

AUFBRUCH | 2035

Miteinander
Kirche sein



Zwischenbericht zum Abschluss der Projektphase 1 „Analyse“

- Ausführliche Fassung -

Inhalt

	Seite
1 Einleitung	3
2 Zentrale Erkenntnisse und Aufträge für die zweite Projektphase	5
3 Projektgruppe Gemeinden im Quartier/Sozialraum	7
4 Projektgruppe Präsenzorte	22
5 Projektgruppe Ehrenamt/Freiwilliges Engagement	35
6 Projektgruppe Hauptamtliches Personal	44
7 Projektgruppe Finanzentwicklung	85
8 Projektgruppe Verwalten	99
9 Projektgruppe Benachbarte Kirchenkreise	128
10 Projektgruppe Landeskirchenamt und Recht	130

1 Einleitung

Nach Beschluss der Kreissynode am 30.04.2021 konnte das Projekt „Aufbruch 2035 – Miteinander Kirche sein“ zum Mai seine Arbeit aufnehmen. Nach der konstituierenden Sitzung des Kernteams am 12.05.2021 haben die Projektgruppen mit der Arbeit begonnen. In den Gruppen engagierten sich 56 Mitglieder: 46 Hauptamtliche, 10 Ehrenamtliche, 27 Frauen, 29 Männer. In der ersten Projektphase, der Ist-Stand-Analyse, haben acht Projektgruppen zu diesen thematischen Schwerpunkten gearbeitet:

- Gemeinden im Quartier/Sozialraum
- Präsenzorte der Evangelischen Kirche Bielefeld
- Ehrenamt/Freiwilliges Engagement
- Hauptamtliches Personal
- Finanzentwicklung
- Verwalten
- Benachbarte Kirchenkreise, Gestaltungsräume
- Kirchenrecht, Landeskirche, Kirchenentwicklung

Ziel des Projektes ist es, für den Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld eine neue Konzeption zu entwickeln, die verbindlich beschreibt, wie eine nachhaltige Entwicklung mit Blick auf die Ziele und Kernaufgaben sichergestellt werden kann. Für die Entwicklung dieser Konzeption haben die Projektgruppen der ersten Projektphase den Grundstein gelegt.

Die o.g. Projektgruppen haben zu den entsprechenden Themenschwerpunkten Informationen und Daten gesammelt, um den aktuellen Ist-Stand im Kirchenkreis zu dokumentieren. Den Betrachtungszeitraum bildeten hierbei die Jahre 2016 bis 2020.

Handlungsempfehlungen für die weitere Projektarbeit sowie Impulse und Ideen für die Weiterentwicklung der jeweiligen Themenschwerpunkte wurden gesammelt. Diese beziehen sich auf die Jahre 2021 bis 2035.

Berichte der Projektgruppen liegen nun in einer ausführlichen sowie einer zusammengefassten kürzeren Form vor.

Die Projektgruppen orientierten ihre Arbeit an den Zielsetzungen und Fragestellungen, die im Projekthandbuch beschrieben sind. Alle Projektgruppen dokumentierten ihren Arbeitsprozess und erstellten einen Schlussbericht nach einem standardisierten Berichtsformat. Die gesammelten Schlussberichte wurden zu einem Abschlussbericht Projektphase „Analyse“ zusammengefasst. In jeder Projektgruppe wurde ein Ideenspeicher geführt, in dem Impulse und Hinweise für die Projektphasen II und III festgehalten wurden.

Für das gesamte Projekt haben wir uns der Idee verpflichtet, alle Aktivitäten und Vorhaben unter der Perspektive zu betrachten, in welchem Maße und mit welchem Ressourceneinsatz sie dem Hauptziel, der „Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat“ dienen. Also für die Analysephase: Welche Leistungen werden erbracht werden und welche Wirkungen haben sie? Erste Antworten auf diese Fragen wurden bereits im Rahmen eines „Synodalen Landeplatzes“ in der Stadthalle am 15.09.2021 vorgestellt und diskutiert.

Die Leitungen der Projektgruppen bildeten zusammen mit der Projektleitung das Kernteam. Dieses Team tagte in der ersten Projektphase acht Mal. Im Kernteam wurde die Arbeit in den Projektgruppen reflektiert, eine kontinuierliche Begleitung und Bündelung der Prozesse in

den einzelnen Gruppen durch die Projektleitung sichergestellt und die projektphasenübergreifenden Themen bearbeitet.

Trotz des ambitionierten Zeitplans konnten wichtige Erkenntnisse zur Ist-Situation der Evangelischen Kirche in Bielefeld gewonnen werden, die eine umfängliche Grundlage für die weitere Arbeit im Projekt bilden.

Für die engagierte Arbeit gilt allen Beteiligten ein großer Dank!

Die Projektgruppen der Analysephase werden die Ergebnisse im Rahmen eines Workshoptages am 12.02.2022 im Haus der Kirche ausführlich einer breiten (Kirchen-) Öffentlichkeit präsentieren und zur Diskussion stellen. Wir möchten alle Synodale bitten, für die Teilnahme an diese Veranstaltung zu werben. Hierdurch können viele Interessierte Einblick nehmen, was bisher im Projekt erarbeitet wurde.

Aufbruch 2035: Neben der unmittelbaren Beteiligung und Mitarbeit in Projektgruppen lebt dieses Projekt wesentlich davon, dass Gemeinden, Teams, Gremien, Ausschüsse und andere Gruppen im Kirchenkreis mitdenken und die Arbeit unterstützen. In zahlreichen Gremien, Gruppen und Ausschüssen in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Kirchenkreises wurde durch Mitglieder des Kreissynodalvorstand und der Projektleitung das Projekt präsentiert und Diskussionen zu Aufträgen und Zielsetzungen geführt. Wir danken sehr herzlich für offene, kritische aber stets wohlwollende Gespräche und Anregungen. Diese Aktivitäten werden wir fortsetzen. Wir brauchen das Vertrauen, das Engagement und die Mitarbeit aller relevanten Gruppen im Kirchenkreis. Es muss ein gemeinsames und von Vielen mitgetragenes Projekt sein. Die Ergebnisse der ersten Projektphase unterstreichen die Notwendigkeit zum Aufbruch, beschrieben aber auch die vielen Chancen, die darin liegen.

Ja, es gab und gibt auch reservierte und kritische Meinungen zum Projekt. Es gibt auch manche Hemmnisse, die einem gemeinsamen und geteilten Aufbruch immer wieder entgegenstehen. Dennoch sind alle im Kirchenkreis, in den Gemeinden und zentralen Diensten, in Einrichtungen und Gruppen aufgerufen, den notwendigen Aufbruch mitzuvollziehen und aktiv mitzugestalten.

Das Projekt braucht die Weg-Gemeinschaft aller im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld engagierten Menschen.

2 Zentrale Erkenntnisse und Aufträge für die zweite Projektphase

Projektgruppe Gemeinden im Sozialraum: Auch in sich verändernden Strukturen wird kirchliche Arbeit weiter wesentlich davon geprägt sein müssen, ein gutes und gastfreundliches Miteinander von Menschen im Quartier / in den Gemeinden zu organisieren. Die Kirchengebäude bieten dafür präsenze, wohnortnahe, großzügige und vielfältige Möglichkeiten. Diese sollten sich noch deutlich mehr zu zentralen Versammlungsorten vieler Gruppen im Sozialraum entwickeln. Im Focus kirchlicher Angebote sollten mehr denn je Jugendliche und junge Erwachsene stehen. Die Bindekräfte von Kirche in dieser Altersgruppe sind besonders schwach und damit für die Entwicklung von Mitgliedschaft kritisch. Menschen suchen nach Möglichkeiten zum Austausch über Lebens- und Glaubensfragen – wie kann es gelingen, Kirche als guten Ort für diese Fragen weiterzuentwickeln? Kultur, insbesondere Kirchenmusik in all ihren Erscheinungsformen sind besonders geeignet niedrigschwellige Zugänge zu Kirche zu ermöglichen. Die Etablierung Interprofessioneller Pastoralteams ist eine lohnende Herausforderung. Die Klärungen von Aufgaben und Rollen in diesen Teams wird eine Aufgabe darstellen. Es wird darauf zu achten sein, dass der Kirchenkreis Bielefeld die Veränderungsprozesse in den Gemeinden und Quartieren unterstützt und begleitet, aber nicht den Kirchengemeinden entzieht.

In der **Projektgruppe Präsenzorte** wurde die Bedeutung der Vielfältigkeit und niedrigschwelliger Erreichbarkeit kirchlicher Orte und Angebote hervorgehoben. Sie stehen für die Sichtbarkeit, Erreichbarkeit und den einladenden Charakter von Kirche. Von den Gemeinden über Einrichtungen und Dienste des Kirchenkreises, über Kitas und Schulen sowie über die vielfältigen Angebote diakonischer Dienste wird Kirche erlebt. Damit sich Mitarbeitende an diesen Orten selbst als kirchliche Akteurinnen und Akteure sehen, brauchen sie Bildung und Förderung. Über eine Machbarkeitsstudie wird derzeit die Neuausrichtung und die Potentiale zur Weiterentwicklung gemeindlicher und kirchlicher Immobilien untersucht. Digitale Präsenzorte von Kirche nehmen in der Bedeutung zu und müssen weiterentwickelt werden. Im öffentlichen Schulsystem nimmt die Sichtbarkeit und Relevanz von Kirche ab. Jugendliche und junge Erwachsene werden zunehmend weniger erreicht. Für die Gruppe gibt es von Kirche die wenigsten Angebote. Zugleich ist die Altersgruppe junger Erwachsener die größte bei den Kirchenaustritten. Die Attraktivität und Relevanz kirchlicher Angebote hängt wesentlich von der Nähe zur Lebenswirklichkeit der Menschen ab. Der Rückzug in eine Sonderwelt hätte fatale Folgen.

Die Projektgruppe Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement fand viele Hinweise zu einer sich verändernden Kultur freiwilligen Engagements in der Gesamtgesellschaft. Nie zuvor haben sich gesamtgesellschaftlich derart viele Menschen im Ehrenamt engagiert. Sie tun dies aber vermehrt in sehr konkreten und eher projektbezogenen, befristeten Aufgaben. Langdauernde Bindungen an Gremien oder Aufgaben erscheinen wenig attraktiv. Im Kirchenkreis geht die Zahl ehrenamtlich Tätiger z. T. deutlich zurück. Die anerkennende Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements hat hohe Bedeutung, wie auch der Wunsch nach hinreichender Einweisung und begleitender Förderung. Aspekte der persönlichen Weiterentwicklung im Ehrenamt sind deutlich wichtiger geworden als mögliche intrinsische Glaubensmotive. Gelingende Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wird von Letzteren als besonders wichtig eingeschätzt. Hauptamtliche müssen qualifiziert werden, diese Zusammenarbeit als professionellen Auftrag zu verstehen und aktiv zu gestalten.

Projektgruppe hauptamtliches Personal: eine wichtige Zukunftsaufgabe wird sein, die Vielfalt der Berufsgruppen und -profile in der Kirche darzustellen, zu entwickeln und. Es besteht ein dringender Bedarf an Fachkräften und bereits jetzt deutlich spürbarere Mangel. Es erscheint erforderlich, weitere Maßnahmen zu erarbeiten, um ein positives Arbeitgeber-

image zu entwickeln, eigene Arbeitskräfte aus- und weiterzubilden und vorhandene Mitarbeitende an den Arbeitgeber zu binden. Wir werden uns künftig verstärkt der Frage des Verhältnisses zwischen Haupt- und Ehrenamt widmen müssen. Dabei geht es auch um das Thema der Wertschätzung. In die Entwicklung des Hauptamtes müssen gleichermaßen „Betroffene“ sowie hauptamtliche Mitarbeitende einbezogen werden. Es ist ratsam, ihre Expertisen, Erfahrungen und Stärken zu nutzen.

In der **Projektgruppe Finanzentwicklung** wurde herausgearbeitet, dass sinkende Kirchenmitgliedszahlen alle Gemeinden betreffen und z. T. deutlich höher ausfallen als noch in der Freiburger Studie prognostiziert. Demnach ist mit jährlichen Defiziten von bis zu 2,4 Mio. EURO zu rechnen. Die derzeitigen Finanzreserven des Kirchenkreises reichen notfalls aus, die Defizite bis 2025/26 abzudecken. Ertragssteigerungen (u. a. in der Wohnungswirtschaft, dem Fundraising) können bedingt zu einer Konsolidierung beitragen. Es werden neue Instrumentarien zur Steuerung des kirchlichen Haushaltes gebraucht („Haushaltsbuch“). Ein Controlling muss entwickelt werden. Eine Kampagne „Warum ist es gut, in der Kirche zu sein“ könnte beitragen, Mitglieder zu gewinnen und zu binden. Kirche sollte mehr und besser deutlich machen, was sie tut, wofür sie sich engagiert und wozu sie Geld einsetzt.

Die **Projektgruppe „Verwalten“** hat im Rahmen der Analyse noch einmal unterstrichen, dass die Verwaltungskräfte in den Kirchengemeinden häufig als Ansprechpartnerinnen/-partner vor Ort wahrgenommen werden. Ihre Aufgaben – auch im Kontext der interprofessionellen Teams – werden sich in den kommenden Jahren verändern. Die Qualifizierung und die Personalentwicklung muss diesen Entwicklungen Rechnung tragen. Beleuchtet werden muss auch die Kooperation auf der Verwaltungsebene zwischen dem Kreiskirchenamt und den Kirchengemeinden. Wo werden welche Verwaltungstätigkeiten abgebildet und wie werden diese koordiniert. Besondere Bedeutung wird dem Ausbau und der Verbesserung der digitalen Möglichkeiten für die Verwaltungsarbeit zukommen.

Im Rahmen der Projektarbeit gab es eine Zusammenkunft mit Vertreterinnen und Vertretern der **benachbarten Kirchenkreise**. Die benachbarten Kirchenkreise sind mit ähnlichen Veränderungsprozessen konfrontiert wie der KK Bielefeld. Es wurden Unterschiede in der Entwicklung ländlicher Regionen und städtische geprägter Strukturen diskutiert. Kooperationsprojekte zwischen Kirchenkreisen im Bereich der Schulreferate und der Klinik-Seelsorge sind vielfach erprobt und bewährt. Kooperationen zwischen Gemeinden an Grenzen von Kirchenkreisen wurden als lohnende Möglichkeit gesehen, Entwicklungen hindernde Grenzen zwischen Kirchenkreisen zu überwinden. Überlegungen zur Zusammenlegung von kreiskirchlichen Verwaltungen werden seit längerer Zeit erprobt und erwogen. Sie könnten helfen, Synergien und absehbar notwendige Verschlinkungen kreiskirchlicher Verwaltungen zu schaffen.

In der Projektgruppe **Recht und Landeskirchenamt** wurden die kirchenrechtlichen Rahmenbedingungen zu Gestalt und Funktionsweise von Kirche reflektiert. In vielen Kirchenkreisen kommen Gemeinden aufgrund zurückgehender Mitgliedszahlen an Grenzen, die rechtlichen Anforderungen zur Leitung und Gestaltung von Kirche zu erfüllen. Absehbar notwendige Rückbauprozesse müssen sich auf gemeindlicher, auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene gleichermaßen abbilden. Dabei können Zusammenlegungen von Kirchenkreisen oder gar Landeskirchen nicht ausgeklammert werden. Der Kirchenkreis Bielefeld ist hinsichtlich der Fusion von Kirchengemeinde erfahren. Die Kirchenordnung gestattet bereits jetzt alternative Konzepte übergemeindlicher Organisationsformen. Die sollten im weiteren Projektverlauf geprüft werden. Sollten kirchliche Strukturen notwendig werden, die die derzeitige Parochie in Frage stellen, müssen Konzepte gefunden werden, die das presbyteriale-synodale Prinzip von Kirche sichern. In gemeinsamen Beratungen mit Vertretern des Landeskirchenamtes wurden alle Fragen offen diskutiert. Das Projekt Aufbruch 2035 wird von dort begrüßt und unterstützt.

3 Projektgruppe Gemeinden im Quartier/Sozialraum

3.1 Einführung

Arbeitsauftrag

In der Projektphase 1 „Analyse“ hatte die Projektgruppe „Gemeinden im Quartier/ Sozialraum“ den Auftrag die Gemeinden des Kirchenkreises Bielefeld unter vier vorgegebenen Hauptgesichtspunkten zu analysieren. Es geht:

- 1) um die Analyse von Profilen gemeindlichen Lebens nachbarschaftlicher und sozialräumlicher Vernetzung,
- 2) um die Analyse städtisch und ländlich geprägter Gemeindestrukturen und Gemeinkulturen,
- 3) um die Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft pro Gemeinde und absehbare Handlungsbedarfe, und
- 4) um die Analyse personeller und infrastruktureller Ressourcen und absehbarer Handlungsbedarfe.

Arbeitsprozess

Die Projektgruppe hat das Thema auf verschiedenen Ebenen bearbeitet. Sie hat:

1. die Synodenberichte aller Gemeinden aus dem Jahr 2019 untersucht.
2. einen Fragebogen entwickelt, der sich auf vier Themenkomplexe bezog:
 - a) Angebote und Zielgruppen der Gemeindegemeinschaft, geclustert nach Alterskohorten.
 - b) Wahrnehmung der eigenen Gemeinde durch Pfarrer*innen und Presbyter*innen als städtische oder ländliche Gemeinde und damit verbundene Besonderheiten.
 - c) Kooperationen in der Nachbarschaft, in der Region, im ökumenischen und interreligiösen Bereich, in der kommunalen Gemeinde. Besonders erfolgreiche Beispiele der Zusammenarbeit. Weitere Potentiale der Zusammenarbeit.
 - d) Offenen Kirchen, ihre Öffnungszeiten und Besuchsdichte.

Rücklauf: Von den insgesamt 23 angeschriebenen Gemeinden haben 20 die Fragebögen ausgefüllt und zurückgesandt.

3. Statistiken des Kirchenkreises Bielefeld, der Evangelischen Kirche von Westfalen und die Stadtteil- und Quartiersstatistik der Stadt Bielefeld herangezogen und ausgewertet.

3.2 Beantwortung der Fragen

Ist-Situation und Prognosen zur Kirchenmitgliedschaft pro Gemeinde

Ev. Kirchenkreis Bielefeld		Prognose zur Gemeindegliederentwicklung auf Basis der Änderungen zwischen 2016 u. 2020										jährlicher proz. Veränderungs- mittelwert
Kirchengemeinde	12.2016	12.2017	12.2018	12.2019	12.2020	12.2021	12.2022	12.2023	12.2024	12.2025		
Region I												
Altenhagen-Milse	3.994	3.872	3.722	3.602	3.409	3.277	3.150	3.028	2.911	2.798	-3,88%	
Brake	3.939	3.855	3.725	3.591	3.504	3.403	3.305	3.210	3.118	3.028	-2,88%	
Heepen-Oldentrup	9.894	9.600	9.208	8.898	8.584	8.285	7.996	7.717	7.448	7.188	-3,49%	
Stieghorst-Hilleg.	5.964	5.857	5.625	5.404	5.199	5.024	4.855	4.691	4.533	4.380	-3,37%	
Ubbedissen	3.234	3.185	3.106	3.054	2.980	2.920	2.861	2.803	2.746	2.690	-2,02%	
	27.025	26.369	25.386	24.549	23.676	22.906	22.161	21.440	20.743	20.068	-3,25%	
Region II												
Babenhäusen	1.721	1.682	1.780	1.774	1.763	1.774	1.786	1.798	1.810	1.822	0,65%	
Hoberge	1.765	1.755	1.718	1.674	1.608	1.571	1.535	1.500	1.466	1.432	-2,29%	
Dornberg	1.929	1.904	1.856	1.890	1.842	1.821	1.800	1.780	1.760	1.740	-1,13%	
Versöhn.-Jöllenberg	10.512	10.434	10.151	9.959	9.814	9.647	9.483	9.322	9.163	9.007	-1,70%	
Schildesche	6.664	6.543	6.417	6.267	6.084	5.947	5.813	5.682	5.554	5.429	-2,25%	
Schröttinghausen	1.160	1.162	1.128	1.135	1.096	1.081	1.066	1.051	1.036	1.022	-1,39%	
	23.751	23.480	23.050	22.699	22.207	21.837	21.473	21.115	20.763	20.417	-1,67%	
Region III												
Apostel	2.727	2.699	2.579	2.505	2.388	2.310	2.235	2.162	2.092	2.024	-3,25%	
Jakobus	2.326	2.243	2.179	2.152	2.053	1.990	1.929	1.870	1.813	1.757	-3,07%	
Markus	4.356	4.293	4.172	4.076	3.954	3.860	3.768	3.678	3.590	3.504	-2,39%	
Paulus	3.629	3.617	3.550	3.393	3.311	3.236	3.163	3.092	3.022	2.954	-2,26%	
Petri	3.232	3.186	3.085	2.960	2.865	2.780	2.698	2.618	2.540	2.465	-2,96%	
	16.270	16.038	15.565	15.086	14.571	14.175	13.790	13.415	13.051	12.696	-2,72%	
Region IV												
Altstadt	2.741	2.818	2.760	2.603	2.533	2.485	2.438	2.392	2.346	2.301	-1,91%	
Dietrich-Bonhoeffer	8.122	8.201	7.708	7.508	7.199	6.988	6.783	6.584	6.391	6.203	-2,94%	
Lydia	6.609	6.478	6.372	6.130	5.993	5.848	5.707	5.569	5.435	5.304	-2,41%	
Martini	2.791	2.808	2.779	2.730	2.690	2.665	2.641	2.617	2.593	2.569	-0,91%	
Neustadt	3.442	3.451	3.335	3.274	3.200	3.142	3.086	3.031	2.977	2.923	-1,80%	
Reformiert	2.182	2.219	2.277	2.360	2.352	2.397	2.443	2.490	2.537	2.585	1,90%	
Zion (Bethel)	3.381	3.190	3.197	3.113	2.980	2.888	2.799	2.713	2.629	2.548	-3,08%	
	29.268	29.165	28.428	27.718	26.947	26.397	25.859	25.332	24.815	24.309	-2,04%	
Gesamt	96.314	95.052	92.429	90.052	87.401	85.315	83.283	81.302	79.372	77.490		

In den Jahren von 2016 bis 2020 ist die Zahl der Mitglieder des Ev. Kirchenkreises Bielefeld von 96.314 auf 87.401 gesunken. Eine Prognose bis 2025 erfolgt methodisch durch Fortschreibung dieser Entwicklung. Somit wird für 2025 eine Mitgliederzahl von 77.490 prognostiziert.

Dabei fällt der Rückgang in den Gemeinden, Nachbarschaften und Regionen unterschiedlich aus. Der Mitgliederrückgang von 2016 bis 2025 ist in Region 1 am höchsten und wird mit 3,25% beziffert. Diese überwiegend ländlich geprägte Region umfasst die Nachbarschaften 9 (Altenhagen-Milse und Brake), 10 (Heepen-Oldentrup) und 11 (Stieghorst-Hillegossen und Ubbedissen).

In Region 2 fällt der Mitgliederverlust am geringsten aus und liegt bei 1,67%. Diese ebenfalls vorwiegend ländlich geprägte Region umfasst die Nachbarschaften 5 (Babenhäusen, Dornberg, Hoberge, Schröttinghausen), 7 (Versöhnungsgemeinde Jöllenberg) und 8 (Schildesche).

Die an Mitgliedern kleinste Region 3 ist städtisch geprägt und umfasst die Nachbarschaften 3 (Jakobus, Paulus, Petri) und 4 (Apostel und Markus). Hier wird der Mitgliederrückgang mit 2,72% berechnet, liegt somit, wie auch Region 4, im Mittelfeld.

Zur mitgliederstärksten Region 4 gehören die Nachbarschaften 1 (Altstadt-Nicolai, Martini-Gadderbaum, Neustadt, Reformiert), 2 (Lydia), 6 (Dietrich-Bonhoeffer) sowie die Betheler Zionsgemeinde. In dieser vorwiegend städtisch geprägten Region wird der Rückgang auf 2,04% beziffert.

Auffällig ist, dass sowohl der stärkste wie auch der schwächste Mitgliederrückgang in ländlichen Gemeinden zu verzeichnen ist. Die städtischen Gemeinden liegen im Mittelfeld. Für

die Kirchengemeinde Babenhausen und für die Reformierte Gemeinde ist kein Mitglieder-rückgang, sondern ein Zuwachs von 0,65% resp. 1,9% berechnet.

Die Gründe für die unterschiedlichen Mitgliederentwicklungen sind vielfältig und sicher nicht vorschnell allein in der Arbeit der Kirchengemeinde zu suchen. Neben den Profilen der Gemeinden ist hier vor allem an die soziale und demographische Struktur des Stadtteils zu denken, an die Entstehung neuer Baugebiete, an gesellschaftliche Trends im Hinblick auf Kirchenmitgliedschaft u.v.m.

Legt man den wahrscheinlich zukünftigen Pfarrstellenschlüssel von 3.000 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle zugrunde, würde spätestens ab 2025 für die Gemeinden Altenhagen-Milse, Ubbedissen, Apostel, Jakobus, Petri, Altstadt, Martini, Reformiert und Zion diese Zahl unterschritten. Dies gilt auch für die kleinen Gemeinden Babenhausen, Hoberge, Schröttinghausen und Dornberg, die bereits seit einigen Jahren dieser Situation Rechnung tragen und pfarramtlich verbunden sind bzw. miteinander kooperieren.

In den größeren Gemeinden muss ebenfalls mit einer Reduzierung der Pfarrstellen spätestens im Falle eines Wechsels gerechnet werden.

Ist-Situation der personellen und infrastrukturellen Ausstattung pro Gemeinde

Einen Überblick über die Immobilien und Liegenschaften, die personelle Ausstattung und die Finanzsituationen der Gemeinden bieten die Berichte „Präsenzorte“, „Hauptamtliches Personal“ und „Finanzen“.

In welchen Gemeinden liegen aktuelle Gemeindekonzeptionen vor bzw. sind in Arbeit (2018-2021)?

Kirchengemeinde	Konzeption		Erstellt	Bemerkungen
	Ja	Nein		
Altenhagen-Milse				ab 2021 Vereinigung ohne Konzeption
Altstadt	x		2011	Überlegungen für die Erstellung einer Konzeptionen
Apostel-Kgm.	x		2011	
Babenhausen	x		2012	
Zion Kgm.	x		2010	
D.-Bonhoeffer	x		2013	
Brake	x		2013	
Dornberg	x		2011	
Heepen-Oldentrup	x		2012	
Hoberge-Uerentrup	x		2012	
Jakobus	x		2011	
Kgm Jöllenbeck	x		2011	VersöhnungsKG: Vision erstellt, Konzeption in Vorbereitung
Lydia	x		2015	
Markus	x		2013	
Martini		x		
Neustadt	x		2011	Planungen einer gemeinsamen Innenstadt-Konzeption - Frühjahr 2021
Paulus	x		2012	
Petri	x		2014	
Reformiert	x		2013	Planungen einer gemeinsamen Innenstadt-Konzeption - Frühjahr 2021
Schildesche	x		2014	
Schröttinghausen	x		2013	
Stieghorst-Hillegoosen		x		Überlegungen für die Erstellung einer Konzeptionen
Ubbedissen	x		2012	Überlegungen für die Erstellung einer Konzeptionen

In zahlreichen Gemeinden liegen Konzeptionen vor, die zwischen 2010 und 2013 erarbeitet wurden. Inwieweit diese Konzeptionen seither unverändert blieben oder stetig erneuert werden, konnte nicht festgestellt werden. Die neueren Konzeptionen sind die der Petri-Kirchengemeinde und der Kirchengemeinde Schildesche. Beide datieren von 2014, die der Lydia-Kirchengemeinde von 2015. In der Nachbarschaft 1 (Innenstadtgemeinden) ist eine gemeinsame Innenstadt-Konzeption geplant. Auch in der 2016 fusionierten Versöhnungs-Kirchengemeinde Jöllenbeck sowie in den Kirchengemeinden Stieghorst-Hillegossen und Ubbedissen ist jeweils eine Konzeptionsentwicklung geplant.

Teilnahme an Abendmahlsgottesdiensten

Die Anzahl der Teilnehmer*innen an den einzelnen Gottesdiensten und eine Hochrechnung auf das Kalenderjahr stehen nicht zur Verfügung. Hier wurde die Aufstellung der Teilnehmer*innen an den Abendmahlsgottesdiensten aus dem Jahr 2019 verwendet.

Kirchengemeinde	Teilnehmer an den Abendmahlsgottesdiensten
KG Bielefeld-Altstadt-Nicolai	577
KG Bielefeld-Apostel	468
KG Bielefeld-Jakobus	1.100
KG Bielefeld-Lydia	1.681
KG Bielefeld-Markus	550
KG Martini-Gadderbaum	1.198
KG Bielefeld-Paulus	1.993
KG Bielefeld-Petri	900
KG Stieghorst-Hillegossen	795
KG Schildesche	2.170
KG Altenhagen	505
KG Babenhausen	600
KG Brake	1.510
KG Dornberg	875
KG Heepen	80
KG Hoberge-Uerentrup	600
KG Milse	1.010
KG Oldentrup	1.708
KG Ubbedissen	1.432
KG Schrötterhausen	319
KG Bethel-Zion	3.810
KG Jöllenbeck	5.979
KG Bielefeld-Dietrich-Bonhoeffer	1.200
KG Bielefeld-Neustadt-Marien	1.420
KG Bielefeld-Reformiert	1.060

Anzahl der regelmäßig engagierten Ehrenamtlichen und Anzahl der projektbezogen Engagierten

Die Anzahl der ehrenamtlich Engagierten im Kirchenkreis Bielefeld betrug in den Jahren 2017: 3916 Personen, 2018: 3681 Personen, 2019: 3807 Personen.

Aus der Projektgruppe „Ehrenamt“ gibt es folgende Analyse:

„Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten hat deutlich abgenommen – außer bei Gemeindefesten + -basaren (20 % mehr) und bei der Begleitung von Menschen in Notlagen (4 % mehr).

Insgesamt beträgt bezogen auf 2018: 2016 die Abnahme ehrenamtlichen Engagements bei Männern 10 % und bei Frauen 9 %.“

Aus den statistischen Daten lässt sich eine Aufteilung auf regelmäßiges und projektbezogenes Engagement nicht ohne weiteres extrahieren.

Bei einer Aufteilung der projektbezogenen Felder auf Kindergottesdienste (177 Personen), Gruppen die mehrmals im Jahr den Gottesdienst mitgestalten (253 Personen), Gemeindefeste / Basare (958 Personen), Projekte mit Kindern und Jugendlichen (297 Personen) ergibt sich für das Jahr 2018 eine Aufteilung der insgesamt 3681 ehrenamtlich Engagierten auf 1685 Personen die sich projektbezogen Engagieren. Das entspricht einer Quote von 45,78 %.

Anzahl der Kircheneintritte und -austritte; wie verteilen sie sich auf unterschiedliche Altersgruppen?

Welche wesentlichen Motive zu Kircheneintritten und -austritten sind ausdrücklich von den Ein- oder Austretenden benannt worden?

Eintritte pro Monat u. Altersgruppe von Januar 2018 bis Dezember 2019

KK BI	Alter 0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	über 89	Gesamt
2018 01	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	6
2018 02	1	0	0	4	1	1	0	0	0	0	7
2018 03	0	0	1	1	3	1	1	0	0	0	7
2018 04	0	0	3	1	2	3	0	0	0	0	9
2018 05	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	4
2018 06	0	1	0	5	1	1	0	0	2	0	10
2018 07	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	6
2018 08	0	0	2	3	0	0	0	1	0	0	6
2018 09	0	0	2	0	1	3	2	0	0	0	8
2018 10	0	0	3	2	1	0	1	0	0	0	7
2018 11	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	6
2018 12	1	1	0	0	1	2	1	1	0	0	7
	3	2	14	26	13	13	7	2	3	0	83

Prozentuale Anteile der Altersgruppen:

3,6%	2,4%	16,9%	31,3%	15,7%	15,7%	8,4%	2,4%	3,6%	0,0%	100,0%
------	------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	------	--------

Eintritte pro Monat u. Altersgruppe von Januar 2019 bis Dezember 2019

KK BI	Alter 0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	über 89	Gesamt
2019 01	0	0	3	2	2	0	1	0	1	0	9
2019 02	1	0	0	4	2	0	0	0	0	0	7
2019 03	0	0	5	1	2	2	3	1	0	0	14
2019 04	0	1	3	0	1	1	2	1	0	0	9
2019 05	0	0	2	2	1	2	0	4	0	0	11
2019 06	1	1	0	2	2	1	0	1	0	0	8
2019 07	0	0	0	1	1	2	0	1	0	0	5
2019 08	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	5
2019 09	0	0	1	1	2	1	1	0	1	0	7
2019 10	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3
2019 11	0	0	2	1	3	2	1	0	0	0	9
2019 12	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0	5
	2	2	20	17	16	13	10	9	3	0	92

Prozentuale Anteile der Altersgruppen:

2,2%	2,2%	21,7%	18,5%	17,4%	14,1%	10,9%	9,8%	3,3%	0,0%	100,0%
------	------	-------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	--------

Aus den Erfahrungen der Kircheneintrittsstelle kann über die Gründe zum Eintritt in die Ev. Kirche festgestellt werden, dass sie überaus vielfältig sind, z.B. Übernahme eines Patentamtes, Taufe des eigenen Kindes, Kirchliche Trauung, berufliche Aspekte, erloschener Ärger über eine kirchliche Erfahrung, innerer Wunsch, wieder „richtig“ zur Kirche dazuzugehören, inhaltliche Ausrichtung der Kirche und Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements der Kirche.

In den letzten Jahren sind Übertritte aus der römisch-katholischen Kirche häufiger geworden, die aus Enttäuschung und Verärgerung über die kath. Kirche und dem gleichzeitigen Wunsch nach Kircheng Zugehörigkeit resultieren.

Durchgängig ist die Erfahrung, dass der Wiedereintritt oder der Übertritt keine spontane Entscheidung, sondern das Ergebnis eines langen und gut durchdachten Prozesses ist.

Austritte pro Monat u. Altersgruppe von Januar 2018 bis Dezember 2019

KK BI	Alter 0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	über 89	Gesamt
2018 01	0	1	30	26	17	15	4	0	0	0	93
2018 02	0	0	24	17	17	12	1	1	0	0	72
2018 03	0	1	31	22	10	7	2	0	0	0	73
2018 04	0	1	27	26	7	11	2	1	0	0	75
2018 05	0	2	15	12	5	11	4	0	0	0	49
2018 06	0	0	33	16	10	15	3	0	0	0	77
2018 07	0	4	28	20	8	4	5	1	0	0	70
2018 08	0	0	37	21	15	7	4	0	0	0	84
2018 09	0	0	30	20	4	7	5	2	0	0	68
2018 10	0	1	27	28	4	11	1	0	0	0	72
2018 11	0	0	33	13	15	9	4	1	0	0	75
2018 12	0	3	40	27	11	25	8	2	0	0	116
0	13	355	248	123	134	43	8	0	0	924	

Prozentuale Anteile der Altersgruppen:

0,0%	1,4%	38,4%	26,8%	13,3%	14,5%	4,7%	0,9%	0,0%	0,0%	100,0%
------	------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	------	--------

Austritte pro Monat u. Altersgruppe von Januar 2019 bis Dezember 2019

KK BI	Alter 0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	über 89	Gesamt
2019 01	0	0	41	19	14	16	6	3	0	0	99
2019 02	0	3	42	31	8	18	10	1	0	0	113
2019 03	0	3	28	25	9	17	6	3	0	0	91
2019 04	0	0	43	21	13	15	8	0	0	0	100
2019 05	0	1	43	30	8	21	4	0	0	0	107
2019 06	0	0	38	23	15	7	5	0	0	0	88
2019 07	0	2	32	21	9	10	11	0	0	0	85
2019 08	0	3	44	29	21	13	9	1	0	0	120
2019 09	0	3	36	21	10	21	10	2	0	0	103
2019 10	0	0	31	31	11	11	5	1	0	0	90
2019 11	0	0	37	10	8	19	7	2	0	0	83
2019 12	0	1	26	30	23	29	11	3	0	0	123
0	16	441	291	149	197	92	16	0	0	1202	

Prozentuale Anteile der Altersgruppen:

0,0%	1,3%	36,7%	24,2%	12,4%	16,4%	7,7%	1,3%	0,0%	0,0%	100,0%
------	------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	------	--------

Der größte Teil der Kirchengaustritte erfolgt durch Menschen im Alter von 20 bis 39 Jahren (65,2% bzw. 60,9%). Der Anteil der Austritte ist somit in Stadtteilen / Quartieren höher, in denen diese Alterskohorte überdurchschnittlich vertreten ist. Gleichwohl bleibt das Erreichen dieser Zielgruppe durch kirchliche Kommunikation eine Herausforderung.

Wieviele Umpfarrungen (zur Gemeinde hin und von der Gemeinde weg) hat es in den letzten Jahren gegeben? Ist dies ein bedeutsames Thema für einzelne Gemeinden?

Im Jahr 2019 gab es 3812 Zufarrungen und 3236 Wegpfarrungen.

Im Jahr 2018 gab es 3488 Zufarrungen und 2982 Wegpfarrungen.

Keine Gemeinde erwähnt das Thema Umpfarrungen in ihrem Gemeindebericht.

Für die Jahre 2019 und 2018 verteilen sich die Umpfarrungen wie folgt:

	Jahr	Kirchengemeinde	GemGl KG	Zupfarrungen	Zupfarrungen Wegfarrungen an ungen GemGl	Zupfarrun GemGl
1	2019	KG Altenhagen	1.764	7	37	0,40 %
2	2019	KG Brake	3.591	21	55	0,58 %
3	2019	KG Heepen	7.540	34	162	0,45 %
4	2019	KG Milse	1.838	46	31	2,50 %
5	2019	KG Oldentrup	1.358	16	23	1,18 %
6	2019	KG St eghorst-Hille	5.404	48	266	0,89 %
7	2019	KG Ubbedissen	3.054	140	45	4,58 %
8						
9	2019	KG Babenhausen	1.774	120	61	6,76 %
10	2019	KG Hoberge-Uerer	1.674	159	62	9,50 %
11	2019	KG Dornberg	1.890	142	85	7,51 %
12	2019	KG Vers. Jöllenbec	9.959	60	214	0,60 %
13	2019	KG Schildesche	6.267	236	133	3,77 %
14	2019	KG Schröt hghaus	1.135	8	31	0,70 %
15	2019	KG Apostel	2.505	51	75	2,04 %
16	2019	KG Jakobus	2.152	130	216	6,04 %
17	2019	KG Markus	4.076	420	124	10,30 %
18	2019	KG Paulus	3.393	335	133	9,87 %
19	2019	KG Petri	2.960	67	93	2,26 %
20	2019	KG Altstadt-Nicola	2.603	137	190	5,26 %
21	2019	KG Dietrich-Bonho	7.508	140	415	1,86 %
22	2019	KG Lydia	6.130	180	199	2,94 %
23	2019	KG Mart ni-Gadde	2.730	384	171	14,07 %
24	2019	KG Neustadt-Mari	3.274	277	240	8,46 %
25	2019	KG Reformiert	2.360	372	44	15,76 %
26	2019	KG Bethel-Zion	3.113	282	131	9,06 %

1	2018	KG Altenhagen	1.817	7	37	0,39 %
2	2018	KG Brake	3.725	17	49	0,46 %
3	2018	KG Heepen	7.805	37	157	0,47 %
4	2018	KG Milse	1.905	42	31	2,20 %
5	2018	KG Oldentrup	1.403	17	21	1,21 %
6	2018	KG St eghorst-Hille	5.625	41	258	0,73 %
7	2018	KG Ubbedissen	3.106	139	43	4,48 %
8	2018		15.044	826	500	5,49 %
9	2018	KG Babenhausen	1.780	119	51	6,69 %
10	2018	KG Hoberge-Uerer	1.718	137	56	7,97 %
11	2018	KG Dornberg	1.856	123	89	6,63 %
12	2018	KG Vers. Jöllenbec	10.151	56	184	0,55 %
13	2018	KG Schildesche	6.417	196	120	3,05 %
14	2018	KG Schröt hghaus	1.128	8	27	0,71 %
15	2018	KG Apostel	2.579	45	69	1,74 %
16	2018	KG Jakobus	2.179	141	205	6,47 %
17	2018	KG Markus	4.172	369	115	8,84 %
18	2018	KG Paulus	3.550	299	114	8,42 %
19	2018	KG Petri	3.085	58	80	1,88 %
20	2018	KG Altstadt-Nicola	2.760	127	183	4,60 %
21	2018	KG Dietrich-Bonho	7.708	137	381	1,78 %
22	2018	KG Lydia	6.372	155	174	2,43 %
23	2018	KG Mart ni-Gadde	2.779	358	155	12,88 %
24	2018	KG Neustadt-Mari	3.335	252	240	7,56 %
25	2018	KG Reformiert	2.277	362	37	15,90 %
26	2018	KG Bethel-Zion	3.197	246	106	7,69 %

Welche Fusionen von Gemeinden hat es in den letzten Jahren gegeben?

Region 1:

NB 9: Altenhagen-Milse (2021 aus Altenhagen und Milse)

NB 10: Heepen-Oldentrup (2020 aus Heepen und Oldentrup)

NB 11: Stieghorst-Hillegossen (2007 aus Stieghorst und Gustav-Adolf. 2011 aus Stieghorst und Hillegossen)

Keine Fusion: Brake, Ubbedissen

Region 2:

NB 7: Versöhnungs-Kirchengemeinde Jöllenberg (2016 aus Jöllenberg, Theesen und Vilsendorf)

NB 8: Schildesche (2007 aus Thomas-Gemeinde und Schildesche)

Keine Fusion: NB 5 (Babenhausen, Dornberg, Hoberge, Schröttinghausen). Aber pfarramtliche Verbindung Babenhausen, Hoberge, Schröttinghausen.

Region 3:

NB 3: Paulus-Gemeinde (2001 aus Lukas- und Paulus-Gemeinde)

NB 4: Markus-Gemeinde (2002 aus Luther- und Markus-Gemeinde)

Keine Fusion: Jakobus, Petri, Apostel

Region 4:

NB 1: Neustadt-Marien (2005 aus Neustadt-Marien- und Paul-Gerhardt-Gemeinde)

NB 2: Lydia-Gemeinde (2004 aus Erlöser- und Johannes-Gemeinde)

NB 6: Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde (2001 aus Bonhoeffer-, Christus- und Matthäus Gemeinde. 2006 mit Bodelschwingh-Gemeinde)

Keine Fusion: Altstadt-Nicolai, Martini-Gadderbaum, Reformiert, Zion

Rückblickend kann von zwei Fusionszeiträumen gesprochen werden: Frühe Fusionen fanden zwischen 2001 und 2007 statt. Aus ihnen gingen die Gemeinden Dietrich-Bonhoeffer und Paulus (2001), Markus (2002), Lydia (2004), Neustadt-Marien (2005), Schildesche (2007) und Stieghorst (2007) hervor. Mit deutlichem zeitlichem Abstand entstanden zwischen 2011 und 2021 vier weitere Gemeinden durch Fusionen: Stieghorst-Hillegossen (2011), Versöhnungsgemeinde Jöllenberg (2016), Heepen-Oldentrup (2020) und Altenhagen-Milse (2021). Die in eher städtisch geprägten Quartieren durchgeführten Fusionen erfolgten 10-15 Jahre früher als die im ländlichen Bereich.

Welche Aussagen lassen sich im Überblick über den Kirchenkreis zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten von eher großstädtischen und eher ländlich strukturierten Gemeinden belegen?

Die Regionen 1 und 2 (Altenhagen-Milse, Brake, Heepen-Oldentrup, Stieghorst-Hillegossen, Ubbedissen, Babenhausen, Dornberg, Hoberge, Schröttinghausen, Jöllenbeck-Theesen-Vilsendorf, Schildesche) beschreiben sich selbst als ländlich. Lediglich Schildesche sieht sich als gemischtes Milieu, d.h. städtisch mit historischem Dorfkern.

In den Fragebögen werden diese Prägungen reflektiert. Ländliche Gemeinden sehen ihre Besonderheiten vor allem in der Kontinuität der Beziehungen, der Treue und Verbundenheit zur Gemeinde. Die Kirche bzw. das Gemeindehaus sind nicht nur Zentrum des Gemeindelebens, sondern auch des Dorflebens: *Die Menschen kennen sich gut, suchen und pflegen Gemeinschaft, bei vielen Bereitschaft, sich einzubringen. Das Gemeindehaus als mehr oder weniger „Ortsmittelpunkt“ ist wichtiger Anlaufpunkt für viele Angebote* (Babenhausen). *Christlicher Glaube vollzieht sich durch ein Leben in Beziehungen – nämlich in der Beziehung zu Gott und zu den Menschen. Das zeigt sich auch im Gemeindeleben der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Dornberg. Vor den Toren Bielefelds gelegen, ist sie als großflächige Landgemeinde immer noch stark durch ihre dörfliche Struktur geprägt. Ort des Gemeindelebens ist die historische Peterskirche* (Dornberg).

Die Regionen 3 und 4 (Jakobus, Paulus, Petri, Apostel, Markus, Altstadt, Martini, Neustadt, Reformiert, Lydia, Dietrich-Bonhoeffer, Zion) sehen sich selbst als städtisch.

Städtisch geprägte Gemeinden erleben die große Vielfalt der Bevölkerung in den Quartieren und eine stärkere Fluktuation. Nicht selten geht damit auch eine geringere Gemeindebindung einher: *Unsere Gemeinde ist geprägt vom Stadtleben. In unserem Stadtteil leben viele Menschen mit unterschiedlichem Migrations- und Religionshintergrund. Unsere Gemeinde hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese Vielfalt vor Ort wahrzunehmen und als Teil ihrer Gemeindewirklichkeit zu leben. Durch den gesellschaftlichen Wandel leben mittlerweile viele Alleinstehende, aber auch junge Familien in der Gemeinde, die mehrheitlich keinen verbindlichen Bezug zur Kirche erkennen lassen. Ein enges soziales Miteinander, wie man es im Dorf noch antrifft, wird eher zwischen den Alteingesessenen gepflegt* (Apostel).

Menschen wählen zwischen Angeboten mehrerer Kirchengemeinden und fühlen sich auch mehreren Gemeinden zugehörig: *Viele Gemeindeglieder orientieren sich nach ihren jeweiligen Interessen auch über Gemeindegrenzen hinweg, zum Teil sogar in mehreren Gemeinden gleichzeitig* (Dietrich-Bonhoeffer). *Gemeindebesucher kommen aus dem gesamten Stadtgebiet und darüber hinaus* (Paulus). Daraus resultieren eine *Fluktuation der Besuchenden (keine reine „Gemeindefamilie“-Kirche) sowie diakonische Herausforderungen (viele Wohnungslose im Umfeld)* (Neustadt).

Mit der Entfernung zum Zentrum nimmt auch die Deckungsgleichheit von Gemeinde- und politischen Strukturen zu. Abgrenzungen ehemaliger Ortschaften entsprechen den Gemeindegrenzen, erkennbar schon in den Gemeindefamilien.

Zu bemerken ist, dass im Kirchenkreis kaum rein ländliche Quartiere zu finden sind, höchstens kleinstädtische oder Vorstadtstrukturen. Jedoch verorten sich wenige Gemeinden explizit als Innenstadtgemeinden mit besonderem Charakter.

Ebenso bleibt zu bemerken, dass viele Gemeinden in sich different sind, eher städtische und eher ländliche Strukturen in sich vereinen.

Wer wird mit den gegenwärtigen Angeboten erreicht und angesprochen? Welche Generationen werden erreicht?

Mit dem Fragebogen an die Gemeinden haben wir nach den Zielgruppenangeboten mit Hilfe eines_Generationenclusters gefragt:

0-14: Kindesalter bis Konfirmandenalter

14-18: Nach-Konfirmationsalter bis Schulabschluss

18-30: Junge Erwachsene

30- 50: Menschen im Berufsleben, junge Familien

50-65: „Best Ager“ und Frührente

Ü65: Renteneintrittsalter bis Lebensende

Die Daten, die der Projektgruppe zur Auswertung zur Verfügung standen, zeigen, dass aus eigener Wahrnehmung der Gemeinden prinzipiell alle Alterskohorten erreicht werden und für alle Altersgruppen Angebote vorhanden sind. Deutlich wurde aber auch, dass die Gruppe der 18-30Jährigen quantitativ am wenigsten in den Gemeinden vertreten ist und es für sie nur wenige zielgruppenspezifische Angebote gibt. Vertreten sind sie dort, wo sie allgemeine Angebote wahrnehmen, z.B. in Chören. Die Gruppe der 30-50Jährigen wird vorwiegend dann erreicht, wenn sie durch ihre Kinder (Kita, Mini-Gottesdienste, Kinderbibelwochen etc.) an Gemeindeangeboten teilnimmt. Kinderlose sind auch in dieser Altersklasse seltener vertreten.

Konkrete Angebote von Gemeinden sind:

- Angebote für Kinder- und Familien in Form von Kinder- und/oder Familiengottesdiensten, häufig mit Bezügen zu den entweder gemeindeeigenen oder Kindertagesstätten des Kirchenkreises Bielefeld in den jeweiligen Gemeindebezirken.
- Angebote für Jugendliche in Form von Konfirmandenarbeit und darüber hinaus die Nachwuchsmitarbeiterausbildung und Mitwirken als Teamer*innen in der Konfirmanden- oder erweiterten Jugendarbeit größtenteils in Kooperation mit der Evangelischen Jugend Bielefeld oder vereinzelt mit dem CVJM.
- Angebote, die offen für Erwachsene gestaltet sind, wie Chöre, Besuchsdienstkreise, Arbeitskreise und Interessengruppen, wie Fördervereine etc., zusätzlich zur Seniorenarbeit und vereinzelt projektorientiertes Arbeiten.

Nur in wenigen Gemeinden werden regelmäßig Jugendgottesdienste veranstaltet (z. B. Punkt 6 in Jöllenbeck oder die ChurchNight der Bielefelder CVJM-Gruppen). Angebote, die sich konkret an junge Erwachsene richten, sind kaum zu finden. Hervorzuheben ist hingegen ein weit gefächertes und flächendeckendes Angebot verschiedener musikalischer Aktivitäten. Auch die Seniorenarbeit ist in den Gemeinden vielfältig und ausgeprägt.

Die Altersgruppe der 18-30Jährigen und der 30-50Jährigen nimmt quantitativ am wenigsten am Gemeindeleben teil und ist zugleich die Altersgruppe, in der die häufigsten Kirchenaus-tritte zu verzeichnen sind. Es gilt daher, besondere Kreativität und Ressourcen auf diese Altersgruppe zu richten und sie gezielter als bislang anzusprechen.

