Evangelische Kirche
im Rheinland

Vorlage Nr.: LS_75_2022_DS01
Aktenzeichen: 04-21-41:75LS2022

Zuständiger Bereich: Landessynode
Verantwortlich:

Informationsvorlage

Bericht der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode

Gremium	Zuständigkeit / Zusatzinfo	Datum / Dauer	Berichterstattung
Landessynode	Kenntnisnahme	16.01.2022	

Anlage(n):
Bericht der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode
.1 Personalbericht zur LS2022
.2 Haus der Stille - Evaluation
.3 Positionspapier E.K.I.R 2030

Evangelische Kirche
im Rheinland

75. LS 2022 Drucksache 1

B E R I C H T
der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und über die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode

Inhalt **Seite**

I. Erledigung der Beschlüsse der 74. Landessynode 2021 3

II. Erledigung der Beschlüsse früherer Landessynoden 9

III. Aus der Arbeit der Kirchenleitung 17

Personalbericht

Teil A. Bericht zur Pfarrstellenplanung 2030
(Umsetzung von Beschluss 18 LS 2015)

Teil B. Personalbericht nach § 3 Personalplanungsgesetz über die beruflich Mitarbeitenden nach Artikel 66 Kirchenordnung

..... ***siehe Drucksache 1.1***

Haus der Stille

Berichterstattung über den Stand der Umsetzungen aus der Aufgabenkritik 2015 und zur Weiterarbeit an der Umsetzung der Haushaltskonsolidierung 2017

..... ***siehe Drucksache 1.2***

E.K.I.R. 2030 Wir gestalten „evangelisch rheinisch“ zukunftsfähig

Ein Positionspapier der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland - Anlass, Ansatz und Rezeption

..... ***siehe Drucksache 1.3***

Bericht der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und über die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode

I.

Erledigung der Beschlüsse der 74. Landessynode 2021

1. Erweiterung des Verwaltungsstrukturgesetzes
   (Antrag der Kreissynode Düsseldorf-Mettmann)
   Beschluss Nr. 7.2

   und
   Harmonisierung und Standardisierung von Verwaltungsabläufen
   (Antrag der Kreissynode Niederberg)
   Beschluss Nr. 7.7

Es ist geplant, ein Projekt zur umfassenden Standardisierung der von der Wilken-Software erfassten Finanzverwaltungsprozesse aufzulegen, das auf ca. 3 Jahre angelegt ist. Weitergehende Standardisierungsfragen werden nicht durch gesetzliche Regelungen, sondern durch andere Instrumente wie Benchmarking, Personalbemessung, Internes Kontrollsystem (IKS) und Digitalprojekte vorangetrieben.

2. Einführung eines interreligiösen Feiertags
   (Antrag der Kreissynode An Nahe und Glan)
   Beschluss Nr. 7.5

Gemäß Beschluss der Kreissynode vom 14.11.2020 wurde folgender Antrag an die Landessynode weitergeleitet:
„Wir bitten die Kreissynode, den Vorschlag von Bischof Bätzing zu unterstützen, in Deutschland einen interreligiösen Feiertag, einen Sabbat-Tag der Besinnung einzuführen. Wir beantragen, einen entsprechenden Beschlussvorschlag auch an die Landessynode weiter zu leiten.“

Dieser Antrag wurde inzwischen in Abteilung 1 bearbeitet. Die Dezernate 1.1 und 1.2 haben in Abstimmung jeweils die Fachgruppen „Christen und Juden“ und „Christen und Muslime“ mit der Thematik befasst. Beide Fachgruppen haben sich dafür ausgesprochen, den Antrag nicht weiter zu verfolgen.

Inhalt und Zweck eines interreligiösen Feiertags werden in dem Antrag weder ausgeführt noch begründet. Zudem fehlt für die Einführung eines solchen Feiertags die institutionelle Unterstützung, die dafür unbedingt notwendig wäre – nicht zuletzt auch die institutionelle Unterstützung von muslimischer und jüdischer Seite. In dem Zusammenhang dürfte die Inanspruchnahme des Begriffs „Sabbat“, der im Judentum strikt an die Zeit Freitagabend bis Samstagabend gebunden ist, für Gesprächsbedarf sorgen.

Zum jetzigen Zeitpunkt wird der Antrag nicht weiterverfolgt. Es bedarf zunächst einer Klärung mit jüdischen, muslimischen und christlichen Institutionen, ob und in welche Richtung eine Einbeziehung jüdischer und muslimischer Feiertage gewünscht wird. Zu einem späteren Zeitpunkt könnte gegebenenfalls die Anregung der Fachgruppen aufgegriffen werden, darüber nachzudenken, ob man der Politik vorschlagen solle, einen bereits existierenden jüdischen und muslimischen Feiertag als gesetzlichen Feiertag einzuführen.

Der Antrag der Kreissynode des Kirchenkreises An Nahe und Glan ist damit erledigt.

3. Zeit fürs Wesentliche
   (Antrag des Synodalen Sobetzko (114))
   Beschluss Nr. 8

Mit Beschluss 8 der LS 2021 hatte die Landessynode beschlossen, wegen der Auswirkungen des Prozesses „Zeit fürs Wesentliche“ auf den gesamten Personalmix, dieser Streuung auf unterschiedliche Mitarbeitende und Zielgruppen bei den Beratungen und Evaluationen Rechnung zu tragen.
Aus diesem Grund sollen die Beratungen und Evaluationen in den ständigen Ausschüssen, mindestens dem Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss, zur Verfügung gestellt und dort diskutiert werden.
Ferner soll die Evaluation sich nicht nur auf „Zeit fürs Wesentliche“ beziehen, sondern in Verbindung mit der Evaluation des Personalplanungsgesetzes erfolgen.

Im Jahr 2021 wurden weitere Vereinbarungsgespräche geführt, die im Jahre 2020 aus Gründen der Pandemie zunächst zurückgestellt wurden. Daher soll eine Sachstandsabfrage bei den Kirchenkreisen im ersten Quartal 2022 erfolgen, die dann in eine Evaluation Eingang finden wird. Die Abfrage und die anschließende Evaluation wird sich voraussichtlich auch mit einem von dieser Landessynode zu beschließenden Antrag beschäftigen, der sich auf Pfarrdienstverhältnisse im Teildienst bezieht. Der Antrag zielt auf klare und verlässliche Regelungen für die Festlegung von Arbeitszeit in Teildienstverhältnissen. Sofern dieser Antrag von der Landessynode beschlossen wird, ist die Frage nach Zeitvereinbarungen, Terminstundenmodellen oder ähnlichen Festlegungen von Dienstzeiten in die Evaluation und nachfolgende Beratung aufzunehmen. Das Ergebnis der Evaluation und die sich aus der Weiterarbeit an dem Synodenantrag ergebenden Überlegungen werden den Ausschüssen zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt und die Pfarrvertretung an den Beratungen beteiligt. Der Kontext zu den beruflich Mitarbeitenden anderer Berufe ist dabei immer einzubeziehen.

4. Friedensethischer Beschluss
   Beschluss Nr. 53

Zum Stand der Umsetzung:
Die AG Frieden erarbeitet derzeit die in Punkt 1 des Beschlusses vorgeschlagenen Kriterien für ein Profil als Gemeinde bzw. Kirchenkreis auf dem Weg des gerechten Friedens. Diese sollen eine Begleitung von Gemeinden und Kirchenkreisen auf dem Weg des gerechten Friedens seitens der Landeskirche unterstützen.

Punkt 3 des Beschlusses hat den Wortlaut: „Der Landessynode ist die Weiterarbeit an zivilgesellschaftlichen Konfliktlösungen als Alternative zu militärischen Optionen ein wichtiges Anliegen. Daher empfiehlt sie Gemeinden, Kirchenkreisen, der Landeskirche und ihren Einrichtungen, die Impulse der in der badischen Landeskirche entstandenen Initiative "Sicherheit neu denken" (www.sicherheitneudenken.de) aufzunehmen und ihren Beitritt zu dieser Initiative zu prüfen."

Mit Schreiben vom 3. Mai 2021 hat das Dezernat die AG Frieden um die Erarbeitung einer inhaltlich qualifizierten Stellungnahme im Sinne dieses Prüfauftrages gebeten, die eine Entscheidung der Kirchenleitung über einen Beitritt vorbereitet. Sobald die Stellungnahme vorliegt, wird eine Entscheidung für die Landeskirche vorbereitet. Wegen der mehrmonatigen Vakanz der zuständigen Dezernatsstelle hatte sich der Prozess der Beschlussumsetzung etwas verlangsamt.

Gemeinden und Kirchenkreise sind ebenfalls auf dem Weg: Sie nehmen Impulse von „Sicherheit neu denken" auf. Sich auf den Weg zu einer Kirche des gerechten Friedens zu begeben, hatten zwei Kirchenkreise bereits vor 2021 entschieden.

5. Klimaschutz in der EKiR
   Beschluss Nr. 56

Der Synodenbeschluss lautete:

1. *Klimaschutz ist eine vorrangige, gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Energiepolitik kann dabei nur in globaler Perspektive unter dem Aspekt der weltweiten Klimagerechtigkeit geschehen.*
   Weil wir uns als Evangelische Kirche im Rheinland unserer Verantwortung für die Bewahrung der Schöpfung bewusst sind, müssen wir auf allen Ebenen unseren Beitrag zum Klimaschutz verstärkt leisten. Bisher sind wir trotz langjähriger Bemühungen hinter unseren Ansprüchen zurückgeblieben.
   Die Landessynode bekräftigt den Willen zur Umsetzung der Klimaschutzkonzeption auf allen ihren Ebenen (Beschluss 115 der Landessynode 2017).
2. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die ein einheitliches Energiecontrolling und die Erstellung von Gebäude-Energieberichten mit bestimmten Mindesterfordernissen auf allen Ebenen gewährleistet.*

Für alle Ebenen muss gelten,
- den Energieverbrauch zu senken,
- leicht messbare Parameter zu definieren und festzulegen,
- möglichst schnell CO_2-neutrale Technologien anzuwenden.

3. *Der Landessynode ist alle zwei Jahre über die Umsetzung der Klimaschutzkonzeption zu berichten, bis die Klimaziele erreicht sind, die sie sich im Klimaschutzkonzept gesetzt hat.*
4. *Neben der konsequenten Weiterarbeit an der Umsetzung unserer Klimaziele wollen wir weiterhin auch öffentlich für den Klimaschutz eintreten und uns von Klimaschutzorganisationen wie beispielsweise der Fridays-for-Future-Bewegung heraus-fordern lassen und uns mit ihnen vernetzen.*
5. *Beschluss Nr. 65 der LS 2020 betr. Initiativantrag des Synodalen Eckert (92) betr. Klimagerechtigkeit an die Landessynode 2020 ist damit erledigt.*

(mehrheitlich beschlossen)
Ja 155 Nein 7 Enthaltung 15

Zur Umsetzung von LS-Beschluss 2021 Nr. 56, Klimaschutz in der EKiR:

zu. 1.
Mit dem Willen zur Umsetzung der Klimaschutzkonzeption wurde gleichzeitig auch das Ziel der Reduktion der Treibhausgase um 40% bis 2020 und um 50% bis 2025, auf der Basis von 2005, bekräftigt.

zu 2.
Damit die Gemeinden eine Entscheidungsbasis zur Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen erhalten, ist eine Ermittlung des Verbrauchs von Strom und Wärme in den eigenen Gebäuden notwendig. Somit können Klimaschutzbemühungen gemessen werden. Aber auch der energetische Zustand der Gebäude muss in den Blick genommen werden, da im Gebäudebereich ca. 85% der Treibhausgase der EKiR emittiert werden.

Nach der Durchführung eines Pilotprojektes mit den Kirchenkreisen Krefeld-Viersen und Obere Nahe, wurde die Änderung der Richtlinie der Wirtschafts- und Verwaltungsverordnung (https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/42196#s47000135) veranlasst und im Oktober 2021 in Kraft gesetzt.

Energiecontrolling
Als Basis für ein Energiecontrolling ist für jedes Gebäude, mit Ausnahme von auf dem freien Wohnungsmarkt vermieteten Wohnhäusern und Eigentumswohnungen, eine Datendokumentation zu erstellen ist, die jährlich dem Leitungsorgan vorzulegen ist.

Gebäude-Klimasteckbrief
Für jedes Gebäude ist ein Gebäude-Klimasteckbrief zu erstellen. Die gemeinsame Verwaltung sorgt dafür, dass dem Leitungsorgan mindestens einmal pro Wahlperiode eine Übersicht über die Gebäude-Klimasteckbriefe vorgelegt wird. Dem Kreissynodalvorstand ist darüber zu berichten.

Die Steckbriefe sind ohne externe Hilfe erstellbar und mit einem einfachen Ampelsystem versehen, das auf einen Blick erkennen lässt, bei welchen Gebäudeteilen (Fassade, Fenster, Dach, Dämmung etc.) Handlungsbedarf besteht. Die Gemeinde erhält so eine Entscheidungsbasis für potenzielle Sanierungen, Verkäufe, Neu- oder Umbauten, mit dem Ziel, den CO_2-Austoß zu verringern.

Die Mindestangaben sind in landeskirchlichen Mustern festgeschrieben. Das bedeutet, dass die Daten sowohl im Excelformat, als auch im Grünen Datenkonto oder ggf. in Liegenschaftsprogrammen erfasst werden können.

Begleitung durch Klimaschutzmanager

Die Klimaschutzmanager der Evangelischen Kirche im Rheinland begleiten die Kirchenkreise bei der Umsetzung mit regelmäßigen Online-Sprechstunden und digitalen Vernetzungstreffen für Ansprechpersonen auf Kirchenkreisebene, Videotutorials zum Grünen Datenkonto und Erläuterungen im Handbuch der Wirtschafts- und Verwaltungsverordnung. Best-Practice Beispiele aus den Kirchenkreisen Krefeld-Viersen und Dinslaken sind auf EKiR.Intern und oeko.ekir.de nachzulesen. Zudem können sich Kreissynodalvorstände in Videokonferenzen durch die Klimaschutzmanager informieren lassen.
https://oeko.ekir.de/inhalt/sparsamer-energieverbrauch-und-klimaneutrale-technik

zu 3.

Um der Landessynode 2023 über die Umsetzung der Klimaschutzkonzeption zu berichten und damit eine valide landeskirchenweite Treibhausgasbilanz vorzulegen, wurde ebenfalls festgelegt, dass die Energieverbrauchsdaten und CO_2e-Emissionen aufgeteilt nach Gebäudearten (in Anlehnung an die Gebäudestatistik) durch den Kirchenkreis zusammengefasst dem Landeskirchenamt bis zum 30.06. des übernächsten Jahres zu melden sind.

Um einen Corona-Effekt erkennen zu können, sind zusätzlich zum Jahr 2020 auch die Daten für das Jahr 2019 bis zum 30.06.2022 an das Landeskirchenamt zu melden.

zu 4.

Eine Vernetzung findet mit verschiedenen Akteuren statt. So ist die EKiR Mitglied in der Klima-Allianz Deutschland *https://oeko.ekir.de/inhalt/klima-allianz/* und wirkt im Ökumenischen Netzwerk Klimagerechtigkeit *https://oeko.ekir.de/inhalt/oekumenisches-netzwerk-klimagerechtigkeit/*, in dem auch Churches for Future organisiert ist, mit.

Präses Dr. Latzel hat in seiner Sommertour der Hoffnung (6.-13. Juli 2021) verschiedene Nachhaltigkeitsprojekte in der EKiR besucht, unter anderem auch einen Hoffnungstalk mit Aktivistin Leonie Jöster von Fridays for Future geführt. *https://oeko.ekir.de/inhalt/sommertour-der-hoffnung/*.

Der Klimastreik am 24. September 2021 wurde unterstützt. *https://oeko.ekir.de/inhalt/wir-schneiden-uns-von-dem-ab-was-uns-traegt-und-am-leben-erhaelt/*

Film Fridays for Future Demo Amos-Comenius-Gymnasium Bonn *https://oeko.ekir.de/inhalt/amos-comenius-gymnasiums*

Weiteres beispielhaftes öffentliches Eintreten für Klimaschutz:

Grußwort zum Schöpfungstag (4. September 2021) „Damit Ströme lebendigen Wassers fließen“
https://oeko.ekir.de/inhalt/oekumenischer-tag-der-schoepfung-2021-was-wo-im-rheinland-los-ist/

Umkehr im Blick auf den Klimawandel, Buß- und Bettag (17. November 2021)
https://oeko.ekir.de/inhalt/umkehr-im-blick-auf-den-klimawandel-und-naechstenliebe-sind-gefragter-denn-je/

Präses Dr. Latzel betont Bedeutung des Klimaschutzes
https://news.ekir.de/meldungen/2021/11/klimaschutz-in-der-kirche-durch-photovoltaik/

6. Bericht des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses zur Landessynode 2021 - Softwareumstellung
   Beschluss Nr. 61; hier: Ziffer 5 betr. Projektarbeit in der EKiR

Praxisleitfaden für Projektmanagement
Die Landesynode 2021 hatte erklärt, dass das Wissen und die Erfahrung, Projekte zu planen und durchzuführen eine erforderliche Leitungskompetenz in der EKiR sind. Der daraufhin mit der Agentur HLP-Organisationsberater erarbeitete Praxisleitfaden wurde im Februar 2021 im Portal der EKiR veröffentlicht und ist nun Basis für die Projektarbeit in der Landeskirche. Landeskirchliche Projekte werden nun verpflichtend nach diesem Leitfaden durchgeführt; aber auch allen anderen Portal-Nutzenden steht der Leitfaden für die Projektarbeit zur Verfügung. Schulungen für die Führungskräfte und Mitarbeitenden im Landeskirchenamt haben im Herbst 2021 stattgefunden.
Wesentliche Inhalte des Leitfadens sind Regelungen und Verfahrensabläufe, die innerhalb der EKiR für die Planung und Durchführung von Projekten gelten. Er orientiert sich in den Grundlagen an den DIN-Normen zum Projektmanagement und ist für Projektleitende, Projektbeteiligte und Entscheidungsverantwortliche eine verbindliche Handlungsanleitung für die Planung und Steuerung von Projekten; er ist Handbuch und Nachschlagewerk. Die zur Verfügung stehenden Instrumente, Checklisten, methodischen Anleitungen, Moderationshinweise sowie Konzept- und Formatvorlagen, Anwendungsbeispiele und Tools sollen dabei in angemessener Weise genutzt werden.

Der Leitfaden setzt auf die Kompetenz und das Engagement der Mitarbeitenden. Für Projektleitende, Projektbeteiligte und Entscheidungsverantwortliche ist der Leitfaden eine verbindliche Handlungsanleitung. Die Systematik des Projektmanagements wird mit den gemachten Erfahrungen zudem stetig fortentwickelt.

II.

Erledigung der Beschlüsse früherer Landessynoden

7. Pfarrdienstwohnungsrecht
   (Antrag der Kreissynode Düsseldorf-Mettmann)
   (Beschluss Nr. 4.7 der Landessynode 2009)

   und

   Rückwirkende Neufestsetzung des Mietwertes für Dienstwohnungen
   (Antrag der Kreissynode Niederberg)
   Beschluss Nr. 5.9 der Landessynode 2015

   und

   Rückwirkende Neufestsetzung der Mietwerte für Pfarrhäuser und -wohnungen
   (Antrag der Kreissynode An der Ruhr)
   Beschluss Nr. 4.12 der Landessynode 2016

Die Anträge der Kreissynoden zielen auf Neugestaltung des Dienstwohnungsrechts für Pfarrerinnen und Pfarrer, insbesondere auf Neubemessung der Dienstwohnungsvergütung. Nachdem ein „Musterverfahren“ zur Rechtmäßigkeit der nachträglichen Neufestsetzung der Dienstwohnungsvergütung zu keiner materiellrechtlichen Entscheidung geführt hat, ist zum 1. Januar 2020 die Änderung von § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG in Kraft getreten, die in einigen Fällen zu einer Berücksichtigung von Abschlägen bei Festsetzung des zu berücksichtigen Mietwertes führt. Erst im Laufe des Jahres 2021 wurde von den Finanzbehörden verbindlich erklärt, dass diese Änderung auch auf die Kirchen Anwendung findet, so dass die Auswirkungen zunächst betrachtet werden mussten. Nach wie vor bildet das Dienstwohnungsrecht nicht selten eine Konfliktquelle zwischen allen an seinen Auswirkungen Beteiligten (Leitungsorgane, Presbyterien, Landeskirchenamt, weitere Dritte) und zu einem erheblichen Kostenaufwand. Den Beratungs- und Beschlussgremien werden daher im Jahr 2022 Vorschläge zur Vereinfachung des Dienstwohnungsrechts vorgelegt werden. Der Synode 2023 wird hierzu berichtet.

8. Informationstechnologie / IT-Strategie und Rahmenkonzept
   Beschluss Nr. 16 der Landessynode 2015

Das EKiR-Portal wurde am 14.09.2016 in Betrieb genommen. Mit Stand vom 04.10.2021 haben sich 19.265 Personen registriert. Das entspricht einer Steigerung von 4.317 Benutzer*innen oder 28,87 % von Oktober 2020 bis Oktober 2021. Die Durchdringung in den Kirchenkreisen und der landeskirchlichen Ebene ist sehr unterschiedlich. Sie bewegt sich auf Ebene der Kirchenkreise zwischen 30% und 100% der möglichen Benutzer/innen.
Die nicht mehr erforderlichen Benutzerkonten werden von den Vertrauensinstanzen in den Kirchenkreisen, über die Benutzerverwaltung zur Löschung markiert und nach den erforderlichen Genehmigungen gelöscht. Das Groupware-System Kopano wird bis Ende Januar 2022 in ein anderes Rechenzentrum, mit neuer Infrastruktur verlagert, dadurch wird sich der Betrieb weiter stabilisieren und die Performance wird verbessert.

Seit der Landessynode 2021 wurden folgende Erweiterungen im EKiR-Portal durchgeführt:

- Integration des Chat/Messenger Systems auf Basis von Rocket.Chat
- Integration der AIDA Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung für interessierte Kirchenkreise und das Landeskirchenamt
- Integration CiviCRM als Adressverwaltung und Veranstaltungsmanagement, zunächst für das Landeskirchenamt. Der digitale Presbytertag wurde über das System durchgeführt.
- Auswahl und Integration des Dokumentenmanagementsystems Kendox Infoshare. Das System wird seit November 2021 von den Pilotkirchenkreisen Duisburg, Dinslaken und Trier genutzt. Für das nächste Jahr haben bereits weitere 5 Kirchenkreise ihr Interesse bekundet und wir starten im Januar 2021 mit den Projekten. Die Kosten werden nicht gesamtkirchlich finanziert, sondern von den beteiligten Kirchenkreisen getragen.

Zurzeit arbeitet die Stabsstelle IT an folgenden weiteren Projekten:

- Integration des Cloudspeichers in das Mailsystem; dazu wird eine neue API-Schnittstelle erstellt.
- Bereitstellung von Cloudspeichern für die verschiedenen Organisationseinheiten, als Ersatz für lokale File Server.
- Integration von Personal Office in das EKiR-Portal.

Neben der Landeskirche Württemberg, hat sich die Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz entschieden das EKiR-Portal einzusetzen. Es sind zwar getrennte Systeme, aber in Zukunft werden sich dadurch einige Synergien ergeben, die sich auch in Kosteneinsparungen für die Ev. Kirche im Rheinland bemerkbar machen werden.

9. Bericht über den Stand der Umsetzungen aus der Aufgabenkritik und der Haushaltskonsolidierung
   Beschluss Nr. 24 Ziffer 2 der Landessynode 2018

Mit Drucksache 33 hat die Kirchenleitung der Landessynode 2018 über den Stand der Umsetzungen aus der Aufgabenkritik und der Haushaltskonsolidierung berichtet. Die Landessynode hat den Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen und den Beschluss Nr. 12 der Landessynode 2015 für erledigt erklärt. Zu berichten ist gemäß Ziffer 2 des Beschlusses Nr. 24 der Landessynode 2018 noch über die abschließenden Ergebnisse in Bezug auf die Ziffern 3, 9 und 10 des Abschnitts II. des Beschlusses Nr. 12 der Landessynode 2015.

Zu Ziffer 3 – Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel

Die Landessynode hat 2020 folgenden Beschluss 13 (Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Kirchlichen Hochschule Wuppertal / Bethel), Beschlussteil B.5., gefasst:

„Der die Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel betreffende Abschnitt II Ziffer 3 des Beschlusses Nr. 12 der Landessynode 2015 wird aufgehoben.“

Der in Beschluss Nr. 24 Ziffer 2 der Landessynode 2018 vorgesehene Bericht erübrigt sich insoweit.

Zu Ziffer 9 – FFFZ

Der Betrieb des FFFZ Hotel und Tagungshaus wurde gem. Beschluss der Kirchenleitung vom 08.11.2017 (BV/0584/2017) zum 31.12.2018 beendet. Die Arbeitsverträge wurden aufgelöst. Dabei konnten trotz der sehr spezifischen Kompetenzprofile, die für den Hotel- und Gaststättenbereich typisch sind, einige Mitarbeitende ins Landeskirchenamt übernommen werden, ein Mitarbeiter wurde ins Internationale Tagungshaus auf dem Heiligen Berg vermittelt.

In der Kaiserswerther Straße verblieben das Gemeinsame Rundfunkreferat NRW sowie der Evangelische Pressedienst West e.V. Der Studiobereich konnte an eine Düsseldorfer Agentur vermietet werden. Zum Beginn der Baumaßnahmen musste der Mietvertrag mit der Agentur aufgelöst werden. Das Büro des Evangelischen Pressedienstes ist zwischenzeitlich in Landtagsnähe untergebracht. Die Mitarbeitenden des Rundfunkreferates sind ins Landeskirchenamt umgezogen.

Gemäß dem Beschluss der Kirchenleitung vom 14.09.2018 (BV/0399/2018) wird derzeit das Gebäude in der Liegenschaft Kaiserwerther Straße 450 (ehemaliges FFFZ) abgerissen. An dessen Stelle sollen Mehrfamilienhäuser mit einer gemeinsamen Tiefgarage zur Vermietung errichtet werden.

Der „Wohnpark K 450“ besteht aus zwei Mehrfamilienhäusern sowie einem Gebäude indem eine Tagespflege der Diakonie Düsseldorf, ein Nachbarschaftszentrum sowie Seniorenwohnungen („Betreutes Wohnen“) berücksichtigt wurden.

Die beiden Mehrfamilienhäuser umfassen jeweils acht Wohnungen in der Größenordnung von 79 – 120 qm mit 2,5 bis 4 Zimmern. Die Mehrfamilienhäuser sind freifinanziert. Das bedeutet, dass sich der Mietpreis am aktuellen Mietspiegel der Stadt Düsseldorf orientiert. Im dritten Gebäude umfasst das betreute Wohnen 28 barrierefreie Wohnungen, wovon eine Wohnung rollstuhlgerecht ist. Die Wohnungsgrößen liegen zwischen 41 und 101 qm. Gemäß dem Beschluss der Kirchenleitung vom 14.09.2018 sind 1/3 dieser Wohnungen preisgedämpft und 2/3 freifinanziert.

Das Neubauprojekt zeichnet sich in erster Linie durch den generationenübergreifenden Zielgruppenmix aus jungen Menschen, Familien und älteren Menschen aus. Zudem sind alle Gebäudeteile barrierefrei und erfüllen den KFW Standard 55. Ferner hat das Neubauprojekt nach der derzeitigen Planung eine gute Möglichkeit zur Erreichung des Gold Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB). Die Fertigstellung ist für 2023 geplant.

Zu Ziffer 10 - Landeskirchenamt

Das Landeskirchenamt befindet sich unabhängig von Impulsen durch Haushaltskonsolidierungsprozesse in einem stetigen Veränderungsprozess. Ein Ergebnis ist die schrittweise Reduzierung der Dezernate. Ehemals waren in allen Abteilungen drei Dezernate angesiedelt, mittlerweile ist das nur noch in einer Abteilung der Fall.

Ein nennenswerter Personalabbau hat sich nicht realisieren lassen, weil sich die Aufgaben nicht vermindert haben. Im Gegenteil haben sie sich insofern qualitativ verändert, als in signifikantem Umfang kontinuierlich Veränderungen bedacht, ausgearbeitet, zur Entscheidung gebracht und ggf. umgesetzt werden müssen. Außerdem steigt der Bedarf insbesondere im Blick auf übergreifende Projekte, von denen alle Kirchengemeinden und Kirchenkreise profitieren können (z.B. Dokumentenmanagementsystem, PersonalOffice) und die insofern von gesamtkirchlichem Interesse sind. Mögliche Einsparungen werden insgesamt tendenziell durch erhöhte Anforderungen kompensiert.

Im Sachkostenbereich sticht die bevorstehende Aufgabe des Dienstgebäudes Hans-Böckler-Str. 37 heraus. Dauerhaftes hybrides Arbeiten und eine flexible Arbeitsplatznutzung führen zu einer deutlich verbesserten Wirtschaftlichkeit der Raumnutzung, die diese Maßnahme ermöglicht.

Von einer optimierten Verknüpfung von Verwaltungsaufgaben zwischen dem Landeskirchenamt und rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Einrichtungen werden Einsparungseffekte erwartet. Mit diesem Thema befasst sich die AG 1 Haushaltskonsolidierung.

10. Beschluss der Jugendsynode betr. Partizipation
    Beschluss Nr. 28 der 71. Landessynode 2019

    zu Ziffer 2; hier: Punkt 2 im Beschluss der Jugendsynode:

„Die Jugendsynode bittet die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die wirksame und überprüfbare Qualitätskriterien/Messinstrumente für Partizipation in der Gremienarbeit entwickelt und der Landessynode vorlegt.“

Durch(b)klick Jugendpartizipation – Der Selbstcheck für Gremien der Evangelischen Kirche im Rheinland

Mit dem „Durch(b)klick Jugendpartizipation - Der Selbstcheck für Gremien der Evangelischen Kirche im Rheinland“ legt die Stabsstelle Vielfalt und Gender gemeinsam mit der Evangelischen Jugend im Rheinland und dem Amt für Jugendarbeit ein Instrument vor, mit dem die Partizipation junger Menschen in Gremien der EKiR überprüft werden kann. Es stehen zehn unterschiedliche Checklisten für die verschiedenen Gremientypen der EKiR zur Verfügung. Die Fragen und Antwortoptionen beleuchten unterschiedliche Aspekte von Partizipation (Zusammensetzung, Themenvielfalt und Beratungswege, Gremienkultur und Kommunikation). Die Listen können online oder in Papierform ausgefüllt werden und es errechnet sich je nach den Antworten eine Punktzahl, anhand derer der Grad der Partizipation beurteilt werden kann. Alle Gremien der EKiR werden eingeladen, den Selbstcheck zu nutzen und sich für mehr Partizipation von jungen Menschen einzusetzen.
Download im Portal unter
https://intern.ekir.de/content/durchbklick-jugendpartizipation
Oder im Internet:
https://gender.ekir.de/wp-content/uploads/2021/08/Durchbklick-Jugendpartizipation.pdf

Hintergrund: Weiterarbeit an der Umsetzung des Beschlusses 28 der Landessynode 2019 Ziffer 2: Entwicklung wirksamer und überprüfbarer Qualitätskriterien / Messinstrumente für die Partizipation junger Menschen in der Gremienarbeit zu entwickeln, die sinnvoll auf den verschiedenen Ebenen der EKiR zur Anwendung kommen können.

11. 2021: 1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland
    Beschluss Nr. 7.2 der Landessynode 2020

Evangelische Kirche im Rheinland und das Festjahr 2021 „Jüdisches Leben in Deutschland“:

Durch das Festjahr 2021 „Jüdisches Leben in Deutschland“ (ursprünglicher Titel: „1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“) wurde der Gegenwart jüdischen Lebens, jüdischer Kultur und Religion eine bisher beispiellose öffentliche Aufmerksamkeit zu Teil. Es lag in der Intention der

Initiatoren, dieses Jubiläum zum Anlass dafür zu nehmen, die Bedeutung der jüdischen Kultur und Geschichte ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und in Veranstaltungen quer durch die Bundesrepublik das vitale gegenwärtige jüdische Leben in Deutschland sichtbar zu machen.

