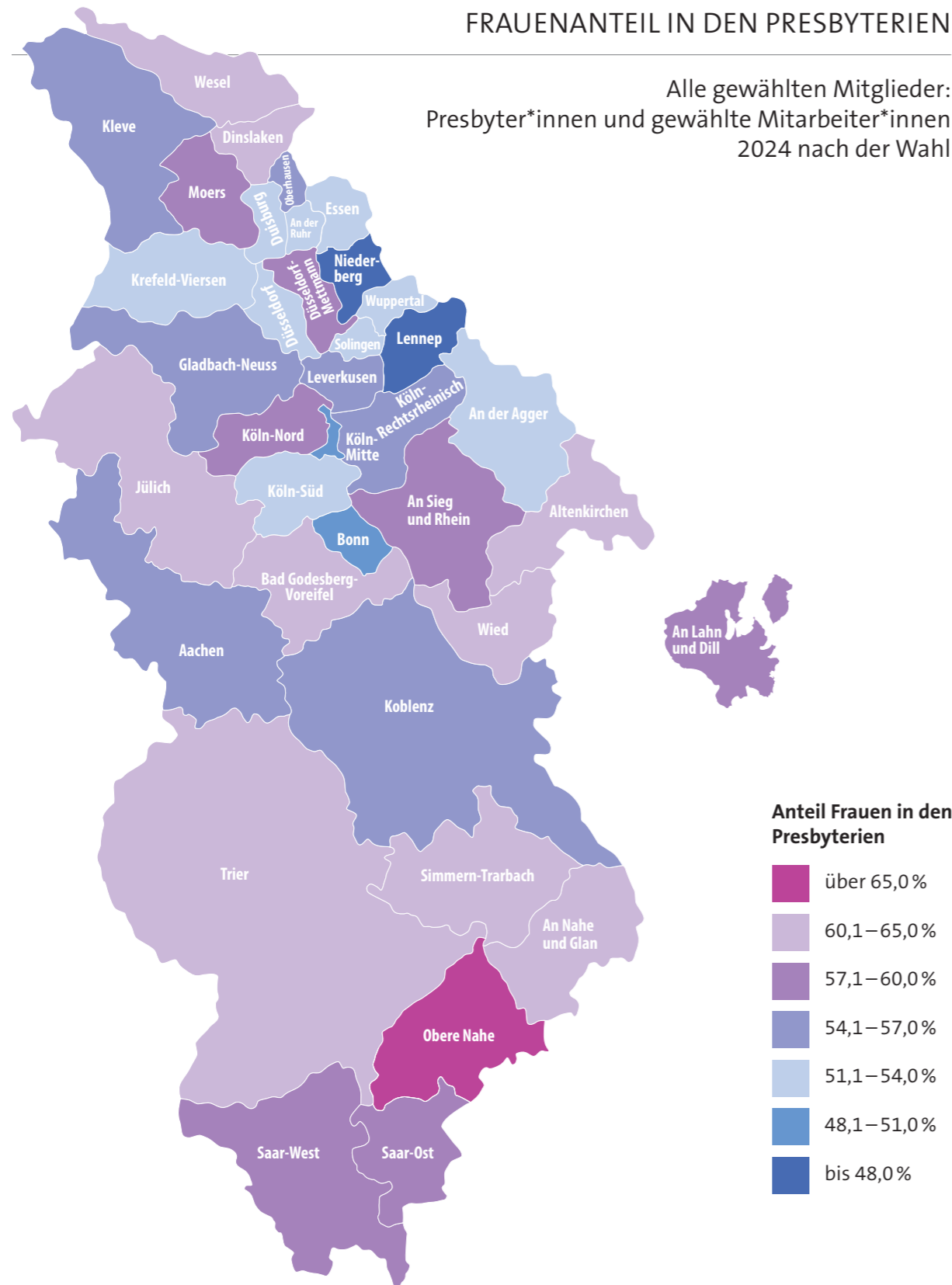


Die aktuelle Altersverteilung den Presbyterien stellt sich wie folgt dar.



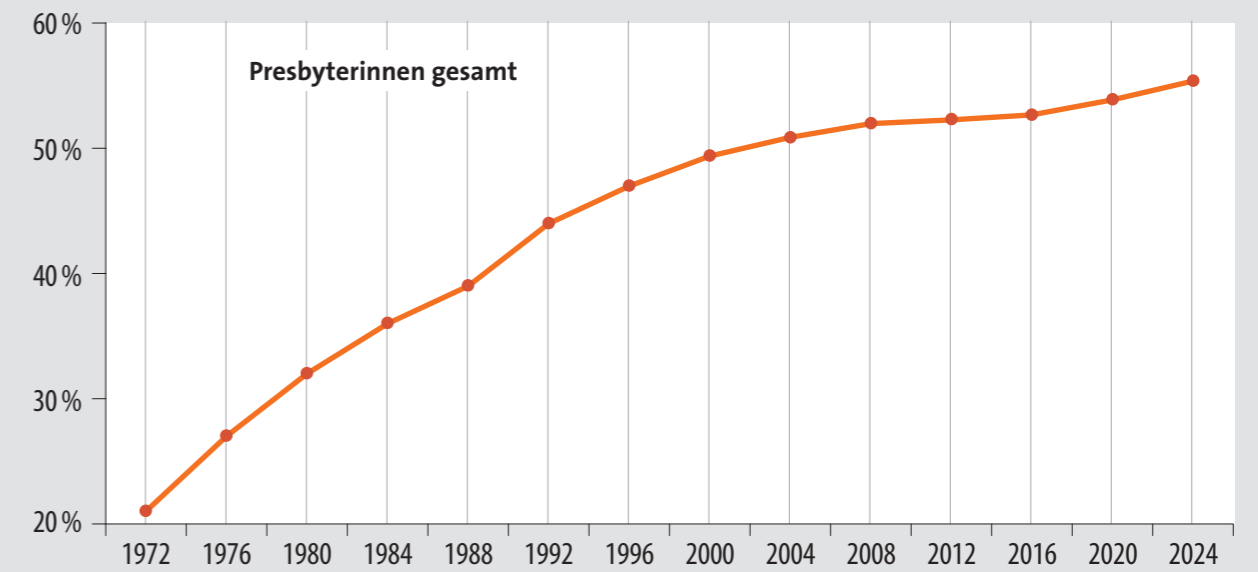
## Geschlechterverteilung

Der Frauenanteil in den Presbyterien liegt je nach Kirchenkreis zwischen 41,3 % und 65,1 %.



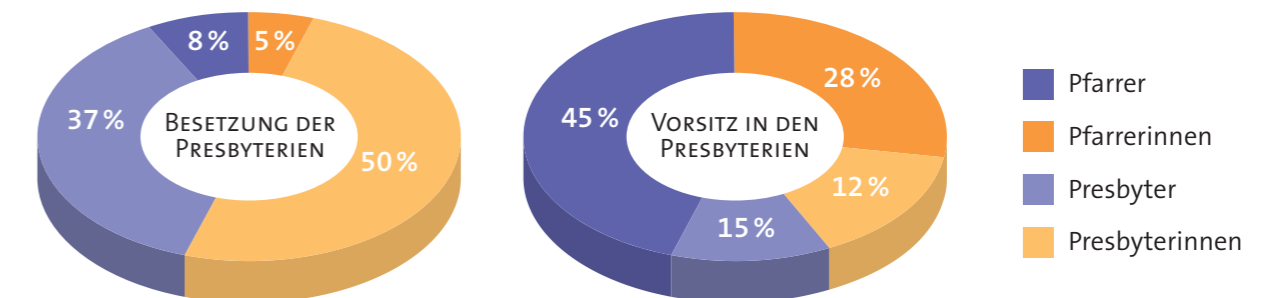
## Frauenanteil im Zeitverlauf

Seit der Erhebung der Daten in den 1970-er Jahren ist der Frauenanteil in den Presbyterien kontinuierlich gestiegen.



## Vorsitz in den Presbyterien

In 73 % aller Presbyterien hat eine Pfarrperson den Vorsitz, das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Vorsitzenden entspricht hier in etwa dem Anteil weiblicher bzw. männlicher Pfarrpersonen in den Presbyterien. Hat eine ehrenamtliche Person den Vorsitz inne, ist dies im Verhältnis zu ihrem Anteil an den ehrenamtlichen Mitgliedern doppelt so häufig ein Mann wie eine Frau.



## Wahlverfahren und Wahlverhalten

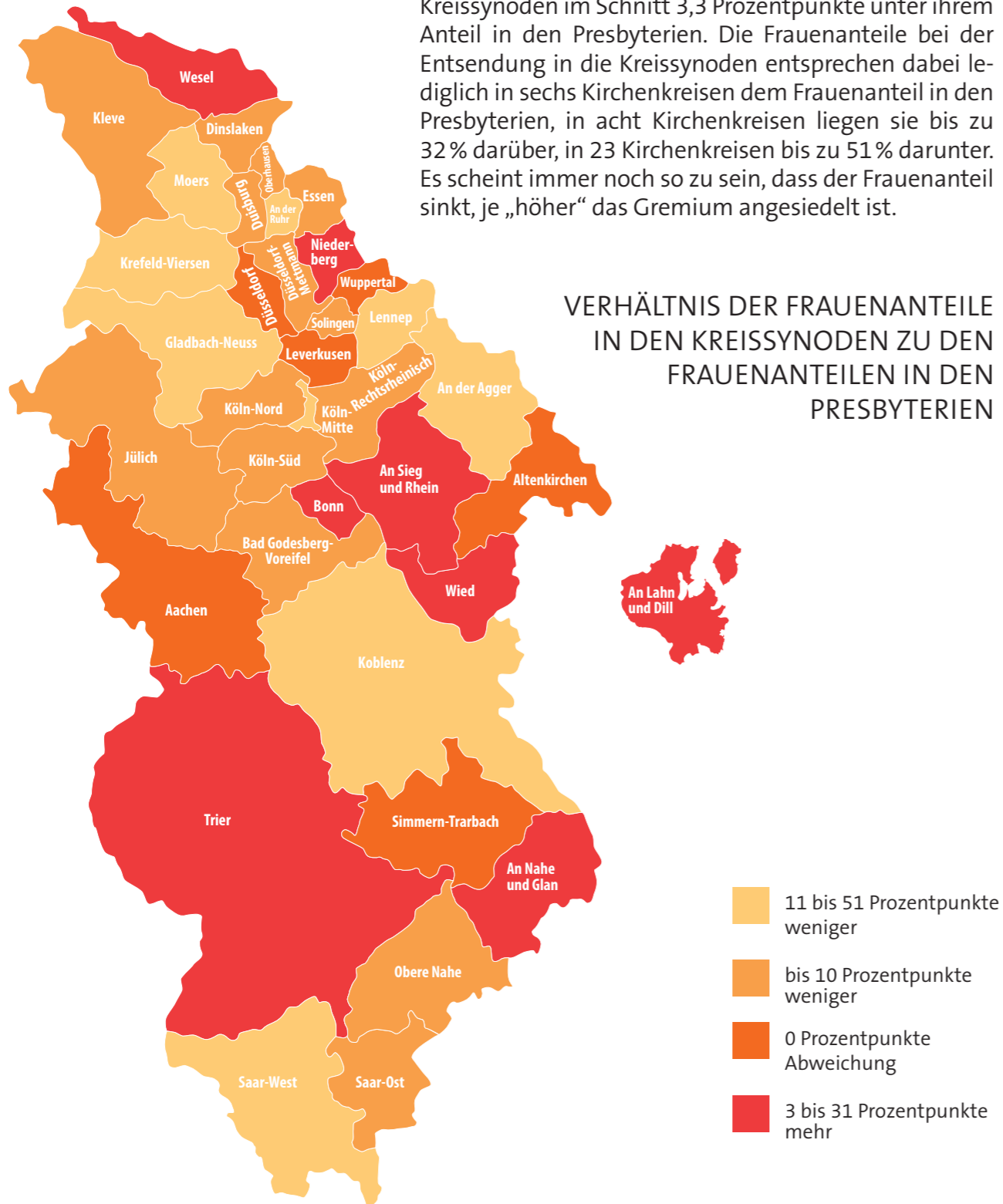
In 53 der 629 Presbyterien fanden 2024 keine Wahlen statt, z.B. wegen bevorstehender Fusionen, 8 Gemeinden führten Kooptationsverfahren durch. Von den 576 Gemeinden mit einem Wahlverfahren konnten lediglich 105 (18,5 %) eine Wahlvorschlagliste vorlegen, die mehr Kandidierende als Plätze aufwies. Die Wahlbeteiligung lag bei 10,7 %.

In diesen 105 Gemeinden mit „echter“ Wahl waren von den Personen auf den Wahlvorschlaglisten 65,6 % zur Wiederwahl vorgeschlagen, diese wurden in 91,8 % der Fälle auch gewählt. Zur Neuwahl vorgeschlagen waren 34,4 % der Kandidierenden, von diesen wurden lediglich 71 % gewählt. „Neue“ scheinen es also schwerer zu haben, gewählt zu werden als diejenigen, die bereits länger dem Presbyterium angehören.