In der Gemeindeumfrage wurden folgende besonders erfolgreiche Projekte beschrieben (Auswahl):

- Kita-Gottesdienste und Familienkirche (Heepen-Oldentrup), Kinderkirche (Apostel, Paulus, Martini), Krabbelgottesdienste (Babenhausen, Theesen, Neustadt, Lydia)
- Tauffest am Obersee (Versöhnungsgemeinde, Schildesche, Brake)
- Konfi-Camps (Schröttinghausen, Babenhausen, Hoberge-Uerentrup)
- Konfi-Teamer-Arbeit (Martini, Lydia, Dietrich-Bonhoeffer u.a.)
- Jugendangebote mit dem CVJM (Jölllenbeck)
- Besuchsdienstkreis (Neustadt)
- Lobpreis-Gottesdienste (Paulus), Hauskreise (Paulus, Petri)
- Literatur-Gottesdienst (Apostel, Lydia)
- Kirchenkino (Babenhausen), Kinoabend (Schildesche), Kirche trifft Kino (Reformiert)
- Friedensgebet (Reformiert), Interkultureller Gottesdienst (Apostel)
- Konzerte (Heepen-Oldentrup, Dornberg, Vilsendorf, Neustadt, Zion)
- Sprachcafé für Geflüchtete (Lydia), Flüchtlingsinitiative (Schildesche)
- Frühstückstreff (Theesen, Vilsendorf, Schildesche, Martini, Lydia)
- Feste und Feiern, Weihnachtsmarkt (Stieghorst-Hillegossen, Vilsendorf, Lydia, Dietrich-Bonhoeffer)
- Posaunenchor (Babenhausen, Theesen, Vilsendorf, Lydia, Dietrich-Bonhoeffer, Zion), Chöre (Babenhausen, Jölllenbeck, Theesen, Martini, Neustadt, Lydia, Zion)
- Musikalischer Adventskalender, After-Work-Singing (Altstadt)
- Glaubenskurse (Petri), Sozialeseminar (Jölllenbeck)
- Männertreff (Jölllenbeck), Wandergruppen (Theesen), Gemeindefreizeiten (Paulus, Martini)
- Theologischer Arbeitskreis (Lydia), Predigtkreis (Lydia, Dietrich-Bonhoeffer), Gesprächskreis (Lydia), Lehrhaus (Dietrich-Bonhoeffer), Jährliche Bibelwoche (Dietrich-Bonhoeffer)

Welche Aussagen lassen sich im Überblick über den ganzen Kirchenkreis über die Vielfalt von Gemeinde- und gemeindlichen Angebotsprofilen machen?

Die meisten Gemeinden unterhalten in vielfältiges Angebot, das sich am Lebensalter und an der Familiensituation der Menschen orientiert: Kinder-, Jugend-, Familien- und Seniorenangebote.

Dazu ein diakonisches Arbeitsfeld, das sich an den Menschen im Quartier orientiert: Andachten in Senioren- und diakonischen Einrichtungen, Angebote für Menschen mit Demenz, Besuchsdienstkreise, Flüchtlingsarbeit.

Darüber hinaus sind spezifische Prägungen auszumachen, von denen nur einige hier exemplarisch genannt werden: In der Paulusgemeinde wird eine umfassende Hauskreisarbeit gepflegt. Die Petrigemeinde führt Glaubenskurse als wichtige Projekte auf, und sie wirkt aktiv in der Evangelischen Allianz Bielefeld mit. Eine eher befreiungstheologische Ausrichtung prägt die Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde und die Lydia-Gemeinde, die mehrere theologische Arbeitskreise anbieten. Neustadt-Marien nennt ein Angebot „Theologie für alle“.

In einigen Bielefelder Gemeinden ist der CVJM sehr aktiv: Jölllenbeck, Paulus, Petri, Jakobus, Lydia.

Gibt es übergemeindliche Kooperationsprojekte in Nachbarschaften oder darüber hinaus? Welche nachbarschaftlichen oder regionalen Potentiale sind vorhanden?

Zu differenzieren ist bei dieser Frage zwischen den großen Fusionsgemeinden (Versöhnungsgemeinde Jöllenbeck oder Heepen-Oldentrup), die viel Engagement darauf verwenden, die Kooperation zwischen den unterschiedlichen Gemeindebezirken zu vertiefen, und den kleineren Gemeinden, deren natürliche Kooperationspartner die Nachbargemeinden sind. Hier sind schon viele Kooperationen zu verzeichnen, aber es besteht zugleich noch reichlich Potential. An einigen Stellen wird über eine gemeinsame Raumnutzung mit den römisch-katholischen Nachbarn nachgedacht.

Exemplarisch sind folgende Kooperationen zu nennen:

Dornberger Lebensmittelkorb und Kleiderkammer als sozialdiakonisches Projekt mit vielen Ehrenamtlichen. Die pfarramtliche Verbindung in Babenhausen, Hoberge-Uerentrup und Schröttinghausen, die z.B. zur gemeinsamen Konfi-Arbeit führt. Die Vesperkirche in der Neustadt. Die verstärkte Zusammenarbeit der Innenstadtgemeinden (Beispiel Zoomgottesdienste. Konfi-Arbeit. Sommervariationen. Orgelsommer). Ökumenisches Netzwerk Flüchtlinge (Dietrich-Bonhoeffer, Schildesche, Lydia). Gemeinsame Ökumenische Beziehungen nach Argentinien (Dietrich-Bonhoeffer und Lydia).

Die Gemeinden berichten von Kooperationen mit Schulen und Kitas am Ort, mit der Kaufmannschaft bei Stadtteilstesten, mit Bielefeld Marketing oder dem Klang!Festival. Es gibt Kontakte zu Parteien und Abgeordneten im Stadtteil, zum Welthaus Bielefeld, Fridays for Future, United for Rescue, Homosexuelle und Kirche HuK, zu Sportvereinen, zur Feuerwehr, zum Heimatverein, zur Handwerkerschaft. So gut wie immer bestehen gute Kontakte zu den Seniorenheimen vor Ort. Auch zur Diakonie für Bielefeld und Bethel regional.

Kooperationskontakte über die Grenzen des Kirchenkreises hinaus, z. B. in benachbarte Kirchenkreise, in die Lippische Landeskirche oder die Reformierte Nachbarschaft wurden an keiner Stelle genannt. Hier besteht aber ein noch ungenutztes Potential für die Zukunft. Anscheinend ist der Blick durch die kirchlichen Strukturen hier noch nicht geweitet: Kooperationen mit den zum Kirchenkreis Gütersloh gehörenden Gemeinden in Brackwede, Senne und Sennestadt könnten in den Blick genommen werden, ebenso wie in die angrenzenden lippischen Gemeinden oder die in den Kirchenkreisen Herford und Halle.

Welche Bedeutung hat die ökumenische und multireligiöse Zusammenarbeit in den Gemeinden?

Die Ökumenische Zusammenarbeit mit den katholischen Nachbargemeinden scheint überwiegend selbstverständlich zu sein, so z. B. in der gemeinsamen Feier des Weltgebetstags, bei Ökumenischen Bibelwochen, Ökumenischen Schulgottesdiensten (diese z. T. auch mit muslimischer Beteiligung). Auch zu orthodoxen und freikirchlichen Gemeinden bestehen Kontakte, so zur koptischen Gemeinde in Heepen, zur armenischen Gemeinde in Vilsendorf, zur baptistischen Gemeinde in der Neustadt oder zur methodistischen Gemeinde in Schildesche. Hier ist die Zusammenarbeit mit der methodistischen und der katholischen Gemeinde in der Ökumenischen Flüchtlingsinitiative Schildesche und den Flüchtlings-Wohnungen besonders erfolgreich.

Zur Ökumenischen Zusammenarbeit zählt auch der jährliche OpenAir-Gottesdienst der Evangelischen Allianz im Ravensberger Park und der Ökumenische Gottesdienst am Pfingstmontag, den die ACK mit den Innenstadtgemeinden veranstaltet.

Es bestehen Kontakte zur jüdischen Gemeinde, vor allem vonseiten der Neustadt.

Die Lydia-Gemeinde pflegt einen guten Kontakt zur Zentralmoschee an der Ernst-Rein-Straße.

Welche Relevanz hat das Thema Sozialraum-/Quartiersbezug in den Gemeinden?

Zahlreiche Gemeinden berichten in den Fragebögen von ihrer Verankerung im Quartier und reflektieren die Bevölkerungsstruktur und ihre Besonderheiten. Einige Gemeinden nehmen aktiv an Stadtteilkonferenzen und Runden Tischen teil oder haben diese sogar selbst mitgegründet: Stadtteilkonferenz (Jöllenberg, Lydia, Dietrich-Bonhoeffer), Runder Tisch mit örtlichen Institutionen (Vilsendorf, Schildesche, Paulus). In der Lydia-Gemeinde engagiert man sich gemeinsam mit anderen Institutionen besonders für dementiell Erkrankte im Quartier (AK Demenz). Die Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde hat eigens einen Verein für Soziale Stadtteilarbeit gegründet.

Der Dornberger Lebensmittelkorb, den mehrere evangelische Gemeinden zusammen mit den katholischen Pfarrverbänden und in Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz organisieren, erreicht viele Menschen aus dem Dornberger Raum. In Jöllenberg sticht das Spendenprojekt „1% für Jöllenberg“ mit Geschäftsleuten hervor.

Die Installierung des Mobi Nord erfolgte als Resultat der Gespräche am Runden Tisch über die Situation der Jugendlichen im Stadtteil (Vilsendorf). In der Martini-Gemeinde engagiert man sich beim Foodsharing und hat eine Fairteilstelle in den Gemeinderäumen eingerichtet.

Die Lydiagemeinde ist viermal im Jahr mit einem Stand auf dem Wochenmarkt auf dem Sigg anzutreffen.

Die meisten Gemeinden antworten auf die besonderen sozialen und kulturellen Herausforderungen in ihrem Quartier zielgerichtet mit ihren Angeboten.

Welche offenen Kirchen gibt es? Wie werden sie besucht?

In den Zeiten des Corona-Lockdown, als Gottesdienste nicht in Präsenz stattfinden konnten, öffneten sehr viele Gemeinden ihre Kirchen. Sie berichten von einem täglichen Besuch von 1-40 Personen.

Vor Corona und auch danach, seit wieder Gottesdienste stattfinden, sind viele Kirchen einmal oder zweimal wöchentlich geöffnet (Apostel, Dornberg, Jöllenberg, Petri, Reformiert, Lydia, Dietrich-Bonhoeffer). Nur wenige Kirchen sind täglich geöffnet (Heepen, Babenhäuser, Schildesche, Martini, Altstadt, Neustadt, Zion).

Weitergehende Hinweise

Im Rahmen der begrenzten Zeit und Ressourcen der Projektgruppe war es nicht möglich, die für die Gemeinden erhobenen Daten umfassend im Kontext der demographischen und sozialen Daten des jeweiligen Quartiers zu analysieren, die von der Stadt Bielefeld regelmäßig und umfangreich erhoben werden. Eine solche Analyse gäbe deutlichere Hinweise zu den Faktoren, die in den Gemeinden zu unterschiedlichen Mitgliedschaftsentwicklungen führen: Höhe der Einkommen im Quartier? Anteil der Familien, Singlehaushalte und Alleinerziehenden? Anteil der Evangelischen im Stadtviertel?

Weiterhin wurde keine der uns zur Verfügung stehenden Statistiken aus der Ev. Kirche daraufhin untersucht, welchen Anteil Frauen und Männer an den erhobenen Daten haben. Wir regen an, dass diese Frage in der weiteren Projektarbeit mitberücksichtigt wird.

Projektgruppe „Gemeinden im Quartier / Sozialraum“ am 15. Oktober 2021

Jörg Lüder, Ernst-Christof Plate, Lea Roth, Frank Sieckmann, Olaf Upmeier zu Belzen,
Heike Koch (Leitung)

4 Projektgruppe „Präsenzorte“

4.1 Einführende Aspekte

Die Arbeitsgruppe „Präsenzorte“ stellt Ergebnisse zu den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld im Bereich der Bildungsarbeit, der Seelsorge, der sozialen Arbeit, der Pflege sowie der Liegenschaften vor.

Zur Erhebung der Daten für den Bericht konnte sich die Projektgruppe an drei Synodenberichten der gemeinsamen Dienste (2016/ 2018/2020) und an Rückmeldungen aus den verschiedenen Arbeitsfeldern orientieren.

Alle benannten Arbeitsfelder weisen in ihren Beschreibungen eigenständige Aufträge aus und sind untereinander nicht vergleichbar. Am deutlichsten zeigt sich dieses bei der Erhebung von Besucher/ Teilnehmerzahlen. Hier muss unterschieden werden in:

- Zahl der mit der öffentlichen Hand vereinbarten Plätze in Schule, Pflegeheimen oder Kindertageseinrichtungen
- Zahl der Besucher bei öffentlichen oder nichtöffentlichen Veranstaltungen in der Bildungs- und Kulturarbeit
- Zahl der Menschen, die in der Seelsorge begleitet werden
- Zahl der Menschen, die die unterschiedlichsten Beratungsformate nutzen

Ein Brainstorming während der synodalen Versammlung konnte den Blick in Bezug auf die Vorstellung von Präsenzorten weiten. Demnach empfinden Menschen als Präsenzort u. a.:

- | | |
|------------------------------------|---|
| ✓ den Friedhof | ✓ Geistliche Musik |
| ✓ die Kunst | ✓ die Straßenbahn |
| ✓ das Pfarrhaus | ✓ weltliche Orte in der Stadt
(Welthaus, Kesselbrink,
Kavalleriestraße) |
| ✓ die Andacht am Meer | ✓ das Abendmahl |
| ✓ das Haus der Kirche | ✓ Häuser der offenen Tür |
| ✓ den Bahnhof Bethlehem | ✓ Altstädter Kirche, |
| ✓ den Hausbesuch | ✓ Die Familienfreizeit |
| ✓ das Bibeldorf | ✓ Die Urlauberseelsorge |
| ✓ ein digitales ökumenisches Forum | ✓ Das Gemeindebüro |
| ✓ die Beichte | ✓ Die Tagespflege |
| ✓ Stille | |
| ✓ Die Vesperkirche | |

Somit zeigt sich eine große Vielfalt und Subjektivität in der Wahrnehmung und Definition des Begriffs „Präsenzort“. Grundsätzlich geht es um die Erfahrung von Zuwendung und Beziehung, persönliche Weiterentwicklung und Unterstützung in allen Wesensmerkmalen von Kirche.

4.2 Antworten auf die aufgetragenen Fragestellungen

- ❖ **Wo sind wir als evangelische Kirche in Bielefeld präsent (eigene Immobilien, Kindertageseinrichtungen, Schulen, Krankenhäuser, Pflegeheime, Diakonie, etc., „Ev. Stadtplan Bielefeld“)?**

Die kirchliche Arbeit findet flächendeckend über den ganzen Kirchenkreis in eigenen Immobilien statt, aber auch an anderen Orten wie Krankenhäusern und Schulen, in Bildungseinrichtungen, Pflegeheimen, Immobilien diakonischer Träger, im öffentlichen Raum, auf Friedhöfen, in Privatwohnungen, beim Dornberger Lebensmittelkorb, der Suppenküche des Bielefelder Tisches und in Initiativen und Vereinen, in denen sich kirchliche Mitarbeitende (ehren- und hauptamtlich) engagieren oder/ und in die sie berufen wurden.

Im Diskurs um einen „Ev. Stadtplan Bielefeld“ wurde deutlich, dass die Präsenz von Kirche in dieser Stadt vielfältig ist und die Erstellung in der Kürze der Analysephase nicht geleistet werden kann.



Im Gebiet des Ev. Kirchenkreises sind folgende Immobilientypen im Eigentum der Kirche und werden eigenverantwortlich betrieben:

- Kirchen
- Gemeindehäuser
- Kindertageseinrichtungen
- Pfarrhäuser
- Wohnimmobilien
- Altenheime
- Verwaltungsgebäude (Haus der Kirche)
- Friedhöfe mit Kapellen

- ❖ **Welche Orte sind besonders zur „Kommunikation des Evangeliums“ geeignet (bei Bildung, Seelsorge, Diakonie, Kultur, etc.) und wie vollzieht sich die Kommunikation an den jeweiligen Orten?**
- ❖ **Welche Kommunikationsformen haben wir an den Orten entwickelt und was fehlt?**
- ❖ **Wie viele Personen werden an den jeweiligen Orten jährlich erreicht?**

❖ **An welchen Orten gibt es Begegnung mit kirchenfernen Menschen und welche Eindrücke können wir dabei erzielen?**

Religionsunterricht, Schulgottesdienst und schulische Seelsorge finden täglich in nahezu allen Schulformen *statt*. Kirche wird durch Religionsunterricht und Schulgottesdienste sowie schulische Seelsorge präsent. Der hier stets vorhandene Prüfungs- und Leistungsdruck begrenzt aber die Möglichkeiten.

Problematisch ist, dass demnächst kirchliche Lehrkräfte durch Eintritt in den Ruhestand und mangelnde Nachfolge fehlen. Ein höherer Einsatz staatlicher Lehrkräfte für Religionsunterricht an Schulen ist absehbar und wünschenswert. Auch eine rückläufige Anzahl von Schüler*innen ist zu verzeichnen. Daher wird verstärkt auf Modelle der Zusammenarbeit gesetzt. Konfessionelle Kooperation ev./ kath. und interreligiöser Religionsunterricht werden entwickelt, um auf diesem Wege die inhaltliche Dimension religiöser Bildung in der Schule zu wahren. Eine Abkehr vom konfessionellen Religionsunterricht hin zu einem Fach „Religionskunde“ ist erwägenswert und würde die strukturellen Verhältnisse der Gesellschaft und die strukturelle (nicht inhaltliche) Realität des derzeitigen Religionsunterrichts besser abbilden.

Erreicht werden 26.502 Schüler* in allgemeinbildenden Schulen, davon 7750 evangelische. Am ev. Religionsunterricht nehmen 15014 Schüler*innen teil. In den Berufskollegs werden 10759 Schüler*innen erreicht, davon 3625 evangelische. Am ev. Religionsunterricht nehmen 2751 evangelische Schülerinnen und Schüler, aber fast auch alle anderen Schülerinnen und Schüler anderer Konfessionen und konfessionslose teil.

Die **Kindertageseinrichtungen** in gemeindlicher und kreiskirchlicher Trägerschaft arbeiten täglich nach dem trägerübergreifend entwickelten Leitbild „Kinder brauchen Hoffnung“ auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes und des Bildungskonzeptes für unsere evangelischen Kindertageseinrichtungen, auch religionspädagogisch. Den Kindern und ihren Familien werden so in allen Dimensionen des Alltags Erfahrungen mit christlichen Inhalten ermöglicht. Dazu gehört u. a. das Singen von religiösen Kinderliedern, das Gebet vor dem Essen, die Erzählung biblischer Geschichten, die Gespräche über ethische Werte und ein annehmendendes Miteinander.

Konstitutiv ist die Vernetzung mit der Gemeinde vor Ort, die Mitwirkung bei Familiengottesdiensten und gemeindlichen Festen.

Verbessert werden könnte die innerkirchliche Kommunikation für die Arbeit mit Familien, sie könnte stärker vernetzt und ausgeprägt sein, z. B. bei Themen wie:

- Unterstützung von Familien in schwierigen Lebenslagen
- Beheimatung in der Kirchengemeinde
- Fortführung des Kontaktes mit Kirche nach der Kita-Zeit

Die Arbeit mit Familien könnte als ein wesentlicher Bereich definiert werden, für den Energien gebündelt, Konzepte entwickelt werden und übergreifend stärker zusammengearbeitet wird.

Erreicht werden in den 32 Kindertageseinrichtungen der Gemeinden und des Kirchenkreises täglich ca. 2.300 Kinder. Täglichen Kontakt haben die ca. 700 Mitarbeiter*innen auch zu deren Familien, in der Regel zu den Personensorgeberechtigten, häufig aber auch zu den Großeltern und anderen Familienangehörigen.

Die **Ev. Jugend Bielefeld** ist über das Nachbarschaftskonzept und die Kooperation mit gemeindlich angestellten Hauptamtlichen und mit anderen Vereinen (CVJM) präsent.

Attraktive Orte sind die Jugendkirche Luca und die Freizeitarbeit. Die Angebote leben von Gemeinschaftserfahrungen. Diese geschieht u. a. in Gruppenangeboten, in Projekten, in Jugendgottesdiensten unterschiedlichster Prägung.

Die Ev. Jugend bietet in der offenen Arbeit (offene Türen) zu 90-95 % „kirchenfernen“ Jugendlichen einen guten Ort. Auch hier geschieht die Arbeit nach dem christlichen Menschenbild und Werteverständnis.

Kirche macht Musik ist in Kitas, in Chören, in Musikgruppen sowie bei Fortbildungsangeboten präsent und verkündet das Evangelium über geistliche Lieder, biblische Geschichten und Musizieren in Gottesdiensten.

Kirche macht Musik versteht die musikpädagogische Arbeit auch als religionspädagogische Bildungsarbeit. Niedrigschwellige und gemeinschaftsstiftende Angebote und Projekte für Familien werden geschaffen. In Familiengottesdiensten, Kita-Festen, Elternabenden wirken die Mitarbeitenden mit. Gemeinsames Musizieren mehrerer Generationen in Präsenz, online, über Padlet und soziale Medien wird initiiert.

Erreicht werden wöchentlich etwa 400 Kinder und Erwachsene.

Das Sozialpfarramt verantwortet unterschiedliche soziale Angebote und Einzelfallhilfe aus christlichem Grundverständnis und arbeitet in vielen Netzwerken mit u. a. beim Bielefelder Tisch e. V., der Arbeitsgemeinschaft Bielefelder Lebensmitteltisch (Dornberger Lebensmittelkorb, von Hand zu Hand, Brackweder Lebensmittelpunkt), der Gemeinschaftsstiftung der Freien Scholle, beim Bündnis gegen Rechts, im Beirat des Jobcenters, im Beirat der Justizvollzugsanstalt, im Ökumenischen Netzwerk Bielefeld zum Schutz von Flüchtlingen, im erweiterten Vorstand des Palliativnetzes Bielefeld, im Ethikgesprächskreis des stationären Hospizes Haus Zuversicht, im Arbeitskreis soziale Verantwortung und in der Initiative unbe-dacht Verstorbene.

Das Sozialpfarramt steht für die langjährige und kontinuierliche (seelsorgliche) Begleitung, Beratung, Unterstützung von Menschen in prekären Lebenssituationen (z. B. Beziehende von Transferleistungen wie ALG II, Grundsicherung, Aufstockung, Wohnungslose, Obdachlose, Menschen mit psychischen Auffälligkeiten usw.)

Die Angebote und Hilfen des Sozialpfarramtes werden zu 90 % von Menschen in Anspruch genommen, die keinen Bezug zur verfassten Kirche in Bielefeld unterhalten.

Die **TelefonSeelsorge Bielefeld-OWL** versteht ihr niedrigschwelliges, anonymes Seelsorge- und Beratungsangebot deutlich als „Kommunikation des Evangeliums“ für Menschen, die ohne Zugangsvoraussetzungen eine Mit-Sorge für ihre Seele und die Bewältigung ihres Lebens suchen und auf diesem anonymen und niedrigschwelligen Weg leicht erreichbar sind. In der Telefonseelsorge ist die Telefon- und Mailberatung für alle Menschen offen.

Erreicht werden jährlich ca. 11.000 Menschen durch den Dienst von ca. 80 Ehrenamtlichen am Telefon und in der Mailberatung.

Das **Frauenreferat** bietet Gottesdienste und Bildungsveranstaltungen in Ortsgemeinden und im Kirchenkreis, begleitet die evangelische Frauenhilfe.

Das **Frauenreferat** steht für eine langjährige Beziehungsarbeit. Diese wird durch Präsenzveranstaltungen, Seelsorgegespräch, Kontakte per Telefon, Emailkontakt, Zoomkonferenzen, Meetings gepflegt. Regelmäßige Veröffentlichungen (Flyer, Programmheft zusammen mit der Erwachsenenbildung, Pressemitteilungen) machen das Angebot sichtbar.

Die Frauenpfarrerin verbindet sowohl der Seelsorgebedarf „kirchenferner“ Frauen bzw. die Kooperation mit „kirchenfernen“ Institution“ zu bestimmten Anliegen und Themen.

Erreicht werden mit den unterschiedlichen Angeboten sowohl einzelne Personen (Seelsorge) als auch zwischen 20 und 500 Teilnehmerinnen jährlich bei Veranstaltungen.

Die **Krankenhausseelsorge** ist in allen Kliniken in Bielefeld mit hauptamtlichen Seelsorger*innen und *Grünen Damen* präsent. Sie ist erkennbar durch Seelsorgegespräche, Gebet und Gottesdienst, Krankensalbung und Mitarbeit in ethischen Fragen. Für die Krankenhausseelsorger*innen bilden kirchenferne Menschen die größere Gruppe der Kontaktpersonen. Mitunter sind diese positiv überrascht, dass Kirche so präsent ist. Auch negative Erfahrungen mit Kirche werden hier angesprochen.

Die **Erwachsenenbildung** schafft mit ihrem Programmangebot laut Leitbild der Ev. Erwachsenenbildungswerkes Westfalen und Lippe u. a. einen „*gleichberechtigten Zugang aller zu Bildung und Kultur, bieten Orientierung in komplexen Zeiten und setzen sich mit Vielfalt der Religionen und Weltanschauungen auseinander.*“

Die Angebote finden in Workshops, Seminaren und Werkstätten, modulhaften Fort- und Weiterbildungen, Vorträgen, Gesprächskreisen, in der Begegnung bei Tisch, in Ausstellungen, Stadtrundgängen, kulturellen Veranstaltungen, offenen Cafés statt. Darüber hinaus gibt es fortlaufende musikalische, bewegungsorientierte sowie Kontemplationsangebote. Ferner können Begegnungen niedrigschwellig – als aufsuchende Bildungsangebote – konzeptioniert werden.

Als Medium werden digitale oder hybride Formate genutzt und das Angebot in Flyern und Programmheft, über Presse und Homepage veröffentlicht.

In der Erwachsenenbildung ist festzustellen: unabhängig davon, welchen Gruppen sich Menschen zugehörig fühlen (kirchennah, kirchenfern), können diverse kirchliche Räume als attraktives Potential erachtet werden, z. B. als Schutzräume für von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit betroffene Personen und als Experimentier- und Empowermenträume. Verbessert werden könnte die Präsenz in verschiedenen digitalen, sogenannten „sozialen“ Medien YouTube, TikTok; Twitter, Facebook verstärkt, mit barrierearmer Sprache und Bildern könnte intensiver gearbeitet werden. Die Vernetzung von Bildungsthemen und öffentlicher Positionierung (z. B. Demonstrationen gegen Rechts; Friedensbewegung / Klimaschutz) könnte profiliert werden.

Erreicht wurden im Mittel der Jahre 2016-2019 jährlich zwischen 1600 und 2200 Teilnehmer*innen. Im Jahr 2020 nahmen aufgrund der Pandemie nur knapp 600 Personen teil.

Das **Kreiskantorat** ermöglicht die Kommunikation des Evangeliums über die oft wochen- oder monatelange Arbeit an musikalisch gefassten biblischen oder geistlichen Texten. Menschen aus verschiedenen Generationen nutzen diese Begegnung in Chören, bei Konzerten etc. Absolute Musik kann – in einen geistlichen Kontext gestellt – diesen vertiefen, verdeutlichen, emotional neu erschließen.

Die Angebote zur Mitwirkung erfolgen in verschiedensten musikalischen Gruppen (Chöre, Bands, Bläsergruppen, Orchester, Flöten, Gitarren, Schlagzeuggruppen), Musik mit oder für verschiedene Zielgruppen, Kirchenmusik in Gottesdiensten, Konzerte verschiedenster Formate und musikalische Aktionen auf der Straße, Musikalische Führungen für Kinder in Kirchen, Online-Angebote per Zoom, Streaming, Youtube. Darüber hinaus kooperiert das Kreiskantorat mit sozialen, kulturellen oder gesellschaftlichen Organisationen in gemeinsamen Veranstaltungen.

Große Chancen „kirchenferne“ Menschen über die Kirchenmusik zu erreichen, liegen in Aktionen mit Kindern (und dann vielleicht auch ihren Eltern), Angeboten von verschiedenen Kirchenmusikern in Schulen, Kindertageseinrichtungen, bei offenen Chor- oder anderen Projekten, in musikalischen Kooperationen in der Stadt, in spannenden und vielseitigen

Konzertprojekten, in der Verlagerung der Aufführungen an eher ungewöhnliche Orte oder online durch thematisch und musikalisch spannend und qualitativ platzierte Audios oder Videos. „Kirchenferne“ Menschen reagieren oft positiv überrascht, wenn sie schlüssige Aufführungen, Projekte oder Proben erleben; die Wertschätzung der „Kirchlichen“ steigt.

Verbessert werden könnte die Vernetzung zwischen Gemeinde und Kirchenkreis in Bezug auf kirchenmusikalische Aktivitäten.

Erreicht werden geschätzt 2.000 Menschen, die an kirchenmusikalischen Gruppen teilnehmen, davon sind 1/3 kirchenfern bzw. keine Kirchenmitglieder. In Gruppen mit älteren Menschen ist die Zahl der Kirchenmitglieder höher. Kirchenmusikalische Veranstaltungen sprechen Besucherzahlen im hohen fünfstelligen Bereich an.

- ❖ **Wie werden wir präsent? Welche (passenden) Kommunikationsformen haben wir entwickelt? Was fehlt?** (Zur besseren Lesbarkeit wurde dieser Punkt im vorausgehenden Kapitel mit bearbeitet).

Wodurch sind Einrichtungen und Dienste der Diakonie für Bielefeld gGmbH sowie der Diakonische Altenzentren Bielefeld als kirchliche Orte erkennbar und gestaltet? Wie viele Menschen werden jährlich erreicht (geordnet nach Aufgabefeldern)? Wie werden diese Orte/Dienste von den „Kundinnen und Kunden“ als kirchliche Orte genutzt, gewünscht, erlebt? Sehen Mitarbeitende sich selbst als Repräsentant*innen von Kirche?

Neben der Diakonie für Bielefeld sind auch die Diakonischen Altenzentren Bielefeld gGmbH in ihrem Selbstverständnis als kirchlicher Ort im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld erkennbar.

Die Geschäftsführerin der **Diakonischen Altenzentren Bielefeld** gGmbH stellt fest:

In den vier Pflegeeinrichtungen sowie in drei Tagespflegen und der Kita ist die Kirche nicht nur namentlich, sondern auch in der Alltagsgestaltung präsent. Hier sind z. B. Andachten, die in den Einrichtungen abgehalten werden zu nennen. In den Gemeindebriefen wird über aktuelle Themen aus den Einrichtungen berichtet.

In der stationären Pflege kommen die ortsansässigen Pfarrer zu Geburtstagen der Bewohner*innen, auch zur Seelsorge können die ortsansässigen Pastöre kontaktiert werden. Die Arbeit geschieht im Selbstverständnis eines gelebten christlichen Weltbildes. Mit den Kirchengemeinden besteht überwiegend eine enge Vernetzung. Darüber und über das christliche Selbstverständnis von Gemeinschaftsangeboten wird die Ev. Kirche in den Pflegeeinrichtungen präsent.

Verbessert werden könnte die Möglichkeit zur Identifikation der Mitarbeitenden mit der Ev. Kirche bzw. den ansässigen Kirchengemeinden. Das wäre aus Sicht der Geschäftsführung über Andachten und Impulsveranstaltungen für Mitarbeiter*innen zu erreichen. Dann könnte der Gedanke „*wir gehören zusammen*“ ausgebaut werden. Mitarbeiter*innen könnten sich dann mehr in ihrem Arbeitszusammenhang der Kirche zugehörig fühlen.

Möglich wären auch Praxiseinsätze im Rahmen des Konfirmandenunterrichts in Pflegeeinrichtungen und Kindertagesstätten. In dem Fall würde man den Jugendlichen vermitteln, welche Aufgaben durch die Ev. Kirche außer den offensichtlichen Themen wahrgenommen werden.

Erreicht werden insgesamt etwa 1.500 Menschen. In den Einrichtungen der Diakonischen Altenzentren Bielefeld gGmbH werden etwa 500 pflegebedürftige Menschen

von 400 Mitarbeiter*innen versorgt. Darüber hinaus werden rund 200 Wohnungen, überwiegend für Senioren, angeboten.

Die **Diakonie für Bielefeld gGmbH** beschreibt:

Die Marke „Diakonie für Bielefeld“ und Vision-Mission sind öffentlich und als solche erkennbarer Ausdruck der eigenen Haltung. Hier wird das Verständnis deutlich, Teil und Wesensart von Kirche zu sein. Nächstenliebe ist unsere Orientierung. So versteht sich die Diakonie für Bielefeld gGmbH.

Die Arbeit der Begegnungszentren und Beratungsangebote sind Ausdruck eines gelebten christlichen Weltbildes.

Die Diakonie für Bielefeld gGmbH leitet die Präsenzorte aus den Arbeitsfeldern her. Von der ambulanten Pflege, dem Knast, der Offenen Ganztagschule, am Bahnhof bis hin zu den Hausbesuchen. Kurz: Die Lebensumfelder der Menschen sind die Präsenzorte zur Kommunikation. Dabei sind die Kommunikations- und Handlungsformen ebenso vielfältig, wie die Präsenzorte.

In der Mitarbeiterschaft finden Andachten und Gottesdienste in unterschiedlicher Form und Häufigkeit statt. Geistliche Einstimmungen vor Sitzungen, Andachten zu besonderen Anlässen (Neujahrsempfang, Klausurtage, etc.), Diakoniegottesdienste mit der Möglichkeit zur Einsegnung neuer Mitarbeiter*innen wechselnd in den Kirchengemeinden gehören zu den selbstverständlichen Ausdrucksformen.

Die Einrichtungen der Diakonie für Bielefeld erreichen Menschen an besonderen Festen (Weihnachten, Ostern) über Rituale und Projekte. In Einzelfällen wird eine Kommunikation des Evangeliums auch bei konkreten Beratungs- und Begleitungsanlässen realisiert.

Für die Diakonie für Bielefeld ist offen, mit welcher Haltung Verantwortliche in der Kirche Mitarbeiter*innen begegnet, die mit einer anderen Konfessions- oder Religionszugehörigkeit unsere Angebote präsentieren.

Erreicht wird eine nicht definierbare Anzahl von Personen. Statistische Angaben der Diakonie für Bielefeld gGmbH sind nach derzeitigem Informationsstand für das Projekt wenig aussagefähig, da die Erfassung in den Arbeitsfeldern häufig gemäß der jeweiligen Finanzierungsstruktur erfolgt. So arbeiten wir beispielsweise mit Familiensystemen bestehend aus mehreren Personen, erfasst wird aber nur eine Person. Auch die Kirchengemeinenzugehörigkeit wird nicht erfragt. Kriterien für eine sinnhafte Bewertung der statistischen Angaben mit tragfähigen Aussagen für das Projekt müssten seitens der Projektverantwortlichen entwickelt werden.

Der Diakonische Altenzentren Bielefeld gGmbH und der Diakonie für Bielefeld gGmbH ist es ein Anliegen das christliche Werteverständnis zu vermitteln, ohne religiös Einfluss auszuüben.

❖ **Welche diakonischen Einrichtungen und Dienste existieren darüber hinaus im Kirchenkreis in privater Trägerschaft (Träger, Arbeitsfelder, Anzahl Klient:innen)? Wie gestaltet sich die Kooperation zwischen der Diakonie für Bielefeld und den übrigen diakonischen Akteuren?**

Diese Frage kann nicht differenziert beantwortet werden; eine Aufzählung wäre vermutlich lückenhaft.

Grundsätzlich besteht zwischen den Bielefelder Anbietern diakonischer und nicht diakonischer Pflege- und Sozialeinrichtungen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Es gibt

sehr viele diakonische, freikirchliche, katholische Träger in Bielefeld. Auch alle anderen namhaften Wohlfahrtsverbände sind in Bielefeld vertreten.

Vertreter*innen der Diakonie für Bielefeld und der Diakonischen Altenzentren arbeiten in diversen Gremien in der Stadt Bielefeld mit. So bestehen vielfältige Arbeitsbeziehungen mit kirchlich diakonischen/caritativen Einrichtungen, Verbänden und Trägern, aber auch darüber hinaus.

Es besteht ein enger Austausch und eine enge Zusammenarbeit von Diakonie für Bielefeld und dem Sozialpfarramt.

❖ **Zu welchen Einrichtungen und Diensten bestehen seitens des Kirchenkreises Kooperationskontakte?**

Die Einrichtungen des Kirchenkreises sind in vielen Netzwerken eingebunden und kooperieren z. B. mit/ durch

- Ämter und Einrichtungen der Stadt Bielefeld (Jugendamt, Sozialamt, ...)
- Einrichtungen und Angeboten in den Stadtteilen
- Projektbezogene Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Institutionen
- Grund-, weiterführende und berufsbildenden Schulen
- diverse Kitas anderer Träger, heilpädagogische Einrichtungen und Frühförderstellen
- psychosoziale Arbeitsgemeinschaft in Bielefeld
- das Johanneswerk
- von Bodelschwingschen Stiftungen
- Synodalverband der Evangelischen Frauenhilfe Bielefeld
- Evangelische Frauenhilfe in Westfalen e.V. in Soest
- Bund der Frauenvereine in Bielefeld e.V.
- Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld
- Kommunales Integrationszentrum
- BellZett e. V.
- VHS Bielefeld
- Katholische Frauengemeinschaft kfd in Bielefeld
- Katholisches Bildungswerk kbw Bielefeld
- Wildwasser e. V.
- Landeskirchliches Frauenreferat
- jüdisch-christlichen Gesellschaft,
- muslimische Gemeinden,
- Bielefelder Nahost Initiative,
- dem DRK
- Der Bezirksregierung Detmold (Schulen)

Diese Aufzählung wird aller Wahrscheinlichkeit nach nicht vollständig sein.

❖ **Wie viele Menschen werden an den jeweiligen Präsenzzorten über die Kirchenmitglieder hinaus erreicht? Wo bleiben wir „unter uns“?**

Diese Frage ist so nicht zu beantworten. Allen Präsenzzorten ist eigen, dass sie von Kirchenmitgliedern genauso besucht werden wie von kirchenfernen Menschen bzw. von Menschen anderer Religionszugehörigkeit. Daher bieten die hier angegebenen Zahlen nur eine gewisse Orientierung der Besucher- /Nutzerkontakte. Anzunehmen ist, dass ein Teil der Angebote in

den Präsenzzorten religiös interessierte Menschen anspricht. Dazu gehören die Seelsorge und die Bildungsarbeit. Daraus ließe sich jedoch nicht schließen, dass die soziale Arbeit und Pflege eine geringere Relevanz für die Kommunikation des Evangeliums haben.

Soweit möglich, wurde dieser Aspekt auf den S. 24-26 beantwortet.

❖ **Wo gibt es Orte der Begegnung mit „kirchenfernen“ Menschen? Welche „Wirkungen“ können wir hierbei erzielen, welche Eindrücke hinterlassen wir?**

Alle Präsenzzorte verstehen sich als Orte der Begegnung mit „kirchenfernen“ Menschen. Die Erkennbarkeit der christlichen Botschaft sicher zu stellen, ohne zu missionieren, stellt eine Herausforderung dar.

Soweit möglich, wurde dieser Aspekt unter Punkt 24-26 beantwortet.

❖ **Wie und wo erreichen wir junge Menschen? Wo und wie gelingt es, junge Menschen für die Kirche zu interessieren (Projekte)?**

Junge Menschen werden an und durch die Präsenzzorte erreicht.

- Schulen
- Praktikanten und junge Mitarbeitende
- Angehörige der in Pflegezentren und Kitas Betreuten
- Angehörige der ambulant Versorgten
- Beratung und Begleitung ganzer Familien (DfB)
- Beratung und Begleitung einer/s einzelnen Jugendlichen (DfB)
- Lotsenprojekt für Alleinerziehende (DfB)
- Angebote und Projekte für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene
- Kita – Familien und junge Mitarbeitende
- Ev. Jugend
- Konfirmandenunterricht
- Kirche macht Musik über gemeinsames Musizieren
- Begleitung in akuten Krisen (Krankenhausseelsorge)
- Begegnungen bei Tisch (Frauenreferat)
- Und an vielen Orten und zu vielen Gelegenheiten mehr

Einschlägige Projekte gibt es unseres Wissens nach zurzeit nicht.

❖ **Über welche Liegenschaften/Immobilien verfügt der KK/die Gemeinden/Diakonie? Welchem Auftrag im KK dienen diese? Welche Lasten, Sanierungsbedarfe stehen absehbar an? Wo müssen Immobilien ggf. aufgegeben werden?**

Der Leiter der Abteilung Liegenschaften stellt folgende Tabelle mit wesentlichen Merkmalen der einzelnen Gebäudetypen in Eigentum der Ev. Kirche in Bielefeld zur Verfügung:

Nr	Gebäude	Institution	Anzahl	Finanzierung	SERL nach NKF (EUR/a)	Sanierungsstau (EUR)
1	Kirchen	Kgm	26	Kirchensteuer Fundraising	250.000,-	3.750.000,-
2	Gemeindehäuser	Kgm	37	Kirchensteuer - Fundraising	360.000,-	1.150.000,-
3	Kitas	Kgm/KK TfK	32	Refinanzierung Land NRW zu ca. 90 Prozent	entfällt	Verschiedene Programme wurden umgesetzt
4	Pfarrhäuser	Kgm/KWW	23	Kirchensteuer betriebsw. Führung KWW	115.000,-	Abgebaut Programm 2014-2016
5	Wohnimmobilien	Kgm/KWW	55	Ertragsimmobilien	entfällt	Kontinuierliche Instandhaltung
6	Altenheime	Kgm/DIABI	4	DIABI	entfällt	Kontinuierliche Instandhaltung
7	Haus der Kirche	KK	1	Kirchensteuer Mieteinnahmen Bewirtschaftungserträge	170.000,-	Kontinuierliche Instandhaltung
8	Friedhöfe, Kapellen	Kgm	3	Gebühren	entfällt	entfällt

❖ **Können nichtkirchliche Immobilien als Präsenzorte erschlossen werden? Welche?**

Diverse diakonische Angebote finden schon heute in nichtkirchlichen Immobilien statt.

Auch eine Kindertageseinrichtung befindet sich in Räumen einer Wohnungsbaugesellschaft bzw. eine Gruppe einer weiteren Kindertageseinrichtung in einem städtischen Gebäude.

Die Arbeit der Erwachsenenbildung und die Arbeit des Sozialpfarramtes finden schon heute zu großen Teilen in nichtkirchlichen Immobilien statt.

Die Nutzung nichtkirchlicher Immobilien wird sich wie die Angebote selbst auch an dem Bedarf der Menschen ausrichten und so relevant werden.

❖ **Welche Möglichkeiten der digitalen Vernetzung nutzen wir, die neue Formen der Präsenzorte darstellen? Welche Potentiale und Risiken bestehen beim Ausbau und der intensiveren Nutzung dieser Formen? Welche hybriden Formen zwischen digitalen und analogen Räumen gestalten wir aktuell? Welche digitalen Angebote werden über die Grenzen des Kirchenkreises Bielefeld hinaus genutzt?**

Die evangelische Jugend versteht sich schon lange medienpädagogisch. Auch alle anderen Bildungsangebote nutzen diverse digitale Präsenzorte wie

- Website
- Facebook
- Instagram
- Zoom
- Tiktok, Whatsapp
- Mail- und Chatberatung
- KIWI
- Trello,
- Padlet,
- Moodle
- YouTube
- Twitter
- Skype

Ein Problem ist die digitale Ausstattung der potenziellen Teilnehmerinnen, Präsenzveranstaltungen sind sozial verträglicher. Angestrebt wird ein selbstbestimmter, niedrighschwelliger Zugang, aber: die soziale Ungleichheit schreibt sich fort.

Viele Formen der kirchenmusikalischen Proben gehen online nicht. Insgesamt aber ist das Live-Erlebnis für das Musizieren und das Rezipieren von Kirchenmusik die erfüllendere Variante. Alle digitale Arbeit ist auch eine Kostenfrage, denn Musik wirkt nur mit einigermaßen professioneller Technik so, dass sie auch begeistern kann.

Es gibt keine digitale Vernetzung der Arbeitsfelder im kirchlichen Kontext untereinander. Wäre das wünschenswert?

4.3 Weitergehende Hinweise

Menschen in verschiedenen sozialen Situationen und mit den unterschiedlichsten Herausforderungen (Gesunde und Kranke, Behinderte und Nichtbehinderte, Junge und Alte, ...) und in verschiedenen Konstellationen (Single, Paare, Familie) sind mögliche Nutzer der Angebote kirchlicher Präsenzorte.

Präsenzorte ermöglichen Menschen den Gewinn

- vielfältiger Begegnung und Auseinandersetzung mit Religion und Glaube, Kontemplation und Spiritualität
- von Gemeinschaftserlebnisse und Identifikation
- von Begleitung und Hilfen in unterschiedlichen Lebenssituationen, Trost
- von Schutz im Kirchengebäude
- fester Ansprechpartner an Anlauf- und Anknüpfungspunkt

- von Beziehungs- und Bindungsangebote
- gastfreundlicher Orte der Begegnung und Feier
- diverser Horizonsweiterung
- die Erfahrung durchbeteter Räume

Präsenzorte orientieren sich zukünftig mehr am Wandel in Kirche und Gesellschaft: Wo werden wir wie gebraucht? (auch kurzfristig, punktuell). Zukünftig wäre der Blick auf die prozesshafte Entwicklung von Präsenzorten zu richten (analoges Beispiel: Fridays for Future)

Könnten unsere Präsenzorte erkennbarer werden? Gibt es einen Profilierungsbedarf? Z. B. durch:

- Geistliche Angebote an den Präsenzorten
- Etablierung angemessener Formate
- Reflexion wichtiger Themen im Inneren und Umsetzung der passenden Konzepte
- Bessere Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen und Arbeitsfeldern

In den Präsenzorten, die sich über verschiedene Arbeitsfelder der Kirche definieren (Pflege, soziale Arbeit, Kita...) ist die Drittmittelförderung sehr hoch. Subsidiär übernimmt der Kirchenkreis Aufgaben des Staates. Damit entsteht sowohl die Möglichkeit der Vermittlung christlicher Werte und Haltung als auch die Mitverantwortung für die Welt.

Die Etablierung digitaler Präsenzorte wird davon abhängen, ob alle Menschen Zugang zu digitalen Angeboten haben. Soziale und wirtschaftliche Barrierefreiheit ist die Voraussetzung. Es wird zu prüfen sein, welche und wie viele digitale Angebote machen im kirchlichen Bereich Sinn?

4.4 Was konnte nicht (so) bearbeitet werden?

Wie schon erwähnt, konnte die Frage nach den Zahlen der Nutzer nicht wie gewünscht bearbeitet werden. Dazu hätte es konkretere Kriterien bzw. Instrumente und Zeit für eine Untersuchung gebraucht.

Auch die Frage nach kirchenfernen/ kirchennahen Besuchern konnte nur insofern beantwortet werden, als dass beide Gruppen in diesem Bericht wertgeschätzt werden. Deutlich wurde: Kirchenzugehörigkeit ist keine Bedingung für den Besuch von Beratungsstellen, für die Teilnahme am Religionsunterricht, für den Besuch der Kita, für die Nutzung eines Altenheimplatzes oder das offene Angebot des Sozialpfarramtes und der Seelsorge, der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen oder dem Besuch von Konzerten in der Kirchenmusik.

Auch die Frage nach der Kooperation mit anderen Trägern wäre eine eigene Untersuchung wert gewesen und konnte nicht tiefergehend dargestellt werden.

Die Frage nach der digitalen Präsenz konnte zu diesem Zeitpunkt noch nicht differenzierter beantwortet werden. Hier wird deutlich, dass eine stärkere Reflexion zu Kosten und Nutzen, zu Sinn und Zweck, zu Nachhaltigkeit digitaler Angebote geführt werden könnte, auch unter dem Aspekt: Inwieweit ist an digitalen Präsenzorten Spiritualität in Gemeinschaft eigentlich erfahrbar?

4.5 Welche zusätzlichen/ weitergehenden Fragen wurden bearbeitet?

Immer wieder wurde in unseren Reflexionen die Frage aufgeworfen: Was ist Grundbedingung für die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf das religiöse Selbstverständnis?

Die evangelische Mitarbeiterin, den evangelischen Mitarbeiter zu finden ist in Zeiten des Fachkräftemangels und der Säkularisierung, verbunden mit dem Diskriminierungsverbot eine große Herausforderung. Eine tiefergehende Reflexion wäre in Verbindung mit der Projektgruppe „Hauptamtliches Personal“ sinnvoll.

4.6 Handlungsempfehlungen/ Impulse

Für das Konzept könnte diskutiert werden, welche Bedeutung Kirchenmitgliedschaft bzw. Kirchnähe zukünftig haben soll (Teilnahme an den Angeboten), welche Chance für den Kirchenkreis und Gemeinden in der Begegnung mit kirchenfernen Menschen liegt, wie offen (nicht beliebig) bzw. wie geschlossen unser System „Kirchenkreis, seine Gemeinden und Arbeitsfelder“ sein soll.

In der Weiterführung des Projektes sollte reflektiert werden, welche Verbindung zu den großen diakonischen Trägern (Johanneswerk, Bethel) und weiteren diakonischen Stiftungen (von Laer, diakonische Stiftung Ummeln) für die Arbeit im Kirchenkreis relevant ist.

Auch die Verbindung mit Einrichtungen der Zivilgesellschaft sollten im Projekt konzeptionell deutlich dargestellt werden (Beispiele: Die Mitwirkung in kommunalen Gremien und Interessensgemeinschaften, das Gespräch mit den Parteien in der Kommunalpolitik)

Projektgruppe Präsenzorte

Thomas Aschoff-Lennier, Matthias Blomeier, Christine Bode, Mark Brüning, Sabine Paap, Carola Wolf, Christine Kandler (Leitung)

5 Ehrenamt / Freiwilliges Engagement

5.1 Auftakt: Im Reich Gottes sind wir alle gleichermaßen im Ehrenamt

In der 1. Projektphase konnte gelegentlich der Eindruck aufkommen, dass wir uns mit dem Projekt Aufbruch 2035 in unserem Kirchenkreis hauptsächlich mit uns selbst beschäftigen (müssen). Wir sind besorgt und uns fehlt eine Vision, wie es in Zukunft mit unserer Evangelischen Kirche und in unserem Kirchenkreis weitergeht. Also konkret die Frage, ob so eine Vision oder Visionsuche nicht am Anfang des Projektes hätte stehen müssen. Die Anlässe für das Projekt sind uns bekannt.

Uns ist klar: „Die Kirche und damit auch die Evangelische Kirche in Bielefeld befindet sich seit jeher in Veränderungsprozessen. Dabei ist sie durch das Mitwirken vieler Menschen stets als lebendiger Ort der Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat wahrnehmbar geblieben“ (Projekthandbuch, S.6). Hier ist der Auftrag formuliert: „Kommunikation des Evangeliums“ mit allen Menschen (S.4).