Für die Kirchenleitung stand früh fest, dass sich unsere Landeskirche gerne an dem Festjahr beteiligen wird. Erste Schritte bestanden darin, dass Präses Manfred Rekowski – stellvertretend für die Landeskirche – Mitglied in dem Kölner Verein geworden ist und sich auch zur Mitarbeit im Kuratorium bereit erklärt hat. Außerdem wurde beschlossen, das Festjahr in den Kollektenplan 2020 aufzunehmen. Zusätzlich hat die Kirchenleitung weitere finanzielle Mittel in fünfstelliger Höhe speziell für Veranstaltungen, Projekte und Initiativen im Bereich der Kirchenmusik und der Schulen zur Verfügung gestellt.

Auf landeskirchlicher Ebene hat sich die Evangelische Kirche im Rheinland an der Plakatkampagne „beziehungsweise – jüdisch und christlich – näher als du denkst“ beteiligt. Kern dieser Kampagne bilden monatliche Plakate, die jeweils ein jüdisches Fest oder Ritual und ein christliches in Bezug zueinander setzen. Um die Kampagne ökumenisch durchzuführen, hat eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern/innen der Landeskirchen und Bistümer von NRW, eine gemeinsame Version von 12 Plakaten erstellt, die die EKD Vorlage überarbeitet und modifiziert hat (unter Beratung der Rabbiner Ahrens und Brukner). Zahlreiche Gemeinden und kirchliche Einrichtungen unserer Landeskirche haben daraufhin die Plakate bestellt und vor Ort ausgehängt.

Für den Bereich der Kirchenmusik wurde eine landeskirchliche Konzertreihe „Begegnungen mit Musik aus jüdischer und christlicher Tradition“ konzipiert - in Kooperation mit Kreiskantoren/innen aus sieben Kirchenkreisen. Diese Konzertreihe umfasst seit Mai 2021 insgesamt 17 Veranstaltungen, die sich (wegen Corona-bedingter Verschiebungen) noch bis zum Sommer 2022 erstrecken werden.

Im Bereich der Schularbeit wurden (und werden immer noch) die Planung und Durchführung von Begegnungsprojekten leider aufgrund der Corona-bedingten Einschränkungen in erheblicher Weise behindert. Besonders zu erwähnen ist aber ein Kooperationsprojekt zwischen dem jüdischen Albert-Einstein-Gymnasium Düsseldorf und dem evangelischen Theodor-Fliedner-Gymnasium Düsseldorf, bei dem sich evangelische und jüdische Schüler/innen gemeinsam auf familiengeschichtliche und lokale Spurensuche ihrer religiösen Identität begeben.

Die Evangelische Akademie im Rheinland hat in Kooperation mit der Begegnungsstätte Alte Synagoge und der Kirchlichen Hochschule Wuppertal einen Studientag „1700 Jahre jüdisches Leben im Rheinland“ eine Tagung ausgerichtet zum Thema „Ambivalenter Alltag in Rheinland und Westfalen. Jüdische Geschichte erzählen und vermitteln“ durchgeführt.

Auf Kirchenkreis- und Gemeindeebene wurden zahlreiche Veranstaltungen und Projekte umgesetzt, die durch die von der Landeskirche zur Verfügung gestellten Mittel bezuschusst wurden. Predigtreihen zu jüdischen Themen, Lesungs- und Konzertveranstaltungen, Online-Projekte zu Spuren jüdischen Lebens vor Ort, Vortrags- und Diskussionsabende mit Rabbinern oder Vertretern/innen jüdischer Gemeinde oder Verbände, Themendossiers zu jüdischem Leben vor Ort im Gemeindebrief wurden im zurückliegenden Jahr quer durch die Evangelische Kirche im Rheinland realisiert. Besonders zu erwähnen sind auch die vielen Bildungsveranstaltungen zu jüdischen bzw. jüdisch-christlichen Themen, zu denen die evangelischen Stadtakademien und die evangelischen Erwachsenenbildungswerke eingeladen haben.

Insgesamt kann man sagen, dass das Festjahr 2021 „Jüdisches Leben in Deutschland“ auf allen Ebenen der Landeskirche eine bemerkenswerte Resonanz hervorgerufen und zu verstärktem Engagement im Hinblick auf Wahrnehmung jüdischer Gegenwart in unserem Land geführt hat.

12. Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Kirchlichen Hochschule Wuppertal / Bethel

Beschluss Nr. 13 Ziffer B. 4 der Landessynode 2020

Mit Beschluss Nr. 13, Abschnitt B.4, hat die Landessynode folgendes entschieden:

„Sie erklärt ihren Willen, weiterhin ihren Anteil in Höhe von 66 % zu den derzeit bei 5.002.175,73 Euro (Haushaltsplan 2020) liegenden Trägerzuführungen zu leisten (2.773.435,98 Euro). Gemeinsam mit den anderen Trägern sollen weitere Maßnahmen zur Effizienzsteigerung ausgelotet und umgesetzt werden. Insbesondere sollen dabei weitere Kooperationsmöglichkeiten im akademischen Bereich geprüft werden, die auch finanziell entlastend für den Haushalt der Kirchlichen Hochschule wären. Ebenso soll gemeinsam mit den anderen Trägern verstärkt nach weiteren Partnern gesucht werden, die notwendige Investitionen in einzelne Bereiche (wie den neuen MThS-Studiengang) oder auch grundlegende Profilierungen (wie die Verschränkung von Theologie und Diakoniewissenschaft) finanziell mittragen können. Dem Finanzausschuss und der Landessynode wird darüber jährlich berichtet.“

Wie dem Finanzausschuss (Ende 2020) und der Landessynode (Anfang 2021) im vorangegangenen Bericht angekündigt, haben sich die bisherigen Träger der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel über ein neues Trägerkonstrukt verständigt. Bislang, d.h. bis zum 31. Dezember 2021, waren die Trägeranteile wie folgt verteilt: 66 % Evangelische Kirche im Rheinland, 30 % Evangelische Kirche von Westfalen, 4 % v. Bodelschwinghsche Stiftungen. Mit Ablauf des 31. Dezembers 2021 sind die v. Bodelschwinghschen Stiftungen als Träger ausgeschieden. Das Institut für Diakoniewissenschaft und Diakoniemanagement (IDM) am Standort

Bethel ist mit seinen drei Lehrstühlen ebenfalls mit Ablauf des 31. Dezember 2021 ausgegliedert und nicht mehr Teil der Kirchlichen Hochschule Wuppertal. Die Arbeit des Instituts wird in neuen Zusammenhängen von der Evangelischen Kirche von Westfalen, den v. Bodelschwinghschen Stiftungen und der Universität Bielefeld fortgeführt.

Die Kirchliche Hochschule Wuppertal (umbenannt) mit alleinigem Standort Wuppertal wird ab dem 1. Januar 2022 weiterhin durch die Evangelische Kirche im Rheinland und die Evangelische Kirche von Westfalen getragen. Der Zuführungsbedarf wird durch die Ausgliederung des IDM von 4,2 auf ca. 3,1 Millionen Euro reduziert. Die Kostentragungspflicht für die Jahre 2022 bis 2025 wird für die Evangelische Kirche im Rheinland mit 2,77 Millionen Euro in der bisherigen Höhe fortgeführt. Für die Evangelische Kirche von Westfalen wird die Kostentragungspflicht auf 0,75 Millionen Euro jährlich festgeschrieben. In diesem Zeitraum zu erwartende Jahresüberschüsse werden einer „Rücklage zur Deckung der Kosten einer Umgestaltung der Kirchlichen Hochschule zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit (Transformationsrücklage)“ zugeführt. Vorgenanntes ist im Wege der Änderung des Kirchenvertrags zur Errichtung der Kirchlichen Hochschule Wuppertal zwischen den Kirchenleitungen der beiden Trägerkirchen vereinbart worden und wurde entsprechend Ende Oktober 2021 unterzeichnet.

Mittelfristig ist damit seitens der beiden Trägerkirchen ein stabiles Fundament zur Finanzierung der Kirchlichen Hochschule geschaffen. Die Blicke werden nun weiter auf die langfristigen Perspektiven der Hochschule gerichtet. Für die Zukunftssicherung der Kirchlichen Hochschule braucht es eine nachhaltige Lösung, die in den nächsten vier Jahren konkretisiert werden muss. Die Träger klären dabei gemeinsam mit der Kirchlichen Hochschule und möglichen Kooperationspartnern, mit welchem inhaltlichen Profil und in welcher Rechtsform die Kirchliche Hochschule langfristig bestehen kann. Gemeinsam mit der Evangelischen Kirche von Westfalen als Partner ist zeitnah zu konkretisieren, welche Optionen bestehen.

Die Zahl der eingeschriebenen Ersthörer/innen am Standort Wuppertal lag im Sommersemester 2021 bei 154 Studierenden (zzgl. 57 Zweithörer/innen und 38 Gasthörer/innen = 249 Studierende). Unter den Ersthörer/innen finden sich 23 Studierende im Studiengang Master of Theological Studies, MThSt.

13. Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über das Gemeinsame Pastorale Amt
    <u>Beschluss Nr. 48 Ziffer. II. der Landessynode 2020</u>

Auf der Landessynode 2020 wurde gefragt, inwieweit ein Gemeinsames Pastorales Amt auch auf Verbandsebene möglich sei.
Da bislang kein konkreter Fall beantragt wurde, bestand noch keine Veranlassung, das Gesetz diesbezüglich zu ändern. Der Aspekt wird daher

erst bei der nächsten Überarbeitung des Gesetzes zum Gemeinsamen Pastoralen Amt berücksichtigt.

III.

Aus der Arbeit der Kirchenleitung

A. Berichte

1. Sexualisierte Gewalt

Im Auftrag der Kirchenleitung erarbeitete eine AG unter Leitung des Vizepräses das Schutzkonzept auf landeskirchlicher Ebene. Das Schutzkonzept liegt der Kirchenleitung am 9./10.12.2021 zur Beratung und Beschlussfassung vor. In der Folge haben die Ämter, Werke und Einrichtungen inklusive Landeskirchenamt je eigene Schutzkonzepte zu entwickeln. Im Blick auf die Einholung erweiterter Führungszeugnisse ist der Prozess für Pfarrerinnen und Pfarrer implementiert. Für aktive Emeriti/ae wird im Zusammenspiel mit einer kreiskirchlichen Verwaltung hierzu ebenfalls ein Prozess erarbeitet. Die Meldestelle für Verdachtsfälle ist im Bereich des Vizepräses implementiert, die Prozesse sind beschrieben und verprobt. Seit Implementierung der Meldestelle am 01.03.2021 sind 18 Meldungen eingegangen. Aktuell haben laut EKD-Statistik 497 Schulungen zur Prävention bisher stattgefunden, davon 279 in der EKiR mit 3.659 Teilnehmenden. Die Evangelische Kirche im Rheinland beteiligt sich an der Verbundstudie der EKD. Hierzu ist im Landeskirchenamt der umfangreiche Fragebogen bearbeitet worden. Zudem ist die Aufforderung zur Mitwirkung an der Studie an alle Kirchenkreise gegangen mit der Bitte um Weiterleitung an alle Gemeinden bzw. Veröffentlichung. Die Kirchenleitung hat beschlossen, ungeachtet der Verbundstudie der EKD und einer in Vorbereitung befindlichen Aufarbeitungsstudie für die Region Rheinland-Westfalen-Lippe (gemeinsam mit der Diakonie RWL) in konkreten Einzelfällen unter Einbeziehung der Betroffenen Aufarbeitungsstudien zu beauftragen.

2. Denkwerkstatt Zukunftsfragen Pfarrberuf

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 13. Dezember 2019 beschlossen, einen Beratungsprozess zur Zukunft des Pfarrdienstes als Projekt durchzuführen. Eine Steuerungsgruppe unter Leitung von Vizepräses Pistorius wurde eingesetzt. In einem Bewerbungsverfahren wurde zu einer „Denkwerkstatt zum Pfarrberuf“ eingeladen. Der Kreis der Teilnehmenden umfasste 36 Personen. Die 1. Denkwerkstatt, die am 9. Mai 2020 in Bonn stattfinden sollte, musste wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden. Am 12. September 2020 wurde die 1. Denkwerkstatt als Videokonferenz durchgeführt. In verschiedenen Gesprächsgängen ging es unter anderem

um das Profil des Pfarrberufes gegenüber anderen Berufen in der Kirche, um die Verknüpfung des Theologiestudiums mit den ersten Amtsjahren, die Verwaltungs- und Leitungsaufgaben für Pfarrerinnen und Pfarrer und um Perspektiven der Teamarbeit. Eine 2. Denkwerkstatt am 16. November 2020 hat sich mit einem Blick von außen auf den Pfarrberuf der Zukunft beschäftigt. Eine 3. Denkwerkstatt am 30.01.2021 (ebenfalls digital) ging in themenbezogenen Kleingruppen der Frage nach, was bis 2030 geschehen muss, damit in allen Bereichen unserer Kirche der jeweilige inhaltliche Schwerpunkt lebendig und wirksam ist trotz abnehmender Ressourcen. Ideen, Vorschläge und Szenarien wurden gesammelt zu den Schwerpunkten „Seelsorge“, „Theologische Expert*innen – Ausbildung und Spiritualität“, „Präsenz im Sozialraum“, „Leitungskompetenz“ und „Kommunikationskompetenz“. Im zweiten Teil der Denkwerkstatt ging es dann um Ideen und Vorschläge zur Umsetzung.

Impulse aus den Denkwerkstätten sind eingeflossen in verschiedene Pfarrkonvente sowie in ein Workshop-Angebot im Rahmen der Personalkirchmeister*innentagungen. Leider konnte der Prozess im weiteren Verlauf des Jahres nicht mit weiteren Denkwerkstattformaten zu einzelnen Fragestellungen fortgesetzt werden. Dies ist für das Jahr 2022 geplant. Der Landessynode 2023 wird berichtet.

3. Härtefallregelung für entlassene Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst

Seit Mitte der 80er Jahre wurden in der EKiR mehr Pfarrerinnen und Pfarrer ausgebildet als Pfarrstellen geplant waren. Das führte zu einem Personal-Überangebot, das vielen jungen Theologinnen und Theologen ihre Berufsperspektiven nahm. Bis 2007 gab es ca. 500 ordinierte Theologinnen und Theologen ohne Pfarrstelle, obwohl vielen durch das Sonderdienstprogramm lange Zeit signalisiert wurde, man werde sie brauchen. Nach ihrer Entlassung gerieten etliche in finanzielle Probleme, weil sie nicht sozialversichert arbeitslos wurden. Hinzu kam, dass von ihnen verlangt wurde, zum Erhalt ihrer Ordinationsrechte unentgeltlich 10-12 Gottesdienste pro Jahr durchzuführen.

Alle diese Fragen sind in den letzten Jahren systematisch bearbeitet worden und finden im Konzept „Ergänzende pastorale Dienste“ tragfähige Antworten. 2015 hat Präses Rekowski in einem Anschreiben die Zielgruppe förmlich um Entschuldigung für die folgenschwere Entwicklung sowie die Formen des Umgehens mit den Betroffenen gebeten. Diese wurde von vielen angenommen, auch vom Rheinischen Konvent als Vertretung der Pastorinnen und Pastoren. Der Landessynode wurde berichtet.

Bislang offengeblieben war die Frage der materiellen Schäden, die auf Grund der fehlenden Sozialversicherung entstanden sind. Dazu hat die

Kirchenleitung sich nun mit Zustimmung des Finanzausschusses und des Innerkirchlichen Ausschusses verhalten:

Es gibt *keinen Rechtsanspruch auf Entschädigung*, sehr wohl aber einen gewissen *ethischen Anspruch*, dem unsere Kirche nicht ausweicht. Alle Gesichtspunkte, die hier zu berücksichtigen sind, wurden von einer „AG Härtefall“ in dem Bericht „Ohne Anschlussbeschäftigung entlassene Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst“ (18.09.2019) zusammengestellt. Auf Grund dieses Berichtes und von Gesprächen mit der AG hat die Kirchenleitung folgende Regelung beschlossen:

Es gibt eine Einmalzahlung begrenzt auf diejenigen Personen, die

a) eine zweite Sonderdienstzeit absolviert haben (ca. 65) und danach nicht sozialversichert arbeitslos geworden sind (genaue Zahl unbekannt),
b) nach der ersten Sonderdienstzeit entlassen worden sind (ca. 75) und nicht sozialversichert arbeitslos geworden sind und keine zweite Sonderdienstzeit angeboten bekommen haben (genaue Zahl unbekannt),
c) nach Ausscheiden aus dem Sonderdienst erhebliche Weiterbildungskosten in Folge des „Outplacements“ aufbringen mussten, die nicht bezuschusst worden sind.

Die Einmalzahlung beträgt:

€ 10.000,- bei Entlassung nach den ersten fünf Jahren
€ 15.000,- bei Entlassung nach den zweiten fünf Jahren
€ 5.000,- für nachgewiesene Weiterbildungskosten

Alle potenziell betroffenen Personen wurden angeschrieben. Eine von der Kirchenleitung eingesetzte Kommission hat die eingegangenen Anträge gesichtet und entschieden:

33 Personen erhalten eine Einmalzahlung von € 15.000,-. 24 Personen erhalten eine Einmalzahlung von € 10.000,-. 20 Personen erhalten einen Zuschuss zu den Fortbildungskosten. Die Auszahlung konnte allerdings noch nicht erfolgen, weil noch zu klären war, ob und wie diese Zahlungen versteuert werden müssen. Dazu wurde nach Rücksprache mit dem Finanzdezernat eine Anrufungsauskunft bei der zuständigen Finanzbehörde Düsseldorf veranlasst. Die betroffenen Personen sind darüber schriftlich informiert worden. Nach der inzwischen vorliegenden Auskunft sind alle Zahlungen steuerpflichtig. Die Auszahlung der Beträge wird nun Anfang des Jahres 2022 veranlasst.

Wenn dies erfolgt ist, wird ein langjähriger schmerzlicher Prozess in unserer Kirche seinen Abschluss finden, auch wenn nicht alle geschehenen Verletzungen wieder gut zu machen sind.

4. Abschlussbericht zur Einführung der neuen Finanzsoftware

Der Lenkungsausschuss zur Einführung der Rechnungswesensoftware hat im März 2021 die Abnahme der Wilken-P5-Software beschlossen.

Das Abnahmeprotokoll wurde am 22. April unterzeichnet. Damit ist die Wilken-Software mit einer Verzögerung von einem Dreivierteljahr in den Regelbetrieb gegangen, so dass das Softwareprojekt beendet ist.

Zum Zeitpunkt der Abnahme bestanden noch einzelne nicht abnahmeverhindernde Mängel, die den Produktiveinsatz der Software nicht verhinderten. Die Firma Wilken hatte eine Behebung dieser Mängel bis spätestens zum 31.12.2021, bei Behebung mit einem neuen Release ggf. zum entsprechenden späteren Zeitpunkt, zugesagt. Ein vertraglich vorgesehenes Software-Modul („Verifier“), bei dem nicht davon auszugehen war, dass es in absehbarer Frist zur Verfügung stehen werde, war schon zuvor durch vertragliche Vereinbarung aus dem ursprünglichen Vertrag herausgenommen worden; insoweit war insbesondere eine Rückerstattung von Lizenz-, Wartungs- und Beratungskosten vereinbart worden.

Die zum Zeitpunkt der Abnahme noch vorhandenen Mängel sind bis auf wenige Punkte inzwischen vollständig behoben worden; die noch bestehenden Mängel werden voraussichtlich innerhalb der vertraglich vereinbarten Frist behoben worden sein.

Auf der Landessynode im September 2019 hatte die Kirchenleitung im Rahmen des Sachstandsberichts zur Einführung der neuen Finanzsoftware Wilken angekündigt, dass das in der ursprünglichen Kalkulation zugrunde gelegte und von der Landessynode 2018 bewilligte Budget in Höhe von rund 7,8 Mio. Euro aus verschiedenen Gründen um etwa 3,4 Mio. Euro überschritten werde. Die Mehrkosten würden den Betrag von 3.435.000 Euro voraussichtlich nicht übersteigen, wenn die Einführung der Software in den Kirchenkreisen am 2. Januar 2020 erfolgt und zum 30. Juni 2020 abgeschlossen sei. Die Kirchenleitung habe entschieden, dass der Mehrbetrag vollständig aus dem landeskirchlichen Haushalt zu tragen sei und nicht gesamtkirchlich finanziert werde.

Nach Abschluss des Projekts sind die Mehrkosten gegenüber dem ursprünglich kalkulierten Budget (rd. 7,8 Mio. Euro) auf 2.572.903,84 Euro zu beziffern. Mit rund 10,4 Mio. Euro Gesamtkosten wurde das Projekt damit inklusive einer noch eingeplanten Rückstellung für noch offene Aufträge zu Projektleistungen knapp 800.000 Euro unter dem nachkalkulierten Budget (11,2 Mio. Euro) abgeschlossen, das dem von der Kirchenleitung auf der Landessynode im September 2019 kommunizierten Kostenrahmen entsprach.

Die Mehrkosten werden vollständig von der Landeskirche getragen. Die zunächst angenommenen Kostensteigerungen, die im Mai 2019 für die Jahre 2019 und 2020 als zusätzliche Mittel eingeplant worden waren, waren auch in der GGA-Umlage berücksichtigt worden. Im Rahmen der durchgeführten Endabrechnung und der Übernahme der Mehrkosten durch die Landeskirche ist inzwischen eine entsprechende Rückerstattung an die Kirchenkreise erfolgt, wobei die Mehrkosten als Aufwand im landeskirchlichen Haushalt verbleiben.

Letztlich konnte die Softwareumstellung insofern erfolgreich abgeschlossen werden, als inzwischen eine im Wesentlichen funktionsfähige, auftragsgemäße Finanzsoftware zur Verfügung steht. Der Weg dahin war aber mit vielfachen Schwierigkeiten verbunden. Dies lag vor allem an Fehlern bei der Planung und Durchführung. Daneben bestand eine besondere Herausforderung darin, die Software an die sehr unterschiedlichen Anforderungen in den Verwaltungen der Körperschaften der Evangelischen Kirche im Rheinland anzupassen. Gerade dieses „Customizing“ im Hinblick auf die heterogenen dezentralen Anforderungen hat einen besonderen Aufwand verursacht. Durch eine stärkere Standardisierung von Verwaltungsabläufen und eine stärkere Anpassung an die Prozesse der jeweiligen Standardsoftware ließen sich derartige Herausforderungen bei der Einführung zentraler Fachverfahren zukünftig besser einhegen, so dass entsprechende Softwareprojekte weniger aufwendig und kostengünstiger würden. Ein Vorhaben der Standardisierung von Verwaltungsabläufen ist derzeit geplant.

5. E.K.I.R. 2030 - Kirchenleitung im Gespräch

Die neu gewählte Kirchenleitung hat im August ein Positionspapier veröffentlicht, in dem sie Zukunftsperspektiven kirchlicher Entwicklung aufzeigt und 16 konkrete Projekte benennt, die sie gemeinsam mit anderen auf landeskirchlicher Ebene anstoßen will. Ziel ist es, Gemeinden zu entlasten, Kooperation zu fördern, Mitgliederorientierung zu stärken und eine positive Haltung kirchlichen Aufbruchs zu befördern. Dabei setzt sie handlungsorientiert an und transparent mit eigener Initiative voranzugehen. In verschiedenen Gremien wie Kreissynoden, Presbyterien, Pfarrkonventen u.a. ist das Positionspapier diskutiert worden. Drei Veranstaltungen "Kirchenleitung im Gespräch" haben zu dem Thema stattgefunden. Als Anlagen *(siehe Drucksache 1.3)* sind der Einführungsvortrag des Präses bei den Gesprächen, Stichpunkte aus den Veranstaltungen und ein Pressespiegel angefügt, ebenso noch einmal das Positionspapier selbst.
Bei der Synodentagung soll das Thema im Rahmen des Präsesberichts aufgegriffen werden.

B. Termine der Kirchenleitung 2021

1 **Sitzungen der Kirchenleitung** am 10.1., 4./5.3., 20./21.5., 10./11.6., 19./20.8., 16./17.9., 7./8.10., 11./12.11., 25./26.11.

2 **Klausurtagungen der Kirchenleitung** am 5./6.2., 16./17.4., 25./26.6., 9./10.12.

3 **Visiten der Kirchenleitung** am 3./4.9. im Kirchenkreis Dinslaken

4 **Kirchenleitung im Gespräch** zum Positionspapier „E.K.I.R. 2030 - Wir gestalten ‚evangelisch rheinisch' zukunftsfähig" am 15.11., 2.12, 4.12.

5 **Superintendentenkonferenzen** 22.-24.2., 17.6., 27.-29.9. Sonder-Videokonferenzen: 12.3., 23.7.

6 **Konvent der Leiterinnen und Leiter der landeskirchlichen Ämter, Werke und Einrichtungen** am 25.2., 10.5., 30.9.

7 **Sitzung der Kirchenleitung mit den Vorsitzenden der Ständigen Synodalausschüsse und ihrer Fachgruppen** am 24.2.

8 **Sitzung der Kirchenleitung mit der Evangelischen Jugend** am 5.3.

9 **Onboarding-Tag für die Mitglieder der Ständigen Synodalausschüsse der EKiR** am 23.4.

Evangelische Kirche
im Rheinland

75. LS 2022 Drucksache 1.1

Bericht der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode

hier: **Personalbericht**

Teil A. Bericht zur Pfarrstellenplanung 2030 (Umsetzung von Beschluss 18 LS 2015)

Teil B. Personalbericht nach § 3 Personalplanungsgesetz über die beruflich Mitarbeitenden nach Artikel 66 Kirchenordnung

PERSONALBERICHT

Teil A Pfarrstellenplanung

Mit Teil A des Personalberichts kommt die Kirchenleitung ihrer jährlichen Berichtspflicht aus Beschluss 18 LS 2015 nach. Punkt I. gibt den aktuellen Umsetzungsstand der von der Synode beschlossenen Maßnahmen wider. Unter II. finden sich die aktuellen statistischen Angaben zur Pfarrstellenplanung- und -entwicklung.

I. Umsetzungsstand der Maßnahmen aus Beschluss 18 LS 2015

1. Gemeinsames Pastorales Amt (Maßnahmenkatalog 1.c)
Der von der Landessynode beschlossene Maßnahmenkatalog sieht eine Weiterentwicklung des Gemeinsamen Pastoralen Amtes vor. Dazu hat die Landessynode 2020 eine Anwendungsmöglichkeit für die Kirchenkreise geschaffen. Eine Ausdehnung dieser Möglichkeit auf Verbände wird im Zusammenhang mit einer Gesamtevaluation des Gesetzes geprüft werden. Allgemein wird eine leicht zunehmende Tendenz beobachtet, auf das Gemeinsame Pastorale Amt zuzugehen.

2. Gemeinschaft der Mitarbeitenden (Maßnahmenkatalog 1.d)
Die Leitlinien zur Gemeinschaft der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden waren vom Fachbeirat für Personalentwicklung erarbeitet worden, sind dann aber aus verschiedenen Gründen zurückgestellt worden. Sie werden in 2022 weiter bearbeitet.

3. Prozess Zeit für das Wesentliche (Maßnahmenkatalog 1.e)
Beschluss 112 LS 2017 ist umgesetzt. Für den parochialen Dienst wurden verbindliche Vereinbarungsgespräche über den Pfarrdienst zwischen Pfarrerin bzw. Pfarrer und Presbyterinnen und Presbytern eingeführt. Für den Schuldienst liegt ebenfalls eine Handlungshilfe vor und der Prozess der Einführung der Vereinbarungsgespräche befindet sich in der Umsetzung. Die Umsetzung für die weiteren funktionalen Dienste ist in Bearbeitung. Für das Jahr 2022 ist eine Handlungshilfe für den Bereich JVA und Notfallseelsorge geplant. Die Landessynode 2023 wird sich voraussichtlich erneut mit dem Thema beschäftigen, da es Anträge von Kreissynoden gibt, die eine Weiterentwicklung betreffen.

4. Alternative Anbindung von Pfarrstellen (Maßnahmenkatalog 5.a)
Nachdem eine Arbeitsgruppe „Anbindung von Pfarrstellen“ im Jahre 2019 einen Vorschlag zur Erweiterung der Kooperationsmöglichkeiten im Pfarrdienst (Kooperationsräume) angestoßen hat und diese Durchführungshinweise geändert und die Möglichkeiten von Kooperationen im Pfarrdienst erweitert wurden, wird nunmehr in zwei Kirchenkreisen das Erprobungsgesetz genutzt, um Pfarrstellen im überparochialen Bereich anzubinden. Dabei wird in einem Fall eine kreiskirchliche Pfarrstelle für die Wahrnehmung gemeindlicher Dienste

errichtet, in den anderen Fall handelt es sich um die Etablierung eines regionalen Modells, bei dem die Regionen für die Pfarrstellen verantwortlich sind. Der Landessynode wird fortlaufend berichtet werden.

5. Vertretungsregelungen (Maßnahmenkatalog 7.2)
Der Maßnahmenkatalog sah vor, dass Vertretungsregelungen, wie sie z.B. in der Vorlage „Zeit fürs Wesentliche“ vorgeschlagen werden, in Kraft gesetzt werden. In den Vereinbarungen über den Pfarrdienst sind Vertretungsregelungen aufgenommen. Diese Regelugen werden, wie auch die Regelungen über einen freien Tag, vielfach als hilfreich, aber noch nicht ausreichend empfunden. Diese Frage wird im Zusammenhang mit einer durch die unter 1. Genannten Synodenanträge angestoßenen Weiterentwicklung des Prozesses „Zeit für das Wesentliche“ aufgegriffen.

6. Förderung von Supervision und Coaching (Maßnahmenkatalog 7.4)
Das Verfahren, nach dem Supervision und Coaching kostenfrei in Anspruch genommen werden können, ist inzwischen etabliert. Der Fachbereich Supervision und Coaching (Frau Kibat) in der Ev. Hauptstelle steht bei Anfragen und für Beratung zur Verfügung und hilft, geeignete Supervisorinnen bzw. Supervisoren zu finden, die im Netzwerk anerkannt sind. Nachdem der Zugang für Pfarrerinnen und Pfarrer sehr niedrigschwellig geworden ist, können Supervision und Coaching ihren Charakter als präventive Maßnahmen entfalten und kommen nicht erst in Überlastung- und Krisensituationen zum Einsatz. Um den Bedarf besser decken zu können, wird der Ausbau des von der Hauptstelle begleiteten Netzwerks Supervision und Coaching weiter forciert. Dies gelingt gut, da sich im Zuge der Professionalisierung dieses Arbeitsbereichs immer mehr Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches bewerben.

7. Der Maßnahmenkatalog sieht weiterhin vor, dass für den Dienst in der Notfallseelsorge oder andere extrem belastende Tätigkeiten besondere Entlastungsregelungen getroffen werden sollen. Diese Maßnahme steht noch aus, wird aber im Kontext der Einführung der Vereinbarungsgespräche für den überparochialen und funktionalen Dienst bearbeitet.

8. Die Weiterentwicklung der Gemeindemissionarsausbildung wird zunächst nicht weiterverfolgt. Die EKD-Kirchenkonferenz hatte im Dezember 2018 im Rahmen der Einführung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs beschlossen, daneben keine nicht-akademischen Zugänge zum Pfarrdienst zu eröffnen. Der Landessynode 2021 wurde bereits berichtet.

9. Ein Übernahmeverfahren für theologisches Personal aus anderen Kirchen, auch der weltweiten Ökumene, wurde auf der Grundlage von § 16 PfDG.EKD entwickelt und auch in 2021 realisiert (vgl. unten Teil III 2).

II. Personalstatistik Pfarrdienst, Zugangszahlen

Die Entwicklung der Pfarrstellen folgt weiterhin der beschlossenen Planung.
Im Vergleichsjahr ist die Gesamtsumme um 39,53 Stellen gesunken.
Die Zahlen per 30. Juni 2021 entsprechen mit geringfügigen Abweichungen den für das Jahr 2021 angesetzten Werten:

1. Pfarrstellen zum Stichtag 30. Juni 2021

nicht ref.		refinanziert		lk Ebene[*1]	Sonstige[*2]	Summe
1.248,86		305,68				
parochial	funktional	RU	JVA			
1.037,38	211,48	282,18	23,50	59,55	8,00	1.622,09
63,95%	13,04%	17,40%	1,45%	3,67%	0,49%	100,00%

[*1] Die Klärung, welche Stellen der landeskirchlichen Ebene hier konkret zu berücksichtigen sind, ist noch nicht abgeschlossen.