## DIE KREISSYNODE

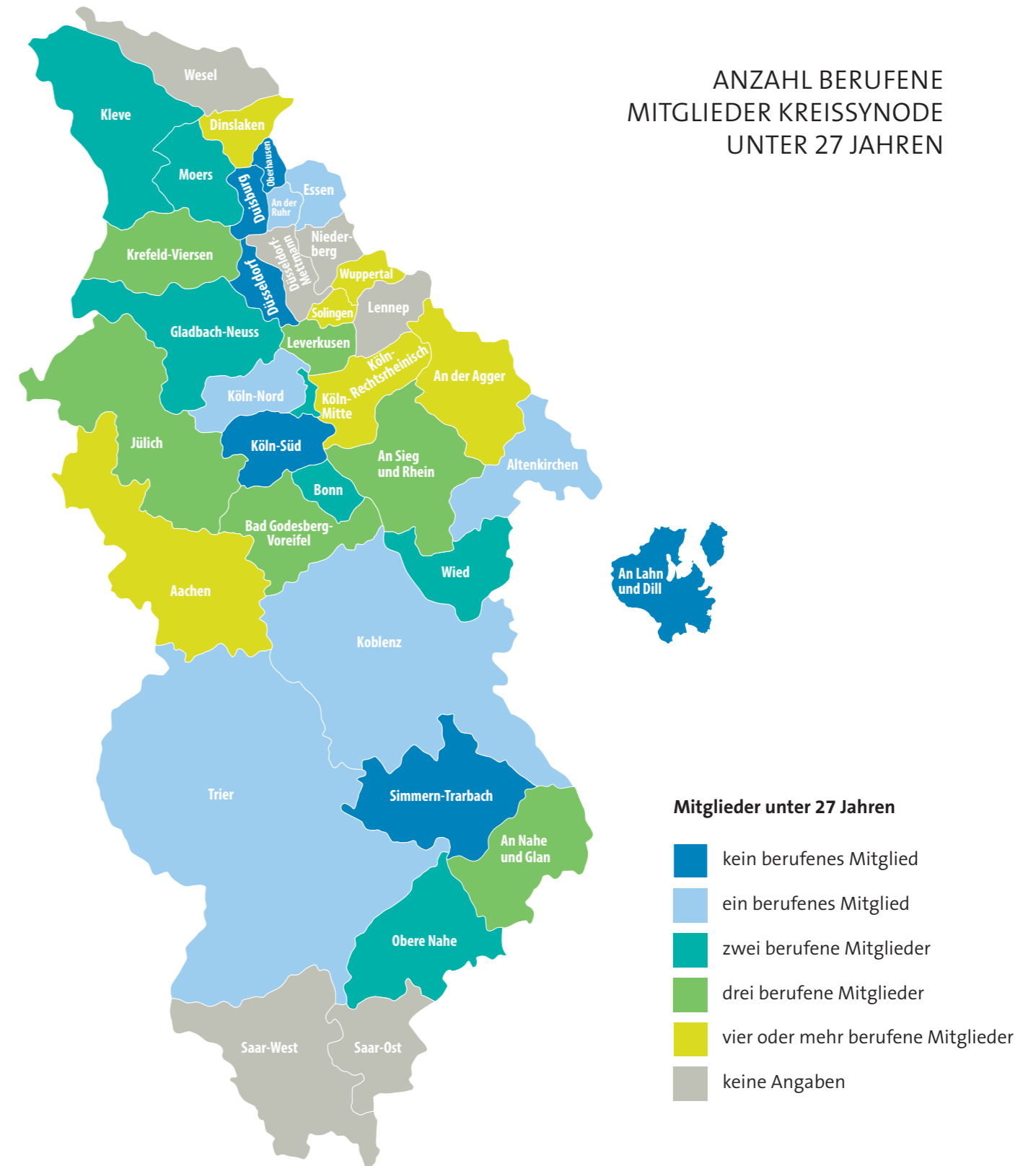
### Geschlechterverteilung

Die Kreissynode leitet den Kirchenkreis, ihre Aufgaben nennt Artikel 44 KO. Nach den Wahlen 2024 sind 716 Frauen und 620 Männer von den Presbyterien in die 37 Kreissynoden delegiert, der Frauenanteil liegt somit bei 53,6%, allerdings bei einer großen Bandbreite von 26,9% bis 74,1%. Damit liegt der Frauenanteil in den Kreissynoden im Schnitt 3,3 Prozentpunkte unter ihrem Anteil in den Presbyterien. Die Frauenanteile bei der Entsendung in die Kreissynoden entsprechen dabei lediglich in sechs Kirchenkreisen dem Frauenanteil in den Presbyterien, in acht Kirchenkreisen liegen sie bis zu 32% darüber, in 23 Kirchenkreisen bis zu 51% darunter. Es scheint immer noch so zu sein, dass der Frauenanteil sinkt, je „höher“ das Gremium angesiedelt ist.



## Beteiligung der Jugend

Nach der Jugendsynode wurde beschlossen: KOG §34 Abs. 1 (d): „Die Kreissynode besteht aus bis zu fünfzehn zum Presbyteramt befähigten Mitgliedern von Kirchengemeinden des Kirchenkreises, die der Kreissynodalvorstand unter Berücksichtigung der verschiedenen Arbeitsbereiche und Gruppierungen im kirchlichen Leben beruft. Dabei sollen mindestens vier Vertretungen der jüngeren Generation berücksichtigt werden.“ Diesen Beschluss setzen lediglich sechs Kirchenkreise um.

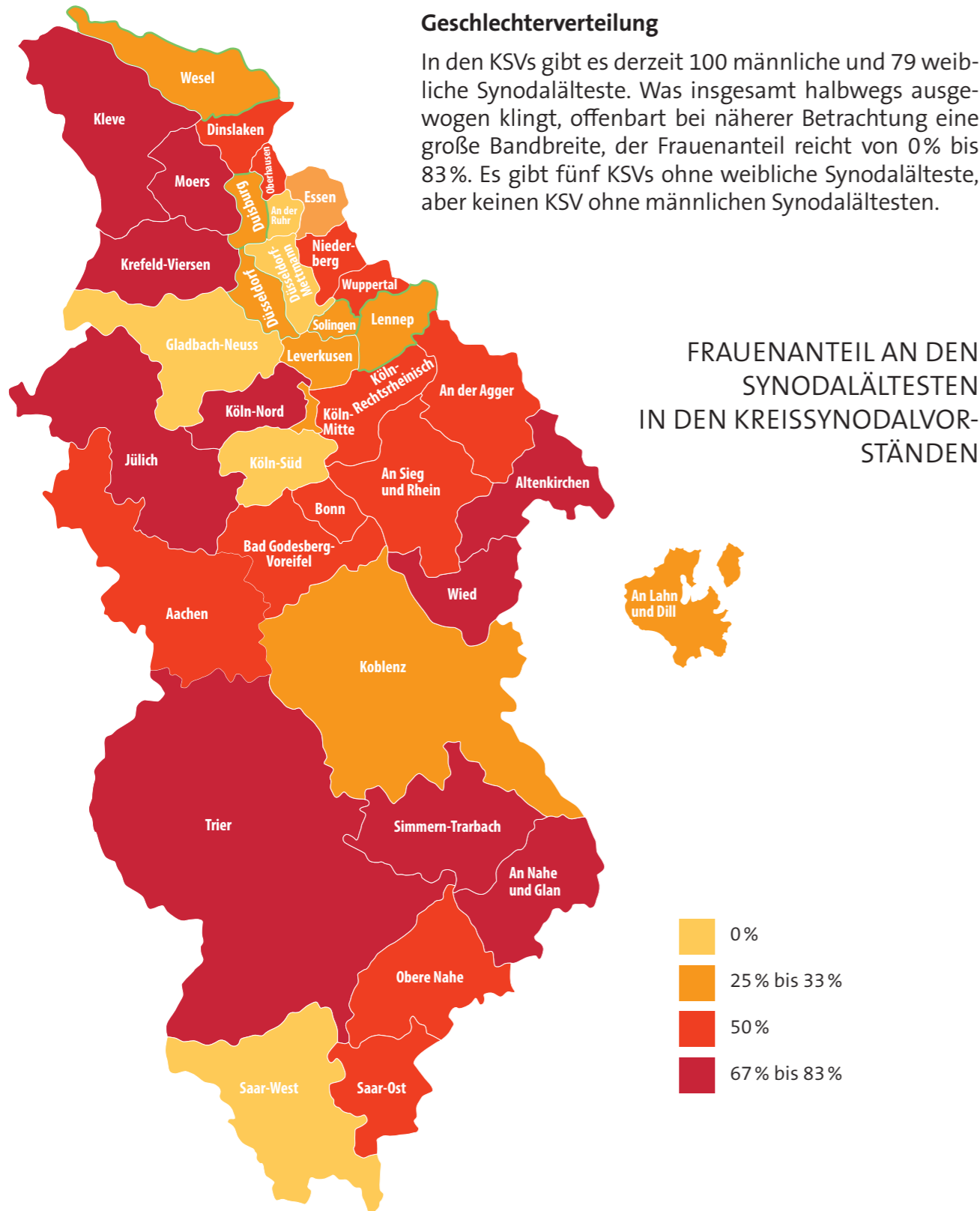


## KREISSYNODALVORSTÄNDE SYNODALÄLTESTE

Der Kreissynodalvorstand leitet den Kirchenkreis im Auftrag der Kreissynode und fasst die dafür notwendigen Beschlüsse (Artikel 49 KO). Ihm gehören neben drei theologischen Mitgliedern vier bzw. sechs ehrenamtliche Synodalälteste an, für die je eine Stellvertretung gewählt wird (Artikel 50 KO).

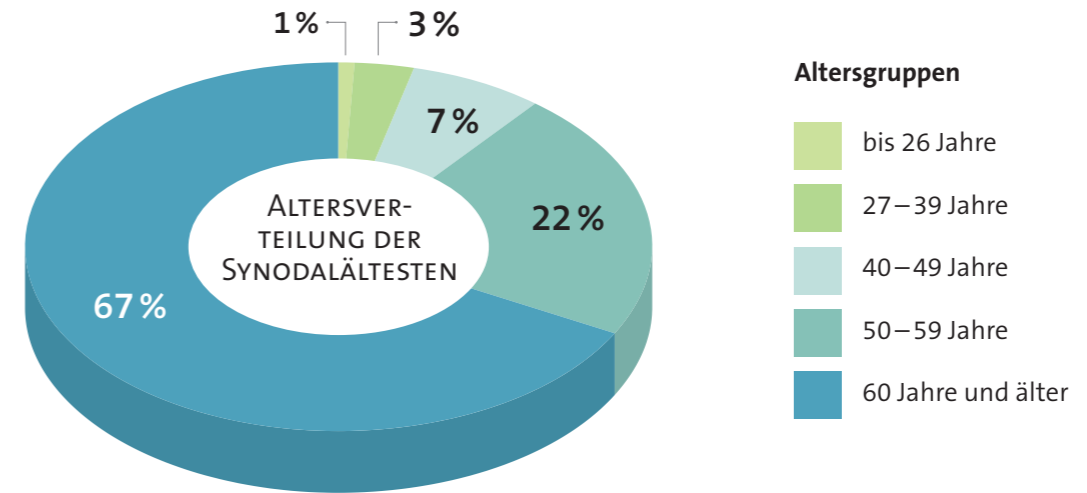
### Geschlechterverteilung

In den KSVs gibt es derzeit 100 männliche und 79 weibliche Synodalälteste. Was insgesamt halbwegs ausgewogen klingt, offenbart bei näherer Betrachtung eine große Bandbreite, der Frauenanteil reicht von 0% bis 83%. Es gibt fünf KSVs ohne weibliche Synodalälteste, aber keinen KSV ohne männlichen Synodalältesten.



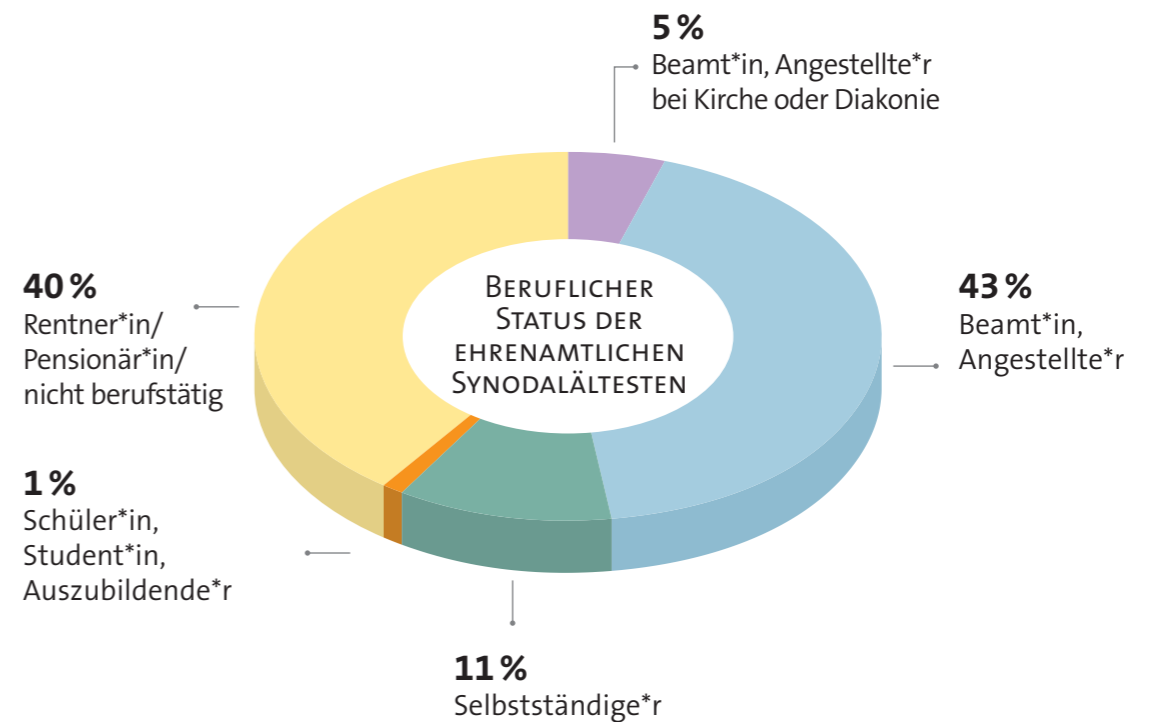
## Altersverteilung

Es lagen Altersangaben zu 146 Synodalältesten vor. Danach gibt es insgesamt nur zwei Synodalälteste unter 27 Jahren und fünf, die zwischen 30 und 39 Jahren alt sind. Zehn weitere sind zwischen 40 und 49 Jahren alt. Damit sind knapp 12% der Synodalältesten jünger als 50 Jahre, rund vier Prozentpunkte mehr als bei der letzten Erhebung, 67% sind 60 Jahre und älter, sieben Prozentpunkte mehr als in der letzten Legislaturperiode.



## Beruflicher Status

Zum beruflichen Status der ehrenamtlichen Synodalältesten lagen lediglich Angaben zu 127 Personen vor. Wie aufgrund der Altersverteilung zu erwarten war, ist lediglich ein\*e Schüler\*in, Student\*in bzw. Auszubildende\*r vertreten, 40% sind Rentner\*innen, Pensionär\*innen bzw. nicht berufstätig, 43% sind Beamte\*innen, Angestellte\*r bei Kirche oder Diakonie, 11% sind Selbstständige\*r.