Mit diesem Auftrag wirken wir mit an den Zeichen des Reiches Gottes in dieser Welt, vom Anfang bis zur Vollendung der Verheißungen. Der Strom der biblischen Verheißungen fließt auch außerhalb der Kirchen: In vielen Bewegungen und Projekten, in denen sich auch Menschen freiwillig betätigen. Im Werk des Reiches Gottes sind wir alle gleichermaßen ehrenamtlich engagiert, in allen Aufgaben und Ämtern, die wir haupt-, neben- oder ehrenamtlich ausüben. So sind wir alle und mit vielen dabei und können uns damit ein wenig von der Sorge lösen, wer den 2035 „noch dabei ist“ und was mit und aus uns wird.

Denn so spricht der HERR: Siehe, ich breite aus bei ihr den Frieden wie einen Strom und den Reichtum der Völker wie einen überströmenden Bach. Da werdet ihr saugen, auf dem Arm wird man euch tragen und auf den Knien euch lieblosen (Jes 66,12)

5.2 Gesellschaftliche Trends, die sich auch in der Kirche zeigen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (bmfsfj.de) gibt alle fünf Jahre einen Bericht über das freiwillige Engagement in Deutschland heraus. **Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019)** zeigen gesellschaftliche Veränderungen im Zeitvergleich auf. Der letzte Bericht von 2019 enthält u.a. diese Kernaussagen:

Zahlen:

Im Jahr 2019 engagieren sich freiwillig 39,7 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland (28,8 Millionen).

In den letzten 20 Jahren ist dieser Anteil freiwillig engagierter Menschen gestiegen.

Bildungshintergrund:

Menschen mit höherer Bildung sind zu größeren Anteilen freiwillig engagiert als Menschen mit mittlerer oder niedrigerer Bildung.

Geschlecht:

Die Beteiligung von Frauen und Männern unterscheidet sich zum ersten Mal nicht (39,2 Prozent Frauen; 40,2 Prozent Männer).

Altersgruppen und ihr Anteil an der Zahl der Freiwilligen:

65 Jahre und älter	(ausgeprägter Anstieg / 31,2 Prozent)
30-49 Jahre	(höchster Anstieg / 44,7 Prozent)
14-29 Jahre	(42,0 Prozent)
50-64 Jahr	(40,6 Prozent)

Flüchtlingsarbeit:

8 Prozent der freiwillig Engagierten aus allen Altersgruppen gaben an, sich für Geflüchtete und Asylsuchende zu engagieren (mehr Frauen).

Zeitaufwand:

Trend zu weniger zeitintensiver Ausübung der freiwilligen Tätigkeit (sechs und mehr Wochenstunden). Steigender Anteil bei bis zu zwei Wochenstunden.

Leitungs- und Vorstandsfunktion:

Anteilig werden immer seltener leitende Tätigkeiten übernommen.

Internet:

57 Prozent nutzen das Internet für die freiwillige Tätigkeit.

„Freiwilliges Engagement ist eine wichtige Säule der Gesellschaft.

Die Gesellschaft verändert sich und damit verändert sich auch die Gestalt des freiwilligen Engagements.

Freiwilliges Engagement kann zum Zusammenhalt der Gesellschaft beitragen und ist unverzichtbar für eine gelingende und lebendige Demokratie. Darüber hinaus kann es positive Auswirkungen für die Zielgruppe des Engagements und für die Engagierten selbst haben.

Als freiwilliges Engagement werden ... Tätigkeiten erfasst, die freiwillig und gemeinschaftsbezogen ausgeübt werden, im öffentlichen Raum stattfinden und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet sind.

Freiwilliges Engagement umfasst eine Vielfalt an Aufgaben und Tätigkeiten. Die Erfahrungen, die Menschen im Engagement sammeln, sind dabei nicht weniger vielfältig als die Aufgaben, die sie übernehmen. Diese Aufgaben sind häufig sehr voraussetzungsvoll, sodass nicht alle Menschen die gleiche Möglichkeit des Zugangs zum freiwilligen Engagement haben.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Wandel über die Zeit wirken sich auch auf das freiwillige Engagement sowie auf dessen Ausgestaltung aus. Es wird häufiger spontan und außerhalb etablierter Strukturen ausgeübt und es werden digitale Instrumente der Kommunikation und Information in die Ausübung der freiwilligen Tätigkeit integriert.

Im Jahr 2019 wurden erstmals Fragen zum Engagement von Geflüchteten und für Geflüchtete, zu Formen der Internetnutzung im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit, zu Einstellungen zur Demokratie sowie zu den Zwecken von Geldspenden gestellt.“
(FWS 2019)

Begrifflichkeit:

Die Begriffe Freiwilligenarbeit, freiwilliges Engagement, bürgerschaftliches Engagement werden häufig synonym zum Begriff des Ehrenamtes verwendet, obwohl unterschiedliche Traditionen dahinterstehen. Mit dem Begriff Ehrenamt, der eine lange Tradition hat, wurde ein freiwilliges, formalisiertes, verbindliches und andauerndes Ehrenamt bezeichnet.

(s. Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Deutscher Bundestag. 14. Wahlperiode. Drucksache 14/8900).

Der Begriff des Ehrenamtes ermöglicht einen schönen Perspektivwechsel. Vielleicht geht es nicht darum, dass es eine Ehre oder ehrenvoll für mich ist, mich freiwillig für andere zu engagieren. Ich habe die Ehre, dass andere meine Unterstützung annehmen, mir einen Vertrauensvorschuss gewähren und Kompetenz zutrauen.

Diese gesellschaftlichen Veränderungen und Trends zeigen sich auch in der Kirche:

Eine offene Frage im Fragebogen unserer Projektgruppe, der an die Kirchengemeinden und Dienste gegangen ist (24 Rückläufe), lautete:

„Welche Veränderungen/Trends im Ehrenamt nehmen Sie wahr?“

Die beschriebenen Erfahrungen decken sich mit den gesellschaftlichen Veränderungen, Trends und auch positiven Entwicklungen, die im Freiwilligensurvey genannt sind.

- Ehrenamtliche arbeiten gerne projektbezogen und spontan mit. Bei konkreten Projekten und kurzen Einsätzen finden sich Ehrenamtliche. („Entwicklung zur Projektkirche“).
- Es ist schwieriger, Ehrenamtliche für kontinuierliche Mitarbeit und für Leitungsaufgaben, besonders in traditionellen Formaten, zu finden.
- „Große“ Aufgaben wie Kirchmeister:in sind schwer zu besetzen.
- Wenn versucht wird, Ehrenamtliche neu zu gewinnen, erscheint es leichter, für einen genau definierten begrenzten Zeitraum zu werben als auf Dauer.
- Mitarbeit orientiert sich weniger am Bedarf als mehr an den Stärken. Dadurch laufen auch manche Gruppe und Projekte aus.
- Ehrenamtliche kurz nach dem Ruhestand übernehmen Aufgaben, die früher auch Jüngere übernommen haben. Grund: Berufsalltag wird stressiger, man ist weniger abkömmlich.
- Die Ehrenamtlichen sind mehrheitlich über 70 Jahre und zunehmend weniger belastbar. Hier wird mit Abbrüchen nach Corona gerechnet.
- Die Jüngeren sind sehr beschäftigt und schwerer für die Abdeckung kontinuierlicher Aufgaben zu gewinnen.
- Je jünger die Ehrenamtlichen sind, desto unkomplizierter, aber auch desto spontaner und unter Umständen unzuverlässiger sind sie.
- Berufliche Verpflichtungen (erhöhtes Arbeitsaufkommen und -tempo) verhindern zunehmend Kontinuität im Ehrenamt.
- Flexibilität nimmt ab / Stresspegel steigt.
- Wer mitmacht, engagiert sich richtig. Verbundenheit mit der Kirchengemeinde ist zentral.
- Mitarbeitende erleben mehr Offenheit, eigene Ideen einzubringen.
- Ehrenamtliche bezeichnen sich selbst nicht so. Sie machen mit, weil es ihnen Spaß macht.
- Ehrenamtliche wollen zunehmend auch versorgt sein, erwarten Service.
- Wertschätzung wird wichtiger. Der Mangel an Wertschätzung wird durch Menschen im ehrenamtlichen Engagement sensibler wahrgenommen.

Deutlich werden die Fragen nach

- dem Zeitaufwand für das Ehrenamt und der Kontinuität,
- der Altersstruktur und den Wünschen jüngerer Ehrenamtlicher,
- der Lebensbelastung,
- der Anbindung und Wertschätzung,
- der Freiheit, Selbstwirksamkeit und Sinnfindung im Ehrenamt.

Diese Veränderungen und Fragen verdienen grundlegende Überlegungen zur Ausgestaltung eines „neuen Ehrenamtes“.

Es ist wichtig, die Chancen im freiwilligen, ehrenamtlichen Engagement für alle in den Blick zu nehmen. Warum drücken wir Bedauern darüber aus, dass Menschen „nur“ noch in Projekten ehrenamtlich mitarbeiten? Sie tun es gerne und in diesen Projekten tragen sie zur Sicherung und Stärkung des Zusammenhaltes der Gesellschaft bei. Sie wirken mit an der „Kommunikation des Evangeliums“ mit allen Menschen. Sie können in Projekte ihre besonderen Stärken einbringen und sie wachsen daran.

5.3 Statistische Daten / Geschlechterverteilung

Die Auswertung statistischer Daten des ehrenamtlichen Engagements im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld hat hinsichtlich der Geschlechterverteilung diese Ergebnisse gezeigt:

Insgesamt arbeiten 1/3 Männer und 2/3 Frauen mit.

In keinem der aufgeführten Arbeitsbereiche arbeiten mehr Männer als Frauen mit, und zwar mit deutlichen prozentualen Unterschieden.

Frauen sind sowohl auf allen Ebenen, auch auf der Leitungsebene (Presbyterium, Ausschüsse etc.), deutlich repräsentiert.

- Verhältnis 60 % Frauen – 40 % Männer: Presbyterium, Lektor:innendienst, soziale Brennpunkte, Obdachlosenhilfe, Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindebriefredaktion.
- Verhältnis 70 % Frauen – 30 % Männer: Ausschüsse, Prädikant:innendienst, Gruppenleitung/ Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen in besonderen Notlagen, andere Felder diakonischer Arbeit, Kindertagesstätten, Gemeindefeste und -basare, Projekte einschließlich Freizeiten.
- Verhältnis 75 % Frauen – 25 % Männer: Kindergottesdienst, Gruppen, die Gottesdienste gestalten, Gruppenleitende und Mitarbeitende in Erwachsenenkreisen, gemeindlicher Besuchsdienst (Neu Zugezogene, Jubilar:innen etc.). Verteilen von Gemeindebriefen, Ökumene und EineWeltArbeit.
- Verhältnis 85 % Frauen – 15 % Männer: Kranke Gemeindeglieder besuchen, Besuche in Senior:inneneinrichtungen oder Krankenhäusern.

Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten hat deutlich abgenommen – außer bei Gemeindefesten und -basaren (20 % mehr) und bei der Begleitung von Menschen in Notlagen (4 % mehr).

Insgesamt beträgt (bezogen auf 2018): 2016 die Abnahme ehrenamtlichen Engagements bei Männern um 10 % und bei Frauen um 9 %.

Punktuell ist ein Rückgang in zweistelliger Prozentzahl zu beobachten bei Mitarbeit

- in Ausschüssen (47 %, Geschlechteranteil fast gleich),
- in Gruppen, die Gottesdienste gestalten (23 %, darunter ¼ mehr Männer als Frauen)
- bei Gruppenleitung mit Kindern und Jugendlichen (8 %, darunter mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer)
- Arbeit in soz. Brennpunkten und Obdachlosenhilfe (20 %, darunter doppelt so viele Frauen wie Männer)
- im kirchlichen Verwaltungsdienst ohne Presbyterien (33 %, darunter 40 % Frauen!! Im einzigen Feld, in dem es mehr Männer als Frauen gibt, hat der Männeranteil sehr abgenommen!!).

Bei den übrigen Feldern beträgt die Abnahme weniger als 10 %, wobei auch dort deutlich weniger Frauen als Männer nicht mehr mitwirken.

In allen Arbeitsfeldern sind wir es noch nicht gewohnt, bei der Erhebung von statistischen Daten auf Menschen zu achten, die sich in unserer dualen Geschlechterteilung nicht wiederfinden. Dafür müssen wir sensibel werden.

Diese Sensibilität ist insbesondere wahrzunehmen und einzuüben in der Begegnung und der Kommunikation mit Menschen, die sich in der Anrede als Herr oder Frau nicht wiederfinden.

5.4 Jugendliche im Ehrenamt

Jugendliche in Schulen, jugendliche Ehrenamtliche in der Jugendarbeit des Kirchenkreises, Jugendliche in Brennpunkten und in der Offenen Arbeit müssen dringend in das Projekt „Aufbruch 2035“ integriert werden. Wir brauchen es, dass wir ihre Erwartungen und Wünsche an die Zukunft der Kirche hören und ernstnehmen. Wenn wir sie nicht einbeziehen, bleiben sie uninteressiert.

Dabei müssen wir uns darauf einstellen müssen, dass Jugendliche sich engagieren, nicht weil wir Kirche, sondern obwohl wir Kirche sind. Möglicherweise können wir nicht von ihnen selbst erwarten, dass sie die Haltung und die Werte der Kirche vertreten. Das ist dann die Aufgabe der Hauptamtlichen, die sie begleiten.

Wenn wir sie ehrlich beteiligen wollen, dann müssen wir uns auch ehrlich der Frage stellen, wieviel Innovation wir als Kirche vertragen.

5.5 Weil ich mich ehrenamtlich engagiere, entwickle ich mich persönlich weiter

Durch unser ehrenamtliches Engagement haben wir die Möglichkeit, über unseren eigenen persönlichen Tellerrand hinauszuschauen. Wir kommen mit anderen Menschen in Kontakt und werden mit Situationen und Konflikten konfrontiert, die uns als Personen wachsen lassen. Uns geht es damit besser. Ein Ehrenamt ist mit einer höheren Lebenszufriedenheit und einer positiven Grundstimmung verbunden.

Die TelefonSeelsorge in Deutschland hat 2011- im europäischen Jahr des Freiwilligen Ehrenamts - eine Studie zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Auftrag gegeben. („Engagement und Zufriedenheit bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden der TelefonSeelsorge in Deutschland“). Sie hat die Ehrenamtlichen zu ihrer Mitarbeit befragt, um die Grundlage für eine Weiterentwicklung der Arbeit zu schaffen.

„Die meisten Ehrenamtlichen fühlen sich motiviert durch eine Aufgabe, in der sie selbständig und verantwortlich tätig sein können. Sie schätzen es, aktiv und sozial wirksam zu sein. Sie möchten das Gefühl haben, gebraucht zu werden und etwas Sinnvolles zu tun. Ein weiteres wichtiges Motiv ist für die meisten Ehrenamtlichen, dass die TelefonSeelsorge die Möglichkeit bietet, wertvolle zwischenmenschliche Erfahrungen zu machen und fachliche Kenntnisse in der Gesprächsführung und im Umgang mit Problemen zu erwerben. Neues erlernen, Kenntnisse erweitern und wertvolle Erfahrungen machen sind zusammengefasst die wichtigsten Gründe für das Engagement. Im Vordergrund steht immer der Gewinn an sozialer Kompetenz; materielle Formen der Belohnung spielen keine Rolle.“

Besonders hervorgehoben haben die Ehrenamtlichen in der Umfrage vier Aspekte ihrer Tätigkeit, die Zufriedenheit erzeugen:

- das Angebot an Fortbildungen und Supervision,
- die Inhalte ihres Engagements,
- die Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Mitarbeitenden,
- der Umgang mit der Besetzung der Dienste.

Hier wird deutlich, dass für die Ausgestaltung des Ehrenamtes die Aspekte der Sinnerfüllung in der Tätigkeit, die Strukturierung (Zeitaufwand), die Wertschätzung und Begleitung und die Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen von großer Bedeutung sind.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und dem zeitlichen Umfang des Einsatzes. Über 9 Prozent der Ehrenamtlichen sind bereits 20 Jahre und mehr für die TelefonSeelsorge tätig. Der größte Teil der Ehrenamtlichen unterstützt die Organisation seit fünf bis zehn Jahren.

Eine Anerkennung der Tätigkeit bei der Steuer- und Rentenberechnung wird auch gewünscht. Es wäre schön, wenn sich noch mehr Männer in der TelefonSeelsorge ehrenamtlich engagieren würden.

(Engagement und Zufriedenheit bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden der TelefonSeelsorge in Deutschland. 2011. Unterstützt vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend).

In den Erkenntnissen dieser Studie liegen wertvolle Hinweise für die Gewinnung und auch längerfristige Bindung von Ehrenamtlichen.

Es ist wichtig, dass wir den Wunsch nach persönlicher Erfüllung, Selbstverwirklichung und Weiterentwicklung nicht etwa als Schwäche ansehen, sondern wir können gerade mit dieser Möglichkeit Menschen gewinnen.

5.6 In der Kirche kann ich mich ehrenamtlich so einbringen, wie ich möchte.

In dieser Aussage steckt der Wunsch, eigene Ideen einbringen und verwirklichen zu können. Es fällt zunehmend schwer feste Aufgabenprofile zu besetzen. Das führt auch dazu, dass manche Gruppen nicht mehr weiterlaufen können. Neue Mitarbeitende möchten gerne eigene Vorstellungen und

Kompetenzen einbringen. Sie möchten sich frei für ein Arbeitsfeld entscheiden und nicht nur die vorhandenen Lücken füllen. Sprüche wie: „Das haben wir schon immer so gemacht.“ bremsen eine aktive Mitarbeit und Innovation aus. Ehrenamtliche suchen Selbständigkeit und Verantwortung und wollen auf Augenhöhe mitarbeiten.

Freude an der Arbeit und gute Beziehungen spielen eine große Rolle. Ehrenamtliche möchten ein Stück Heimat und Familie in der Kirche finden: „Es ist ein schönes Gefühl, wenn man helfen kann.“ Die Mitarbeitenden möchten ein klares Ziel vor Augen haben, damit sie die Arbeit als Sinn bringend wahrnehmen. Es motiviert, wenn wir in der Kirche erleben, dass der Glaube Menschen verändert und verbindet.

Engagement macht Freude, wenn es nicht zu viel wird. Das hat eine Studie der Telefonseelsorge ergeben. Bis zu 30 Stunden/Monat steigt bei den Mitarbeitenden die Zufriedenheit. Danach sinkt sie. Auch der Freiwilligensurvey erkennt, dass eine ausgewogene zeitliche Belastung die Zufriedenheit im freiwilligen Engagement erhöht. Kirche muss aufpassen, dass die Mitarbeitenden nicht verheizt werden, damit ihnen die Arbeit langfristig Freude macht.

In unseren Fragebögen wurde deutlich, dass zu viel Verwaltung die Lust am Ehrenamt bremst. Ehrenamtliche wollen sehen, was sie tun und nicht nur für das Papier arbeiten. Die Vorarbeit und Unterstützung von Hauptamtlichen ist dazu eine große Hilfe. Es ist sinnvoll, die Verantwortlichkeiten zwischen Haupt- und Ehrenamt klar zu definieren und eine gute Struktur für das Ehrenamt zu schaffen.

Damit wahrgenommen wird, welche Möglichkeiten der Mitarbeit in der Kirche bestehen, könnte regelmäßig eine Ehrenamtsbörse in der Kirchengemeinde oder auch im Kirchenkreis stattfinden. Dabei muss auch Platz für neue Ideen sein.

5.7 Ich engagiere mich um Gottes Willen.

„Als ich nach vielen Jahren in meine Heimatstadt Werther zurückgekehrt bin, habe ich die Sonntagabends stattfindenden ‚Jacobi live‘-Gottesdienste kennengelernt. Ich wurde eine begeisterte Besucherin, weil ich jedes Mal neue Impulse, neue Kraft oder ein Stück Ruhe mit nach Hause nehmen konnte. Irgendwann wusste ich: Ich möchte den ‚Jacobi live‘ unterstützen und damit auch anderen Menschen helfen, wieder ein Stück in die Gemeinde hineinzuwachsen. ... Ich habe einen Platz gefunden, an dem ich das Gelernte aus vielen Gemeindeaufgaben in der Schweiz einbringen kann – eine Aufgabe, für die mein Herz schlägt: die Kirche bzw. den Glauben in zeitgemäßer Form den Menschen nahezubringen. So wünsche ich mir, dass viele Menschen, so wie ich, bei uns einen Raum finden, wo sie zur Ruhe kommen und Gott erleben können.“

„Ich engagiere mich ehrenamtlich, weil ... es mir Freude macht. Als Christin gehören für mich Gottes Wort und Diakonie zusammen. Im Bezirksverband der Siegerländer Frauenhilfen e. V. entwickeln wir in einem Team kompetenter Frauen Visionen, greifen Ideen auf und setzen sie um. ... Damit tragen wir die Liebe Gottes zu den Menschen. ... An der ‚Fülle des Lebens für alle Menschen‘ zu arbeiten, macht mich dankbar und reich.“ (zitiert aus der Broschüre der EKvW „E wie Ehrenamt“ vom November 2015).

Es sind zwei typische Äußerungen, die uns so ähnlich auch im Kirchenkreis Bielefeld begegnen. Sie zeigen: Auch heute ist für Menschen, sich ehrenamtlich in der Kirche zu engagieren, eines der Motive, dass sie es „um Gottes willen“, also bewusst aus der Motivation des Glaubens an Gott tun.

„Um Gottes willen“ lässt sich nach Äußerungen von Ehrenamtlichen u. E. dreifach differenzieren:

- Aus einzelnen sehr konkreten positiven eigenen Glaubenserlebnissen wächst der Wunsch, auch andere Menschen solche konkreten Erfahrungen mit dem Glauben machen lassen zu können (s. o. Zitat Projekt Jacobi-live).
- Am Anfang steht die Überzeugung der „Existenz aus Gnade“: Gottes tagtägliche Liebe ist ein Geschenk, für das ich in meinem Leben dankbar bin. Aus Dankbarkeit kann ich gar nicht

- anders, als diese Liebe an andere Menschen (durch meine ehrenamtliche Arbeit) weiterzugeben. Ehrenamt also als aktiver Ausdruck der Dankbarkeit gegenüber Gott.
- Der missionarische Auftrag steht im Vordergrund: Jesus Christus sagt: „Geht nun zu allen Völkern und ladet die Menschen ein, meine Jüngerinnen und Jünger zu werden.“ (Mt. 28,18 Basisbibel 2021) Mit meiner ehrenamtlichen Arbeit gebe ich anderen Menschen in Wort und Tat die gute Nachricht von Jesus Christus weiter. Das ist für mich eine innere Verpflichtung.

Aus den Rückmeldungen der Gemeinden und Dienste auf unseren Fragebogen sowie aus den Ergebnissen des synodalen Landeplatzes vom 15.09.2021 (Punktevergabe zu unseren Thesen) ergibt sich in der Auswertung, dass die explizite Motivation der persönlichen Glaubenshaltung zwar *eine* Rolle spielt, aber längst nicht *die* Hauptrolle für ehrenamtliches Engagement. Offensichtlich ist für die meisten Ehrenamtlichen wichtiger, dass sie sich z. B. durch das Ehrenamt persönlich weiterentwickeln können (s.o.). Die – anders als vom Selbstverständnis der Kirche ausgeschlossen werden könnte – eher geringere Bedeutung der „Glaubens“-motivation könnte daran liegen – aber das ist letztlich Spekulation – dass nach wie vor für viele Menschen in unseren Gemeinden und Diensten es eher unüblich ist, über persönliche Seiten des eigenen Glaubens offen zu sprechen. Am deutlichsten kam die Rückmeldung der „christlichen“ Motivation der Ehrenamtlichen z.B. aus der Paulus-Gemeinde mit ihrem deutlich missionarischen Profil.

Zurückgespiegelt wurde aus den Gemeinden und Diensten auch, dass „um Gottes willen“ auch im Sinne des „um Gottes willen, bloß nicht!“ verstanden werden kann!

Als Beispiel sei die offene und mobile Arbeit mit Kindern und Jugendlichen genannt. In ihr gibt es zahlreiche ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die keinesfalls aus Motiven ihrer christlichen Glaubensüberzeugung ihr Engagement leisten, auch weil sie entweder anders konfessionell oder überhaupt nicht konfessionell gebunden sind. Hier tragen die Hauptamtlichen in der Regel den christlichen Wertekanon in die Arbeit ein.

Als Schlussfolgerung aus dieser knappen Auswertung ergibt sich:

- Der Bedeutungsverlust des „Christlichen“, also von dem, was es für das eigene Leben konkret bedeutet, an Gott zu glauben, ist auch in den Motiven des ehrenamtlichen Engagements feststellbar.
- Als Facette der Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit ist nicht unbedingt der eigene Glaube wirkmächtig. Sondern es sind deutlich andere Aspekte, wie zum Beispiel die Fördermöglichkeit der eigenen Begabungen oder beruflichen Professionen, die Resonanz anderer, für die ich arbeite, oder das Gemeinschaftserlebnis etc. in den Vordergrund getreten.
- Wir empfehlen, zur christlichen Profilierung ehrenamtlichen Engagements in der Kirche vermehrt Angebote für Ehrenamtliche zur theologischen Weiterbildung bzw. Förderangebote zur Stärkung der Sprachfähigkeit im Glauben zu machen.

5.8 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

In der Studie der TelefonSeelsorge (Engagement und Zufriedenheit bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden der TelefonSeelsorge in Deutschland) erfährt die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen eine besondere Bedeutung.

„Die genauere wissenschaftliche Analyse ergab, dass zwei Komponenten für die Beurteilung der Zusammenarbeit zentral sind: Die erste Komponente ist das Thema ‚Konkurrenz und Konflikt‘, die zweite - davon unabhängige – das Thema ‚Ergänzung und Unterstützung‘. Erstes wichtiges Ergebnis ist, dass die Zusammenarbeit als grundlegend unterstützend und ergänzend erlebt wird. Es geht aber noch darüber hinaus: Da, wo ein höheres Konfliktpotenzial wahrgenommen wurde, führte dies nicht etwa zu geringeren Zufriedenheitswerten.“

Das zeigt, dass es zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen offenbar eine gute Konfliktkultur geben sollte, die gleichzeitig eine sich ergänzende und unterstützende Zusammenarbeit erlaubt.

Wertschätzung und Konfliktkultur sind die Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Um die Wünsche von Ehrenamtlichen nach fachlicher Begleitung,

einem guten Zeitmanagement, Wertschätzung, Unterstützung bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Engagements und Sinnerfüllung sowie persönlicher Weiterentwicklung ausreichend berücksichtigen und erfüllen zu können, braucht es den Einsatz von Hauptamtlichen.

Insofern ist klar, dass die Arbeit mit Ehrenamtlichen ein eigenes Feld für Hauptamtliche darstellt. Dieses Feld dient nicht zum Einsparen oder Auslagern von Arbeit und Arbeitsbereichen. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen dient der menschlichen Entwicklung und Verwirklichung von Ehrenamtlichen und erfordert in diesem Sinne Ressourcen. Wenn Ehrenamtliche sich einbringen können, wird das Spektrum der Arbeit in der Kirche breiter und bunter.

Eine Befähigung in wertschätzender Kommunikation und Konfliktbearbeitung und die Fähigkeit, die Kompetenzen und Wünsche der Ehrenamtlichen erkennen, berücksichtigen und einsetzen zu können, ist unerlässliche Voraussetzung in der Begleitung von Ehrenamtlichen.

Wie in der Gesellschaft, so finden wir auch in der Kirche eine größere Anzahl von Menschen mit einem höheren Bildungsabschluss im Ehrenamt vor. Es ist eine wichtige Aufgabe, beim Gewinnen und Begleiten von Ehrenamtlichen auch auf Menschen zu achten, die sich in scheinbar „einfachen“ Aufgaben gut einbringen und wiederfinden können. Wir müssen für die Gefahr einer Milieuverengung bei der Ausgestaltung von Ehrenämtern sensibel bleiben.

5.9 Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Entwicklungen, die gesamtgesellschaftlich zu verzeichnen sind, sind in auch in allen kirchlichen Arbeitsfeldern wiederzufinden, in denen sich Menschen ehrenamtlich engagieren.

- Es werden häufiger zeitlich begrenzte Projekte unterstützt, während die Besetzung langfristiger Aufgaben in traditionellen Strukturen schwieriger geworden ist.
- Auf allen Ebenen – auch auf der Leitungsebene – arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer ehrenamtlich mit.
- Die Zahl der ehrenamtlichen Engagierten hat deutlich abgenommen.
- Ehrenamtliche arbeiten gerne dort mit, wo der Sinn der übernommenen Aufgabe sofort augenfällig und erfahrbar ist.
- Sie erwarten eine sinnvolle Struktur für die Aufgabenstellung und ihre Ausgestaltung.
- Sie wünschen eine gute Kommunikation, hohe Wertschätzung und eine positive Konfliktkultur.
- Die zeitliche Belastung soll ausgewogen sein und nicht überfordern. Verwaltungsaufgaben, die viel Zeit in Sitzungen beanspruchen und einen hohen Zeitaufwand zum Lesen von Unterlagen erfordern (z. B. in Presbyterien), sind demotivierend.
- Die meisten Ehrenamtlichen fühlen sich durch eine Aufgabe motiviert, in der sie selbständig und verantwortlich tätig sein können. Sie schätzen es, aktiv und sozial wirksam zu sein. Sie möchten das Gefühl haben, gebraucht zu werden und etwas Sinnvolles zu tun. Das ist unabhängig von einer kirchlichen Bindung.
- Sie erwarten eine öffentliche Anerkennung ihres Einsatzes (Auslagenerstattung; Rentenwirksamkeit).
- Sie möchten – und das betrifft nicht nur Jugendliche – eigenen Ideen und Innovationen einbringen können und nicht durch bestehende Gewohnheiten ausgebremst werden.
- Sie möchten im Ehrenamt ihrem Glauben und ihrer Dankbarkeit Ausdruck verleihen und wünschen sich verschiedene ihnen entsprechende Formen von Frömmigkeit, mit denen sie sich wohlfühlen („Zur Ruhe kommen und Gott erleben“).
- Sie wünschen sich im Ehrenamt Gemeinschaft zu finden und persönliche Weiterentwicklung zu erfahren. Das betrachten sie als ihre Gratifikation.
- Ehrenamtliche sehen ihren Einsatz in einem fruchtbaren (und nicht furchtbaren) Verhältnis zu den Hauptamtlichen. Sie sehen ihren Einsatz nicht als Ersatz von hauptamtlichen Aufgaben, sondern als Ergänzung und Bereicherung für eine vielfältige, lebendige Kirche.

Die Zufriedenheit von Ehrenamtlichen hängt im Wesentlichen davon ab, dass sie

- ein passendes Angebot von Fortbildung und Begleitung erhalten,
- eine für selbst und die Menschen, für die sie sich engagieren, sinnstiftende, erfüllende und bereichernde Aufgabe übernehmen können,
- eine gute Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen erleben, die wertschätzend, unterstützend und fördernd ist und in der eine gute Konfliktkultur gelebt wird.

Empfehlungen:

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass ehrenamtlich engagierte Menschen im Ev. Kirchenkreis Bielefeld Fortbildung, Begleitung und Unterstützung brauchen. Es empfiehlt sich, sowohl auf der Ebene der Gemeinden und Dienste, aber auch zentral im Kirchenkreis Angebote einzurichten und anzubieten, mit denen Ehrenamtliche gewonnen werden und in denen sie für ihre Aufgabenfeld eine entsprechende Schulung erhalten können.

Für diese Angebote empfiehlt sich eine Zusammenarbeit mit der Erwachsenenbildung. Weitere Kooperationspartner bieten sich möglicherweise an. Dazu gehören auch Angebote von Spiritualität und Austausch über Glauben, Haltung und Werte.

Es ist auch sinnvoll, für bestimmte Aufgabenfelder Schulungen im Format des „blended learning“ anzubieten, z. B. in Aufgabenfelder, in denen besonders eine Zuhör-Kompetenz erwartet wird. Dafür gibt es z. B. ein gutes Programm von IFOTES (International Federation of Telephonic Emergency Services): Listening Skills

Wir empfehlen die Einrichtung einer „Ehrenamtsbörse“ im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld, verbunden mit einer Internetseite und möglicherweise mit einer App.

Solch eine zentrale Ehrenamtsbörse kann einen Überblick über die Möglichkeiten bieten, sich an verschiedenen Stellen und in unterschiedlichen Aufgaben zu engagieren. Sie kann Menschen helfen, das für sie passende Ehrenamt herauszufinden und zu erfahren, wo es aktuell Projekte und kurzfristige Angebote der ehrenamtlichen Mitarbeit gibt. (S. Freiwilligenagentur Bielefeld).

Für alle von uns benannten notwendigen Voraussetzungen zum Gewinnen, Begleiten und Unterstützen von Ehrenamtlichen ist ein strukturell, finanziell und verlässlich verankerter Einsatz von Hauptamtlichkeit unerlässlich.

Ehrenamt hat Hochkonjunktur und wird in vielen Bereichen des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens gewünscht. Das Ehrenamt darf aber nicht instrumentalisiert werden, um nicht mehr vorhandene Hauptamtliche oder schwindende finanzielle Ressourcen auszugleichen. Ein freiwilliges Engagement, ein Ehrenamt, bleibt frei und eigensinnig. Hauptamtliche haben sich anwaltschaftlich dafür stark zu machen.

In allen weitreichenden Veränderungen und in jedem Wandel – und vor solchen stehen wir – ist zuerst Beziehungsarbeit gefragt, in der Hoffnung, dass daraus Früchte für das Reich Gottes erwachsen.

Projektgruppe Ehrenamt

Antje Berger, Thomas Biele, Dr. Andreas Kersting, Dr. Luise Metzler, Ute Weinmann (Leitung)

6 Projektgruppe hauptamtliches Personal

6.1 Einführung in das Thema

Projektgruppenzusammensetzung:

In der Projektgruppe „Hauptamtliches Personal“ waren Verantwortliche aus verschiedenen Arbeitsfeldern vertreten:

- Herr Pieper als Gemeindepädagoge im interprofessionellen Team
- Fr. Seiler als Kreiskantorin
- Fr. Babenhauserheide als Leiterin der Personalabteilung
- Hr. Hausmann als Leiter des Jugendreferates
- Fr. Kleingünther als Mitarbeitervertreterin
- Herr Korbmacher als Geschäftsführer der Diakonie für Bielefeld gGmbH
- Fr. Stöcker als Gemeinde-Pfarrerin
- Fr. Mijatovic als Gemeindesekretärin
- Fr. Hoffmann als Referatsleiterin TfK und Projektgruppenleitung.

Vorgehensweise:

Für die Erarbeitung und Priorisierung der folgenden Fragestellungen versuchten wir, einen übergeordneten Auftrag zu definieren, da die Orientierung an „Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat“ im Hinblick auf die Tätigkeiten des hauptamtlichen Personals eine breite Aufgabenstellung darstellte. Gleichzeitig galt es, Fragestellungen der Kirchengemeinden, des Kirchenkreises, der verbundenen Verbände und der Diakonie miteinander zu verbinden.

Bei der Diskussion verschiedener Fragestellungen wurde deutlich, dass immer wieder die „Wertigkeitsfrage“ danach aufkam, wie Funktionen und Tätigkeiten in ihrer Wirksamkeit und Wertigkeit hinsichtlich der Verkündigung wahrgenommen werden und welche Wertschätzung sie erfahren.

Wichtig war uns, möglichst alle Aufgabenfelder zu erfassen. Die Herausforderung bestand darin, Quellen zu erhalten, die einen Überblick über die Gesamtheit des hauptamtlichen Personals in den oben genannten Arbeitsfeldern bieten können.

Zur Erarbeitung unserer Fragestellungen standen uns rund 4 Monate zur Verfügung. Darin eingeschlossen, jedoch 2 Monate in und um die Sommerferien, an denen keine Erarbeitung der Fragestellungen in der Gruppe möglich war.

Die Konstituierung der Projektgruppen fand Mitte Mai statt. Die Projektgruppe hauptamtliches Personal tagte am 28.05.21 zum 1. Mal. Weitere 5 Sitzungen, am 18.06., 12.07., 10.09., 20.09. und 07.10. folgten. Fragen aus diesen Sitzungen wurden in die zwischenzeitlich stattfindenden Kernteam-Sitzungen eingebracht.

Für jede Sitzung wurden ca. 2 Zeitstunden angesetzt. Leider konnte keine Sitzung mit allen Projektgruppen-Mitgliedern stattfinden, da alle Mitglieder in vielfachen beruflichen Verpflichtungen stehen. Ein Erarbeiten von Ergebnissen zwischen den Sitzungen war nur sehr eingeschränkt möglich. Für die weitere Erarbeitung in der Konzeptphase wird daher empfohlen, einen breiteren Zeitrahmen zur Verfügung zu stellen und für die Durchführung der Konzepterarbeitung externe Aufträge, z. B. in der Projektgruppenleitung zu vergeben, um der Bedeutung dieser Konzepte gerecht werden zu können.

Die Sinnhaftigkeit einer rückwärtsgewandten Datenbetrachtung hat sich für die Teilprojektgruppe nicht erschlossen und war aus den vorhandenen Ressourcen nicht realisierbar.

Daher haben wir eine Ist-Stands Betrachtung vorgenommen.

6.2 Fragestellungen:

Auftrag und Rolle des Hauptamtes

- 6.2.1 Welche Aufgaben werden durch die hauptamtlichen Kräfte zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages auf den verschiedenen Ebenen des KK (Gemeinden, Einrichtungen und Dienste, übergreifende Handlungsfelder des KK) wahrgenommen?
- 6.2.2 Welche Aufgaben sind wo abgebildet (gemeindlich, regional, Kirchenkreis)? Wo ist das Personal zugeordnet? Hat es hier in den letzten Jahren Verschiebungen gegeben?
- 6.2.3 Welche spezifischen Beiträge leisten Mitarbeitende der Diakonie zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages (Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat)?

Um einen Überblick über das hauptamtliche Personal in Kirchengemeinden, Kirchenkreis und verbundenen Verbänden und Diakonie zu gewinnen, haben wir recherchiert, welche Quellen zur Verfügung stehen. Einerseits liegen Übersichten zur Gehaltsabrechnung vor, andererseits das Telefonverzeichnis des Hauses der Kirche sowie ein Personalbericht der EKvW aus 2020. Daraus lässt sich zwar eine Übersicht des hauptamtlichen Personals in Teilbereichen darstellen (s. Anlage 3), jedoch keine Gesamtübersicht aller Aufgabenfelder.

Weiterhin zeigt sich, dass es kein Organigramm von verfasster Kirche auf Ebene des Kirchenkreises Bielefeld sowie für weitere Verbands- und Organisationsstrukturen gibt.

Weiterhin gibt es keine Darstellung der Verbindung von verfasster Kirche und Diakonie in Bielefeld. Für die Verwaltung liegt ein Organigramm vor (s. Anlage 1). Eine Übersicht der Dienste und Einrichtungen lässt sich begrenzt aus der Telefonliste des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld, dem Internetauftritt und den Filterfunktionen der Gehaltsabrechnungsstelle bekommen. Abgrenzungen zwischen den großen Funktionsbereichen sind jedoch teilweise fließend.

Daher lautet eine Empfehlung an die Konzeptionsphase, ein professionelles Aufbau-Organigramm des Ev. Kirchenkreises mit Einzelorganigrammen der gemeindlichen – und verbandlichen Arbeit aufzubauen. Dieses würde der Transparenz der Aufgaben- und Berufsfelder dienen und die Vielfalt der kirchlichen Arbeitsfelder für Hauptamtlichkeit darstellen.

Einen 1. Entwurf haben wir in der Arbeitsgruppe entwickelt (s. Anlage 2) und dabei eine Zuordnung zu 5 großen Aufgabenfelder-Gruppierungen vorgenommen:

1. Gemeinsame Dienste
2. Einrichtungen und Dienste
3. Kreiskirchenamt
4. Kirchengemeinden und
5. Diakonie

Diesen Aufgabenfelder sind verschiedene einzelne Aufgabenfelder zugewiesen.

Es ist möglich, dass eine differenziertere Zuordnung der Aufgabenfelder zu den Gruppierungen erfolgen muss.

Zur Ausdifferenzierung der Berufsfelder in diesen Aufgabenfeldern haben wir in der Projektgruppe Kleingruppen gebildet, um einen Überblick über Funktionen und Qualifikationen in den Aufgabenfeldern zu erhalten.

Beispiel: Darstellung von Funktionen, Aufgaben und Qualifikationen in der Diakonie für Bielefeld mit Angabe von Stellenanteilen und Personenzahlen (s. Anlage 8).

Diakonie für Bielefeld gGmbH					
Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
HZE an OGS	Päd. Fachkräfte	0,5	0,75 VK	Hilfe zur Integration und Partizipation von Kindern am sozialen und gesellschaftlichen Leben	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Kompetenzen	Diplom Pädagogen in Erziehungswissenschaft
				Stärkung der Ressourcen von Kindern und Eltern	
Schulsozialarbeit	Päd. Fachkräfte	4	4,01 VK	Erhöhung der Akzeptanz bei Eltern und Kindern für Unterstützungsangebote	
				Schaffung eines frühzeitigen Zugangs zu Kindern und ihren Familien mit sozialen Problemlagen	
				Individuelle Betreuung, Begleitung und Förderung von Schüler*innen in ihrem schulischen Alltag	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
Schulpsychologie	päd. Mitarbeiter*Innen	3	0,41 VK	Unterstützung bei der Berufsorientierung	
				Elternberatung	
				Lehrer*innenberatung	
Schulpsychologie	Päd. Fachkräfte	1,5	1,5 VK	Teilnahme/Mitwirkung an/in schulischen und anderen Gremien	
				Beratung von einzelnen Schüler*innengruppen im Nachmittagsbereich	Studenten mit angestrebtem Abschluss in Pädagogik
				Unterstützung und Beratung bei Lern- und Leistungsschwächen, Motivationsproblemen, Verhaltensauffälligkeiten, Krisen und vielem mehr	Diplom Psychologen
				Fortbildungen für Lehrer*innen	
					Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen

Die Darstellungen zu den anderen Aufgabenfeldern finden sich im Anhang (s. Anlagen 5, 9,10, 12).

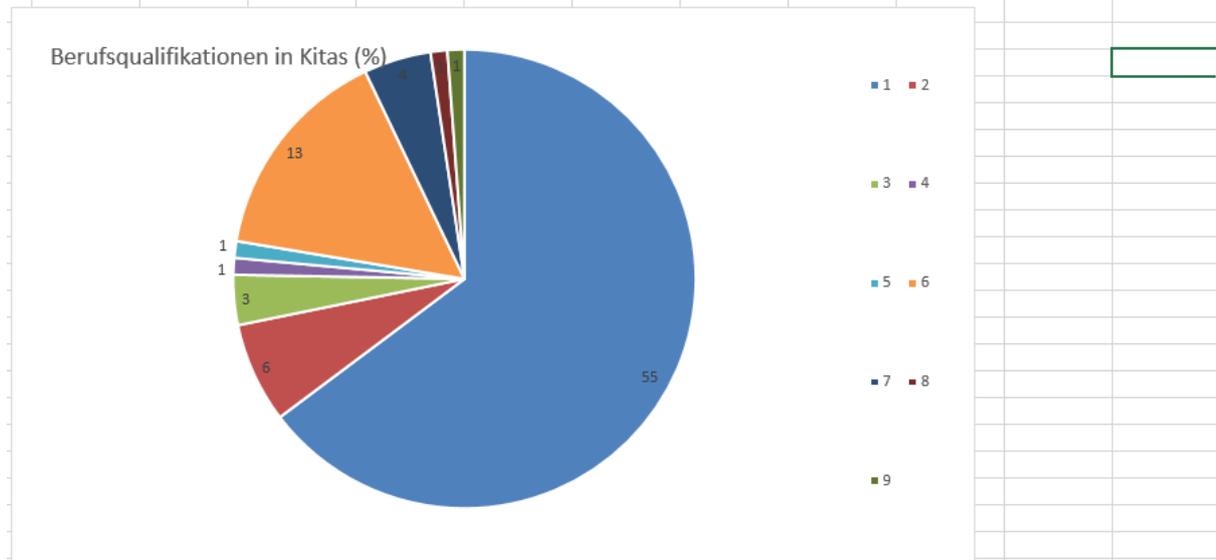
Deutlich wurde jedoch auch hier, dass es in den Datenerfassungs-Programmen des Kirchenkreises Bielefeld (gleiches gilt für die kirchengemeindlichen und landeskirchlichen Datenbanken) keine Datenlage gibt, die eine aussagekräftige Informationslage zur Auswertung hergeben würde. Die vorhandenen Datenverarbeitungsprogramme sehen Auswertungen wie von der Projektgruppe benötigt nicht vor. Eine aufwändige manuelle Bearbeitung ist grundsätzlich eingeschränkt möglich. Für den Kirchenkreis mussten die Projektgruppen-Mitglieder eigene Auswertungen und teilweise Zählungen vornehmen.

Für den Bereich der Kitas kann für eine Auswertung das Verwaltungsprogramm KitaPlus zusätzlich herangezogen werden und bietet weitere Auswertungsmöglichkeiten. So lässt sich z. B. die Bandbreite an Qualifikationen in den Kitas darstellen.

Diese Darstellung ermöglicht Rückschlüsse auf aktuelle Entwicklungen im Fachkräfte-Bereich und Anforderungen und Notwendigkeiten an Personalgewinnungs- und -entwicklungskonzepte.

Beispiel: Darstellung von Qualifikationen in den Kitas in Trägerschaft Kirchenkreis Bielefeld

Berufsqualifikationen in einer Kita in der Trägerschaft des Ev. Kirchenkreises Bielefeld	
322	Staatl. anerkannte/r Erzieher/in (auch mit Teilanerkennung für Kindergarten, Hort oder Krippe), staatl. anerkannte/r Heimerzieher/in, 1 Kindergärtner/in
2	324 Kinderpfleger/in
3	363 Person in praxisintegrierter oder akademischer Ausbildung gem. § 6 Abs. 3 und 4 PersVO
4	364 Erzieher/in oder Heilerziehungspfleger/in im Anerkennungsjahr
5	365 Personen, die die erste Staatsprüfung bzw. einen Masterabschluss für das Lehramt an Grundschulen erfolgreich absolviert haben, noch ohne 160-Stunden-Qualifizierung und ohne sechstmonatiger Praxiserfahrung in einer Kindertageseinrichtung. Ein Einsatz als Gruppenleitung ist nicht möglich.
6	370 Kraft, die über keine Ausbildung gem. PersVO verfügt
7	380 Absolvent/in von Diplom-, Bachelor- oder Masterstudiengang der Erziehungswissenschaften (1fach-BA), der Heilpädagogik, der Rehabilitationspädagogik, der Sonderpädagogik oder Studiengang der Fachrichtung Soziale Arbeit, der Kindheitspädagogik oder Sozialpädagogik, ohne staatl. Anerkennung, mit mind. sechsmoatiger Praxiserfahrung in einer Kindertageseinrichtung oder anderen institutionellen Kindertagesbetreuung für Kinder von 0 bis 10 Jahren.
8	381 Kraft mit einer der Kinderpfleger/in vergleichbaren Ausbildung, Sozialassistent/in, Krippenerzieher/in, Hortner/in
9	382 Staatl. anerkannte/r Heilerziehungspfleger/in



Ähnliche Erkenntnisse und Informationen ließen sich generieren für Auswertungen aus den anderen Aufgabenfeldern.

Diese Auswertungen würden wichtige Informationen liefern, wo ggfs. Mitarbeitende geworben werden können, welche Fort- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt werden müssten und welche Maßnahmen zur Einarbeitung und Teamentwicklung konzipiert werden müssten.

Daher lautet eine Empfehlung an die Konzeptionsphase, die einzelnen Aufgabenfelder hinsichtlich der bestehenden, aber auch der zukünftig gewollten Qualifikationen zu analysieren und Konzepte hinsichtlich der Gewinnung und Entwicklung von Mitarbeitenden zu erarbeiten.

Berufsbilder

Aus den eigenen Auswertungen und den vorhandenen Datenquellen lassen sich jedoch Berufsbilder ermitteln, in denen in den Kirchengemeinden, im Kirchenkreis, in den verbundenen Verbänden und in der Diakonie hauptamtliches Personal tätig ist.

Auszug aus dem Berufsbilder-Katalog des Ev. Kirchenkreises Bielefeld (Anlage 6):

Berufsbilder im Ev. Kirchenkreis Bielefeld
Abteilungsleitung allg. Verwaltung
Abteilungsleitung Bau-und Liegenschaft
Abteilungsleitung Finanzen
Abteilungsleitung Jugendreferat
Abteilungsleitung Kirchl. Wohnungswirtschaft
Abteilungsleitung Kita
Abteilungsleitung Personal
Auszubildende/r
Bauingenieur/in
Chorleiter/in
Diakon/in
Diakonische/r Helfer/in
Elektriker/in
ev. Religionslehre
Friedhofsarbeiter
Fundraiser
Gärtner/in
Gemeindehelfer/in
Gemeindepädagoge/in
Geschäftsführung Jugendreferat
Geschäftsführung kirchl. Wohnungswirtschaft
Geschäftsführung Referat Kita
Gleichstellungsbeauftragte/r
Hausmeister/in
Hauswirtschaft
Heizungsmonteur
Honorar Kräfte
Integrationskraft Kita
Jugendreferent/in
Kirchenmusiker/in
Leitung Kita
Leitung Referat Kommunikation und Fundraising
Maler/in
Mitarbeiter /In in der Jugendarbeit
Mitarbeiter in der Druckerei

Bei der Bearbeitung des Berufsbilder-Kataloges erwies sich die Vielfalt der Berufsbilder als erstaunlich. Kaum jemandem aus der Projektgruppe war diese Vielfalt bekannt. Deutlich wurde auch, dass das quantitative Verhältnis von Pfarrer*innen zu den anderen Berufsbildern eher gering ist.

Eine ähnliche Resonanz zeigte sich bei der synodalen Versammlung.

Diese Erkenntnis führt zu der Vermutung, dass Kirche und Diakonie als Arbeitgeber für viele potenzielle Mitarbeiter*innen interessant sein könnten, diese jedoch Kirche und Diakonie selten als potenziellen Arbeitgeber sehen.

Daher empfehlen wir für die Konzeptionsphase Arbeitgebermarken für die jeweiligen kirchlichen Anstellungsträger zu entwickeln und anschließend entsprechende Kampagnen durchzuführen. Bei der Fragestellung nach Attraktionspunkten für die Arbeitgebermarken wurden auch in der Synodalen Versammlung am 15.09.21 interessante Aspekte diskutiert.

Wir stellten die Frage, welche Erwartungen an ausgewählte Berufsfelder seitens der Synodalen gestellt werden. Wir hatten uns auf diesen Aspekt konzentriert, da nur durch klar formulierte Erwartungen und Aufgaben Stellenprofile entwickelt und eine Bemessung von Zeitkontingenten und Stellenumfängen im Hauptamt möglich ist.

Aus diesen Erwartungen lassen sich im Anschluss Attraktionspunkte entwickeln, die es für Stellensuchende interessant werden lassen könnten, sich auf Stellen bei den verschiedenen kirchlichen Anstellungsträgern zu bewerben.

Aktuell sind Diskrepanzen festzustellen zwischen Erwartungen seitens der Leistungsnutzer von Hauptamt und Stellenbeschreibungen/Stellenzuschnitten dieser Stellen im Hauptamt.