[*2] 1,00 Entlastung Vorsitz Pfarrvertretung + 7,00 Gemeindedienst für Mission und Ökumene

Nachrichtlich: Pfarrstellen zum Stichtag 30.06.2020

nicht ref.		refinanziert		lk Ebene	Sonstige	Summe
1.276,56		314,01				
parochial	funktional	RU	JVA			
1.062,86	213,70	290,76	23,25	63,05	8,00	1.661,62
63,97%	12,86%	17,50%	1,40%	3,79%	0,48%	100,00%

2. Zusätzlich werden im folgenden Umfang (VBE) weitere Dienste geleistet:

	1.7.2019	30.6.2020	30.6.2021
Auftrag § 25 PfDG.EKD	38,25	41,00	30,00
mbA-Stelle	28,63	13,75	8,00
Probedienst/-zeit	35,00	45,20	43,20
Wartestandsaufträge	3,00	4,50	1,50[*3]
Summe	104,88	104,45	82,70

[*3] wahrgenommen durch 2 von insgesamt 15 Personen im Wartestand

3. Übersicht beurlaubte Pfarrerinnen und Pfarrer:

	1.7.2019	30.6.2020	30.6.2021
Beurlaubt für Auslandsdienst	8	11	14
Beurlaubt für Militärseelsorge	23	19	19
Beurlaubt andere Landeskirche/EKD	21	25	35
Beurlaubt Diakonie	18	17	15
Beurlaubt im kirchlichen Interesse - sonstige	14	12	13
Beurlaubt im persönlichen Interesse	15	16	15
Beurlaubt aus familiären Gründen	12	9	7
Summe	111	109	118

Vor dem Hintergrund der derzeit für das Jahr 2030 weiterhin geltenden Zielgröße von 1.000 Pfarrstellen (781 nicht refinanzierte, 185 refinanzierte Pfarrstellen in den Kirchenkreisen und 34 auf landeskirchlicher Ebene) hat die Kirchenleitung den Kirchenkreisen 2019 die Kontingente für die nächsten zehn Jahre zugewiesen. Wegen der stark differierenden Altersstruktur wurde auf die Festlegung einer Zielgröße für das Jahr 2025 verzichtet.
Die Superintendentinnen und Superintendenten berichteten dem Vizepräses in den Pfarrstellenrahmengesprächen 2021 über den Stand der Umsetzung der Gesamtplanung in die kreiskirchlichen Pfarrstellenkonzepte.
Bezüglich des Personalabbaus ist durch die hohe Zahl der Ruhestandeintritte bis 2030 keine große Steuerung nötig. Die Frage, welche Stellen wegfallen und welche wiederbesetzt werden, wird in vielen Kirchenkreisen regional gedacht. Die Kirchengemeinden einer Region entscheiden gemeinsam über die Wiederbesetzung der Pfarrstellen in der Region und haben dabei das Kontingent 2030 für die Region im Blick.
In Gesprächen wird die Frage geäußert, wie unter den aufgezeigten Rahmenbedingungen Pfarrdienst zukünftig möglich ist.
In einigen Kirchenkreisen besteht trotz sinkender Stellenzahlen nach wie vor die Sorge, die Stellen mangels Bewerbungen besetzen zu können.

Für die über das Jahr 2030 hinausgehende Planung wird zunächst die Beibehaltung der Zielgröße von 1.000 Pfarrstellen für die gesamte Landeskirche ins Auge gefasst. Die dazu anstehende Beratung und Beschlussfassung wird Thema auf der Landessynode 2023 sein.
In der Personalplanungskonferenz im Herbst 2021 bestand Einigkeit, dass das zugeteilte Kontingent 2030 auch bei abweichenden Entwicklungen der Gemeindeglieder aktuell keiner Neuberechnung bedarf. Es besteht der

Wunsch nach einer gewissen Flexibilität im Umgang mit den Zahlen in Form eines Korridors in dessen Rahmen die Zielvorgaben einzuhalten sind.

III. Der Zugang zum Pfarrdienst von 2013 – 10/2021

Der Zugang zum Pfarrdienst speist sich a) aus der grundständigen Ausbildung (Studium, Vikariat, Probedienst, mbA-Verfahren) und b) aus den erweiterten Zugängen.

(vgl. *Beschluss 18 LS 2015 Maßnahmenkatalog Pkt. 2.2. und Beschluss 4.12 LS 2017 Antrag der Kreissynode Krefeld-Viersen betr. Entwicklung pastoraler Versorgung)*

1. Zugang aus der grundständigen Ausbildung

Zugänge aus dem Probedienst
Seit 2013 haben **161** Theologinnen und Theologen den Probedienst absolviert, von denen sich einige noch im Probedienst bzw. in nichtstellengebundenen Aufträgen befinden.

Zugänge über das mbA-Verfahren
Seit 2013 haben **31** Theologinnen und Theologen das mbA-Verfahren erfolgreich absolviert.

2. Erweiterte Zugänge

Zugänge aus dem Ergänzenden pastoralen Dienst
Für die ehemaligen Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst besteht die Möglichkeit, die Wahlfähigkeit nach Kolloquium zu erhalten. Voraussetzung ist eine mindestens vierjährige Anstellung im Ergänzenden pastoralen Dienst. Darunter befinden sich auch rheinische Theologinnen und Theologen, die in der Schweiz in Pfarrstellen tätig waren oder sind. Über diesen Weg haben **64** Personen die Wahlfähigkeit erhalten. Davon sind bislang **36** Personen in Pfarrstellen übernommen worden.

Neben dem bereits realisierten Zugang von **36** Personen besteht daher ein potenzieller Zugang von weiteren **28** Personen, die sich derzeit oder in Kürze bewerben können.

Zugänge aus anderen Landeskirchen
44 Pfarrerinnen und Pfarrer aus anderen Landeskirchen haben ebenfalls über ein Kolloquium die Wahlfähigkeit für die EKiR erhalten. Davon sind bislang **23** Personen in Pfarrstellen übernommen worden.

Neben dem bereits realisierten Zugang von **23** Personen besteht daher ein potenzieller Zugang von weiteren **21** Personen, die sich derzeit oder in Kürze bewerben können.

Zugänge über § 16 PfDG.EKD und sonstige
Die angemessene Probezeit nach §16 PfDG.EKD (vgl. Maßnahmenkatalog 2.2 c) oder sonstige Wege (z.B. ehrenamtlicher Probedienst), haben insgesamt **28** Personen absolviert. Davon sind **15** Personen bereits in Pfarrstellen gelangt.

Neben dem bereits realisierten Zugang von **15** Personen besteht daher ein potenzieller Zugang von weiteren **13** Personen, die sich derzeit oder in Kürze bewerben können.

Durchschnittlicher Gesamtzugang zum Pfarrdienst von 2013 - 10/2021:

Das Personalangebot stellt sich somit wie folgt dar:

- seit 2013 sind **192** Personen über die grundständige Ausbildung in den Pfarrdienst gelangt oder stehen kurz davor.
- Seit 2013 sind weitere **136** Personen (real **73**, potenziell weitere **63**) über die erweiterten Zugänge in den Pfarrdienst bzw. in die Wahlfähigkeit gelangt.

Dies ergibt einen realen jährlichen Zugang von durchschnittlich 33 Personen und ein potenzielles jährliches Personalangebot von 41 Personen.

Hinzu kommen weitere, derzeit nicht planbare Ressourcen:

a) aus dem inzwischen u.a. in Wuppertal, Heidelberg, Marburg und Greifswald gestarteten berufsbegleitenden Masterstudiengang.

b) aus der Gruppe derjenigen Pfarramtsstudierenden, die sich EKD-weit noch auf keiner landeskirchlichen Liste befinden und sich erst mit der Bewerbung ins Vikariat für eine Landeskirche entscheiden werden.

Teil B:

Personalbericht nach § 3 Personalplanungsgesetz über die beruflich Mitarbeitenden nach Artikel 66 Kirchenordnung

1. Grundsätzliches

Nach Beschluss 32 Nr.3 LS 2012 und § 3 Personalplanungsgesetz ist der Landessynode ab 2013 ein jährlicher Personalbericht vorzulegen. Er beinhaltet eine differenzierte Erhebung des gesamten Personalbestandes an beruflich Mitarbeitenden nach Artikel 66 Kirchenordnung in Kirchengemeinden,

Zusammenschlüssen und Kirchenkreisen nach einem vom Landeskirchenamt vorgegebenen Raster.

2. Zur Erhebung im Ganzen

Um den unterschiedlichen Personalabrechnungsprogrammen in den rheinischen Kirchenkreise gerecht zu werden, wurde das landeskirchliche Eingaberaster im Jahr 2016 auf maschinell vorliegende Daten angepasst. Diese reduzierte Datenerhebung wurde durch die Landessynode 2017 bestätigt. Es ist festzustellen, dass bis auf eine Ausnahme die Erhebung zum Stichtag 30. Juni 2021 von allen Kirchenkreisen *vollständig* durchgeführt wurde.

Die erhobenen Zahlen stellen daher eine aussagekräftige und vollständige Größe über den Bestand an Mitarbeitenden der kirchlichen Körperschaften der Evangelischen Kirche im Rheinland dar.

3. Einige Kernergebnisse im Überblick

Die erhobene *Zahl* der beruflich Mitarbeitenden einschließlich der Mitarbeitenden in Kindertagestätten inkl. geringfügig Beschäftigter beträgt **19.605** Personen, davon sind ca. **79 %** weiblich. Dieses Verhältnis bleibt im Vergleich zu vergangenen Jahren durchweg konstant.

Der einzige Arbeitsbereich, der dieses Verhältnis durchbricht, ist die Kirchenmusik. Hier ist die Verteilung der Beschäftigten ausgeglichen mit einem leichten Übergewicht für die männlichen Beschäftigten mit ca. **51 %**.

Insgesamt sind **6.158** Personen (ca. **31 %,** in 2020: ca. 33%) in Vollzeit beschäftigt. Von allen weiblichen Beschäftigten **(15.475)** sind **4.398** (ca. **28 %**) in Vollzeit tätig. Bei den männlichen Beschäftigten sind ca. **43 %** in Vollzeit tätig.

Im Hinblick auf den *Dienstumfang* lässt sich darüber hinaus feststellen, dass ca. **54 %** der Mitarbeitenden eine Tätigkeit mit einem Dienstumfang von über **60 %** wahrnehmen.

Die erhobene *Zahl* der beruflich Mitarbeitenden in den Kindertagesstätten beträgt **7.226** Personen. Davon sind ca. **94 %** weibliche Mitarbeiterinnen. Hier sind insgesamt **2.896** in Vollzeit (ca. **40 %,** in 2020: ca. 44%) beschäftigt.

Der Anteil der erhobenen geringfügig Beschäftigten beträgt insgesamt ca. **16,8 %**. In den Arbeitsbereichen Hausmeister und Küsterdienst mit ca. **41 %** und der Kirchenmusik mit ca. **47 %** (in 2020: ca. 53 %) liegen die Anzahl der geringfügig Beschäftigten weit über dem Durchschnitt.

Die *Altersstruktur* bleibt seit Jahren konstant. Ca. **54 %** der Mitarbeitenden sind älter als 50 Jahre und ca. **74 %** der Mitarbeitenden älter als 40 Jahre alt.

Ca. **66** % aller Mitarbeitenden in der Verwaltung sind älter als 50 Jahre.

4. Auszugsweiser Vergleich zur Personaldatenerhebung aus den Jahren 2007, 2012, 2017, 2020, 2021

Erhebung 2007	Erhebung 2012	Erhebung 2017	Erhebung 2020	Erhebung 2021
17.107 davon ca. 79 % weibl.	16.369 davon ca. 80 % weibl.	19.538 davon ca. 79 % weibl.	19.542 davon ca. 79 % weibl.	19.605 davon ca. 79 % weibl.
älter als 50 Jahre				
ca. 37%	ca. 53 %	ca. 53 %	ca. 53 %	ca. 54 %
älter als 40 Jahre				
ca. 68 %	ca. 74 %	ca. 74 %	ca. 73 %	ca. 74%
Beschäftigungsumfang				
ab 75 bis 100 %	ab 80 bis 100 %	ab 80 bis 100 %	ab 80 bis 100 %	ab 80 bis 100 %
7.966 = ca. 47 %	6.376 = ca. 39 %	7.483 = ca. 38 %	7.729 = 39 %	7.417 = ca. 38 %
Mitarbeitende in Kindertagesstätten				
5.416 = ca. 32 %	5.391 = ca. 33 %	6.757 = ca. 34 %	6.839 = ca. 35 %	7.226 = ca. 37 %
Gesamtzahl Mitarbeitende ohne Kindertagesstätten				
11.691	10.978	12.781	12.703	12.379

5. Automatisierte Datenerhebung

Erinnert sei an dieser Stelle nochmals an den Beschluss 27 LS 2009:

„Das Landeskirchenamt wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen regelmäßig aktuelle und aussagekräftige Personaldaten zu erheben. Dabei muss eine Koppelung an automatisierte Personalbearbeitungs-Verfahren unter Beachtung datenschutzrechtlicher Gesichtspunkte erfolgen“ (Beschluss 27 LS 2009 Abs. 5)

Hier sei verwiesen auf den Prozess Perseus II und die damit verbundenen Pilotprojekte. Für diese Erhebung konnte den Pilotkirchenkreisen vorbereitete Personaldaten zur Verfügung gestellt werden. Hier erfolgte die Qualitätssicherung vor Ort.

NICHT ZUR VERÖFFENTLICHUNG

Evangelische Kirche
im Rheinland

Personalerhebung 2021
Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Landeskirche

1. Tätigkeitsbereiche

1.1 nach Personen
- 1.1.0 insgesamt
- 1.1.1 Frauen
- 1.1.2 Männer

2. Dienstumfang

2.0 insgesamt
- 2.0.1 Frauen
- 2.0.2 Männer

2.1 Kinder-/Jugendarbeit
2.2 Erwachsenen-/Seniorenarbeit
2.3 Kindertagesstätten
2.4 Küster-/Hausmeisterdienst
2.5 Kirchenmusik
2.6 Verwaltung
2.7 sonstiges

3. Alter

3.0 insgesamt
3.1 Kinder-/Jugendarbeit
3.2 Erwachsenen-/Seniorenarbeit
3.3 Kindertagesstätten
3.4 Küster-/Hausmeisterdienst
3.5 Kirchenmusik
3.6 Verwaltung
3.7 sonstiges

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

1.1.0 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Tätigkeitsbereichen insgesamt*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon im Tätigkeitsbereich							
		Männer	Frauen	Kinder-/ Jugend-arbeit	Erw.s./ Senio-renarb.	Kinder-tages-stätten	Küster-Hausm.-dienst	Kirchen musik	Ver-waltung	sonstige Arbeits-bereiche	ohne Angabe
Aachen	268	65	203	26	16	81	56	33	46	10	-
An der Agger	595	95	500	31	8	315	63	34	75	69	-
Altenkirchen	318	60	258	20	3	140	57	22	40	36	-
Bonn	296	68	228	29	17	138	48	25	5	34	-
Dinslaken	516	78	438	50	7	294	35	30	48	52	-
Düsseldorf	399	135	264	60	15	20	99	37	144	24	-
Düsseldorf-Mettmann	454	89	365	24	54	275	27	59	4	11	-
Duisburg	637	84	553	156	58	262	31	18	63	49	-
Essen	1.327	323	1.004	92	15	398	157	43	132	490	-
Gladbach-Neuss	509	163	346	72	25	52	99	122	80	57	2
Bad Godesberg-Voreifel	561	105	456	41	31	58	28	19	23	361	-
Jülich	537	131	406	91	52	80	92	40	62	120	-
Kleve	244	35	209	14	1	117	50	20	40	2	-
Koblenz	685	147	538	45	12	329	90	61	83	65	-
Köln-Mitte	174	43	131	22	13	83	25	8	9	14	-
Köln-Nord	396	82	314	16	7	251	38	31	46	7	-
Köln-Rechtsrheinisch	490	95	395	36	21	257	49	41	63	23	-
Köln-Süd	257	45	212	12	1	125	39	22	51	7	-
Krefeld-Viersen	796	137	659	42	22	368	84	28	101	151	-
an Lahn und Dill	495	120	375	29	18	130	143	67	71	37	-
Lennep	595	101	494	23	6	339	59	32	75	61	-
Leverkusen	907	137	770	250	19	334	56	17	76	155	-
Moers	511	84	427	43	23	200	133	31	73	8	-
An Nahe und Glan	374	76	298	12	53	136	55	49	41	28	-
Niederberg	426	60	366	29	23	264	32	21	29	28	-
Obere Nahe	455	81	374	16	4	216	93	31	60	35	-
Oberhausen	621	112	509	57	36	165	44	14	54	251	-
An der Ruhr 3)	490	94	396	29	40	109	30	11	39	232	-
Saar-Ost	192	44	148	10	10	62	57	30	22	1	-
Saar-West	273	73	200	10	19	84	77	36	41	6	-
An Sieg und Rhein	695	132	563	64	43	266	81	47	115	79	-
Simmern-Trarbach	262	40	222	13	2	137	49	19	36	6	-
Trier	305	78	227	15	20	69	92	43	54	12	-
Wesel	471	82	389	31	35	164	26	31	44	140	-
Wied	681	105	576	7	4	461	69	35	54	51	-
Wuppertal	475	215	260	38	21	9	75	38	99	195	-
Köln und Region, KV	131	40	91	6	13	-	11	1	40	60	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	105	28	77	-	-	5	10	-	52	38	-
An der Saar, KKV	516	36	480	11	1	433	3	-	53	15	-
Landeskirche	1.166	412	754	15	2	-	62	1	324	762	-
insgesamt	**19.605**	**4.130**	**15.475**	**1.587**	**770**	**7.226**	**2.424**	**1.247**	**2.567**	**3.782**	**2**
in %	*100,0*	*21,1*	*78,9*	*8,1*	*3,9*	*36,9*	*12,4*	*6,4*	*13,1*	*19,3*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

1.1.1 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Tätigkeitsbereichen*

Frauen

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon im Tätigkeitsbereich							
		Männer	Frauen	Kinder-/ Jugendarbeit	Erw.s./ Seniorenarb.	Kindertagesstätten	Küster-Hausm.-dienst	Kirchenmusik	Verwaltung	sonstige Arbeitsbereiche	ohne Angabe
Aachen	203	x	203	19	14	78	34	14	38	6	-
An der Agger	500	x	500	15	8	303	39	15	65	55	-
Altenkirchen	258	x	258	15	1	133	35	10	37	27	-
Bonn	228	x	228	19	14	129	25	10	5	26	-
Dinslaken	438	x	438	40	6	285	24	14	39	30	-
Düsseldorf	264	x	264	35	13	20	59	22	101	14	-
Düsseldorf-Mettmann	365	x	365	15	33	260	17	27	3	10	-
Duisburg	553	x	553	149	46	245	18	8	52	35	-
Essen	1.004	x	1.004	52	7	369	97	21	95	363	-
Gladbach-Neuss	346	x	346	57	23	49	57	71	61	26	2
Bad Godesberg-Voreifel	456	x	456	28	24	55	18	11	21	299	-
Jülich	406	x	406	67	42	78	63	20	49	87	-
Kleve	209	x	209	10	1	111	39	11	37	-	-
Koblenz	538	x	538	29	9	302	53	28	67	50	-
Köln-Mitte	131	x	131	12	9	77	14	3	9	7	-
Köln-Nord	314	x	314	13	5	224	16	14	36	6	-
Köln-Rechtsrheinisch	395	x	395	26	17	236	25	18	54	19	-
Köln-Süd	212	x	212	9	1	119	21	12	43	7	-
Krefeld-Viersen	659	x	659	31	19	351	53	16	88	101	-
an Lahn und Dill	375	x	375	20	14	118	97	33	64	29	-
Lennep	494	x	494	16	4	328	36	11	57	42	-
Leverkusen	770	x	770	220	15	309	34	8	61	123	-
Moers	427	x	427	35	22	171	109	28	56	6	-
An Nahe und Glan	298	x	298	10	33	132	39	30	32	22	-
Niederberg	366	x	366	22	20	251	20	11	24	18	-
Obere Nahe	374	x	374	12	3	199	67	15	51	27	-
Oberhausen	509	x	509	38	27	156	31	5	46	206	-
An der Ruhr 3)	396	x	396	24	37	102	16	1	30	186	-
Saar-Ost	148	x	148	9	10	57	40	10	22	-	-
Saar-West	200	x	200	6	10	80	42	18	39	5	-
An Sieg und Rhein	563	x	563	49	31	251	49	23	100	60	-
Simmern-Trarbach	222	x	222	10	2	127	41	9	29	4	-
Trier	227	x	227	13	9	65	69	23	42	6	-
Wesel	389	x	389	21	31	162	14	8	36	117	-
Wied	576	x	576	5	1	422	42	21	46	39	-
Wuppertal	260	x	260	27	18	8	40	16	71	80	-
Köln und Region, KV	91	x	91	5	8	-	5	-	29	44	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	77	x	77	-	-	5	5	-	37	30	-
An der Saar, KKV	480	x	480	9	1	409	3	-	44	14	-
Landeskirche	754	x	754	11	1	-	24	-	254	464	-
insgesamt	**15.475**	**-**	**15.475**	**1.203**	**589**	**6.776**	**1.530**	**615**	**2.070**	**2.690**	**2**
in %	*100,0*		*100,0*	*7,8*	*3,8*	*43,8*	*9,9*	*4,0*	*13,4*	*17,4*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

1.1.2 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Tätigkeitsbereichen*

Männer

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon im Tätigkeitsbereich							
		Männer	Frauen	Kinder-/ Jugend-arbeit	Erw.s./ Senio-renarb.	Kinder-tages-stätten	Küster-Hausm.-dienst	Kirchen musik	Ver-waltung	sonstige Arbeits-bereiche	ohne Angabe
Aachen	65	65	x	7	2	3	22	19	8	4	-
An der Agger	95	95	x	16	-	12	24	19	10	14	-
Altenkirchen	60	60	x	5	2	7	22	12	3	9	-
Bonn	68	68	x	10	3	9	23	15	-	8	-
Dinslaken	78	78	x	10	1	9	11	16	9	22	-
Düsseldorf	135	135	x	25	2	-	40	15	43	10	-
Düsseldorf-Mettmann	89	89	x	9	21	15	10	32	1	1	-
Duisburg	84	84	x	7	12	17	13	10	11	14	-
Essen	323	323	x	40	8	29	60	22	37	127	-
Gladbach-Neuss	163	163	x	15	2	3	42	51	19	31	-
Bad Godesberg-Voreifel	105	105	x	13	7	3	10	8	2	62	-
Jülich	131	131	x	24	10	2	29	20	13	33	-
Kleve	35	35	x	4	-	6	11	9	3	2	-
Koblenz	147	147	x	16	3	27	37	33	16	15	-
Köln-Mitte	43	43	x	10	4	6	11	5	-	7	-
Köln-Nord	82	82	x	3	2	27	22	17	10	1	-
Köln-Rechtsrheinisch	95	95	x	10	4	21	24	23	9	4	-
Köln-Süd	45	45	x	3	-	6	18	10	8	-	-
Krefeld-Viersen	137	137	x	11	3	17	31	12	13	50	-
an Lahn und Dill	120	120	x	9	4	12	46	34	7	8	-
Lennep	101	101	x	7	2	11	23	21	18	19	-
Leverkusen	137	137	x	30	4	25	22	9	15	32	-
Moers	84	84	x	8	1	29	24	3	17	2	-
An Nahe und Glan	76	76	x	2	20	4	16	19	9	6	-
Niederberg	60	60	x	7	3	13	12	10	5	10	-
Obere Nahe	81	81	x	4	1	17	26	16	9	8	-
Oberhausen	112	112	x	19	9	9	13	9	8	45	-
An der Ruhr 3)	94	94	x	5	3	7	14	10	9	46	-
Saar-Ost	44	44	x	1	-	5	17	20	-	1	-
Saar-West	73	73	x	4	9	4	35	18	2	1	-
An Sieg und Rhein	132	132	x	15	12	15	32	24	15	19	-
Simmern-Trarbach	40	40	x	3	-	10	8	10	7	2	-
Trier	78	78	x	2	11	4	23	20	12	6	-
Wesel	82	82	x	10	4	2	12	23	8	23	-
Wied	105	105	x	2	3	39	27	14	8	12	-
Wuppertal	215	215	x	11	3	1	35	22	28	115	-
Köln und Region, KV	40	40	x	1	5	-	6	1	11	16	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	28	28	x	-	-	-	5	-	15	8	-
An der Saar, KKV	36	36	x	2	-	24	-	-	9	1	-
Landeskirche	412	412	x	4	1	-	38	1	70	298	-
insgesamt	**4.130**	**4.130**	**-**	**384**	**181**	**450**	**894**	**632**	**497**	**1.092**	**-**
in %	*100,0*	*100,0*		*9,3*	*4,4*	*10,9*	*21,6*	*15,3*	*12,0*	*26,4*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.0.0 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang insgesamt*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	268	65	203	56	7	43	42	31	17	72	-
An der Agger	595	95	500	79	7	61	97	117	47	187	-
Altenkirchen	318	60	258	58	7	40	66	52	20	75	-
Bonn	296	68	228	76	6	18	37	54	22	83	-
Dinslaken	516	78	438	30	130	353	-	-	2	-	-
Düsseldorf	399	135	264	73	8	39	64	61	31	123	-
Düsseldorf-Mettmann	454	89	365	57	13	26	46	68	30	214	-
Duisburg	637	84	553	51	5	81	125	103	36	236	-
Essen	1.327	323	1.004	221	24	78	237	313	63	391	-
Gladbach-Neuss	509	163	346	122	6	48	60	65	14	194	-
Bad Godesberg-Voreifel	561	105	456	164	1	34	127	142	27	66	-
Jülich	537	131	406	104	9	31	107	101	35	150	-
Kleve	244	35	209	60	5	30	33	42	14	60	-
Koblenz	685	147	538	189	15	51	108	91	38	193	-
Köln-Mitte	174	43	131	19	3	13	38	30	12	59	-
Köln-Nord	396	82	314	41	6	36	48	63	23	179	-
Köln-Rechtsrheinisch	490	95	395	68	5	53	93	94	24	153	-
Köln-Süd	257	45	212	31	4	26	42	39	24	91	-
Krefeld-Viersen	796	137	659	92	4	47	121	171	62	299	-
an Lahn und Dill	495	120	375	176	6	59	60	72	26	96	-
Lennep	595	101	494	71	13	59	92	99	59	202	-
Leverkusen	907	137	770	115	7	78	161	185	79	282	-
Moers	511	84	427	88	12	54	79	77	41	160	-
An Nahe und Glan	374	76	298	123	8	33	56	48	22	84	-
Niederberg	426	60	366	69	10	43	63	66	41	134	-
Obere Nahe	455	81	374	121	11	31	79	70	24	119	-
Oberhausen	621	112	509	57	2	39	99	147	56	221	-
An der Ruhr 3)	490	94	396	43	2	63	74	97	44	167	-
Saar-Ost	192	44	148	63	3	22	25	30	8	41	-
Saar-West	273	73	200	85	1	38	38	31	15	65	-
An Sieg und Rhein	695	132	563	103	17	78	133	127	53	184	-
Simmern-Trarbach	262	40	222	54	4	30	56	31	25	62	-
Trier	305	78	227	137	7	30	39	26	6	60	-
Wesel	471	82	389	85	13	51	109	60	42	111	-
Wied	681	105	576	78	125	85	132	97	31	133	-
Wuppertal	475	215	260	131	13	41	52	51	19	168	-
Köln und Region, KV	131	40	91	2	-	10	21	23	9	66	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	105	28	77	13	1	8	20	19	10	34	-
An der Saar, KKV	516	36	480	22	1	13	53	108	57	262	-
Landeskirche	1.166	412	754	57	11	55	148	162	51	682	-
insgesamt	**19.605**	**4.130**	**15.475**	**3.284**	**532**	**2.028**	**3.080**	**3.263**	**1.259**	**6.158**	**-**
in %	*100,0*	*21,1*	*78,9*	*16,8*	*2,7*	*10,3*	*15,7*	*16,6*	*6,4*	*31,4*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.0.1 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang*

Frauen

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	203	x	203	32	5	35	36	26	15	54	-
An der Agger	500	x	500	46	5	56	90	109	45	149	-
Altenkirchen	258	x	258	30	5	36	60	49	19	59	-
Bonn	228	x	228	50	3	15	35	46	20	59	-
Dinslaken	438	x	438	12	118	305	-	-	2	-	-
Düsseldorf	264	x	264	46	5	33	52	46	15	67	-
Düsseldorf-Mettmann	365	x	365	36	6	20	39	63	28	173	-
Duisburg	553	x	553	37	2	77	118	96	33	190	-
Essen	1.004	x	1.004	136	20	61	193	257	54	283	-
Gladbach-Neuss	346	x	346	67	4	39	51	57	12	116	-
Bad Godesberg-Voreifel	456	x	456	128	1	30	119	112	23	43	-
Jülich	406	x	406	65	7	29	96	86	29	94	-
Kleve	209	x	209	46	4	27	30	39	14	49	-
Koblenz	538	x	538	124	11	46	99	83	32	143	-
Köln-Mitte	131	x	131	13	2	13	27	25	9	42	-
Köln-Nord	314	x	314	20	4	31	41	56	21	141	-
Köln-Rechtsrheinisch	395	x	395	48	3	46	80	80	23	115	-
Köln-Süd	212	x	212	23	3	21	39	36	23	67	-
Krefeld-Viersen	659	x	659	65	3	43	105	151	59	233	-
an Lahn und Dill	375	x	375	109	3	51	54	65	21	72	-
Lennep	494	x	494	53	7	54	88	93	48	151	-
Leverkusen	770	x	770	86	6	75	148	172	62	221	-
Moers	427	x	427	55	8	53	73	71	38	129	-
An Nahe und Glan	298	x	298	87	3	28	52	45	22	61	-
Niederberg	366	x	366	48	3	38	61	63	38	115	-
Obere Nahe	374	x	374	84	7	30	71	68	24	90	-
Oberhausen	509	x	509	38	2	35	89	140	50	155	-
An der Ruhr 3)	396	x	396	37	2	58	67	81	40	111	-
Saar-Ost	148	x	148	33	2	18	25	29	8	33	-
Saar-West	200	x	200	50	1	31	32	27	14	45	-
An Sieg und Rhein	563	x	563	62	10	70	123	117	46	135	-
Simmern-Trarbach	222	x	222	37	4	26	53	31	25	46	-
Trier	227	x	227	95	5	20	30	24	6	47	-
Wesel	389	x	389	55	6	45	103	53	39	88	-
Wied	576	x	576	55	107	69	119	92	30	104	-
Wuppertal	260	x	260	60	6	31	38	47	16	62	-
Köln und Region, KV	91	x	91	2	-	7	18	20	8	36	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	77	x	77	9	1	8	19	19	7	14	-
An der Saar, KKV	480	x	480	15	1	12	53	106	54	239	-
Landeskirche	754	x	754	40	5	43	119	139	41	367	-
insgesamt	**15.475**	**x**	**15.475**	**2.134**	**400**	**1.765**	**2.745**	**2.919**	**1.113**	**4.398**	**-**
in %	*100,0*		*100,0*	*13,8*	*2,6*	*11,4*	*17,7*	*18,9*	*7,2*	*28,4*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.0.2 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang*