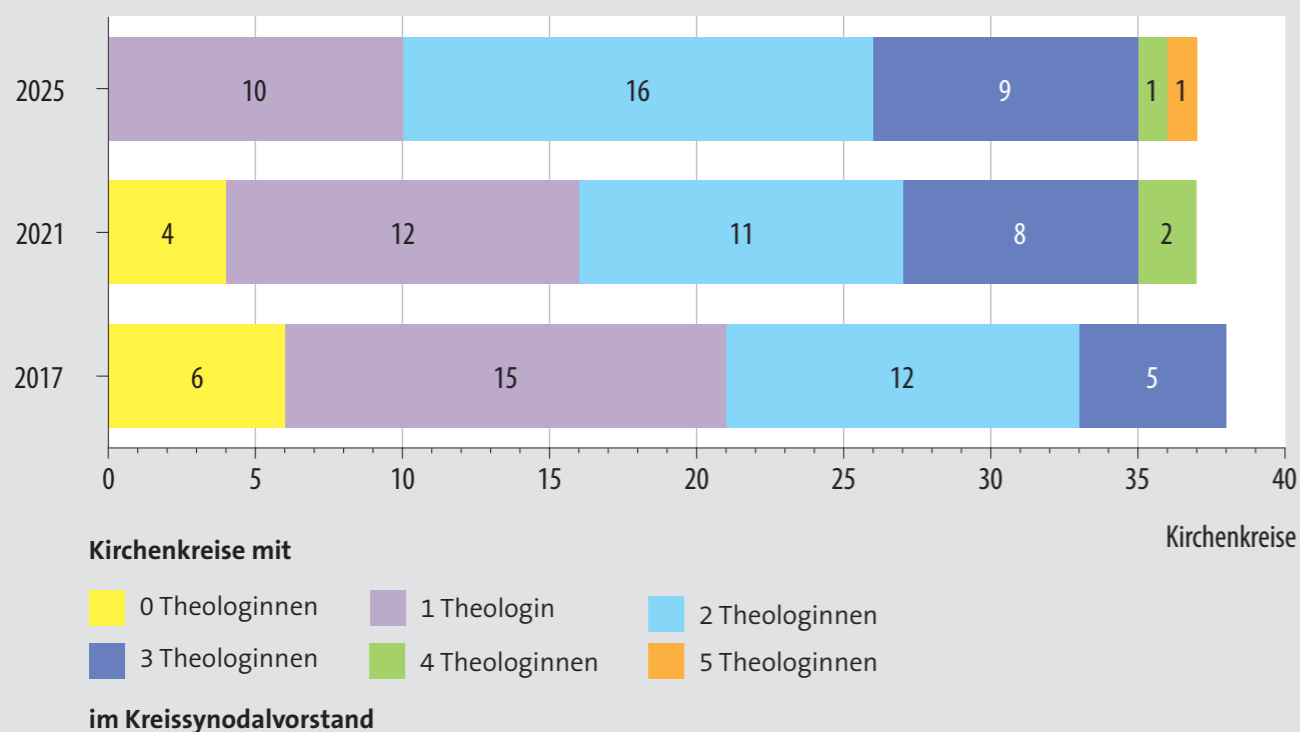
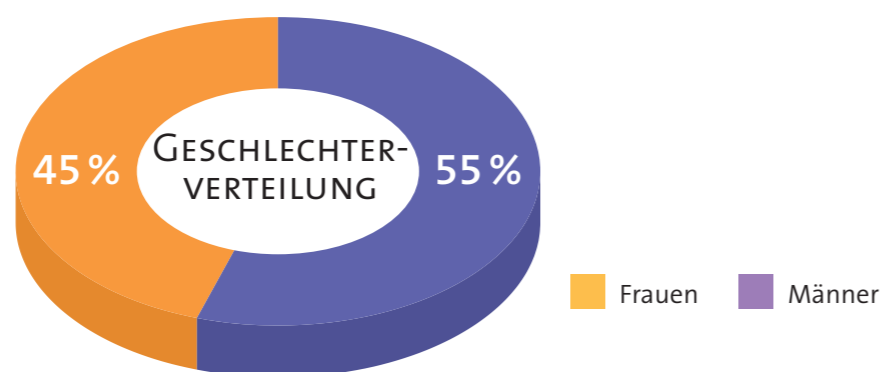
## KREISSYNODALVORSTÄNDE PFARRPERSONEN

Der Kreissynodalvorstand leitet den Kirchenkreis im Auftrag der Kreissynode und fasst die dafür notwendigen Beschlüsse (Artikel 49 KO). Ihm gehören drei theologische Mitglieder an (Superintendent\*in, Assessor\*in, Skriba). Für die oder den Skriba wählt die Kreissynode eine erste und zweite Stellvertretung (Artikel 50 KO).

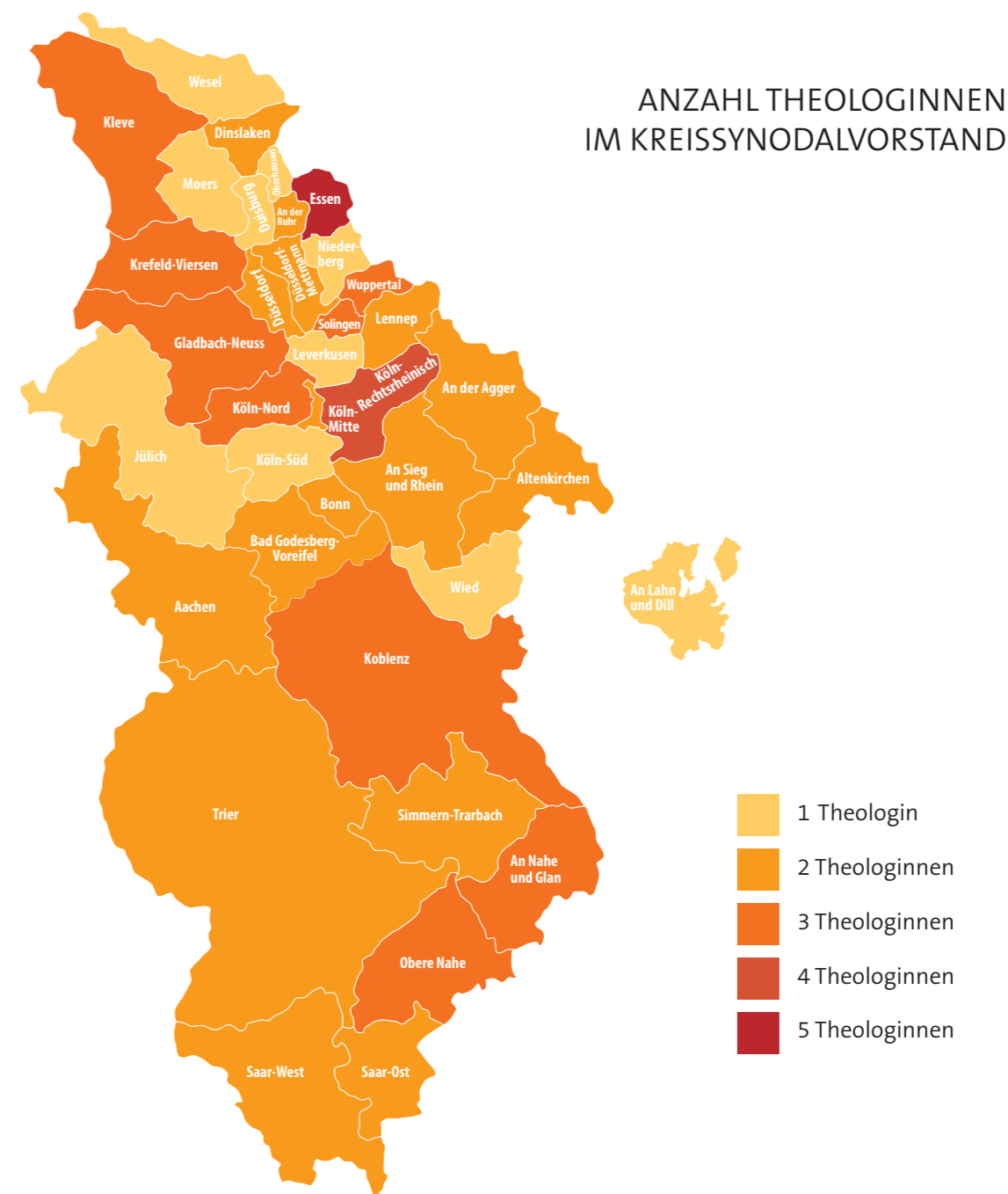
In den Kreissynodalvorständen gibt es 182 theologische Mitglieder bzw. Stellvertretungen (Superintendent\*in, Assessor\*in, Skriba, 1. und 2. stellv. Skriba), drei Stellen sind vakant.

### Geschlechterverteilung

Der Anteil der Theologinnen an allen theologischen Stellen im KSV (inkl. Stellvertretungen) liegt bei 45%, das entspricht einer Steigerung um acht Prozentpunkte gegenüber 2021 (Frauenanteil 37%) und 16 Prozentpunkten gegenüber 2017 (Frauenanteil 29%). Es gibt keinen KSV gänzlich ohne Theologin.

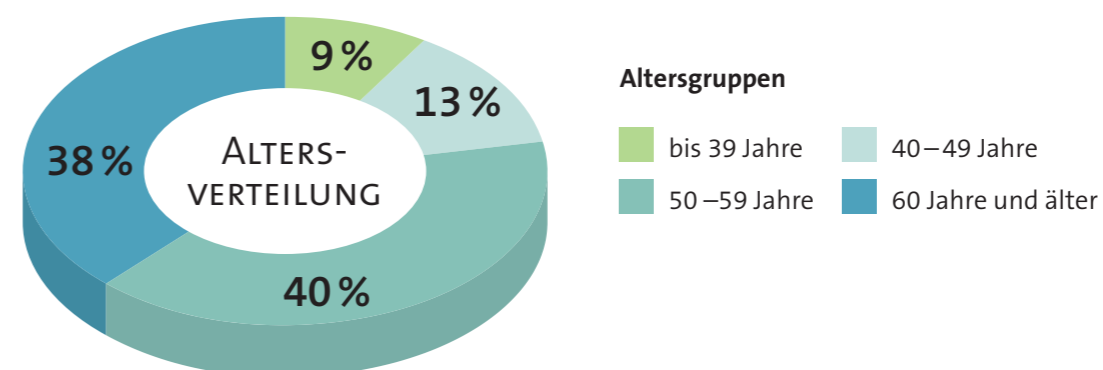


## ANZAHL THEOLOGINNEN IM KREISSYNODALVORSTAND



### Altersverteilung

Aus den Rückmeldungen der Kirchenkreise lagen Altersangaben zu 147 theologischen Mitgliedern der KSVs vor. Die Zahl der unter 40-Jährigen hat sich seit der letzten Ausgaben des Atlas von zwei auf 13 deutlich erhöht.