Beispiel: Erwartungen an ausgewählte Berufsbilder (Anlage 7)

Grundsätzliche Erwartungen an Haltung der Hauptamtlichen		Herausforderungen bezüglich der Erwartungen an Hauptamtliche	
Beruf als Berufung (nach Martin Luther)		Schnittstellen klären zwischen Hauptamt und Ehrenamt; Was erwarten Hauptamtliche von Ehrenamtlichen und umgekehrt?	
Berufung im kirchlichen Hauptamt leben		wie können Veränderungen von Berufsbildern bei hauptamtlichen Stellen berücksichtigt werden?	
Identifikation mit Werten der ev. Kirche/Ethos "Schutz der Schwachen"		müssen Ansprüche/Erwartungen an Berufsfelder geändert werden, da diese nicht realistisch sind?	
Zuwendung			
Beispielhafte Erwartungen an ausgewählte Berufsbilder			
Kirchenmusiker	Kirchenmusiker	Pfarrer*in	
Ansprechpartnerin für alles Praktische rund um Gottesdienst + Gebäude	Menschen über Musik für Kirche und Glauben begeistern	Verkündigung in Wort und Tat	
Freundlichkeit, muss sich in der Gemeinde gut auskennen	Vernetzung über die Gemeinde hinaus	Hausmacht? Kernamt?	
muss sich mit Gottesdienst auskennen	Gottesdienst vertiefen und lebendig machen	berufen wie alle anderen, aber sie sollen es öffentlich tun	
Offenheit für technische Lösungen im Gemeindealltag	Offenheit für neue Formen und Technik (Multimedia)	Interessen der Gemeinde wahrnehmen und mit dem Auftrag in Dialog bringen	
Lösungen im Gemeindealltag, um die eigene Work-life-balance ausgeglichen zu halten		gute Arbeitszeitorganisation für sich selbst eigene Spiritualität Blick für ehrenamtliche Mitarbeitende	
Gemeindesekretär*in	Personalsachbearbeiter*in	Jugendmitarbeiter*in	
Ansprechpartner*in für Menschen, oft 1. Ansprechpartner*in	Kompetente Beratung	Verknüpfung mit anderen Gemeindebereichen fördern (im Blick behalten)	
Verwaltungsaufgaben	Sachkenntnis	guter Draht zu Jugendlichen	
guten Vernetzung mit allen Arbeitsbereichen	Kommunikative Kompetenz	präsent sein	
Freundlichkeit	Übereinstimmung mit Konzept "Kirche"	Sensibilität	
	Geduld	Glauben (vor-)leben	

Nur wenn Stellenbeschreibungen und Erwartungshaltungen an das hauptamtliche Personal transparent, klar und eindeutig sind, können Hauptamtliche ihrer Aufgabe zufriedenstellend nachkommen. Unausgesprochene Erwartungshaltungen, die sich nicht in den Stellenbeschreibungen und Stellenzuschnitten niederschlagen, führen zu einer Überforderung der Hauptamtlichen oder Enttäuschungen auf Seiten der Leistungsnutzer und Leistungserbringer, da die tatsächliche Tätigkeit von der erwarteten Tätigkeit abweicht. Klare Beschreibungen der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sind aus Sicht der Teilprojektgruppe notwendig. Selbst wenn dieses erfolgt ist, besteht weiterhin die Herausforderung der differenzierten nicht beschriebenen Erwartungen der Leistungsnutzer*innen, die hauptamtliche Mitarbeitende in Spannung versetzen. Es gibt sehr viele Stellen, bei denen die Personalressource und die Erwartungen nicht zueinander passen. (Wenig Stunden – viele Erwartungen !!)

So könnten z.B. Erwartungen von Gemeinden, die aus den Bedarfen der Ehrenamtlichkeit resultieren, von den Möglichkeiten des Hauptamtes abweichen. Gleichzeitig wäre ggfs. die ehrenamtliche Tätigkeit ohne die Leistungen der Hauptamtlichen nicht möglich. Daher müssen hier die Erwartungen und Leistungen miteinander abgeglichen und

kommuniziert werden oder aber auch Erwartungen oder Leistungen geändert und angeglichen werden. Dieses hängt von der zukünftigen Struktur und der Entwicklung der kirchlichen Arbeit, des kirchlichen Auftrags ab und hat direkte Konsequenzen auf das Hauptamt.

Eine These zur Erklärung von Überforderungen des Hauptamtes könnte sein, dass kleinteilige Gemeinden durch Presbyterien geleitet werden, die professionelle Leistungen übernehmen sollen, die aber ehrenamtlich nicht zu leisten sind. Zur Entlastung des Ehren- und Hauptamtes müsste eine Professionalisierung und eine grundlegende Strukturveränderung stattfinden.

Gleichzeitig können jedoch christliche Haltungen, Werte und Motivationen in den kirchlichen Arbeitsfeldern Attraktionspunkte sein, da sich dadurch Hauptamtlichkeit im kirchlichen Kontext von anderen Branchen unterscheiden kann.

*Beispiel: Bewusste Entscheidungen von Erzieher*innen in einer christlichen Kita zu arbeiten, da dort die Weihnachtsgeschichte erzählt werden darf und christliche Werte gelebt werden können.*

Die christliche Ethik wird in der Ev. Jugendarbeit als tragfähiger erlebt als bei anderen Arbeitgebern, z.B., dass alle Kinder und Jugendlichen willkommen sind, auch aufgrund der Gottesbildlichkeit des Menschen.

So wurde deutlich, dass in allen ausgewählten Berufsfeldern eine kirchliche Grundhaltung mit Identifikation mit Werten der Ev. Kirche (z.B. Schutz der Schwachen) und Zugewandtheit zu Menschen eine bedeutende Rolle spielt. Schlägt sich dieses in Stellenprofilen wieder, könnten Menschen angezogen werden, die diese Werte in ihrer hauptamtlichen Tätigkeit suchen. Hier stellte sich die Frage, an welchen Stellen hauptamtlich Beschäftigte über ihre Haltung sprechen können und wann diese in Gesprächen zum Thema werden kann. In den einzelnen Aufgabenfeldern wird dieses unterschiedlich gelebt. So wird dieses Thema z.B. in Kitas, Kirchenmusik und Diakonie im Alltag präsent, in der kirchlichen Verwaltung jedoch seltener. Für das Herausbilden einer Identifikation sollte für alle Aufgabenfelder in der Konzeptionsphase geprüft werden, welche Plattformen, Anlässe, Möglichkeiten und Konzepte es für identitätsbildende Maßnahmen geben könnte.

Dazu empfehlen wir einen Visions- und Missionsprozess für den Ev. Kirchenkreis Bielefeld, ähnlich wie in der Diakonie für Bielefeld, durchzuführen. In gemeinsamen Gesprächen könnten Erfolgsfaktoren identifiziert und ermittelt werden, die auch in Kirchengemeinden, im Kirchenkreis und verbundenen Verbänden angewandt werden könnten.

6.2.4 Wie haben sich Aufgabenschwerpunkte des hauptamtlichen Personals in den Gemeinden, in Einrichtungen und Diensten und im Kirchenkreis (differenziert nach Handlungsfeldern und Berufsgruppen) in den letzten Jahren verändert? Welche Aufgaben sind hinzugekommen, wo wurde Personal aufgebaut? An welchen Stellen sind Aufgaben weggefallen oder wurde Personal reduziert? Welche zukünftigen Bedarfe zeichnen sich ab?

Eine valide Auswertung der Verlagerung von Aufgabenschwerpunkte im Hauptamt war in der Kürze der Analysephase nicht möglich. Diese muss mit der stattgefundenen Auswertung des Ehrenamtes abgeglichen werden. Hier wird für die Konzeptionsphase eine separate Erhebung empfohlen.

Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass komplexe Aufgabenstellungen (z. B. NKF, Umsatzsteuer, Bau, Personalbeschaffung) zunehmen, die auf übergeordneter Kirchenkreis-Ebene erledigt werden müssen, da sie die Fachlichkeit von Hauptamtlichen erfordern.

Somit sind die Ehrenamtlichen auf die fachliche Unterstützung der Hauptamtlichen angewiesen, um Verantwortlichkeiten, z. B. auf Gemeindeebene, erledigen zu können. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Kompensationsmöglichkeit durch hauptamtliches Personal jetzt schon und in

der Zukunft zunehmend begrenzt ist. Dieses liegt sowohl am Arbeitskräftemangel sowie an den schwindenden finanziellen Ressourcen.

6.2.5 Wie gelingt aktuell (Zeitraum 2016-2020) die Anwerbung neuer Mitarbeiter*innen (nach Berufsgruppen und Handlungsfeldern)? Was sind die „Attraktionspunkte“ für die neuen Mitarbeitenden zum Eintritt in den kirchlich/diakonischen Dienst?

Die Anwerbung neuer Mitarbeiter*innen erfolgt derzeit in allen Aufgabenfeldern unterschiedlich. Eine gemeinsame Plattform könnte beispielsweise die Internetseite des Ev. Kirchenkreises darstellen. Diese befindet sich jedoch aktuell in der Überarbeitung. Bisher verfügt sie nicht über ein Bewerbungsmanagement oder eine professionelle Stellenbörse.

Wir empfehlen für die Konzeptionsphase, ein professionelles Arbeitgeber-Branding sowie ein Bewerbungsmanagement auf der Internet-Seite zu implementieren. Erkenntnisse z. B. aus MACHKirche könnten genutzt werden.

Die Bewerbung von Fachkräften erfolgt in einzelnen Bereichen bereits über social media, wie z. B. Instagram oder facebook (s. z. B. die Fachkräfte-Kampagne der Kitas aus Sommer 21 mit einer multimedia-Kampagne aus Internet-Auftritt, Radio-Spots, Postkarten-Werbung und Instagram). Die Umsetzung dieser Kampagnen ist jedoch sehr zeitaufwändig, das Pflegen der social-media-Kanäle erfordert Zeitressourcen sowie entsprechende Kompetenzen auch auf übergeordneter Ebene, z. B. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. In der Diakonie erfolgen diese Maßnahmen regelmäßig und sind konzeptionell eingebunden.

6.2.6 Wie wirkt sich perspektivisch der Fachkräftemangel in kirchlichen und diakonischen Arbeitsfeldern aus? Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen oder werden notwendig?

Der Fachkräftemangel stellt sich in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern unterschiedlich dar. Eine ausführliche Auswertung war in der Kürze der Analysephase nicht möglich.

So führt dieser Mangel z. B. im Kita-Bereich dazu, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze chkräfte geworben wird, Weiterbildungen von Bestandskräften gefördert und Personalagenturen eingeschaltet werden. Gleichzeitig werden organisatorische Maßnahmen ergriffen, um personelle Mindeststandards erfüllen zu können. Weiterhin finden Gesprächit Schulen und Kollegs statt, um Ausbildungskapazitäten zu erhöhen.

Aus unserer Sicht ist es zwingend notwendig, Arbeitgebermarken zu entwickeln und daraus abgeleitete Kampagnen durchzuführen. Dafür sind entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen erforderlich.

Parallel dazu müssen jedoch die Rahmenbedingungen der jeweiligen Arbeitsfelder attraktiv sein, um Bewerber zu motivieren.

So ließe sich die Situation auch in anderen Aufgabenfeldern beschreiben, wenn mehr Analysezeit zur Verfügung stünde.

6.2.7 Wie und von wem werden Berufsanfänger*innen im Kirchenkreis begleitet?

Auch hier erfolgt dieses unterschiedlich. In vielen Aufgabenfelder erfolgt dieses durch die direkten Vorgesetzten und Teammitglieder.

6.2.8 Was stärkt/belastet Hauptamtliche? Was wünschen sie sich?

Zu dieser Fragestellung haben wir bereits in den vorherigen Punkten Ausführungen geschildert.

Wichtig ist insgesamt, dass Hauptamtliche Wertschätzung erfahren und das Gefühl vermittelt bekommen, dass sie im Sinne des kirchlichen Auftrages gemäß ihrer Berufung „wertig“ und wichtig sind und ihren Teil zur Verkündigung in Wort und Tat beitragen können.

6.3 Finanzierung

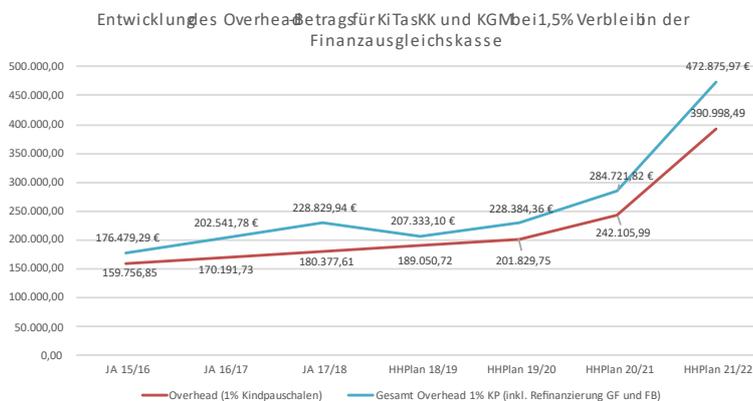
6.3.1 Wie viele Mitarbeitende werden mit welchen Qualifikationen und Aufgaben beschäftigt?
s. Diagramm der Aufgabenfelder

6.3.2 Welche „Hauptamtlichkeit“ im Kirchenkreis, in den Gemeinden und in der Diakonie für Bielefeld gGmbH wird in welchem Umfang extern refinanziert? Welche Quellen externer Finanzierung sind in welchem Umfang vorhanden?

Eine Auswertung der Finanzierung war in der Kürze der Analysephase nicht möglich. Ein Abgleich mit der Projektgruppe „Finanzen“ wird für die Konzeptionsphase empfohlen.

So kann z.B. für den Kita-Bereich dargestellt werden, in welchem Umfang durch die gesetzliche KiBiz-Finanzierung Verwaltungskosten refinanziert werden können. Diese Refinanzierung (Overhead) hat in den letzten Jahren durch Anhebung der Pauschalen stark zugenommen.

Entwicklung des Overhead -Betrages zur Refinanzierung von Personalkosten



Strukturelle Überlegungen zur Haushaltsplanung der Kitas 21/22

Seite 9

In der Diakonie für Bielefeld müsste eine Betrachtung für jedes Arbeitsfeld separat durchgeführt werden. Der Finanzierungsanteil über Kirchensteuermittel beträgt rein auf die Gesamt-Personalkosten bezogen ca. 6 % und auf alle Kosten umgerechnet ca. 4 %.

6.3.3 Welche Stellen (-anteile) in welchen Berufsgruppen werden über den Kirchenkreis bzw. die Gemeinden finanziert?

Hierzu können keine Aussagen getroffen werden.

6.3.4 In welchem Umfang beteiligt sich der Kirchenkreis an der Finanzierung der Diakonie für Bielefeld und anderer diakonischer Aufgaben/Projekte. Wie hat sich dies in den letzten Jahren verändert und welche künftigen Entwicklungen sind zu erwarten?

Hierzu können keine Aussagen getroffen werden.

6.4 Qualifikation und Qualifizierung

- 6.4.1** Welche Professionen sind derzeit in welchen Quantitäten vorhanden und in Zukunft erforderlich/gewünscht?
- 6.4.2** Welche eigenen Ausbildungen für das Hauptamt münden in einer Tätigkeit für die Kirche/der Diakonie?
s. Berufsbilder Ev. Kirchenkreis
- 6.4.3** Wie viele der eigenen Auszubildenen (absolut und in %) sind in den Jahren 2016-2020 auf Arbeitsstellen im KK (differenziert nach Gemeinden, Einrichtungen und Dienste, KK) übernommen worden? Wie viele außerhalb des KK qualifizierte Personen wurden im gleichen Zeitraum übernommen?

Diese Fragestellung kann nicht differenziert beantwortet werden. Jedoch wird z.B. für den Kita-Bereich aus den Berufskollegs geschildert, dass Auszubildende zu/*r Erzieher*in sich noch in der Ausbildung für einen anderen Arbeitsbereich entscheiden.

D. h., hier gilt es auch auf der Ebene der Öffentlichkeit, den Bereich der Kitas als Arbeitsplatz attraktiver zu machen. Gleichzeitig ist es ein Aufruf, um als Träger in den Schulen vermehrt um Auszubildende zu werben und durch Fort- und Weiterbildungen Alternativen zu einem Studium zu schaffen.

Im Bereich der Verwaltung und in der Wohnungswirtschaft wird jeweils 1 Ausbildungsplatz alle drei Jahre besetzt. Die Ausbildung erfolgt in den Berufen Verwaltungsfachangestellte*r Fachrichtung Kirchenverwaltung und Immobilienkauffrau/ Immobilienkaufmann.

Den Auszubildenden, die erfolgreich die Ausbildung abgeschlossen haben, konnte jeweils eine Beschäftigung im Kirchenkreis angeboten werden.

Der Personalbedarf z. B. in der Verwaltung kann dadurch nicht gedeckt werden. Zudem sind zunehmend spezialisierte Fachkräfte für die Erledigung der Aufgaben erforderlich.

- 6.4.4** Welche Werte/Haltungen/Kompetenzen über die beruflich -fachlichen hinaus, sind für die Mitarbeit in Kirche und Diakonie erforderlich oder gewünscht? Welche Ressourcen werden für die Förderung dieser Kompetenzbereiche eingesetzt und wo liegen Verantwortlichkeiten? Welche Maßnahmen ergreifen Gemeinden/Kirchenkreis/Diakonie, um Mitarbeitende zu Fragen kirchlicher und diakonischer Identität zu fördern/qualifizieren?

Siehe Auswertungen zur grundsätzlichen Haltung (S. 47-50)

- 6.4.5** Welche finanziellen Ressourcen stehen für die Fort- und Weiterbildung im Hauptamt zur Verfügung? Haben sich Bedarfe und finanzieller Aufwand in den letzten Jahren verändert?
Hierzu können keine validen Aussagen getroffen werden.

Für den Kita-Bereich kann dargestellt werden, dass sich die Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungen in den letzten Jahren erhöht haben, da einerseits Mitarbeitende entwickelt, gleichzeitig aber neue Professionen fortgebildet und Teambildende Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Im Bereich der Jugendarbeit und der kreiskirchlichen Verwaltung gibt es ein Fortbildungskonzept, das eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden vorsieht. Ein Budget dafür wurde nicht festgelegt.

Die Auswahl der Fort- und Weiterbildungen erfolgt in Absprachen mit den jeweiligen Vorgesetzten i. d. R. im Rahmen des Jahresmitarbeitendengesprächs bzw. bei Feststellung eines Bedarfes.

6.5 Öffentlichkeitsarbeit/Personalmarketing/Zusammenarbeit

6.5.1 Wie und wo werben wir aktuell für das Hauptamt in Kirche und Diakonie? Wie erreichen wir Studierende? Wer ist dafür zuständig? Was muss dazu entwickelt werden? Welche Notwendigkeiten für ein Arbeitgebermarketing bestehen/entstehen?

s. Arbeitgeberkampagne

6.5.2 Gibt es Konzepte für die „Arbeitgebermarke“ im Kirchenkreis und der Diakonie?

s. Diakonie und erste Erfahrungen im Kita-Bereich

6.5.3 Wie ist die Kommunikation mit/zwischen den Hauptamtlichen organisiert? Gibt es ein „Wir“ im Kirchenkreis/der Diakonie unter allen Hauptamtlichen? Wie wird dies gefördert?

Hierzu können keine validen Aussagen getroffen werden. Bisherige Erkenntnisse weisen darauf hin, dass das „Wir“ noch deutlich entwickelt werden sollte. Plattformen für eine Förderung des „Wir“ sind nicht bekannt.

6.5.4 Wie gestaltet sich die Kommunikation zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen im Kirchenkreis? Was lernen Hauptamtliche über einen zeitgemäßen Umgang mit Freiwilligen?

s. Hinweise zur Zusammenarbeit zwischen Haupt und Ehrenamt.

6.5.5 Handlungsempfehlungen/Impulse für die Weiterarbeit im Projekt

Wir empfehlen:

- einen breiteren Zeitrahmen zur Verfügung zu stellen und für die Durchführung der Konzepterarbeitung externe Aufträge zu vergeben, z.B. in der Projektgruppenleitung, um der Bedeutung dieser Konzepte gerecht werden zu können.
- ein professionelles Aufbau-Organigramm des Ev. Kirchenkreises mit Einzelorganigrammen der gemeindlichen – und verbandlichen Arbeit aufzubauen.
- in der Konzeptionsphase die einzelnen Aufgabenfelder hinsichtlich der bestehenden aber auch der zukünftig gewollten Qualifikationen zu analysieren und Konzepte hinsichtlich der Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften zu erarbeiten.
- für die Konzeptionsphase eine Arbeitgeberkampagne für den Kirchenkreis Bielefeld zu entwickeln.
- einen Visions- und Missionsprozess für den Ev. Kirchenkreis Bielefeld, ähnlich wie in der Diakonie, durchzuführen. In gemeinsamen Gesprächen könnten Erfolgsfaktoren identifiziert und ermittelt werden, die auch in der verfassten Kirche angewandt werden könnten.
- In der Konzeptionsphase eine separate Erhebung bzw. valide Auswertung der Verlagerung von Aufgabenschwerpunkten durchzuführen und mit der Auswertung der Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe „Ehrenamt“ zu verknüpfen.

- in der Konzeptionsphase ein professionelles Arbeitgeber-Branding sowie ein Bewerbungsmanagement auf der Internet-Seite zu implementieren.
- eine Plattform für eine Förderung des „Wir“ zu schaffen und ein „Wir“ deutlich zu entwickeln.

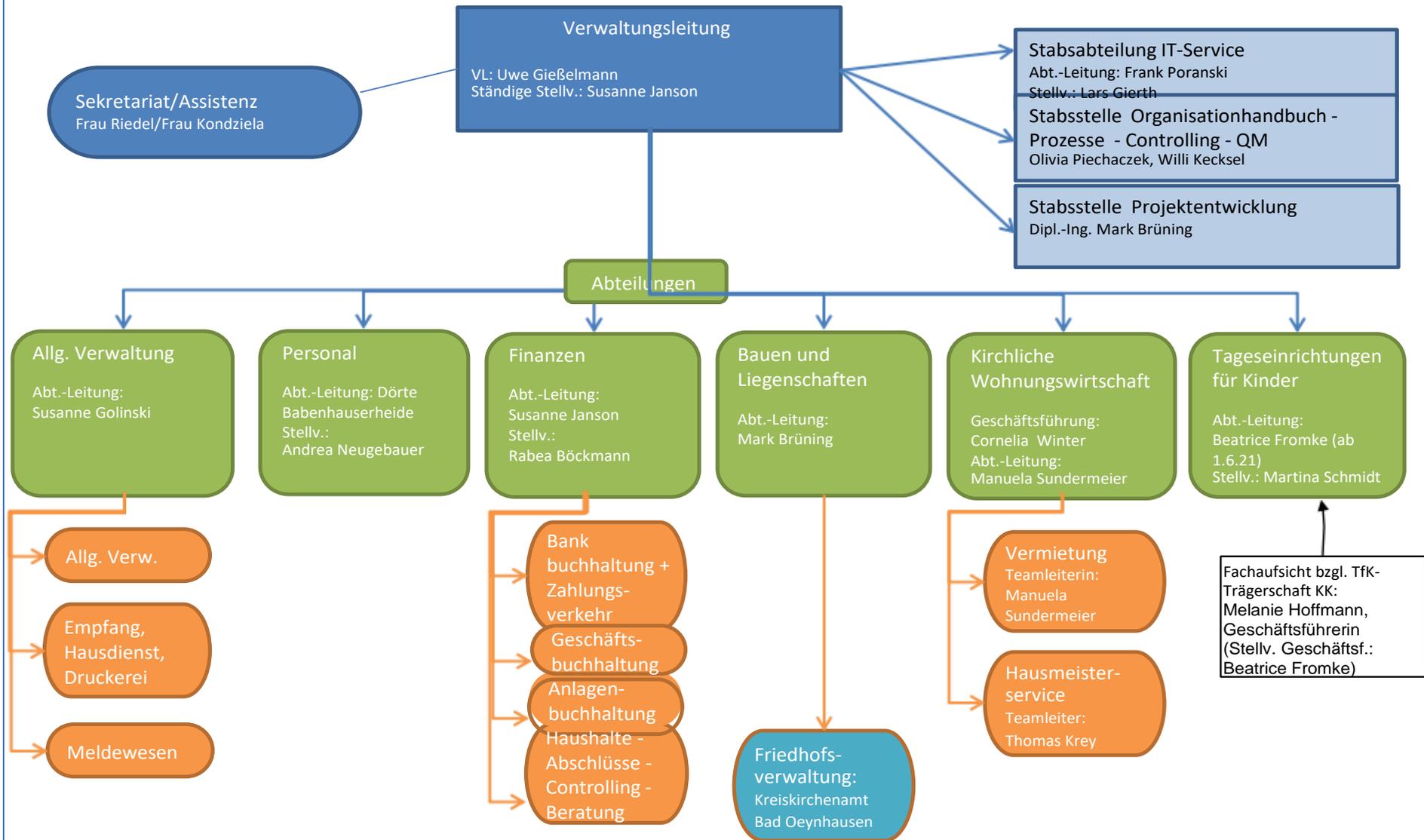
Quellen:

Statistik EKvW 2014-2019
 Beschäftigtenstatistik 2015-2020 KKBielefeld
 Kennzahlen_KK Bielefeld_2020-12-19
 KK22 Fluktuation 2020u21
 Gehaltsübersicht GAST
 Personalbericht für die EKvW 2020
 2021-08-12 Personalliste KitaPlus
Auswertungen der Arbeitsgruppen
 EvJuBi Hauptamtlichkeit
 Hauptamtliches Personal Diakonie
 Hauptamtliches Personal Gemeinsame Dienste, Gemeinden,

Anhänge

Anlage 1: Organigramm Kirchenkreis Bielefeld
Anlage 2: Übersicht Aufgabenfelder für hauptamtliches Personal im Ev. Kirchenkreis Bielefeld und der Diakonie für Bielefeld
Anlage 3: Gesamt hauptamtliches Personal ohne Diakonie
Anlage 4: Übersichtsliste Berufsbilder Diakonie
Anlage 5: Auswertungen zur Kirchenmusik
Anlage 6: Übersicht Berufsbilder im Ev. Kirchenkreis Bielefeld
Anlage 7: Übersicht Erwartungen Berufsbilder
Anlage 8: Erfassung hauptamtliches Personal Aufgabenfelder Diakonie
Anlage 9: Übersicht hauptamtliches Personal Kreiskirchenamt
Anlage 10: Übersicht hauptamtliches Personal gemeinsame Dienste
Anlage 11: Personalbericht 2020-KL_Screen
Anlage 12: Übersicht hauptamtliches Personal Ev. Jugend

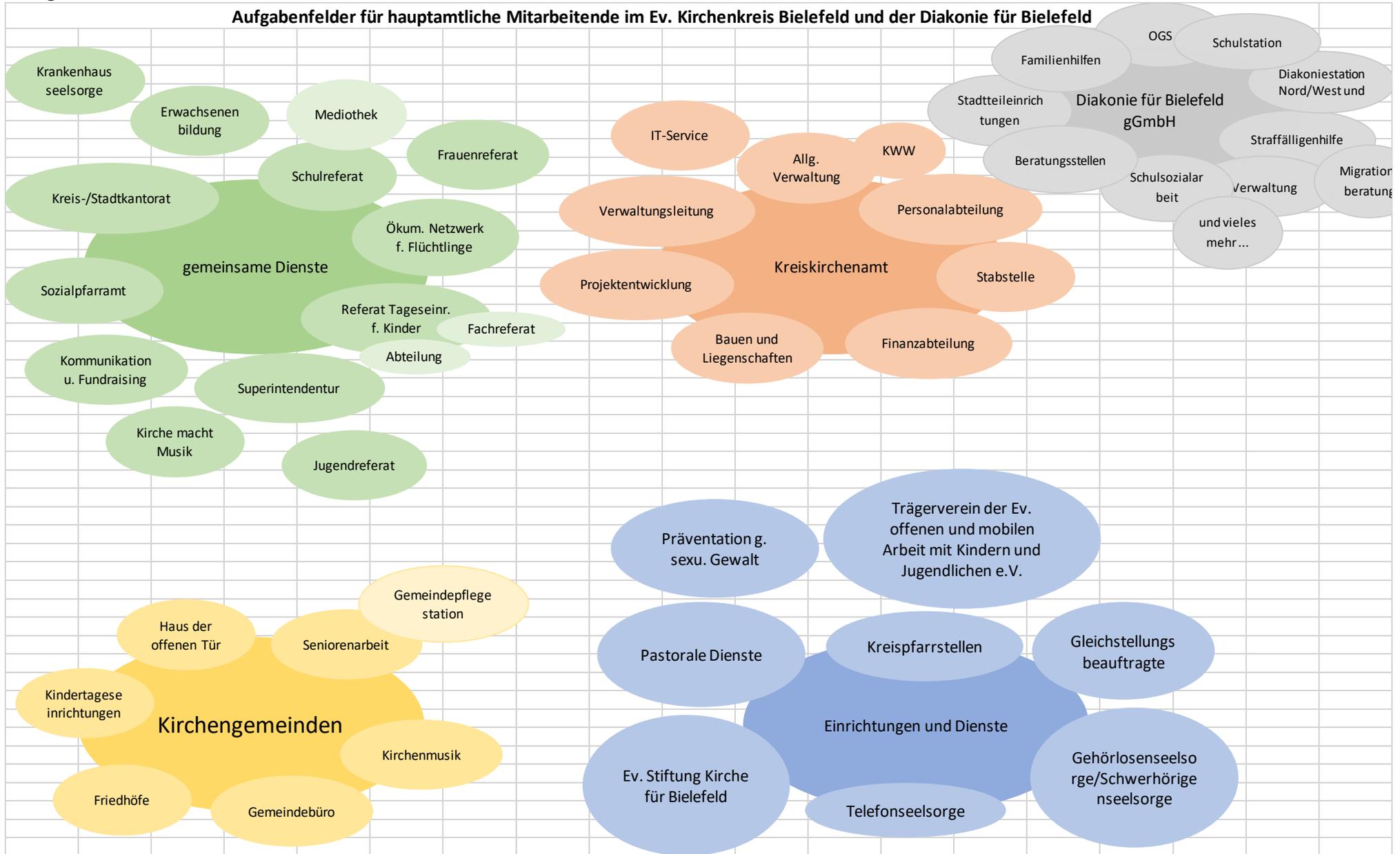
Evangelischer Kirchenkreis Bielefeld
- Kreiskirchenamt -



Stand 01.10.2020

Anlage 2

Aufgabenfelder für hauptamtliche Mitarbeitende im Ev. Kirchenkreis Bielefeld und der Diakonie für Bielefeld



Anlage 3

Übersicht hauptamtliches Personal Kirchenkreis ohne Diakonie		
KSTBezeichnung	VZÄ	VZÄ %
Kita-Betrieb	400,36	70,07%
Verwaltung KK und KGM	42,53	7,44%
Gemeindepfarrer*innen	35,08	6,14%
KK Bielefeld Bes.-Zuweisung (Religionsunterricht)	16,47	2,88%
Küsterdienst, Pflege Gemeindeg. u. Grundstück	11,94	2,09%
KWW	11,29	1,98%
Jugendarbeit (incl. Pfarrstelle)	10,98	1,92%
Kirchenmusik	8,41	1,47%
Diakoniestation Ref. KG	7,15	1,25%
Friedhöfe	6,08	1,06%
IT - Service	3,75	0,66%
Betrieb HdK	3,40	0,60%
Erwachsenenbildung	2,13	0,37%
Superintendentur (incl. Pfarrstelle)	2,00	0,35%
Krankenhaus-Seelsorge (incl. Pfarrstelle)	1,67	0,29%
Telefonseelsorge (incl. Pfarrstelle)	1,67	0,29%
Sozialpfarramt (incl. Pfarrstelle)	1,50	0,26%
Öffentlichkeitsarbeit / Fundraising, Pfarrstelle trägt LKA	1,49	0,26%
Stadtkantorat	1,32	0,23%
Schulreferat (incl. Pfarrstelle)	1,25	0,22%
Frauenreferat (incl. Pfarrstelle)	0,69	0,12%
Gruppen Kgmd.	0,23	0,04%
	571,39	100,00%

Berufsbilder Diakonie für Bielefeld

Geschäftsführer
Geschäftsbereichsleitung
Abteilungsleitung
Assistenz Verwaltung
Verwaltungsmitarbeiter*innen Controlling
Verwaltungsmitarbeiter*innen Marketing
Verwaltungsmitarbeiter*innen Büromanagement
OGS Leitung
Päd. Fachkräfte Offene Ganztagschulen
päd. Mitarbeiter*innen Offene Ganztagschulen
Hauswirtschaftskräfte Offene Ganztagschulen
Päd. Fachkräfte HzE an OGS
Päd. Fachkräfte Schulsozialarbeit
päd. Mitarbeiter*innen Schulsozialarbeit
Päd. Fachkräfte Schulpsychologie
Päd. Fachkräfte Schulstation
Päd. Fachkräfte Stadtteileinrichtungen
päd. Mitarbeiter*innen Stadtteileinrichtungen
Reinigungskräfte Stadtteileinrichtungen
Päd. Fachkräfte Projekte "Flucht und Migration"
Päd. Fachkräfte Familienhilfen (Flexible / Jugend- u. Familienh.)
Päd. Fachkräfte Beratungsstellen (Erziehungsberatung)
Päd. Fachkräfte Pflegekindervermittlung
Päd. Fachkräfte Schwangerenberatung
Päd. Fachkräfte Allg. gemeinnützige Dienstleistungen
Päd. Fachkräfte Freiräume
Päd. Fachkräfte Bahnhofsmision
Päd. Fachkräfte Migrationsberatung / Integrationsagentur
Päd. Fachkräfte Projekt "Lotsenstelle f. Alleinerziehende"
Päd. Fachkräfte Straffälligenhilfe
Hauswirtschaftskräfte
Mitarbeiter*innen Technischer Dienst / Haustechnik
Päd. Fachkräfte Projekt "Psych. Beratung f. geflüchtete Kinder u. Jugendliche
Päd. Fachkräfte Begegnungszentren (Kreuzstr., Pellahöhe, KUNZ)
Hauswirtschaftskräfte Begegnungszentren
Mitarbeiter*innen Standkoordination Ambul. Betreutes Wohnen / Menschen im Alter
Päd. Fachkräfte Standkoordination Ambul. Betreutes Wohnen / Menschen im Alter
päd. Mitarbeiter*innen Standkoordination Ambul. Betreutes Wohnen / Menschen im Alter
Päd. Fachkräfte Ambul. Betreutes Wohnen / Menschen im Alter
päd. Mitarbeiter*innen Ambul. Betreutes Wohnen / Menschen im Alter
Päd. Fachkräfte Mobile Seniorenarbeit
Päd. Fachkräfte Projekte "Menschen im Alter"
Leitung Diakoniestationen
Stellv. Leitung Diakoniestationen
Pflegedienstleitung Diakoniestationen
Verwaltungskraft Diakoniestationen Diakoniestationen
Mitarbeiter*innen Team- / Standortkoordination Diakoniestationen
Pflegefachkraft Diakoniestationen
Pflegehilfskraft Diakoniestationen
Betreuungskraft Diakoniestationen
Präsenzkraft Diakoniestationen
Hauswirtschaftskräfte Diakoniestationen
Auszubildende Diakoniestationen

Hauptamtliches Personal Kirchenmusik im Kirchenkreis		
Im Kirchenkreis Bielefeld gibt es zur Zeit 46 hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich Kirchenmusik - die meisten angestellt in den Gemeinden, in denen sie Dienst tun, wenige bei den Gemeinsamen Diensten Stadt- und Kreiskantorat sowie Kirche macht Musik.		
Hinzu kommen verschiedene Honorarkräfte und Ehrenamtliche, welche in einzelnen Gemeinden ihren Dienst als Organisten, Chorleiter, Dozenten in Umfang und Verantwortung wie hauptamtliche Mitarbeiter tun.		
Von 45 Kirchenmusikerstellen im Kirchenkreis Bielefeld (Bethel ausgenommen!) sind nur 3 Vollzeitstellen (39 WS), zwei sind oberhälftig mit 22, 3 und 25 Wochenstunden ausgestattet 4 mit Anteilen zwischen 13 und 18 Wochenstunden und 36 Kirchenmusikerstellen mit Wochenstundenanteilen unter 9 WS (15 mit Stundenanteilen zwischen 2,5 WS und 5 WS, 21 mit Stundenanteilen zwischen 5,1 und 8,6 WS.)		
	Stunden- anteil	Ausbildung
Kirchenmusikerstellen im Kirchenkreis Bielefeld		
1 A-Kirchenmusikerstelle (Stadt- und Kreiskantorat)	39/39	A-Kirchenmusikerin
2 B-Kirchenmusikerstellen in Gemeinden	39/39	A-Kirchenmusiker/ in
1 B-Kirchenmusikerstelle (Jacobus)	22,3/39	B-Kirchenmusiker
1 Geschäftsführerstelle Kirche macht Musik	25/39	B-Kirchenmusikerin
1 Musikdozentin Kirche macht Musik	3,5/39	Grundschullehrerin
alle weiteren gemeindlichen Stellen sind C-Stellen mit unterschiedlicher Besetzung s.o.		C-Kirchenmusiker; Instrumentalpädagogen, D-Kirchenmusiker; Grundschullehrer, Gymnasial-Musiklehrer; B-Musiker, A-Musiker, Orchestermusiker
1 Bürokräftin gemeinsam für die Bereiche Stadtkantorat/Kreiskantorat/Kirche macht Musik	17/39	kaufmännische Angestellte
15 Bläserchöre, 25 Orgelstellen, 25 Erwachsenenvokalchöre (verschiedenster Ausrichtung und Genres) 8 Kinderchöre, 4 Jugendchöre und 2 Instrumentalensemble hauptamtlich versorgt, dazu kommen einige Bläserkreise, Jungbläsergruppen, Instrumentalensembles und Vokalchöre, die ehrenamtlich oder auf Honorarbasis geleitet werden.		
Der wichtige Bereich der musikalischen Arbeit mit Kindern wird darüber hinaus durch "Kirche macht Musik" wesentlich betrieben und ausgebaut. Es gibt ein steigendes Angebot von Musikkursen mit und ohne Eltern in zahlreichen Kitas, sowie einzelne Chorangebote in Gemeinden, Instrumentalunterricht u. a. Die meisten dieser Angebote werden auf Honorarbasis ausgefüllt, da sich "Kirche macht Musik" weitgehend durch Entgelte und Spenden refinanzieren muss.		

Anlage 6

Berufsbilder im Ev. Kirchenkreis Bielefeld
Abteilungsleitung allg. Verwaltung
Abteilungsleitung Bau-und Liegenschaft
Abteilungsleitung Finanzen
Abteilungsleitung Jugendreferat
Abteilungsleitung Kirchl. Wohnungswirtschaft
Abteilungsleitung Kita
Abteilungsleitung Personal
Auszubildende/r
Bauingenieur/in
Chorleiter/in
Diakon/in
Diakonische/r Helfer/in
Elektriker/in
ev. Religionslehre
Friedhofsarbeiter
Fundraiser/in
Gärtner/in
Gemeindehelfer/in
Gemeindepädagoge/in
Geschäftsführung Jugendreferat
Geschäftsführung kirchl. Wohnungswirtschaft
Geschäftsführung Referat Kita
Gleichstellungsbeauftragte/r
Hausmeister/in
Hauswirtschaft
Heizungsmonteur
Honorarkräfte
Integrationskraft Kita
Jugendreferent/in
Kirchenmusiker/in
Leitung Kita
Leitung Referat Kommunikation und Fundraising
Maler/in
Mitarbeiter/in in der Jugendarbeit
Mitarbeiter in der Druckerei
Mitarbeiter/in Empfang
Mitarbeiter/in Frauenreferat
Mitarbeiter/in in der Gemeindegarbeit
Mitarbeiter/in in der Gemeindegarbeit
Mitarbeiter/in Jugendreferat
Mitarbeiter/in Referat Kommunikation u. Fundraising
Mitarbeiter/in Stadtkantorei
Musikpädagoge/in
nicht päd. Mitarbeitende Kita
Organist/in
pädagogische Fachkräfte Kita
Pfarrer/PfarrerIn
Praktikant/in
Raumpfleger/in
Redaktionsassistent/in
Referent/in Erwachsenenbildung
Schreibkraft
Schulreferent/in
Seelsorge
Sekretär/in
Superintendent
Verwaltungsangestellte/e Abteilung Kita
Verwaltungsangestellte/r Allg. Verwaltung
Verwaltungsangestellte/r Bau- u. Liegenschaften
Verwaltungsangestellte/r Finanzen
Verwaltungsangestellte/r Personal
Verwaltungsangestellte/r Wohnungswirtschaft
Verwaltungsleitung

Anlage 7

Grundsätzliche Erwartungen an Haltung der Hauptamtlichen					
Beruf als Berufung (nach Martin Luther)					
Berufung im kirchlichen Hauptamt leben					
Identifikation mit Werten der ev. Kirche/Ethos					
"Schutz der Schwachen"					
Herausforderungen bezüglich der Erwartungen an Hauptamtliche					
Schnittstellen klären zwischen Hauptamt und Ehrenamt; Was erwarten Hauptamtliche von Ehrenamtlichen und umgekehrt?					
Wie können Veränderungen von Berufsbildern bei hauptamtlichen Stellen berücksichtigt werden?					
Müssen Ansprüche/Erwartungen an Berufsfelder geändert werden, da diese nicht realistisch sind?					
Beispielhafte Erwartungen an ausgewählte Berufsbilder					
Kirchenmusiker	Kirchenmusiker	Pfarrer*in	Beraterin in Schwangeren-konfliktberatung	Pflegehilfskraft in der Diakoniestation	Hauswirtschafts-mitarbeiter*in im Offenen Ganztage
Ansprechpartnerin für alles Praktische rund um Gottesdienst + Gebäude	Menschen über Musik für Kirche und Glauben begeistern	Verkündigung in Wort und Tat	vorurteilsfreie Professionalität "sensible Zugewandtheit"	Freundlichkeit	Zuverlässigkeit
Freundlichkeit, muss sich in der Gemeinde gut auskennen	Vernetzung über die Gemeinde hinaus	Hausmacht? Kernamt?		Fachlichkeit	Sorge für ausgewogene leckere Speisen
muss sich mit Gottesdienst auskennen	Gottesdienst vertiefen und lebendig machen	berufen wie alle anderen, aber sie sollen es öffentlich tun		Haltung: "Menschen statt Zahlen"	verständnisvoll
Offenheit für technische Lösungen im Gemeindealltag	Offenheit für neue Formen und Technik (Multimedia)	Interessen der Gemeinde wahrnehmen und mit dem Auftrag in Dialog bringen		Vernetzung mit Quartier/Kirchengemeinde	informiert über die Einrichtung und was dort geschieht
Lösungen im Gemeindealltag, um die eigene Work-life-balance ausgeglichen zu halten		gute Arbeitszeitorganisation für sich selbst		professionelle Grenzsetzung	
		eigene Spiritualität			
		Blick für ehrenamtliche Mitarbeitende			
Gemeindesekretär*in	Personalsachbearbeiter*in	Jugendmitarbeiter*in	Fachkraft in Kita	Friedhofsgärtner	Gemeindemanager*in
Ansprechpartner*in für Menschen, oft 1. Ansprechpartner*in	Kompetente Beratung	Verknüpfung mit anderen Gemeindebereichen fördern (im Blick behalten)	Blick für die Kinder/Kinder wahrnehmen	sensibel für seelische Besonderheiten trauernder Menschen	muss das Ganze im Blick haben
Verwaltungsaufgaben	Sachkenntnis	guter Draht zu Jugendlichen	Identifikation mit der Kirche (Kita als Teil der Gemeinde)		Moderator*in zwischen den unterschiedlichen Ebenen
guten Vernetzung mit allen Arbeitsbereichen	Kommunikative Kompetenz	präsent sein			Organisationsfähigkeit
Freundlichkeit	Übereinstimmung mit Konzept "Kirche"	Sensibilität			
	Geduld	Glauben (vor-)leben			

Diakonie für Bielefeld gGmbH

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
DfB					
Verwaltung	Geschäftsführer	1	1 VK	Wirtschaftliche Gesamtverantwortung und strategische Weiterentwicklung der Organisation	Studienabschluss im Bereich Gesundheitsmanagement, der Politik-Verwaltungswissenschaft, BWL oder einen vergleichbaren Studienabschluss
				Verantwortung für die Überprüfung des wirtschaftlichen Controllings, der Wirtschaftsplanung und des Jahresabschlusses	Erfolgreich abgeschlossenes gesundheitswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftliches Studium bzw. eine vergleichbare, durch einschlägige Berufserfahrung nachgewiesene Qualifikation
				Verantwortung für die Weiterentwicklungen in der Organisation	Hoch- oder Fachhochschulabschluss in einer gesundheitswissenschaftlichen / wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtung
				Preiskalkulationen und Investitionskostenverhandlungen sowie Weiterleitung der Verhandlungsergebnisse und neuester Informationen	
				Vernetzung / Austausch mit den Gesellschaftern und Kooperationspartnern	
	Geschäftsbereichsleitung	3	3 VK	Wirtschaftliche Verantwortung und strategische Weiterentwicklung des jeweiligen Geschäftsbereichs	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Bachelor) oder (Master, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Mitgestaltung der Gesamtstrategie der Diakonie für Bielefeld	Hochschulabschluss im pädagogischen und/oder psychologischen Bereich
				Konstruktive Zusammenarbeit mit Kosten- und Leistungsträgern	
				Vertretung der Diakonie für Bielefeld in Gremien der Ev. Johanneswerk gGmbH, des KK Bi und der Kommune	
				Kooperation und Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren in der Diakonie für Bielefeld und in der Ev. Johanneswerk gGmbH	
	Abteilungsleitung	2	1,7 VK	Führung und Leitung der jeweiligen Abteilung	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Bachelor) oder (Master, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
				Wahrnehmung der Personal- und wirtschaftlichen Verantwortung	
				Strategische Weiterentwicklung der Arbeitsfelder insbesondere unter Berücksichtigung kommunaler, berufs- und gesellschaftspolitischer und diakonischer Herausforderung	
				Netzwerkarbeit, Kooperation und Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren in der Kommune, den Verbänden u.v.a	
				Gemeinsame Weiterentwicklung der Diakonie für Bielefeld in einem motivierten Leitungsteam	
	Assistenz	1	0,5 VK	Konzeptionierung und Verschriftlichung von Projektanträgen	Abgeschlossenes Studium (Bachelor, FH) im Bereich Betriebswirtschaft / Gesundheitsmanagement/Sozialmanagement oder vergleichbare Qualifikation
				Koordinierung von internen und externen Terminen	
				Inhaltliche Vorbereitung und Nachbereitung von Sitzungen und Besprechungen inkl. Protokollierung	
				Selbstständig erarbeitete Entwicklung von fachlich konzeptionellen Papieren	
				Veranstaltungsvorbereitung (Auswahl von geeigneten methodischen Ansätzen, Strukturierung eines Ablaufplans, Einladung und Nachbereitung)	
	Controlling	2	1,3 VK	Controllingtätigkeiten in den Bereichen Rechnungswesen, Erlös- und Kostenkalkulationen, Budgetplanung, Projektsteuerung, sowie der Personalwirtschaft	Abgeschlossenes Studium (Bachelor, FH) im Bereich Betriebswirtschaft/Controlling oder vergleichbare Qualifikation
	Marketing	1	0,3 VK	Werbegestaltung	
				Medienauswahl	
				Erstellung von Falblättern/Flyern	
				Anbietermanagement/Auftragsmanagement	
	Büromanagement	11	6,78 VK	Allgemeine Verwaltungsaufgaben	Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung
				Verwaltung von Spenden, Projekte, Leistungsverträgen, Verwendungsnachweise, Immobilien, Bewohnergelder, Fuhrpark, Personal	
				Prüfen von Kassenabrechnungen	
				Erstellen von Verwendungsnachweisen	
				Rechnungslegung	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
MAV	Vorsitzender MAV	1	0,77 VK	Vertretung der Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Dienststellenleitung in allen Fragen und Problemen, die ihre Arbeit in der Diakonie für Bielefeld gGmbH betreffen	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Bachelor) oder (Master, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Bei allgemeinen und personellen sowie organisatorischen und sozialen Angelegenheiten hat die MAV ein mehrstufiges Beteiligungsrecht	
				Erarbeitet gemeinsam mit der Dienststellenleitung Dienstvereinbarungen zu relevanten Themen	
				Achtet auf die Umsetzung von arbeitsrechtlichen Vorgaben	
				Organisiert Mitarbeiterversammlungen zu aktuellen Themen	
Offene Ganztagschulen	OGS Leitung	4	3,14 VK	Planung, Organisation, Leitung und Durchführung von Angeboten zur Entwicklung und Unterstützung der sozialen Kompetenzen der Kinder	Abgeschlossene Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieherin/Erzieher oder vergleichbare Qualifikation
				Teilnahme am Prozess der Stellenbesetzungen	Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen (B.A.)
				Verwaltung des pädagogischen Etats im vereinbarten Rahmen	
				Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern und Erschließen neuer Kooperationen vor Ort	
				Teamsitzungen, Reflexionsgespräche, Elterngespräche	
				Reflexionsgespräche mit Lehrern der Schule	
	Päd. Fachkräfte	13	6,76 VK	Begleitung, Betreuung, Unterstützung und ggf. Förderung der Kinder der OGS	Abgeschlossene Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieherin/Erzieher oder vergleichbare Qualifikation
				Zusammenarbeit mit Eltern, Lehrern und dem Team der OGS	Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen (B.A.)
				Wahrung der Aufsichtskette	Staatlich anerkannte Erzieher
				Beratung und Unterstützung	
				Abwesenheitsvertretung der OGS Leitung	
	päd. Mitarbeiter*innen	19	4,39 VK	Lernzeit und Schulaufgabenunterstützung	Studenten mit angestrebten Abschluss in Pädagogik
				Betreuung der Kinder beim Freispiel drinnen und draußen und beim Mittagessen	
	Hauswirtschaftskräfte	6,5	1,35 VK	Bereitung/Bereitstellung des Mittagessens und Austeilung	Keine
				Vorbereitung für den Nachmittagssnack v. Obst u. Gemüse	
				Ein- und Abdecken der Tische	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
HzE an OGS	Päd. Fachkräfte	0,5	0,75 VK	Hilfe zur Integration und Partizipation von Kindern am sozialen und gesellschaftlichen Leben	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Kompetenzen	Diplom Pädagogen in Erziehungswissenschaft
				Stärkung der Ressourcen von Kindern und Eltern	
				Erhöhung der Akzeptanz bei Eltern und Kindern für Unterstützungsangebote	
Schulsozialarbeit	Päd. Fachkräfte	4	4,01 VK	Schaffung eines frühzeitigen Zugangs zu Kindern und ihren Familien mit sozialen Problemlagen	
				Individuelle Betreuung, Begleitung und Förderung von Schüler*innen in ihrem schulischen Alltag	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Unterstützung bei der Berufsorientierung	
				Elternberatung	
Schulpsychologie	Päd. Fachkräfte	1,5	1,5 VK	Lehrer*innenberatung	
				Teilnahme/Mitwirkung an/in schulischen und anderen Gremien	
				Bereuung von einzelnen Schüler*innengruppen im Nachmittagsbereich	Studenten mit angestrebten Abschluss in Pädagogik
				Unterstützung und Beratung bei Lern- und Leistungsschwächen, Motivationsproblemen, Verhaltensauffälligkeiten, Krisen und vielem mehr	Diplom Psychologen
Schulstation	Päd. Fachkräfte	1	1 VK	Fortbildungen für Lehrer*innen	
				Förderung für Schülerinnen und Schüler in psychischen und suizidalen Krisen	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
Stadtteileinrichtungen	Päd. Fachkräfte	6,5	5,04 VK	Freizeitpäd. Angebote für Kinder und Jugendliche	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Rat und Unterstützung bei Schwierigkeiten	
				Durchführung von zeitlich befristeten themenorientierten Angeboten	
				Sport- und Kreativprojekte	
päd. Mitarbeiter*innen	päd. Mitarbeiter*innen	3,3	0,95 VK	Anlaufstelle für Bewohner*innen für Alltagsprobleme, Behörden Themen etc.	
				Betreuung der Kinder bei den Angeboten drinnen und draußen	Studenten mit angestrebten Abschluss in Pädagogik