Männer

Kirchenkreis	Mit-arbei-tende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	gering-fügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Voll-zeit	ohne Angabe
Aachen	65	65	x	24	2	8	6	5	2	18	-
An der Agger	95	95	x	33	2	5	7	8	2	38	-
Altenkirchen	60	60	x	28	2	4	6	3	1	16	-
Bonn	68	68	x	26	3	3	2	8	2	24	-
Dinslaken	78	78	x	18	12	48	-	-	-	-	-
Düsseldorf	135	135	x	27	3	6	12	15	16	56	-
Düsseldorf-Mettmann	89	89	x	21	7	6	7	5	2	41	-
Duisburg	84	84	x	14	3	4	7	7	3	46	-
Essen	323	323	x	85	4	17	44	56	9	108	-
Gladbach-Neuss	163	163	x	55	2	9	9	8	2	78	-
Bad Godesberg-Voreifel	105	105	x	36	-	4	8	30	4	23	-
Jülich	131	131	x	39	2	2	11	15	6	56	-
Kleve	35	35	x	14	1	3	3	3	-	11	-
Koblenz	147	147	x	65	4	5	9	8	6	50	-
Köln-Mitte	43	43	x	6	1	-	11	5	3	17	-
Köln-Nord	82	82	x	21	2	5	7	7	2	38	-
Köln-Rechtsrheinisch	95	95	x	20	2	7	13	14	1	38	-
Köln-Süd	45	45	x	8	1	5	3	3	1	24	-
Krefeld-Viersen	137	137	x	27	1	4	16	20	3	66	-
an Lahn und Dill	120	120	x	67	3	8	6	7	5	24	-
Lennep	101	101	x	18	6	5	4	6	11	51	-
Leverkusen	137	137	x	29	1	3	13	13	17	61	-
Moers	84	84	x	33	4	1	6	6	3	31	-
An Nahe und Glan	76	76	x	36	5	5	4	3	-	23	-
Niederberg	60	60	x	21	7	5	2	3	3	19	-
Obere Nahe	81	81	x	37	4	1	8	2	-	29	-
Oberhausen	112	112	x	19	-	4	10	7	6	66	-
An der Ruhr 3)	94	94	x	6	-	5	7	16	4	56	-
Saar-Ost	44	44	x	30	1	4	-	1	-	8	-
Saar-West	73	73	x	35	-	7	6	4	1	20	-
An Sieg und Rhein	132	132	x	41	7	8	10	10	7	49	-
Simmern-Trarbach	40	40	x	17	-	4	3	-	-	16	-
Trier	78	78	x	42	2	10	9	2	-	13	-
Wesel	82	82	x	30	7	6	6	7	3	23	-
Wied	105	105	x	23	18	16	13	5	1	29	-
Wuppertal	215	215	x	71	7	10	14	4	3	106	-
Köln und Region, KV	40	40	x	-	-	3	3	3	1	30	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	28	28	x	4	-	-	1	-	3	20	-
An der Saar, KKV	36	36	x	7	-	1	-	2	3	23	-
Landeskirche	412	412	x	17	6	12	29	23	10	315	-
insgesamt	**4.130**	**4.130**	**x**	**1.150**	**132**	**263**	**335**	**344**	**146**	**1.760**	**-**
in %	*100,0*	*100,0*		*27,8*	*3,2*	*6,4*	*8,1*	*8,3*	*3,5*	*42,6*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.1 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang Kinder-/Jugendarbeit 2)*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	26	7	19	1	1	8	4	4	-	8	-
An der Agger	31	16	15	2	-	2	4	3	1	19	-
Altenkirchen	20	5	15	-	-	2	6	5	-	7	-
Bonn	29	10	19	6	-	-	8	1	2	12	-
Dinslaken	50	10	40	5	20	24	-	-	-	-	-
Düsseldorf	60	25	35	11	-	5	15	8	3	18	-
Düsseldorf-Mettmann	24	9	15	6	-	1	2	2	-	13	-
Duisburg	156	7	149	9	-	54	60	26	-	7	-
Essen	92	40	52	14	3	3	11	14	5	42	-
Gladbach-Neuss	72	15	57	13	1	4	10	14	2	28	-
Bad Godesberg-Voreifel	41	13	28	11	-	2	6	7	2	13	-
Jülich	91	24	67	11	2	4	17	12	3	42	-
Kleve	14	4	10	1	2	2	2	4	-	3	-
Koblenz	45	16	29	7	2	7	3	11	4	11	-
Köln-Mitte	22	10	12	2	-	2	6	9	1	2	-
Köln-Nord	16	3	13	1	1	2	4	3	-	5	-
Köln-Rechtsrheinisch	36	10	26	7	-	6	10	3	-	10	-
Köln-Süd	12	3	9	4	-	1	-	1	-	6	-
Krefeld-Viersen	42	11	31	6	2	5	9	4	2	14	-
an Lahn und Dill	29	9	20	4	1	2	8	3	1	10	-
Lennep	23	7	16	3	-	2	3	4	-	11	-
Leverkusen	250	30	220	36	1	39	76	60	5	33	-
Moers	43	8	35	8	1	2	6	8	4	14	-
An Nahe und Glan	12	2	10	3	-	-	-	3	-	6	-
Niederberg	29	7	22	4	1	5	8	9	-	2	-
Obere Nahe	16	4	12	6	-	2	5	1	-	2	-
Oberhausen	57	19	38	3	-	4	12	6	-	32	-
An der Ruhr 3)	29	5	24	1	-	1	6	6	5	10	-
Saar-Ost	10	1	9	2	-	2	-	1	2	3	-
Saar-West	10	4	6	2	-	3	-	3	-	2	-
An Sieg und Rhein	64	15	49	5	-	5	15	10	-	29	-
Simmern-Trarbach	13	3	10	1	-	3	1	1	1	6	-
Trier	15	2	13	4	-	4	4	-	-	3	-
Wesel	31	10	21	6	-	4	10	-	1	10	-
Wied	7	2	5	-	2	-	3	-	-	2	-
Wuppertal	38	11	27	9	-	7	8	3	-	11	-
Köln und Region, KV	6	1	5	-	-	1	-	3	-	2	-
An der Saar, KKV	11	2	9	-	1	-	-	2	-	8	-
Landeskirche	15	4	11	1	-	2	4	2	1	5	-
insgesamt	**1.587**	**384**	**1.203**	**215**	**41**	**222**	**346**	**256**	**45**	**461**	**-**
in %	*100,0*	*24,2*	*75,8*	*13,5*	*2,6*	*14,0*	*21,8*	*16,1*	*2,8*	*29,0*	

1) ohne Honorarkräfte

2) einschließlich nicht-pädagogische Mitarbeitende

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.2 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang Erwachsenen-/Seniorenarbeit 2)*

Kirchenkreis	Mit-arbei-tende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	gering-fügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Voll-zeit	ohne Angabe
Aachen	16	2	14	2	-	3	7	2	1	1	-
An der Agger	8	-	8	4	-	-	2	2	-	-	-
Altenkirchen	3	2	1	1	-	-	1	-	-	1	-
Bonn	17	3	14	12	-	3	1	-	-	1	-
Dinslaken	7	1	6	1	6	-	-	-	-	-	-
Düsseldorf	15	2	13	3	1	1	6	2	-	2	-
Düsseldorf-Mettmann	54	21	33	15	2	3	2	4	-	28	-
Duisburg	58	12	46	12	1	7	13	8	5	12	-
Essen	15	8	7	5	-	1	4	2	1	2	-
Gladbach-Neuss	25	2	23	10	1	4	3	1	-	6	-
Bad Godesberg-Voreifel	31	7	24	8	-	5	11	4	1	2	-
Jülich	52	10	42	8	-	-	13	20	-	11	-
Kleve	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
Koblenz	12	3	9	1	1	2	2	3	-	3	-
Köln-Mitte	13	4	9	8	-	-	4	1	-	-	-
Köln-Nord	7	2	5	3	-	1	1	1	-	1	-
Köln-Rechtsrheinisch	21	4	17	2	-	3	4	5	2	5	-
Köln-Süd	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Krefeld-Viersen	22	3	19	5	-	1	6	7	1	2	-
an Lahn und Dill	18	4	14	6	1	2	6	1	-	2	-
Lennep	6	2	4	1	-	-	1	1	-	3	-
Leverkusen	19	4	15	4	-	3	3	2	-	7	-
Moers	23	1	22	4	-	3	6	3	1	6	-
An Nahe und Glan	53	20	33	44	1	2	3	-	-	3	-
Niederberg	23	3	20	11	-	2	6	1	1	2	-
Obere Nahe	4	1	3	2	-	1	-	-	-	1	-
Oberhausen	36	9	27	13	-	4	10	3	2	4	-
An der Ruhr 3)	40	3	37	9	-	6	9	8	3	5	-
Saar-Ost	10	-	10	5	-	1	3	1	-	-	-
Saar-West	19	9	10	9	-	-	2	1	1	6	-
An Sieg und Rhein	43	12	31	13	2	12	6	5	1	4	-
Simmern-Trarbach	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-
Trier	20	11	9	14	1	2	-	1	-	2	-
Wesel	35	4	31	11	1	4	9	7	1	2	-
Wied	4	3	1	2	-	1	1	-	-	-	-
Wuppertal	21	3	18	6	-	6	4	4	-	1	-
Köln und Region, KV	13	5	8	2	-	-	-	4	2	5	-
An der Saar, KKV	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Landeskirche	2	1	1	-	-	-	1	-	-	1	-
insgesamt	**770**	**181**	**589**	**257**	**18**	**83**	**151**	**104**	**23**	**134**	**-**
in %	*100,0*	*23,5*	*76,5*	*33,4*	*2,3*	*10,8*	*19,6*	*13,5*	*3,0*	*17,4*	

1) ohne Honorarkräfte

2) einschließlich nicht-pädagogische Mitarbeitende

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.3 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang Kindertagesstätten 2)*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	81	3	78	1	-	8	12	14	11	35	-
An der Agger	315	12	303	10	-	22	44	75	31	133	-
Altenkirchen	140	7	133	8	2	13	34	29	17	37	-
Bonn	138	9	129	11	1	8	16	36	13	53	-
Dinslaken	294	9	285	2	54	238	-	-	-	-	-
Düsseldorf	20	-	20	-	-	1	3	1	3	12	-
Düsseldorf-Mettmann	275	15	260	11	1	14	31	57	27	134	-
Duisburg	262	17	245	8	-	6	26	45	20	157	-
Essen	398	29	369	12	1	9	29	99	30	218	-
Gladbach-Neuss	52	3	49	7	-	5	5	13	2	20	-
Bad Godesberg-Voreifel	58	3	55	5	-	3	14	13	3	20	-
Jülich	80	2	78	1	-	3	11	20	14	31	-
Kleve	117	6	111	10	-	11	15	23	12	46	-
Koblenz	329	27	302	49	1	23	50	56	23	127	-
Köln-Mitte	83	6	77	2	2	8	11	13	5	42	-
Köln-Nord	251	27	224	11	-	12	27	44	20	137	-
Köln-Rechtsrheinisch	257	21	236	27	1	20	44	56	18	91	-
Köln-Süd	125	6	119	4	-	11	19	15	19	57	-
Krefeld-Viersen	368	17	351	19	1	14	36	88	47	163	-
an Lahn und Dill	130	12	118	4	-	8	14	39	20	45	-
Lennep	339	11	328	25	5	33	52	61	35	128	-
Leverkusen	334	25	309	21	2	16	28	78	30	159	-
Moers	200	29	171	28	4	23	25	33	15	72	-
An Nahe und Glan	136	4	132	6	-	6	35	32	15	42	-
Niederberg	264	13	251	21	3	13	39	44	35	109	-
Obere Nahe	216	17	199	4	2	8	55	46	19	82	-
Oberhausen	165	9	156	4	-	4	25	39	24	69	-
An der Ruhr 3)	109	7	102	4	-	6	17	21	15	46	-
Saar-Ost	62	5	57	4	-	1	4	20	6	27	-
Saar-West	84	4	80	1	-	4	13	17	10	39	-
An Sieg und Rhein	266	15	251	21	4	23	45	60	30	83	-
Simmern-Trarbach	137	10	127	6	1	12	38	22	23	35	-
Trier	69	4	65	2	-	3	18	9	4	33	-
Wesel	164	2	162	5	-	13	26	28	22	70	-
Wied	461	39	422	22	86	46	92	77	27	111	-
Wuppertal	9	1	8	2	-	-	1	-	1	5	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	5	-	5	1	-	-	1	2	-	1	-
An der Saar, KKV	433	24	409	14	-	10	43	88	51	227	-
insgesamt	**7.226**	**450**	**6.776**	**393**	**171**	**658**	**998**	**1.413**	**697**	**2.896**	**-**
in %	*100,0*	*6,2*	*93,8*	*5,4*	*2,4*	*9,1*	*13,8*	*19,6*	*9,6*	*40,1*	

1) ohne Honorarkräfte

2) einschließlich nicht-pädagogische Mitarbeitende

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.4 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang*

Küster-/Hausmeisterdienst etc.

Kirchenkreis	Mit-arbei-tende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	gering-fügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Voll-zeit	ohne Angabe
Aachen	56	22	34	23	3	9	8	4	2	7	-
An der Agger	63	24	39	24	1	12	9	9	1	7	-
Altenkirchen	57	22	35	23	2	12	9	5	1	5	-
Bonn	48	23	25	32	1	1	3	2	2	7	-
Dinslaken	35	11	24	6	13	16	-	-	-	-	-
Düsseldorf	99	40	59	29	2	17	15	15	8	13	-
Düsseldorf-Mettmann	27	10	17	8	1	3	2	2	1	10	-
Duisburg	31	13	18	7	1	4	3	3	2	11	-
Essen	157	60	97	45	2	24	34	16	8	28	-
Gladbach-Neuss	99	42	57	39	1	14	9	14	4	18	-
Bad Godesberg-Voreifel	28	10	18	11	1	5	4	3	-	4	-
Jülich	92	29	63	33	3	10	18	12	4	12	-
Kleve	50	11	39	28	-	6	6	5	1	4	-
Koblenz	90	37	53	58	4	5	10	2	2	9	-
Köln-Mitte	25	11	14	4	1	1	6	1	2	10	-
Köln-Nord	38	22	16	9	-	5	6	8	-	10	-
Köln-Rechtsrheinisch	49	24	25	7	1	6	14	6	-	15	-
Köln-Süd	39	18	21	11	1	4	7	5	-	11	-
Krefeld-Viersen	84	31	53	31	1	8	12	14	2	16	-
an Lahn und Dill	143	46	97	86	1	29	11	9	2	5	-
Lennep	59	23	36	20	2	9	9	6	2	11	-
Leverkusen	56	22	34	21	-	6	4	3	2	20	-
Moers	133	24	109	33	4	20	18	12	12	34	-
An Nahe und Glan	55	16	39	31	-	10	4	3	1	6	-
Niederberg	32	12	20	14	-	5	4	3	-	6	-
Obere Nahe	93	26	67	70	3	12	2	2	-	4	-
Oberhausen	44	13	31	5	2	5	12	3	5	12	-
An der Ruhr 3)	30	14	16	5	-	6	2	4	-	13	-
Saar-Ost	57	17	40	26	2	10	9	5	-	5	-
Saar-West	77	35	42	40	-	8	11	2	2	14	-
An Sieg und Rhein	81	32	49	26	-	11	10	8	6	20	-
Simmern-Trarbach	49	8	41	35	1	5	6	1	1	-	-
Trier	92	23	69	68	2	8	4	5	2	3	-
Wesel	26	12	14	8	-	3	4	5	2	4	-
Wied	69	27	42	25	15	16	6	7	-	-	-
Wuppertal	75	35	40	32	1	5	12	8	3	14	-
Köln und Region, KV	11	6	5	-	-	1	1	2	-	7	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	10	5	5	6	-	-	2	-	1	1	-
An der Saar, KKV	3	-	3	1	-	-	2	-	-	-	-
Landeskirche	62	38	24	12	1	9	8	10	3	19	-
insgesamt	**2.424**	**894**	**1.530**	**992**	**73**	**340**	**316**	**224**	**84**	**395**	**-**
in %	*100,0*	*36,9*	*63,1*	*40,9*	*3,0*	*14,0*	*13,0*	*9,2*	*3,5*	*16,3*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.5 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang*
Kirchenmusik

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	33	19	14	22	2	6	2	-	1	-	-
An der Agger	34	19	15	20	3	3	3	-	-	5	-
Altenkirchen	22	12	10	14	3	4	-	-	-	1	-
Bonn	25	15	10	11	2	3	1	3	1	4	-
Dinslaken	30	16	14	15	12	3	-	-	-	-	-
Düsseldorf	37	15	22	10	3	6	5	2	3	8	-
Düsseldorf-Mettmann	59	32	27	11	9	4	5	2	2	26	-
Duisburg	18	10	8	5	1	4	3	2	-	3	-
Essen	43	22	21	13	-	9	6	6	1	8	-
Gladbach-Neuss	122	51	71	13	2	8	6	2	-	91	-
Bad Godesberg-Voreifel	19	8	11	8	-	2	1	3	1	4	-
Jülich	40	20	20	29	3	4	-	-	-	4	-
Kleve	20	9	11	11	3	3	-	-	-	3	-
Koblenz	61	33	28	47	5	4	2	-	1	2	-
Köln-Mitte	8	5	3	-	-	1	1	2	3	1	-
Köln-Nord	31	17	14	15	4	4	4	3	-	1	-
Köln-Rechtsrheinisch	41	23	18	20	3	8	3	2	1	4	-
Köln-Süd	22	10	12	3	3	6	3	2	-	5	-
Krefeld-Viersen	28	12	16	6	-	4	6	2	1	9	-
an Lahn und Dill	67	34	33	58	1	5	1	-	-	2	-
Lennep	32	21	11	15	4	4	1	-	1	7	-
Leverkusen	17	9	8	1	1	3	3	1	2	6	-
Moers	31	3	28	8	1	1	9	3	1	8	-
An Nahe und Glan	49	19	30	31	7	8	1	1	-	1	-
Niederberg	21	10	11	10	-	5	-	1	2	3	-
Obere Nahe	31	16	15	23	4	1	1	1	-	1	-
Oberhausen	14	9	5	6	-	4	-	2	-	2	-
An der Ruhr 3)	11	10	1	2	-	4	1	-	-	4	-
Saar-Ost	30	20	10	22	1	4	1	-	-	2	-
Saar-West	36	18	18	22	-	10	3	-	-	1	-
An Sieg und Rhein	47	24	23	20	6	10	3	1	-	7	-
Simmern-Trarbach	19	10	9	11	1	4	-	-	-	3	-
Trier	43	20	23	34	4	3	-	1	-	1	-
Wesel	31	23	8	17	7	5	-	1	-	1	-
Wied	35	14	21	13	13	7	-	-	1	1	-
Wuppertal	38	22	16	18	5	7	2	2	2	2	-
Köln und Region, KV	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Landeskirche	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
insgesamt	**1.247**	**632**	**615**	**584**	**113**	**171**	**77**	**46**	**24**	**232**	**-**
in %	*100,0*	*50,7*	*49,3*	*46,8*	*9,1*	*13,7*	*6,2*	*3,7*	*1,9*	*18,6*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.6 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang*

Verwaltung

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	46	8	38	5	-	5	9	4	2	21	-
An der Agger	75	10	65	9	1	12	17	14	6	16	-
Altenkirchen	40	3	37	1	-	7	11	6	1	14	-
Bonn	5	-	5	1	-	-	1	1	2	-	-
Dinslaken	48	9	39	-	10	38	-	-	-	-	-
Düsseldorf	144	43	101	12	1	7	18	28	14	64	-
Düsseldorf-Mettmann	4	1	3	2	-	1	1	-	-	-	-
Duisburg	63	11	52	4	1	4	10	9	1	34	-
Essen	132	37	95	12	1	14	17	25	3	60	-
Gladbach-Neuss	80	19	61	15	-	4	23	14	6	18	-
Bad Godesberg-Voreifel	23	2	21	2	-	1	7	7	1	5	-
Jülich	62	13	49	4	1	4	16	13	3	21	-
Kleve	40	3	37	9	-	8	9	9	1	4	-
Koblenz	83	16	67	13	-	5	16	10	5	34	-
Köln-Mitte	9	-	9	-	-	1	6	1	-	1	-
Köln-Nord	46	10	36	1	-	10	3	4	3	25	-
Köln-Rechtsrheinisch	63	9	54	1	-	8	15	17	2	20	-
Köln-Süd	51	8	43	3	-	4	13	14	5	12	-
Krefeld-Viersen	101	13	88	10	-	7	20	22	3	39	-
an Lahn und Dill	71	7	64	12	1	10	15	7	2	24	-
Lennep	75	18	57	4	-	6	16	15	4	30	-
Leverkusen	76	15	61	7	-	2	16	15	5	31	-
Moers	73	17	56	6	2	4	14	17	8	22	-
An Nahe und Glan	41	9	32	6	-	6	4	2	3	20	-
Niederberg	29	5	24	6	-	6	3	4	2	8	-
Obere Nahe	60	9	51	10	2	5	9	9	4	21	-
Oberhausen	54	8	46	1	-	4	6	19	8	16	-
An der Ruhr 3)	39	9	30	3	-	3	5	6	4	18	-
Saar-Ost	22	-	22	4	-	4	8	3	-	3	-
Saar-West	41	2	39	7	1	12	8	8	2	3	-
An Sieg und Rhein	115	15	100	6	3	11	28	24	8	35	-
Simmern-Trarbach	36	7	29	1	1	4	9	7	-	14	-
Trier	54	12	42	12	-	9	7	10	-	16	-
Wesel	44	8	36	7	-	4	12	3	3	15	-
Wied	54	8	46	6	2	3	17	8	2	16	-
Wuppertal	99	28	71	5	-	8	15	13	8	50	-
Köln und Region, KV	40	11	29	-	-	2	1	6	5	26	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	52	15	37	3	-	3	10	12	5	19	-
An der Saar, KKV	53	9	44	-	-	2	6	16	4	25	-
Landeskirche	324	70	254	13	2	13	52	36	18	190	-
insgesamt	**2.567**	**497**	**2.070**	**223**	**29**	**261**	**473**	**438**	**153**	**990**	**-**
in %	*100,0*	*19,4*	*80,6*	*8,7*	*1,1*	*10,2*	*18,4*	*17,1*	*6,0*	*38,6*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche im Rheinland

2.7 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Dienstumfang sonstiges*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon mit einem Dienstumfang von							
		Männer	Frauen	geringfügig besch.	bis 20%	>20% bis 40%	>40% bis 60%	>60% bis 80%	>80% bis <100%	Vollzeit	ohne Angabe
Aachen	10	4	6	2	1	4	-	3	-	-	-
An der Agger	69	14	55	10	2	10	18	14	8	7	-
Altenkirchen	36	9	27	11	-	2	5	7	1	10	-
Bonn	34	8	26	3	2	3	7	11	2	6	-
Dinslaken	52	22	30	1	15	34	-	-	2	-	-
Düsseldorf	24	10	14	8	1	2	2	5	-	6	-
Düsseldorf-Mettmann	11	1	10	4	-	-	3	1	-	3	-
Duisburg	49	14	35	6	1	2	10	10	8	12	-
Essen	490	127	363	120	17	18	136	151	15	33	-
Gladbach-Neuss	57	31	26	25	1	9	4	7	-	11	-
Bad Godesberg-Voreifel	361	62	299	119	-	16	84	105	19	18	-
Jülich	120	33	87	18	-	6	32	24	11	29	-
Kleve	2	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-
Koblenz	65	15	50	14	2	5	25	9	3	7	-
Köln-Mitte	14	7	7	3	-	-	4	3	1	3	-
Köln-Nord	7	1	6	1	1	2	3	-	-	-	-
Köln-Rechtsrheinisch	23	4	19	4	-	2	3	5	1	8	-
Köln-Süd	7	-	7	5	-	-	-	2	-	-	-
Krefeld-Viersen	151	50	101	15	-	8	32	34	6	56	-
an Lahn und Dill	37	8	29	6	1	3	5	13	1	8	-
Lennep	61	19	42	3	2	5	10	12	17	12	-
Leverkusen	155	32	123	25	3	9	31	26	35	26	-
Moers	8	2	6	1	-	1	1	1	-	4	-
An Nahe und Glan	28	6	22	2	-	1	9	7	3	6	-
Niederberg	28	10	18	3	6	7	3	4	1	4	-
Obere Nahe	35	8	27	6	-	2	7	11	1	8	-
Oberhausen	251	45	206	25	-	14	34	75	17	86	-
An der Ruhr 3)	232	46	186	19	2	37	34	52	17	71	-
Saar-Ost	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Saar-West	6	1	5	4	-	1	1	-	-	-	-
An Sieg und Rhein	79	19	60	12	2	6	26	19	8	6	-
Simmern-Trarbach	6	2	4	-	-	2	2	-	-	2	-
Trier	12	6	6	3	-	1	6	-	-	2	-
Wesel	140	23	117	31	5	18	48	16	13	9	-
Wied	51	12	39	10	7	12	13	5	1	3	-
Wuppertal	195	115	80	59	7	8	10	21	5	85	-
Köln und Region, KV	60	16	44	-	-	6	19	7	2	26	-
Bonn/Bad Godesberg-V.	38	8	30	3	1	5	7	5	4	13	-
An der Saar, KKV	15	1	14	7	-	1	2	2	2	1	-
Landeskirche	762	298	464	31	8	31	83	114	29	466	-
insgesamt	**3.782**	**1.092**	**2.690**	**620**	**87**	**293**	**719**	**782**	**233**	**1.048**	**-**
in %	*100,0*	*28,9*	*71,1*	*16,4*	*2,3*	*7,7*	*19,0*	*20,7*	*6,2*	*27,7*	

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.0 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter insgesamt*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr						
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe	
Aachen	268	65	203	68	85	62	39	14	-	
An der Agger	595	95	500	124	165	122	108	76	-	
Altenkirchen	318	60	258	72	111	59	47	29	-	
Bonn	296	68	228	60	86	57	50	43	-	
Dinslaken	516	78	438	87	135	121	107	66	-	
Düsseldorf	399	135	264	108	156	65	37	33	-	
Düsseldorf-Mettmann	454	89	365	112	115	97	73	57	-	
Duisburg	637	84	553	117	204	136	111	69	-	
Essen	1.327	323	1.004	205	391	256	251	224	-	
Gladbach-Neuss	509	163	346	160	164	83	63	39	-	
Bad Godesberg-Voreifel	561	105	456	111	190	122	84	54	-	
Jülich	537	131	406	119	174	104	93	47	-	
Kleve	244	35	209	61	73	45	36	29	-	
Koblenz	685	147	538	169	191	118	113	94	-	
Köln-Mitte	174	43	131	28	64	37	30	15	-	
Köln-Nord	396	82	314	56	136	78	76	50	-	
Köln-Rechtsrheinisch	490	95	395	114	171	97	71	37	-	
Köln-Süd	257	45	212	53	81	64	39	20	-	
Krefeld-Viersen	796	137	659	148	272	157	118	101	-	
an Lahn und Dill	495	120	375	135	173	77	68	42	-	
Lennep	595	101	494	124	185	117	95	74	-	
Leverkusen	907	137	770	148	267	181	183	128	-	
Moers	511	84	427	117	176	98	64	56	-	
An Nahe und Glan	374	76	298	98	120	83	51	22	-	
Niederberg	426	60	366	85	125	74	76	66	-	
Obere Nahe	455	81	374	119	121	94	67	54	-	
Oberhausen	621	112	509	116	207	140	103	55	-	
An der Ruhr 3)	490	94	396	96	135	109	114	36	-	
Saar-Ost	192	44	148	53	74	26	19	20	-	
Saar-West	273	73	200	73	105	46	31	18	-	
An Sieg und Rhein	695	132	563	133	239	138	123	62	-	
Simmern-Trarbach	262	40	222	59	72	61	32	38	-	
Trier	305	78	227	83	98	58	38	28	-	
Wesel	471	82	389	121	134	109	66	39	-	
Wied	681	105	576	94	217	167	130	73	-	
Wuppertal	475	215	260	141	163	84	57	30	-	
Köln und Region, KV	131	40	91	34	52	23	19	3	-	
Bonn/Bad Godesberg-V.	105	28	77	30	38	20	10	7	-	
An der Saar, KKV	516	36	480	59	121	112	115	109	-	
Landeskirche	1.166	412	754	257	391	203	233	82	-	
insgesamt	**19.605**	**4.130**	**15.475**	**4.147**	**6.177**	**3.900**	**3.240**	**2.139**	**-**	
in %	*100,0*	*21,1*	*78,9*	*21,2*	*31,5*	*19,9*	*16,5*	*10,9*		

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.1 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter*
Kinder-/Jugendarbeit 2)

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	26	7	19	7	8	5	6	-	-		
An der Agger	31	16	15	8	11	4	7	1	-		
Altenkirchen	20	5	15	1	8	6	4	1	-		
Bonn	29	10	19	8	14	1	4	2	-		
Dinslaken	50	10	40	4	14	17	9	6	-		
Düsseldorf	60	25	35	6	14	13	13	14	-		
Düsseldorf-Mettmann	24	9	15	5	6	4	4	5	-		
Duisburg	156	7	149	24	59	34	27	12	-		
Essen	92	40	52	6	14	15	24	33	-		
Gladbach-Neuss	72	15	57	9	23	9	18	13	-		
Bad Godesberg-Voreifel	41	13	28	7	11	12	6	5	-		
Jülich	91	24	67	19	27	16	17	12	-		
Kleve	14	4	10	1	3	3	3	4	-		
Koblenz	45	16	29	13	18	7	4	3	-		
Köln-Mitte	22	10	12	2	10	4	3	3	-		
Köln-Nord	16	3	13	1	8	3	3	1	-		
Köln-Rechtsrheinisch	36	10	26	7	12	10	5	2	-		
Köln-Süd	12	3	9	1	4	-	4	3	-		
Krefeld-Viersen	42	11	31	7	11	11	9	4	-		
an Lahn und Dill	29	9	20	6	5	4	10	4	-		
Lennep	23	7	16	5	7	6	5	-	-		
Leverkusen	250	30	220	39	72	51	45	43	-		
Moers	43	8	35	14	10	4	8	7	-		
An Nahe und Glan	12	2	10	1	3	5	3	-	-		
Niederberg	29	7	22	6	9	4	9	1	-		
Obere Nahe	16	4	12	5	6	3	1	1	-		
Oberhausen	57	19	38	11	14	19	6	7	-		
An der Ruhr 3)	29	5	24	3	6	10	5	5	-		
Saar-Ost	10	1	9	3	4	1	2	-	-		
Saar-West	10	4	6	1	6	2	1	-	-		
An Sieg und Rhein	64	15	49	4	17	11	19	13	-		
Simmern-Trarbach	13	3	10	2	5	1	1	4	-		
Trier	15	2	13	-	7	3	4	1	-		
Wesel	31	10	21	1	12	4	8	6	-		
Wied	7	2	5	1	2	1	3	-	-		
Wuppertal	38	11	27	4	10	8	9	7	-		
Köln und Region, KV	6	1	5	2	3	1	-	-	-		
An der Saar, KKV	11	2	9	3	3	1	3	1	-		
Landeskirche	15	4	11	8	5	-	2	-	-		
insgesamt	**1.587**	**384**	**1.203**	**255**	**481**	**313**	**314**	**224**	**-**		
in %	*100,0*	*24,2*	*75,8*	*16,1*	*30,3*	*19,7*	*19,8*	*14,1*			

1) ohne Honorarkräfte
2) einschließlich nicht-pädagogische Mitarbeitende
3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.2 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter*
Erwachsenen-/Seniorenarbeit 2)

Kirchenkreis	Mit-arbei-tende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	16	2	14	3	7	1	5	-	-		
An der Agger	8	-	8	2	4	2	-	-	-		
Altenkirchen	3	2	1	-	2	1	-	-	-		
Bonn	17	3	14	6	2	4	2	3	-		
Dinslaken	7	1	6	2	3	-	2	-	-		
Düsseldorf	15	2	13	7	7	-	-	1	-		
Düsseldorf-Mettmann	54	21	33	23	18	11	1	1	-		
Duisburg	58	12	46	21	17	9	7	4	-		
Essen	15	8	7	6	5	3	1	-	-		
Gladbach-Neuss	25	2	23	9	12	2	2	-	-		
Bad Godesberg-Voreifel	31	7	24	9	11	6	4	1	-		
Jülich	52	10	42	16	17	11	6	2	-		
Kleve	1	-	1	1	-	-	-	-	-		
Koblenz	12	3	9	6	3	1	-	2	-		
Köln-Mitte	13	4	9	5	4	2	2	-	-		
Köln-Nord	7	2	5	3	3	-	1	-	-		
Köln-Rechtsrheinisch	21	4	17	5	14	1	1	-	-		
Köln-Süd	1	-	1	-	1	-	-	-	-		
Krefeld-Viersen	22	3	19	7	7	6	2	-	-		
an Lahn und Dill	18	4	14	5	8	4	1	-	-		
Lennep	6	2	4	1	2	2	-	1	-		
Leverkusen	19	4	15	6	4	5	4	-	-		
Moers	23	1	22	5	9	7	1	1	-		
An Nahe und Glan	53	20	33	26	17	6	2	2	-		
Niederberg	23	3	20	8	9	-	3	3	-		
Obere Nahe	4	1	3	2	1	1	-	-	-		
Oberhausen	36	9	27	15	15	4	-	2	-		
An der Ruhr 3)	40	3	37	10	14	8	7	1	-		
Saar-Ost	10	-	10	4	6	-	-	-	-		
Saar-West	19	9	10	4	13	1	1	-	-		
An Sieg und Rhein	43	12	31	14	16	11	2	-	-		
Simmern-Trarbach	2	-	2	1	-	1	-	-	-		
Trier	20	11	9	9	5	4	1	1	-		
Wesel	35	4	31	17	9	8	1	-	-		
Wied	4	3	1	2	1	-	1	-	-		
Wuppertal	21	3	18	12	7	1	1	-	-		
Köln und Region, KV	13	5	8	4	5	1	2	1	-		
An der Saar, KKV	1	-	1	-	-	-	1	-	-		
Landeskirche	2	1	1	-	1	1	-	-	-		
insgesamt	**770**	**181**	**589**	**276**	**279**	**125**	**64**	**26**	**-**		
in %	*100,0*	*23,5*	*76,5*	*35,8*	*36,2*	*16,2*	*8,3*	*3,4*			

1) ohne Honorarkräfte
2) einschließlich nicht-pädagogische Mitarbeitende
3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.3 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter*

Kindertagesstätten

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	81	3	78	7	18	27	17	12	-		
An der Agger	315	12	303	32	65	78	78	62	-		
Altenkirchen	140	7	133	15	39	32	30	24	-		
Bonn	138	9	129	16	38	35	30	19	-		
Dinslaken	294	9	285	31	66	76	71	50	-		
Düsseldorf	20	-	20	2	4	5	3	6	-		
Düsseldorf-Mettmann	275	15	260	41	59	64	62	49	-		
Duisburg	262	17	245	28	65	65	56	48	-		
Essen	398	29	369	40	106	90	98	64	-		
Gladbach-Neuss	52	3	49	4	10	19	12	7	-		
Bad Godesberg-Voreifel	58	3	55	11	18	17	12	-	-		
Jülich	80	2	78	8	17	19	23	13	-		
Kleve	117	6	111	14	26	26	28	23	-		
Koblenz	329	27	302	44	72	71	79	63	-		
Köln-Mitte	83	6	77	10	23	22	17	11	-		
Köln-Nord	251	27	224	27	59	64	60	41	-		
Köln-Rechtsrheinisch	257	21	236	44	78	61	46	28	-		
Köln-Süd	125	6	119	20	28	39	22	16	-		
Krefeld-Viersen	368	17	351	38	91	82	80	77	-		
an Lahn und Dill	130	12	118	15	29	29	30	27	-		
Lennep	339	11	328	45	82	80	72	60	-		
Leverkusen	334	25	309	41	74	66	87	66	-		
Moers	200	29	171	36	66	46	31	21	-		
An Nahe und Glan	136	4	132	14	37	46	27	12	-		
Niederberg	264	13	251	35	60	54	56	59	-		
Obere Nahe	216	17	199	23	39	62	51	41	-		
Oberhausen	165	9	156	18	48	46	35	18	-		
An der Ruhr	109	7	102	20	28	22	28	11	-		
Saar-Ost	62	5	57	10	15	10	11	16	-		
Saar-West	84	4	80	4	24	18	22	16	-		
An Sieg und Rhein	266	15	251	32	64	65	66	39	-		
Simmern-Trarbach	137	10	127	19	27	39	23	29	-		
Trier	69	4	65	8	12	17	15	17	-		
Wesel	164	2	162	23	36	50	31	23	-		
Wied	461	39	422	42	128	126	106	59	-		
Wuppertal	9	1	8	1	3	2	1	2	-		
Bonn/Bad Godesberg-V.	5	-	5	1	1	1	2	-	-		
An der Saar, KKV	433	24	409	40	89	95	102	107	-		
insgesamt	**7.226**	**450**	**6.776**	**859**	**1.744**	**1.766**	**1.620**	**1.236**	**-**		
in %	*100,0*	*6,2*	*93,8*	*11,9*	*24,1*	*24,4*	*22,4*	*17,1*			

1) ohne Honorarkräfte
2) einschließlich nicht-pädagogische Mitarbeitende
3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.4 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter*
Küster-/Hausmeisterdienst etc.