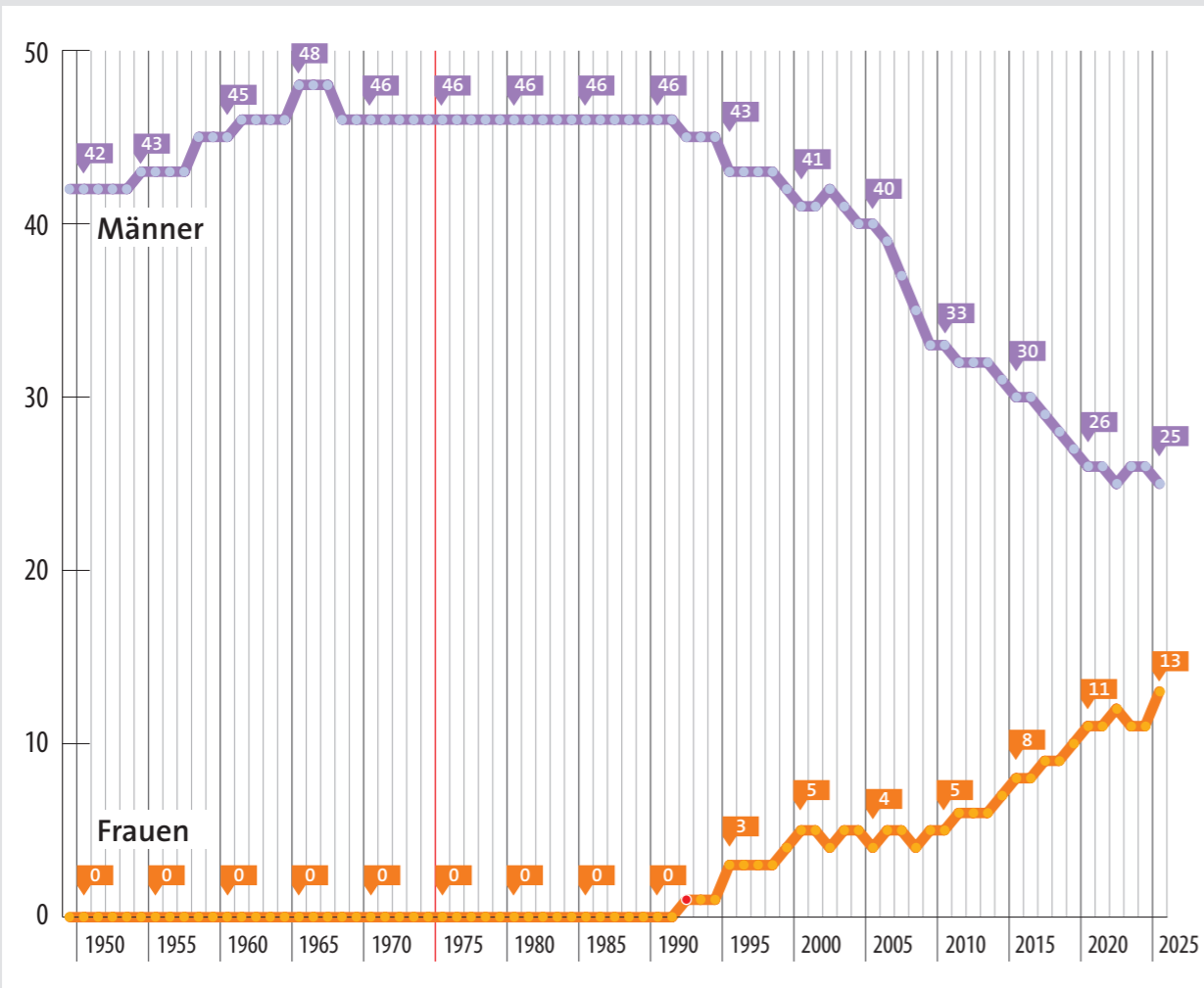


## SUPERINTENDENT\*INNEN

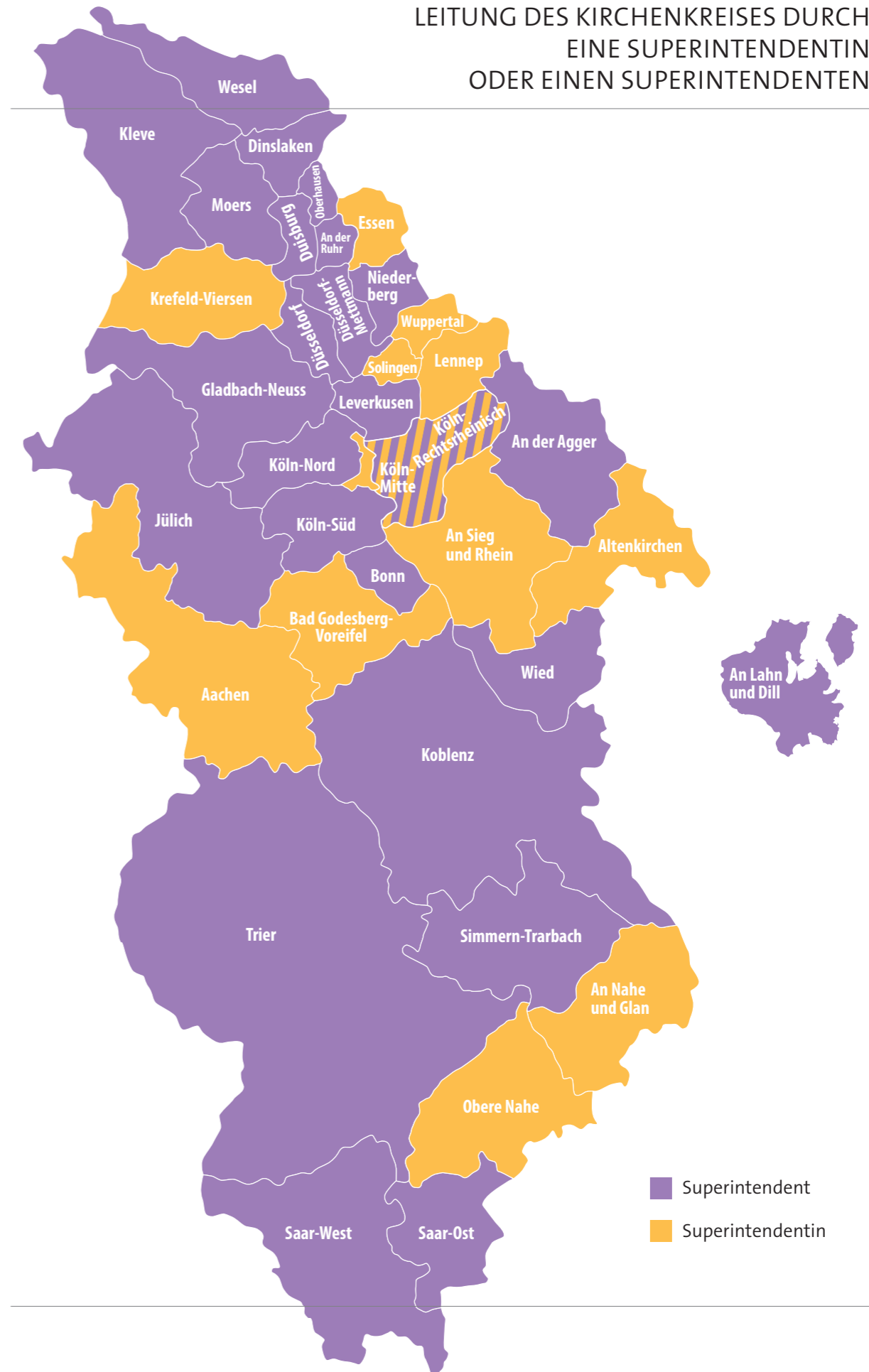
Die Superintendentin / der Superintendent trägt Verantwortung für die Leitung des Kirchenkreises (Artikel 52 KO).

Nach der Einführung der vollen rechtlichen Gleichstellung von Frauen im Pfarramt der EKIR 1975 hat es noch 17 Jahre gedauert bis 1992 Hannelore Häusler zur ersten Superintendentin in der EKIR gewählt wurde. Seitdem ist der Frauenanteil in diesem Amt kontinuierlich gestiegen und liegt derzeit bei 34%.

Superintendent\*innen seit 1949 Anzahl nach Geschlecht



## LEITUNG DES KIRCHENKREISES DURCH EINE SUPERINTENDENTIN ODER EINEN SUPERINTENDENTEN



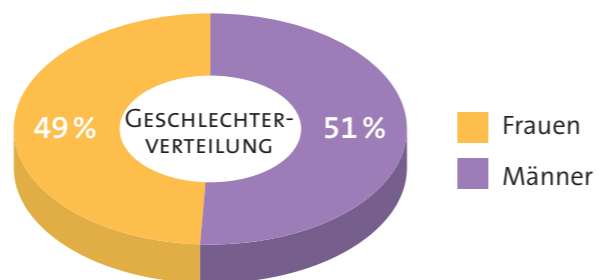
- Superintendent
- Superintendentin

## KREISKIRCHLICHE NOMINIERUNGS-AUSSCHÜSSE

Bei der Erstellung von Vorschlaglisten für Wahlen auf den Kreissynoden kommt den Nominierungsausschüssen eine zentrale Rolle zu. In verschiedenen Studien wurde hervorgehoben, dass gerade der Nominierungsausschuss möglichst divers zusammengesetzt sein sollte, um den Suchradius für potenzielle Gremienmitglieder möglichst breit zu gestalten. Die Ergebnisse der Erhebungen für diesen Gleichstellungs- und Diversitätsatlas zeigen hier allerdings noch sehr viel „Luft nach oben“.

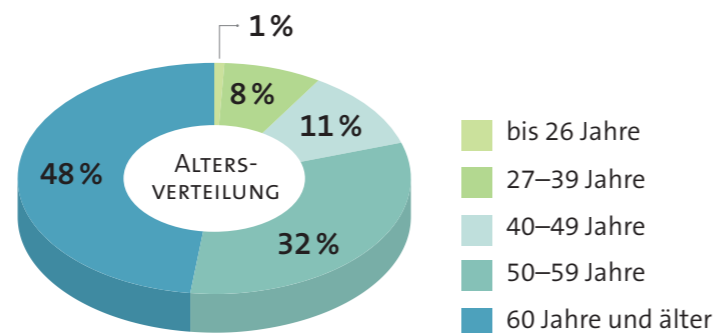
### Geschlechterverteilung

Zur Geschlechterverteilung lagen Daten aus 31 Kirchenkreisen zu 277 Mitgliedern vor, demnach sind 51% der Mitglieder männlich und 49% weiblich.



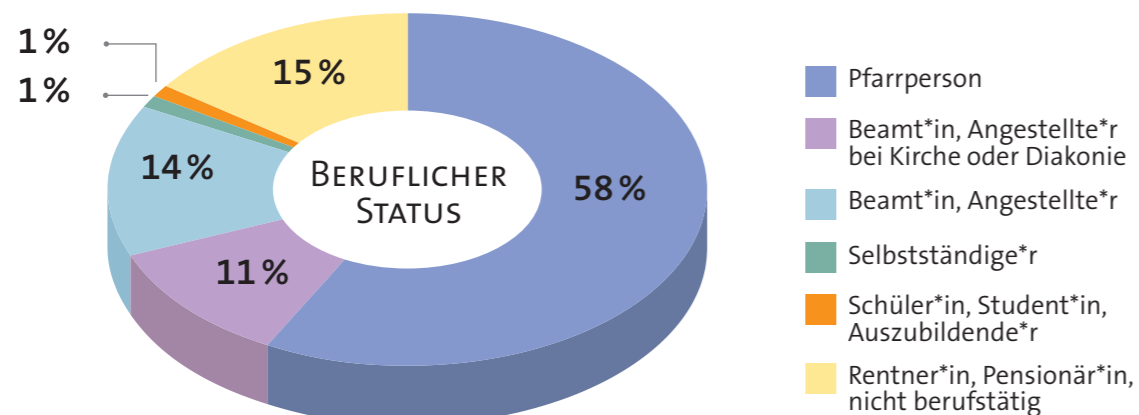
### Altersverteilung

Zur Altersverteilung lagen Daten von 267 Mitgliedern vor. Dabei zeigt sich, dass lediglich zwei Personen bis 26 Jahren alt sind und 20 weitere zwischen 27 und 39, das entspricht zusammen gerade einmal einen Anteil von 9% und damit nur 3% mehr als 2022.

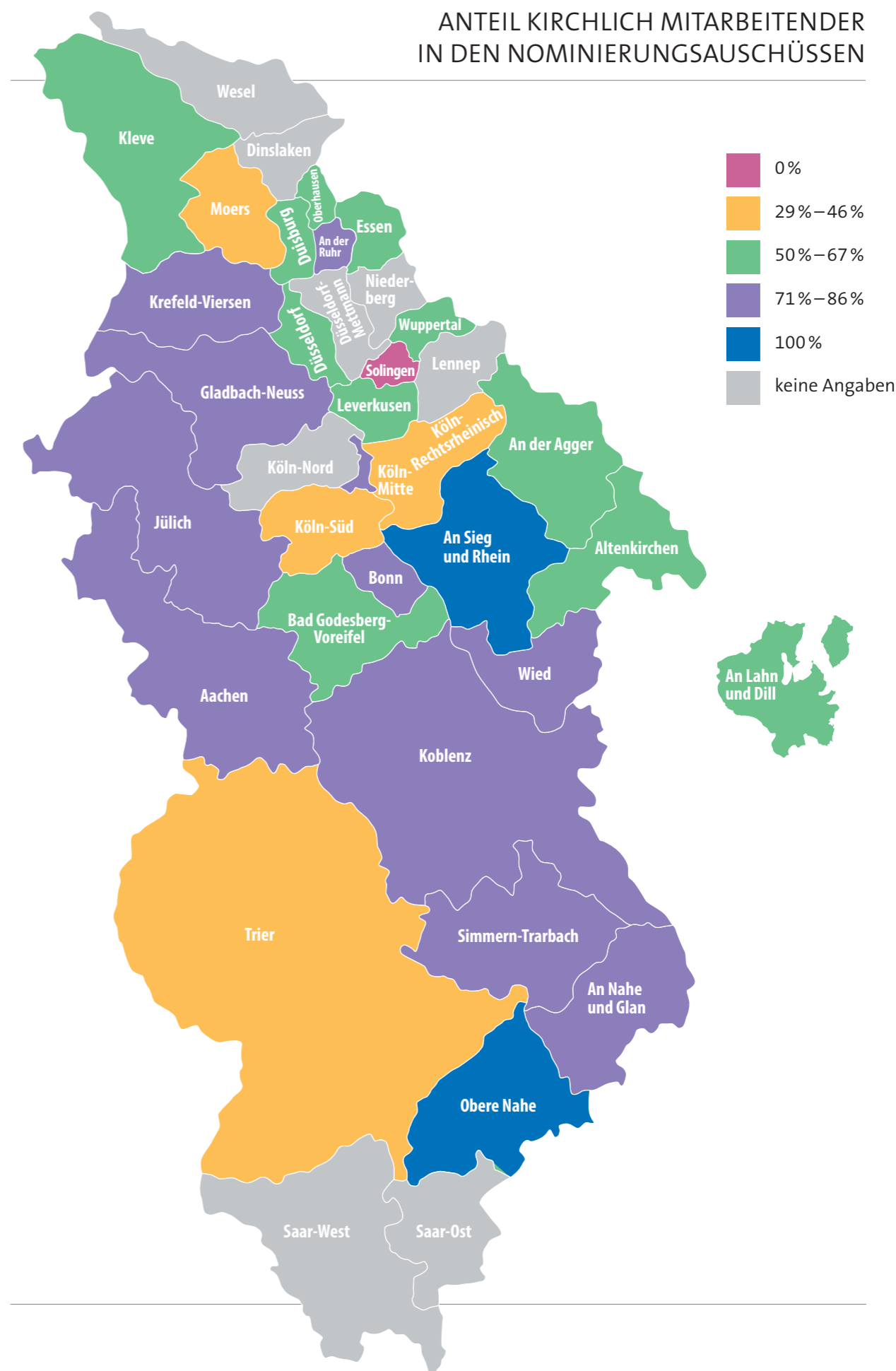


### Beruflicher Status

Zum beruflichen Status lagen Daten von 241 Mitgliedern vor. Die fehlenden Angaben betreffen vor allem Mitglieder, die nicht bei Kirche oder Diakonie beschäftigt sind. Insgesamt ist auffällig, dass Pfarrpersonen und weitere kirchliche Beschäftigte mit 69% rund 2/3 der Mitglieder stellen und damit noch einmal acht Prozentpunkte mehr als 2022.



## ANTEIL KIRCHLICH MITARBEITENDER IN DEN NOMINIERUNGS-AUSSCHÜSSEN

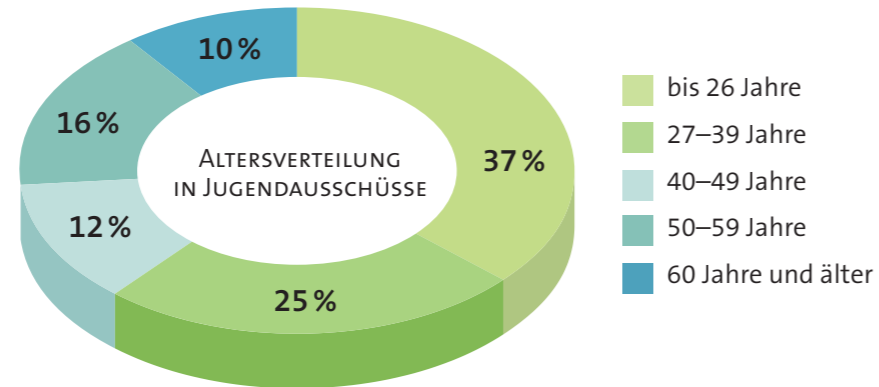


## KREISKIRCHLICHE JUGENDAUSSCHÜSSE

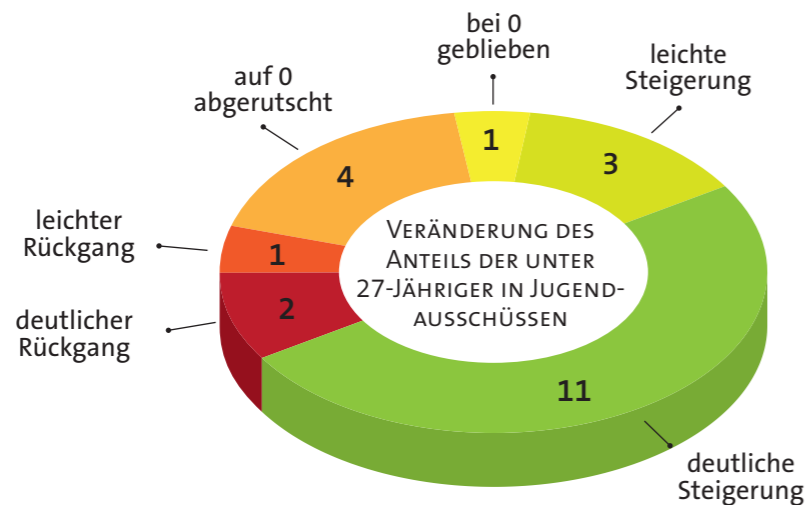
### Altersverteilung

„In Fachausschüssen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen soll die Anzahl der Personen, die zum Zeitpunkt ihrer Berufung das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, mindestens die Hälfte der in den Ausschuss Berufenen betragen.“ (KOG § 40 Abs. 9)