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
	Reinigungskräfte	2,5	0,32 VK	Reinigungs- und Aufräumarbeiten	Keine
Projekte "Flucht und Migration"	Päd. Fachkräfte	1	0,61 VK	gezielte Unterstützung für Menschen mit Migrations- und oder Fluchthintergrund Beratung und Begleitung junger Erwachsener	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
Familienhilfen (Flexible / Jugend- u. Familienh.)	Päd. Fachkräfte	5,5	4,97 VK	Durchführung unterschiedlichster ambulanter Hilfeformen nach dem SGB VIII Im Vordergrund stehen hierbei die Hilfen nach § 27,2 (im Besonderen die Angebote der Erziehungsbeistandschaft und sozialpädagogischer Familienhilfe) zur Unterstützung von Kinder, Jugendlichen und Familien in ihrem Alltag	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Die Unterstützungs- und Beratungsangebote finden in der Regel aufsuchend im privaten Umfeld oder in begleitender Form zu Behörden, Ärzten etc. statt	
				Häusliche Situationen stabilisieren und die häusliche Umgebung für die Kinder als Lebensort sichern	
				Erziehungskompetenzen stärken	
				regelmäßigen Schulbesuch sichern	
				Kitaplätze und verlässliche Betreuung sichern	
Beratungsstellen (Erziehungsberatung)	Päd. Fachkräfte	9,6	6,67 VK	Erziehungsberatung von Sorgeberechtigten zur Stärkung der Erziehungskompetenz in den verschiedenen Entwicklungsphasen des Kindes / Jugendlichen Paarberatung / Paartherapie mit dem Ziel, den Lebensraum Familie für die Kinder zu erhalten	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen Diplom Psychologen
				Beratung von internen und externen Fachkräften zum Thema Kindeswohlgefährdung im Rahmen der Generalvereinbarung zwischen Diakonie und Jugendamt der Stadt Bielefeld	Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Erziehungswissenschaftler (Diplom/Bachelor/Master), mit Zusatzqualifikation und Erfahrungen im Bereich Beratung und Therapie für Kinder, Jugendliche und Familien, sowie umfassende Kenntnisse der Hilfen zur Erziehung des SGB VIII
				Beurteilung des Gefährdungspotentials und Erarbeitung von Schutzplänen für die betroffenen Kinder/ Jugendlichen	
				Trennungs- und Scheidungsberatung für Eltern mit dem Ziel, adäquate Lösungen für die Kinder zu entwickeln	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
				Mediation, Trennungs- und Scheidungsberatung auch hochstrittiger Elternpaare	
				Beratung nach häuslicher Gewalt	
				Gruppen für Kinder nach Trennung und Scheidung	
				Begleiteter Umgänge von Elternteilen bei der Kontaktaufnahme mit ihrem Kind auch im Auftrag des Familiengerichts	
				Eltern- und Erzieher*innenberatung in Kitas und Familienzentren	
Pflegekindervermittlung	Päd. Fachkräfte	1,3	1 VK	Beratung und Begleitung im Auftrag der Jugendämter	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Betreuung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen, die aufgrund besonderer sozialer Schwierigkeiten nicht mehr in ihrer Familien leben können und in eine Pflegefamilie aufgenommen wurden bzw. aufgenommen werden sollen	
				Betreuung und Begleitung von Familien, die ein Pflegekind aufgenommen haben	
				Betreuung und Begleitung von Eltern, deren Kind in einer Pflegefamilie aufgenommen werden soll/worden ist	
Schwangerenberatung	Päd. Fachkräfte	3	1,5 VK	Beratung zur Schwangerschaft / Schwangerschaftskonfliktberatung	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Bundesstiftung „Mutter und Kind“	
				Beratung zur Verhütung/ Familienplanung/ Kinderwunsch	
				Beratung in Sozialrechtliche Fragen	
				Sexualpädagogik	
				Beratung im Kontext der Pränataldiagnostik	
				Seminare, Gruppenangebote in Schulen	
Allg. gemeinnützige Dienstleistungen	Päd. Fachkräfte	1,3	0,43 VK	Elterntrainingskurse	
				Fortbildung im Program Familie im Mittelpunkt (FIM)	
				Intensive Familienberatung (HSK 242)	
				Qualifikation Erfahrungswissen für Initiativen	
Freiräume	Päd. Fachkräfte	1,5	1,5 VK	Angebot für Kinder von inhaftierten und haftentlassenen Eltern, zusätzlich auch Angehörigen, inhaftierten Vätern und Müttern sowie Mitarbeitenden, die mit dieser Zielgruppe Kontakt haben	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Vater- o. Mutter-Kind-Gruppe / Familientreffen	
				Kinder- und Jugendberatung	
				Begleiteter Umgang	
				Unterstützung in familiären Fragen	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
Bahnhofsmission	Päd. Fachkräfte	1	1 VK	Unterstützung von Ratsuchenden	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Verantwortungsvolle Umsetzung und professionelle Organisation der unterschiedlichen Angebote der Bahnhofsmission	
				Anleitung und wertschätzende Begleitung der freiwillig engagierten Menschen	
				Die Kooperation mit Einrichtungen der psychosozialen Versorgung in Bielefeld	
				Abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit und vernetzte Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitsbereichen der Diakonie für Bielefeld gGmbH und dem Caritasverband Bielefeld e.V.	
Migrationsberatung / Integrationsagentur	Päd. Fachkräfte	2,5	2,08 VK	Bedarfsorientierte Einzelfallberatung erwachsener Zuwanderer auf Grundlage des Case-Management-Verfahrens bzw. einer sozialpädagogischen Begleitung	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Durchführung von Kurzberatungen zu migrationspezifischen Themen	
				Beratungen und Informationen online, mobil, regional	
				Kooperative und konstruktive Zusammenarbeit mit allen internen (ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern) sowie externen Partner*innen	
				Dokumentation und Berichterstattung	
Projekt "Lotsenstelle f. Alleinerziehende"	Päd. Fachkräfte	1	0,5 VK	Persönlichen Kontakt zu Alleinerziehenden und der Unterstützung bei individuellen Anliegen und Problemen	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Alleinerziehende Eltern zu informieren und an passende Anlaufstellen in der Stadt weiterzuleiten, um möglichst zeitnah und ohne Umwege Unterstützung zu gewährleisten	
Straffälligenhilfe	Päd. Fachkräfte	6,5	4,87 VK	Unterstützung im Einzelkontakt und in der Gruppe zu Fragen in oder nach der Haft	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Intensive Begleitung bei der Vorbereitung des Lebens nach der Inhaftierung	
				Hilfen bei der Verwaltung der Finanzen	
				Arbeitsuche	
				Rat bei persönlichen Krisen	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
	Hauswirtschaftskräfte	1	0,78 VK		Keine
	Technischer Dienst / Haustechnik	1	0,14 VK		
Projekt "Psych. Beratung f. geflüchtete Kinder u. Jugendliche	Päd. Fachkräfte	2	1,53 VK	Maßnahmen zur Krisenversorgung und Stabilisierung (Akutversorgung, diagnostische Abklärung, Suizidprophylaxe, Psychoedukation) Psychologische Betreuung und Begleitung (muttersprachlich oder unter Hinzuziehung von Dolmetscher*innen) Erstellung von Stellungnahmen, Dokumentationen und Berichten Zusammenarbeit mit den Unterstützer*innensystemen der jungen Menschen Therapiemaßnahmen	Psychologen BA/ MA oder vergleichbar Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten Psychologische Psychotherapeuten
Begegnungszentren (Kreuzstr., Pellahöhe, KUNZ)	Päd. Fachkräfte	3,5	1,71 VK	Moderation und Beratung von Netzwerken von und für ältere Menschen Konzipierung und Durchführung von Veranstaltungen, neuen Angeboten und Projekten Sicherstellung der Abläufe im Café und bei Veranstaltungen Gewinnung, Qualifizierung, Begleitung und Koordination von Ehrenamtlichen Unterstützung für den Übergang zwischen Arbeit und Ruhestand	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
	Hauswirtschaftskräfte	2,5	1,31 VK	Bewirtschaftung der Räumlichkeiten des Begegnungszentrums unter Beachtung der Hygienebestimmungen Veranstaltungen Verbrauchsgütern Verantwortung für Sach- und Haushaltsmittel und damit verbundene Verwaltungstätigkeiten	Keine
Ambul. Betreutes Wohnen / Menschen im Alter	Standkoordination	0,5	0,5 VK	Der Aufgabenbereich beinhaltet die Koordination und fachliche und strukturelle Weiterentwicklung unseres Dienstes für Ambulant Betreutes Wohnen (Eingliederungshilfe) für Menschen mit psychischer und geistiger Behinderung in Bielefeld. Klientenakquise, Erstgespräche, Hilfeplanung, Kostenklärung und Regelung der vertraglichen Angelegenheiten Fallverteilung und Auslastungssteuerung	Abgeschlossenes Studium der Sozialen Arbeit / Sozialpädagogik, Heilpädagogik (Bachelor oder Fachhochschule) oder vergleichbare Qualifikation Mindestens einjährige Berufserfahrung in der Arbeit mit psychisch kranken oder geistig behinderten Menschen oder im Ambulant Betreuten Wohnen/Eingliederungshilfe

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
	Päd. Fachkräfte	6,5	4,47 VK	Individuelle Bezugsbetreuung zum Klienten, Beziehungsgestaltung zur Förderung eines offenen Vertrauensverhältnisses	Abgeschlossene Ausbildung als Heilerziehungspfleger, Ergotherapeut, Heilpädagoge, Pflegefachkraft oder Erzieher
				Unterstützung bei der Gestaltung des Kontaktes zu Angehörigen und rechtlichen Betreuern in dem von den Klienten geforderten Maße	Mindestens einjährige Berufserfahrung in der Arbeit mit psychisch kranken oder geistig behinderten Menschen oder im Ambulant Betreuten Wohnen/Eingliederungshilfe
				Beratung, Anleitung und Unterstützung der Klienten in der Selbstorganisation und/oder zum Aufbau und Erhalt individueller Unterstützer-Netzwerke	
				Unterstützung bei der Regelung rechtlicher und finanzieller Angelegenheiten	
	päd. Mitarbeiter*innen	2,5	1,15 VK	Unterstützung des Fachkräfteteam	Studenten mit angestrebten Abschluss in Pädagogik
				Betreuung der Klienten mit allgemeinen Erledigungen des Alltags, Gestaltung sozialer Beziehungen, Sicherstellung der Mobilität, Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben	
Mobile Seniorenarbeit Dornberg	Päd. Fachkräfte	1,5	0,69 VK	Beratung zu Fragen des Alters, auch in Form von Hausbesuchen	Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
				Konzipierung und Durchführung von Veranstaltungen, neuen Angeboten und Projekten	
				Moderation und Beratung von Netzwerken von und für ältere Menschen	
Projekte "Menschen im Alter"	Päd. Fachkräfte	1	0,21 VK		Abgeschlossenes Studium im Sozialwesen, Sozialmanagement (Master) oder (Bachelor, FH) oder vergleichbare Qualifikationen - Staatl. anerkannte Sozialarbeiter/Pädagogen
Diakoniestationen Nord/West und Ost	Leitung	2	2 VK	Ausbau weiterer alternativer ambulanter Wohnformen	Abgeschlossenes Studium im Bereich Pflegemanagement (Bachelor, FH) oder einen vergleichbaren Abschluss
				Wahrnehmung der wirtschaftlichen Verantwortung und der strategischen Weiterentwicklung	
				Implementierung und Weiterentwicklung von Pflegekonzepten und -standards sowie die Durchführung zielgruppengerechter Mitarbeiterschulungen.	
				Führung eines motivierten Teams	
				Kooperation und Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren in der Diakonie für Bielefeld	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
	Stellv. Leitung	2	2 VK	Mitgestaltung beim Aufbau und Ausbau eines von Teams geführten ambulanten Pflegedienstes und dem Ausbau alternativer ambulanter Wohnformen	Abgeschlossene Berufsausbildung als examinierte Pflegefachkraft (Altenpflegefachkraft bzw. Gesundheits-/Krankenpflegekraft) examinierte Pflegefachkraft (Altenpflege-, Gesundheits- und Krankenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege)
				Neue Konzepte zu entwickeln und umsetzen	Berufs- und Führungserfahrung als Pflegedienstleitung mit (davon mindestens ein Jahr im ambulanten Bereich) und erfüllen die Voraussetzungen der verantwortlichen Pflegefachkraft im ambulanten Bereich (Weiterbildung mit 460 Stunden)
				Implementierung und Fortentwicklung von Pflegekonzepten und -standards, sowie die Durchführung zielgruppengerechter Mitarbeiterschulungen	
				Kooperation und Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren in der Diakonie für Bielefeld	
	Pflegedienstleitung	1	0,87 VK	Pflegefachliche Verantwortung / Fachaufsicht	
				Versorgung und erforderlichen Beratung der Kunden	
				Sicherstellung einer optimalen Prozess- und Ergebnisqualität	
				Optimierung der Zusammenarbeit aller relevanten Fach- und Personengruppen	
				Interdisziplinäre Kooperation und Koordination	
	Verwaltung	5	3,25 VK	Allgemeine Verwaltungsaufgaben und Büroorganisation	Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung
				Fakturierung und Kontenführung	
				Bearbeitung von Sachthemen	
	Team- / Standortkoordination	8	6,84 VK	Koordination von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen eines effektiven Personaleinsatzes und einer kundenorientierten Arbeitsorganisation	Abgeschlossene Berufsausbildung als examinierte Pflegekraft (examinierte Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in)
				Schaffung von möglichst mitarbeiterfreundlicher Arbeitsbedingungen	Abgeschlossenes Examen als Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in
				Beratung, Koordinierung und Organisation von Unterstützungsangeboten für die Kundinnen und Kunden und ihre Angehörigen unter Berücksichtigung des gesamten Angebotsportfolios der Diakonie für Bielefeld	
				pflegewissenschaftlich anerkannter Arbeitsmethoden und Arbeitstechniken	
				Fachliche Unterstützung der Leiterin/des Leiters/Pflegedienstleitung der Diakoniestation	

Aufgabenbereiche	Funktion	Anzahl Personen	Stellenanteil	Aufgaben	Qualifikation
	Pflegefachkraft	71	46,86 VK	Selbstständige Durchführung einer qualifizierten, ganzheitlichen, aktivierenden und kostenbewussten Pflege und Begleitung bei den anvertrauten Menschen	Abgeschlossene Berufsausbildung als examinierte Pflegefachkraft (examinierte Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in)
				Grund- und Behandlungspflege	Abgeschlossenes Examen als Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in
				Prozessorientierte Dokumentation aller relevanten Wahrnehmung und Beobachtungen beim Kunden	
				Beratung und Begleitung des Kunden	
	Pflegehilfskraft	52	27,26 VK	Begleitung und Förderung pflegebedürftige Menschen in ihrem häuslichen Umfeld	Altenpflegehelfer*in mit Weiterbildung zur Pflegehelfer*in gemäß §§ 132/132a SGB V, als sonstig geeignete Pflegekraft
				Selbstständige Durchführung übertragener grundpflegerischer, hauswirtschaftlicher und betreuender Aufgaben bei den ihnen anvertrauten Kunden	
	Betreuungskraft	3	1,08 VK	Unterstützen des Betreuungsteams bei der Gestaltung und Durchführung von Gruppen- und Einzelaktivitäten gem. Konzept	Abgeschlossene Weiterbildung zur Betreuungskraft nach §43 SGB XI
				Fördern der Lebensqualität und Zufriedenheit der Bewohner/ Kunden	
				Individuelle Begleitung und Betreuung der Gäste im Alltag	
				Gemeinsame Planung mit den Pflegefachkräften der Tages- und Betreuungsstruktur	
	Präsenzkraft	12	5,87 VK	Einfache Tätigkeiten in der Grundpflege	
				Begleitung der Bewohner in ihrem Lebensalltag	
				Erladigung anfallender hauswirtschaftlicher Arbeiten	
				Zubereitung der Mahlzeiten	
	Hauswirtschaftskräfte	14	6,09 VK	Die Reinigung der Wohnung bzw. des persönlichen Lebensbereiches der pflegebedürftigen Kunden	Keine
				Wäschepflege bei den pflegebedürftigen Kunden	
				Einkäufe für pflegebedürftigen Kunden	
				Die Reinigung der Einrichtungen/Standorte bei Bedarf	
				Wäscheversorgung in den Diakoniestationen	
	Auszubildende	4	3,7 VK		

Kreiskirchenamt

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl Person	Stunden-umfang/ Woche	Aufgaben	Bemerkungen
Kreiskirchenamt						
<i>Leitung</i>	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	2. Verwaltungslehrgang, Verwaltungsobererrat	1	40	Leitungstätigkeiten, Organisation	50 % KKA GT/Hal/PB
Stabsstelle IT		M.Sc. Industrielle Biotechnologie	1	39	Koordination IT + Prozesse	ab 01.10.2021
Mitarbeiter/in	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche	1	39		
<i>Prozesse und Controlling</i>	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Bürokauffrau, Betriebswirtin B.A.	1	9,75	interne Prozesse KKA / Finanzen	25 % Stellenanteil
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Dipl-Wirtschaftsjurist (FH)	1	9,75	Prozesse, Einführung Umsatzsteuer	25 % Stellenanteil
						50% KKA GT/ Hal/ PB
<i>Stabsstelle Projektentwicklung</i>	Bauingenieur	Dipl-Ingenieur Bau (FH)	1	39	Machbarkeitsstudien, Beratung	
<i>Abteilung Angelegenheiten der Leitungsgremien</i>	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche, 2. Verwaltungslehrgang	1	39	Leitung, Koordination Gremien, Presbyterwahlen, Projekte KK + KGM	

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl Person	Stunden-umfang/ Woche	Aufgaben	Bemerkungen
Mitarbeiter/in	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	PTA	3	84	Sekretariatsaufgaben	
		Industriekauffrau			Sekretariatsaufgaben	
		EDV-Fachmann IBM MVS/Unix,1. Verwaltungslehrgang, 2. Verwaltungslehrgang			kirchliches Meldewesen	
	Auszubildende	Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche	1	39	Ausbildung	2020 - 2023
<i>Abteilung Personalwesen</i>	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst, 2. Verwaltungslehrgang, Betriebswirtin IWW, Ausbilderin Verw.berufe	1	34	Leitung, Grundsatzangelegenheiten, Personalentwicklung, Personalbetreuung, Beratung in arbeits- u. sozialrechtl. Fragen, Projekte, Ausbildung Verwaltungsberufe	

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl Person	Stunden-umfang/ Woche	Aufgaben	Bemerkungen
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche, 2. Verwaltungslehrgang	6	210,75	Personalab- rechnung, Personalbe- treuung (Stammkräfte, befristet Beschäftigte), alle Berufsgruppen	
		Kauffrau für Bürokommunikation, Fachkraft Personalwesen (IHK)			Zahlbarmachung der Bezüge	
		Industriekauffrau			Personal- beschaffung, Personalent- wicklung	
		Dipl.-Kauffrau			Bedarfsplanung	
		Bürokauffrau			Arbeitsschutz	
		Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche (2. Verwaltungslehrgang)				
<i>Abteilung Finanzen</i>	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche, 2. Verwaltungslehrgang, Oberamtsrätin	1	41	Leitung, Beratung, Grundsatzan- gelegenheiten Finanzwirtschaft	Leistungsanteile Verwaltungs- leitung

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl Person	Stundenumfang/ Woche	Aufgaben	Bemerkungen
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Master of Education, Betriebswirtin B.A.	11	369,5	Haushaltsangelegenheiten, Kassenwesen, Jahresabschlüsse	
		Betriebswirtin B.A.			Gemeindeberatung	
		Dipl-Wirtschaftsjurist (FH)			NKF	
		Bürogehilfin				
		Dipl.-Kauffrau (FH)			Bilanzbuchhaltung	
		Kauffrau im Einzelhandel, Steuerfachangestellte				
		Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche				
		Kauffrau für Bürokommunikation				
		Reiseverkehrskauffrau				
		Touristikassistentin, Personalreferentin mit SAP				
		Bürokauffrau				
<i>Bauen und Liegenschaften</i>	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	Dipl-Ingenieur Bau (FH)	1	39	Grundsatzangelegenheiten Grundstücks- und Gebäude-management, Bauberatung, Projekte	s. Stabsstelle Projektentwicklung

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl Person	Stunden-umfang/ Woche	Aufgaben	Bemerkungen
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Dipl-Ingenieur Bau (Univ.) Wohnungs- u. Gesellschaftsbau	6	163	Bau- u. Gebäude- management	
		Groß- u. Außenhandelskauffrau, 2. Verwaltungslehrgang			Bearbeitung veranlagter Grundstücke	
		ReNo-Fachangestellte/er			Miet- u. Pachtverträge	
		Kauffrau Grundstücks- u. Wohnungswirtschaft			Erbpacht	
		Tagespflegeperson, Kauffrau für Bürokommunikation			Wohnungsver- waltung Dienst- wohnungen	
		Bürokauffrau, EKD- Bilanzbuchhalterin			Friedhofs- verwaltung	
					Arbeitsschutz	
<i>kirchliche Wohnungswirtschaft</i>	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	Verwaltungsfachangestellte/er Fachrichtung Kirche, 2. Verwaltungslehrgang, Immobilienfachwirtin	1	39	Wohnungs- verwaltung / Kirchliche Wohnungs- wirtschaft	
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Kauffrau Grundstücks- u. Wohnungswirtschaft	3	108	Mietverwaltung, Projektplanung u.-durchführung	
		Industriekauffrau			Grundstücks- angelegenheiten	
		Immobilienkaufmann				

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl Person	Stunden-umfang/ Woche	Aufgaben	Bemerkungen
		Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer	5	195	Handwerkerzentrum, Renovierungsarbeiten	
		Tischler			Außenanlagenpflege	
		Fachwerker im Gartenbau				
		Maler und Lackierer				
		Gärtner FR Garten- u. Landschaftsbau				
	Auszubildender	Immobilienkaufmann	1	39	Ausbildung	2020 - 2023
<i>Haus der Kirche /</i>	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Fachgehilfin in steuer- u. wirtschaftsberatenden Berufen	9	173,1	Versicherungsangelegenheiten	
<i>Hausdienst</i>		Industriekauffrau			Eingangs-/Ausgangspost	
		Groß- u. Außenhandelskauffrau			Telefonvermittlung	
		Bauzeichnerin			Veranstaltungsservice	
		Teilezurichter			zentrale Beschaffung, Druckerei	
		Einzelhandelskauffrau			Reinigung	
		ohne Abschluss			Reinigung	
		ohne Abschluss	3	30	Pforte Spätdienst	
	Hausmeister/in (Heizungsmonteur, Gärtner, Elektriker, Maler.....)	Maurer		56	Hausmeister	
		Maler und Lackierer			Hausmeister	
Kindertageseinrichtungen						

gemeinsame Dienste

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl	Stellenanteil	Ziel / Wirkung für die Kirche	Personal-gewinnung
Superintendentur						
	Superintendent	Pfarrer/in	1	Pfarrstelle		
	Sekretär/in		1	39		
	ev. Religionslehre		14			
	Schulreferent/in		1			
	Pfarrer/Pfarrerin	Pfarrer/in	1			
	Seelsorge		1			
Kreiskantorei						
	Sekretär/in	Verwaltungsfach-angestellte/er	1	2,5		
Stadtkantorei						
	Kirchenmusiker/in (Organist, Chorleiter...)		5	109,4		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		1	9		
Kirche macht Musik						
	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)		1	25		
	Musikpädagoge/in		2	8		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		1	6		
Schulreferat / Mediothek						
	Schulreferent/in		1	Pfarrstelle		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		1	43		

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl	Stellenanteil	Ziel / Wirkung für die Kirche	Personal-gewinnung
Krankenhausseelsorge						
	Pfarrer/Pfarrerin		1	39		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		1	4,56		
Referat Kommunikation und Fundraising						
	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)		1	39		
	Öffentlichkeitsarbeit		2	41		
	Fundraiser/in		1	39		
Erwachsenenbildung						
	pädagogische Kräfte (Ergänzungs- und Fachkräfte)		2	30,25		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		1	13		
Referat Frauenarbeit						
	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)		1	0,5 Pfarrstelle		
Sozialpfarramt						
	Pfarrer/Pfarrerin		1	39		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		1	19,5		
Jugendreferat						
	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)		1	39		
	Gemeindepädagoge/in		2	39		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		3	62		

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation	Anzahl	Stellenanteil	Ziel / Wirkung für die Kirche	Personalgewinnung
Referat Tageseinrichtung für Kinder (in unmittelbarer Zusammenarbeit mit der Abteilung Tageseinrichtung für Kinder des Kirchenamtes)	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	Dipl. Betriebswirt/in Dipl. Betriebswirt/in	3	117		
	Fachberatung	Diplom Pädagoge/in	2	66		
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)	Verwaltungsfachangestellte/er	5	134,5		
Kita	Praktikant/in		25	975		
	nicht päd. Mitarbeitende	Kinderpfleger/in	96	2520,8		
	pädagogische Kräfte (Ergänzungs- und Fachkräfte)	Erzieher/in	360	11701,2		
		B.A. Erziehungswissenschaften				
	Leitung Kita	B.A. Erziehungswissenschaften	32	1241		
	Hauswirtschaft		36	718,75		
Raumpfleger/in		13	132,8			

gemeinsame Dienste

Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation IST	Anzahl	Stellen- anteil	Ziel / Wirkung für die Kirche	Personal- gewinnung	Qualifikation Mindest- anforderung
Evangelische Jugend Bielefeld							
Jugendreferat							
	Leitung (Referat, Verwaltung, Geschäftsführung)	Diakon (MA), Pädagoge (Dipl)	1	1	1. Petr 4,10		§ 3 VSBMO: Mitglied Ev Kirche + Ausbildung oder Studium
	geschäftsführende*r Jugendreferent*in	Sozialpädagogin, Gemeindepädagogin	1	0,5	2. Petr 4,10		§ 3 VSBMO: Mitglied Ev Kirche + Ausbildung oder Studium
	Geschäftsführung Trägerverein	Sozialpädagogin	1	0,75	3. Petr 4,10		BWL Qualifikation
	Verwaltungsangestellte/r (Personal, Finanzen, Wohnungswirtschaft, Allgemein...)		3	1,75	4. Petr 4,10		Vorgabe Kirchenkreis
Einrichtungen der verbandlichen Arbeit (Nachbarschaften)	Jugendreferent*in	Sozialpädagog*in/ Gemeindepädagog*in/ Diakon*in	13	8,5	Mt 28,19	FSJ/ Werbung durch EKvW/ In JA Sozialisiert/ Praxisinte- griertes Studium	§ 3 VSBMO: Mitglied Ev Kirche + Ausbildung oder Studium
	gringfügige Beschäftigte	keine	5		Mt 28,20		

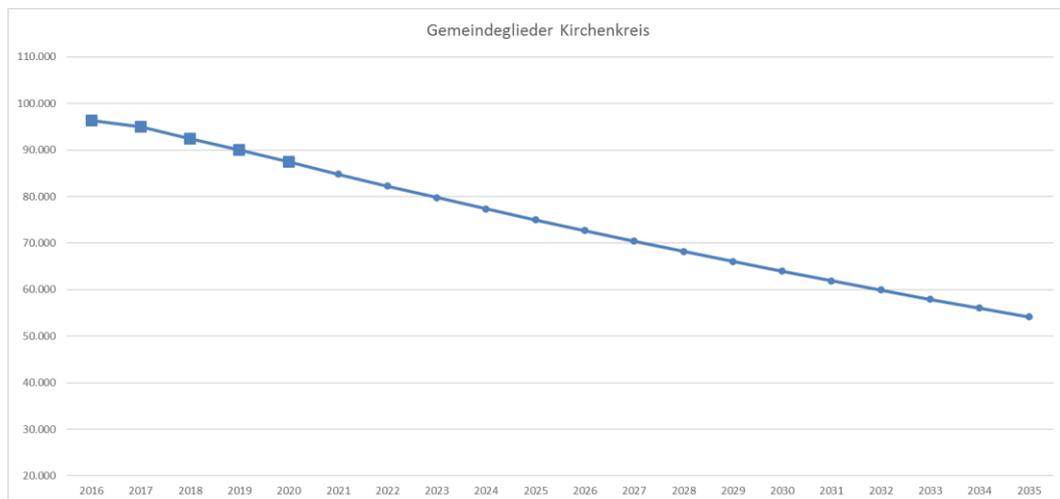
Aufgabenbereiche	Funktion	Qualifikation IST	Anzahl	Stellenanteil	Ziel / Wirkung für die Kirche	Personalgewinnung	Qualifikation Mindestanforderung
Einrichtungen der OKJA	Jugendreferent*in	Sozialpädagog*in/ Gemeindepädagog*in/ Diakon*in	11	8	Mt 25,35/ Lk 10,36	FSJ/ Werbung durch EKvW/ In JA Sozialisiert/ Praxisintegriertes Studium	"Pädagogische Fachkraft" - komunale Leistungsverträge (BA SozArbeit/ BA SozPäd)
	gringfügige Beschäftigte		29		Mt 25,35/ Lk 10,37		
Schulen	Gruppenleitung und Koordination	diverse	3	1	Mt 11,28		diverse je nach Stellen- zuschnitt und Refinanzierung
	gringfügige Beschäftigte		25		Mt 11,29		
Projektmitarbeitende	Projektleitung	Sozialpädagogin	1	1	ja nach Projekt		je nach Projekt
			4				
Verbände (NICHT auf der PAYROLL Kirchenkreis!)	Jugendreferent*in und OKJA	keine Angabe	7		Rö 12,4		kein Angabe

7 Projektgruppe Finanzentwicklung

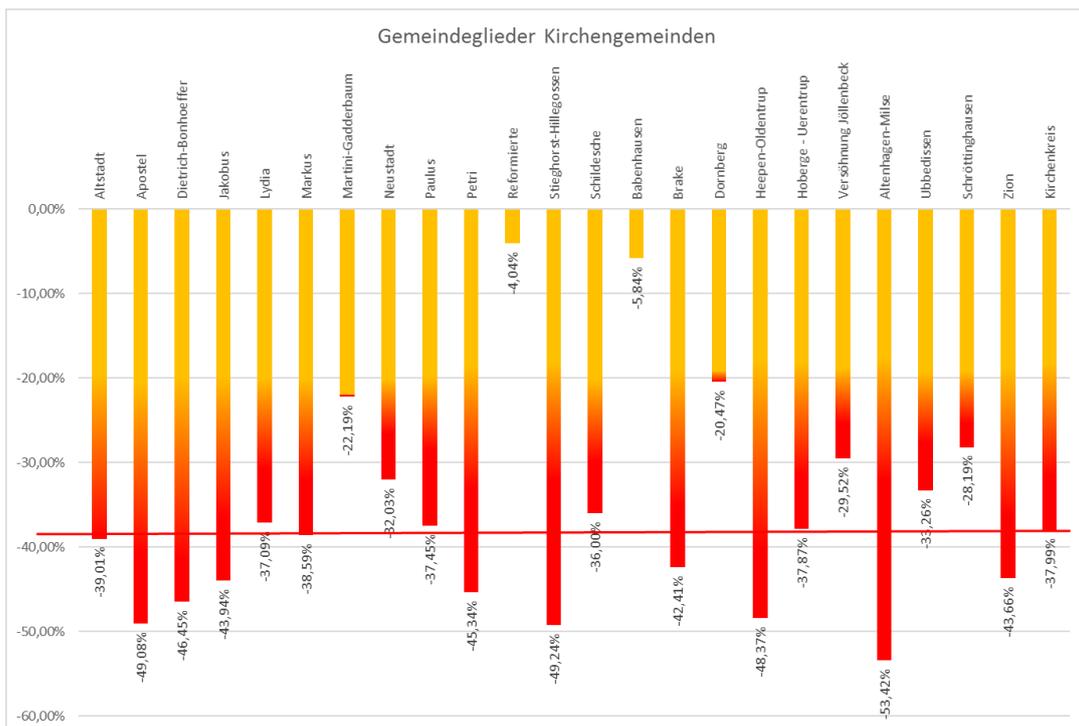
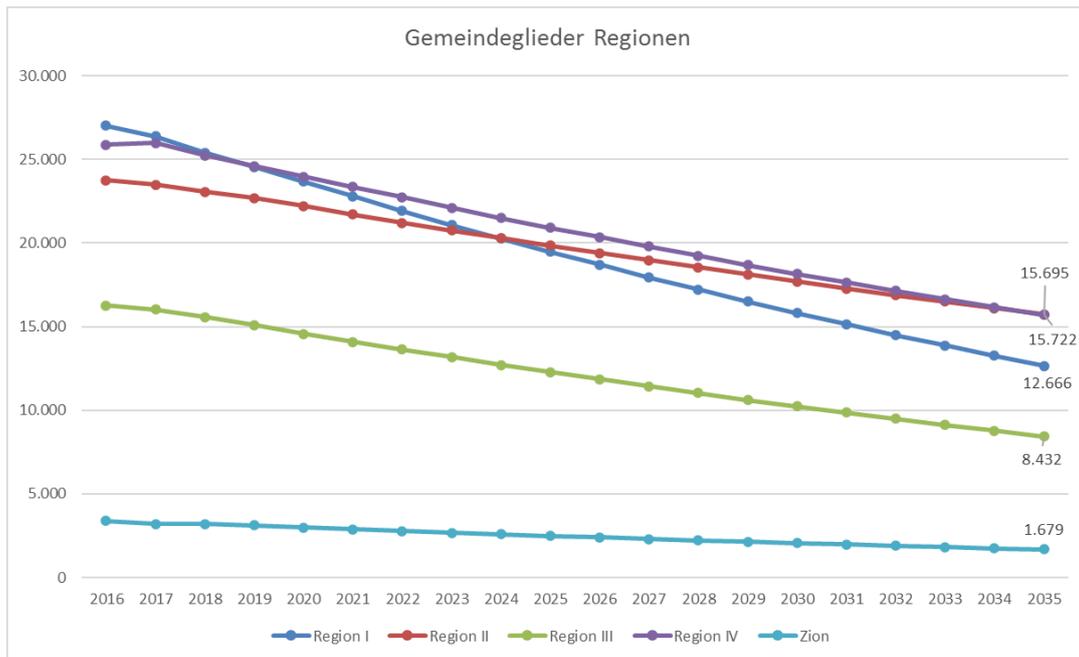
Fragestellungen/Aufträge

7.1 „Welche Szenarien/Prognosen zeichnen sich mit Blick auf die Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft ab?“

- a) Für den Zeitraum bis 2035 wurde eine **Prognose zur Entwicklung der Gemeindegliederzahlen** in den Kirchengemeinden erstellt. Die Prognose basiert auf den Ist-Zahlen 2015/16-2020 und geht davon aus, dass sich der Verlust 2019-2020 in den kommenden Jahren fortsetzen wird (absoluter Verlust Kirchenkreis/Jahr nahezu konstant, jährlicher prozentualer Verlust entsprechend zunehmend). Für 2035 ergibt sich daraus eine Gemeindegliederzahl von rd. 54.000 (2016: 96.000).



Da die Ausgangsdaten unterschiedlich sind, ergeben sich für die einzelnen Kirchengemeinden und Regionen unterschiedliche Verläufe.

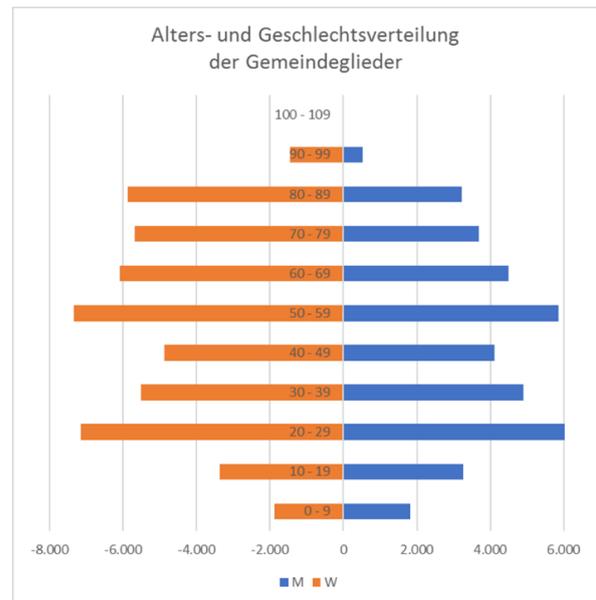


(Alle Daten und Grafiken liegen auch für die Gemeinden vor.)

In der Altersstruktur spiegeln sich die vermuteten Entwicklungen in den Altersgruppen:

- Nur wenige Kinder und Jugendliche wachsen nach.
- Augenscheinlich bedingt durch die Bildungsmigration nach Bielefeld ist die Altersgruppe ab 20 Jahren noch relativ stark.
- In den Altersgruppen 30-39 und 40-49 bildet sich die Austrittsdynamik ab, die offenkundig mit dem Eintritt ins Berufsleben einhergeht.

Alter	M	W	beide	%
0 - 9	1.819	1.874	3.693	4,23%
10 - 19	3.258	3.365	6.623	7,58%
20 - 29	6.279	7.158	13.437	15,37%
30 - 39	4.902	5.509	10.411	11,91%
40 - 49	4.111	4.871	8.982	10,28%
50 - 59	5.854	7.350	13.204	15,11%
60 - 69	4.503	6.085	10.588	12,11%
70 - 79	3.684	5.679	9.363	10,71%
80 - 89	3.217	5.887	9.104	10,42%
90 - 99	511	1.449	1.960	2,24%
100 - 109	3	33	36	0,04%



Alle Daten und Grafiken liegen auch für die Gemeinden vor. Die Unterschiede zwischen den Gemeinden sind teils erheblich.

Austritte pro Monat u. Altersgruppe von Oktober 2020 bis September 2021											
KK BI	Alter										Gesamt
	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	über 89	
2020 10	0	1	46	19	7	5	5	3	0	0	86
2020 11	0	0	37	15	5	20	5	1	0	0	83
2020 12	0	0	26	19	13	21	6	1	0	0	86
2021 01	0	0	31	26	9	13	3	0	0	0	82
2021 02	0	0	30	23	4	5	6	0	0	0	68
2021 03	0	0	50	39	14	15	7	0	0	0	125
2021 04	0	3	52	18	15	19	3	0	0	0	110
2021 05	0	0	34	30	8	14	7	1	0	0	94
2021 06	0	1	36	22	10	10	4	0	1	0	84
2021 07	0	2	45	18	13	14	6	1	0	0	99
2021 08	0	3	52	24	17	13	9	0	1	0	119
2021 09	0	0	21	16	10	7	4	0	1	0	59
	0	10	460	269	125	156	65	7	3	0	1095
Prozentuale Anteile der Altersgruppen:											
	0,0%	0,9%	42,0%	24,6%	11,4%	14,2%	5,9%	0,6%	0,3%	0,0%	
Zehn-Jahre-Übersicht											
von	2011 10	2012 10	2013 10	2014 10	2015 10	2016 10	2017 10	2018 10	2019 10	2020 10	
bis	2012 09	2013 09	2014 09	2015 09	2016 09	2017 09	2018 09	2019 09	2020 09	2021 09	
Anzahl	552	635	1047	958	818	780	866	1169	969	1095	
Änderung		83	412	-89	-140	-38	86	303	-200	126	
in Proz.		15,0%	64,9%	-8,5%	-14,6%	-4,6%	11,0%	35,0%	-17,1%	13,0%	

- ⇒ Die ermittelten Prognosedaten sind deutlich ungünstiger als die aktuellen Ergebnisse der „Freiburger Studie“ (Überarbeitung auf Basis 2019).
- ⇒ Es kann befürchtet werden, dass die Austritte zu einem „Kippen“ der Gemeindegliederzahlen führen: Insbesondere bei den 25- bis 35-jährigen könnte es zu einer raschen Absetzbewegung aus der Zugehörigkeit zu einer Kirche kommen – mit allen Folgen für die Perspektiven einer Kirche, wie wir sie gewohnt sind.

Beobachtung: Kleinere Kirchengemeinden in den Außenbezirken Bielefelds verzeichnen eine günstigere Tendenz (geringerer Verlust), als große Kirchengemeinden insbesondere im Zentrum. Ähnlich gilt dies für kleinere Kirchengemeinden mit besonderem Profil im innerstädtischen Bereich.

Eher besser als der Durchschnitt tendieren z. B. Ubbedissen, Babenhausen, Dornberg, Schröttinghausen, Versöhnung/Jöllenneck, Neustadt, Reformiert, Martini.

Ursachen der unterschiedlichen Entwicklung sind zum einen die demografischen Bedingungen in den Quartieren (Altersstruktur, Singles oder Familien...) und zum anderen Unterschiede in der Mitgliederbindung (Saldo Ein-/Austritte, Saldo Zu-/Wegpfarrungen).

b) Zur Mitgliederbindung wurde auf der Grundlage folgender Daten aus dem Jahr 2019 (letztes Jahr ohne „Corona-Einflüsse“) versuchsweise ein „Ranking“ der Kirchengemeinden erstellt:

- Anteil Zupfarrungen an Gesamtzahl,
- Taufen/1000 Gemeindeglieder,
- Quote getaufte Kinder/alle Kinder,
- Konfirmationen/1000 Gemeindeglieder,
- Aufnahmen/1000 Gemeindeglieder,
- Trauungen/1000 Gemeindeglieder,
- Bestattungen/1000 Gemeindeglieder,
- Austritte/1000 Gemeindeglieder.

Im Ranking einschließlich Bestattungen und Austritte (jeweils negativ gewertet) liegen auf den ersten fünf Rängen:

Hoberge-Uerentrup, Dornberg, Zion, Ubbedissen, Babenhausen.

Ohne Bestattungen und Austritte lauten die ersten fünf Ränge:

Hoberge-Uerentrup, Dornberg, Martini, Ubbedissen, Babenhausen.

Hinweis: Die Zahlen lassen zwar gewisse Tendenzen hinsichtlich der Mitgliederbindung in den Kirchengemeinden erkennen. Die Daten geben jedoch keine Auskunft über die Ursachen der unterschiedlichen Tendenzen. Zu den Faktoren, die die Mitgliederbindung beeinflussen, wären gesonderte Untersuchungen erforderlich.

KG	Gemeindeglieder	Anzahl Zuhörer Gemeindeglieder	Taufen/1000 Gemeindeglieder	Quoten VG evant/alle Kinder 0 - 4	Kont./1000 Gemeindeglieder	Aufnahmen/1000 Gemeindeglieder	Trauenen/1000 Gemeindeglieder	Besatz/1000 Gemeindeglieder	Austritte/1000 Gemeindeglieder	Summe alle Karzfolgen	Ranking alles	Summe ohne Bes./Austr.	Ranking ohne Abgänge	Saldo Taufenaufnahmen - Besetzungen - Austritte/1000 Gem.gl.
2019 KG Hoberge-Uerentrup	1.674	9,50%	8,36	68,85%	13,14	2,39	3,58	10,16	10,16	40	1	16	1	-9,57
2019 KG Dornberg	1.890	7,51%	13,23	59,60%	6,88	2,65	4,76	10,58	6,35	46	2	29	2	-1,05
2019 KG Martini-Gadderbaum	2.730	14,07%	8,06	59,31%	8,06	1,83	0,37	9,52	14,29	88	7	49	3	-13,92
2019 KG Ubbedissen	3.054	4,58%	6,55	55,72%	9,17	1,31	3,27	14,73	10,15	65	4	51	4	-17,02
2019 KG Babenhausen	1.774	6,76%	7,89	60,13%	11,84	1,13	0,00	11,84	10,15	76	5	59	5	-12,97
2019 KG Bethel-Zion	3.113	9,06%	6,75	58,18%	0,00	1,93	2,25	25,70	4,82	61	3	59	6	-21,84
2019 KG Bielefeld-Paulus	3.393	9,87%	8,25	37,24%	4,42	2,36	2,36	8,84	29,18	107	12	60	7	-27,41
2019 KG Bielefeld-Markus	4.076	10,30%	7,61	51,10%	7,85	0,98	0,98	7,85	13,00	100	10	61	8	-12,26
2019 KG Bielefeld-Reformiert	2.360	15,76%	5,93	49,15%	7,63	0,85	2,12	7,20	24,15	112	15	63	9	-24,57
2019 KG Schröttinghausen	1.135	0,70%	3,52	64,29%	13,22	2,64	0,88	18,50	10,57	76	6	64	10	-22,91
2019 KG Bielefeld-Neustadt-Marien	3.274	8,46%	5,19	49,77%	5,50	1,83	2,75	11,30	21,69	104	11	67	11	-25,97
2019 KG Jöllenbeck	9.959	0,60%	6,63	60,63%	8,94	0,50	2,21	11,35	10,84	92	8	67	12	-15,06
2019 KG Bielefeld-Lydia	6.130	2,94%	7,67	42,45%	7,50	1,63	1,79	9,95	19,25	111	14	72	13	-19,90
2019 KG Schildesche	6.267	3,77%	5,43	52,26%	6,22	0,96	1,60	17,07	10,21	95	9	84	14	-20,89
2019 KG Bielefeld-Altstadt-Nicolai	2.603	5,26%	3,07	40,00%	5,38	1,92	1,92	10,37	20,36	127	21	89	15	-25,74
2019 KG Bielefeld-Jakobus	2.152	6,04%	3,25	38,20%	1,86	3,25	0,93	14,87	14,41	121	19	94	16	-22,78
2019 KG Brake	3.591	0,58%	4,73	57,62%	6,96	0,28	1,95	12,25	10,58	115	16	94	17	-17,82
2019 KG Milse	1.838	2,50%	7,07	52,33%	2,18	0,00	1,63	16,87	14,15	117	17	95	18	-23,95
2019 KG Altenhagen	1.764	0,40%	2,27	54,66%	7,37	1,70	0,57	14,74	9,64	111	13	100	19	-20,41
2019 KG Bielefeld-Dietrich-Bonhoeff	7.508	1,86%	5,46	47,66%	4,53	1,20	0,67	8,39	13,99	141	22	101	20	-15,72
2019 KG Stieghorst-Hillegossen	5.404	0,89%	5,18	47,46%	4,63	0,37	2,22	16,84	10,36	117	18	103	21	-21,65
2019 KG Oldentrup	1.358	1,18%	5,89	48,83%	6,63	0,00	0,00	9,57	12,52	144	23	111	22	-16,20
2019 KG Bielefeld-Petri	2.960	2,26%	5,07	36,61%	4,39	0,68	0,68	9,46	13,85	153	24	116	23	-17,56
2019 KG Heepen	7.540	0,45%	2,65	51,71%	6,10	0,40	0,53	15,65	9,68	126	20	116	24	-22,28
2019 KG Bielefeld-Apostel	2.505	2,04%	2,40	37,12%	3,99	0,40	0,40	11,58	12,38	155	25	130	25	-21,16
2019 Kirchenkreis/Durchschnitt	90.052	4,23%	5,82	51,73%	6,39	1,14	1,61	12,54	13,35					-18,93
über Kirchenkreis/Durchschnitt														
unter Kirchenkreis/Durchschnitt														

c) Empfehlungen für die Konzeptphase:

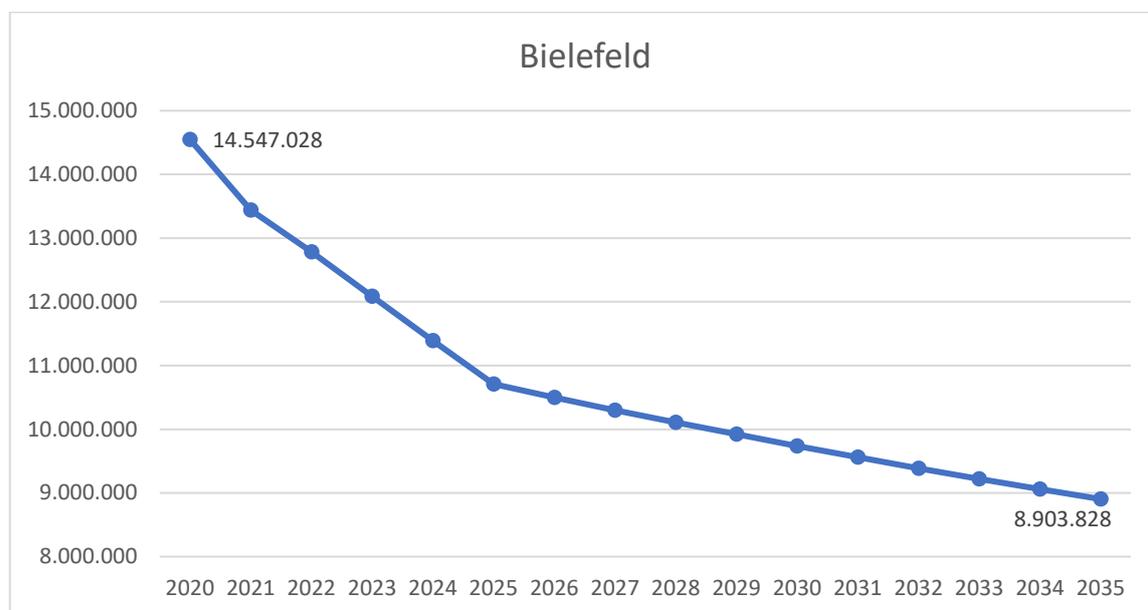
- Stärken von Gemeinden mit augenscheinlich guter Mitgliederbindung mit externer wissenschaftlicher Hilfe genauer analysieren: Worin genau bestehen die Stärken, welche externen Faktoren wirken positiv (und welche negativ), welche Entscheidungen der Verantwortlichen in Kirchengemeinden und Kirchenkreis wirken positiv (und welche negativ) usw., welche Faktoren sind überhaupt beeinflussbar,
- auf der Grundlage der Analysen Konzepte zur Mitgliederbindung und -gewinnung entwickeln,
- Antworten entwickeln auf die Fragen: Warum ist es gut, in der Kirche zu sein, Kirchensteuer zu bezahlen und mitzumachen? → Die Kommunikation der Antworten auf diese Fragen in den Mittelpunkt stellen!