Kirchenkreis	Mit-arbei-tende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	56	22	34	23	19	9	4	1	-		
An der Agger	63	24	39	23	21	8	9	2	-		
Altenkirchen	57	22	35	23	23	7	3	1	-		
Bonn	48	23	25	15	9	6	5	13	-		
Dinslaken	35	11	24	17	9	8	1	-	-		
Düsseldorf	99	40	59	41	42	11	3	2	-		
Düsseldorf-Mettmann	27	10	17	15	5	5	2	-	-		
Duisburg	31	13	18	14	10	6	1	-	-		
Essen	157	60	97	55	72	15	8	7	-		
Gladbach-Neuss	99	42	57	42	31	16	9	1	-		
Bad Godesberg-Voreifel	28	10	18	7	9	8	2	2	-		
Jülich	92	29	63	31	40	10	7	4	-		
Kleve	50	11	39	27	19	3	1	-	-		
Koblenz	90	37	53	35	24	13	7	11	-		
Köln-Mitte	25	11	14	6	11	5	3	-	-		
Köln-Nord	38	22	16	14	21	1	2	-	-		
Köln-Rechtsrheinisch	49	24	25	18	22	5	4	-	-		
Köln-Süd	39	18	21	14	13	9	3	-	-		
Krefeld-Viersen	84	31	53	29	43	9	2	1	-		
an Lahn und Dill	143	46	97	62	57	16	6	2	-		
Lennep	59	23	36	24	25	5	1	4	-		
Leverkusen	56	22	34	12	18	18	2	6	-		
Moers	133	24	109	37	50	18	10	18	-		
An Nahe und Glan	55	16	39	21	21	8	4	1	-		
Niederberg	32	12	20	9	16	3	3	1	-		
Obere Nahe	93	26	67	47	35	5	4	2	-		
Oberhausen	44	13	31	13	23	6	1	1	-		
An der Ruhr 3)	30	14	16	12	8	4	6	-	-		
Saar-Ost	57	17	40	20	25	5	5	2	-		
Saar-West	77	35	42	35	21	17	3	1	-		
An Sieg und Rhein	81	32	49	32	37	8	4	-	-		
Simmern-Trarbach	49	8	41	23	18	7	1	-	-		
Trier	92	23	69	42	34	7	7	2	-		
Wesel	26	12	14	11	12	3	-	-	-		
Wied	69	27	42	21	27	16	5	-	-		
Wuppertal	75	35	40	25	27	11	9	3	-		
Köln und Region, KV	11	6	5	5	4	2	-	-	-		
Bonn/Bad Godesberg-V.	10	5	5	2	3	-	-	5	-		
An der Saar, KKV	3	-	3	-	2	1	-	-	-		
Landeskirche	62	38	24	21	27	5	4	5	-		
insgesamt	**2.424**	**894**	**1.530**	**923**	**933**	**319**	**151**	**98**	**-**		
in %	*100,0*	*36,9*	*63,1*	*38,1*	*38,5*	*13,2*	*6,2*	*4,0*			

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.5 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter*
Kirchenmusik

Kirchenkreis	Mit-arbei-tende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	33	19	14	10	12	10	1	-	-		
An der Agger	34	19	15	16	8	7	1	2	-		
Altenkirchen	22	12	10	7	9	4	2	-	-		
Bonn	25	15	10	5	7	6	6	1	-		
Dinslaken	30	16	14	15	4	10	-	1	-		
Düsseldorf	37	15	22	14	12	8	2	1	-		
Düsseldorf-Mettmann	59	32	27	23	20	11	4	1	-		
Duisburg	18	10	8	6	7	2	3	-	-		
Essen	43	22	21	10	16	8	5	4	-		
Gladbach-Neuss	122	51	71	48	38	16	9	11	-		
Bad Godesberg-Voreifel	19	8	11	8	4	5	1	1	-		
Jülich	40	20	20	10	11	6	9	4	-		
Kleve	20	9	11	7	9	1	1	2	-		
Koblenz	61	33	28	32	20	5	2	2	-		
Köln-Mitte	8	5	3	2	5	-	-	1	-		
Köln-Nord	31	17	14	7	15	4	3	2	-		
Köln-Rechtsrheinisch	41	23	18	16	12	9	3	1	-		
Köln-Süd	22	10	12	7	6	5	4	-	-		
Krefeld-Viersen	28	12	16	13	11	3	1	-	-		
an Lahn und Dill	67	34	33	23	29	7	6	2	-		
Lennep	32	21	11	15	10	2	1	4	-		
Leverkusen	17	9	8	7	7	2	1	-	-		
Moers	31	3	28	5	12	9	1	4	-		
An Nahe und Glan	49	19	30	19	22	4	3	1	-		
Niederberg	21	10	11	11	6	3	1	-	-		
Obere Nahe	31	16	15	13	6	7	-	5	-		
Oberhausen	14	9	5	8	1	2	2	1	-		
An der Ruhr 3)	11	10	1	3	3	4	1	-	-		
Saar-Ost	30	20	10	6	15	6	1	2	-		
Saar-West	36	18	18	11	20	2	2	1	-		
An Sieg und Rhein	47	24	23	11	20	8	7	1	-		
Simmern-Trarbach	19	10	9	7	6	5	1	-	-		
Trier	43	20	23	7	14	14	3	5	-		
Wesel	31	23	8	11	11	9	-	-	-		
Wied	35	14	21	13	11	8	1	2	-		
Wuppertal	38	22	16	13	15	8	1	1	-		
Köln und Region, KV	1	1	-	-	1	-	-	-	-		
Landeskirche	1	1	-	1	-	-	-	-	-		
insgesamt	**1.247**	**632**	**615**	**440**	**435**	**220**	**89**	**63**	**-**		
in %	*100,0*	*50,7*	*49,3*	*35,3*	*34,9*	*17,6*	*7,1*	*5,1*			

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.6 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter*

Verwaltung

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	46	8	38	13	20	8	5	-	-		
An der Agger	75	10	65	24	29	12	7	3	-		
Altenkirchen	40	3	37	8	17	8	4	3	-		
Bonn	5	-	5	1	2	-	1	1	-		
Dinslaken	48	9	39	9	24	6	7	2	-		
Düsseldorf	144	43	101	34	63	22	16	9	-		
Düsseldorf-Mettmann	4	1	3	1	2	1	-	-	-		
Duisburg	63	11	52	12	23	13	12	3	-		
Essen	132	37	95	25	53	23	23	8	-		
Gladbach-Neuss	80	19	61	19	31	14	11	5	-		
Bad Godesberg-Voreifel	23	2	21	11	10	1	1	-	-		
Jülich	62	13	49	13	25	11	10	3	-		
Kleve	40	3	37	10	16	11	3	-	-		
Koblenz	83	16	67	20	34	11	9	9	-		
Köln-Mitte	9	-	9	2	5	1	1	-	-		
Köln-Nord	46	10	36	2	27	5	6	6	-		
Köln-Rechtsrheinisch	63	9	54	18	27	9	5	4	-		
Köln-Süd	51	8	43	10	26	9	5	1	-		
Krefeld-Viersen	101	13	88	21	43	16	13	8	-		
an Lahn und Dill	71	7	64	16	29	10	11	5	-		
Lennep	75	18	57	19	37	10	8	1	-		
Leverkusen	76	15	61	13	43	7	8	5	-		
Moers	73	17	56	18	25	14	11	5	-		
An Nahe und Glan	41	9	32	6	12	12	6	5	-		
Niederberg	29	5	24	9	12	6	2	-	-		
Obere Nahe	60	9	51	19	24	5	7	5	-		
Oberhausen	54	8	46	10	24	11	5	4	-		
An der Ruhr 3)	39	9	30	8	14	8	5	4	-		
Saar-Ost	22	-	22	9	9	4	-	-	-		
Saar-West	41	2	39	15	19	5	2	-	-		
An Sieg und Rhein	115	15	100	23	54	21	14	3	-		
Simmern-Trarbach	36	7	29	5	15	7	6	3	-		
Trier	54	12	42	14	22	13	5	-	-		
Wesel	44	8	36	16	14	7	6	1	-		
Wied	54	8	46	7	28	7	6	6	-		
Wuppertal	99	28	71	13	40	19	20	7	-		
Köln und Region, KV	40	11	29	7	14	8	9	2	-		
Bonn/Bad Godesberg-V.	52	15	37	12	22	14	3	1	-		
An der Saar, KKV	53	9	44	9	25	12	6	1	-		
Landeskirche	324	70	254	58	148	55	37	26	-		
insgesamt	**2.567**	**497**	**2.070**	**559**	**1.107**	**436**	**316**	**149**	**-**		
in %	*100,0*	*19,4*	*80,6*	*21,8*	*43,1*	*17,0*	*12,3*	*5,8*			

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

3.7 *Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter sonstiges*

Kirchenkreis	Mitarbeitende gesamt 1)	darunter sind		davon geboren im Jahr							
		Männer	Frauen	vor 1962	1962 bis 1971	1972 bis 1981	1982 bis 1991	nach 1991	ohne Angabe		
Aachen	10	4	6	5	1	2	1	1	-		
An der Agger	69	14	55	19	27	11	6	6	-		
Altenkirchen	36	9	27	18	13	1	4	-	-		
Bonn	34	8	26	9	14	5	2	4	-		
Dinslaken	52	22	30	9	15	4	17	7	-		
Düsseldorf	24	10	14	4	14	6	-	-	-		
Düsseldorf-Mettmann	11	1	10	4	5	1	-	1	-		
Duisburg	49	14	35	12	23	7	5	2	-		
Essen	490	127	363	63	125	102	92	108	-		
Gladbach-Neuss	57	31	26	27	19	7	2	2	-		
Bad Godesberg-Voreifel	361	62	299	58	127	73	58	45	-		
Jülich	120	33	87	22	37	31	21	9	-		
Kleve	2	2	-	1	-	1	-	-	-		
Koblenz	65	15	50	19	20	10	12	4	-		
Köln-Mitte	14	7	7	1	6	3	4	-	-		
Köln-Nord	7	1	6	2	3	1	1	-	-		
Köln-Rechtsrheinisch	23	4	19	6	6	2	7	2	-		
Köln-Süd	7	-	7	1	3	2	1	-	-		
Krefeld-Viersen	151	50	101	33	66	30	11	11	-		
an Lahn und Dill	37	8	29	8	16	7	4	2	-		
Lennep	61	19	42	15	22	12	8	4	-		
Leverkusen	155	32	123	30	49	32	36	8	-		
Moers	8	2	6	2	4	-	2	-	-		
An Nahe und Glan	28	6	22	11	8	2	6	1	-		
Niederberg	28	10	18	7	13	4	2	2	-		
Obere Nahe	35	8	27	10	10	11	4	-	-		
Oberhausen	251	45	206	41	82	52	54	22	-		
An der Ruhr 3)	232	46	186	40	62	53	62	15	-		
Saar-Ost	1	1	-	1	-	-	-	-	-		
Saar-West	6	1	5	3	2	1	-	-	-		
An Sieg und Rhein	79	19	60	17	31	14	11	6	-		
Simmern-Trarbach	6	2	4	2	1	1	-	2	-		
Trier	12	6	6	3	4	-	3	2	-		
Wesel	140	23	117	42	40	28	20	9	-		
Wied	51	12	39	8	20	9	8	6	-		
Wuppertal	195	115	80	73	61	35	16	10	-		
Köln und Region, KV	60	16	44	16	25	11	8	-	-		
Bonn/Bad Godesberg-V.	38	8	30	15	12	5	5	1	-		
An der Saar, KKV	15	1	14	7	2	3	3	-	-		
Landeskirche	762	298	464	169	210	142	190	51	-		
insgesamt	**3.782**	**1.092**	**2.690**	**833**	**1.198**	**721**	**686**	**343**	**-**		
in %	*100,0*	*28,9*	*71,1*	*22,0*	*31,7*	*19,1*	*18,1*	*9,1*			

1) ohne Honorarkräfte

3) Daten komplett geschätzt

nur für den synodalen Gebrauch

Evangelische Kirche
im Rheinland

75. LS 2022 Drucksache 1.2

B E R I C H T
der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und über die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode

hier: **Haus der Stille**

Berichterstattung über den Stand der Umsetzungen aus der Aufgabenkritik 2015 und zur Weiterarbeit an der Umsetzung der Haushaltskonsolidierung 2017

Berichterstattung über den Stand der Umsetzungen aus der Aufgabenkritik 2015 und zur Weiterarbeit an der Umsetzung der Haushaltskonsolidierung 2017

- Haus der Stille -

A. Aufträge der Landessynoden 2015 und 2017

Die Landessynode 2015 hatte dem „Haus der Stille“ aufgegeben, den Mitteleinsatz von 826.601 Euro im Jahr 2013 bis 2018 um 320.000 Euro auf 490.000 Euro zu reduzieren (LS 2015, DS 3, S. 28, B12; *siehe Anlage*). Gegenüber 2013 waren zu diesem Zeitpunkt bereits 13.340 Euro aufgrund der Maßgaben der Aufgabenkritik eingespart worden.

Bei der Zwischenbilanz auf der Landessynode 2017 wurde das Ziel eines Gesamtergebnisses von 490.000 Euro noch um 50.000 Euro überschritten. Im Beschluss der Landessynode 2017 wurde festgehalten:

> „Die weitere Senkung des Zuschussbedarfs im Sinne des Sparziels des Beschlusses der Landessynode 2015 ist weiter zu verfolgen. Das Zielbudget soll durch Steigerung der Erträge sowie Optimierungen im Betrieb von dem Ausgangsbudget i. H. v. 610.000 € im Haushaltsansatz 2014 bis 2020 auf ca. 370.000 € gesenkt werden. Mit Fundraisingmaßnahmen soll eine weitere mittelfristige Senkung des Zielbudgets auf 340.000 € erreicht werden.“ (LS 2017, B110, Nr. 12.2; *siehe Anlage*).

Der Landessynode 2017 lagen die Ergebnisse eines 2016 erstellten Gutachtens der Krause & Böttcher Bildungsstättenberatung GmbH zur Betriebsoptimierung vor. Sie beschloss:

> „In fünf Jahren soll zur Evaluierung der Konsolidierung erneut eine Betriebsanalyse vorgelegt werden.“ (LS 2017, B110, Nr. 12.5; *siehe Anlage*).

Dieser Bericht wird hier in seinen wesentlichen Ergebnissen vorgelegt (s. Punkt D); die ausführliche Fassung ist für die Synodalen einsehbar. Er ist verbunden mit einer kurzen Positionierung zur Weiterentwicklung der inhaltlichen Arbeit des Hauses der Stille (s. Punkt B) und einer Darstellung und Auswertung der finanziellen Entwicklung der letzten fünf Jahre im Blick auf die Umsetzung der Haushaltskonsolidierung (s. Punkt C).

B. Weiterentwicklung der Konzeption des „Haus der Stille“

Das „Haus der Stille“ hat sich als Ort des Kennenlernens, der Erneuerung und Vertiefung geistlicher Erfahrungen in den letzten fünf Jahren weiterentwickelt. Dies bezieht sich auf verschiedene Ebenen:

1. Als inhaltliche Schwerpunktthemen haben sich in den letzten Jahren die „**ökologische Spiritualität**“ und „**spirituelle Resilienz“** herausentwickelt.

Seit Gründung des Hauses in 1992 waren immer schon eine ressourcenschonende Bewirtschaftung des Hauses und ökologische Themen im Bewusstsein der gesamten Arbeit. Die letzten Jahre haben uns durch den Klimawandel und die damit einhergehenden sozialen Fragen die Notwendigkeit einer Vertiefung dieses Themas

geradezu aufgedrängt. **„SILENCE FOR FUTURE“** ist der Beitrag des Hauses im Konzert der vielfältigen „…FOR-FUTURE-Bewegungen“ für Klimaschutz, Frieden und sozialer Gerechtigkeit. Unsere Kurse legen vermehrt den Fokus darauf, Menschen in der Stille in die Verbindung zur Natur bringen. Aus dem Erleben dieser Verbundenheit erwachsen neue Einsichten im Blick auf den eigenen Lebenswandel (fast) wie von selbst. Die Bereitschaft für ein engagiertes gesellschaftliches Handeln erfährt dadurch ebenfalls wichtige Impulse. Auch theoretische Erkenntnisse, vor allem aus der Tiefenökologie, werden in Kursen weitergegeben. Eine Kooperation mit der Ev. Melanchthon-Akademie in Köln ist zu diesem Thema entstanden.

Während eines Aufenthalts im Haus der Stille erleben die Gäste in aller Regel eine Neuausrichtung und Aufrichtung im Blick auf die Herausforderungen des Lebens. Sie kehren gestärkt (resilient) und mit einem neuen Blick in ihren Alltag zurück. In dem Angebot unserer „Wochen zur Salutogenese für Menschen im Pfarramt und Hauptamt der EKiR“ haben wir diese stärkende Wirkung bewusst weitergegeben. Dieses Angebot wurde von der Personalabteilung der Landeskirche im Rahmen des Prozesses „Zeit fürs Wesentliche“ beworben und finanziell unterstützt. Bereits vor der Corona-Zeit haben wir auf die Frage nach dem Thema „Resilienz- was gibt uns Kraft in der Krise?“ durch unsere Arbeit ein Angebot gemacht. Die Pandemiezeit hat diese Frage gesellschaftlich noch einmal in neuer Brisanz hervorgebracht. Angebote zur Resilienz in der Medizin, Therapie und anderen Wissenschaften fluten zurzeit die Medien und Buchläden. Da Resilienz in unserer Arbeit in einem geistlichen Horizont gesehen und verstanden wird, heben sich unsere Angebote vom Mainstream deutlich ab. Wir stellen die Kraft, die aus der Stille wächst, in den Vordergrund. Diese ist Geschenk, Gnade Gottes, die sich uns erschließt, indem wir in unserem Gottvertrauen wachsen. **„Spirituelle Resilienz“** befreit von dem Druck der Selbstoptimierung und der Vorstellung, mir meine Widerstandskraft selbst erarbeiten zu können. Für Multiplikator*innen arbeiten wir an einer mehrjährigen Fortbildung **„Spirituelle Resilienz - die Kunst aus der Fülle zu leben.“** Wir werden dabei wissenschaftlich begleitet von einem Mitglied der interdisziplinären Forschungsgruppe „Resilienz in Spiritualität und Religion“ der Ev. Fakultät Bonn.

2. Mit der inhaltlichen Schwerpunktsetzung sind auch **neue Zielgruppen und eine verstärkte Vernetzung** in den Blick genommen worden. Die Bemühungen zielen besonders darauf, **junge Menschen** anzusprechen bzw. Menschen zu erreichen, die in Kontakt mit jungen Menschen stehen. Vor allem ist die Frage nach der ökologischen Zukunft für die junge Generation hoch relevant. Eine Kooperation mit der **Jugendbildungsstätte Hackhauser Hof** wurde aufgenommen und soll in Zukunft ausgebaut werden. Ein Kurs für Schüler*innen der Abschlussjahrgänge sowie ein Kurs zur Rollenfindung für junge Erwachsene sind im Kursprogramm aufgenommen. Ein Oasentag für Auszubildende hat bereits stattgefunden.

Das „Haus der Stille“ kooperiert auch mit der **Ev. Lehrer*innen-Fortbildung (ELF),** um diese Berufsgruppe geistlich zu stärken und ihnen Hilfen zur geistlichen Begleitung der Schüler*innen an die Hand zu geben.

Auch gehen die Bemühungen dahin, mehr **Männer** für die geistliche Arbeit zu interessieren. Der Kurs für Motorradfahrer*innen ist dazu ein Beispiel, Kurse mit körperlicher Betätigung (Wander-, Pilgerkurse) bieten Männern ebenfalls eine leichtere Anknüpfung. Pfarrer i. P. Martin Lenz arbeitet zurzeit mit halber Pfarrstelle in unserem Team, um besonders Angebote für Männer weiterzuentwickeln.

Seit vielen Jahren besteht bereits eine **Kooperation mit verschiedenen Seelsorgefelder** (Polizei-, Militär-, Telefon- und Hospizseelsorge). Hinzugekommen sind die Notfallseelsorge und Kurse zur Ausbildung ehrenamtlicher Seelsorger*innen.

Über die Jahre hinweg ist um das Haus der Stille in der Landeskirche ein geistliches **Netzwerk** gewachsen.

Da die Ausbildung zur Geistlichen Begleitung eine der Aufgaben des Hauses der Stille darstellt, tragen **Geistliche Begleiter*innen** unsere Arbeit in ihre je eigenen Arbeits- und Lebensfelder hinein und bieten in den Gemeinden oder kirchlichen Einrichtungen Angebote zur Stille an, die dort Tiefen- und Breitenwirkung entwickeln. Aus dem Vertiefungskurs „Kontemplation“ hat sich eine Weggemeinschaft der Kontemplationsbegleiter*innen gebildet. Diese sind auf der Liste der empfohlenen geistlichen Begleiter*innen mit einem „K“ gekennzeichnet.

Viele **Gemeindeglieder** gehen ins Haus der Stille und erfahren dort Stärkung und Vergewisserung und ein evangelisches Profil, das sie mit dem Gesamten der EKiR verbindet.

Zu unserem 25-jährigen Jubiläum haben wir „Früchte der Stille“ geerntet, indem kirchliche Gruppen, Einrichtungen und einzelne Personen uns ihre „Früchte der Stille“ (in Form von Texten, Liedern, Bildern, Gebärden, Skulpturen…) haben zukommen lassen. In 2021 haben wir den ökumenischen Schöpfungstag zum Anlass genommen, um mit uns verbundene kirchliche Gruppen anzusprechen. Wir haben angeregt, eine Andacht, Pilgerweg oder Meditationszeit zum Schöpfungstag-Thema „Damit Ströme des lebendigen Wassers fließen“ bei sich vor Ort zu halten, um so das Thema „ökologische Spiritualität“ gemeinsam ins Bewusstsein zu rufen.

Das „Haus der Stille“ ist zudem vernetzt mit 380 **Freund*innen und Förder*innen**, die seit über 20 Jahren in einem **Förderkreis** (FFK) verbunden sind. Darunter sind auch Kirchengemeinden oder Meditationsgruppen. Der FFK unterstützt die Arbeit des Hauses sehr großzügig mit Spenden, aber auch mit Rat und Tat sowie seiner treuen Fürbitte.

Kooperationen bestehen auch **über die landeskirchlichen Grenzen** hinaus. So ist das „Haus der Stille“ in der AG - Evangelischer Einkehrarbeit und der AG - Geistliche Begleitung im Raum der EKD vertreten.

Im Bereich der **Ökumene** bestehen gute Kontakte zur katholischen Exerzitienarbeit im Bistum Mainz durch die Mitwirkung einer Dozentin im Beirat des „Haus der Stille“. Die Leitung des Hauses ist Gast in der Arbeitsgruppe Geistliche Begleitung des Bistums Trier und der leitende Pfarrer der Trierer Diözesanstelle „geistlich leben“ bietet regelmäßig eine Exerzitienwoche im „Haus der Stille“ an.

3**.** In den Jahren 2020/2021 wurden wir herausgefordert **digitale Formate** zu entwickeln und auszuprobieren. Über unseren Newsletter “Stille Post aus Rengsdorf“ haben wir zunächst kleine geistliche Übungsangebote unserer Kursleitenden im YouTube-Format übermittelt. Kleine Meditationsreihen am Abend oder auch einzelne Übungstage per Zoom haben guten Anklang gefunden. Eine Arbeitsgruppe der AG Evangelische Einkehrarbeit, in der auch das „Haus der Stille“ vertreten ist, arbeitet daran ein „Digitales Einkehrhaus“ auf einer Internetplattform anzubieten.

Wenig Resonanz erzielten wir, indem wir mehrere Kurstage alternativ im Netz angeboten haben. Unsere Gäste bringen klar zum Ausdruck, dass ein Aufenthalt im „Haus der Stille“ eine ganzheitliche Erfahrung ist, die sich nicht in den virtuellen Raum verlagern lässt. Menschen suchen Abstand zu ihrem Alltag, sie genießen die besondere Ausstattung, Atmosphäre und Lage des Hauses und auch die Möglichkeit vertiefende Erfahrungen in der Stille zu machen. Dies ist bei mehrtägigen Aufenthalten natürlich ganz anders möglich als in aufeinanderfolgenden Zoom-Konferenzen. Die reale Begegnung mit Menschen in der Gruppe ist ein weiterer ganz wesentlicher Faktor, der die Arbeit vor Ort unersetzlich macht.

Gesamtgesellschaftlich ist die Bereitschaft, sich auf Meditationsangebote und auch Methoden der Körperarbeit (vor allem Yoga) virtuell einzulassen, während der Lockdown-Zeiten gewachsen. Dies ist eine Entwicklung, die wir in unserer Arbeit aufnehmen und mit unseren Angeboten verbinden wollen. Zeitlich begrenzte und auf den Alltag abgestimmte geistliche Übungsangebote nehmen wir daher als **Online-Angebote in Zukunft** mit in unser Programm auf.

C. Umsetzung der Vorgaben der Haushaltskonsolidierung

1. Budgetplanung und Gesamtergebnisse

Im Haushaltsjahr 2018 wurde die Sparvorgabe der „Haushaltskonsolidierung 2015“ im PLAN mit 490.500 Euro erreicht bzw. im IST mit 445.120 Euro um 44.880 Euro übertroffen. Wegen jährlicher Kostensteigerungen bei den Personalkosten und Änderungen in der Systematik der ILV ist das Gesamtergebnis im PLAN mit 524.200 Euro bzw. im IST mit 458.800 Euro (bereinigt um außerordentliche Erträge) im Haushaltsjahr 2019 wieder etwas gestiegen.

Der Landessynode 2017 lagen zum „Haus der Stille“ die Ergebnisse einer Studie der „Krause & Böttcher Bildungsstättenberatung GmbH“ vor, in der Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Erträge vorgeschlagen wurden und eine Steigerung der Erträge um 150.000 Euro für realistisch gehalten wurde. Diese Prognose wurde im Beschluss der Landesynode in die weitere Entwicklung in die Planzahlen eingerechnet:

> „Das Zielbudget soll durch Steigerung der Erträge sowie Optimierungen im Betrieb von dem Ausgangsbudget i. H. v. 610.000 Euro im Haushaltsansatz 2014 bis 2020 auf ca. 370.000 Euro gesenkt werden. Mit Fundraisingmaßnahmen soll eine weitere mittelfristige Senkung *des* Zielbudgets auf 340.000 Euro erreicht werden“ (LS 2017, B110, Nr. 12.2; *siehe Anlage*).

Bei der Berechnung des Zielbudgets wurde im Beschluss LS 2017, B110, Nr. 12.2 allerdings nicht der PLAN-Wert 2014 i. H. v. 610.000 Euro, sondern der IST-Wert 2014 i. H. v. ca. 520.000 Euro zugrunde gelegt:

520.000 Euro IST 2014 ./. 150.000 Euro Ertragssteigerung

= 370.000 Euro PLAN 2020.

Durch Maßnahmen, die innerhalb des Jahres 2014 umgesetzt worden sind, waren schon in diesem Jahr im IST u.a. Mehrerträge i. H. v. 70.000 Euro und Minderaufwendungen von 15.000 Euro gegenüber dem Haushaltsplan erzielt

worden. Ein realistisches Erreichen der Zielvorgabe wurde durch diese Berechnungsweise zusätzlich erschwert.

Im Haushaltsansatz für 2020 wurde das PLAN-Budget mit 510.000 Euro veranschlagt. Dies liegt 140.000 Euro über dem Sparziel-Beschluss der Landessynode 2017 für 2020. Das IST-Ergebnis für 2019 lag unter der Planzahl und verfehlte das Sparziel noch um knapp 90.000 Euro. Die Planzahlen konnten aus Gründen der Haushaltssicherheit zunächst nicht noch niedriger bzw. hinsichtlich der Erträge höher angesetzt werden. Für 2020 war jedoch aufgrund weiterer Optimierungsvorhaben eine Annäherung an das Sparziel im IST-Ergebnis erwartet worden.