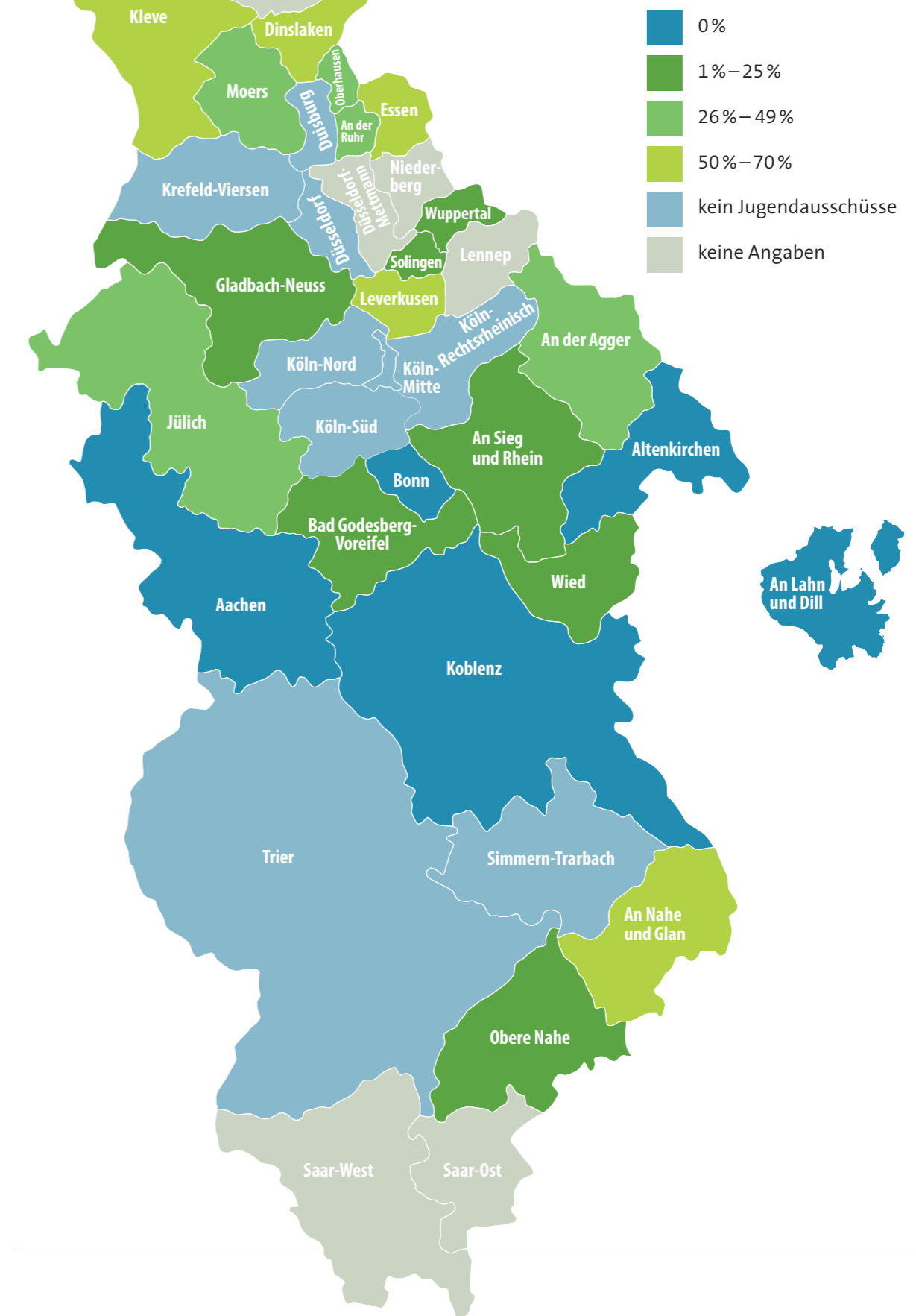
Diese gesetzliche Regel setzen lediglich fünf Kirchenkreise mit einem Anteil unter 27-Jähriger zwischen 50% und 70% um. Fünf Kirchenkreise erreichen 26% - 50%, in sieben Kirchenkreisen liegt der Anteil zwischen 13% und 25%. Fünf Kirchenkreise haben kein einziges Mitglied unter 27 Jahren im Jugendausschuss. Es lagen Altersangaben zu 198 Mitgliedern vor. Danach hat sich der Anteil der unter 27-Jährigen seit der letzten Erhebung zwar von 21% auf 37% erhöht, allerdings bei einer großen Bandbreite von 0% - 70%. In neun Kirchenkreisen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung keinen Jugendausschuss, sechs Kirchenkreise haben keine Angaben gemacht.



Elf Kirchenkreise haben den Anteil der unter 27-Jährigen in den Jugendausschüssen deutlich erhöht, drei weitere konnten leichte Zuwächse verzeichnen. In drei Kirchenkreisen gab es leichte bis deutliche Rückgänge, vier Kirchenkreise haben nun kein Mitglied unter 27 Jahren mehr und ein Kirchenkreis hatte weder 2021 noch 2025 ein junges Mitglied im Jugendausschuss.

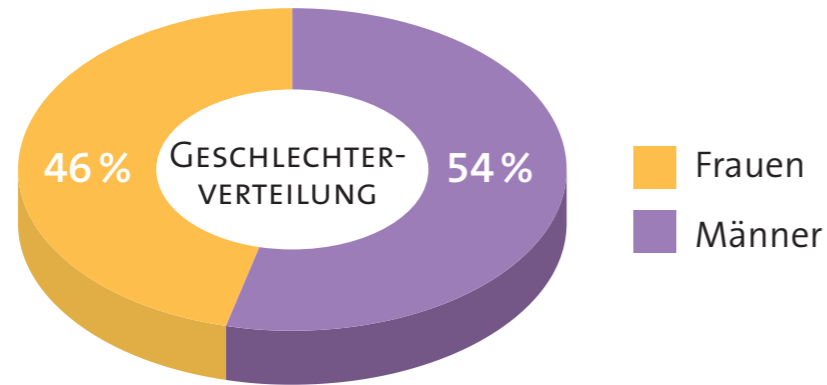


## ANTEIL UNTER 27-JÄHRIGER AN DEN MITGLIEDERN DER KREISKIRCHLICHEN JUGENDAUSSCHÜSSE



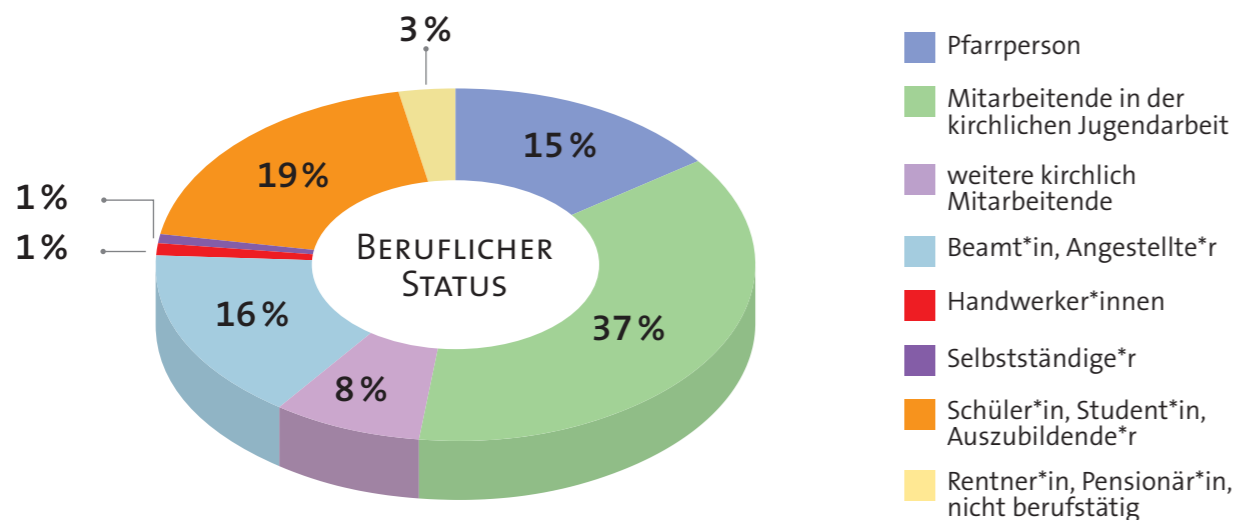
## Geschlechterverteilung

Seit der letzten Erhebung hat sich der Anteil der Männer in den Jugendausschüssen von 52% auf 54% leicht erhöht, die Geschlechterverteilung ist aber weiterhin relativ ausgewogen. Es lagen Angaben zu 233 Mitgliedern vor.



## Beruflicher Status

Zum beruflichen Status lagen Daten von lediglich 160 Mitgliedern vor und damit nur ungefähr die Hälfte der Zahl aus dem Atlas 2022. Die fehlenden Angaben betreffen vor allem Mitglieder, die nicht bei Kirche oder Diakonie beschäftigt sind. Insgesamt ist auffällig, dass kirchliche Angestellte und Pfarrpersonen nach wie vor mit 60% deutlich mehr als die Hälfte der Mitglieder stellen. Mancherorts scheint der Jugendausschuss eher eine Konferenz der hauptamtlichen Jugendreferent\*innen aus den Gemeinden zu sein. Aber immerhin 19% der Mitglieder gehen noch zur Schule, studieren oder sind in einer Ausbildung.

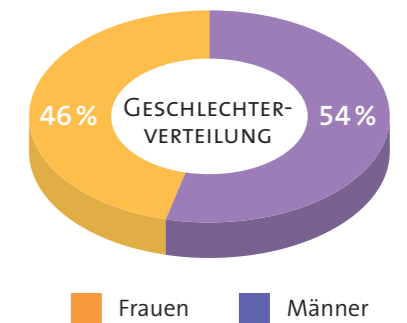


## LANDESSYNODE

Die Landessynode leitet die Evangelische Kirche im Rheinland (Artikel 55 KO).

## Geschlechterverteilung

Neben der Kirchenleitung (sieben Männer und acht Frauen<sup>1</sup>), den 25 Superintendenten und 13 Superintendentinnen<sup>2</sup>, 23 Pfarrern und 16 Pfarrerinnen, zwei Professoren und einer Professorin sowie 15 von der Kirchenleitung berufenen Mitgliedern (zehn Männer, fünf Frauen) nahmen an der Landessynode 2025 39 von den Kirchenkreisen delegierte Männer und 41 von den Kirchenkreisen delegierte Frauen teil. Der Kirchenkreis Köln-Süd ist zum vierten Mal in Folge mit einer „Frauen-freien“ Delegation vertreten



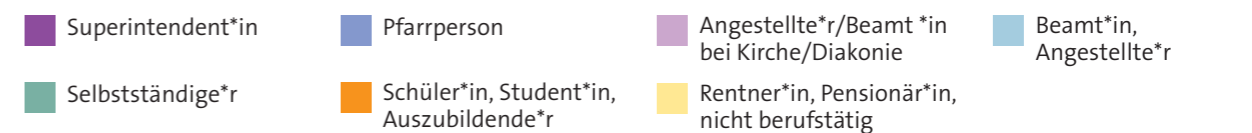
## Altersverteilung

Lediglich fünf der Synodalen sind unter 27 Jahre alt, das sind zwei junge Personen weniger als in der vorhergehenden Legislaturperiode. Zwei sind Delegierte, drei sind von der Kirchenleitung berufen. Die Altersverteilung insgesamt zeigt, dass in allen Gruppen (Pfarrpersonen incl. Superintendent\*innen, Delegierte, Berufene) zwischen 70% und 79% 50 Jahre oder älter sind.



## Beruflicher Status

Über 90% der Synodalen verfügen über einen akademischen Abschluss, auch die Kirchenleitung hat ausschließlich Akademiker\*innen bzw. Studierende berufen. Pfarrpersonen stellen zusammen mit Beschäftigten von Kirche und Diakonie mit 62% die größte Gruppe, das sind noch einmal neun Prozentpunkte mehr als 2021.



Die Landessynode hat im Beschluss 24 der LS 2024 festgehalten: „Bei der Berufung in landeskirchliche Gremien soll Diversität gefördert werden.“ Sollte dieser Beschluss umgesetzt werden, würde das eine gravierende Veränderung der künftigen Synodenzusammensetzung – und auch der Ständigen Synodalausschüsse – bedeuten.