7.2 Welche Szenarien/Prognosen zeichnen sich mit Blick auf die Entwicklung von Erträgen aus Kirchensteuern in Gemeinden/im Kirchenkreis ab? Welche Verteilungsschlüssel werden hier angewendet und haben diese sich in den letzten Jahren verändert?“

a) Für den Zeitraum bis 2035 wurde eine Prognose zur Entwicklung der Kirchensteuerzuweisung für den Kirchenkreis erstellt. Die Prognose basiert auf der mittelfristigen Finanzplanung der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) für die Jahre 2022-2025. Über 2025 hinaus wurden folgende Annahmen berücksichtigt:

- Ab 2026 Absinken des Vorwegabzugs für die A 14-Durchstufung der Pfarrer,
- ab 2026 Rückgang des Netto-Kirchensteueraufkommens um jährlich 1%,
- für den Kirchenkreis Bielefeld jährlich Berücksichtigung der gegenüber dem EKvW-Durchschnitt ungünstigeren Gemeindegliederentwicklung und damit Verminderung des Anteils an der Verteilsumme.

Die Prognosedaten basieren einerseits auf bestimmten Worst-Case-Szenarien (Vorwegabzüge für zentrale IT und Pfarrbesoldung), andererseits wird eine Teuerungsrate nicht berücksichtigt. Die Annahmen zum Netto-Kirchensteueraufkommen sind insbesondere vor dem Hintergrund eines befürchteten Abrutschens der Gemeindegliederzahlen mit Vorsicht zu betrachten, außerdem sind die Auswirkungen der künftigen Rentenbesteuerung hier nicht abschätzbar. Sollte das Ist-Aufkommen in einzelnen Jahren besser ausfallen als hier prognostiziert, würde die absehbare Finanzierungslücke (siehe unten) voraussichtlich nicht gedeckt.



⇒ Die auf dieser Grundlage ermittelten Prognosedaten sind deutlich ungünstiger als die aktuellen Ergebnisse der „Freiburger Studie“. Diese wurde auf der Basis der Daten bis 2019 (Plan) überarbeitet. In die hier vorgelegte Prognose fließen jedoch auch die Ist-Daten 2019 und 2020 sowie die landeskirchlichen Planzahlen 2021ff. ein. Die deutlich negativere Tendenz der letzten Jahre scheint sich zu verstetigen.

Zur Frage nach den Verteilungsschlüsseln für die Kirchensteuer (und für weitere Erträge) verweisen wir zum einen auf die geltenden Regelungen in der Finanzsatzung des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld vom 01.12.2017 und zum anderen auf die ausführlichen Erläuterungen in den jährlichen Haushaltseinbringungen des Verwaltungsleiters.

b) Empfehlungen für die Konzeptphase:

- Laufende Anpassung der Prognosen aufgrund eingehender Informationen.

7.3 Welche Erträge aus Vermögen/Zinsen, Vermietungen/Verpachtungen, Liegenschaften, Stiftungen u. A. konnten im Kirchenkreis (und seinen Gemeinden und Einrichtungen) erzielt werden? Welche Entwicklungen hat hier in den zurückliegenden Jahren gegeben und welche sind hier zu erwarten? In welchem Umfang tragen diese Erträge derzeit und in den nächsten Jahren zum Ergebnis bei? Auf welche Weise könnten hier weitere/höhere Erträge erzielt werden?

7.4 Welche Erträge werden über öffentliche Mittel und Zuschüsse, Projektfinanzierungen, landeskirchliche Projektmittel etc. oder Gebühren für die Arbeit in Einrichtungen und Dienste im Kirchenkreis erzielt? Welche Bereiche sind damit hinreichend finanziert und welche benötigen Zuschüsse aus kirchlichen Mitteln? Wie entwickelt sich der Zuschussbedarf?

Die gewünschte detaillierte Analyse der Entwicklungen in den vergangenen (Haushalts-) Jahren konnte in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht geleistet werden. Hinsichtlich der öffentlichen Mittel, Zuschüsse usw. wäre eine Analyse der Haushalte der Gemeinden, der Kita-Trägerschaft etc. erforderlich gewesen. Auch diese konnte nicht geleistet werden.

Für die Ebene des Kirchenkreises (Haushalt der Finanzgemeinschaft – Finanzausgleichskasse) wurde eine Prognose zur Entwicklung des Netto-Finanzierungsbedarfs erstellt (siehe unten). Darin sind die in den Fragen genannten Erträge mitberücksichtigt.

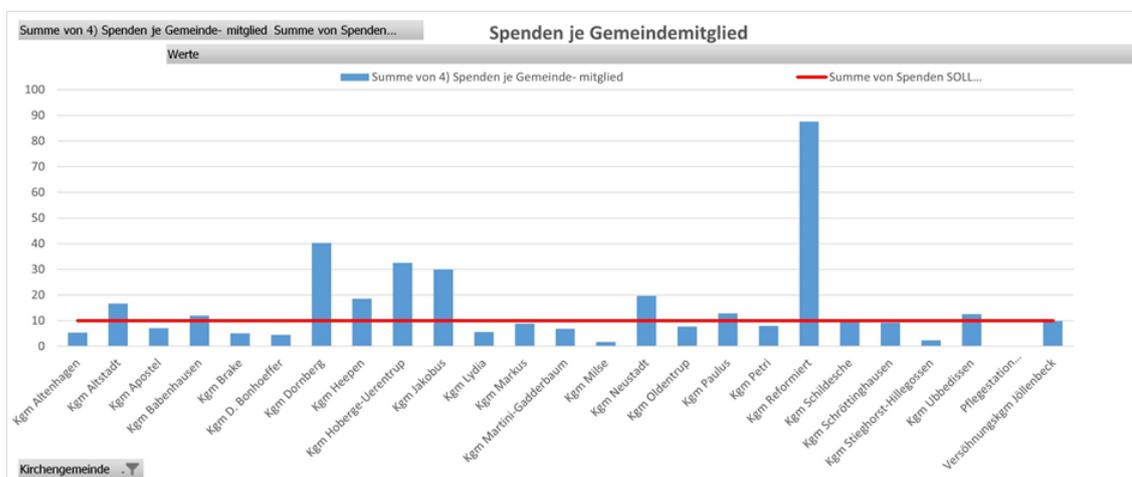
Empfehlungen für die Konzeptphase:

- Falls erforderlich detaillierte Analysen einzelner Arbeitsbereiche, Kirchengemeinden usw. erstellen.

7.5 Wieviel Erträge konnten im Kirchenkreis in den zurückliegenden Jahren über Fundraising erzielt werden und was wurde damit finanziert? Welche Entwicklungen sind hier zu erwarten oder möglich? Was müsste getan werden, um hier größere Erträge zu erreichen? Wie fällt die jährliche Kollektenbilanz für eigene Bedarfe im Kirchenkreis/in den Gemeinden aus?

a) Spendenentwicklung allgemein und in kirchlichen Organisationen 2020

Die durchschnittliche Pro-Kopf-Spende pro Gemeindeglied und Jahr soll im Kirchenkreis Bielefeld 10 Euro betragen. Das ist in Relation zu durchschnittlichen Spendenhöhe je Spendenvorgang bei nicht-kirchlichen Organisationen ein geringer Betrag. Er wird von etwa einem Viertel der Gemeinden nicht erreicht, auch, weil sie kein Fundraising betreiben.



Die GfK-Studie "Bilanz des Helfens" für 2020 betrachtet den deutschen Spendenmarkt. Das Spendenvolumen stieg 2020 erneut an und lag bei **5,4 Mrd. Euro**, ein Plus von 5% zum Vorjahr. Die 19 Millionen deutschen Spender spendeten bis zu 7mal im Jahr und im Dezember 20 % des Jahresvolumens. Die Anzahl der Spender nimmt weiter ab (minus 1/2 Million), aber der Betrag pro Spende steigt an. Im letzten Jahr betrug er durchschnittlich 40,- Euro pro Spendenvorgang und Spender. Im Corona-Jahr 2020 bewegte er sich auf dem Höchststand seit Beginn der Erhebung. Ältere Zielgruppen, besonders die Gruppe 70+, spenden mehr Geld (43% der Gesamtspenden, ein Plus von 3 % zum Vorjahr).

Dem gegenüber stehen die auffällig rückläufigen Spenden und Kollekten-Einnahmen der Kirchen. Deutliche Verlierer waren mit einem Minus von 3,7 % lt. Studie Kirchen und Religionsgemeinschaften, denn Präsenz-Gottesdienste und somit Live-Kollekten waren aufgrund der Pandemie-Beschränkungen über viele Monate nicht mehr möglich. Die Möglichkeit zur Online-Spende musste vielerorts erst geschaffen werden und wirkte zeitverzögert.

Von den Spenden flossen 2020 knapp ein Viertel an die Evangelische Kirche, die Katholische Kirche und ihre kirchlichen Organisationen. (Im evangelischen Umfeld an das Diakonische Werk, die Christoffel Blindenmission, Johanniter, Kindernothilfe, Bethel oder Brot für die Welt und ERF).

2020 fielen auf evangelische Organisationen 11,9 % der gesammelten Spenden in Deutschland; mit - 0,5 % etwas weniger als im Vorjahr. Katholische Organisationen konnten 11,5 % Spenden einwerben und schnitten mit 1 % Verlust zum Vorjahr schlechter ab.

Die Kultur- und Denkmalpflege litt nicht im Krisenjahr 2020, sondern verzeichnete ein Plus von 22 Mio. Euro zum Vorjahr. Ein positives Signal für die Sanierung von Kirchenbauten, deren Spendenaufrufe auch nicht kirchennahe Spendergruppen mobilisieren könnten.

b) Drei-Jahresvergleich der Eingänge von Spenden, Kollekten und Erbschaften im Ev. Kirchenkreis Bielefeld für 2018 bis 2020 (Angaben in Euro gerundet)

2018 war das Spendenaufkommen mit 1.15 Mio. Euro im Drei-Jahresvergleich am höchsten. 2019 erhielten die Gemeinden im Kirchenkreis 938.500 Euro an Spenden, an Kollekten 221.800 Euro, an Erbschaften 480.500 Euro. 2019 gab es 86.939 Gemeindeglieder.

2020 betrug die Gesamtsumme der Spenden im KK Bi 843.000 Euro. Kollekten konnten in Höhe von 114.800 Euro gesammelt werden und nahmen um fast 50% ab. In diesem Jahr bilden sich die ausgefallenen Gottesdienste aufgrund von Corona in den Kollekten ab. Zu den neuen Video-Gottesdienstformaten konnten passende Online-Spendenzugänge nicht flächendeckend und zeitnah generiert werden. An Erbschaften gingen 527.000 Euro ein. 2020 waren mit 84.421 Personen rund 2.000 Gemeindeglieder weniger im KK Bi zu verzeichnen. *(In den Auswertungen fehlen wenige Gemeinden und sie beruhen teilweise vorläufigen Zahlen.)*

In den guten Wohnlagen bzw. Stadtteilen mit wohlhabender Bevölkerung konnten überdurchschnittlich hohe Spendenergebnisse erzielt werden. Auch kann man feststellen, dass Sanierungsvorhaben an Kirchengebäuden teilweise hohe Spendenzuweisungen erhielten. Das bedeutet auch, durch passende Themen und Dringlichkeit können Spenden generiert werden.

c) Altersstruktur der Spenderinnen und Spender

2021 lag der Anteil der Spenderinnen und Spender der Bielefelder Kirchengemeinden über 70 Jahre bei knapp 4/5 der Gesamtspenderzahl; der Anteil der unter 60-Jährigen ebenfalls bei einem Fünftel. Aus der Gruppe „70+“ sind ein Fünftel der Personen 80 Jahre und älter.

d) Erbschaften und Vermächtnisse an Kirchengemeinden im KK BI von 2011 bis 2021

- Jährlich werden rund 350 Milliarden Euro in Deutschland vererbt.
- Rund 12 % aller Deutschen können sich mittlerweile vorstellen **gemeinnützig** zu vererben; von den Kinderlosen sogar 34%. 80% der Reichen vererben auch an Gemeinnützige. Aber nur 30 % der Bundesbürger haben ein Testament verfasst.

Pro Erbfall werden durchschnittlich 252.000 Euro vererbt. Zu 90% werden 150.000 Euro und weniger an Geldwerten vererbt. (Quelle EKvW, Segen weitergeben 2021)

Passend zur Entwicklung in Deutschland haben sich die Einnahmen aus Erbschaften auch im KK Bielefeld von 2011 bis heute mehr als verdoppelt und belaufen sich in Summe auf 4.219.500 Euro.

Jährlich wurden Zuwendungen von Todes wegen zwischen 260.000 Euro und knapp 550.000 Euro verbucht. In den Jahren 2018, 2020 und 2021 beliefen sich die Erbschaften auf jeweils über eine halbe Million Euro. 2019 betragen sie rund 340.000 Euro. (Jährlicher Durchschnitt der betrachteten 10 Jahre: rund 420.000 Euro). Der Anteil der zweckungebundenen, freien Spenden für die allgemeine Gemeindearbeit fällt in etwa dreimal so hoch aus, wie die Summen für zweckgebundene Erbschaften.

e) Diakoniesammlungen im Kirchenkreis Bielefeld

Die Sammlungen sind in den Gemeinden bekannt und werden seit vielen Jahren durchgeführt und von Kirchenkreis- und Diakonie-Mitarbeitenden mit Aufrufen und Werbematerial, sowie Textvorlagen begleitet. Doch die Teilnehmerrate für das Instrument zum einfachen, niedrighschwelligem Einstieg ins Gemeinde-Fundraising stagniert. Etwa ein Drittel der 24 Gemeinden beteiligen sich an beiden bzw. an der Adventssammlung mit Aufrufen in Gemeindebriefen und/oder Mailings.

25% der Spenden sind in den Gemeinden vor Ort für diakonische Aufgaben verwendbar, 35 % gehen an die Bielefelder Diakonie, den Rest von 40% erhält die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe. An der Sommersammlung 2021 nahmen 9 Kirchengemeinden teil und erreichten die gemeinsame Spendensumme von mehr als 11.500 Euro.

Weitere Einführungen und Bewerbungen von Fundraising-Instrumenten, wie Geldauflagen, Zustiftungen in die Stiftung Ev. Kirche für Bielefeld, Crowdfunding-Aufrufe oder Spenden über Social-Media-Kanäle und Online-Spenden-Portale werden aktuell nicht beworben.

f) Allgemeine Empfehlungen

Fundraising im kirchlichen Umfeld trägt eine Mischung aus Bindungs- und Wachstumsstrategien in sich. Inhaltliches und finanzielles Wachstum ist ohne die Bindung von Gemeindegliedern und kirchennahen Menschen nicht erreichbar. Gemeinden, die kein Fundraising betreiben, leiden auch unter inhaltlichen Problemen.

Viele Bielefelder Kirchengemeinden sind auf Mikro-Ebene aktiv unterwegs, um Spenden zu sammeln und haben teilweise große Erfolge damit. Ein darauf abgestimmtes strategisches Konzept im Kirchenkreis fehlt jedoch, um Aktivitäten in den Gemeinden zu bündeln, zu steuern und effizient und ressourcensparend zu agieren.

Es ist daher eine permanente Leitungsaufgabe, das Fundraising im Kirchenkreis auszubauen und die Akzeptanz von Fundraising in Gemeinden und kirchlichen Gremien zu steigern. Darüber hinaus sind neue Kommunikationswege zu potenziellen Spenderinnen und

Spender und die zentrale Unterstützung der Gemeinden im operativen Bereich wichtig für ein zukunftsfähiges und erfolgreiches Fundraising.

Um eine drohende Unterdeckung in den Haushalten aktiv handelnd abzufangen, kann es sinnvoll sein eine einheitliche, übergeordnete Kampagne für den ganzen Kirchenkreis zentral zu planen und zu steuern. Die Einnahmen tragen dazu bei, Finanzierungsfreiräume in den kommenden Jahren zu schaffen. Eine erste Idee ist, mit der Kampagne „1 Euro für die Zukunft!“ Dauerspenderinnen und -spender zu gewinnen, die monatlich einen Euro zweckungebunden als freiwilliges Kirchgeld spenden.

- ⇒ Der Kirchenkreis stellt eine qualifizierte Fundraiserin, eine Softwarelösung und weitere Instrumente zur Verfügung, um Kirchengemeinden, Dienste usw. bestmöglich im Themenfeld Fundraising zu unterstützen. Wesentlicher Akteur im Fundraising-Umfeld des Kirchenkreises ist außerdem die Evangelische Stiftung Kirche für Bielefeld, die auch als Dachstiftung für Stiftungsfonds von Kirchengemeinden fungiert. Die Fundraiserin sowie Vertreter des Stiftungsvorstands stehen gerne bereit, Fragen zu beantworten und für die einzelnen Kirchengemeinden usw. passgenaue Fundraising-Lösungen zu entwickeln.

Empfehlungen für die Konzeptphase:

- **Fundraising als strategisches Finanzierungsinstrument und damit permanente Leitungsaufgabe** auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen implementieren,
- Analyse der Haushalte in Hinblick auf die Identifizierung von Projekten und Arbeitsfeldern, die besonders für die Einwerbung zusätzlicher Spenden geeignet sind.

7.6 Wie haben sich die Aufwendungen für (hauptamtliches) Personal in den letzten Jahren entwickelt? Wie verteilen sich die Aufwendungen auf die verschiedenen Bereiche?

Welche Bereiche haben sich hinsichtlich des finanziellen Aufwandes wie entwickelt? Welche Entwicklungen sind hier zu erwarten? (Wie) Wirken sich freiwerdende Finanzmittel aus unbesetzten Pfarrstellen im Haushalt aus?

Welche Aufwendungen werden für den Betrieb und Erhalt von Immobilien und Liegenschaften im Kirchenkreis und den Gemeinden erbracht? Welche Belastungen sind hier absehbar zu erwarten?

Welche (nicht refinanzierten) Aufwendungen werden im Kirchenkreis für Einrichtungen und Dienste aufgebracht?

Welche Aufwendungen wurden in den letzten Jahren für den Bereich der Digitalisierung/Vernetzung eingesetzt und welche Entwicklungen sind hier zu erwarten?

Gibt es Aufwendungen, die nicht unmittel-, oder zumindest mittelbar der Erfüllung des kirchlichen Auftrags dienen?

→ Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsreserven

In welchen Bereichen von Gemeinden, Einrichtungen und Diensten, KK liegen bislang noch nicht erschlossene Wirtschaftlichkeitsreserven (Abläufe/Prozesse, Organisation und Aufgabenzuordnung, Bewirtschaftungsverhalten etc.), die nachhaltig zu echten Einsparungen führen könnten (Bewertung in T€/Jahr)?

In welchen Bereichen können Zuschüsse/Subventionierungen aus Mitteln des KK oder der Gemeinden zurückgeführt bzw. gestrichen werden?

In welchen Bereichen kann die Leistungsqualität (ohne zusätzlichen Ressourcenverbrauch – ggf. aber Umschichtung) erhöht werden?

Wie stellen sich die Maßnahmen zur Erschließung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsreserven der letzten Jahre (2016-2020) im Ergebnis dar (Bewertung in T€/Jahr)?

→ Sonstiges

Wie weit sind die Daten zur Finanzlage auch der Gemeinden auf aktuellem Stand?

Welche Unterstützung erhalten Kirchengemeinden bei Aufstellung und Abwicklung ihrer Haushalte?

Zu Sonstiges: Aktuelle Daten stehen zur Verfügung. Die Kirchengemeinden werden durch zwei Mitarbeiterinnen in allen Finanz- und Haushaltsangelegenheiten je nach individuellem Bedarf begleitet und beraten.

Die gewünschten detaillierten Analysen (teilweise auf die Vergangenheit gerichtet) konnten in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht erstellt werden. Teilweise sind bekannte Daten in der Prognose zur Entwicklung des Netto-Finanzierungsbedarfs enthalten bzw. berücksichtigt.

7.7 Netto-Finanzierungsbedarf und Kirchensteuern

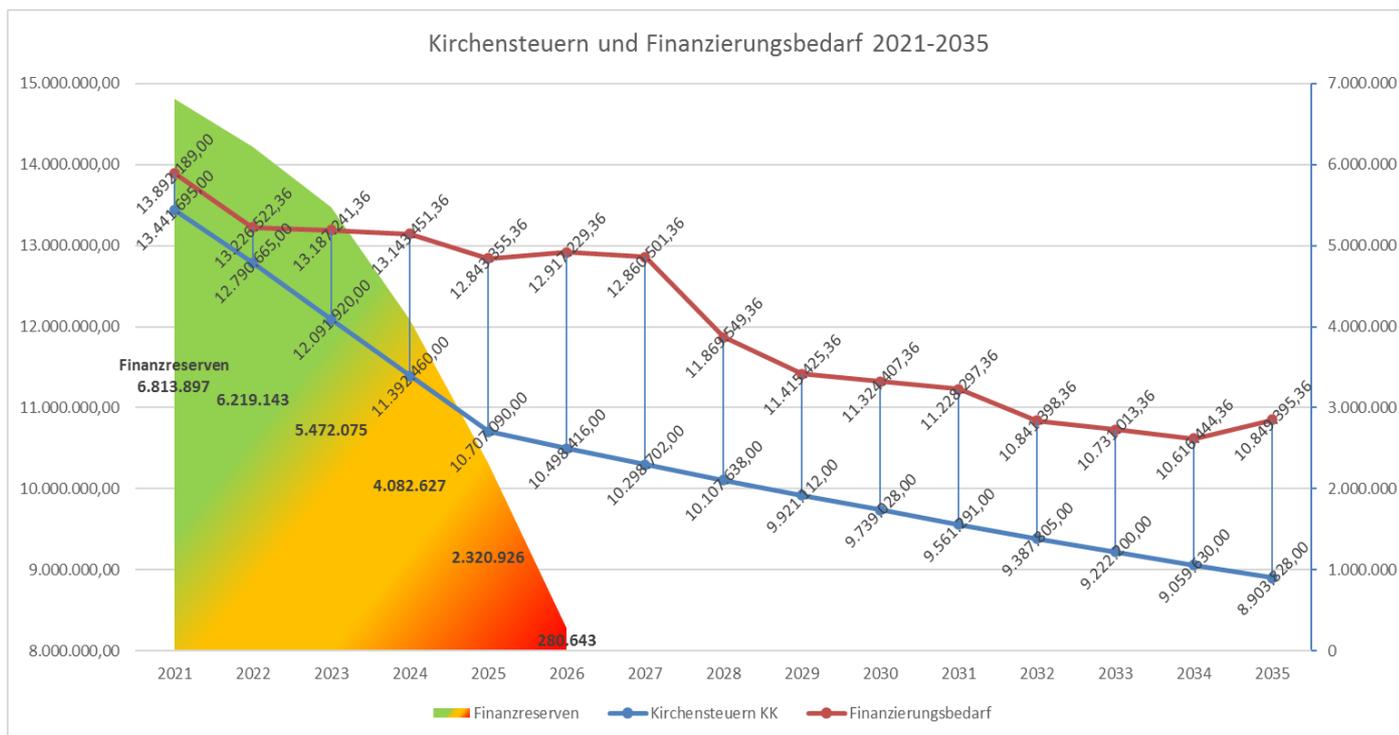
- a) Zusätzlich wurde die Frage bearbeitet, wie sich der Finanzbedarf und die Deckung des Bedarfs im Zeitraum bis 2035 entwickeln könnten. Zur Klärung wurde eine Prognose zur Entwicklung des Netto-Finanzierungsbedarfs für den Kirchenkreis erstellt.

Der Netto-Finanzierungsbedarfs stellt dar, in welcher Höhe Kirchensteuermittel nach Anrechnung weiterer Erträge benötigt werden, um die laufenden Aufwendungen für Zuweisungen an die Kirchengemeinden sowie für bestehende Arbeitsbereiche oder Einrichtungen zu decken. Die Prognose basiert auf der Haushaltsplanung 2021 des Kirchenkreises. Darüber hinaus wurden folgende Annahmen bzw. Faktoren berücksichtigt:

- Erträge aus Kirchensteuern s.o.
- Pfarrbesoldungsbedarf: Entwicklung der Pfarrstellenbesetzung bis 2035 ausgehend vom spätesten Jahr des Ruhestandseintritts der jetzigen Beschäftigten (Besetzung aktuell ausgeschriebene Stellen ist berücksichtigt); Beschäftigung von Angestellten und Praktikanten für Interprofessionelle Teams gleichbleibend; Anstieg Pfarrbesoldungspauschale und Bruttopersonalkosten für Angestellte in Interprofessionellen Teams um 2% p.a.; mit den Pfarrstellen Abnahme der Aufwendungen für Dienstwohnungen.
- Trägeranteil Kitas: stabiler Trägeranteil aufgrund Vereinbarung mit der Stadt Bielefeld kann über die aktuelle Vertragslaufzeit hinaus fortgeschrieben werden; ab 2021/22 höherer Ertrag aus Kindpauschalen für Overhead => Netto-Finanzierungsbedarf inkl. Kita-Referat rd. 913 T€ p.a.
- Personal- und Sachkostensteigerungen sind im Übrigen nicht berücksichtigt.

Ausgehend von diesen Annahmen ist in den kommenden Jahren mit jährlichen Defiziten bis zu 2,4 Mio. € (2026) zu rechnen. Die Finanzreserven des Kirchenkreises reichen notfalls aus, um die Defizite bis 2025/26 abzudecken und damit Zeiträume bis zur Wirksamkeit von strukturellen Veränderungen im Anschluss an die Konzeptionierungsphase

im Projekt Aufbruch 2035 abzusichern. Strukturelle Veränderungen müssen schnellstmöglich umgesetzt werden. Spätestens ab 2026 muss der Netto-Finanzierungsbedarf um 1,0 - 1,5 Mio. € abgesenkt werden. Zur Schließung der Finanzierungslücke sind a) die weiteren Erträge zu steigern und b) laufende Aufwendungen zu vermindern (s. Empfehlungen).

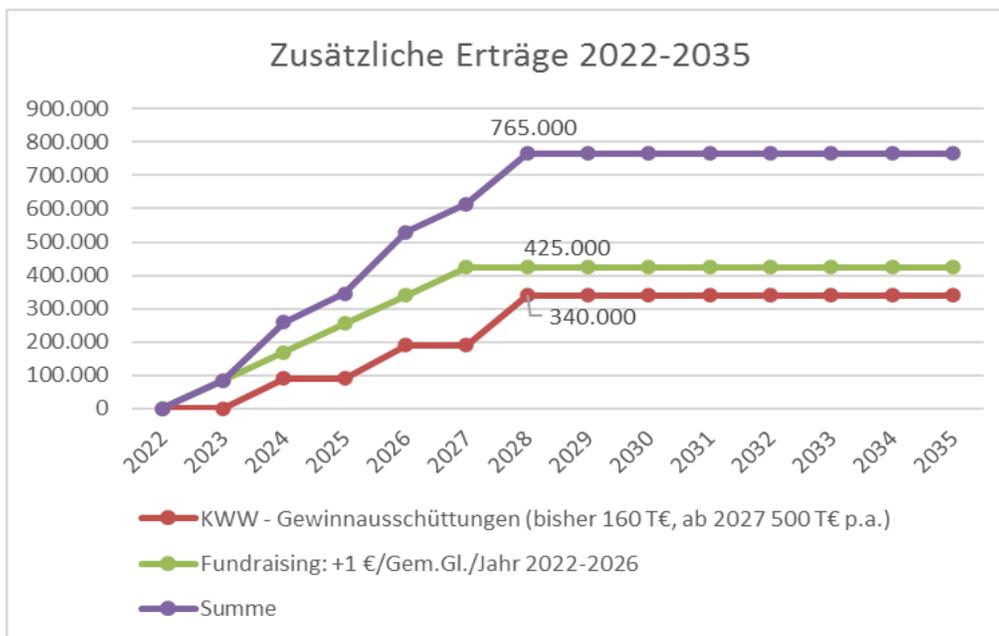


- b)** Auf der Grundlage der Beschlüsse der Landessynode 2021 zur Pfarrstellenbesetzungsplanung und zu Interprofessionellen Teams wurde für die Jahre 2025/2030/2035 eine Prognose zu den Personalkosten 1) nach landeskirchlichem Personalschlüssel und 2) auf Basis des vorhandenen Personals erstellt. Ergebnisse:
- 2025 werden die tatsächlichen Personalkosten um bis zu 500 T€ höher liegen als bei Anwendung des landeskirchlichen Personalschlüssels (Personalüberhang bis zu 4 Stellen).
 - 2035 werden die tatsächlichen Personalkosten um bis zu 350 T€ niedriger liegen als bei Anwendung des landeskirchlichen Personalschlüssels (Personalunterdeckung bis zu 7,4 Stellen).
 - Soll der zur Schließung der absehbaren Personallücke benötigte finanzielle Spielraum (bis zu 350 T€ p.a.) geschaffen werden, und zwar zusätzlich zu der unter a) genannten Finanzierungslücke, sind voraussichtlich entsprechende Kürzungen an anderer Stelle erforderlich.

	2025				2030				2035			
	Gem.Gl.	Pfarrst.	weitere MA	IPT-MA	Gem.Gl.	Pfarrst.	weitere MA	IPT-MA	Gem.Gl.	Pfarrst.	weitere MA	IPT-MA
Pfarrst.-Schlüssel		3000	0			4000	1000			5000	2000	
Region I	19.471	6,5	0	6,5	15.817	4	1,3	5,3	12.666	2,5	1,7	4,2
Region II	19.849	6,6	0	6,6	17.696	4,4	1,5	5,9	15.722	3,1	2,1	5,2
Region III	12.277	4,1	0	4,1	10.234	2,6	0,8	3,4	8.432	1,7	1,1	2,8
Region IV	20.920	7	0	7	18.162	4,5	1,6	6,1	15.695	3,1	2,1	5,2
Zionsgem.	2.488	0,8	0	0,8	2.058	0,5	0,2	0,7	1.679	0,3	0,3	0,6
gesamt	75.005	25	0	25	63.967	16	5,4	21,4	54.194	10,7	7,3	18
Personalkosten	je Stelle	125.900 €	65.000 €			138.300 €	70.300 €			152.000 €	88.000 €	
	Summen	3.147.480 €	0 €	3.147.480 €		2.212.792 €	379.620 €	2.592.412 €		1.626.397 €	642.400 €	2.268.797 €
		<i>ohne Zionsgem.!</i>				<i>ohne Zionsgem.!</i>				<i>ohne Zionsgem.!</i>		
	je Gem.Gl.	42 €	0 €	42 €		35 €	6 €	41 €		30 €	12 €	42 €
	KiSt-Zuweisung je Gem.Gl.		123 €	34%		KiSt-Zuweisung je Gem.Gl.	115 €	36%		KiSt-Zuweisung je Gem.Gl.	109 €	39%
Plandaten bisheriges Personal												
Region I	19.471	7	0	7	15.817	6	0	6	12.666	4	0	4
Region II	19.849	7,75	0	7,75	17.696	5	0	5	15.722	1	0	1
Region III	12.277	5	0	5	10.234	2	0	2	8.432	2	0	2
Region IV	20.920	7,75	0	7,75	18.162	3	0	3	15.695	3	0	3
Zionsgem.	2.488	1,5	0	1,5	2.058	1,5	0	1,5	1.679	1,5	0	1,5
gesamt	75.005	29	0	29	63.967	17,5	0	17,5	54.194	11,5	0	11,5
		3.462.250 €	156.973 €	3.619.223 €		2.212.800 €	177.600 €	2.390.400 €		1.720.000 €	200.938 €	1.920.938 €
		-314.770 €	-156.973 €	-471.743 €		-8 €	202.020 €	202.012 €		-93.603 €	441.462 €	347.859 €

c) Die Arbeitsgruppe hat folgende Überlegungen zur Verminderung der Finanzierungslücke angestellt:

1. Die Erträge aus Gewinnausschüttungen der Kirchlichen Wohnungswirtschaft können voraussichtlich bis 2027 um 340 T€ auf dann 500 T€ erhöht werden.
2. Durch eine Steigerung der Spendenerträge um 1 € je Gemeindeglied und Jahr könnten ab 2026 jährlich 425 T€ an zusätzlichen Erträgen eingerechnet werden.



d) Empfehlungen für die Konzeptphase:

- Laufende Anpassung der Prognosen aufgrund eingehender Informationen (Haushaltsplan 2022, Änderungen Pfarrstellenbesetzung usw.).
- Finanzgespräche mit allen Kirchengemeinden sowie allen weiteren Arbeitsbereichen und Einrichtungen zur Finanzperspektive (Finanzausschuss – KKA – Fundraising).
→ „Sieben fette Jahre – sieben magere Jahre“
- Prüfen, ob bestehende Anreize zur Erzielung von (zusätzlichen) Erträgen aus Vermögen und Fundraising ausreichen und wie die Anreize verstärkt werden könnten.
- **Diskutieren und möglichst klären, nach welchen Kriterien künftig die knappen Ressourcen verteilt und gebündelt werden. Wie können Diskussionen über „Gerechtigkeit“ und Besitzstände vermieden oder zumindest reduziert werden? Sollten die knapperen Mittel statt „mit der Gießkanne“ (z.B. Pauschalzuweisungen an Kirchengemeinden) zunehmend auch nach inhaltlichen Kriterien verteilt werden, z.B. für zeitlich begrenzte Projekte in den Regionen?**
 - ⇒ In einem gemeinsamen Haushaltsbuch Ziele definieren und priorisieren, Kennzahlen entwickeln, Ressourcen vorrangig dort einsetzen, wo die beste Wirkung im Sinne der Ziele zu erwarten ist,
 - ⇒ Controlling entwickeln: Ressourceneinsatz aufgrund der erzielten Wirkungen evaluieren ggf. korrigieren usw.!

7.8 Ergänzende Hinweise für die Projektphase

Zusätzlich zu den themenbezogenen Empfehlungen (s.o.) sieht die Arbeitsgruppe erheblichen Klärungsbedarf zu grundsätzlichen Fragestellungen (die möglicherweise bereits in anderen Arbeitsgruppen gestellt oder bearbeitet wurden). Er empfiehlt dringend eine Auseinandersetzung mit folgenden Punkten:

- Antworten entwickeln auf die Frage: Warum ist es gut, in der Kirche zu sein, Kirchensteuer zu bezahlen und mitzumachen? → Grundlage der internen und externen Kommunikation!
- Voraussetzung für zielführende Überlegungen zur Pfarrstellenbesetzungsplanung und zu Interprofessionellen Teams ist die Beantwortung der Frage: „Welche Kompetenzen werden zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags benötigt und wie werden die verschiedenen Kompetenzen in den Teams bestmöglich eingesetzt?“ – Die Antwort auf diese Frage ist Ausgangspunkt insbesondere für die Bedarfsplanung des gesamten (haupt- und ehrenamtlichen) Personals: **Wie lautet eigentlich der „kirchliche Auftrag“ – in unserer Gemeinde, in der Verwaltung, in Kitas, Diakonie usw., und bestimmt er tatsächlich die laufende Arbeit? Wie leben wir den „Markenkern“ in Beziehung zu den Menschen in Bielefeld?** Welche Kompetenzen werden benötigt, um alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem kirchlichen Auftrag abdecken zu können? Welche Personen mit welchen Professionen bzw. Qualifikationen werden demzufolge mit welchem Anteil einzusetzen sein?
 - ⇒ *Beispiel: Kann nur ein Pfarrer „Evangelium verkündigen“ und z.B. auf die Taufe vorbereiten? Oder wird eine Taufe im Umfeld einer Kita künftig auch Aufgabe einer qualifizierten Erzieherin sein (sein müssen)?*
 - ⇒ *Was bedeutet eigentlich „Verkündigung“ im Zusammenhang mit Kitas oder Diakonie?*

Projektgruppe Finanzentwicklung:

Friedhelm Faust (Kirchengemeinde Hoberge-Uerentrup)
Uwe Gießelmann (Kreiskirchenamt; Vorsitz)
Karin Lammers-Nehrkorn (Fundraising-Referat)
Gaby Schöne (Kirchengemeinde Schildesche)
Benjamin von Legat (Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup)

8 Projektgruppe Verwalten

Mitglieder der Projektgruppe

- Frau Janson (stellv. Verwaltungsleiterin Kreiskirchenamt, Leitung)
- Frau Wehmhöner-Bartling (Lydia-Gemeinde)
- Frau Brasch (KGM. Heepen)
- Herr Marcus Brünger (Kgm. Jöllenbeck)
- Herr Gurcke (Kgm. Altenhagen-Milse)
- Frau Golinski (Leitung Allgem. Verwaltung, Kreiskirchenamt)

1. Antworten auf die aufgetragenen Fragestellungen
Versöhnungskirchengemeinde Jöllenbeck (Marcus Brünger)
Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup (Regina Brasch)
Kirchengemeinde Lydia und Neustadt (Antje Wemhöner-Bartling)
Kirchengemeinde Altenhagen-Milse (Detlev Gurcke)
KKA (Susanne Janson und Susanne Golinski)

1) Was ist Aufgabe und Inhalt der kirchlichen Verwaltung auf Gemeindeebene und auf Ebene des Kirchenkreises? Welche Verwaltungsaufgaben werden außerhalb des KK (durch wen) wahrgenommen?

Die Arbeitsgruppe hat die Übersicht der Verwaltungsaufgaben aus der Studie der Landeskirche zur Personal- und Sachmittelausstattung der Gemeindebüros und der Kreiskirchenämter (PSA-Studie) als Grundlage genommen (siehe Anlage 1 und 1a) und mit den örtlichen Verhältnissen in den Gemeindesekretariaten der oben genannten Kirchengemeinden verglichen. Die PSA-Studie wurde aktuell durch das Landeskirchenamt überarbeitet. Die aktuelle Übersicht der Aufgaben liegt dem Bericht als Anlage bei. Eine Übersicht der Stellenanteile im KKA wird durch die Gruppe Finanzentwicklung erarbeitet.

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup und den Kirchengemeinden Lydia und Neustadt:

Zusätzlich zu den in der der PSA-Studie genannten Aufgaben des Gemeindebüros werden regelmäßig folgende Aufgaben durch die Gemeindesekretariate wahrgenommen:

Bereich Meldewesen/Kirchenbuch:

- Bindung der Loseblattsammlung (Kirchenbuch)
- Erstellung von sämtlichen Urkunden zu den Amtshandlungen, Mitgliedsbescheinigungen - gehört zu den Pflichtaufgaben.

Bereich Kirchenwahl:

- Prüfung der Wählerliste – Einsicht der Wahlberechtigten
- Beschaffung Material (Briefwahlunterlagen, Stimmzettel, usw.)
- Abkündigung
- Archivierung der Wahlunterlagen

Bereich Zentrale Dienste:

- Bestellung Konfi-Material, Jahreslosung, Material Weltgebetstag
- Abwicklung Konfi-Freizeit – Anmeldungen – Versicherung
- Versicherung Veranstaltungen (z.B. Gemeindefest)
- Schlüsselausgabe, Führung Schlüsselliste

Bereich Organisation:

- Betreuung von z. B. Brautleuten, Taufe (Kirche, Vasen, Blumen, Schmuck...)
- Betreuung Chöre, bzw. Künstler – bei der Organisation der Konzerte oder Aufführungen
- Handwerker bestellen und betreuen
- Gemeindebriefverteilung, Verteillisten, Info an Verteiler, Korrekturlesen
- Gemeindebrief, Ausgabe Briefe an Verteiler, Betreuung Organisator der Verteilung

Bereich Technikunterstützte Informationsverarbeitung/Schreibarbeit

- Geburtstagsbriefe
- Anschreiben Neuzugezogene
- Weihnachtspost an Mitarbeiter und Ehrenamtliche

Bereich Kasse:

- Einzahlung der Kollekten
- Kassenbuchführung
- Konfi-Material und Freizeiten (Bezahlung überwachen)
- Mahnungen (z.B. Gemeindebriefinserate, Freizeiten)

Bereich Grundstücks- und Gebäudemanagement:

- Vermietung (Ansprechpartner für Anfragen, Klärung Termin)
- Verträge
- Betreuung Mieter

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen-Milse:

- Verwaltung der Öffentlichkeitsarbeit: Infos: Gemeindesekretärin
- Kollekte einzahlen: Gemeindesekretärin
- Bereich Finanzen: Ehrenamtlich in Zusammenarbeit mit dem Gemeindebüro
- Protokollbuchauszüge vorbereiten: (tlw. durch KKA)
- Verwaltung von Spenden:
- OT Altenhagen: Kirchtaler: Gemeindebüro

Zusätzliche Hinweise:

Es gibt nur eine Mitarbeiterin im gemeinsamen Gemeindebüro Altenhagen-Milse und Brake. Es besteht keine Vertretung während des Urlaubes und während Krankheitszeiten

Folgende Aufgaben können weder durch das Gemeindesekretariat, noch durch ehrenamtliche Mitarbeiter wahrgenommen werden:

- Kirchenbuchbindung
- KU Anwesenheitslisten, Kurskosten einsammeln

2) Welche Bedeutung hat die Gemeindenähe kirchlicher Verwaltung bzw. welche Aufgaben bedürfen besonders der gemeindlichen Anbindung/Nähe (und welche nicht)?

Antwort KGM Heepen, Lydia und Neustadt:

- Ansprechpartner und Unterstützung für Ehrenamtliche
 - Ansprechpartner für Gemeindeglieder mit verschiedensten Anliegen
 - Ansprechpartner für Kirchen- bzw. Gemeindehausbesucher (Möglichkeit der Kirchenöffnung); zugewandt sein zu Besuchern, Auskünfte erteilen, Freundlichkeit!!! (Wohlfühlsituation für Besucher)
 - Beaufsichtigungs- bzw. Kontrollfunktion
 - Direkter Kontakt zu Pfarrer*innen
 - Schaukästen (Aktualisierung, Gestaltung)
- *Bei welchen Personen (Verwaltungskräfte, Pfarrer:innen, Gemeindemanager:innen, Gemeindeglieder:innen, Presbyter:innen und andere Ehrenamtliche, etc.) bilden sich diese Aufgaben ab?*

Die Aufgaben bilden sich in der Regel bei den Verwaltungskräften ab. Es wird weiterhin festgestellt, dass durch den Vorsitzenden / die Vorsitzende des Presbyteriums (in der Regel wird der Vorsitz durch die Pfarrstelleninhaberin / den Pfarrstelleninhaber wahrgenommen.) auch Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden.

Antwort aus der Versöhnungskirchengemeinde Jöllenbeck:

Laut Terinstundenmodell sind für eine 4 Pfarrstellengemeinde 6 Wochenstunden für die Leitung der Gemeinde zu veranschlagen. Das betrifft die Verwaltungsarbeit hinsichtlich des Vorsitzes, als auch die kommunikative und inhaltliche Arbeit. Am meisten Verwaltungsarbeit entsteht im Bereich Personal und im Bereich der Weiterbearbeitung der Beschlüsse. Der tatsächliche Aufwand entspricht in etwa dem veranschlagten Zeitwert. Der Zeitaufwand, der auf Verwaltungsarbeit entfällt, betrifft in etwa 3 Wochenstunden (Einladung, Sitzung, Protokoll und Protokollbuchauszüge bei monatlicher Sitzung, ohne Personal (Arbeitszeitlisten, Urlaubslisten, Kurzarbeitergeldanträge und Stundennachweise etc.).

- *Übernehmen ehrenamtliche Mitarbeiter auch Verwaltungsaufgaben, wenn ja, welche?*

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup, Lydia und Neustadt:

- Gemeindebriefverteilung
- Homepage
- Finanzkirchmeister
- Baukirchmeister
- Vorsitzende Presbyterium (Wird aus Sicht des Gemeindegliedertats als oft problematisch wahrgenommen.)
- Protokolle Presbyterium oder andere Gremien
- Einzahlung Kollekten
- Organisation Offene Kirche

Antwort Versöhnungskirchengemeinde Jöllenberg:

- Gemeindebrief: Zusammenlegen, Verteiler organisieren, Pakete vorbereiten, Verteilung der Pakete vornehmen - 2 Person
- Verwaltung / Betreuung der Homepage - 1 Person
- Newsletter und Zeitung / Verwaltung der Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Terminweitergabe - 1 Person
- Kollekte einzahlen - 1 Person
- Bereich Finanzen (Prüfung von Buchungen), Anordnung von Rechnungen - 8 Leute
- Friedhofsausschuss, Einladung und Protokolle, Protokollbuchauszüge vorbereiten für richtige Entscheidungswege
- Bei Technik- oder Bauschäden werden Kirchmeister angefragt, holen Angebote ein, bringen Beschlussvorschläge vor.
- ZA Vorsitze Einladung und Protokolle - 1 Person
- Gemeindebüro Vertretung - 1 Person,
- Kirchbuchbindung, sporadisch Kirchbuchführung - 1 Person
- Verwaltung von Spenden / Existenz - 1 Person
- Brandschutzprüfung verwalten - 1 Person
- KU Anwesenheitslisten, Kurskosten einsammeln - 1 Person

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen Milse

Gemeindebrief: Redaktion ehrenamtlich,

- Verteilung im OT Altenhagen bisher ehrenamtlich nur an Gemeindeglieder
- Verteilung im OT Milse durch NWLogistik an alle Haushalte.

Geplant: Verteilung an alle Haushalte durch Postzustellung.

Betreuung der Homepage: Ehrenamtlich

Newsletter: Ehrenamt

Bereich Finanzen: Ehrenamtlich in Zusammenarbeit mit dem Gemeindebüro

Einladungen und Protokolle: ehrenamtlich

Technik- und Bauschäden: tlw. durch die KWW, tlw. ehrenamtl. Baukirchmeister

OT Milse: Unabhängiger Förderverein mit ehrenamtlichem Vorstand

Brandschutzprüfung verwalten: Ehrenamtlicher Baukirchmeister

Hinweis:

In der Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass in der Versöhnungskirchengemeinde Jöllenberg überdurchschnittlich viele Aufgaben durch ehrenamtliche Mitarbeitende wahrgenommen werden.

- 1) *Welche übergemeindlichen Kooperationsmodelle im Bereich Verwaltung gibt es (z.B. in Nachbarschaften)? Gibt es zwischen den Ebenen Gemeinde und Kirchenkreis (digitale) Strukturen für Verwaltung? Wenn ja, welche Erfahrungen werden hier gemacht? Wenn nein, warum nicht?*

Antwort aus dem KKA

Übergemeindliche Kooperationsmodelle:

Teilweise gibt es gemeinsame Gemeindebüros auf Nachbarschaftsebene (z.B. Altenhage Milse und Brake; KGM Babenhausen, Schröttinghausen und Hoberge-Uerentrup).

Gemeinsame Gemeindebüros sind nur sinnvoll, wenn auch mehrere Verwaltungskräfte beschäftigt werden können, ansonsten verschärft sich das ohnehin bestehende Problem der fehlenden Vertretung bei Urlaub und Krankheit.

Wie bereits festgestellt, übernehmen die Verwaltungskräfte in den Gemeindebüros nicht nur Verwaltungsaufgaben. Wenn dies so gewünscht ist, müsste das Stellenprofil der Verwaltungskräfte in den Gemeindebüros neu bedacht werden. Eine Bemessung der wöchentlichen Stunden anhand der PSA-Studie reicht dann nicht aus.

Digitale Strukturen gibt es in folgenden Bereichen:

Zur Abrechnung der Vor-Ort-Konten / Barkassen in den Gemeinden und gemeinsamen Diensten wird das **Programm ITM-Cash** eingesetzt.

Die Erfahrungen mit ITM-Cash sind positiv. ITM-Cash könnte noch weitere Funktionen haben (Einlesen von Kontoauszügen, Fakturierung von Ausgangsrechnungen)

Auf Wunsch wird für ehrenamtliche Mitarbeiter / Gemeindegemeinschaften / Pfarrer ein Lesezugriff auf die **Buchhaltungssoftware MACHweb** eingerichtet.

Die Erfahrungen mit MACHweb sind in der Regel nicht positiv. Die Handhabung für ungeübte Personen wird als schwierig wahrgenommen. Hier sollten es noch mehr Schulungen geben, bzw. eine Unterstützung durch Mitarbeitende in der Finanzabteilung.

Die Erfahrungen mit der **Meldewesensoftware KirA** sind grundsätzlich gut. Es gibt allerdings seit einigen Jahren große Probleme mit dem Datenbestand. Dies erschwert die Arbeit in den Kirchengemeinden sehr.

Die Unterstützung durch die **Fundraisingsoftware ContextK** (demnächst Open Hearts) durch die Finanzabteilung (Buchung der Spenden, Erstellung von Zuwendungsbestätigungen) und die Unterstützung durch die Mitarbeiterin im Fundraisingreferat (Hilfe bei der Erstellung von Spendenbriefen, Unterstützung bei der Realisierung von Spendenprojekten) werden als sehr hilfreich wahrgenommen.

Für die Kita-Verwaltung wird das **Programm KiTaPLUS** eingesetzt. Diese Datenbank erleichtert die Zusammenarbeit zwischen der kreiskirchlichen Verwaltung / dem Referat TfK und den Kitas vor Ort. Das Programm wird für folgende Bereiche eingesetzt (Abrechnung der Mittagsverpflegung, Abrechnung der Vor-Ort-Konten / der Barkasse in den Kitas. Meldung der Daten der Kinder an das Land NRW / Stadt Bielefeld, Darstellung der Gruppenstrukturen, Datenspeicher für alle erforderlichen Informationen für die Kita-Leitungen.)

Fazit:

Digitale Strukturen sollten unbedingt weiter ausgebaut werden.

Folgender Einsatz von digitalen Strukturen sollte überlegt werden:

- Rechnungen sollten digital an die Finanzabteilung übermittelt werden können.
- Protokollbuchauszüge sollten ebenfalls digital (Siegel und Unterschrift) erstellt und weitergeleitet werden können.
- Es sollte eine Unterstützung bei der Erstellung von Beschlussvorlagen für die Presbyterien geben. (Als Word-Datei)
- Gut wäre ein Intranet mit allen relevanten Informationen einzurichten.
- Das **Programm Gesangbuch elektronisch** sollte allen Gemeindebüros und Pfarrern zur Verfügung gestellt werden.

Personal

- 2) *Wie viele Verwaltungsstellen(-anteile) gibt es im Kirchenkreis für gemeindliche und kreiskirchliche Verwaltungsaufgaben? Auf wie viele Menschen verteilen sich diese? Welche durchschnittlichen Personalkosten fallen je Berufsgruppe an?*

Antwort aus dem KKA

Aufgrund der Teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen wurden nur die Stellenanteile (=Vollzeitäquivalent) der Verwaltungskräfte ermittelt. Die Stellenanteile in der Verwaltung des Kirchenkreises und der Gemeinden betrug 2019 42,53 VZÄ. Die Gesamtzahl der Stellenanteile aller Berufsgruppen im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden beträgt 2019 = 571,39 VZÄ. Der prozentuale Anteil der Verwaltungsmitarbeitenden an den Gesamtstellen beträgt 2019 = 7,44 %.