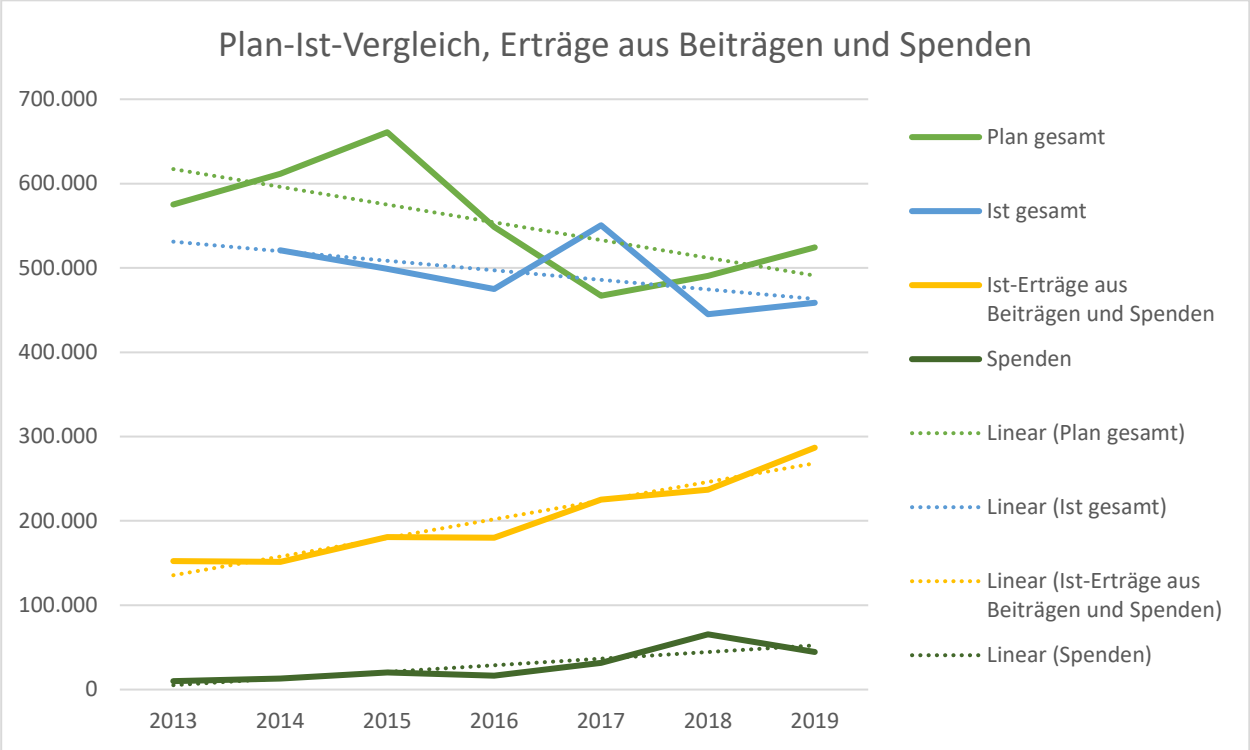
Durch die Auswirkungen der Pandemie fiel das Haushaltsjahr 2020 dann jedoch in jeder Hinsicht aus dem Rahmen und kann im Blick auf die Umsetzung der Beschlüsse realistischerweise nicht ausgewertet werden. Die Zahlen von 2020 sind zur Orientierung gleichwohl mit aufgeführt.

2. Entwicklung relevanter Haushaltspositionen der Jahre 2013 – 2020

	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	***2020***
Plan Gesamtergebnis (inkl. PK + ILV)	575.300 €	611.600 €	660.900 €	548.700 €	467.000 €	490.600 €	524.200 €	*510.000 €*
Ist Gesamtergebnis (inkl. PK+ILV)		**521.000 €**	**498.700 €**	**474.900 €**	**550.600 €**	**445.100 €**	**458.800 €**	***517.600 €***[1]
ILV - Interne Leistungsverrechnung		254.300 €	445.300 €	247.100 €	339.400 €	318.600 €	*197.700 €*[2]	*336.900 €*
IST-Ergebnis gewöhnliche Geschäftstätigkeit	216.200 €	266.700 €	257.500 €	227.800 €	211.200 €	126.500 €	142.600 €	*180.700 €*
IST-Erträge gesamt (inkl. Spenden, Kollekten, Zuschüssen u.a.)	**295.000 €**	**266.200 €**	**221.700 €**	**244.000 €**	**328.100 €**	**415.200 €**	**425.200 €**	***334.000 €***
-darunter IST-Erträge aus TN-Beiträgen, Entgelte Unterkunft…)	152.200 €	151.400 €	180.800 €	180.100 €	225.200 €	237.000 €	286.800 €	*185.100 €*
-darunter IST-Spenden	10.000 €	12.900 €	20.400 €	16.460 €	31.600 €	65.500 €	44.508 €	*57.400 €*

[1] Im Haushaltsjahr 2020 ist Kurzarbeitergeld in Höhe von 33.209 Euro enthalten.

[2] 2019 wurden von der FiBu auf der Vorkostenstelle „Gebäude / Haus der Stille“ versehentlich 40.000 € Mieteinnahmen einer anderen Einrichtung eingebucht. In der Summe von 197.700 € enthalten ist auch ein außerordentlicher Ertrag in Höhe von 78.517 € (Erstattung von Erschließungsgebühren). Um diese Beträge **bereinigt** ergibt die **ILV 2019** einen Betrag von **316.177 €**. Bei der Darstellung des Gesamtergebnisses bzw. in der folgenden Tabelle „Plan-Ist-Vergleich“ sind die beiden Beträge herausgerechnet.



Erläuterungen zur Tabelle:

- Die Angabe zum PLAN-Budget 2013 entspricht dem von der Landessynode aufgestellten Haushaltsplan (575.337 Euro).[3] Die Angabe zum IST 2013 war fehlerhaft (231.445 Euro) und berücksichtigte die ILV nur unvollständig, daher bleibt die Position in der Tabelle offen.
- 2015 sind als außerordentliche Aufwendungen zusätzlich Erschließungskosten-Beiträge der Verbandsgemeinde Rengsdorf i. H. v. 204.121 Euro angefallen, die in der Tabelle beim IST des Budgets nicht berücksichtigt wurden. Nach einem Rechtsstreit wurden 2019 von der Verbandsgemeinde 78.517 Euro zurückerstattet; dieser außerordentliche Ertrag wurde im IST des Haushaltsjahres 2019 ebenfalls nicht berücksichtigt.
- 2017 wurde eine abweichende Systematik der ILV angewendet, die ein höheres Gesamtergebnis als 2016 und 2018 bewirkte.
- Die Gesamterträge beinhalten neben den Entgelten, Beiträgen und Spenden noch Zuschüsse der Stiftung und des Fördervereins Haus der Stille sowie Kollekten.
- Die interne Leistungsverrechnung (ILV) beinhaltet verrechnete Gemeinkosten (Anteil Dienstleistungen des LKA, z.B. Finanz- und Personalverwaltung, IT, Controlling, MAV u. ä.; Anteil Beihilfe) und Infrastrukturkosten, die über eine Gebäude-Vorkostenstelle auf die Kostenstelle übertragen werden (z.B. Hausmeisterkosten, Betriebskosten, Instandhaltung etc.).

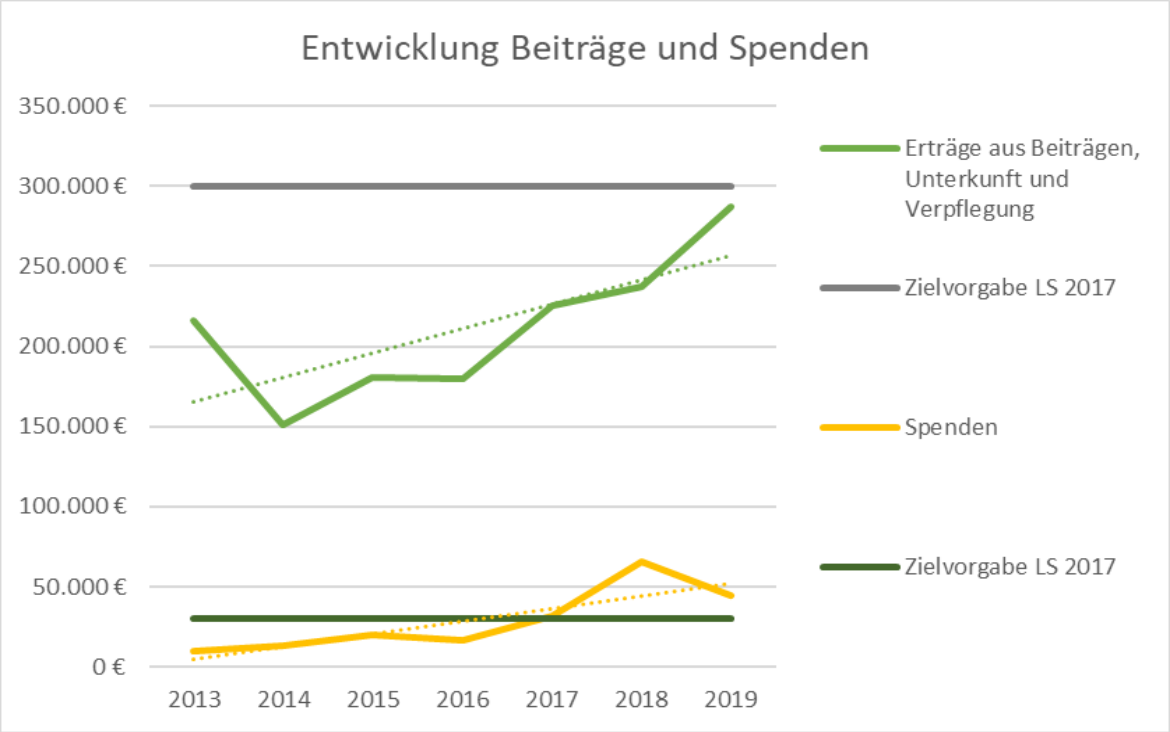
[3] Die davon abweichende Berechnung der Summe „Gepl. Mitteleinsatz (einschl. Personal und ILV) – Ansatz 2013: 826.601 Euro“ im Beschluss 12 der LS 2015 ist nicht mehr nachvollziehbar

3. Entwicklung der Erträge aus Teilnahmebeiträgen, Unterkunft und Verpflegung sowie Spendenaufkommen 2013 - 2020

Bei der Berechnung der Zielvorgabe für 2020 war es zu optimistisch, von den IST-Zahlen 2014 auszugehen und daraus PLAN-Vorgaben abzuleiten (LS 2017, B110, Nr. 12.2). Dadurch kann kein Korridor mehr abgebildet werden, der Planungsunsicherheiten berücksichtigt.

Zur Beurteilung der bisher tatsächlich erreichten Ertragssteigerungen aus Teilnahmebeiträgen, Unterkunft und Verpflegung sowie aus Spenden ergibt sich aus den validen IST-Zahlen der Jahre 2013-2020 folgendes Bild:

Jahr	**Erträge aus TN-Beiträgen, Unterkunft u. Verpflegung**	**Spenden (ohne Kollekten)**
2013	216.200 €	10.000 €
2014	151.400 €	12.900 €
2015	180.800 €	20.400 €
2016	180.100 €	16.460 €
Zielvorgabe LS 2017 (im Vgl. zu 2014)	**301.400 €** (+150.000 €)	**30.000 €**
2017	225.200 €	31.600 €
2018	237.000 €	65.500 €
2019	286.800 €	44.500 €
2020	185.100 €	57.400 €
Plan 2021	238.000 €	50.000 €
Differenz 2019 zur Zielvorgabe	**-14.600 €**	**+14.500 €**



Bei der Spendenhöhe 2018 ist zu beachten, dass darin eine einmalige große Anlass-Spende enthalten ist.

Zusätzlich zu den Spenden werden dem Haushalt jährlich Erträge aus der „Stiftung Haus der Stille“ zur Absicherung von Personalstellen zugeführt. Zudem refinanziert der Freundes- und Förderkreis eine Teilstelle. Darüber hinaus erhält das Haus der Stille regelmäßig Kollekten, die in Gemeindegottesdiensten für die Arbeit gesammelt werden.

4. Außerordentliche Entwicklungen während der Pandemie 2020/21

- Tagungen und Tagungsbeiträge sind wegen der gesetzlichen Auflagen während der Pandemie in erheblichem Umfang ausgefallen.
- Mit den Mitarbeitenden des Hauses der Stille wurde über ihre Mitarbeitendenvertretung im Zeitraum vom 13. April 2020 bis zum 30. Juni 2021 die Einführung von Kurzarbeit vereinbart. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde dabei regelmäßig an den Arbeitsausfallen gemäß den jeweils geltenden Bestimmungen angepasst. Dadurch reduzierten sich die Personalkosten für die Landeskirche in 2020 um 33.209 Euro.
- Durch die Reduzierung von Verbrauchsmitteln minderten sich durch die Tagungsausfälle auch entsprechende Ausgaben.
- Es wurde ein Antrag auf Novemberhilfe gestellt. Der Antrag läuft über ca. 45.000 Euro, die bisher erhaltene Abschlagszahlung beträgt 20.472,69 Euro.

D. Ergebnisse der Betriebswirtschaftlichen Analyse 2020 –Zusammenfassung und Würdigung

1. Betriebswirtschaftliche Analyse

Auf Basis ihrer Betriebsanalyse aus dem Jahr 2016 (Basisgutachten), die Grundlage der Entscheidung der Landessynode 2017 war, das „Haus der Stille“ fortzuführen, hat die „Krause & Böttcher Bildungsstättenberatung GmbH“ im Frühjahr 2021 einen Auffrischungs-Check vorgenommen. Dabei ist sie von den Zahlen für 2019 ausgegangen, weil die Zahlen für 2020 wegen der coronabedingten Einschränkungen im Betrieb des „Haus der Stille“ nicht dessen betriebswirtschaftliche Entwicklung abbilden. Der Betriebsanalyse aus 2016 lagen wesentlich die Zahlen aus 2014, teils auch aus 2015 zugrunde.

Der Auffrischungs-Check kommt im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen:

- Die Auslastung gegenüber 2014 konnte überdurchschnittlich gesteigert werden.
- Die Homepage ist attraktiver gestaltet und die Internetpräsenz gestiegen. Die Netzwerkarbeit ist ausgebaut worden.
- Es wurden neue Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen entwickelt und alle Schnittstellen neu definiert. Die Mitarbeitenden im Haus der Stille sind zu einer Hausgemeinschaft zusammengewachsen, was sich positiv auf den Umgang mit den Gästen ausgewirkt hat.

Andere Punkte, die kritisch gesehen werden, betreffen die aus Sicht der Gutachter zu hohe interne Leistungsverrechnung sowie die Buchungsweise und die Aufteilung der Buchungsaufgaben zwischen dem „Haus der Stille“ und dem Landeskirchenamt.

2. Auslastung

Der Beschluss der Landessynode 2017 geht auf der Grundlage des Basisgutachtens davon aus, dass im Wesentlichen durch Anhebung des Vollpensionspreises bei gleichzeitiger Steigerung der Auslastung das Einsparziel von 150.000 Euro, das dem Zielbudget von 370.000 Euro für 2020 zugrunde liegt, erreicht werden kann. Die Beherbergungseinnahmen einschließlich Tagungsgebühren sind von 34,59 Euro je Übernachtung in 2014 auf 75,23 Euro je Übernachtung in 2019 überdurchschnittlich gestiegen. Die Beherbergungseinnahmen liegen jetzt im marktüblichen Bereich. Es verbleibt dennoch bei einem Defizit des Deckungsbeitrags, das aber deutlich gemindert werden konnte:

- Deckungsbeitrag I (je Übernachtung): von -136,51 Euro in 2014 auf -76,08 Euro in 2019
- Deckungsbeitrag II (je Übernachtung) von -154,61 Euro in 2014 auf -115,62 Euro in 2019

Der Deckungsbeitrag II umfasst, anders als der Deckungsbeitrag I, auch die Instandhaltungskosten, die jährlich stark schwanken und mit 111.622 Euro in 2019 sehr hoch waren.

Bei der Belegungsanalyse gingen die Gutachter im Basisgutachten von den Zahlen für 2015 aus, weil diese vollständig waren. Für den Auffrischungs-Check liegen Zahlen aus 2019 zu Grunde; das Buchungssystem des „Haus der Stille“, der ‚Hausmanager‘ weist 3.960 Übernachtungen ohne Tagesgäste aus, die Gutachter gehen aber für ihre weiteren Berechnungen weitgehend von 3.668 Übernachtungen ohne Tagesgäste aus. Die Gutachter nehmen an, dass die Teilnahmezahlen der einzelnen Kurse bei Anreise im ‚Hausmanager‘ nicht aktualisiert wurden. Es ist aber auch denkbar, dass die Berechnungen der Gutachter Besonderheiten des „Haus der Stille“ nicht berücksichtigen, etwa, dass Kursleitende kostenfrei übernachten. Nicht jede Übernachtung ist also durch einen Teilnahmebeitrag gedeckt. Wie die Gutachter auf ihre niedrigere Zahl kommen, ließ sich durch Rückfragen nicht abschließend klären. Ausgehend von 3.668 Übernachtungen in 2019 stiegen unter Anrechnung der Tagesgäste, die mit 60% eines Übernachtungsgastes berücksichtigt werden, die Anzahl der rechnerischen Übernachtungen von 3.521 in 2015 auf 3.788 in 2019. Die bis 2020 angestrebte Übernachtungszahl von 4.000 konnte damit nicht erreicht werden. Die Struktur der Belegung konnte aber deutlich verbessert werden. Die Bettenauslastung pro Belegungstag konnte von 55% in 2015 auf 63% in 2019, also fast auf den Zielwert für 2020 von 65% gesteigert werden. Eine Vollauslastung konnte an 43% der Belegungsnächte erreicht werden, was nach Aussage der Gutachter ein sehr guter Wert ist. Gering ausgelastete Tage konnten reduziert, die Gästezahl je Belegungstag leicht erhöht werden. Die gegenüber anderen Tagungshäusern überdurchschnittlich hohe Verweildauer von 3,3 konnte gegen den Trend gehalten werden. Die Verpflegungsquote ist ebenfalls hoch.

Zum Defizit tragen die ungewöhnlich hohen Kosten der internen Verrechnung, die zudem häufig schwanken, bei. Auch wird die zwischen Landeskirchenamt und „Haus der Stille“ geteilte Buchung als unwirtschaftlich und intransparent angesehen. Der zwar nachvollziehbare Personalaufwand ist trotz Verbesserungen auch gegenüber Tagungshäusern mit öffentlich-rechtlichem Tarif überdurchschnittlich hoch. Die Personalkostenquote liegt beim „Haus der Stille“ bei 79% statt bei 75%. Der Stundenkostensatz (Gesamtpersonalkosten./. Nettopersonalkosten) ist von 27,93 Euro in 2014 auf 31,96 Euro in 2019 gestiegen und liegt deutlich über dem üblichen Satz von 26,00 Euro bei öffentlich-rechtlicher Tarifbindung. Ob der Personalschlüssel letztlich angemessen ist, kann nur durch eine konkrete Personalbedarfsberechnung überprüft werden, die gesondert beauftragt werden müsste. Ob die Gutachter beachtet haben, dass die relativ hohen Pfarrstellenkosten für die Leitung zu der Differenz beigetragen haben, lässt das Gutachten nicht erkennen.

3. Öffentlichkeitsarbeit

Die Website ist neu und ansprechend gestaltet und wird aktuell gehalten. Auf Facebook präsentiert sich das Haus zeitgemäß. Die Netzwerkarbeit ist zu einer festen Struktur geworden. Innerhalb der EKiR im Bereich der Seelsorge, der Hospizgruppen, der Notfallseelsorge, der Schulen und Jugendbildung ist die Netzwerkarbeit ausgeweitet worden. Der Newsletter ist fester Bestandteil der Arbeit geworden und wird alle 6 bis 8 Wochen herausgegeben. Die Rückmeldungen von Gästen sind positiv.

4. Personalmaßnahmen

Die neuen Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen und die Neudefinition der Schnittstellen werden positiv gesehen, auch, dass die Mitarbeitenden nach einem Konflikt in 2019, der für diese Umgestaltungen genutzt wurde, zu einer Hausgemeinschaft zusammengewachsen ist.

5. Empfehlungen der Gutachter für eine weitere Optimierung des Hauses der Stille:

- Es wird eine Suchoptimierung bei Google angeregt und auf weitere Suchseiten verwiesen, die bisher nicht genutzt werden.
- Eine verstärkte Nutzung der Gästebefragung zum Angebot von Kursen wird angeregt.
- Die Aufnahme von parallelen zweiten Gruppen bei mittleren oder schwach besuchten Kursen sollte weiter verstärkt werden. Die Tagungsraumkapazitäten sind dafür geeignet.
- Die Heizkosten sind hoch und sollten überprüft werden.

E. Fazit

Die Sparvorgabe der Haushaltskonsolidierung 2015 wurde 2018-2019 im IST erreicht bzw. übertroffen.

Die Budgetziele der Landessynode 2017 wurden beim Fundraising kontinuierlich übertroffen. Die aufgegebene Steigerung der Erträge aus Teilnehmendengebühren, Unterkunft und Verpflegung um 150.000 Euro wurde 2019 nur knapp verfehlt. Fundraising und Ertragssteigerung zusammengenommen liegen aber innerhalb des vorgegebenen Ziels. Es ist zu erwarten, dass sich die positive Entwicklung weiter in Richtung der Vorgabe (Budget 370.000 Euro bzw. mit Fundraising-Erträgen 340.000 Euro) fortsetzt.

Eine weitere Steigerung der Erträge aus Teilnahmebeiträgen, Unterkunft und Verpflegung wird für 2022 geplant. Ein tatsächliches Erreichen der absoluten Zahlen der Sparvorgaben ist aber allein schon deswegen wenig wahrscheinlich, weil in der prognostischen Berechnung 2017 die jährlichen Kostensteigerungen - insbesondere bei den Personalkosten - unberücksichtigt blieben. Auch lässt die inzwischen veränderte Systematik der ILV einen völlig exakten Abgleich mit der Vorgabe nicht mehr zu. Die Höhe der ILV, die wesentlich zum Gesamtergebnis beiträgt, ist durch Maßnahmen im Haus der Stille kaum zu beeinflussen.

Anlagen

Auszüge aus den Beschlüssen der Landessynoden 2015 und 2017

Landessynode 2015

Drucksache 3 (Haushaltskonsolidierung):

Beschluss 12

Maßnahmen		**Ansatz 2013**	**Ziel 2018**	**%**	***Anmerkungen***
Haus der Stille	**Gepl. Mitteleinsatz** ***(einschließlich Personal und ILV)***	**826.601 €**	**490.000 €**		***Einschließlich ILV (Gemeinkosten und Infrastrukturkosten)***
	Erträge	**-193.700 €**	***-200.000 €***		***Steigerung der Einnahmen vorgesehen***
	Finanzierungsbedarf (einschließlich ILV)	**632.901 €**	**290.000 €**	**-54%**	
Haushaltskonsolidierung – geplante Einsparungen durch veränderte Aufstellung			**320.000 €**		
Summe der <u>bis 2018</u> erreichten Einsparungen durch die Aufgabenkritik:			**13.430 €**		

…

Beschluss 12 (Haushaltskonsolidierung):

…

12. Haus der Stille

Das Haus der Stille ist bundesweit eines von wenigen Häusern, die geistliche Begleitung, Stillearbeit und Meditation anbieten und in diesen Bereichen Beratung und Fortbildung durchführen. Das Haus der Stille trägt damit zu einem breiten Spektrum an Zugängen zu Kirche bei. Die Arbeit zeichnet sich durch einen erheblichen finanziellen Beitrag Dritter (Freundeskreis, Stiftung) für die Durchführung der Arbeit aus. In Würdigung dieser Unterstützung soll versucht werden, die Arbeit am Standort Rengsdorf unter folgender Maßgabe aufrecht zu erhalten.

• **Einsparsumme: 320.000 Euro**

a) Die Arbeit des Hauses der Stille wird vorerst nicht verlagert. Eine deutliche Senkung des Aufwandes und eine Steigerung der Erträge (z.B. durch Verbesserung der Auslastung, Senkung der Personalkosten, Kooperation mit anderen landeskirchlichen Einrichtungen oder auch ökumenischen Partnern, Fundraising u. a. werden angestrebt.

b) Der Landessynode 2017 ist zu berichten, ob unter der Bedingung des Verbleibs in der Liegenschaft das Sparziel erreicht werden kann. Zeichnet sich dies als unwahrscheinlich ab, ist ein alternatives Konzept für die Fortführung der Arbeit entweder unter Aufgabe der Trägerschaft der Einrichtung oder der Immobilie vorzulegen.

Landessynode 2017

Drucksache 1.2 (Bericht über den Stand der Umsetzungen aus der Aufgabenkritik und zur Weiterarbeit an der Umsetzung der Haushaltskonsolidierung)

Nr.	Themenfeld / Aufgabenbereich	Beschlusstext / Ziele der Maßnahmen	Ergebnis/ Stand der Umsetzung (LS 2017)	Einsparungs-ziel gesamt	Erreichte Einsparung	Umsetzung ab 2018	Offen / ggf. nicht zu erreichen
…							
12	Haus der Stille	a) Die Arbeit des Hauses der Stille wird vorerst nicht verlagert. Eine deutliche Senkung des Aufwandes und eine Steigerung der Erträge (z.B. durch Verbesserung der Auslastung, Senkung der Personalkosten, Kooperation mit anderen landeskirchlichen Einrichtungen oder auch ökumenischen Partnern, Fundraising u. a. werden angestrebt. b) Der Landessynode 2017 ist zu berichten, ob unter der Bedingung des Verbleibs in der Liegenschaft das Sparziel erreicht werden kann. Zeichnet sich dies als unwahrscheinlich ab, ist ein alternatives Konzept für die Fortführung der Arbeit entweder unter Aufgabe der Trägerschaft der Einrichtung oder der Immobilie vorzulegen. Einsparvolumen Haushaltskonsolidierung: 320.000 €	Durch weitere Steigerung der Erträge kann das Zielbudget bis 2020 auf ca. 370.000 € gesenkt werden. Mit Fundraisingmaßnahmen scheint eine weitere mittelfristige Senkung des Zielbudgets auf 340.000 € möglich (siehe Drucksache 16).	**333.430 €**	**263.430 €**	**- €**	**70.000 €**

		Einsparvolumen Aufgabenkritik: 13.430 € Zugeordnete Maßnahmen Aufgabenkritik: 1					

Drucksache 16 (Haus der Stille)

…

B. Kosten- und Ertrags-Entwicklung seit 2013

Gegenüber einem Ausgangsbudget von 610.000 € im Haushaltsansatz 2014 wurde das Haus der Stille mit einem Budget von ca. 520.000 € im Ist des Jahres 2014 betrieben. Die Kostenreduzierung wurde u. a. durch gegenüber dem Plan um 70.000 € erhöhte Erträge und eine Senkung des Aufwands um 15.000 Euro erzielt. Das Ergebnis wird sich 2016 um voraussichtlich weitere 92.000 € verbessern, vor allem aufgrund einer Erhöhung der Einnahmen durch Teilnehmendenbeiträge um 45.000 € und Umstrukturierungen im Stellenplan.

Von den verbleibenden Aufwendungen entfallen allein 163.000 € auf Gebäudekosten und Facilitykosten, bei denen es kaum Möglichkeiten für weitere Kostensenkungen gibt.

…

C. Ergebnisse der Betriebswirtschaftlichen Analyse

Von der Firma Krause & Böttcher Bildungsstättenberatung GmbH, Hersbruck, wurde im April/Mai 2016 eine Analyse zur Betriebsoptimierung des Hauses der Stille durchgeführt…

…

Ergebnis: Eine vorsichtig kalkulierte Ergebnisverbesserung von über ca. 150.000 € nach Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen ist erreichbar. …

…

D. Planungen zur weiteren Verbesserung der Wirtschaftlichkeit

…

2. Verbesserte Auslastung

Maßnahmen zu einer verbesserten Auslastung werden einerseits durch eine strategische Neuausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit eingeleitet: ein verbesserter Onlineauftritt, die verstärkte Nutzung von social media, die Kontakt-pflege zu Gästen über Newsletter, Emails etc. sowie Werbemaßnahmen, um die Bekanntheit des Hauses auch für neue Zielgruppen zu erwirken. Durch eine veränderte Raumkonzeption ist in Zukunft auch eine Belegung durch zwei parallele Kurse oder Kleingruppen möglich. Eine erhöhte Buchungsnachfrage ist durch eine verstärkte Vernetzung mit kirchlichen Einrichtungen und Gruppen, die eine spirituelle Vertiefung suchen, intendiert.

Die Erhöhung der Bettenzahl um 25% wird durch die Einbeziehung der 4 Betten im Refugium bei voller Kursbelegung bzw. Zweitbelegung möglich. Die Analyse zur Betriebsoptimierung hält eine Steigerung der Auslastung von bisher ca. 3.500 auf mindestens 4.000 Übernachtungen für realistisch.

3. Anhebung der Übernachtungspreise

Ertragssteigerung durch erhöhte Preise (Prognose 2017-2021)

Jahr	Vollpensionspreis	geplante Auslastung	geplante Ergebnisverbesserung (gegenüber 2014)
2016	57,00 €	3.500	+ 45.000 €
2021	80,00 - 95,00 €	4.000	+ 150.000 €

…

E. Fundraising

…

Als jährlicher Ertrag von Fundraisingmaßnahmen erscheinen 30.000 Euro realistisch.

…

Beschluss 110:

1. Der Bericht zur Umsetzung des Beschlusses der Landessynode 2015 zur Haushaltskonsolidierung zum Haus der Stille wird zustimmend zur Kenntnis genommen.
2. Die Landessynode stellt fest, dass das mit der Haushaltskonsolidierung beschlossene Einsparziel zum Haus der Stille in Höhe von 320.000 € nicht erreicht wird. Das geplante Zielbudget von 290.000 € wird um ca. 50.000 € verfehlt.

   Dennoch soll das Haus der Stille in Rengsdorf als landeskirchliche Einrichtung weitergeführt werden. Die weitere Senkung des Zuschussbedarfs im Sinne des Sparziels des Beschlusses der Landessynode 2015 ist weiter zu verfolgen. Das Zielbudget soll durch Steigerung der Erträge sowie Optimierungen im Betrieb von dem Ausgangsbudget i. H. v. 610.000 € im Haushaltsansatz 2014 bis 2020 auf ca. 370.000 € gesenkt werden. Mit Fundraisingmaßnahmen soll eine weitere mittelfristige Senkung des Zielbudgets auf 340.000 € erreicht werden.
3. Eine Fusion des Hauses der Stille mit ähnlichen Einrichtungen anderer Träger wird nicht weiter verfolgt.
4. Das Alternativkonzept für die Förderung von spiritueller Arbeit in der Landeskirche mit einem Kostenrahmen von 257.500 € wird nicht empfohlen.
5. In fünf Jahren soll zur Evaluierung der Konsolidierung erneut eine Betriebsanalyse vorgelegt werden.