<sup>1</sup> Stand nach der KL-Wahl auf der Synode 2025  
<sup>2</sup> In Köln rechtsrheinisch gibt es eine „Doppelspitze“

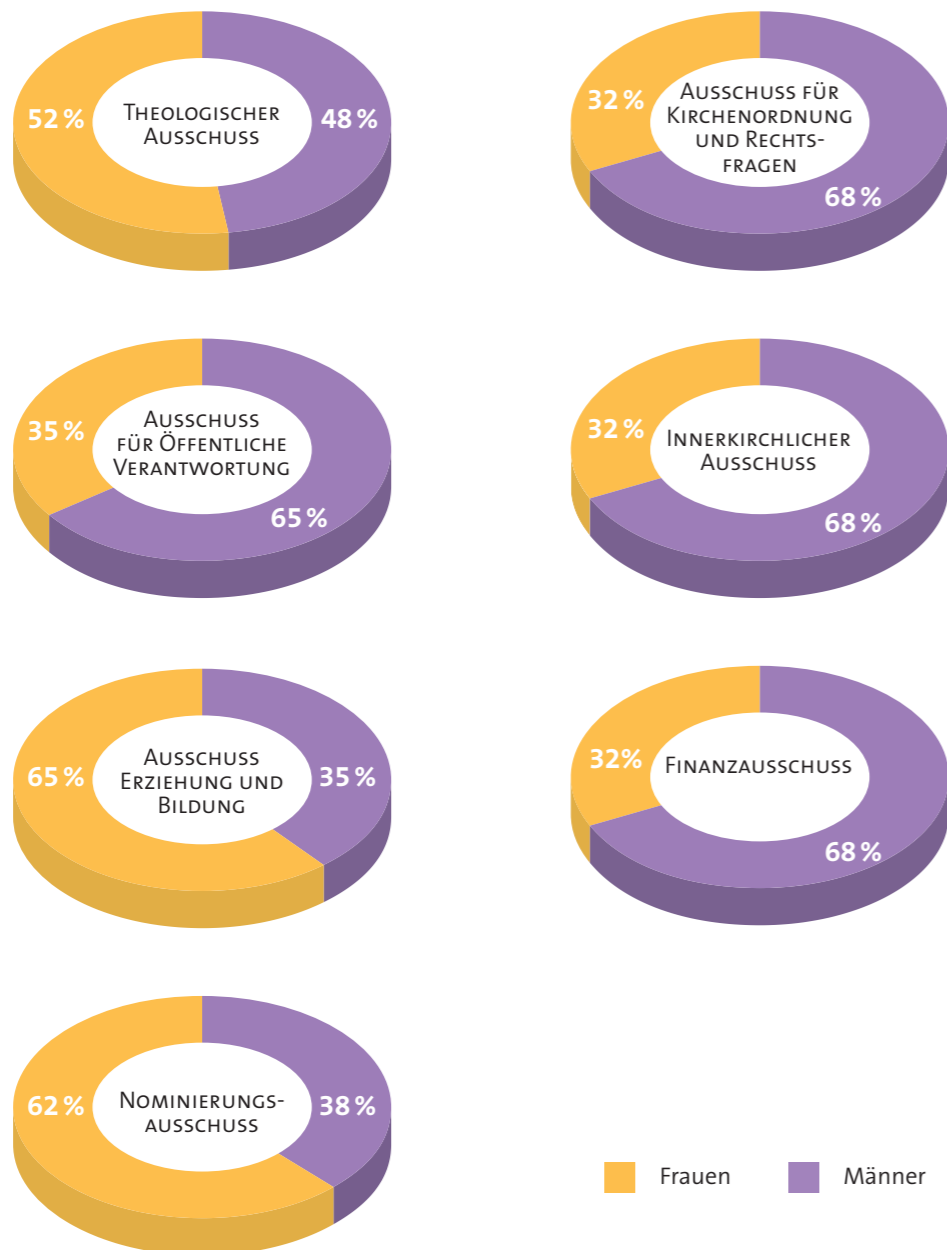
## STÄNDIGE SYNODALAUSSCHÜSSE

In der Evangelischen Kirche im Rheinland gibt es auf der landeskirchlichen Ebene sieben von der Landessynode gewählte Ständige Ausschüsse (Artikel 59 KO).

Sollte der Beschluss der Landessynode 2024 zu mehr Diversität in den landeskirchlichen Gremien konsequent umgesetzt werden, würde das die Zusammensetzung der Ständigen Synodalausschüsse sehr deutlich verändern.

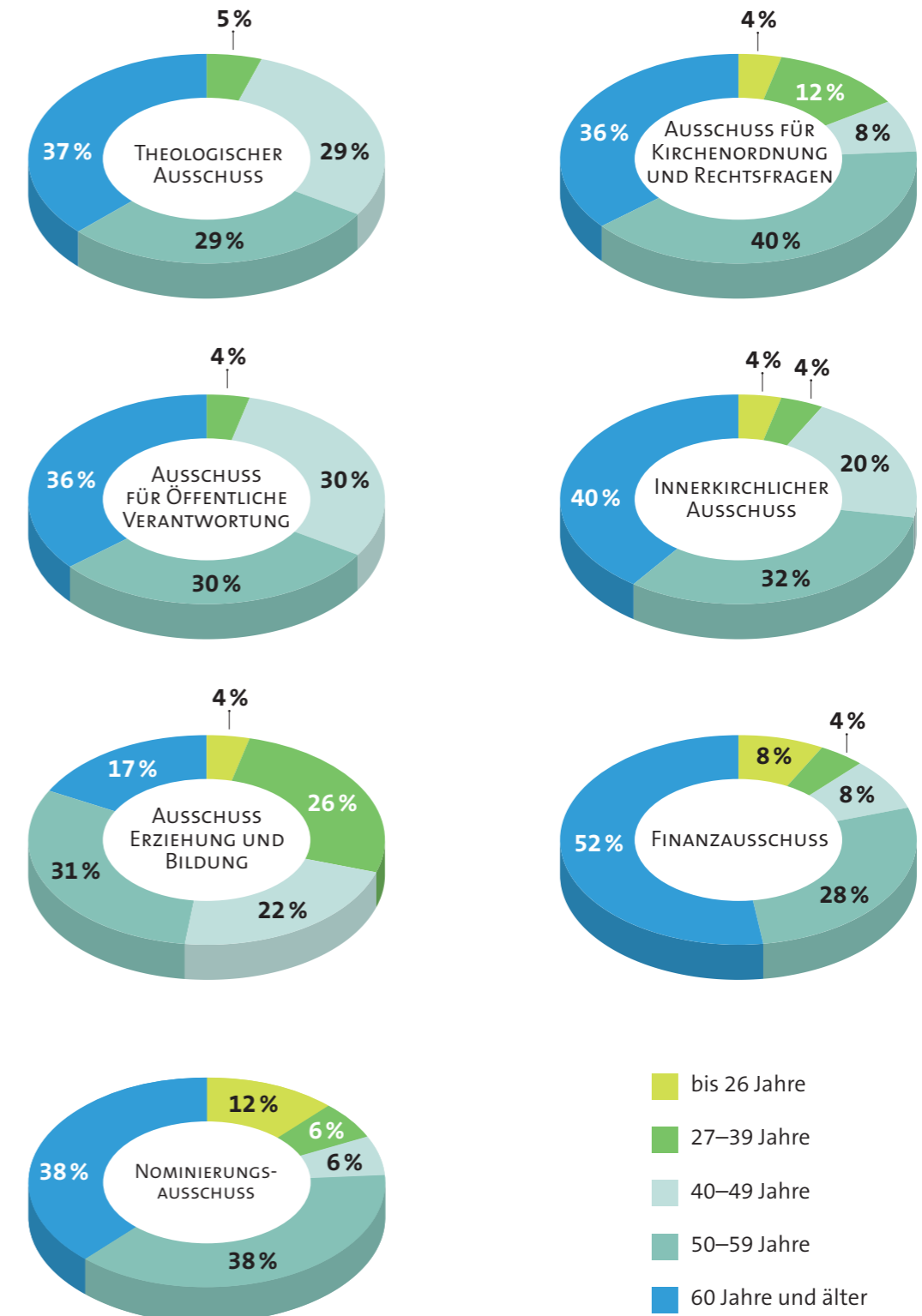
### Geschlechterverteilung

Lediglich der Theologische Ausschuss weist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf, im Ausschuss Erziehung und Bildung sowie im Nominierungsausschuss stellen Frauen etwa 2/3 der Mitglieder, in den übrigen Ausschüssen dominieren mit 2/3 die Männer.



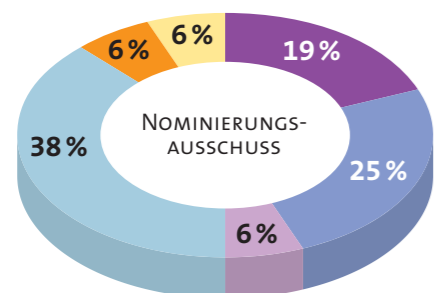
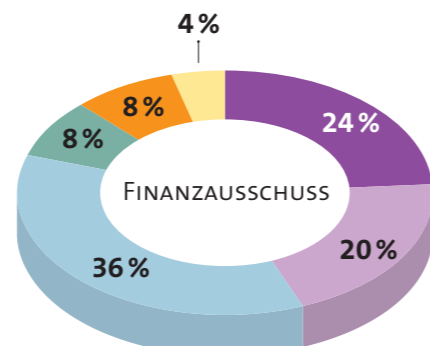
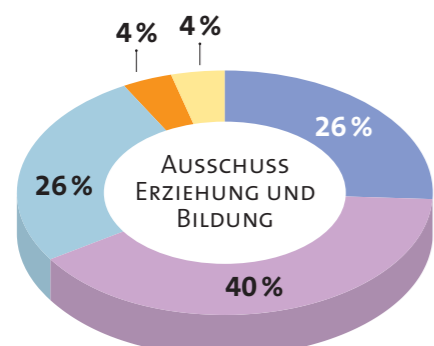
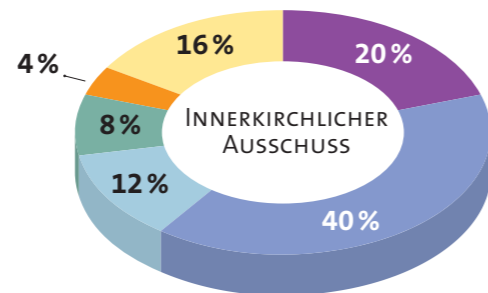
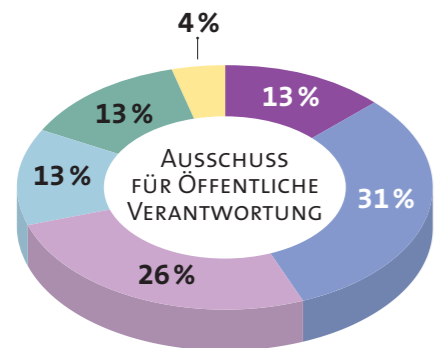
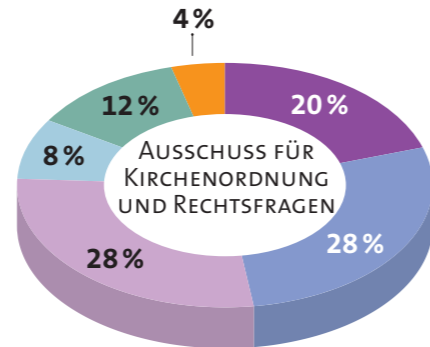
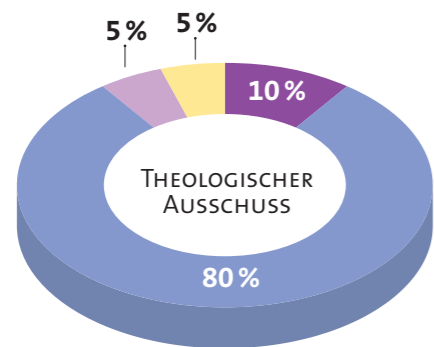
### Altersverteilung

Sowohl im Theologischen Ausschuss als auch im Ausschuss für Öffentliche Verantwortung gibt es kein Mitglied, das jünger als 27 Jahre ist, in den übrigen Ausschüssen sind es jeweils ein oder zwei Personen. Die Gruppe der über 50-Jährigen stellt in allen Ausschüssen mit 66%–80% die deutliche Mehrheit, lediglich im Ausschuss Erziehung und Bildung liegt dieser Anteil bei 48%.



## Beruflicher Status

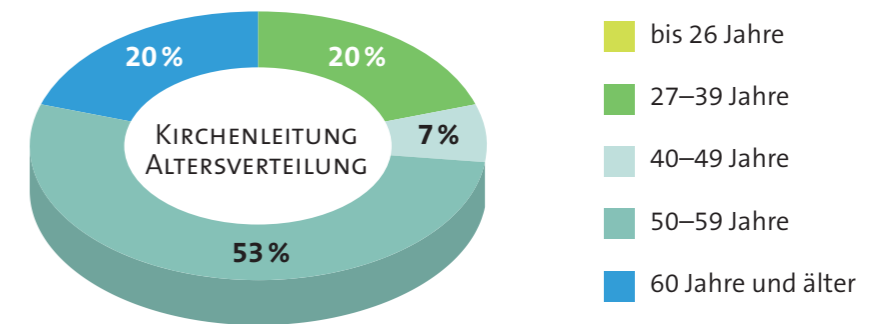
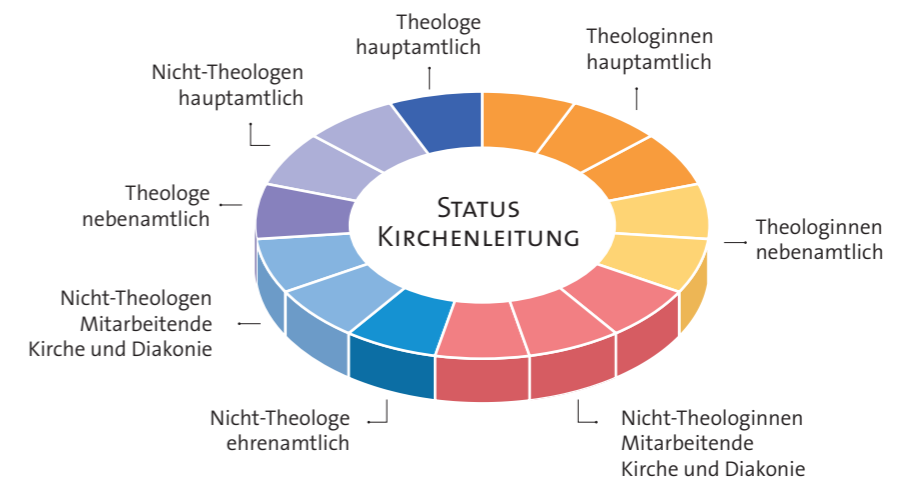
Der Anteil kirchlich Mitarbeitender (Superintendent\*innen, Pfarrpersonen, Beamt\*innen, Angestellte) liegt im Finanzausschuss bei 44%, im Nominierungsausschuss bei 50%, in allen anderen Ausschüssen ist diese Personengruppe mit 60% – 95% deutlich in der Mehrheit. In allen Ausschüssen sind mindestens zwei Superintendent\*innen vertreten, lediglich im Ausschuss Erziehung und Bildung ist kein\*e Superintendent\*in Mitglied.



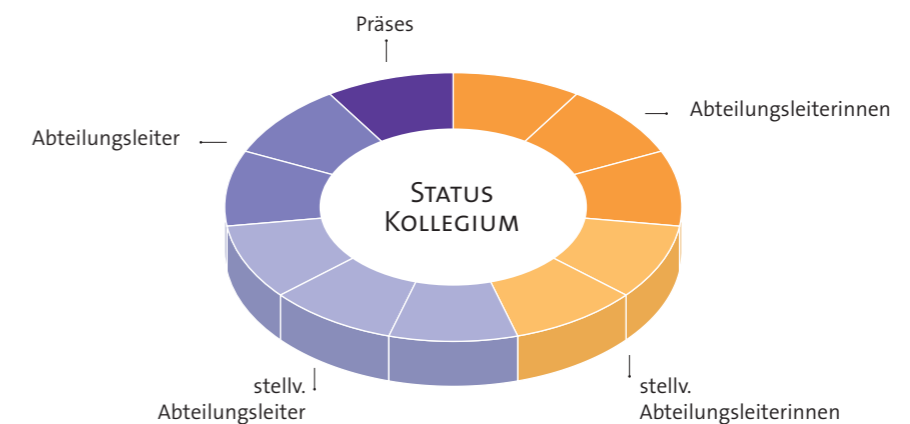
- Superintendent\*in
- Pfarrperson
- Angestellte\*r/Beamt \*in bei Kirche/Diakonie
- Beamt\*in, Angestellte\*r
- Selbstständige\*r
- Schüler\*in, Student\*in, Auszubildende\*r
- Rentner\*in, Pensionär\*in, nicht berufstätig

## KIRCHENLEITUNG UND KOLLEGIUM

Die Kirchenleitung leitet im Auftrag der Landessynode die Evangelische Kirche im Rheinland (Artikel 63 KO) und besteht aus haupt- und neben- bzw. ehrenamtlichen Mitgliedern. Erstmals sind die Stellen der hauptamtlichen Mitglieder geschlechterparitätisch besetzt.