In der Anliegenden Tabelle werden auch die durchschnittlichen Bruttopersonalkosten der Berufsgruppen in den verschiedenen Bereichen dargestellt (Anlage 2).

- 3) *Wie hat sich der finanzielle Aufwand für hauptamtliches Personal und die für Verwaltung benötigten Sachaufwendungen in den letzten Jahren entwickelt? Was ist hier in den nächsten Jahren zu erwarten?*

Antwort aus dem KKA

Es wurden aus vereinfachungsgründen nur die Geschäftsjahre 2018 und 2019 ausgewertet (Umstellung auf NKF zum 01.01.2018). Die Buchungen für das Geschäftsjahr 2020 sind noch nicht vollständig erfolgt.

Der Verwaltungskostenanteil an den Gesamtaufwendungen aller verwalteten Mandanten betrug 2018 = 6,53 %; 2019 = 6,71 %. Der übliche Verwaltungskostenanteil bei größeren Stiftungen beträgt ca. 10%.

Die Gesamtaufwendungen sind von 2018 nach 2019 um 2,84 % gestiegen. Die Verwaltungskosten sind in dem Zeitraum um 6 % gestiegen. Gründe für die Steigerung sind wahrscheinlich die Einrichtung neuer Stellen durch die Einführung der Umsatzsteuer, zusätzlicher Aufwand durch die NKF-Umstellung, Ausbau der Kitas.

Die Gesamtaufwendungen verteilen sich 2019 auf die verschiedenen Bereiche wie folgt:

Kirchenkreis:	23,40%
Kirchengemeinden:	23,93%
Tageseinrichtungen für Kinder:	51,00%
Sonstige (Stiftungen):	1,23%

Die Entwicklung der nächsten Jahre ist nur schwer abzuschätzen. Die Verwaltungsaufgaben hängen häufig an neuen (kirchen-)gesetzlichen Regelungen, wie z.B. Einführung des Job-Bikes/Diensträdern, neue Stellen für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt etc.

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen Milse

Durch die Fusion rechnen wir mit einer Verringerung des Aufwandes.

Fazit:

Der Verwaltungskostenanteil ist gegenüber den Gesamtkosten zurzeit nicht zu hoch. Bei vergleichbaren Organisationen, wie z.B. größeren Stiftungen wird von einem Verwaltungskostenanteil von bis zu 10% ausgegangen.

- 4) *Welche Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und ehrenamtlich Leitenden in Gemeinden und Kreiskirchlicher Verwaltung gibt es? Lassen sich hieraus Entwicklungstrends der letzten sowie bevorstehenden Jahre ablesen? Wo gibt es Ausbaubedarf?*

Antwort Versöhnungskirchengemeinde Jöllenbeck

- Sekretärin: Kassenbuchabrechnungen - Finanzabteilung
- Sekretärin: Meldewesen – Meldewesenabteilung
- Pfarrer: IT-Abteilung
- Baukirchmeister: Bauabteilung
- Finanzkirchmeister: Finanzabteilung
- Ehrenamtliche/Sekretärin: Versicherungsangelegenheiten
- Ehrenamtlich: Pfarrhaus Theesen – Wohnungswirtschaft
- Ehrenamtlich: Spendenbuchführung
- Ehrenamtlich: Meldewesen / Krankenhausmeldungen,
- Ehrenamtlich: Druckerei
- Ehrenamtlich / Friedhofsverwaltung: Verwaltungsarbeit in Vlotho.
- Pfarrer: Dienstwohnungsangelegenheiten
- Pfarrer: Personalabteilung

Rückmeldung:

Insbesondere im Bereich der Finanzen wird viel, beinahe zu alles, in unserer Gemeinde von Ehrenamtlichen getragen. Eine weitere Verlagerung in Richtung Ehrenamtlicher ist in diesem Bereich nicht zu denken.

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup und den Kirchengemeinden Lydia und Neustadt:

- Gemeindebriefverteilung Gemeindebüro – ehrenamtliche MA.
- Betreiben eines Eine-Welt-Ladens (Abrechnung, Einzahlung)
- Wandergruppe (Listen, Einladungen, Programme)
- Jubelkonfirmation (Bewirtung der Jubilare nur mit Ehrenamtlichen möglich)
- Aktionen (z. B. Anlegen einer Blühwiese, Pflege)
- Gemeindefest bzw. Wallfahrt
- Kassenbuch, JA, HH-Planung (Finanzkirchmeister, siehe oben)
- Bauangelegenheiten (z.B. Baukirchmeisterin ist Architektin; Zusammenarbeit mit KK usw.)

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen Milse

- Kassenbuchabrechnung: Sekretärin - Finanzabteilung
- Meldewesen: Sekretärin - Meldewesenabteilung
- Baukirchmeister: ehrenamtlich - Bauabteilung: KKA
- Finanzkirchmeister: ehrenamtlich – Finanzabteilung KKA
- Versicherungsangelegenheiten: Kirchenkreis Frau Kurapkat
- Kirche: KWW
- Pfarrhaus: KWW
- Wohnungen vermietet: KWW

- Spendenbuchführung: Sekretärin - Finanzabteilung
- Krankenhausmeldungen: Sekretärin und Meldewesen KKA
- Druckerei: Externe Aufträge
- Abrechnung Personal: Personalabteilung d. KKA

Hinweise:

Die Abstimmung zwischen KKA und Gemeinde sollte verbessert werden. Die Abteilungen im KKA sollten als Service-Stelle für die Gemeinden verstehen. Dies ist zurzeit nicht immer der Fall!

- 5) *Wie werden Schulungen/Weiterbildungen organisiert/angeboten und wahrgenommen? Wie geschieht Personalentwicklung in diesem Bereich und wer ist dafür zuständig?*

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup und den Kirchengemeinden Lydia und Neustadt:

- VWL Berufsverband
- Angebote mit verschiedenen Themen für Gemeindebüro-Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiterinnen des Berufsverbandes arbeiten ehrenamtlich (Möglichkeit Mitgliedschaft, Unterstützung durch Beitrag)
- Erwachsenenbildung (Kirchenkreis, Frau Böger-Tillmann)
- Kirchmeisterschulungen /Kirchmeistertagungen
- Küsterschulungen
- Schulungen über KKA (z.B. KirA, Outlook)

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen Milse

- Fortbildungsangebote für die Verwaltungskraft im Gemeindebüro findet nicht statt, Angebot der LWL durfte nicht gebucht werden.
- Personalentwicklung für die Verwaltungskraft im Gemeindebüro findet nicht statt.
- Personalentwicklung für die Kita Milse (Referat TfK) ist sehr gut!!

Fazit:

Fortbildungsangebote und die Personalentwicklung für die Verwaltungskräfte in den Gemeindesekretariaten werden durch die Kirchengemeinden sehr unterschiedlich wahrgenommen. Hier sollte es ein gemeinsames Fortbildungsprogramm für alle Verwaltungskräfte in den Kirchengemeinden geben. Da die Verwaltungskräfte häufig nur mit einem geringen Stundenanteil beschäftigt werden, können Fortbildungen in der Arbeitszeit nur schwer aufgefangen werden.

- 6) *In welchem Umfang werden welche Verwaltungsaufgaben in den Kirchengemeinden wahrgenommen? Gibt es Aufgaben der Verwaltung, die ggf. ehrenamtlich abzubilden wären?*

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup und den Kirchengemeinden Lydia und Neustadt:

Diese Frage wurde bereits unter Frage 4 (welche Verwaltungsaufgaben übernehmen Ehrenamtliche) beantwortet.

- 7) *Welche Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen in den Gemeinden und der Kreiskirchlichen Verwaltung gibt es? Lassen sich hieraus Entwicklungstrends der letzten sowie bevorstehenden Jahre ablesen?*

Antwort aus dem KKA:

Diese Frage wurde bereits unter Frage 8 beantwortet.

Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsreserven

- 8) *In welchen Bereichen von Gemeinden und KK liegen bislang noch nicht erschlossene Wirtschaftlichkeitsreserven bzgl. der notwendigen Verwaltungsaufgaben (Abläufe/Prozesse, Organisation und Aufgabenzuordnung etc.), die nachhaltig zu echten Einsparungen führen können (Bewertung in T€/Jahr)?*

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen Milse

- Der Zahlungsverkehr sollte direkt in der Gemeinde erfolgen.
Dies würde zu Einsparungen führen, da Fehlbuchungen vermieden würden und hierdurch eine **zeitnahe** Buchung in der Kirchengemeinde erfolgt.
- Wenn die Buchführung in der Gemeinde erfolgt, hätte die Kirchengemeinde jederzeit einen Überblick über ihre Finanzen.
Wenn das Finanzwesen in der Gemeinde angesiedelt wird, müssten die Stunden im Gemeindebüro entsprechend erhöht werden.
Durch die Umstellung auf NKF erfolgt aktuell der Jahresabschluss 2019 erst im Jahr 2021. Der erste Jahresabschluss der KGM Altenhagen-Milse unter NKF (Geschäftsjahr 2018) war fehlerhaft.

Antwort aus dem KKA

Durch den Einsatz weiterer Softwarelösungen, bzw. Verbesserung der bestehenden Softwarelösungen (z.B. Einsatz eines Fakturierungsprogramm) und dem Ausbau von Schnittstellen zur Buchhaltungssoftware (Die Schnittstelle von KiTAPLUS zur Buchhaltungssoftware für die Abrechnung der Vor-Ort-Konten und der Barkasse in den Kitas funktioniert zurzeit noch nicht.) könnten Arbeitsprozesse im KKA und den KGM optimiert werden.

- 9) *In welchen Bereichen kann die Leistungsqualität und -sicherheit bei Verwaltungsaufgaben (ohne zusätzlichen Ressourcenverbrauch – ggf. aber Umschichtung) erhöht werden?*

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup und den Kirchengemeinden Lydia und Neustadt:

- Spendenverwaltung über Kirchenkreis – Entlastung (Frau Gnauck)
- Begrenzte Erreichbarkeit Personalabteilung sollte verbessert werden.
- Neues Meldewesenprogramm: Verbesserung fragwürdig! (Schlechte Daten, schlechte Funktion, Eintragungsmöglichkeit Amtshandlungen zeitlich begrenzt, dadurch Unübersichtlichkeit im gedruckten Kirchenbuch)
- IT-Betreuung: Auslagerung der Problembehebung, dauert i.d.R. zu lange, keine sofortige Erreichbarkeit bei akuten Problemen – Folge: Arbeitsunfähigkeit!!!
Nicht alle Anfragen können vom Helpdesk bearbeitet werden, Frage wird an Mitarbeiter im Kirchenkreis weiter geleitet - Wartezeit ewig! Auch keine Info, wann man mit Lösung rechnen kann.

Antwort Versöhnungskirchengemeinde Jöllennebeck

Mein wesentlicher Verbesserungsvorschlag liegt darin eine Struktur zu schaffen, die zwischen den Kirchengemeinden und dem Kirchenkreis klar beschreibt und technisch regelt, wie Beschlüsse der Presbyterien digital verarbeitet werden können.

- Beispiel zurzeit: Personalabteilung bereitet einen Beschluss vor und schickt ihn per PDF an den Vorsitzenden. Dieser kopiert unter Verlust von Formatierungen den Beschluss ins Protokoll. Nach der Sitzung erstellt der Vorsitzende einen Protokollbuchauszug und schickt ihn zum Druck und Unterschrift ins Gemeindebüro. Dort wird er gesiegelt und unterschrieben. 1-mal pro Woche werden Schriftstücke ins HdK gebracht und dort an der Pforte abgegeben und hausintern verteilt.
- Mehrere Personen sind verteilt über mehrere Tage damit beschäftigt.
- Vorschlag: Erkundigung darüber wie rechtssicher Dokumente mit Siegel und Unterschrift in einer evtl. dafür vorgesehenen Ordnerstruktur zwischen Kirchenkreis und Kirchengemeinden ausgetauscht und abgearbeitet werden können.
- Seitens des Gemeindebüros wird die Weiterentwicklung im Bereich der Buchhaltung empfohlen. Buchhaltung soll wie in einer Firma geschehen können. ITM Cash ist noch ausbaufähig. Vorschlag: Möglichkeiten nutzen, die etwa die Software DATEF bietet (Online Kontoauszüge mit Buchführung online machen)
- Bereich der Kollekte vereinfachen: Digitales / bargeldloses Spenden in der Kirche ermöglichen. Bisher muss vor Ort im 4 Augen Prinzip gezahlt werden, dann eingeschlossen und notiert werden, dann vorgezählt und zur Bank gebracht werden, sodann die Anweisung an KK formuliert werden, wohin das Geld überwiesen werden soll. Die Aufgabe wird durch die Sekretärin und durch Ehrenamtliche wahrgenommen. (Vermutlich ist die Zeit dafür noch nicht reif, die Bank für Kirche und Diakonie bietet mittlerweile digitale Kollekten-Körbe an.)

10) *Wie stellen sich die Maßnahmen zur Verwaltungsoptimierung der letzten Jahre (2016-2020) im Ergebnis dar (Bewertung nach Qualität und Kosten in T€/Jahr)?*

Antwort aus der Kirchengemeinde Heepen-Oldentrup und den Kirchengemeinden Lydia und Neustadt:

- Spendenverwaltung (inkl. Spendenbescheinigungen) durch KKA insges. positiv
- Auslagerung IT – Verschlechterung s.o.
- Erneuerung Meldewesenprogramm (fraglich, s.o.)
- Wechsel E-Mail-Programm (Verbesserung ebenfalls fraglich)
- Ehrenamtliche arbeiten nicht gerne mit MACH Web
- Betreuung/Verwaltung von Mietobjekten durch die Wohnungswirtschaft – positiv
- Zusammenarbeit mit Finanzabteilung (Kassenbücher), unterm Strich positiv, manchmal auch Verwirrungen durch Fehler

Antwort Versöhnungskirchengemeinde Jöllennebeck

- MACH wird bei unseren Haupt- und Ehrenamtlichen als Rückschritt empfunden, es wird ungern benutzt.
- ITM Cash ist ein Fortschritt (vorbereitende Buchführung mit digitaler Übertragung)
- Positiv ist ITM Cash Schnittstelle zu MACH.
- Kira auf Kira 2.0 ist anfänglich schlecht gewesen. Mittlerweile ist die Datenqualität in Ordnung und kann wieder genutzt werden.

- Offen ist die Frage, ob die Möglichkeit der Dokumentenverwaltung in Kira 2.0 mit eigenen Vorlagen genutzt wird. Evtl. liegt hier noch mal eine Möglichkeit der Ressourceneinsparung. Eine Bewertung nach Kosten ist leider nicht möglich.

Antwort aus der Kirchengemeinde Altenhagen Milse

Im Kirchenkreis sollten nur folgende Abteilungen verbleiben:

- Personalabteilung, die sich aber auch zuständig fühlen sollte.
- Bauabteilung, erstklassige Betreuung durch Herrn Brüning
- Tageseinrichtung für Kinder, mit Frau Hoffmann bin ich sehr zufrieden.
- IT-Abteilung, die aber während der Dienststunde immer erreichbar sein muss.

2. *Weitergehende Hinweise*

- 1) Der Aufbau der Kirche mit Landeskirchenamt, Kreiskirchenamt und Kirchengemeinde ist insbesondere für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in den Kirchengemeinden nicht transparent (Was wird in der Landeskirche und im Kreiskirchenamt eigentlich gemacht?)
- 2) Die Regelungen der Landeskirche müssen durch die Mitarbeitenden im KKA umgesetzt und gegenüber den Kirchengemeinden vertreten werden (z.B. Einführung von NKF, Prüfungsberichte der GRPS, lange Genehmigungsverfahren bei Baumaßnahmen etc.). Eventueller Ärger aus den Kirchengemeinden entlädt sich in der Regel bei den Mitarbeitenden des KKA. Dies führt oft bei den Mitarbeitenden im KKA zu einer Demotivation.
- 3) Der Fachkräftemangel zeigt sich im Bereich der Besetzung von Stellen in der Verwaltung des KKA (Insbesondere bei Leitungsstellen und Stellen bei gehobener Sachbearbeitung). Frage: Ist Kirche noch ein attraktiver Arbeitgeber?
- 4) Sorge: Wie viel von den Kirchensteuern kommt noch in den Kirchengemeinden an. Wie viel wird schon vorher durch die Landeskirche und dem Kirchenkreis abgeschöpft?

3. *Was konnte nicht (so) bearbeitet werden?*

- 1) Eine mehrjährige Betrachtung der statistischen Zahlen für die Verwaltung würde den zeitlichen Rahmen sprengen.

4. *Welche zusätzlichen/weitergehenden Fragen wurden bearbeitet?*

- 1) Sollen PfarrerInnen mit Verwaltungsaufgaben (Vorsitz des Presbyteriums) / Managementaufgaben in der Kirchengemeinde beschäftigt werden?
- 2) Es wird immer schwieriger ehrenamtliche Mitarbeitende in den Kirchengemeinden zu finden. Ehrenamtliche Mitarbeitende haben den Wunsch zu Gestalten. Es wird gern bei Projekten mitgearbeitet, aber nicht mehr kontinuierlich (z.B. für das Amt als Kirchmeister/in, Baukirchmeister, Presbyter/in). Verwaltungsaufgaben sollten deshalb nicht auf ehrenamtliche Mitarbeitende verlagert werden.
- 3) Was ist bei Kooperationen / Fusionen von Kirchengemeinden zu beachten? – Beachtung der Unterschiede von ländlichen und städtischen Kirchengemeinden. Ängste der Beteiligten, Zeit einer Übergangsphase (z.B. erst Kooperation, Pfarramtliche Verbindung und dann erst Fusion – langsames zusammenwachsen) einplanen,

5. *Handlungsempfehlungen/Impulse für die Weiterarbeit im Projekt (und ggf. darüber hinaus)*

- 1) Die Aufgaben (Rolle) der Verwaltungskräfte in den Gemeindesekretariaten sollten mit Blick auf die abnehmende Zahl der Theologen neu definiert werden.
- 2) Es sollte geklärt werden, welche der Verwaltungsaufgaben sinnvollerweise in den Gemeindesekretariaten der Kirchengemeinden wahrgenommen werden sollen und welche im KKA.
- 3) Die digitalen Möglichkeiten sollten unbedingt ausgebaut und verbessert werden. Ziel: Softwarelösungen, die die Arbeit in den Kirchengemeinden erleichtern und die Zusammenarbeit mit dem KKA verbessern.

- 4) Durch Kooperationen und Fusionen können Verwaltungsaufgaben optimiert und reduziert werden. Hierfür ist es unbedingt notwendig, die Verwaltungsaufgaben bei einer Kooperation / Fusion neu zu ordnen und zu strukturieren. Weiterhin ist darauf zu achten, dass nicht neue Verwaltungsintensive Strukturen geschaffen werden (z.B. Vermeidung von Doppelstrukturen bei den Gremien und Ausschüssen.)

Anhänge

- Anlage 1:** Aufgabenübersicht PSA III Gemeindebüro
- Anlage 1a:** Aufgabenübersicht PSA III KKA
- Anlage 2 + 2a:** Anteil Verwaltungsstellen BPK pro Berufsgruppe
- Anlage 3:** Verwaltungskostenanteil 2018-2019

Stand: 13.07.2021

Anlage 2a
zu § 2 Ausführungsverordnung zum Verwaltungsorganisationsgesetz
Aufgabenplan Gemeindebüro
Stand: ...

Der Aufgabenplan für das Gemeindebüro ist in Abgrenzung zum Aufgabenplan für das Kreiskirchenamt entstanden und gibt den Kirchengemeinden eine Leitlinie für die Arbeitsplanung in einem Gemeindebüro. Vor dem Hintergrund von Artikel 104 Kirchenordnung ist anzumerken, dass grundsätzlich sämtliche Verwaltungsaufgaben in dem Kreiskirchenamt erledigt werden sollen. Verschiedene Aufgaben können jedoch nicht oder nicht vollständig oder ohne Vorbereitung oder Hilfe durch das Gemeindebüro im Kreiskirchenamt bearbeitet werden. Insoweit ist es notwendig, solche Aufgaben im Gemeindebüro wahrzunehmen.

Die im nachfolgenden Plan aufgeführten Aufgaben müssen, soweit sie als Pflichtaufgaben bezeichnet sind, im Gemeindebüro erledigt werden. Innerhalb der Pflichtaufgaben gibt es die originären Pflichtaufgaben („P“), die unmittelbar dem Gemeindebüro zuzuordnen sind. im Gemeindebüro verpflichtend. Für diese Aufgabenerledigung ist die Kirchengemeinde verantwortlich.

P = Pflichtaufgabe der Gemeindebüros
 P* = Pflichtaufgabe der Gemeindebüros, die durch übereinstimmende Beschlüsse der Leitungsorgane delegiert werden kann

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
I. „Organisation, Aufsicht und Controlling“		
	I.1. Meldewesen (Gemeindegliederdatenverwaltung)	
	(1) Meldung der Taufen und (Wieder)- Aufnahmen an die Kommunen, Mitteilung von Eintragungen an andere Kirchengemeinden	P
	(2) Eintragen der Taufen, Konfirmationen, Trauungen und Bestattungen im Familienstammbuch	P
	(3) Erstellung von Tauf-, Paten- und Konfirmationsurkunden. <i>Bei diesem Vorgang handelt es sich nur um die sog. „Schmuckurkunden“; keine rechtliche Beurkundung im Sinne des § 1 KBO</i>	P
	(4) Erteilung von mündlichen Auskünften an die Berechtigten	P
	(5) Erteilung von mündlichen Auskünften und Unterstützung bei Familienforschung, Mitgliedschaftsrecherche und Ähnlichem	P
	I.2. Statistik	
	Erstellen von Statistiken und Listen (z. B.: Kirchliches Leben in Zahlen – Tabelle II, Geburtstagslisten, Hausbesuchslisten, Konfirmandenlisten, Gemeindebriefverteiler u. ä.)	P

	I.3.Kirchenwahlen	
	(1) Unterstützung bei Abkündigungen, Niederschriften, Bekanntmachungen, Briefwahl	P
	(2) Erstellung von Wahlverzeichnissen	P
	I.4. Kirchenbücher	
	(1) Führung der Kirchenbücher und Verzeichnisse	P
	(2) Beurkundungen von Taufen, Konfirmationen, Trauungen, Bestattungen, Aufnahmen und Wiederaufnahmen in die Kirche	P
	(3) Mitteilung von Eintragungen an die Wohnsitzgemeinden und Taufgemeinden	P
	(4) Ausstellung von Bescheinigungen und Fertigung von Abschriften aus den Kirchenbüchern sowie deren Beglaubigung	P
	(5) Erteilung von Auskünften an Berechtigte	P
	(6) Begleitung von Sucharbeit z. B. bei Familienforschung	P
	(7) Archivierung der Kirchenbücher, Durchführung des Jahrgangsabschlusses (inklusive Deckblatt, alphabetischen Namensverzeichnissen über die Kirchenbucheintragungen und Abschlussblatt)	P
	I.5. Archivierung und Datensicherung	
	(1) Schriftgutverwaltung, Aktenführung Archivierung und Aktenplanpflege	P
	(2) Datensicherung	P
	I.6. Zentrale Dienste, Binnenorganisation	
	(1) Auskunft, Besucherbetreuung, Kommunikation, Schaukasten, Aushänge und Prospektauslagen und ggf. Telefonzentrale	P
	(2) Posteingang, Postausgang	P
	(3) Vervielfältigung, Abrechnung der Fremdkopien	P
	(4) Sekretariat z. B. Gottesdienstprogramme, kirchliche Nachrichten für die Tagespresse, Vorbereitungen für Jubelkonfirmationen, Unterstützung bei der Organisation des kirchlichen Unterrichtes, Vorbereitung und Nachbereitung der Presbyteriumssitzungen und der Ausschüsse, insbesondere Schreiben und Vervielfältigung der Einladungen und Protokolle, Schriftverkehr für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Presbyteriums, vorbereitende Aufgaben und Abwicklung der Diakoniesammlungen, Zusammenstellung der Daten für die Abkündigungen, allgemeiner Schriftwechsel, Änderung und Aktualisierung der Homepage (wenn vorhanden)	P
	(5) Gemeindenachrichten für UK schreiben und weiterleiten, ggf. Organisation für die Verteilung der UK	P
	(6) Wartung der Kopierer (Überwachung der Funktionalität und der Wartungsintervalle)	P

	(7) Beschaffung und Verwaltung von Material	P
	(8) Führung der Terminkalender für Gemeinderäume	P
	(9) Pflege der Loseblattsammlungen und zur Verfügung stellen des entsprechenden technikunterstützten Materials	P
II. Personalwesen		
	(1) Zuarbeit zum Kreiskirchenamt für hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende	P
	(2) Urlaubskartei für Mitarbeitende der Kirchengemeinde	P
III. Finanzwesen		
	(1) Zuarbeit zur Bearbeitung von Ein- und Ausgangsrechnungen	P
	(2) Zuarbeit zur Haushalts- und Budgetüberwachung	P
	(3) Abrechnung der Barkasse, Zahlstelle und Handgeldvorschüsse (Einzahlungen und Auszahlungen) und Bearbeitung der Kontoauszüge mit grundsätzlicher monatlicher Abrechnung mit dem Kreiskirchenamt	P
	(4) Monatliche Kollektenaufstellung, Drittmittel	P
	(5) Danksagungen bei Spenden	P
	(6) Vorbereitung der Rechnungen für die Zeichnung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit und der Anordnungen	P
	(7) Rechnungsstellung (z. B. Werbung im Gemeindebrief)	P
IV. Grundstücks- und Gebäudemanagement		
	(1) Zuarbeit zum Grundstücks- und Gebäudemanagement des Kreiskirchenamtes; Nutzung von Gemeinderäumen und Kirchen	P
	(2) Abwicklung von Versicherungsfällen und Zuarbeit zum Kreiskirchenamt	P
V. Verwaltungsgeschäfte für vorhandene Organisationseinheiten		
	V.1. Friedhöfe	
	(1) Führen des Bestattungsbuches, des Friedhofplanes und anderer örtlicher Verzeichnisse	P
	(2) Örtlicher Ansprechpartner für Friedhofsbesucher*innen, Bestatter*innen, Pfarrer*innen, Trauerredner*innen, Organist*innen, Gärtner*innen und Steinmetz*innen etc.	P
	(3) Organisation der Bestattungen und Trauerfeiern	P
	(4) Weitergabe von Daten an das Kreiskirchenamt zur Erstellung von Gebührenbescheiden	P



Anlage 2b
zu § 2 Ausführungsverordnung zum Verwaltungsorganisationsgesetz
Aufgabenplan Kreiskirchenamt
Stand: ...

Die im nachfolgenden Plan aufgeführten Aufgaben werden, soweit sie innerkirchlich notwendig sind, als Pflichtaufgaben bezeichnet. Innerhalb der Pflichtaufgaben wird zwischen den Pflichtaufgaben unterschieden, die unmittelbar dem Kreiskirchenamt zuzuordnen sind und den Pflichtaufgaben, die einer Ebene durch Beschlussfassung, Satzung u. ä. zugeordnet werden müssen. Die konkrete Aufgabenverteilung innerhalb des Kreiskirchenamtes wird jeweils in einem Organigramm festgelegt.

P = Pflichtaufgabe der Kreiskirchenämter
 P* = Pflichtaufgabe der Kreiskirchenämter, die aufgrund übereinstimmender Beschlüsse der Leitungsorgane delegiert wird

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
I. „Organisation, Aufsicht und Controlling“		
	I.1. Beratung der kirchlichen Körperschaften und deren Organe, Gremien, Einrichtungen auch für den Bereich Rechtsetzung und Rechtspflege inklusive aufsichtlicher Maßnahmen	
	(1) Grundsatzangelegenheiten	P
	(2) Führung der Geschäfte der laufenden Verwaltung (insbesondere auch der Organisations- und Personalangelegenheiten)	P
	(3) Leitung des Kreiskirchenamts	P
	(4) Besondere Einzelangelegenheiten der kirchlichen Körperschaften und der damit verbundenen Einrichtungen	P
	(5) Verantwortlichkeit gegenüber Leitungsorganen der kirchlichen Körperschaften (Kreissynoden, Kreissynodalvorstände und andere Leitungsorgane sowie satzungsgemäße Ausschüsse) und dem Aufsichtsorgan (Landeskirchenamt)	P
	(6) Vorbereitung und Ausführung der Beschlüsse des Kreissynodalvorstands oder des Verbandsvorstands, sofern nicht der jeweiligen Superintendentin oder dem jeweiligen Superintendenten vorbehalten	P
	(7) Vorbereitung und Ausführung der Beschlüsse der Kreissynode, sofern von der Superintendentin oder dem Superintendenten übertragen	P
	(8) Erstellung und Umsetzung des Internen Kontrollsystems (IKS) inklusive Qualitätsmanagement	P
	(9) Aufsicht über die Finanzbuchhaltung und Finanzbuchführung	P
	(10) Weiterentwicklung der Verwaltungsorganisation	P
	(11) Wahrnehmung der Kontakte zu anderen Behörden	P
	(12) Entscheidung in wichtigen Finanzangelegenheiten	P
	(13) Dienst- und Fachaufsicht für die zugeordneten Mitarbeitenden	P
	(14) Personalentwicklung (Personalstrukturplanung, -bedarfsplanung, -	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	beschaffungsplanung, -einsatzplanung, -entwicklungsplanung, -freistellungsplanung, Human-Ressource-Management)	
	(15) Strukturentwicklungsplanung und Konzeptionsplanung für den verfassten Bereich (Pfarrstellenkonzeption, Kooperationen und Vereinigungen von Körperschaften, Beschäftigungssicherung, Haushaltssicherung, Kindertagesstätten, Gebäudestrukturanalysen u. ä.)	P
	(16) Einzelangelegenheiten „Besteuerung der öffentlichen Hand“: Ermittlung der Steuerrelevanz nach den allgemeingültigen Vorschriften, Erfassen aller steuerbaren Umsätze, Fertigen aller steuerrelevanten Erklärungen, Begleitung von Betriebsprüfungen	P
	I.2. Meldewesen (Gemeindegliederdatenverwaltung)	
	(1) First-Level-Support für Kirchengemeinden	P
	(2) Überwachung der kommunalen Datenlieferungen mit ständigem Austausch zu den liefernden Kommunen	P
	(3) Pflege der Infrastruktur- und Kontaktdaten im kirchlichen Meldewesenmodul	P
	(4) Überwachung und Pflege der Datenqualität und -aktualität im kirchlichen Meldewesen	P
	(5) Technische und rechtliche Schulung der Kirchengemeinden, Nutzerverwaltung	P
	(6) Begleitung, Beratung und Umsetzung der Umpfarrungsprozesse sowie dem zwischenkirchlichen Datenaustausch	P
	(7) Klärung von Mitgliedschaftsrecherchen	P
	(8) Begleitung der jährlichen Gemeindegliederzählung	P
	I.3. Statistik	
	(1) First-Level-Support für Kirchengemeinden	P
	(2) Auswertungen für andere Arbeitsbereiche innerhalb der kreiskirchlichen Verwaltung	P
	(3) Koordination der jährlichen Erhebung EKD-Tabelle II-Statistik "Kirchliches Leben"	P
	I.4. Kirchenwahlen	
	(1) First-Level-Support für Kirchengemeinden	P
	(2) Pflege der Wahlbezirke und Überprüfung der Datenqualität für die Wahlverzeichnisse	P
	(3) Erstellung von Wahlverzeichnissen auch bei außerplanmäßigen Wahlen	P*
	I.5. Kirchenbuchverwaltung	
	(1) First-Level-Support für Kirchengemeinden	P
	(2) Technische und rechtliche Schulung der Kirchengemeinden, Nutzerverwaltung	P
	(3) Bearbeitung des Zwischenkirchlichen Datenaustauschs ZWIKIDA (Mitteilung zu Amtshandlungen außerhalb der EKvW)	P
	I.6. Arbeits- und Gesundheitsschutz	
	(1) Arbeitsschutzangelegenheiten soweit nicht vom Landeskirchenamt übernommen	P
	(2) Aufgaben der/des Sicherheitsbeauftragten (nach § 22 SGB VII, § 16 ArbSchG, § 11 ASiG usw.)	P*

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	I.7. Bereitstellung und Unterhaltung IT und IT-Sicherheit	
	(1) Entwicklung und Durchführung von Konzepten zur Verbesserung des Zusammenwirkens der Arbeitsplätze und der Kommunikation mit Dritten (u.a. Hardware-Ergonomie und Software-Ergonomie)	P*
	(2) Administration und technikunterstützte Informationsverarbeitungsangelegenheiten für die Kirchengemeinden und den Kirchenkreis / die Kirchenkreise	P*
	(3) Vertragsverhandlungen für alle kirchlichen Körperschaften und ihre Einrichtungen (Telefone, Kopierer usw.)	P*
	(4) Überwachung der Vertragsausführung für Telekommunikation	P*
	(5) Telefonanlage KKA/Verwaltung (alle anfallenden Arbeiten)	P*
	(6) Management mobiler Endgeräte	P*
	I.8. Datenschutz und Informationssicherheit	
	(1) Datenschutzbeauftragte/r für Kirchengemeinde und Kirchenkreis gemäß § 22 DSGVO; § 9 DSVO	P*
	(2) IT-Sicherheitsbeauftragung (vgl. IT-Gesetz)	P*
	I.9. Archivierung und Datensicherung	
	Aufbau und Pflege eines Archivs einschließlich Datensicherung	P
	I.10. Drittmittelmanagement	
	Beratung bei Zuwendungen, Zuschüssen, Fördermitteln	P
	I.11. Internes Kontrollsystem (Compliance)	
	Aufbau und Pflege eines internen Kontrollsystems	P
	I.12. Steuerung und Übernahme gemeindeübergreifender Verwaltungs- und Organisationsprozesse und -aufgaben innerhalb des Zuständigkeitsbereichs	
	Steuerung und Weiterentwicklung der Geschäftsprozesse im Kreiskirchenamt und zu den kirchlichen Körperschaften	P
	I.13. Zentrale Dienste, Binnenorganisation	
	(1) Telefonzentrale / Auskunft	P
	(2) Poststelle	P
	(3) Druck- und Vervielfältigung	P
	(4) Wartung der Kopierer	P
	(5) Zentrale Materialbeschaffung	P
	(6) Sitzungsraummanagement	P
	(7) Hausmeisterdienste und Reinigung	P
	(8) Grundsatzfragen der Arbeitsbereiche sowie Koordination der Arbeitsfelder	P
	(9) Organisation des Wissensmanagements (Aufbewahren, Verzeichnen und Vernichten von Schriftgut inkl. Pläne, Fotos und elektronische Unterlagen), Aktenplanpflege und Bereitstellung notwendiger Informationen und Sicherstellung der Dokumentation (workflow)	P
	(10) Sitzungsmanagement inklusive Vorlagen und Protokolle	P
	I.14. Controlling	
	Aufbau und Durchführung eines funktionsübergreifenden Konzepts, das den Entscheidungs- und Steuerungsprozess der Verwaltung durch zielgerichtete Informationserarbeitung und -	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	verarbeitung unterstützt, gegliedert nach Personal-, Finanz- und Organisationscontrolling.	
II. „Personalwesen“		
	II.1. Personalverwaltung (personalbezogene Maßnahmen und Prozesse)	
	(1) Grundsatzangelegenheiten im Bereich Personalwesen	P
	(2) Beratung der Leitungsorgane im Bereich Personalwesen	P
	(3) Arbeitsvertragswesen (Eingruppierungen und Höhergruppierungen bearbeiten, Wochenarbeitsstundenzahl festlegen etc., Verträge schreiben, kirchenaufsichtliche Genehmigung einholen. Versand an die Arbeitgeber und Mitarbeitenden, Befristungen und Stufenlaufzeiten überwachen, Verträge den jeweils geltenden Bestimmungen anpassen	P
	(4) Bearbeitung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	P
	(5) Beschäftigungszeitberechnungen, Dienstzeitberechnungen	P
	(6) Angelegenheiten bei Mutterschutz und Elternzeit	P
	(7) Angelegenheiten der Schwerbehindertenbestimmungen	P
	(8) Beendigung von Arbeitsverhältnissen (inkl. Kündigungen und Arbeitsgerichtsverfahren)	P*
	(9) Bearbeitung von Berufungen und Beförderungen der Beamtinnen und Beamten	P
	(10) Angelegenheiten der Unfallfürsorgeleistungen sowie der Dienstunfälle	P
	(11) Angelegenheiten nach dem Umzugskostenrecht	P
	(12) Angelegenheiten zu Dienstwohnung, Amtszimmerentschädigungen, Mietwerten etc.	P
	(13) Abrechnung der Diensttelefone	P
	(14) Abrechnung von Dienstreisen und Fahrtkosten	P
	(15) Angelegenheiten der Versorgungskassen	P
	(16) Angelegenheiten der Dienstreise-Fahrzeug-Versicherung	P*
	(17) Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen aller Dienststellen bzw. einer Gesamtmitarbeitervertretung	P*
	(18) Sonstige Beteiligungsrechte (Integrationsamt, Gleichstellungsstelle, LWL-Meldung)	P*
	(19) Beschlusentwürfe etc. für die Leitungsorgane der sonstigen Anstellungskörperschaften	P
	(20) Personalaktenführung	P
	(21) Altersteilzeitregelungen	P
	(22) Urlaubskartei für z. B. das Kreiskirchenamt / Berechnung von Urlaubsansprüchen allgemein	P
	(23) Angelegenheiten der Altersvorsorge u. ä.	P
	(24) Beratung in arbeits- und dienstrechtlichen Fragen, Unterrichtung bei Rechts- und Verfahrensänderungen	P
	(25) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX, DVBEM EKvW	P
	(26) Gesundheitsmanagement	P
	(27) Wiedereingliederung	P
	(28) Berechnung der Schwerbehindertenabgabe	P
	(29) Arbeitszeitberechnung für einzelne Berufsgruppen	P
	(30) Mitwirkung bei Prüfungen durch Sozialversicherungsträger, Kommunen, Finanzämter und andere staatliche Stellen	P
	II.2. Lohn- und Gehaltsabrechnung	
	(1) Gehaltsabrechnung (einschl. Bescheinigungswesen) für die öffentlich-rechtlich Beschäftigten soweit nicht dem Landeskirchenamt vorbehalten	P*

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	(2) Lohn- und Vergütungsabrechnung einschl. Bescheinigungswesen (Arbeitsverwaltung, Sozialversicherungsträger, Steuerbescheinigungen, Abrechnungen, Arbeitspapiere etc.) für die Beschäftigten in den Kirchengemeinden der Kirchenkreise sowie anderen angeschlossenen Arbeitgebern (Altenheime, Vereine etc.)	P*
	(3) Entgeltzahlungen an Vertretungskräfte	P*
	(4) Abrechnung von Honoraren	P*
	(5) Angelegenheiten der Zusatzversorgung	P*
	(6) Entgeltzahlungen im Krankheitsfall / im Fall des Beschäftigungsverbot	P*
	(7) Angelegenheiten der Berufsgenossenschaften	P*
	(8) Angelegenheiten bei Pfändungen	P*
	(9) Regressansprüche bei Arbeitsunfällen	P
	(10) Personalkostenabrechnung mit Dritten (bei Gestellungen, Abordnungen etc.)	P
	II.3. Personalplanung und -entwicklung	
	(1) Stellenausschreibungen und Begleitung der Stellenbesetzungsverfahren	P
	(2) Aufstellung und Aktualisierung von Stellenplänen	P
	(3) Personalkostenhochrechnungen	P
	(4) Führen von Jahresarbeitszeitkonten im Rahmen der (automatisierten) Zeiterfassung	P
	(5) Unterstützung der Führungskräfte in der Personalführung (inkl. Beratung bei dienstaufsichtlichen Maßnahmen)	P
	(6) Verwaltungsausbildung	P
	III. „Finanzwesen“	
	III.1. Finanzbuchhaltung	
	(1) Grundsatzangelegenheiten	P
	(2) Beratung der Leitungsorgane	P
	(3) Buchungsfähigkeit der Kreditoren-, Debitoren- und Bankbelege herstellen: Kontierung, Erstellen des Buchungstextes, Prüfung der rechnerischen Richtigkeit, Skonto, Partnerdatenpflege	P
	(4) Mitwirkung bei der Erstellung notwendiger Steuererklärungen (u.a. Umsatzsteuer, Vorsteuer, Gewerbesteuer, Körperschaftsteuer)	P
	III.1.1 Anlagenbuchhaltung	
	(1) Kontierung von Anlagegütern	P
	(2) Kontierung von Anlagen im Bau	P
	(3) Anlage Inventargüter	P
	(4) Kontierung und Erfassung von Sonderposten	P
	(5) Anlegen der Anlagenstammsätze mit Festlegung der Nutzungsdauer	P
	(6) Verbuchungen der Abschreibungen	P
	(7) Buchung von Anlagenverschrottung und Anlagenverkäufen	P
	(8) Stammdatenpflege	P
	(9) Erstellung und Pflege von Auswertungen zu Anlagen (u. a. AfA-Vorschau)	P
	(10) Berichte und Auswertungen zu Rechnungsabschlüssen (u. a. Anlagenspiegel, Abstimmung Haupt- und Nebenbuch, Anhangangaben zur Bilanz)	P
	III.1. 2. Kreditorenbuchhaltung	

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	(1) Übernahme des Kreditors (Eingangs- bzw. Ausgangsrechnung)	P
	(2) Erfassung der Rechnung in der Buchungssoftware	P
	(3) Freigabe und Verbuchung der Belege	P
	(4) Ablage	P
	III.1.3. Debitorenbuchhaltung	
	(1) Übernahme des Debitors (Eingangs- bzw. Ausgangsrechnung)	P
	(2) Dauerbuchungen anlegen	P
	(3) Erfassung der Rechnung in der Buchungssoftware	P
	(4) Freigabe und Verbuchung der Belege	P
	(5) Ablage	P
	(6) Bearbeitung offener Posten	P
	(7) Mahnvorschlagslisten erzeugen und versenden	P
	(8) Mahnsperre setzen	P
	(9) Mahnläufe durchführen	P
	(10) Gerichtliches Mahnverfahren begleiten	P
	(11) Niederschlagung oder Abschreibungen von Forderungen / Stundung, Niederschlagung, Erlass von Forderungen nach Beschlussfassung im Leitungsorgan	P
	III.1.4. Bankbuchhaltung	
	(1) Kontenpflege	P
	(2) Pflege der elektronischen Zugangsdaten (Bankvollmacht) für die Konten der Kassengemeinschaft	P
	(3) SEPA-Lastschriften einrichten und pflegen	P
	(4) Verbuchung der Bankkontenauszüge	P
	(5) Verwahrgelder / „Parkposten“ auflösen	P
	(6) Automatische und manuelle Zahlungsabgleiche durchführen	P
	(7) Bankbelege erfassen	P
	(8) Freigabe und Verbuchung der Belege	P
	(9) Prüfung und Verbuchung von Daten aus Vorprogrammen (ARCHIKART, Hades, Barkassenprogrammen)	P
	(10) Ablage	P
	(11) Report Tagesabschluss mit Kontoauszug abstimmen	P
	(12) Tagesabschluss durchführen	P
	(13) Parameter automatischer Zahlungsabgleich pflegen	P
	(14) Zahllauf verbuchen	P
	(15) Handkassenabrechnung / Vorschusskonten verwalten	P
	(16) Liquiditätsüberwachung	P
	(17) Einziehung und Zahlung privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Forderungen	P
	III.1. 5 Bilanz, Investition, Darlehen	
	(1) Beratung, Vorbereitung und Ausführungen von Beschlüssen zu Bilanz, Investition und Darlehen	P
	(2) Erstellen des Investitions- und Finanzierungshaushalts für Investitionsvorhaben, die nicht im Rahmen der Gewinn- und Verlustplanung abgewickelt werden	P
	(3) Erstellung von Finanzierungsplänen bei Übernahme neuer Aufgaben oder Einrichtungen (Ermittlung der Gesamtkosten, Eigenmittel, Fremdmittel, Zuschüsse, Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Folgekosten)	P
	(4) Darlehensaufnahmen (Erstellung der Beschlusssentwürfe und Beantragung der kirchen- und staatsaufsichtlichen Genehmigungen	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	beim Landeskirchenamt, Sicherung der Leistungsfähigkeit der Darlehnsnehmer)	
	III.2. Haushalt	
	(1) Grundsatzangelegenheiten	P
	(2) Beratung der Leitungsorgane	P
	(3) Aufstellung der Haushalte inklusive Anlagen	P
	(4) Beratung der Leitungsorgane und Erstellung von Unterlagen für die Aufstellung von Haushaltssicherungskonzepten	P
	(5) Erstellung der Jahresabschlüsse	P
	(6) Investitionsplanung/ Kalkulation	P
	(7) Betriebswirtschaftliche Auswertung	P
	(8) Beantragung von Zuschüssen, Abruf von Fördermitteln, Verwendungsnachweise für Fördermittelgeber	P
	(9) Zeichnung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit und der Anordnungen, soweit von den Leitungsorganen übertragen	P
	(10) Erstellung von Spendenbescheinigungen	P
	(11) Teilnahme an Sitzungen des kreiskirchlichen Finanzausschusses oder der kreiskirchlichen Finanzausschüsse bei mehreren Kirchenkreisen einschließlich Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen sowie Ausführung der Beschlüsse	P
	(12) Vorbereitung und Durchführung von Informationsveranstaltungen zur Finanzsituation und Finanzpolitik (inklusive Strategie und Finanzgespräche)	P
	(13) Bearbeitung von Bildung und Teilhabe (BuT)-Angelegenheiten (Zuordnung, Klärung mit Kommunen), Offene Ganztagschulen (OGS) und Tageseinrichtungen für Kinder	P
	(14) Erstellung der Finanzstatistik für die Landeskirche bzw. EKD	P
	(15) Veranlassung der Anlage von Mandanten und Abrechnungsobjekten beim Softwareanbieter	P
	(16) Unterstützung der Rechnungsprüfung und Vorbereitung der Prüfungsunterlagen und Nachbereitung der Prüfung	P
	III.3. Vermögensverwaltung	
	(1) Grundsatzangelegenheiten	P
	(2) Beratung der Leitungsorgane	P
	(3) Liquiditätsmanagement (kurz- und langfristig)	P
	(4) Bewirtschaftung der Geldanlagen (Verbundkasse) und Einholung der Beratung durch die Kreditinstitute (z.B. KD-Bank)	P
	III.4. Steuerwesen	
	(1) Beratung der Leitungsorgane	P
	(2) Einzelangelegenheiten "Besteuerung der öffentlichen Hand": Ermittlung der Steuerrelevanz nach den allgemeingültigen Vorschriften, Erfassen aller steuerbaren Umsätze, Fertigen aller steuerrelevanten Erklärungen, Begleitung von Betriebsprüfungen	P
	(3) Bearbeitung von Steuerangelegenheiten	P
	(4) Mitwirkung bei der Erstellung notwendiger Steuererklärungen (u. a. Umsatzsteuer, Vorsteuer, Gewerbesteuer, Körperschaftsteuer)	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	(5) Beratung der Kirchengemeinden und Einrichtungen in Fragen des § 2 UStG	P
	(6) Jährliche Prüfung der Steuerpflicht der kirchlichen Körperschaften / Einrichtungen	P
	(7) Umsatzsteuervoranmeldungen	P
	(8) Umsatzsteuererklärungen / Körperschaftssteuererklärungen	
	(9) Einzelfallprüfungen § 2 UStG – soweit nicht Umsatzsteuererteam LKA	P*
IV. „Gebäude- und Grundstücksmanagement“		
	IV.1. Bau- und Gebäudeunterhaltung	
	(1) Grundsatzangelegenheiten	P
	(2) Beratung der Leitungsorgane im Bereich der Bau- und Gebäudeunterhaltung	P
	(3) Sicherung und Erhaltung der Häuser und Wohnungen (Sanierung, Umbau, Neubau, Renovierung, Modernisierung)	P
	(4) Baubegehungen zur Mängelfeststellung, Fotodokumentation, Mängelbeschreibung, Prioritätenfestlegung nach Dringlichkeit, Kostenschätzung etc.	P
	(5) Erstellung von Flächenberechnungen nach DIN, Durchführung von Renovierungs-, Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen	P
	(6) Initiieren der Bauberatung durch das Landeskirchenamt	P
	(7) Überwachung von Bauausführungen, Prüfung der Anwendung der Wärmeschutz-VO und umweltschonender und energiesparender Technik	P
	(8) Ausarbeitung alternativer ökologischer Lösungen unter Berücksichtigung des Landessynodenbeschlusses „Verantwortung für Schöpfung ...“	P
	(9) Prüfung von Finanzierungsmitteln, Förderungsprogrammen, Abrufung öffentlicher Gelder	P
	(10) Sanierungsmaßnahmen an Baudenkmalern, Beteiligung von Sonderfachleuten, Denkmalschutz (Beachtung von Auflagen, Zuschüsse, Einholung notwendiger Genehmigungen etc.)	P
	(11) Beratung und Begleitung der Leitungsgremien bei Baumaßnahmen durch Fremdarchitekten	P
	(12) Mitwirkung bei der Bauleitplanung / Vorbereitung der Interessenvertretung der betroffenen Rechtsträger, Prüfung von Bauleit- und Flächennutzungsplänen, Stellungnahmen fertigen, Beschlussvorschläge für die Leitungsorgane erstellen	P
	(13) Haushaltsplanmäßige Abwicklung und Finanzplanung für Bauvorhaben soweit nicht im Finanzbereich verortet	P
	IV.2. Grundstückswesen, Kauf und Verkauf	
	(1) Grundsatzangelegenheiten	P
	(2) Beratung der kirchlichen Körperschaften in allen anfallenden Grundstücksangelegenheiten zur Erhaltung, Sicherung und Pflege des kirchlichen Grundvermögens der Leitungsorgane	P
	(3) Vorbereitung und Ausführung aller Grundstücksangelegenheiten wie Kauf, Verkauf, Tausch, Vermietung, Verpachtung, Teilung, Zusammenlegung etc. sowie Belastungen, dingliche Rechte, Grundpfandrechte, andere Rechte	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	an eigenen und fremden Grundstücken, Nachlassangelegenheiten einschließlich kirchenaufsichtlicher und sonstiger Genehmigungen	
	(4) Aufstellung und Abwicklung eines Wirtschaftsplans für Immobilien	P
	(5) Vorbereitung und Abschluss von (Rahmen-) Verträgen (Strom / Gas / Wasser / Fernwärme)	P*
	(5) Bearbeitung der auf den Grundstücken ruhenden Lasten und Abgaben (Steuern)	P
	(6) Aufbau und Pflege eines Grundstücks- und Gebäudemanagementsystems	P
	(7) Überprüfung von Verwaltungsakten staatlicher Behörden im Grundstücksbereich (Erschließungskostenbeiträge, Straßenbaubeiträge, sonstige Verwaltungsgebühren wie Bauscheingebühren)	P
	(8) Durchführung von Widerspruchsverfahren, Bearbeitung von Erlassanträgen, Stundungsanträgen	P
	(9) Allgemeine Fragen aus dem Nachbarschaftsrecht (Grundstücksimmissionen, Belästigungen usw.)	P
	(10) Entwicklung von Grundstückskonzeptionen	P
	IV.3. Erbbaurechte	
	(1) Vergabe von Grundstücken (ggf. mit aufstehenden Gebäuden) im Wege von Erbbaurechten, Überprüfung der Rechtsverhältnisse, der grundbuchlichen, öffentlich-rechtlichen und schuldrechtlichen Belastungen und Verpflichtungen	P
	(2) Umfinanzierungen, Abtretungen	P
	(3) Vorgespräche mit Erbbauinteressierten	P
	(4) Bonitätsprüfungen	P
	(5) Verhandlungen mit kommunalen Dienststellen und Grundstücksnachbarn	P
	(6) Prüfung der Pläne des Bauträgers	P
	(7) Ermittlung der Konditionen (Bodenwertermittlungen, Erbbauzinsen, Höhe der Belastungen u. a.)	P
	(8) Entwurf des Erbbaurechtsbestellungsvertrages, Übermittlung der Vertragsinhalte an Notare, Prüfen der Vertragsentwürfe etc.	P
	(9) Überwachung des vertragskonformen Verhaltens des Erbbaurechtsnehmers, Überwachung und Durchführung der Erbbauzinsanpassungen nach den Wertsicherungsklauseln (bei Verträgen ohne Wertsicherung: Anpassung durch Berechnungen nach BGH-Urteil)	P
	(10) Veräußerungen von Erbbaurechten mit oder ohne Belastungen. Bei Nachbelastungen und Veräußerungen: Belastungsrahmen bzw. Kaufvertrag prüfen, Ergänzungsurkunden einholen, Beschlüsse und Zustimmungserklärungen vorbereiten und einholen	P
	(11) Sonderfälle: Zwangshypothek, Zwangsverwaltung, Zwangsvollstreckung, Zweckentfremdung, Abwicklung eines Heimfalls	P
	(12) Beschlussvorschläge für das Leitungsorgan fertigen	P
	(13) Einholung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung	P
	IV.4. Vermietung und Verpachtung	
	(1) Pachtangelegenheiten/ Erstellung von Pachtverträgen, Grabelandverträgen sowie Ermittlung und Festsetzung von Pachtzinsen nach Bodenwertermittlung (nach Eckdatenvorgabe der zuständigen Landwirtschaftskammern und Berechnung von Pachtzinserhöhungen)	P