Auffrischungs-Check

Haus der Stille
in Rengsdorf

der Evangelischen Kirche
im Rheinland

Krause & Böttcher
Bildungsstättenberatung GmbH

Hersbruck, 04. Mai 2021

Inhalt

1. Auftragsbeschreibung ... 3
2. Das Haus ... 3
2.1. Charakteristik des Hauses ... 3
2.2. Die Lage des Haus der Stille ... 4
2.3. Die Region ... 4
2.4. Erreichbarkeit ... 4
2.5. Beurteilung der Konkurrenzsituation ... 5
2.6. Internet und Social-Media ... 6
2.7. Allgemeine Standards ... 7
2.8. Zimmerstruktur ... 8
2.9. Sanitärstandard ... 8
2.10. Leiterzimmer ... 8
2.11. Barrierefreiheit ... 9
2.12. Gemeinschaftsräume ... 9
2.13. Funktionalität der Arbeitsbereiche ... 10
2.13.1. Speisesaal und Küche ... 10
2.13.2. Sonstige Funktionsräume und Lagermöglichkeiten ... 11
2.13.3. Bewertung der Funktionalität ... 11
2.14. Allgemeine Anforderungen an die Gestaltung ... 12
2.14.1. Gestaltung des Hauses der Stille ... 13
3. Belegungsanalyse ... 13
3.1. Auslastung anhand der Übernachtungen pro Bett ... 14
3.2. Belegungstage im Haus ... 14
3.3. Auslastung pro Nacht ... 15
3.4. Gästegruppen und Nutzungen ... 17
3.5. Stammbeleger ... 18
3.6. Verweildauer ... 18
3.7. Tagesgäste und rechnerische Übernachtungen ... 19
3.8. Rechnerische Verpflegungstage ... 21
4. Kosten- und Ertragsstruktur ... 23
4.1. Belegungseinnahmen ... 25
4.2. Preisgestaltung ... 26
4.3. Wäschereinigung ... 26
4.4. Kantineneinkauf/Kantinenverkauf ... 27
4.5. Programmeinnahmen / Programmkosten ... 27
4.6. Sonstige Erlöse ... 27
4.7. Betriebsmittelzuschüsse ... 28
4.8. Versicherung ... 28
4.9. Verwaltung ... 28
4.10. Werbekosten ... 28
4.11. Kfz-Kosten ... 29
4.12. Strom- und Heizkosten ... 29
4.13. Wasserkosten ... 30
4.14. Müll ... 30

4.15. Reinigungs- und Verbrauchsmaterial ... 31
4.16. Personalkosten ... 31
4.17. Lebensmitteleinsatz ... 31
4.18. Kleinmaterial / Ersatz und Instandhaltung / Wartung ... 32
4.19. Sonstige Kosten ... 32
4.20. Zinsen, Mieten, Leasing, Pacht ... 33
4.21. Interne Leistungsverrechnung ... 33
4.22. Abschreibungen Haus ... 34
4.23. Geringwertige Wirtschaftsgüter ... 35
4.24. Instandsetzungskosten ... 35
4.25. Gesamtbewertung der Kostenstruktur ... 35
5. Kostenvergleich mit Errechnung der Tagungsgebühren ... 36
5.1. Wirtschaftliche Betriebsgröße ... 40
6. Einschätzung und Grundlagen des Personaleinsatzes ... 40
6.1. Personalkennzahlen ... 40
6.1.1. Personalkosten vom Umsatz ... 40
6.1.2. Personalstundenquote ... 41
6.1.3. Stundenkostensatz ... 42
6.2. Empfehlungen zur Optimierung des Personaleinsatzes ... 43
7. Konzeptionelle Entwicklung ... 48
7.1. Bauliche, strukturelle und funktionale Maßnahmen ... 48
7.1.1. Gestaltung des Hauses der Stille ... 49
7.2. Verbesserung der Belegung ... 49
7.2.1. Gästebefragung ... 50
7.2.2. Akquise ... 50
7.2.3. Marketingstrategie ... 52
7.2.4. Kursverwaltung ... 54
7.2.5. Belegungsmanagement ... 57
7.2.6. Belegungsziel ... 58
7.3. Erforderliche Anpassung des Personalkonzeptes ... 59
7.4. Verwaltung ... 59
7.5. Küche ... 60
7.6. Reinigung ... 61
7.7. Hausmeister ... 62
7.8. Fazit Personalkostenentwicklung ... 62
8. Optimierte Wirtschaftlichkeitsrechnung ... 63
8.1. Annahmen zur Erlös- und Kostenentwicklung ... 63
8.2. Ergebnis der optimierten Wirtschaftlichkeitsrechnung ... 63
8.3. Ergebniszusammenfassung ... 64

Anlagen

Anlage 1 Kostenaufteilung
Anlage 2 Kostenvergleich
Anlage 3 Ermittlung der Personalstundenquote

1. Auftragsbeschreibung

Die Firma Krause & Böttcher hatte im Jahr 2016 den Auftrag erhalten, eine Analyse zur Betriebsoptimierung für das Haus der Stille in Rengsdorf zu erstellen.

Grundlage für die Analyse zur Betriebsoptimierung war der Betriebs-Check. Hierbei wurden die strukturellen, funktionalen und örtlichen Bedingungen des Hauses analysiert. Der Check stellte eine Sachstandsanalyse dar, die den Verantwortlichen der Einrichtung als Grundlage für notwendige Entscheidungen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit diente.

Zunächst erfolgte eine Auswertung und Beurteilung der einzelnen Faktoren und Kriterien im Vergleich zu anderen Gruppenübernachtungshäusern gleicher Art.

Im zweiten Teil der Analyse zur Betriebsoptimierung wurden auf der Grundlage der Sachstandsanalyse konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung erarbeitet und dargestellt:

Die Firma Krause & Böttcher ist nun beauftragt einen Auffrischungs-Check durchzuführen. In diesem Auffrischungs-Check werden die Ergebnisse aus dem Betriebs-Check von 2016 der heutigen Situation gegenübergestellt und neu bewertet. Dabei wurde nur nach Aktenlage vorgegangen, ein erneuter Besuch wurde von der Auftraggeberin für nicht erforderlich gehalten.

Darstellung der Ergebnisse.
Die Ergebnisse des Auffrischungschecks sind in die Betriebsanalyse 2016 integriert. Die Passagen aus 2016 werden in grauer Schrift dargestellt um die Entwicklung des Hauses der Stille optimal nachvollziehen zu können.

2. Das Haus

2.1. Charakteristik des Hauses

Das Haus der Stille in Rengsdorf ist in seiner langjährigen Entwicklung ganz speziell auf die Bedürfnisse als Einkehr- und Meditationszentrum ausgerichtet worden:

- kleine Betriebsgröße
- Ruhe im Haus und Umfeld
- spezielles Raumangebot mit Kapelle, Meditationsräumen, Eutonieraum
- individuelle Rückzugsmöglichkeiten
- voll-vegetarische Küche
- Mitarbeit der Hausgäste

Das Haus der Stille in Rengsdorf hat eine klare, sehr spezielle inhaltliche Ausrichtung mit einem hierfür stimmigen Gesamtkonzept. Dies stellt im Gesamtangebot der kirchlichen Bildungshäuser ein eindeutiges Alleinstellungsmerkmal dar.

Das Haus der Stille in Rengsdorf besteht aus drei Gebäuden:

- Das Haupthaus mit Verwaltung, Küche, Speisesaal, Seminarraum und Meditationsraum
- Stilles Haus mit Refugium 4 Einzelzimmer, Meditationsraum und Kapelle
- Gästehaus mit 16 Zimmern und Eutonieraum

2.2. Die Lage des Haus der Stille

Das Haus liegt am Ortsrand der kleinen Gemeinde Rengsdorf (2.700 Einwohner). Im direkten Umfeld gibt es zu zwei Seiten unbebaute Grundstücke bzw. den Beginn eines Waldes, ansonsten grenzen eine ruhige Wohnbebauung und ein ruhiger Bürokomplex an. Es gibt am Haus keinen Durchgangsverkehr.

Die Lage ist für ein Einkehr- und Meditationszentrum optimal.

2.3. Die Region

Das regionale Umfeld ist für das Haus von untergeordneter Bedeutung, da die Veranstaltungen im Hause stattfinden und Ausflüge, Besichtigungen usw. für die Nutzung des Hauses keinerlei Bedeutung haben.

2.4. Erreichbarkeit

Das Haus der Stille in Rengsdorf liegt am östlichen Rand des Gebietes der Landeskirche etwas südlich der Mitte in Längsrichtung. Die Lage darf durchaus noch als mittlere Lage in der Landeskirche betrachtet werden.

Die nächste Bahnstation ist Neuwied. Neuwied ist in kurzen Zeitabständen in 15 bis 20 Minuten an den Bahnhof Koblenz angebunden. Von Neuwied nach Rengsdorf gibt es eine Busverbindung, die werktags mit guter Frequenz Rengsdorf mit Neuwied verbindet.

Mit dem PKW ist Rengsdorf von der A 3 Abfahrt Rengsdorf ca. 10 km entfernt, auch eine Anreise von der A 61 aus ist über Neuwied problemlos.

Die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist möglich, aber nur mit mehrfachem Umsteigen und daher ungünstig.
Die Anreise mit dem PKW ist optimal, durch die starke Nord-Süd-Ausdehnung der Landeskirche ist über die A 3 und die A 61 eine schnelle einfache Anreise möglich.

Die Punkte 2 bis 2.4 wurden im Rahmen des Auffrischungs-Checks nicht neu bewertet. Es ist davon auszugehen, dass sich der Sachstand gegenüber 2016 nicht verändert hat.

2.5. Beurteilung der Konkurrenzsituation

Das Angebot an Häusern der Stille ist sehr überschaubar. Es gibt drei Gruppen von Häusern:

- Die Häuser der Stille, als evangelische Einrichtungen, z.B.:
  - Friedrichroda
  - Kloster Drübeck
  - Neuendettelsau
  - Gnadenthal
  - Westenhagen
  - Schwanberg
  - Frankfurt
- Exerzitienhäuser, als katholische Einrichtungen, z. B.:
  - Meschede
  - in einer Vielzahl von Klöstern, z.B. Münsterschwarzach, Hofheim
- Zentren für Meditation, privat oder von Vereinen geführt.

Bei den ersten beiden Gruppen sind die Häuser der Stille sehr oft ein Bereich, ein Haus in einer größeren Gesamteinrichtung, z. B. Schwanberg, Gnadenthal oder Drübeck, damit ist eine Arbeit in Ruhe und Abgeschiedenheit oftmals nur begrenzt möglich.

Die dritte Gruppe der eher privat geführten Meditationszentren ist oftmals sehr klein und wird nur von kleineren Gruppen genutzt.

Es gibt im evangelischen wie auch im katholischen Bereich nur sehr wenige Standorte, an denen sich ein Haus der Stille in ruhiger Alleinlage befindet.
Das Haus der Stille in Rengsdorf hat mit seiner konzeptionellen Konzentration nur auf stille Arbeit in einer sehr kleinen Einrichtung mit nur 20 Betten ein eindeutiges Alleinstellungsmerkmal.

Die Konkurrenzsituation wurde im Rahmen des Auffrischungschecks nicht neu analysiert. Es ist davon auszugehen, dass die Einschätzung zur Konkurrenzsituation weiterhin aktuell ist.

2.6. Internet und Social-Media

Website

Informationen über die Einrichtung sind auf der Website des Trägers „https://www.ekir.de/haus-der-stille/“ zu finden. Die Website ist allerdings über Suchmaschinen nur schwer auffindbar. Gemäß SISTRIX-Sichtbarkeitsindex[1] liegt der Wert für diese Seite bei 1,44. Hier besteht großes Potenzial hinsichtlich der Suchmaschinenoptimierung.

Auf der Website werden zahlreiche Inhalte vermittelt ohne sie zu überladen. Alle Kurstermine sind aktuell und es gibt eine übersichtliche Kalenderansicht, von der aus auf die einzelnen Kursinhalte verlinkt wird.

Die dezente Farbgebung wirkt frisch und zeitgemäß. Auch die Bilder sind ansprechend und fügen sich gut in das Gesamtbild ein.

Hinsichtlich der Navigation auf die verschiedenen Unterseiten, haben wir keine Beanstandungen. Lediglich die Tatsache, dass Informationen zum Gästehaus nebst Bildergalerie, Hinweisen zur Verpflegung und Umgebung unter dem Punkt „Über uns“ → „Unsere Arbeit“ zu finden sind, halten wir für verbesserungswürdig. Auch wenn der Schwerpunkt auf dem Kursangebot liegt, sollte das Gästehaus wesentlich präsenter dargestellt werden.

Google

Das Haus der Stille hat einen registrierten Google-Business-Eintrag. Die Leitung des Hauses wird somit über aktuelle Kommentare und Bewertungen informiert und ist in der Lage auf Feedback der Gäste zu reagieren. Bisher wurden 19 Rezensionen abgegeben, in denen das Haus der Stille im Durchschnitt 4,6 von 5 Sternen erhalten hat. Besonders wurde das Ambiente, die zuvorkommenden Mitarbeiter sowie die Verpflegung gelobt. Wir empfehlen zukünftig auf Google-Bewertungen zu antworten, insbesondere, wenn sich Gäste die Mühe machen ausführlicher zu rezensieren, denn eine Reaktion oder ein Dank durch die Hausleitung zeigt Wertschätzung.

Facebook und Instagram

Das Haus der Stille hat eine eigene Facebook-Seite. Dort präsentiert es sich durch regelmäßige Beträge in zeitgemäßer Form. Die Durchschnittsbewertung ist mit 5 von 5 Sternen bei 10 Bewertungen sehr positiv.

Auf Instagram ist das Haus nicht vertreten.

---

[1] Der SISTRIX Sichtbarkeitsindex macht den Erfolg einer Seite in den Google-Suchergebnissen messbar. Auf Basis von vielen Millionen Datenpunkten wird dieser Indexwert seit 2008 erhoben. Er hat sich als Goldstandard für Erfolgsmessung in der Suchmaschinenoptimierung etabliert.

Sonstige

Im Portal „gruppenhaus.de“ gibt es derzeit noch keinen Eintrag. Nachdem inzwischen über 5.000 Gruppenunterkünfte dort gelistet sind und die Bekanntheit des Portals somit immer größer wird, empfehlen wir hier eine Eintragung. Darüber hinaus gibt es, speziell für kirchliche Einrichtungen, auch das Portal himmlische-herbergen.de.

Das Haus der Stille nutzt hauptsächlich die eigene Homepage, um über Kursangebote zu informieren. Das Gästehaus sollte allgemein für Interessierte noch etwas einfacher zu finden sein. Auf Facebook präsentiert sich das Haus zeitgemäß.

Als weitere kostengünstige, aber effektive Marketingmaßnahme empfehlen wir eine Eintragung bei gruppenhaus.de und ggf. himmlische-herbergen.de.

2.7. Allgemeine Standards

Im Folgenden werden allgemeine Standards des Marktes der Gruppenübernachtungshäuser beschrieben.

Der dabei gebotene Standard war lange Zeit nachrangig, gewinnt jedoch zunehmend an Bedeutung. Dies gilt hinsichtlich der vorhandenen Gemeinschaftsräume und deren (technischer) Ausstattung, der Haus- und Zimmergestaltung und des Sanitärstandards.

Merkmal	Erwachsene Tagungshaus
Gruppengröße	15 bis 25 Personen
Unterbringung einer Gruppe	in einem geschlossenen Bereich (ein Flur, ein Gebäudeteil)
Zimmerart	Einzelzimmer, einzelne Zwei-Bettzimmer, Anteil möglichst nicht mehr als 20 % der Betten
Sanitärstandard	jedes Zimmer mit Bad
Leiterzimmer	Normales Einzelzimmer mit Bad
Gruppenräume	pro Gruppe ein Gruppenraum für die gesamte Gruppe, mit mindestens 2,5 qm Fläche pro Person mindestens ein Raum mit größerer Kapazität kleinere Räume für Gruppenarbeit
Speisesaal	getrennter Speisebereich
Freizeiträume	Gemütliche Räumlichkeiten für die Abendgestaltung Raum / Räume für die Freizeitgestaltung, z. B. Billard oder Tischtennis

Im Rahmen seiner speziellen Nutzung erfüllt das Haus der Stille in Rengsdorf die Standards vollumfänglich!

Das Haus der Stille erfüllt im Rahmen seiner speziellen Nutzung den allgemeinen Standard weiterhin vollumfänglich.

2.8. Zimmerstruktur

bestehende Zimmerstruktur	Anzahl der Zimmer	Anzahl der Betten	Betten total	aktueller Sanitärstandard
Gästehaus EG				
1-Bett-Zimmer rollstuhlgerecht	1	1	1	Aufbettung (+1) möglich
1-Bett-Zimmer behindertenfreundlich	3	1	3	Aufbettung (+1) möglich
1. OG				
1-Bett-Zimmer	7	1	7	
2. OG				
1-Bett-Zimmer	5	1	5	
Refugium				
1-Bett-Zimmer	3	1	3	
2-Bett-Zimmer	1	1	1	Aufbettung (+1) möglich
Gesamt	**20**		**20**	

Konzept des Hauses ist die Aufnahme eines Kurses, der in der Regel kaum mehr als 16 Teilnehmer hat. Die Zimmer im Refugium sind in erster Linie für Einzelgäste gedacht gewesen, sollten aber aktuell aus Gründen von Kosteneinsparungen bei der Zimmerbewirtschaftung nicht mehr belegt werden!

Für ein Haus der Stille ist das Zimmerkonzept passend. Allerdings sollte in Zukunft die Gesamtkapazität von 20 Zimmern für die Auslastungsplanung ausschlaggebend sein.

Die Zimmerstruktur im Haus der Stille ist gegenüber 2016 unverändert. Im Haus sind drei Zimmer rollstuhlgerecht ausgestattet und in einigen Zimmern gibt es extra lange Betten.

2.9. Sanitärstandard

Alle Zimmer verfügen über ein größeres gut ausgestattetes Duschbad.

2.10. Leiterzimmer

Als Leiterzimmer wird ein Einzel- oder Zweibettzimmer definiert, das über ein eigenes Bad verfügt und von einer Leitungs- bzw. Betreuungsperson belegt wird. Den Leiterzimmern kommt insofern eine übergeordnete Rolle zu, als dass die Leiter einer Belegung meist auch die Personen sind, die über eine Wiederbelegung des Hauses entscheiden. Es ist daher besonders wichtig, dass den „Entscheidern“ ein

Zimmer zur Verfügung steht, in dem sie sich wohlfühlen und in dem sie auch hinsichtlich der Sanitärversorgung ihre Privatsphäre haben.

Alle 20 Einzelzimmer können als Leiterzimmer genutzt werden.

2.11. Barrierefreiheit

Mit den Zimmern im EG des Gästehauses ist eine Teilnahme von behinderten Menschen, auch Rollstuhlfahrern, an Kursen des Hauses der Stille möglich.

- Der Eutonieraum befindet sich im EG des Gästehauses.
- Der Speisesaal ist barrierefrei über eine portable Rampe erreichbar.
- Die Gemeinschaftsräume im Haupthaus 1. und 2. OG sind nicht barrierefrei zugänglich.
- Der Meditationsraum und die Kapelle im stillen Haus sind barrierefrei zugänglich.

Grundsätzlich steht das Haus der Stille allen Gruppen, auch Menschen mit Handicap, offen. Es ist zumindest als behindertenfreundlich einzuschätzen.

2.12. Gemeinschaftsräume

Das Haus bietet seinen Gästen folgende Seminar-, Arbeits- und Freizeiträume:

Seminarräume / Gruppenräume Weitere Räume / Freizeiträume	Plätze gem. Hausprospekt	Fläche in m²	max. Personenzahl
Andachtsraum, Haupthaus DG	24	66	26
Blauer Salon, Haupthaus 1.OG	14	35	14
Meditationsraum, Stilles Haus	20	56	22
Eutonieraum	20	64	26
Speiseraum	22		0
Speisezimmer und Empfangsraum	12		0
Wintergarten			0
Bibliothek			0
Kreativraum			0
Tagungsraumplätze gesamt			**88**

Das Raumangebot wird derzeit nur von einer Gruppe genutzt. Nur bei kleinen Gruppen ist zusätzlich noch zeitweise eine Tagesgruppe im Haus.

Grundsätzlich ist das Haus sehr gut geeignet zwei Gruppen aufzunehmen, ohne dass dadurch die Qualität der Arbeit beeinträchtigt wird.

Für die Berechnung der maximalen Personenzahl legen wir eine Fläche von 2,5 m² pro Person zugrunde. Die hieraus errechneten 88 Tagungsraumplätze sind für die Kursarbeit des Hauses der Stille ausreichend.

2.13. Funktionalität der Arbeitsbereiche

Die Funktionalität des Hauses ist ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung des Bewirtschaftungsaufwands.

2.13.1. Speisesaal und Küche

Der Speisesaal ist im Regelfall mit 16 Plätzen bestuhlt. Er kann bei Bedarf bis auf 22 Plätze aufgestockt werden, dann ist es allerdings sehr eng.

Der am Speiseraum anschließende Tagungsraum wird für die Begrüßung von Tagesgruppen und deren Kaffeeversorgung genutzt. Er kann für diese Tagesgruppen als zweiter Speiseraum für bis zu 12 Personen aufgerüstet werden.

Für die Gäste des Refugiums steht im stillen Haus eine eigene Küche zur Selbstversorgung zur Verfügung, eine Sitzecke ist vorhanden. Diese Küche wird von den Einzelgästen genutzt, wenn keine Gruppenbelegungen im Hause sind und die Küche im Haupthaus geschlossen ist.

Zum Frühstück gibt es eine Büfettversorgung, die auf einem Tisch aufgebaut wird. Ein Ausgabemodul mit Kühlung und Spuckschutz ist nicht vorhanden.

In der Kochküche steht folgendes Großgerät zur Verfügung:

- 6-Flammen-Gewerbeherd mit Backofen
- 1 Kippbratpfanne
- 1 6er Kombidämpfer
- 1 Behälterkaffeemaschine
- 1 großer Gewerbekühlschrank

In einem halbhoch abgetrennten Bereich der Kochküche befindet sich die Spülküche. Hier ist eine Untertischspülmaschine mit Korbsystem vorhanden.

Im Keller (steile Treppe) befindet sich ein Trockenlager mit großer Kühlzelle, in einem weiteren Raum stehen 3 TK-Schränke und eine 1 TK-Truhe.

Die Anlieferung erfolgt über die Kellertreppe.

Die Räumlichkeiten sowie die Einrichtung des Speisesaals und der Küche wurden nicht erneut betrachtet.

2.13.2. Sonstige Funktionsräume und Lagermöglichkeiten

Reinigungslager und Putzkammern

Im Keller des Haupthauses gibt es ein Reinigungslager und ein Hauswirtschaftslager. Putzkammern sind in allen drei Häusern vorhanden.

Im Keller gibt es weiterhin einen Hauswirtschaftsraum:

- 1 8-kg-Gewerbewaschmaschine
- 1 entsprechender Trockner
- Mangel

Der Umkleidebereich befindet sich in einem Vorraum im Kellerbereich, hier gibt es keinen Sanitärbereich, es muss die Personaltoilette in der Verwaltung mit genutzt werden.

Haustechnik und Hausmeisterbereich

Die Hausmeister hat in einem Nebengebäude seine gut ausgestattete Werkstatt mit einer angeschlossenen Garage für sein Großgerät.

Das Haupthaus hat bauliche Voraussetzungen, die die Funktionalität einschränken, aber nicht mit einem vertretbaren Aufwand zu verändern sind:

- Lagerung von Lebensmitteln im Keller und nicht an der Küche
- Keine getrennte Spülküche
- Kein ausreichender Personalumkleidebereich mit angebundener Sanitärversorgung. Eine Personaltoilette ist im Durchgang an der Verwaltung vorhanden.

Die sonstigen Funktionsräume und Lagermöglichkeiten haben sich zu 2016 nicht verändert.

2.13.3. Bewertung der Funktionalität

ie Küche ist zwar klein, für die Versorgungsmengen aber ausreichend. Die Untertischspülmaschine stellt eine Arbeitserschwernis dar, da die vollen Geschirrkörbe angehoben und in die tiefe Maschine gestellt und aus ihr entnommen werden müssen. Eine Durchschubkorbspülmaschine wäre hier angemessen, lässt sich aber aus fehlenden Platzgründen nicht aufstellen.

Die Lager- und Hauswirtschaftsräume im Keller des Haupthauses sind von der Höhe und Größe nicht optimal. Ein Personalraum ist nicht vorhanden. Die Einschränkungen sind der Baulichkeit geschuldet und nicht zu verändern.

Bei den Hauswirtschaftsarbeiten erzeugt die Aufteilung auf drei Gebäude zusätzliche Wege und Schmutzeinträge in die Häuser.

Die grundsätzliche Funktionalität des Hauses der Stille ist mit leichten baulichen Einschränkungen gegeben.

Die grundsätzliche Funktionalität des Hauses der Stille ist gegenüber dem Betriebs-Check 2016 unseres Wissens unverändert.

2.14. Allgemeine Anforderungen an die Gestaltung

Eine wahrgenommene „Wohlfühlatmosphäre“ hat für die Gästezufriedenheit eine hohe Bedeutung.

Gästeumfragen, die wir für unsere Kunden mit 227 Teilnehmern durchgeführt haben, zeigen dies deutlich. Es wurde gefragt: „Wie wichtig sind folgende Kategorien für Sie?“ Dabei ergab sich folgende Platzierung:

Platz	Kategorie
1	Verpflegung
2	Wohlfühlatmosphäre
3	Reservierung
4	Zimmer
5	Service
6	Check-In
7	Freizeitbereich
8	Tagungsräume
9	Programmangebote

Um Kunden erfolgreich an das Haus zu binden, ist ein stimmiges Gesamtgestaltungskonzept erforderlich:

- Farbgestaltung
- Böden
- Beleuchtung
- Möblierung
- Vorhänge
- (Wand-) Dekoration
- Akustik
- Haus-Info-System und Wegeführung

2.14.1. Gestaltung des Hauses der Stille

Der allgemeine Erhaltungs- und Pflegezustand des Hauses der Stille ist nach optischer Einschätzung als gut zu beurteilen. Nennenswerte Mängel wurden nicht gesehen bzw. vom Personal benannt. Der Hausmeister erledigt alle Kleinreparaturen und Pflegearbeiten in einer guten Qualität.

Die Gartenanlage ist pflegeaufwendig, befindet sich aber in einem guten Zustand.

Das Haus der Stille in Rengsdorf strahlt eine gediegene, wohnliche und ruhige Wohlfühlatmosphäre aus. Alle drei Häuser sind in ihrer Gestaltung stimmig und werden von den Gästen so auch positiv wahrgenommen.

Die allgemeinen Anforderungen an eine ansprechende Gestaltung werden erfüllt.

3. Belegungsanalyse

Die Belegung wird mit Hilfe des Programms „Hausmanager“ organisiert.

Für die Belegungsanalyse ergeben sich folgende Grunddaten, hier wurde als Vergleich 2015 genommen, da für 2014 eine Reihe von Angaben nicht vorlagen:

Übernachtungsstruktur	**2015**	**2019**	
Übernachtungen	3.321	3.668	Übernachtungen ohne Tagesgäste
Anzahl der Gäste	1.012	1.128	Übernachtungsgäste
Verweildauer in Tagen	3,3	3,3	Übernachtungen: Gäste
Anzahl der Gruppen	69	73	alle Gruppen ohne Einzelgäste und Familien
Tagungsgruppen Anzahl	32	19	
Tagungsgruppen Gästezahl gesamt	333	200	
Tagungsgruppen rechnerische ÜN	200	120	Tagesgäste = 60 % einer Übernachtung
Rechnerische Übernachtungen	**3.521**	**3.778**	Übernachtungen + 60% der Tagesgäste

Kapazitätsauslastung	**2015**	**2019**	
Öffnungstage	365	365	365 Tage - offiz. Schließzeit
Belegungstage	319	315	alle Tage mit Gästen im Haus inkl. Abreisetage
durchschn. Gästezahl pro Belegungstag	11	12	re. Übernachtungen : Belegungstage
Auslastung pro Belegungstag	52%	58%	Übernachtungen : Belegungstage Ergebnis : Bettenzahl x 100
Belegungsnächte	300	291	alle Nächte mit Gästen (ohne Abreisetag)
durchschn. Gästezahl pro Belegungsnacht	11	13	Übernachtungen : Belegungsnacht

Kapazitätsauslastung	2015	2019	
Bettenauslastung pro Belegungsnacht	55%	63%	
Übernachtungen pro Bett	166	183	Übernachtungen : Betten
Höchstauslastung	7.300	7.300	Bettenzahl x 365 Tage
prozentuale Bettenauslastung bezogen auf die Gesamtkapazität	45%	50%	Übernachtungen x 100 : Höchstauslastung

3.1. Auslastung anhand der Übernachtungen pro Bett

Bei der Bewertung der Auslastung in den verschiedenen Haustypen kann von folgenden Richtwerten ausgegangen werden.

Gruppe/ Kategorie	Art des Hauses	Kriterien	Auslastung in ÜN / Bett p.a.
1	Selbstversorgerhaus		90-110
2	Jugendherbergen/ Schullandheime	einfacher Standard, ländlicher Standort	120-150
3	Jugendübernachtungs- und Bildungshäuser	einfacher Standard, Anbindung an Jugendverband	140-185
4	Bildungshäuser Familienferienstätten	vorrangig Zweibettzimmer	140-185
5	Bildungshäuser mit hohem Standard	zentraler Standort, vorrangig Einzel-, wenig Zweibettzimmer	160-240
6	Jugendübernachtungshäuser	mittlerer Standard, großstädtische zentrale Lage	210-300

Das Haus der Stille ist in das System der Hauskategorien nicht einzuordnen. Es gibt hier keine direkt vergleichbare Hausgruppe. Eine Auslastung wie in Kategorie 3 und 4 angegeben wird, sollte erreichbar sein.

Die Auslastung von 166 Übernachtungen pro Bett ist ein Mittelwert in der Bandbreite von 140 bis 185 Übernachtungen.

Die Auslastung im Bereich der Übernachtung pro Bett wurde von 166 auf 183 gesteigert und liegt jetzt im oberen Bereich der Vergleichsbandbreite von 140 – 185 Übernachtungen pro Bett.

3.2. Belegungstage im Haus

Belegungstage sind alle Tage, an denen Gäste im Haus sind, inkl. der An- und Abreisetage. Die Auslastung pro Belegungstag sollte zwischen 40 % und 65 % liegen.

Die Auslastungsquote pro Belegungstag ist ein wichtiger Kostenindikator. Eine geringe Auslastungsquote verursacht hohe Kosten, insbesondere sind die Personalkosten höher, wenn auch für sehr wenige Gäste im Haus gesorgt werden muss.

Das Haus ist an 319 Tagen im Jahr belegt, inkl. der An- und Abreisetage. Dies ergibt eine durchschnittliche Auslastung von 55 %. Dieser Wert ist absolut gut, er relativiert sich aber im Bezug zur Effizienz durch die kleine Betriebsgröße, 55 % bedeutet im Haus der Stille im Jahresmittel nur 11 Gäste!

Das Haus war 2019, inklusive der An- und Abreisetage, an 315 Tagen belegt. Es gelang mit vier Belegungstagen weniger durch eine Reduzierung der Schwachbelegungsnächte eine höhere Auslastung zu erreichen. Die durchschnittliche Bettenauslastung pro Belegungstag ist von 55% in 2015 auf 63% in 2019 gestiegen. Ebenso ist die durchschnittliche Gästezahl pro Belegungsnacht von 11 auf 13 Gäste gestiegen. Damit wird die wirtschaftliche Führung des Hauses deutlich erleichtert.

3.3. Auslastung pro Nacht

Innerhalb der Nächte ergibt sich folgende Belegungsstruktur:

Struktur der Belegung Gäste pro Nacht - 2015	Tage	durchschn. Gästezahl	Übernachtungen	% Tage	% Belegung
Schließzeit		0	0	0%	0%
0 Gäste	65	0	0	18%	0%
1 bis 5	81	1,4	111	22%	3%
6 bis 10	17	9,5	162	5%	5%
11 bis 15	97	13,4	1.301	27%	38%
über 15	104	17,6	1.833	29%	54%
Summe 365 Tage/Jahr	364		3.407		

Aus der Auslastung sind folgende Sachverhalte abzuleiten:

- Eine Anzahl von 65 Nächten ohne Gäste ist ein normaler Wert. Zwischen 60 und 80 Nächte sind alle Gruppenübernachtungshäuser nicht belegt. Die Nächte von Sonntag auf Montag sind oft nicht belegt und es gibt immer wieder Wochentage ohne Belegung, zum einen in der Nebensaison und zum anderen durch Ausfall von Veranstaltungen.
- Problematisch sind die 81 Nächte mit durchschnittlich 1,4 Gästen, hier handelt es sich nur um Einzelgäste, die im Refugium untergebracht sind und nicht verpflegt werden.
- Bei den 17 Nächten mit 9,5 Gästen und den 97 Nächten mit 13,4 Gästen kann zumindest partiell noch eine zweite Gruppe im Haus untergebracht werden.
- Nur an 104 Tagen im Jahr ist bisher eine Vollauslastung des Hauses gegeben.

Es stehen noch ausreichend freie Nächte für eine Erst- bzw. Zweitbelegung zur Verfügung.