Das Kollegium des Landeskirchenamtes nimmt abteilungsübergreifende Angelegenheiten und solche von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung wahr. Ihm gehören der Präses, die Abteilungsleitenden und die stellvertretenden Abteilungsleitenden an (Artikel 69 KO).

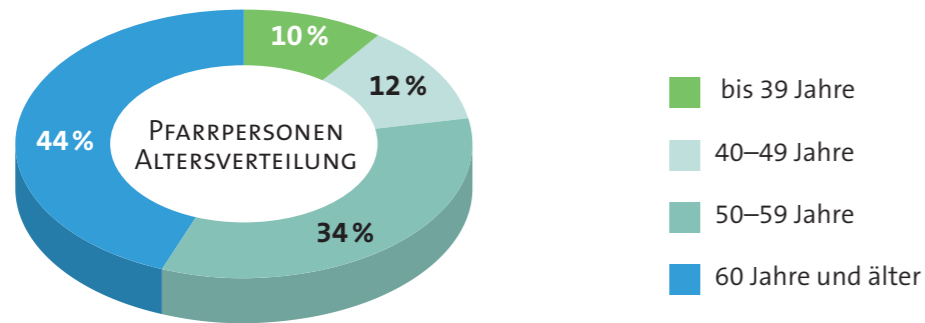


## PFARRPERSONEN

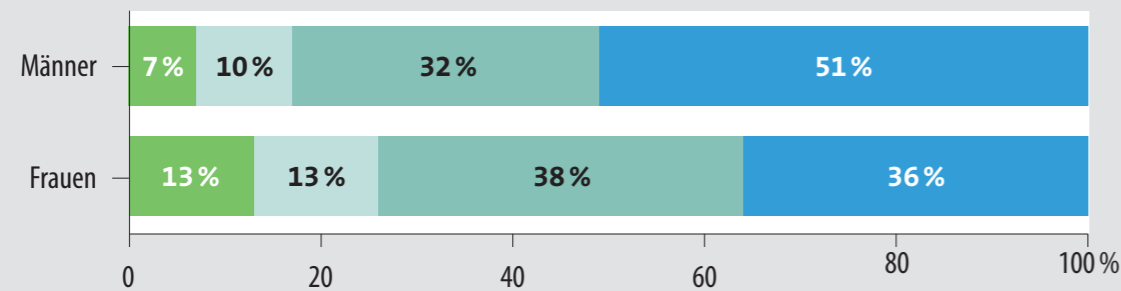
In den Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche im Rheinland waren zum 1.1.2025 756 Pfarrer und 664 Pfarrerinnen in den Gemeinden, in Funktionspfarrstellen, im Probedienst oder mit besonderen Aufträgen tätig.

### Altersverteilung

78% der Pfarrpersonen sind über 50 Jahre alt.



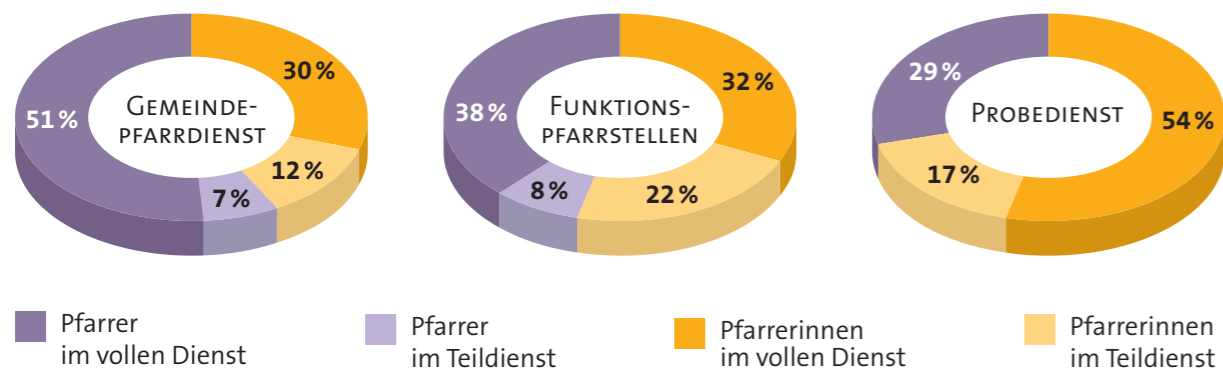
Bei den unter 50-jährigen Pfarrpersonen stellen die Frauen die Mehrheit.



### Dienstumfang

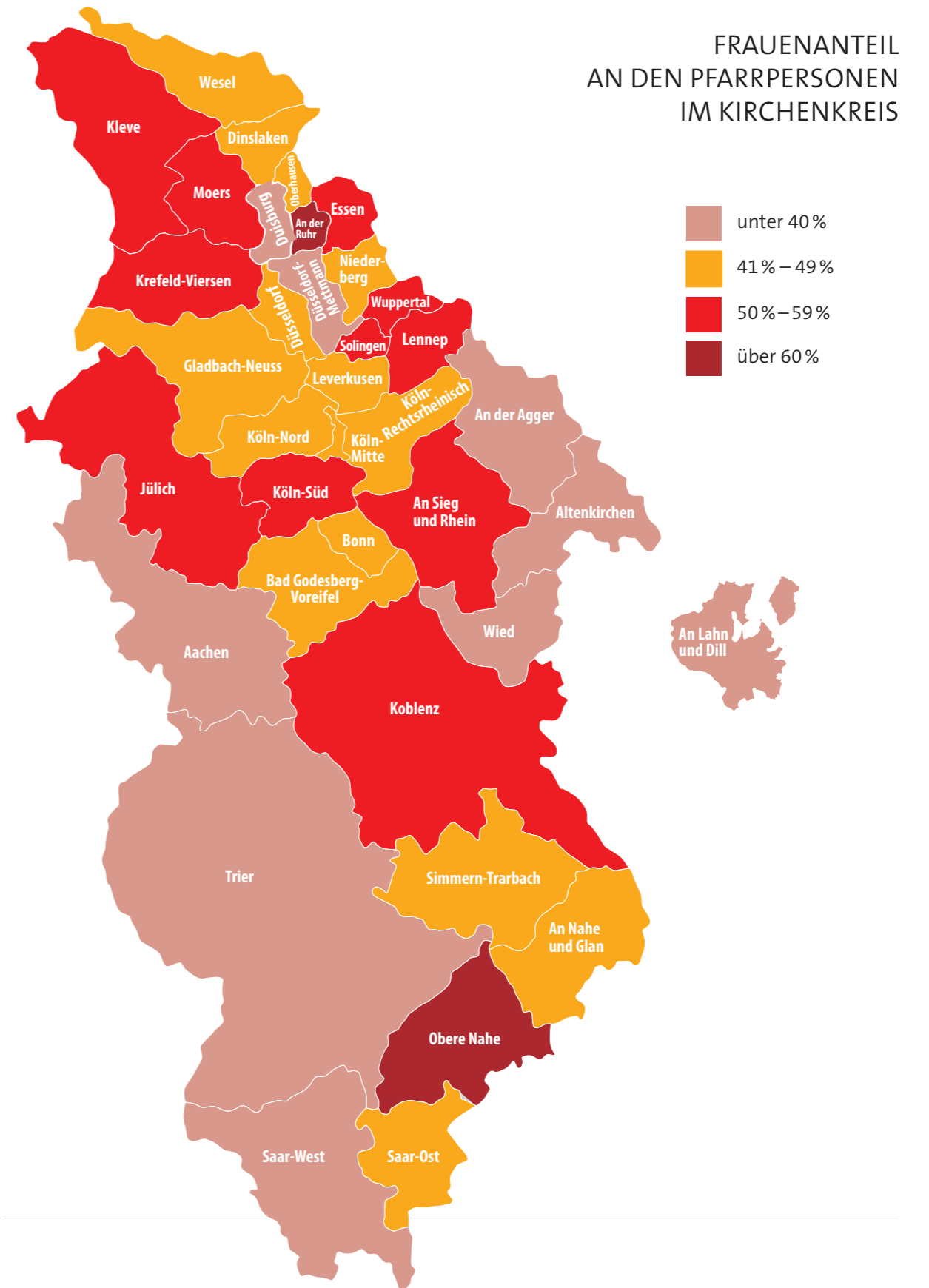
Waren in den 2000-er Jahren über 40% der Pfarrerinnen im Teildienst beschäftigt, ist dieser Wert inzwischen auf 32% gesunken. Die Werte variieren je nach Art des Dienstes.

### Pfarrpersonen Geschlechterverteilung nach Art und Umfang des Dienstes:



## Frauenanteil an den Pfarrstellen in den Kirchenkreisen

Insgesamt beträgt der Anteil von Pfarrerinnen an den Pfarrstellen 46%, allerdings mit einer großen Bandbreite. Die Werte in den Kirchenkreisen reichen von 30% bis 69%.

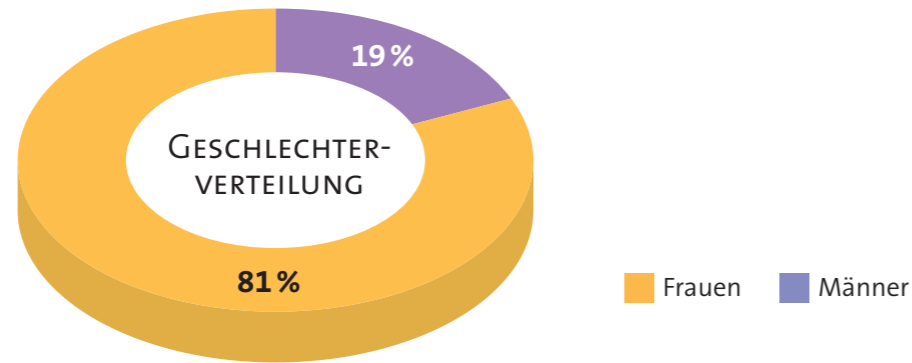


## BESCHÄFTIGTE OHNE PFARRPERSONEN

In der Evangelischen Kirche im Rheinland arbeiten neben den Pfarrpersonen ca. 18.500 Beschäftigte in den Gemeinden und Kirchenkreisen u.a. als Jugendleiter, Erzieherinnen, Kirchenmusiker, Küsterinnen und in der Verwaltung.

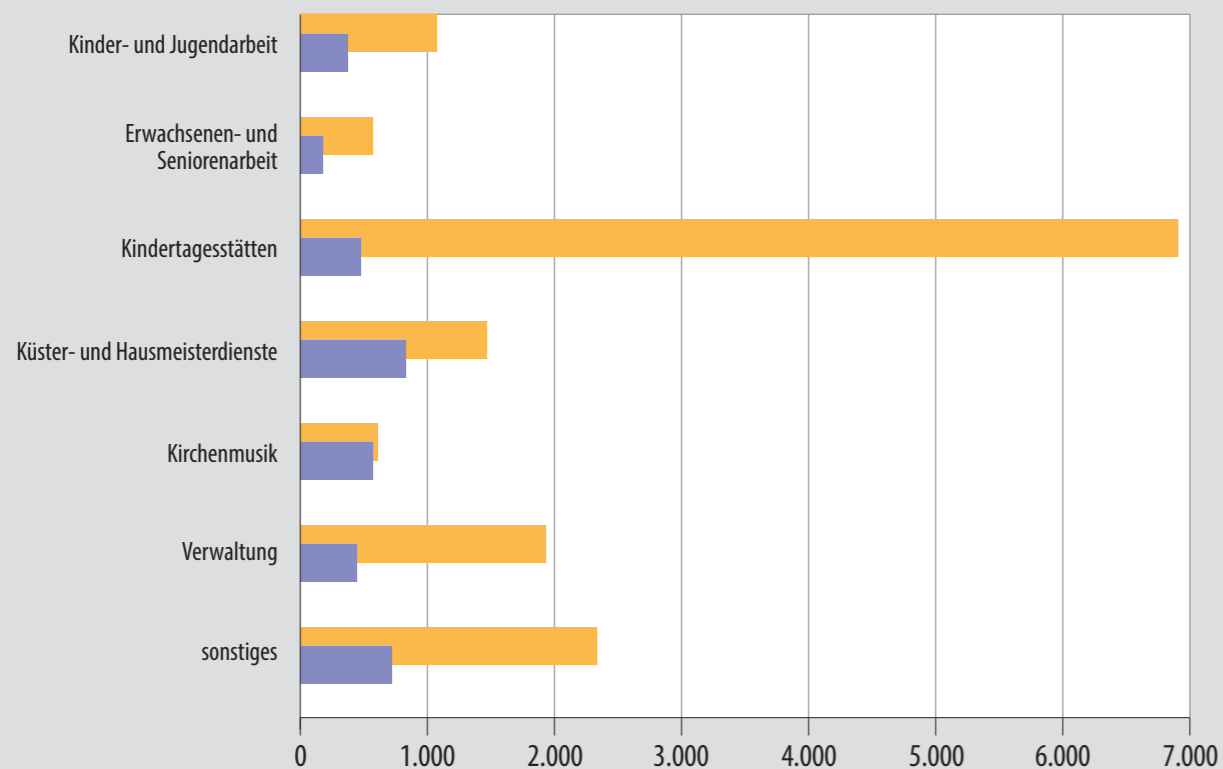
### Geschlechterverteilung

Der Frauenanteil liegt bei knapp 81%.