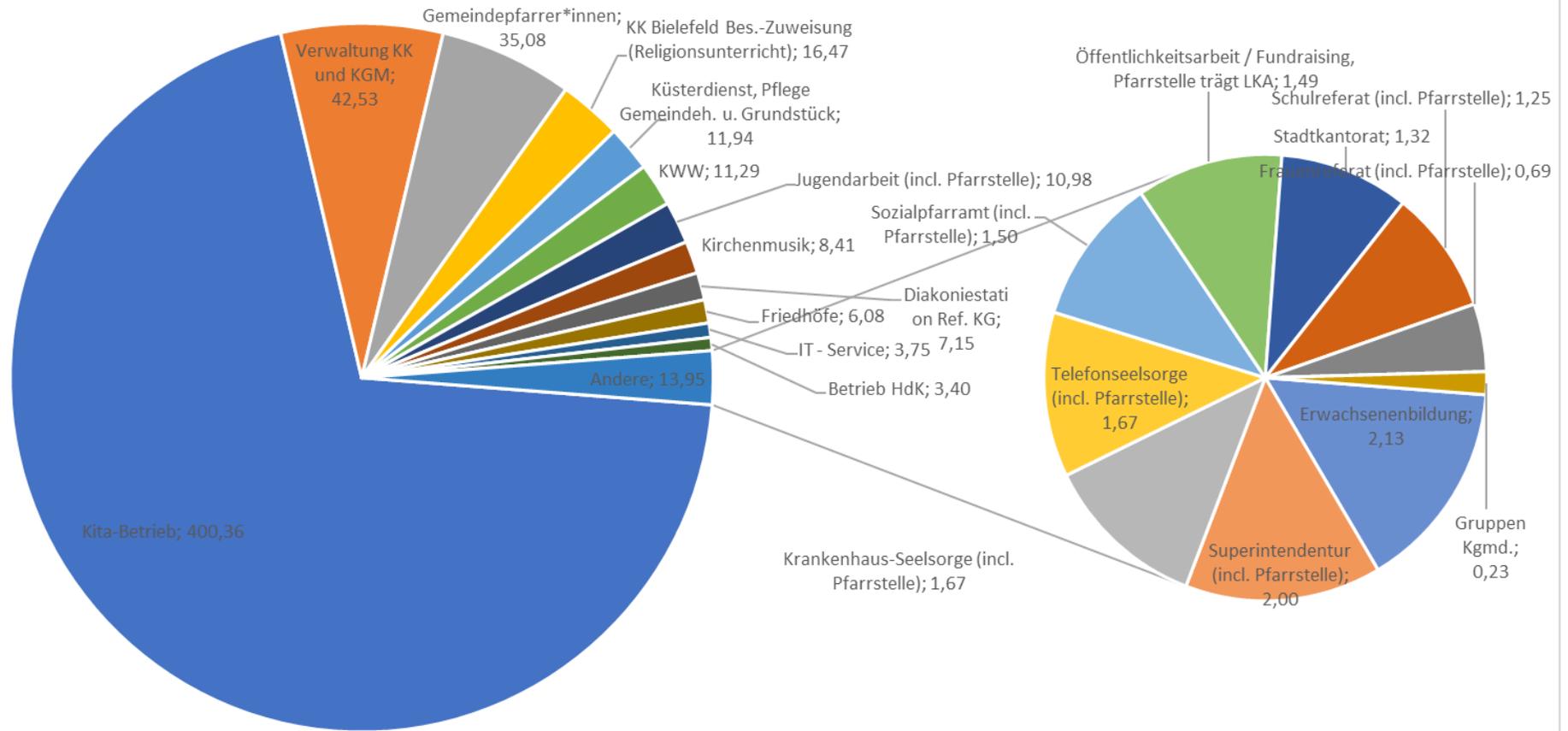
Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	(2) Erstellung, Anpassung, Kündigung von Mietverträgen	P
	(3) Neuvermietung, Erstellung Wohnungsblätter (Aufnahme Datenbank), Betriebskostenabrechnungen nach BKVO, Abwicklung Zahlungsverkehr (HH-Plan, Zahlungseingänge etc.) sowie allgemeine Verwaltungstätigkeiten (Ansprechfunktion, Kontrolle Einhaltung des Mietvertrages z. B. bzgl. Schönheitsreparaturen). Bei Eigentumswohnungen zusätzlich nach WEG Überprüfung / Aufteilung und Anweisung der Grundbesitzabgabenbescheide, Abrechnung mit Versorgungsbetrieben etc.	P
	(4) Bei Sozialwohnungen: Aufstellen und Anpassen der Wirtschaftlichkeitsberechnung, Abstimmung mit den jeweils zuständigen Wohnungsämtern	P
	(5) Bei Dienstwohnungen: Aufstellung und Anpassung der zu zahlenden und zu versteuernden Mietwerte, Vertretung bei Mietstreitigkeiten, Zuweisung der Dienstwohnung, Ermitteln von Amtszimmerentschädigungen	P
	IV.5. Kirchgrundbuch	
	Führen der Kirchgrundbücher / Grundstücksdateien / Kirchgrundbuchakten inklusive Statistiken über kirchliches Grundeigentum	P
	IV.6. Versicherungen	
	(1) Beratung aller angeschlossenen Rechtsträger in den Kirchenkreisen in allen versicherungsrechtlichen Fragen im Bereich der Sachversicherungen	P
	(2) Änderung und Kündigung von Versicherungsverträgen. Insbesondere Betreuung der Sachversicherungen und Fragen der Sammelversicherung	P
	(3) Haftpflichtversicherungen (Allgemeine, Vermögensschaden, Gewässerschaden u. a.), Unfallversicherungen zum Schutz von Gemeindegliedern im kirchlichen Bereich, Kraftfahrzeugversicherungen, Elektronikversicherungen, Dienstreise-Kasko-Versicherungen, Gebäudeversicherungen (Feuer-, Sturm-, Leitungswasserschäden), Einbruchdiebstahlversicherungen (auch Vandalismusschäden), Elementarschadenversicherungen, Betriebsunterbrechungsversicherungen, Unfallversicherungen u.a.)	P
	(4) Abschluss von Bauleistungsversicherungen	P
	(5) Freizeitversicherungen der Kirchengemeinden	P
	(6) besondere Versicherungen, z. B. Sonderprojekte, Bauherrenhaftpflicht, Maschinenhaftpflicht, Elektronikversicherung für Filmpositive, sämtliche Geräte der Mediothek und der technischen Ausstattung	P
	(7) Bearbeitung der laufenden Versicherungsfälle	P
	(8) Aufnahme der Schadensfälle für den Bereich Leitungswasser-, Sturm-, Einbruch / Diebstahl-, Haftpflicht-, Unfall-, Dienstreisekasko- und Bauleistungsversicherungen	P
	(9) Erstellung der Schadensanzeigen zu den aufgenommenen Schäden	P
	(10) Überprüfung des Eingangs der Zahlungen der Versicherungen	P
	(11) Laufende Überwachung der Versicherungsprämien und Anpassung der Versicherungssummen zur Vermeidung von Über- und Unterversicherungen	P
	(12) Aufteilung der Inkassoliste	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
V. „Verwaltungsgeschäfte für vorhandene Organisationseinheiten“		
	V.1. Friedhöfe	
	a) Zentrale Aufgaben:	P
	(1) Abwicklung der laufenden Verwaltungsgeschäfte	P
	(2) Beratung der Kirchengemeinden und Verbände	P
	(3) Vorbereitung und Ausführung der Beschlüsse zum Erlass und zur Änderung der Friedhofssatzungen, Friedhofsgebührensatzungen, Grabmal- und Bepflanzungssatzungen und ggf. Ausfertigung von Satzungen und Verträgen	P
	(4) Einholung der kirchenaufsichtlichen und staatsaufsichtlichen Genehmigungen beim Landeskirchenamt	P
	(5) Kalkulation der Friedhofsgebühren	P
	(6) Bearbeitung von Widersprüchen und Klagen in Friedhofsangelegenheiten	P
	(7) Ausfertigung und Vollzug der Kassenanordnungen	P
	(8) Aufstellung der Haushalte und der Investitions- und Finanzierungspläne für die Friedhöfe	P
	(9) Haushaltsführung, Vermögens- und Schuldenverwaltung für die Friedhöfe einschließlich Legatsverwaltung	P
	(10) Mitwirkung an Verhandlungen der Friedhofsträgerinnen mit Gewerbetreibenden (Bestatter, Gärtner, Steinmetze u. a.)	P
	(11) Bearbeitung von Angelegenheiten der Kriegsgräber	P
	(12) Bearbeitung der Treuhandverträge und Dauergrabpflegeverträge	P
	(13) Erstellung und Bekanntgabe von Gebührenbescheiden	P
	(14) Mahnwesen in Friedhofsangelegenheiten	P
	(15) Friedhofsbedarfsplanung	P*
	(16) Vergabe von Nutzungsrechten	P*
	b) Örtliche Aufgaben:	P*
	(1) Führung des Bestattungsbuches, des Friedhofsplanes und anderer örtlicher Verzeichnisse	P*
	(2) Örtliche Ansprechpartner für Friedhofsbesucher, Bestatter, Pfarrerinnen und Pfarrer, Trauerredner, Organisten, Gärtner, Steinmetze etc.	P*
	(3) Schlichtung bzw. Unterstützung bei Streitigkeiten bezüglich der Nutzungsrechte	P*
	(4) Organisation der Bestattungen und der Trauerfeiern	P*
	(5) Verantwortung für die ordnungsgemäße Pflege des Friedhofes	P*
	(6) Überwachung der Regelungen für die Ordnung und Sicherheit auf dem Friedhof (Schneeräumung und Glättebeseitigung, Grabmal- und Bepflanzungssatzung, Standsicherheit der Grabsteine etc.) – soweit delegiert	P*
	(7) Ausübung des Hausrechtes auf dem Friedhof – soweit delegiert	P*
	V.2. Kindertageseinrichtungen	
	(1) Betriebsberechnungen	P
	(2) Umsetzung der kommunalen Bedarfsplanung	P*
	(3) Antragstellung für Zuschüsse zu den Bau- und Einrichtungskosten	P
	(4) Erstellung von Verwendungsnachweisen	P
	(5) Beantragung und Abrechnung integrativer Maßnahmen	P
	(6) Beantragung von Landesmitteln für die Stelle der Fachberaterin / des Fachberaters	P

Aufgabenbereiche:	Aufgaben:	Aufgabenart:
	(7) Verhandlung mit örtlichen Trägern der Jugendhilfe bezüglich der Finanzierung und Gewährung von Zuschüssen (soweit nicht der Geschäftsführung vorbehalten)	P
	(8) Aufgaben der Geschäftsstelle eines Verbundes für Kindertageseinrichtungen (sofern gebildet und übertragen)	P
	(9) Beratung der Geschäftsführung eines Verbundes für Kindertageseinrichtungen (sofern gebildet)	P
	(10) Erstellung von Statistiken	P
	(11) Einrichtung und Abrechnung von Zahlstellen oder Vorschüssen der Kindertageseinrichtungen	P
	(12) Teilnahme an den Sitzungen der synodalen Ausschüsse für Kindertageseinrichtungen	P
	(13) Beantragung von Zuschüssen für die Kitas (KiBiz)	P
	(14) monatliche Meldungen (KiBiz.web)	P
	(15) Abrechnung der Verwendungsnachweise (KiBiz)	P
	(16) Beantragung, Abrechnung und Verwendungsnachweise für sonstige Zuschüsse	P
	(17) Bearbeitung von jährlichen Meldungen IT.NRW (Jahresmeldungen - KiBiz)	P
	(18) Aufstellung und Berechnung der Zuschüsse für Integration für die Personalabteilung	P
	(19) Beratung der Kita-Leitungen in allen Abrechnungsfragen, Belegungsfragen und KiBiz-Fragen	P
	(20) Aufstellung und Berechnung von U-3 Pauschalen	P
	(21) Angebotsanfragen für Reinigungsfirmen, Pflege der Außenanlagen, Winterdienst etc.	P
	V.3. Offene Ganztagschulen	
	Verwaltung der offenen Ganztagschulen, (z. B. Budget- und Personalplanung, Verwendungsnachweise)	P
	V.4. Weitere Einrichtungen	
	Verwaltungsangelegenheiten	P

Anlage 2 - Anteil Verwaltungsstelle und BPK				
KSTBezeichnung	PK_Aufwand	VZÄ	VZÄ %	Durchschn. BPK/VZSt
Kita-Betrieb	21.641.591,91 €	400,36	70,07%	54.055,39 €
Verwaltung KK und KGM	2.543.879,75 €	42,53	7,44%	59.807,64 €
Gemeindepfarrer*innen	2.336.836,08 €	35,08	6,14%	66.608,28 €
KK Bielefeld Bes.-Zuweisung (Religionsunterricht)	1.045.930,59 €	16,47	2,88%	63.503,93 €
Küsterdienst, Pflege Gemeindeg. u. Grundstück	489.696,94 €	11,94	2,09%	41.013,14 €
KWW	613.206,65 €	11,29	1,98%	54.300,52 €
Jugendarbeit (incl. Pfarrstelle)	712.972,19 €	10,98	1,92%	64.948,80 €
Kirchenmusik	465.293,43 €	8,41	1,47%	55.344,45 €
Diakoniestation Ref. KG	380.603,89 €	7,15	1,25%	53.260,22 €
Friedhöfe	236.232,13 €	6,08	1,06%	38.846,62 €
IT - Service	277.972,38 €	3,75	0,66%	74.125,82 €
Betrieb HdK	134.255,88 €	3,40	0,60%	39.481,44 €
Erwachsenenbildung	118.983,45 €	2,13	0,37%	55.851,70 €
Superintendentur (incl. Pfarrstelle)	137.565,59 €	2,00	0,35%	68.782,79 €
Krankenhaus-Seelsorge (incl. Pfarrstelle)	95.259,70 €	1,67	0,29%	57.126,08 €
Telefonseelsorge (incl. Pfarrstelle)	101.443,39 €	1,67	0,29%	60.866,05 €
Sozialpfarramt (incl. Pfarrstelle)	88.861,37 €	1,50	0,26%	59.240,95 €
Öffentlichkeitsarbeit / Fundraising, Pfarrstelle trägt LKA	93.069,35 €	1,49	0,26%	62.347,78 €
Stadtkantorat	112.841,03 €	1,32	0,23%	85.369,38 €
Schulreferat (incl. Pfarrstelle)	81.799,60 €	1,25	0,22%	65.395,51 €
Frauenreferat (incl. Pfarrstelle)	32.643,36 €	0,69	0,12%	47.586,85 €
Gruppen Kgmd.	14.550,76 €	0,23	0,04%	63.053,17 €
	31.755.489,42 €	571,39	100,00%	55.575,91 €

Vollzeitäquivalente der Arbeitsbereiche



- Kita-Betrieb
- Gemeindepfarrer*innen
- Küsterdienst, Pflege Gemeinh. u. Grundstück
- Jugendarbeit (incl. Pfarrstelle)
- Diakoniestation Ref. KG
- IT - Service
- Erwachsenenbildung
- Krankenhaus-Seelsorge (incl. Pfarrstelle)
- Sozialpfarramt (incl. Pfarrstelle)
- Stadtkantorat
- Frauenreferat (incl. Pfarrstelle)

- Verwaltung KK und KGM
- KK Bielefeld Bes.-Zuweisung (Religionsunterricht)
- KWW
- Kirchenmusik
- Friedhöfe
- Betrieb HdK
- Superintendentur (incl. Pfarrstelle)
- Telefonseelsorge (incl. Pfarrstelle)
- Öffentlichkeitsarbeit / Fundraising, Pfarrstelle trägt LKA
- Schulreferat (incl. Pfarrstelle)
- Gruppen Kgmd.

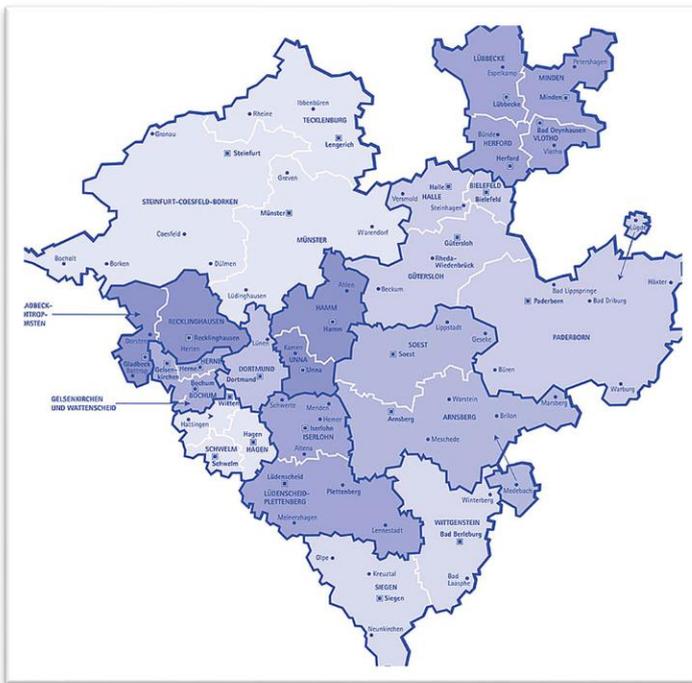
Anlage 3 - Verwaltungskostenanteil 2018 und 2019 im Verhältnis zu den Gesamtaufwendungen

Mandant	Bezeichnung	Verwaltungs-kosten 2018	ordentliche Aufwend. 2018	Verw.Kosten an Gesamtaufw.	Verw.K. Anteil	Verwaltungs-kosten 2019	ordentliche Aufwend. 2019	Verw.Kosten an Gesamtaufw.	Verw.K. Anteil	Bemerkungen
22000	Kirchenkreis (Zentralmandant)	2.555.417,62 €	7.573.976,20 €	15,63%	34%	2.683.972,39 €	8.388.826,75 €	16,84%	32%	
22101	Kgm Altstadt	9.612,29 €	289.385,11 €	0,60%	3%	9.759,41 €	286.275,11 €	0,57%	3%	
22102	Kgm Apostel	26.032,00 €	247.785,41 €	0,51%	11%	27.494,40 €	257.216,70 €	0,52%	11%	
22108	Kgm Jakobus	7.883,25 €	213.676,46 €	0,44%	4%	8.516,88 €	235.277,31 €	0,47%	4%	
22110	Kgm Lydia	39.065,54 €	461.133,13 €	0,95%	8%	42.003,96 €	501.061,24 €	1,01%	8%	
22113	Kgm Markus	39.766,46 €	423.716,19 €	0,87%	9%	47.422,94 €	425.052,15 €	0,85%	11%	
22114	Kgm Martini-Gadderbaum	40.337,23 €	388.543,87 €	0,80%	10%	37.298,07 €	363.239,06 €	0,73%	10%	
22118	Kgm Paulus	25.779,13 €	337.617,88 €	0,70%	8%	17.428,53 €	340.241,31 €	0,68%	5%	
22119	Kgm Petri	25.561,24 €	282.035,19 €	0,58%	9%	25.922,58 €	284.375,66 €	0,57%	9%	
22121	Kgm Stieghorst-Hillegossen	37.502,59 €	663.128,08 €	1,37%	6%	40.635,72 €	560.131,51 €	1,12%	7%	
22122	Kgm Schildesche	38.742,84 €	815.996,21 €	1,68%	5%	35.368,42 €	800.127,90 €	1,61%	4%	
22124	Kgm Altenhagen	9.378,52 €	197.509,19 €	0,41%	5%	9.838,71 €	171.088,56 €	0,34%	6%	
22125	Kgm Babenhausen	13.311,44 €	233.397,71 €	0,48%	6%	13.905,64 €	229.037,03 €	0,46%	6%	
22126	Kgm Brake	18.776,93 €	312.887,21 €	0,65%	6%	19.185,38 €	304.779,08 €	0,61%	6%	
22127	Kgm Dornberg	19.282,23 €	391.058,48 €	0,81%	5%	20.291,53 €	239.340,05 €	0,48%	8%	
22129	Kgm.Heepen-Oldentrup	52.935,38 €	876.046,49 €	1,81%	6%	48.918,57 €	1.166.929,13 €	2,34%	4%	
22131	Kgm Hoberge-Uerentrup	11.435,41 €	185.555,71 €	0,38%	6%	11.134,54 €	170.733,29 €	0,34%	7%	
22133	Kgm Milse	10.596,12 €	267.767,79 €	0,55%	4%	11.110,98 €	200.707,88 €	0,40%	6%	
22134	Kgm Oldentrup	6.565,41 €	113.690,01 €	0,23%	6%	4.362,29 €	114.879,09 €	0,23%	4%	
22136	Kgm Ubbedissen	15.471,53 €	264.785,76 €	0,55%	6%	15.306,79 €	246.997,94 €	0,50%	6%	
22138	Kgm Schröttinghausen	10.903,87 €	125.466,57 €	0,26%	9%	11.288,86 €	109.518,89 €	0,22%	10%	
22142	Versöhnungskgm Jöllenbeck	71.205,32 €	1.065.790,96 €	2,20%	7%	71.028,35 €	1.074.840,78 €	2,16%	7%	
22154	Kgm D. Bonhoeffer	46.346,59 €	680.345,89 €	1,40%	7%	47.322,63 €	547.540,41 €	1,10%	9%	
22166	Kgm Neustadt	14.339,93 €	301.286,70 €	0,62%	5%	14.812,45 €	293.051,07 €	0,59%	5%	
22181	Kgm Reformiert	18.637,74 €	342.773,81 €	0,71%	5%	19.074,15 €	593.071,61 €	1,19%	3%	
22221	Friedhof Stieghorst	0,00 €	0,00 €	0,00%	0%	18.237,26 €	670.910,60 €	1,35%	3%	Umstellung auf NKf erst ab 01.2019
22229	Friedhof Heepen	0,00 €	0,00 €	0,00%	0%	17.271,58 €	1.115.889,31 €	2,24%	2%	Umstellung auf NKf erst ab 01.2019
22242	Friedhof Jöllenbeck	0,00 €	0,00 €	0,00%	0%	12.270,00 €	619.840,10 €	1,24%	2%	Umstellung auf NKf erst ab 01.2019
22300	KK Trägerschaft TIK	0,00 €	23.313.167,09 €	48,12%	0%	0,00 €	21.895.773,53 €	43,94%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22302	Kita Rotkehlchenweg	0,00 €	759.697,19 €	1,57%	0%	0,00 €	704.906,26 €	1,41%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22313	Kita Hellenkamp	0,00 €	1.235.876,38 €	2,55%	0%	0,00 €	1.235.852,09 €	2,48%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22314	Kita Hortweg	0,00 €	1.448.737,26 €	2,99%	0%	0,00 €	1.455.014,45 €	2,92%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22318	Kita. Weißenburger Str.	0,00 €	464.477,03 €	0,96%	0%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0%	Übergang zum Mandanten 22300 ab 01.08.2018
22327	Kita Am Petersberg	0,00 €	356.090,58 €	0,73%	0%	0,00 €	340.230,84 €	0,68%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22481	Gemeindepflegestation	0,00 €	465.652,60 €	0,96%	0%	0,00 €	514.793,32 €	1,03%	0%	Abgabe an Steuerberater ab 01.2020
22590	Stiftung Kirche für Bielefeld	0,00 €	4.574,17 €	0,01%	0%	0,00 €	96.430,65 €	0,19%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22591	Hans-Dieter Wittland-Stiftung	0,00 €	3.250,00 €	0,01%	0%	0,00 €	3.250,00 €	0,01%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
22700	Finanzausgleichskasse	0,00 €	2.997.264,10 €	6,19%	0%	0,00 €	2.917.813,98 €	5,86%	0%	ohne interne Zahlungsströme
22800	Sammelgeldanlage	0,00 €	346.587,59 €	0,72%	0%	0,00 €	351.022,38 €	0,70%	0%	Verwaltungskostenanteil nur im Mandanten 22000
Summen		3.164.886,61 €	48.450.730,00 €	100,00%	6,53%	3.341.183,01 €	49.826.067,02 €	100,00%	6,71%	
	Steigerung Gesamtaufwendungen		102,84%							
	Steigerung des Verwaltungskostenanteils		106%							
		2018	2019	Veränderung						
	Kirchenkreis	22,53%	23,40%	103,83%						
	Kirchengemeinden	19,57%	23,93%	122,27%						
	Tageseinrichtungen für Kinder	56,92%	51%	90%						
	sonstige	0,98%	1,23%	126,20%						
		100,00%	100,00%							

9 Projektgruppe Benachbarte Kirchenkreise

Ergebnisse eines Sondierungsgesprächs

Die Superintendenten der benachbarten Kirchenkreise (Gütersloh Herr Schneider, Halle wurde vertreten durch Herrn Dr. Heinrich, Herford Herr Dr. Reinmuth, Paderborn Herr Neuhoff) waren am 08.09.2021 zu einem Informations- und Sondierungsgespräch geladen. Beteiligt waren auch Kolleginnen und Kollegen, die über die Grenzen des Kirchenkreises Bielefeld hinaus tätig sind (Frau Seils - Schulreferat, Frau Fischer - Krankenhausseelsorge städt. Kliniken Bielefeld sowie Herr Hinnenthal, der die Kirchenkreise Gütersloh, Halle und Paderborn berät).



Kirchenkreise der EkvW

Gestaltungsräume 7 und 8

9.1 Situation der benachbarten Kirchenkreise

- **Gütersloh:** der KK ist geprägt von einer eher ländlichen und funktionalen Struktur. Die Ev. Kirche ist in acht Kommunen vertreten. Vor Ort (z.B. in Gütersloh) hat es in der Vergangenheit bereits gemeindliche Zusammenschlüsse gegeben. Die Kirche sieht sich aufgerufen, auch künftig in der Fläche präsent zu sein. Der Rückgang an Kirchenmitgliedern ist auch im KK Gütersloh herausfordernd. Die Kreiskirchliche Verwaltung ist bereits mit den KK Halle zusammengeschlossen. Im Gebiet des KK Gütersloh liegen zwei Gemeinden, die zur Anstaltskirchengemeinde Bethel gehören (Schillingshof und Eckardtsheim). Im KK Gütersloh gibt es mehrere Diakonische Werke (u.a. Gütersloh, Brackwede) sowie mehrere diakonische Träger.
- **Halle:** der KK Halle ist ebenfalls von einer ländlichen Struktur geprägt. In der Stadt Halle sind die Gemeinden zusammengeschlossen. Die gemeinsame kreiskirchliche Verwaltung mit Gütersloh hat sich bewährt und könnte auch zu einem Kooperationsmodell mit den anderem KK (Bielefeld und Paderborn?) werden.
- **Paderborn:** der KK ist noch deutlicher geprägt von einer ländlichen Struktur und einer sehr großen Ausdehnung. Im KK Paderborn ist die Ev. Kirche in einer Diaspora-Situation. Die

Veränderungen in der Kirche (Mitgliederrückgang, Pfarrermangel, etc.) wirken sich sehr unmittelbar aus. Der Erhalt der gemeindlichen Strukturen vor Ort kommt deutlich an Grenzen. Dennoch ist die Präsenz vor Ort außerordentlich wichtig. Trotz erforderlicher großer Anpassungsprozesse wird viel investiert, um Kirche zukunftsfähig zu machen. Schmerzliche Abschieds- und Trauerprozesse gehören ebenso zur Wirklichkeit wie Aufbruch und Hoffnung. In der ländlichen Struktur sind Fusionen von Gemeinden eher keine zukunftsweisende Option. Wohl aber gebe es vermehrt Kooperationsmodelle zwischen Kirchengemeinden

- **Herford:** Der KK Herford ist ähnlich wie Bielefeld geprägt von städtischen und ländlichen Strukturen. Der KK Herford gehört zum Gestaltungsraum 8 und trägt sich mit Gedanken einer gemeinsamen kreiskirchlichen Verwaltung mit den anderen Kirchenkreisen im Gestaltungsraum (einschl. Immobilienmanagement). Derzeit wird daran gearbeitet, die unterschiedlichen diakonischen Werke des KK unter das Dach einer gemeinsamen Stiftung zu bringen. Kürzlich sei sehr kooperativ und niedrigschwellig mit dem KK Bielefeld eine gemeinsame Stelle in der Krankenhausseelsorge installiert worden.

9.2 Perspektiven der Zusammenarbeit

- In unterschiedlichen Bereichen und Aufgabengebieten wird bereits kirchenkreisübergreifende Zusammenarbeit praktiziert: Schule, Seelsorge Diakonie, Pastorale „Versorgung“ in Grenzgebieten zw. KK. Dies wird gemeinsam als ausbaufähig betrachtet.
- Niedrig schwellige Kooperationsformen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags werden sehr begrüßt. Die Ökumenische Perspektive ist hier ebenso wichtig und birgt mögliche Entwicklungspotentiale. „Kirchennahe“ Menschen definieren sich nicht selten über Abgrenzung (zw. Gemeinden, zu anderen Kirchen) – „kirchenferne“ Menschen irritiert genau das. Es ist wichtig, als christliche Kirche gemeinsam zu gesellschaftlich relevanten Themen und Herausforderungen Präsenz zu zeigen.
- Die übergemeindliche Zusammenarbeit zw. Gemeinden an den Grenzen der Kirchenkreise wurde bislang nicht praktiziert, erscheint aber erstrebenswert. Die Frage, wohin sich die ländlich geprägten Gemeinden im KK Bielefeld orientieren sind durchaus virulent (das Thema der ländlich geprägten Gemeindenkultur/-verständnis wird eher mit den ländlichen Nachbarn geteilt, Bindung/Ausrichtung an eine Großstadt wird eher skeptisch gesehen).
- Die Coronapandemie hat Kirche als flexiblen, kreativen und menschnahen Dienstleister gezeigt. Dieses gilt es weiter auszubauen.
- Die Vielfältigkeit von Kirche ist ein Wesensmerkmal und wichtig für die Zukunftsfähigkeit. Wohnortnahe Strukturen sichern Identifikationsräume zur „kirchlichen Beheimatung“. Dennoch sollte gemeinsam Abbau von Komplexität (in Struktur, Verwaltung und Landeskirche) gearbeitet werden.
- In umfänglichen Prozessen wird zurzeit die Frage einer Zusammenlegung kreiskirchlicher Verwaltungen geprüft.
- Ob darüber hinaus auf lange Sicht Zusammenschlüsse von Kirchenkreisen oder Korrekturen der derzeit bestehenden Grenzen sinnvoll und möglich sind, bedarf umfänglicher kreiskirchlicher und landeskirchlicher Sondierungen. Die zukünftigen Herausforderungen einer kleiner werdenden Kirche legen aber die Thematisierung dieser Fragen nahe.

Gez. Wolfgang Roos-Pfeiffer

10 Projektgruppe Landeskirchenamt und Recht

Ergebnisbericht

Die Projektgruppe legt hiermit ihren Ergebnisbericht zur Projektphase 1 vor.

Mitglieder

Christian Bald (Superintendent), Michael Conty (Synodalältester), Uwe Gießelmann (Verwaltungsleiter) Susanne Hogenkamp (Synodalälteste), Wolfgang Roos-Pfeiffer (Projektleiter | Leiter der Projektgruppe), Dr. Wolfgang Ruwe (Synodalältester), Christoph Steffen (Synodalassessor).

Arbeitstreffen

07. Juli 2021, 24.08.2021 und 22.09.2021

Fragestellungen, Auftrag:

- a) Information und Austausch mit Vertreter*innen des LKA über das Projekt
- b) Analyse landeskirchlicher Regelungen (Kirchenordnung etc.) und Identifizierung von Entwicklungsbedarfen
- c) Handlungsempfehlungen für das Projekt und für die Kirchenleitung

10.1 Zusammenfassung der Ergebnisse:

Zu a) Information und Austausch mit Vertreter*innen des LKA über das Projekt

Eine Information und ein Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Landeskirche über das Projekt mit der Projektgruppe hat bislang nicht stattgefunden, da nach übereinstimmender Auffassung in der Projektgruppe, zunächst eine gemeinsam geteilte „Entwicklungsrichtung“ für den Kirchenkreis Bielefeld erkennbar sein muss, um mögliche Entwicklungshemmnisse ziel- und ergebnisorientiert mit der Landeskirche zu bearbeiten. Diese Voraussetzung wird voraussichtlich erst im Laufe der zweiten Projektphase eintreten.

Unabhängig davon ist eine Information des LKA über das Projekt durch den Superintendenten und die Projektleitung erfolgt. Das LKA zeigt sich sehr interessiert am Projekt, dem gemeinsamen Prozess und den Projektergebnissen. Das LKA hat seine umfangliche Unterstützung auch aber nicht nur in kirchenrechtlichen Fragen zugesagt.

Zu b) Analyse landeskirchlicher Regelungen (Kirchenordnung etc.) und Identifizierung von Entwicklungsbedarfen

Die Zielsetzung, rechtliche und strukturelle Hemmnisse für die weitere Entwicklung des Kirchenkreises Bielefeld zu identifizieren, ist verfolgt worden. Die Ergebnisse sind in diesem Bericht dokumentiert. Diese Beratungsergebnisse sind als vorläufig anzusehen. Sie müssen mit der o.a. gemeinsam geteilten „Entwicklungsrichtung“ für den Kirchenkreis Bielefeld abgeglichen und dann konkretisiert werden.

Zu c) Handlungsempfehlungen für das Projekt und für die Kirchenleitung

Handlungsempfehlungen wurden aus den o.a. Gründen noch nicht entwickelt.

Die Projektgruppe hat ihre Arbeit zunächst unterbrochen. Sie soll während der zweiten Projektphase fortgesetzt werden

10.2 (vorläufige) Ergebnisse der inhaltlichen Beratungen

Strukturelle Aspekte

Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass jede zukünftige Entwicklung der Evangelischen Kirche erhebliche Anpassungs- und Umstrukturierungsleistungen auf allen kirchlichen Ebenen erfordert. Hierbei ist sicherzustellen, dass der Kernauftrag, die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat uneingeschränkten Vorrang hat. Das bedeutet, dass leistungs- und arbeitsfähige Strukturen erhalten bzw. entwickelt werden müssen, die diesen Kernauftrag erfolgreich umsetzen. Welche Leistungsbausteine auf welcher Ebene (Gemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche) zu verorten sind, muss neu bestimmt werden.

Neben dieser „Basisarbeit“ sind belastbare und leistungsfähige Leitungs- und Verwaltungsstrukturen notwendig, um den Rahmen für die Ausgestaltung des Kernauftrags zu sichern.

Aus einer Impulsgruppe des „Synodalen Landesplatzes“ ist die Forderung erhoben worden, dass Leitung und Verwaltung auf keinen Fall im Verhältnis zur Basisarbeit wachsen dürfen. Das bedeutet, dass beide Bereiche in der Perspektive absolut verkleinert werden müssen.

Es stellen sich daher folgende Fragen:

Landeskirchliche Ebene:

Warum gibt es in Nordrhein-Westfalen drei Landeskirchen mit entsprechenden Leitungs- und Verwaltungsapparaten und zugehörigem Aufwand? Es erscheint unter der Perspektive 2035 nicht vermittelbar, warum diese Strukturen aufrecht erhalten bleiben sollen. Die Diakonie RWL hat vorgemacht, wie sich Strukturen verschlanken und leistungsfähiger machen lassen und dabei erhebliche Overheadkosten eingespart werden können.

Kirchenkreisebene:

Müssen die Kirchenkreisgrenzen so bleiben, wie sie derzeit sind? Ist es nicht unter der Perspektive des Mindergliederschwunds notwendig, hier Konzentrationen vorzunehmen? Müssen nicht Kirchenkreise zusammengelegt werden, um leistungsfähige und kostengünstige Leitungsstrukturen zu schaffen?

Ein besonders augenfälliges Beispiel ist in der Stadt Bielefeld verortet. Der nördliche Stadtbereich wird durch den Kirchenkreis Bielefeld umfasst, während der südliche Stadtbereich dem Kirchenkreis Gütersloh zugehörig ist. Für den Kirchenkreis Bielefeld gilt keine „kommunale Deckung“. Das heißt, dass die Grenzen des KK Bielefeld nicht den Grenzen der Kommune entsprechen. Das erschwert nicht nur die sozialräumliche Vernetzung, sondern auch innerkirchliche Kooperationen zwischen benachbarten Kirchengemeinden. Es steht möglicherweise auch Bestrebungen entgegen, andere regionale Kooperationsformen von Gemeinden den zu organisieren (vgl. Konzept der „regiolokalen Kirchenentwicklung“¹).

¹ www.amd-westfalen.de/fileadmin/dateien/dateien_ebert/19_Regiolokal_screen_4.pdf

In einem gemeinsamen Workshop den benachbarten Kirchenkreisen Herford, Paderborn, Gütersloh und Halle am 08.09.2021 ist eine erste Sichtung der Kooperationsstrukturen in den Blick genommen worden.

Müssen nicht die Kirchenkreise Bielefeld, Gütersloh, Halle und Paderborn bei aller Heterogenität zusammengeführt werden, um in einer gemeinsamen Leitungsstruktur (mit entsprechender Personalreduktion) geführt zu werden?

Verwaltungsstrukturen:

Auf einen Kirchenkreis bezogene Verwaltungsstrukturen haben keine Zukunft. Die Komplexität kirchlichen Verwaltungshandelns ist in den letzten Jahren gewachsen, so dass innerhalb jeder Verwaltung Aufgabendifferenzierung und -spezialisierung erforderlich ist. Spezialkompetenzen in allen (benachbarten) Kirchenkreisen vorzuhalten, ist aufwändig und unter dem Eindruck schwindender Ressourcen nicht wirtschaftlich. Deshalb ist zu prüfen, wie die Verwaltungsstrukturen benachbarter Kirchenkreise zusammengeführt und von Personal und Aufwand, den zukünftigen Gegebenheiten angepasst werden können.

Kirchengemeindliche Strukturen:

Die Arbeitsgruppe ist der Auffassung, dass sich auch kirchengemeindliche Strukturen und die Kooperation untereinander verändern muss.

Parochiale Grundstruktur von Kirche

Evangelischen Christen sind in aller Regel um eine Kirche(-ngemeinde) und zugehörige Pfarrerrinnen und Pfarrer organisiert und angebunden. Jenseits der parochialen Struktur haben sich in zunehmender Weise kreiskirchliche oder anders organisierte kirchliche Strukturen gebildet (zumeist funktionsbezogen über Sonderpfarrämter, Einrichtungen, Dienste, etc.). Die Parochie sichert jeder Gemeinde Leitungs- und Steuerungsbefugnisse, stellt aber im Zusammenhang der Kirchenentwicklung ebenso wie die übergeordneten Strukturen ein zunehmendes Hindernis dar. Parochiegemäß wurden in den zurückliegenden Jahrzehnten Fusionen von Kirchengemeinden vorangetrieben, die gemeindliche Strukturen optimiert und Synergien geschaffen haben. Dieses Vorgehen wird für die absehbaren Herausforderungen der Kirchenentwicklung bis 2035 bei weiten nicht ausreichen, um die notwendigen Anpassungen leisten zu können.

Freizügige, offene, einladende Kirche

Ortsgemeinden sind in der Gestaltung und Teilhabe am kirchlichen Leben längst nicht allein, sondern ein Element von vielen. An kirchlichen Angeboten Interessierte wählen längst frei ihre gemeindliche Zugehörigkeit (Zunahme der Zahl von Umpfarrungen) als auch die gemeindeunabhängige Teilnahme an kulturellen (Chor u.Ä.), bildungsorientierten und anderen Veranstaltungen. „Kirchliche Freizügigkeit“ steht gegenüber ortsgemeindlicher „Exklusivität“ und entspricht dem mehrheitlichen Verhalten insbesondere jüngerer Generationen. Dies bietet auch die Chance der Entlastung von Ortsgemeinde, alles selbst und am besten aus einer Hand darbieten zu müssen. Die Vernetzung kirchlicher Angebote und die konkurrenzlos geteilte Freude darüber, wo und wie immer Bindung an Kirche geschieht und gelingt, böte reichlich Perspektive.

Das bisherige Nebeneinander parochialer und nicht-parochialer Gestaltungs- und Arbeitsformen von Kirche birgt Konflikte und ist wenig befriedigend. Ein „Weiter-so“ würde strukturelle Konflikte eher vertiefen, viel Energie binden und Menschen noch mehr von der Kirche entfremden. Die Überwindung des Gegenübers parochialer und nicht-parochialer Formen² ist eine zentrale Entwicklungsaufgabe, um dem fortgesetzten ortsgemeindlichen „Ausbrennen“ zu begegnen. Konzepte der Regionalisierung oder der „kirchlichen Orte“ (Pohl-Patalong) wären zu prüfen.

- Für die Ziele des Projektes Aufbruch 2035 galt als wesentlich, von einem „Wir im Kirchenkreis“ zu sprechen. Was also bräuchte es, um dieses „Wir“ zu befördern?

² Pohl-Patalong, Kirche gestalten, 2021, S. 122-126)

- Welche Anreize können wir aus dem Projekt heraus etablieren, um neue übergemeindliche Kooperationsformen zu fördern? (Das Konzept der Nachbarschaften im Kirchenkreis Bielefeld gibt es seit ca. 1996. Welche Kooperationen daraus entstanden sind, illustriert der Bericht der Projektgruppe Gemeinden im Sozialraum, vgl. S. 15 ff..)
- Welchen rechtlichen Rahmen bräuchte eine offene Kirche?

Presbyteriales-synodales Prinzip

Das presbyteriale-synodale Prinzip ist gestalt- und kulturgebend für die Evangelische Kirche, die sich so erstanden von „unten“ nach „oben“ aufbaut. Die Kirche strukturiert sich nicht über (mehr oder weniger bedeutende) Ämter und Hierarchien, sondern über demokratischen Grundprinzipien der Gemeindeleitung in den Ortsgemeinden. Wenn neue Strukturprinzipien die bisherige Parochie überwinden sollten, so sind Verfahren sicherzustellen, wie Beteiligung und Verantwortungsteilung auch weiter prägend für die Kirche sein können.

- Welche Ideen/Impulse haben wir, was an die Stelle gemeindebezogener Presbyterien treten könnte? Was würde den Reformprozess hier erschweren?
- Könnte es so etwas geben wie einen (Dach-) Verband von Kirchengemeinden auf Kirchenkreisebene?

Übergemeindliche Organisationsformen von Kirche

Viele Gemeinden im Kirchenkreis Bielefeld werden zunehmend weniger in der Lage sein, Personalressourcen (Pfarre*innen, Gemeindepädagog*innen/Diakon*innen, Kirchenmusiker*innen, etc.) in notwendigem Umfang finanzieren zu können. Die Prognosen zur Entwicklung von Kirchenmitgliedschaften und der damit verbundene Rückgang von Steuermitteln sowie der schon bemerkbare und sich verstärkende Fachkräftemangel auch bei kirchlichen Berufen werden erhebliche Folgen für die Gemeinden haben.

Übergemeindliche Organisationsformen³ von Teil-Aufträgen der Kirchengemeinden sind im Kirchenkreis Bielefeld bekannt und geübt – z.B. im Bereich der Kitas und der kirchlichen Jugendarbeit. Die Tendenz, dort wo die Arbeit berufliche Professionalität zur Voraussetzung hat, großräumigere Formate zu bedenken, hat begonnen und muss weitergeführt werden. Dort, wo die Arbeit ehrenamtliches Engagement verlangt, sind ortsnahe, kleinteilige Formate angemessener.

In anderen Kirchenkreisen gibt es sowohl übergemeindliche als auch kirchenkreisübergreifende Formen der Aufgabenteilung (z.B. gemeinsame kreiskirchliche Verwaltungen der Kirchenreis Gütersloh, Paderborn und Halle). Die bestehende Kirchenordnung und weitere ausführende Gesetze machen derartige Konzepte bereits jetzt möglich setzen aber auch immer eine Regelung der Finanzierung voraus.

Übergemeindliche Lösungen für Fragen der Personalvorhaltung aber auch des Managements von Immobilien und anderen bislang primär gemeindlich wahrgenommenen Aufgaben müssen im Rahmen des Bielefelder Projekts erwogen werden.

Die Frage des rechtlichen Rahmens übergreifender Lösungen ist dabei von Bedeutung, weil tragfähige, klare Regelungen gefunden werden müssen. Übergemeindliche Strukturen berühren immer auch Fragen der parochialen *und* presbyterial/synodalen Grundordnung der Kirche. So sind Entscheidungsbefugnisse und Partizipationsrechte zu bedenken und sicherzustellen.

³ Übergemeindliche Organisations- und Professionalisierungsformen: dort wo die Arbeit berufliche Professionalität voraussetzt, sind eigenständige, ggf. großräumige Formate bedenkenswert.

In der Kirchenentwicklung der letzten Jahre hat es unterschiedliche Formen gegeben, auf die Herausforderungen zu reagieren. Das Kirchenrecht bietet für manche dieser Fragestellungen gangbare Rahmenbedingungen:

Modell/ Konzept	Fusionen von Kirchen- gemein- den	Koope- rations- verträge zw. Kirchen- gemeinden	Pfarramt- liche Verbindung (Geteilte Pfarrstellen in zwei oder mehr Gemeinden)	Errichtung von Verbänden i.S. des Kirchen- gesetzes über die Zusammen- arbeit kirchlicher Körper- schaften (Verbands- gesetz)	Kirchenkreis als (Gesamt-) Gemeinde (Beispiel Wittstock- Neuruppin; KG Aachen, EKBO)
Rechtl. Grund- lage(n)	Art 6 KO		Mehrere Gemeinden sind pfarramtlich verbunden (KO Art. 12 und 78) Pfarrstellen- besetzungs- gesetz (§ 3(§ 3 III ff.) und Art 12 KO.)		Vgl. EKBO: Kirchengemeinde- strukturgesetz (KGSG) ¹ Vom 17. April 2021 (KABl. Nr. 52 S. 76) Vgl. EKIR: Kirchengesetz über Gesamtkirchen- gemeinden (Gesamtkirchen- gemeindegesezt - GKGG) Vom 16. Januar 2009 (KABl. S. 87) geändert durch Kirchengesetz vom 12. Januar 2018 (KABl. S. 50)
Umsetzung	Zusammen- schluss zu einer neuen Gemeinde	Vertraglich definierte Bereiche/ Themen der Zusammen- arbeit, Aufgaben- teilung und Finanzierung sregelung	Beschl KL	Errichtungs- beschluss und genehmigte Satzung	Alle Gemeinden im KK sind zu einer Großgemeinde verbunden. Körperschaftsstatus in Gesamtkirchen- gemeinde. Ehrenamtl. Ortskirchenräte
Reichweite	beteiligte Körper- schaften	Kirchenkreis, ggf. auch über Grenzen von Kirchen- kreisen hinweg	beteiligte Körper- schaften	beteiligte Körper- schaften	

Eine weitere Entwicklungsperspektive ist die Arbeitsteilung des kirchlichen Auftrags über die Grenzen der „verfassten Kirche“ hinweg, indem ein rechtsformunabhängiges Netzwerk von „kirchlich-diakonisch-missionarisch-ökumenischen“ Akteuren besteht. So ist etwa das seit den späten 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts entstandene Feld der Diakoniestation (u.v.a.m.) entstanden.

Interprofessionelle Pastoralteams

Sollten Interprofessionelle Pastoralteams in übergemeindlichen Strukturen vorgehalten werden, so sind die originär den Presbyterien vorbehaltenen Entscheidungsrechte bei der Einstellung sowie der Personalführung zu klären.

Bislang ist es nicht ohne zusätzlichen, sitzungstörenden Aufwand möglich, hauptamtliche Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen als „ständige Gäste“ oder auch mit dem Status eines Stimmberechtigten in die Arbeit eines Presbyteriums einzubeziehen, was vielerorts gewünscht wird. In vielen Kirchengemeinden ist es bereits geübte Praxis, Gemeindepädagog*innen, Diakon*innen u. A. mit übergreifenden Aufgaben bzw. mehreren Aufgaben in Sinne von Gemeindeführung zu betrauen. Die Landessynode hat den Weg freigemacht für die Einrichtung interprofessioneller Pastoralteams, jedoch ist die Regelung zur Teilnahme an Sitzungen des Presbyteriums auf der Basis von Art. 76 (2) KO unzureichend (vgl. EKVW: Interprofessionelle Pastoralteams in der Evangelischen Kirche von Westfalen|Konzept - Grundentscheidungen). In der Praxis bedeutet diese Festlegung, dass die Gemeindeführer*innen, die ja in (fast) alle Belange der Gemeinde einbezogen sind, zu jeder Abstimmung den Raum verlassen müssten und danach wiederkommen müssten, um die nächsten Punkte mit Ihrer Beteiligung zu verhandeln. Das ist nicht praktikabel und wird der verantwortungsvollen Aufgabe auch nicht gerecht. Es wird deshalb vorgeschlagen, auf Beschluss des Presbyteriums die entsprechenden Mitarbeitenden in das Presbyterium zu berufen. Weitergehend müsste eine Gleichstellung aller Mitglieder eines interprofessionellen Pastoralteams erreicht werden.

Gez. Michael Conty, Wolfgang Roos-Pfeiffer