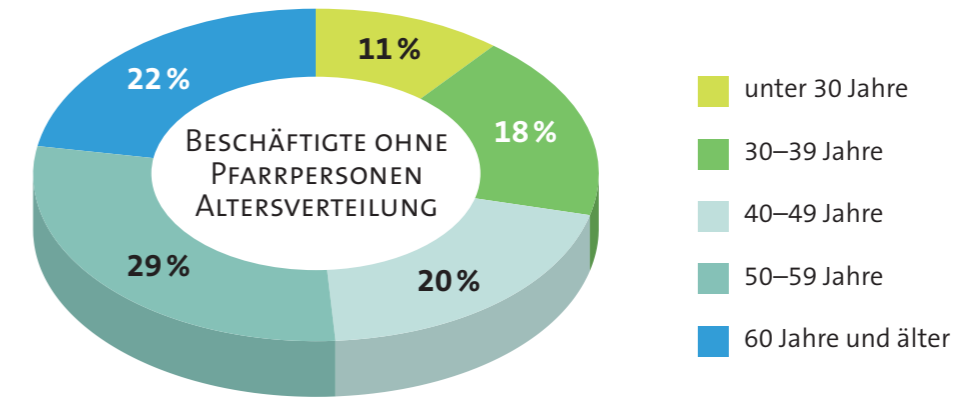
### Beschäftigte nach Tätigkeitsfeldern

In allen Tätigkeitsfeldern arbeiten teils deutlich mehr Frauen als Männer, lediglich in der Kirchenmusik ist das Verhältnis in etwa ausgeglichen. In den Kindertagesstätten ist der Männeranteil mit 6,4% am geringsten, hat sich aber seit 2016 um 2,4 Prozentpunkte erhöht. Neben den Kindertagesstätten in Trägerschaft der verfassten Kirche gibt es eine zunehmende Zahl in Trägerschaft von Verbänden oder der Diakonie, die dort Beschäftigten sind in dieser Übersicht nicht erfasst.



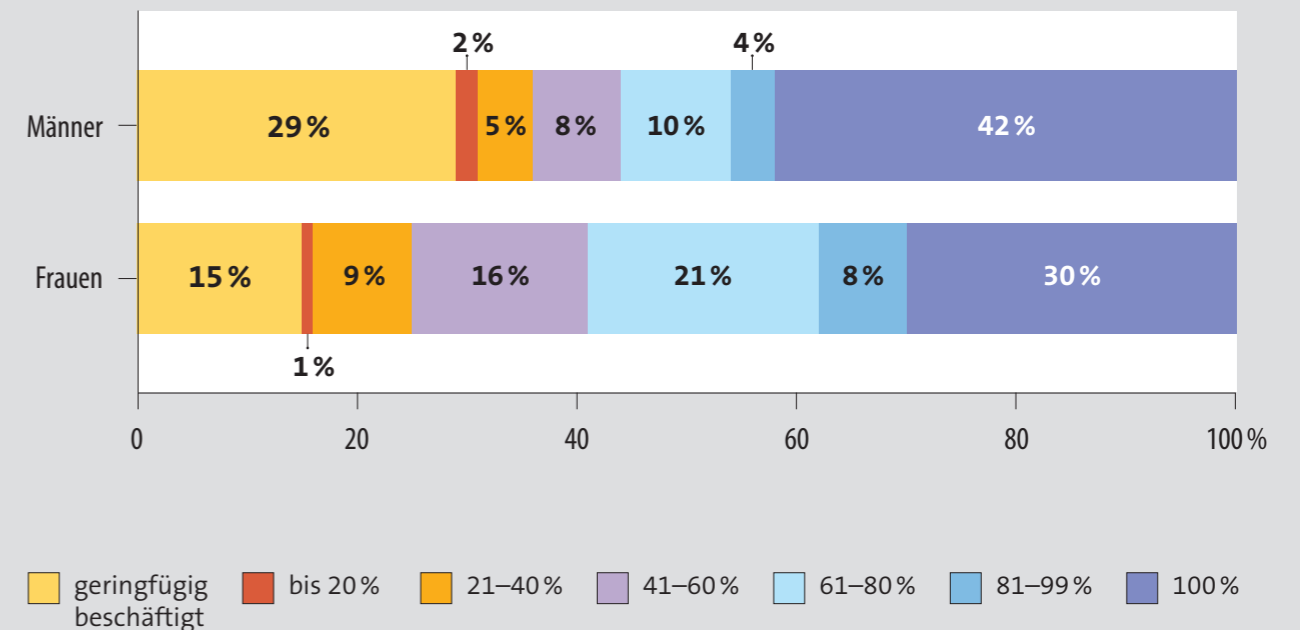
### Altersverteilung

Wie auch bei den Pfarrpersonen wird aufgrund der Altersstruktur rund die Hälfte der Beschäftigten in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen.



### Dienstumfang

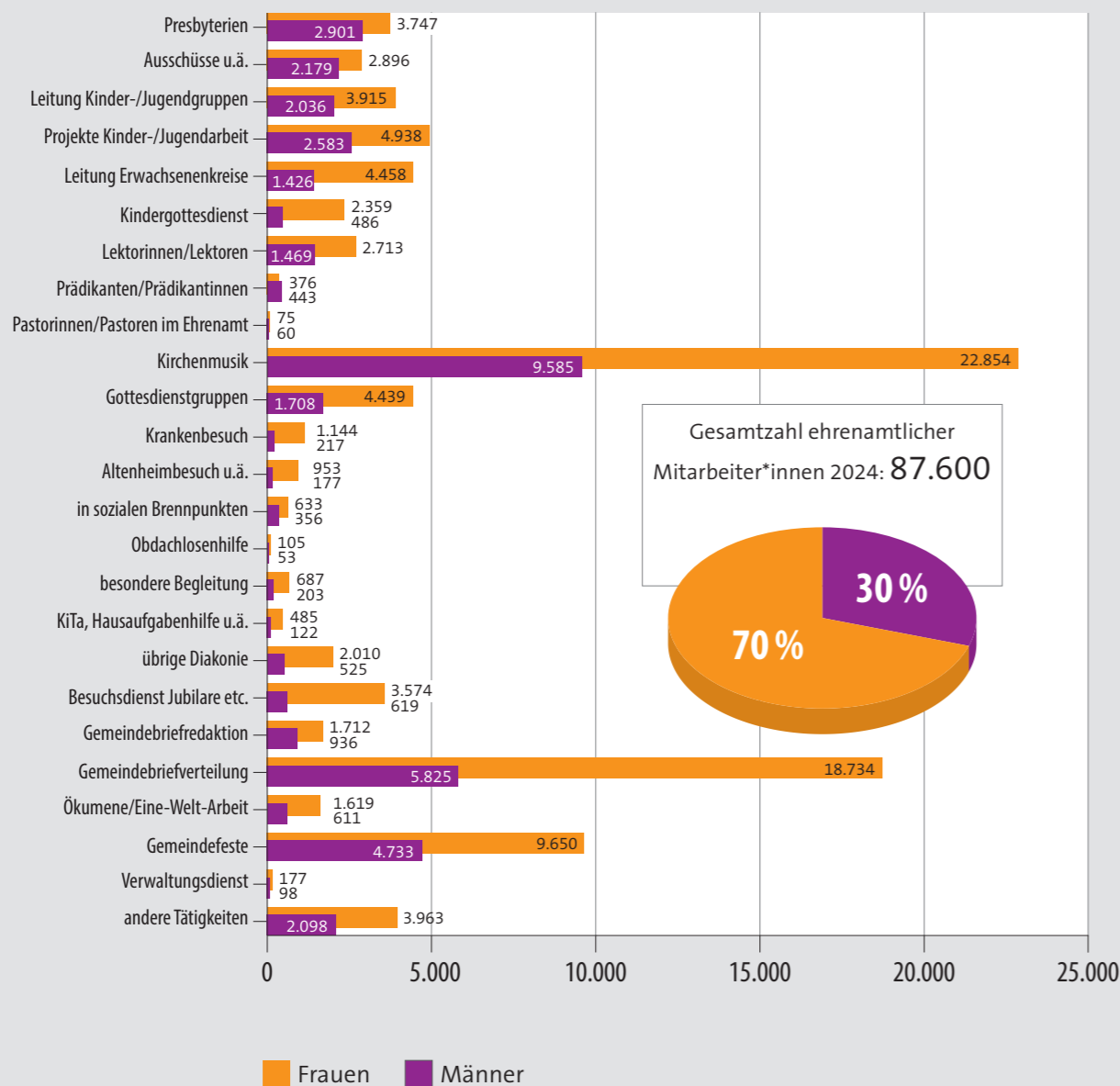
In Vollzeit arbeiten lediglich 30% der Frauen und 42% der Männer. Fast ein Drittel der männlichen Beschäftigten üben ihre Tätigkeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung aus und 15% der weiblichen Beschäftigten.



## EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IN DEN KIRCHENGEMEINDEN

In der Evangelischen Kirche im Rheinland engagieren sich rund 61.240 Frauen und 26.320 Männer ehrenamtlich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Kirchengemeinden, viele von ihnen mehrfach. Insgesamt ist die Zahl seit Jahren rückläufig. In allen Bereichen sind mehr Frauen als Männer tätig, lediglich bei den Prädikant\*innen gibt es einige Männer mehr als Frauen.

### Ehrenamtliche Mitarbeit 2024



## ORGANISATORISCHES UND FAZIT

### QUELLEN

Folgende Auswertungen beruhen auf einer Abfrage der Stabsstelle Vielfalt und Gender bei den Superintendenturen der 37 Kirchenkreise im Mai – Juli 2025:

#### S. 8 Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes

#### S. 14–15 Mitglieder der Kreissynode jünger als 27 Jahre

Geschlecht, abgeordnet von Gemeinden/berufen vom KSV

#### S. 16–17 Kreissynodalvorstände Synodalälteste

Geschlecht, Alter, beruflicher Status

#### S. 22–23 Kreiskirchliche Nominierungsausschüsse

Geschlecht, Alter, beruflicher Status

#### S. 24–26 Kreiskirchliche Jugendausschüsse

Geschlecht, Alter, beruflicher Status

Folgende Auswertungen beruhen auf Angaben des Arbeitsbereichs Statistik im Dezernat 4.2 (Stand 09/2025, wenn nicht anders angegeben):

#### S. 9–13 Presbyterien

Geschlecht, Alter, Mitglieder jünger als 27 Jahre, Vorsitz, Frauenanteil im Zeitverlauf, Wahlverfahren und -verhalten

#### S. 18–19 Kreissynodalvorstände Pfarrpersonen

Geschlecht, Alter

#### S. 32–33 Pfarrpersonen

Geschlecht, Gemeinde-/Funktionspfarrstellen, Dienstumfang, Alter (Stand 01/2025)

#### S. 34–35 Beschäftigte nach Tätigkeitsfeldern

Geschlecht, Alter, Dienstumfang (Stand 28.11.2023, da in 2024 keine Statistik erhoben wurde und die Statistik 2025 zum Redaktionsschluss noch nicht vorlag)

#### S. 36 Ehrenamtliches Engagement

Geschlecht, Arbeitsfelder

Folgende Auswertungen beruhen auf Daten aus der Präsidialkanzlei (Stand nach der Landessynode 2025):

#### S. 20–21 Superintendent\*innen

Liste der Superintendentinnen im Zeitverlauf

#### S. 27 Landessynode

Geschlecht, Alter, beruflicher Status

S. 28–30 **Ständige Synodalausschüsse**  
Geschlecht, Alter, beruflicher Status

S. 31 **Kirchenleitung**  
Alter, beruflicher Status

S. 31 **Kollegium**  
Status

### **Altersberechnung**

Zur Errechnung des Alters wurde das Geburtsjahr zu Grunde gelegt. Eine stichtagsgenaue Ermittlung des Alters wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Arbeitsaufwand sowohl für die Superintendenturen als auch für die Stabsstelle Vielfalt und Gender verbunden gewesen. Damit wurde eine gewisse Ungenauigkeit in Kauf genommen.

Für das Alter des Presbyteriumsmitglieder war Stichtag der 31.12.2023 (kurz vor der Presbyteriumswahl) und für das Alter der Landessynodalen war Stichtag der 31.12.2024 (vor der Konstituierung der Landessynode). Bei der Abfrage in den Superintendenturen für kreiskirchliche Gremien war ebenfalls Stichtag der 31.12.2024.

### **Beruflicher Status**

Zum beruflichen Status wurden abgefragt

- Mitarbeitende in Kirche und Diakonie (Pfarrer\*innen, Beamt\*innen, Angestellte)
- Berufstätige im Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft (Angestellte, (Fach-)Arbeiter\*innen, Handwerker\*innen)
- Selbstständige
- Schüler\*innen, Student\*innen, Auszubildende
- nicht Berufstätige, Rentner\*innen, Pensionär\*innen

### **Beteiligung der Kirchenkreise**

Leider haben sich die Kirchenkreise Düsseldorf-Mettmann, Lennep, Niederberg, Saar-Ost, Saar-West und Wesel – trotz einer entsprechenden gesetzlichen Vorgabe im Gleichstellungsgesetz – an der Erhebung nicht beteiligt. Bei vielen anderen Kirchenkreisen waren die Angaben teilweise sehr lückenhaft. Einige Meldungen und Ergänzungen erhielten wir noch nach Redaktionsschluss, konnten diese aber nicht mehr berücksichtigen. Offensichtlich sind den Superintendenturen nicht alle Daten aus den Fachausschüssen bekannt. Hieran zeigt sich, dass eine einfache und standardisierte Datenerhebung notwendig ist. Denn wie soll sich ohne ausreichende Datengrundlage zeigen, wann „mehr Diversität“ erreicht ist, wenn zu vielen Kriterien nicht einmal der status quo bekannt ist? So fehlten vor allem Angaben zum beruflichen Status von Gremienmitgliedern – zumindest, wenn diese nicht bei Kirche oder Diakonie arbeiten. Diese Gruppe stellt allerdings in Gremien wie kreiskirchlichen Jugend- oder Nominierungsausschüssen sowie den Ständigen Ausschüssen mehr als die Hälfte der Mitglieder.

Bei Geschlecht wurde abgefragt männlich/weiblich/divers. „Divers“ wurde in keinem einzigen Fall angekreuzt, obwohl es sicher die eine oder andere diverse Person in den Gremien gibt. Ob dies aus Unwissenheit oder eher aus Schutz vor Diskriminierung erfolgte, lässt sich nicht nachvollziehen.

### **FAZIT**

Angesichts der angestrebten größeren Diversität in den Gremien der EKIR ist es dringlich, zum einen die Nominierungsausschüsse stärker zu sensibilisieren und zu schulen und zum anderen einen stärkeren Fokus auf die Erhebung von Daten zu legen. Denn wenn die Ausgangslage nicht bekannt ist, können auch keine Veränderungen gemessen werden. Um den Arbeitsaufwand möglichst gering zu halten, sollten solche Datenerhebungen standardisiert und mit entsprechender technischer Unterstützung umgesetzt werden.

## **IMPRESSUM**

Stabsstelle Vielfalt und Gender der  
Evangelischen Kirche im Rheinland

Hans-Böckler-Straße 7  
40476 Düsseldorf

Tel: 0211/4562-678  
E-Mail: [gender@ekir.de](mailto:gender@ekir.de)  
[www.gender.ekir.de](http://www.gender.ekir.de)

Download: <https://url.ekir.de/Dqg>