Kalendarische Auswertung der Auslastung 2019					
Struktur der Belegung Gäste pro Nacht	**Tage**	**durch-schn. Gäste-zahl**	**Über-nach-tungen**	**% Tage**	**% Belegung**
0 Gäste	74	0	0	20%	0%
1 bis 5 Gäste	55	2	96	15%	2%
6 bis 10 Gäste	15	10	143	4%	4%
11 bis 15 Gäste	64	13	840	18%	21%
16 bis 20 Gäste	141	18	2.523	39%	64%
über 20 Gäste	16	22	358	4%	9%
Summe 365 Tage/Jahr	**365**		**3.960**		

Die kalendarische Auswertung von 3.960 Übernachtungen in 2019 basiert auf den Zahlen aus dem Belegungsprogramm „Hausmanager“. Anhand der weiteren uns zur Verfügung gestellten Unterlagen errechneten wir allerdings eine Übernachtungszahl von insgesamt 3.668 Gästen. Die Differenz von 306 Übernachtungen konnten wir nicht abschließend klären. Wir vermuten, dass die Teilnehmerzahlen der einzelnen Kurse bei Anreise nicht aktualisiert wurden. In der Interpretation der Belegungsstruktur legen wir die kalendarische Übernachtungszahl von 3.960 zugrunde, in der weiteren Berechnung gehen wir allerdings von den errechneten 3.668 Übernachtungen aus.

Aus der Auswertung 2019 sind folgende Sachverhalte abzuleiten:

- Eine Anzahl von 74 Nächten ohne Gäste ist ein üblicher Wert. Zwischen 60 und 90 Nächte sind alle Gruppenübernachtungshäuser für gewöhnlich nicht belegt. Die Nächte von Sonntag auf Montag sind oft nicht belegt und es gibt immer wieder Wochentage ohne Belegung, zum einen in der Nebensaison und zum anderen durch Ausfall von Veranstaltungen.
- Bei den 55 Nächten mit durchschnittlich 2 Gästen, handelt es sich sehr wahrscheinlich um Einzelgäste, die im Refugium untergebracht sind und nicht verpflegt werden.
- In 15 Nächten mit durchschnittlich 10 Gästen und 64 Nächten mit im Schnitt 13 Gästen könnte noch eine zweite Gruppe im Haus der Stille aufgenommen werden. Hier liegt das größte Potenzial zur Auslastungssteigerung.
- An 157 Nächten besteht Vollauslastung. Hier hat eine deutliche Steigerung gegenüber 2015 stattgefunden.

Die Auswertung von 2019 zeigt gegenüber 2015 eine deutliche Steigerung der Nächte mit Vollauslastung. Das Haus der Stille erreicht 2019 eine Vollauslastung in 43% der Belegungsnächte, dies ist ein sehr guter Wert.

3.4. Gästegruppen und Nutzungen

Bisher wurden im Haus der Stille in Rengsdorf fast ausschließlich eigene Kurse oder Kurse mit Kooperationspartnern durchgeführt. Gastbelegungen ohne Bezug zur inhaltlichen Zielsetzung des Hauses waren die Ausnahme.

Das eigene Kursprogramm bietet Wochenend- und Wochenkurse in folgenden Formaten:

- Einkehrkurse
- Fastenkurse
- Stille Tage
- Exerzitien
- Meditation / Kontemplation
- Einzeltage
- Wüstentage
- Wüstentage mit Übernachtung
- Meditationstage
- Spirituelle Übungstage

Inwieweit sich das Kursprogram bzw. deren Themen sich verändert haben oder neue Schwerpunkte gebildet wurden, war von uns nicht zu betrachten.

Insgesamt wurden 2015 im Kursprogramm 126 Kurse angeboten:

- 69 Mehrtageskurse
- 32 Tageskurse

Weitere 25 Kurse fanden nicht statt; dies ist eine leicht erhöhte Stornoquote, die aber nicht fehlenden Anmeldungen geschuldet ist, sondern durch Krankheitsausfall der Kursleitung begründet war.

Im Kursprogramm ab 2016 wird das Haus der Stille in Rengsdorf auch für sogenannte Minigruppen geöffnet, die parallel zu kleineren Kursen das Haus nutzen können.

Bis 2015 wurde das Haus der Stille in Rengsdorf ausschließlich für das eigene Kursprogramm und Kooperationskurse im beschriebenen Format genutzt.

Im Jahr 2019 sind insgesamt 92 Kurse durchgeführt worden.

- 73 Mehrtageskurse
- 19 Tageskurse

Kursprogramme	2015	2019
Anzahl der Mehrtagungsgruppen	69	73
Anzahl der Tagesgruppen	32	19
Gästeanzahl in den Tagesgruppen	333	200

- Die Anzahl der Mehrtagesgruppen ist zu 2015 leicht gestiegen, im Bereich der Tagesveranstaltungen leicht gesunken.
- Die Gesamt-Teilnehmerzahl bei den Tagesgruppen ist von 333 auf 200 gesunken.

3.5. Stammbeleger

Ein wesentlicher Faktor zur Bewertung der Gästezufriedenheit in Jugendübernachtungs- und Bildungshäusern ist der Stammbelegeranteil. Er sollte über 70 % betragen. Erst dann ist von einer hohen Zufriedenheit auszugehen. Er sollte andererseits aber 90 % nicht überschreiten, da ansonsten von einer zu statischen Belegerstruktur auszugehen ist. Dies kann durchaus auch negative Ursachen haben, z. B. dass das Haus keine neuen Gästegruppen anspricht.

Eine Stammbelegerquote ließe sich nur auf der Basis der Teilnehmer ermitteln, da es bisher nur in begrenztem Umfang Gastbelegungen gab!

Die Gäste im Haus der Stille sind zu großem Teil Stammbeleger, welche bei Abreise schon ihren nächsten Aufenthalt buchen. Die Kursleiter haben unter anderem einen festen Stammkundenkreis, den sie mit in das Haus der Stille einbringen.

Im Rahmen eines festen eigenen Kursprogrammes kann der Stammbelegeranteil, der sich auf die Gruppen bezieht nicht bewertet werden.

3.6. Verweildauer

Die Verweildauer ist ein wichtiger Kostenindikator, da mit sinkender Verweildauer bei gleichbleibender Übernachtungszahl eine höhere Gästezahl betreut werden muss. Dies verursacht einen erheblichen Mehraufwand im Haus, z. B.:

- Reinigung der Zimmer
- Verwaltungsaufwand und persönliche Gästebetreuung
- Anzahl der Mahlzeiten usw.

Gruppe/ Kategorie	Art des Hauses	Kriterien	Ø Verweildauer in Tagen
1	Selbstversorgerhaus		2,1
2	Jugendherbergen/	einfacher Standard, ländlicher Standort	2,4

Gruppe/ Kategorie	Art des Hauses	Kriterien	Ø Verweildauer in Tagen
	Schullandheime		
3	Jugendübernachtungs- und Bildungshäuser	einfacher Standard, Anbindung an Jugendverband	2,4-2,8
4	Bildungshäuser Familienferienstätten	vorrangig Zweibettzimmer	2,1
5	Bildungshäuser mit hohem Standard	zentraler Standort, vorrangig Einzel-, wenig Zweibettzimmer	1,8
6	Jugendübernachtungshäuser	mittlerer Standard, großstädtische zentrale Lage	1,7

Die Verweildauer ist 2015 mit 3,3 Tagen auf Grund der vielen Wochenkurse überdurchschnittlich hoch!

Die durchschnittliche Verweildauer ist mit 3,3 Tagen in 2019 durch die Vielzahl der Mehrtagesveranstaltungen überdurchschnittlich hoch geblieben. Dies ist heute nicht mehr selbstverständlich. Der allgemeine Trend in allen Bildungshäusern geht zu kürzeren Kursen und mehr Tagesveranstaltungen, daher sinkt allgemein die Verweildauer.

3.7. Tagesgäste und rechnerische Übernachtungen

Die Anzahl der Tagesgäste, die nicht im Haus übernachten, wird den Übernachtungen mit 60 % zugerechnet. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass auch diese Tagesgruppen Kosten und Arbeitsaufwand im Haus erzeugen. Diese Aufwendungen sollen verursachungsgerecht zugeordnet werden können.

Im Haus der Stille wurden 2015 insgesamt 33 Tagesveranstaltungen durchgeführt mit insgesamt 333 Teilnehmern. In Zusammenhang mit den echten Übernachtungen ergibt dies 3.521 rechnerische Übernachtungen:

Übernachtungsstruktur	2014	2015
Übernachtungen	3.257	3.321
Tagungsgruppen Gästezahl gesamt	433	333
Tagungsgruppen rechnerische ÜN	260	200
Rechnerische Übernachtungen	3.517	3.521

2019

Übernachtungen	3.668	Übernachtungen ohne Tagesgäste
Anzahl der Tagesgäste	200	
Tagesgäste in re.ÜN	+ 120	Tagesgäste x 0,6 = re.ÜN
Rechnerische Übernachtungen	**= 3.788**	Übernachtungen + 60% der Tagesgäste

Die rechnerischen Übernachtungen sind von 3.521 in 2015 auf 3.788 in 2019 gestiegen.

Folgende Faktoren sind für die Bewertung der Auslastung durch Tagesgäste relevant:

Faktoren	Vergleichswert	Haus der Stille
Tagungsraumplätze pro Bett	2	4,42
Gesamtauslastung re.ÜN pro Tagungsraumplatz	78	43

Tagungsraumplätze pro Bett

Hier wird deutlich, wie groß das Tagungsraumangebot im Verhältnis zur Bettenzahl als Grundgröße ist. Das Haus der Stille hat pro Bett 4,42 Tagungsraumplätze. Es stehen im Vergleich zu anderen Tagungshäusern überdurchschnittlich viele Tagungsraumplätze zur Verfügung.

In Haus der Stille gibt es ein großes Potenzial an Tagungsraumplätzen, die u.a. zur Aufnahme von zusätzlichen Tagesgruppen genutzt werden könnten, soweit dies das Konzept des Hauses zulässt.

Gesamtauslastung der Tagungskapazitäten

Um eine möglichst valide Aussage zu Auslastung der Tagungsraumplätze treffen zu können, werden die rechnerischen Übernachtungen pro Tagungsraumplatz betrachtet. Diese liegen durchschnittlich bei 78 rechnerischen Übernachtungen pro Tagungsraumplatz, können allerdings stark variieren. Die Kennzahl betrachtet die Auslastung der Tagungsräume – unabhängig, ob durch Übernachtungs- oder durch Tagesgäste. Ist diese Auslastung gut, ist es letztendlich irrelevant, ob sie durch Übernachtungs- oder durch Tagesgäste erzielt wird – beide Nutzungsarten können sich hier ausgleichen. So ergibt sich eine relativ gute Vergleichbarkeit.

Es wird eine Nutzung von 43 rechnerischen Übernachtungen pro Tagungsraumplatz erreicht, dies unterstreicht nochmals die größere freie Kapazität.

Ein Grund für den niedrigen Auslastungswert ist verständlicherweise die überdurchschnittliche Anzahl von Plätzen.

Dabei ist zu berücksichtigen, das für die angebotenen Kursprogramme durchaus ein größeres Raumangebot notwendig ist.

Eine hohe Zahl von Tagesgästen ist unproblematisch, bzw. zur Ergänzung der Übernachtungsgruppen sinnvoll, sofern folgende Punkte beachtet werden:

- Die Raumnutzungen von Tagesveranstaltungen sollten keine für Übernachtungsgruppen benötigten Raumkapazitäten blockieren (wegen der hohen Tagungsraumkapazitäten hier unproblematisch)

- Außerdem sollte sichergestellt sein, dass auch die Tagesveranstaltungen die Räume, den Service und die genutzte Infrastruktur des Hauses angemessen bezahlen.
- Die Tagesgruppen müssen zum Konzept und Auftrag des Hauses passen!

3.8. Rechnerische Verpflegungstage

Um den Personal- und Kostenaufwand sowie die Kapazitätsauslastung für die Küche zu bestimmen, muss neben der Übernachtungszahl die Verpflegungsmenge ermittelt werden. Auf dieser Basis können dann die Verpflegungskosten oder der Personaleinsatz verglichen und bewertet werden. Dazu werden die Mengen aller Verpflegungsleistungen in „rechnerische Vollverpflegungstage“ umgerechnet. So wird neben der normalen Regelverpflegung sowohl die steigende Zahl von Sonderleistungen erfasst als auch der unterschiedliche Verpflegungsumfang berücksichtigt.

Mit dem nachfolgenden Gewichtungssystem werden alle Einzelleistungen in einen „rechnerischen Vollverpflegungssatz“ umgerechnet.

Regelleistungen		
Frühstück	3/10	0,3
Warmes Essen (mittags bzw. bei HP)	4/10	0,4
Kaltes Essen (abends bzw. bei VP)	3/10	0,3

Zusatzleistungen		
Kaffee/Kuchen	2/10	0,2
Kaffee	0,5/10	0,05
Lunchpaket	3/10	0,3

Für das Jahr 2014 wurden folgende Verpflegungsmengen ermittelt.

Mahlzeitenart	Menge	Anteil VP	rechn. VP-Tage
Frühstück	3.258	0,3	977
erweiterter Stehkaffee Kaffee/Tee mit kleinem Imbiss		0,1	0
Stehkaffee	183	0,05	9
Mittagessen	3.048	0,4	1.219
Kaffee u. Kuchen	3.059	0,2	612
Abendessen	3.325	0,3	998
Mitarbeitermittagessen		0,4	0
Gesamt rechn. Verpflegungstage			**3.816**

Die Verpflegungsquote beträgt 2014 109 % Vollverpflegungstage zur Übernachtungszahl. Dies ist ein normaler Verpflegungsanteil im Bezug zur Übernachtung,

erreicht wird er durch den Verpflegungsanteil von Kaffee und Kuchen. Die Einzelgäste nehmen oft keine oder nur teilweise Verpflegung in Anspruch, dies reduziert die Mengen bei Mittagessen und Abendessen.

	2014
Verpflegungstage:	3.816
ÜN:	3.257
Verpflegungsquote:	109%

Für das Jahr 2019 wurden folgende Verpflegungsmengen ermittelt:

Mahlzeitenart	Menge	Gewichtung	Re. VPT
Frühstück	3.770	0,3	1.131,0
Lunchpaket		0,3	0,0
erweiterter Stehkaffee Kaffee/Tee mit kleinem Imbiss		0,1	0,0
Stehkaffee	38	0,05	1,9
Mittagessen	3.547	0,4	1.418,8
Kaffee u. Kuchen	3.461	0,2	692,2
Abendessen	3.742	0,3	1.122,6
Rechnerische Verpflegungstage (re.VPT)			**4.367**
Rechnerische Übernachtungen (re.ÜN)			**3.788**
Verpflegungsquote			**115%**

Wenn alle Übernachtungsgäste die drei Hauptmahlzeiten einnehmen und die Tagesgäste, die mit 60 % in den rechnerischen Übernachtungen enthalten sind, z. B. Mittagessen (0,4) und Nachmittagskaffee (0,2), wird eine Verpflegungsquote von 100 % erreicht.

Durch weitere Zusatzleistungen kann sich die Verpflegungsquote erhöhen:

- Stehkaffee oder Stehkaffee mit Imbiss am Morgen
- Nachmittagskaffee für die Vollpensionsgäste
- Sonderleistungen wie Grillen, Buffets, Festessen, zusätzliche Imbisse usw.

Je höher die Quote ist, desto besser ist die Küchenauslastung und desto besser ist die Einnahmesituation aus Verpflegungsverkauf; dies wird im Kostenvergleich näher untersucht.

Mit einer Verpflegungsquote von 115% ist das Haus sehr gut aufgestellt. Auch bei zukünftigen Veranstaltungen sollte versucht werden, Verpflegungsleistungen in bisherigem Umfang zu verkaufen.

4. Kosten- und Ertragsstruktur

Die Buchhaltung wird im Hause vorbereitet, Belege erstellt und Rechnungen geprüft. Die Buchhaltung erfolgt im Rahmen der Doppik in der Verwaltung der Landeskirche.

Die Buchführung für 2013 ist abgeschlossen, ein Jahresabschluss liegt noch nicht vor. Diese Abrechnung wurde nicht genutzt, da die Zahlen von 2013 für einen aktuellen Zahlenvergleich zu veraltet sind.

2015 konnte noch nicht genutzt werden, weil die Verbuchung aller Geschäftsvorfälle noch nicht komplett abgeschlossen ist.

Es wurde daher 2014 ausgewertet, allerdings waren auch hier noch einige Abstimmungsarbeiten bzw. manuelle Ergänzungen bzw. Korrekturen notwendig, um eine Aussagekraft zu erreichen:

- Die interne Verrechnung in Höhe von 94.405 € ist noch nicht real gebucht und wurde zusätzlich manuell in den Kostenvergleich aufgenommen.
- Die Kosten für die Pfarrerin Frau Kaminsky wurden anteilig aus den Personalkosten herausgenommen und sind mit 80 % den Programmkosten zugeordnet, ebenso Anteile der Verwaltungskräfte, siehe Anlage 2.
- Da es sich bei Pfarrerin Frau Karberg nur um eine einmalige Vertretung handelt, wurden ihre Kosten nicht in die Vergleichsrechnung aufgenommen.
- Die periodenfremden Erträge wurden, da sie nicht das Jahr 2014 betreffen, nicht berücksichtigt.
- Zusätzlich aufgenommen wurden 18.873 €, es handelt sich hier um die Zuschusszahlung des Freundeskreises für die Personalkosten der Verwaltungsleitung im Jahr 2014.
- Zusätzlich aufgenommen wurde der Zuschuss der Stiftung für die Finanzierung der Hauswirtschaft, dieser Betrag ist für 2014 noch nicht konkret berechnet und wurde daher mit 21.000 € angesetzt, nach 20.982 € im Jahr 2013.
- In der Buchhaltung wurden trotz entsprechender Haushaltsplanung die Teilnehmerbeiträge nicht gesondert verbucht. Daher wurde manuell der Tagungsbeitrag von 11,00 € pro Teilnehmertag aus den Beherbergungseinnahmen herausgerechnet und als Programmerlöse dargestellt.

Die Buchhaltung wird weiterhin im Haus der Stille vorbereitet, Belege erstellt und Rechnungen geprüft. Die Buchhaltung erfolgt im Rahmen der Doppik in der Verwaltung der Landeskirche.

Die Auswertung basiert auf den Werten des Jahres 2019. Hierfür haben wir folgende Dokumente aus dem Haus der Stille sowie aus dem Dezernat der Landeskirche erhalten:

- Liste Jahressummen 2019 aufgeteilt auf die Kostenstellen
    - 01500001 Tagungs- und Küchenbetrieb

  - 01500002 Akademiebetrieb
  - 01500003 Mausbildung Geistliche Begleitung
  - 01500004 Betrieb Refugium
  - 01500005 Haus der Stille
- Liste Wartungskosten
- Liste Instandhaltung- und Instandsetzungskosten
- Personalliste
- Erschließungsbeiträge
- Betriebskosten
- Liste Gesamtgästeanzahl

Die einzelnen Auswertungen wurden von uns untereinander abgestimmt und in eine Kostenverteilungsübersicht aufgenommen und den einzelnen Kostenarten zugeordnet, siehe Anlage 1. Die Aufbereitung der Zahlen gestaltete sich sehr schwierig. Es waren eine Vielzahl an Abstimmungsarbeiten sowie aufwändige Berechnungen notwendig.

Im Haus der Stille werden die Beherbergungseinnahmen inklusive der Tagungsgebühren unter den Konten 404000 Teilnehmerbeiträge und 404100 Tagungskostenbeiträge im Akademiebetrieb gebucht. Durch diese Art von Buchung ist eine einzelne Betrachtung der Erlösgruppen Übernachtung, Verpflegung und Tagungsgebühren nicht möglich.

Kostenvergleich Modell 2014 ohne Verrechnung von Tagungsgebühren

Um einen Vergleich mit dem Jahr 2014 herzustellen, wurde die gleiche Zuordnung bzw. der gleiche Ausweis genutzt:

- Die Übernachtungseinnahmen enthalten in beiden Berechnungen Unterkunft, Verpflegung und Tagungsgebühren.
- Die Programmeinnahmen enthalten nur die Zuschüsse, Spenden, Kollekten und keine Ku-Tagungsgebühren.
- Die Programmkosten enthalten in beiden Fällen keine Kosten für Unterkunft und Verpflegung der Kursteilnehmer.

In Nachgang erfolgte eine weitere Kostenvergleichsrechnung in der die Erlöse und Kosten für die Beherbergung ausgewiesen wurden, siehe nächster Punkt.

Folgende Verfahrensweisen sind in beiden Berechnungen identisch:

- Beide Kostenvergleiche wurden auf der Basis des Haushaltsjahres 2019 erstellt. Der Kostenvergleich 2019 basiert auf Messgröße der 3.788 rechnerischen Übernachtungen. Die Verpflegungsausgaben werden an den 4.367 rechnerischen Verpflegungstagen gemessen.

- Alle Erlöse und Kosten wurden zur Berechnung in die beiden Bereiche Tagungshaus und Bildungsarbeit untergliedert.
- Die Personalkosten für die Kursarbeit haben wir anteilig aus den Gesamt-Personalkosten herausgerechnet und der Bildungsarbeit zugeordnet. Dies betrifft zu 80% die Kosten für die Pfarrerin sowie Anteile der Verwaltungskräfte (Anlage 1).
- Die internen Leistungsverrechnungen wurden in dieser Arbeit nicht weiter dargestellt. Lediglich die Verrechnungsspitzen auf dem Konto 904500 (Entlastung eigener Bereich) von 21.149,01 € wurde mit aufgenommen. Abschließend konnte nicht vollständig geklärt werden, wie sich diese Summe aus Verrechnungsspitzen zusammensetzt.
- Die Entnahmen aus Rücklagen sowie die periodenfremden Aufwendungen wurden in der Berechnung ebenfalls nicht berücksichtigt.

Alle weiteren Berechnungsschritte folgen unter den jeweiligen Einzelpunkten.

Für die nachfolgende Interpretation der Zahlen legen wir den Kostenvergleich aus Anlage 2 (Haus der Stille ohne Ausweis der Tagungsgebühren) zugrunde.

4.1. Belegungseinnahmen

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014
Beherbergungseinnahmen (Übernachtungs- und Verpflegungseinnahmen	56,00 €	33,60 €

Bezogen auf die echten Übernachtungen (ohne rechn. Tagesgäste) betragen die Beherbergungseinnahmen inkl. der Zusatzverpflegungen 34,59 €.

In der Buchhaltung werden auf dem Konto 404100 Tagungskostenbeitrage alle Einnahmen verbucht:

- Beherbergung
- Verpflegung
- Kursgebühr

Es wird empfohlen, zur besseren Kostenübersicht die drei Einnahmearten getrennt darzustellen.

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Beherbergungseinnahmen (Übernachtungs- und Verpflegungseinnahmen)	58,00 €	34,59 €	75,23 €

Die Beherbergungseinnahmen setzten sich aus den Erlösen für Unterkunft und Verpflegung und den nicht herausgerechneten Tagungsgebühren zusammen.

Um eine detaillierte Erlös- und Kostenübersicht zu erhalten, ist es notwendig, die Übernachtungseinnahmen, Verpflegungseinnahmen und Tagungsgebühren auf unterschiedliche Konten zu buchen.

4.2. Preisgestaltung

Die Einnahmen aus Beherbergung liegen deutlich unter dem Vergleichswert. Die Preise sind sehr günstig. Dies kann insbesondere in der Außenwirkung auch negativ sein. Hier hat der Preis auch eine Signalfunktion, besonders im Bereich der Tagungshäuser, wo es keinen Sternestandard gibt, der Auskunft über die zu erwartenden Leistungen geben kann. Ist der Preis zu niedrig, kann der Eindruck entstehen, dass auch die dahinterstehenden Leistungen nicht gut sein könnten.

Die Einnahmen aus Beherbergung basieren auf den Preisen 2014. Der Hauptpreis beträgt 39,50 € für eigene mehrtägige Kurse. Die Einzelgäste zahlen für die Unterkunft 34,50 € ohne Verpflegung. Geschlossene Kurse mit Kooperationspartner zahlen einen Vollpensionspreis von 46,50 €. Die wenigen Gastgruppen zahlen 70,00 €.

Bei dieser Preisstruktur ist eine Durchschnittseinnahme von 36,29 € zu niedrig. Hier besteht Klärungsbedarf.

Gegenüber dem Ergebnis 2014 haben sich die Beherbergungseinnahmen inkl. der Tagungsgebühren von 34,59 € pro Übernachtung auf 75,23 € pro Übernachtung überdurchschnittlich gesteigert. Sie sind mit dem allgemeinen Vergleichswert für Tagungshäuser nicht zu vergleichen, da hier die Tagungsgebühren enthalten sind.

4.3. Wäschereinigung

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Wäscheeinnahmen	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Wäschereinigung	1,50 €	1,61 €	2,14 €
Überschuss	-1,50 €	-1,61 €	-2,14 €
Überschuss in %	-	-	-

Die Wäschereinigungskosten liegen am Vergleichswert.

Die Kosten für Wäschereinigung liegen über dem Vergleichswert, befinden sich dennoch im Rahmen. Gegenüber 2014 sind die Kosten in 2019 im Verhältnis der allgemeinen Preissteigerung gestiegen. Die Erlöse sind in den Übernachtungspreisen enthalten.

4.4. Kantineneinkauf/Kantinenverkauf

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Kantineneinnahmen	3,75 €	1,42 €	1,77 €
Kantinenwaren	1,50 €	1,01 €	1,05 €
Überschuss	2,25 €	0,42 €	0,72 €
Überschuss in %	60%	29%	41%

Für ein Haus der Stille ist ein geringerer Umsatz nachvollziehbar. Allerdings ist der Rohertrag zu niedrig, die Preise sollten maßvoll angehoben werden.

Die Kantineneinnahmen sowie der Rohertrag sind gegenüber 2014 gestiegen, liegen aber noch unter dem Vergleichswert. Dies ist der Nutzung des Hauses (Kursbelegung) geschuldet.

4.5. Programmeinnahmen / Programmkosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Programmeinnahmen	0,00 €	24,29 €	31,52 €
Programmkosten	0,00 €	61,42 €	58,44 €
Überschuss	0,00 €	-52,03 €	-26,92 €
Überschuss in %	-	-151%	-85%

Insgesamt konnte die Kostenstruktur leicht verbessert werden. Es allerdings zu berücksichtigen, dass die gesamten Einnahmen als Beherbergungseinnahmen gebucht wurden, Tagungsgebühren wurden in beiden Fällen nicht herausgerechnet.

4.6. Sonstige Erlöse

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Sonstige Erlöse	3,40 €	2,75 €	3,78 €

Es wurden nachträglich für 2014 die Spenden, Kollekten und die Zuschüsse aus den sonstigen Erlösen herausgenommen und in die Programmerlöse übertragen.

Die sonstigen Erlöse zeigen mit 3,78 € pro Übernachtung eine leichte Steigerung zu 2014.

4.7. Betriebsmittelzuschüsse

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Betriebsmittelzuschüsse	0,00 €	0,89 €	0,00 €

Dieser ist zu vernachlässigen.

4.8. Versicherung

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Versicherung	0,40 €	0,55 €	0,69 €

Die Versicherungskosten sind angemessen. Es wird davon ausgegangen, dass alle erforderlichen Versicherungen vorliegen:

- Gebäudeversicherung
- Inventarversicherung
- Betriebshaftpflichtversicherung

Die Versicherungskosten sind leicht erhöht, dennoch liegt der Wert im Rahmen.

Es sollte geprüft werden, ob eine Gruppenunfallversicherung für Programmangebote abgeschlossen ist.

4.9. Verwaltung

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Verwaltungskosten	0,80 €	0,98 €	1,61 €

Die Verwaltungskosten sind in der Gesamtsumme von 6.460 € angemessen, auf Grund der kleinen Betriebsgröße aber pro ÜN höher als der Vergleichswert.

Die Verwaltungskosten liegen mit 1,61 € über dem Vergleichswert. Die Kosten von 6.114 € sind aber plausibel und nachvollziehbar. Ein Anteil für die Verwaltung wurde herausgerechnet, der Grund für den höheren Ansatz in 2019 kann auch in der geschätzten Aufteilung der Kosten zwischen den Bereichen liegen.

4.10. Werbekosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Werbekosten	0,80 €	0,14 €	0,34 €

Sie sind nicht von Bedeutung. Die Kosten des Jahresprogramms sind in den Programmkosten enthalten.

Die Werbekosten sind gegenüber dem Vergleichswert sehr gering, wenn auch höher als in 2014. Die Steigerung der Öffentlichkeitsarbeit schlägt sich auch in der erhöhten Gesamtgästezahl nieder.

4.11. Kfz-Kosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
KFZ Kosten	0,30 €	2,37 €	1,70 €

Die Betriebsaufwendungen Kfz-Kosten betreffen den Allradschlepper, der im Jahr 2014 umfassend repariert und instandgesetzt wurde. Hierfür wurden insgesamt 5.071 € aufgewendet. Diese Summe ist als außerordentliche Belastung nicht in der Fortschreibung der Kostenstruktur bzw. der optimierten Wirtschaftlichkeitsberechnung zu berücksichtigen.

Für Reisekosten ist eine Gesamtsumme von 13.708,19 € gebucht. Die Summe wurde zu 40% dem Tagungshaus und 60% dem Bildungsbetrieb zugeordnet. Darüber hinaus sind noch weitere KFZ-Aufwendungen in Höhe von insgesamt 959,62 € angefallen.

4.12. Strom- und Heizkosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Betriebskosten, Strom	1,60 €	1,97 €	1,80 €
Betriebskosten, Heizung	1,80 €	2,05 €	2,28 €

Die Strom- und Heizungskosten liegen über dem Vergleichswert, hierfür gibt es folgende Gründe:

- Die insgesamt zu kleine Betriebsgröße
- Im Verhältnis zur Betriebsgröße sehr viele Räume und Flächen
- Eine hohe Zahl von Belegungstagen im Jahr mit nur wenigen Gästen
- Die Gruppen können immer alle Räume nutzen, damit müssen sie alle auch beheizt werden.

Durch eine bessere Auslastung verbunden mit bedingten Nutzungseinschränkungen für alle Räume werden sich die Strom- und Heizungskosten pro ÜN senken lassen.

Die Stromkosten sind gegenüber 2014 reduziert worden. Ein Grund könnte die Umstellung auf LED-Lampen sein. Im Rahmen des Jahresprogramms 2021 im Projekt „Silence for Future“ (Projekt zum Umweltschutz) ist auch eine Photovoltaikanlage in Planung. Es ist demnach von einer weiteren Senkung der Stromkosten auszugehen.

Die Heizkosten sind analog 2014 zum Vergleichswert leicht erhöht. In Bezug zur Fläche und unter Berücksichtigung der Kostensteigerungen der letzten Jahre sind sie als plausibel zu bewerten.

4.13. Wasserkosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Betriebskosten, Wasser	0,70 €	1,21 €	1,27 €

Die Wasserkosten sind zu hoch, hier wäre zu klären, wie hoch der Verbrauch ist. Er sollte in einer Bandbreite von 80 bis 120 Litern pro ÜN liegen. Hier besteht Klärungsbedarf, ob z. B. für den Garten viel Wasser verbraucht wird. Wenn dies der Fall ist, sollte hier ein extra Zähler installiert werden, damit hierfür zumindest keine Abwassergebühren bezahlt werden müssen.

Die Wasserkosten pro Übernachtung sind sehr hoch. Dies kann folgende Ursachen haben, die überprüft werden sollten:

- Zu hohe Preise
- Zu hoher Verbrauch (Ein Verbrauch von 80- 120 Litern pro Übernachtung ist normal.):
- Defekte Zuleitung
- Defekter Wasserzähler
- Defekte Armaturen mit nachlaufendem Wasser

Die Wasserkosten liegen über der Bandbreite. Trotz Einbau einer Zisterne mit einem separaten Wasserzähler für den Garten, liegen die Wasserkosten auf sehr hohem Niveau und sollten nochmals überprüft werden.

4.14. Müll

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Betriebskosten, Müll	0,35 €	0,36 €	0,33 €

Die Müllgebühren sind angemessen.

Die Aufwendungen für die Abfallbeseitigung sind leicht gesunken und liegen im Rahmen.

4.15. Reinigungs- und Verbrauchsmaterial

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Reinigungs- & Verbrauchsmaterial	0,60 €	0,19 €	0,32 €

Diese Kosten sind sehr günstig.

Die Kosten für Reinigungs- & Verbrauchsmaterial sind auch in 2019 noch sehr gering.

4.16. Personalkosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Personalkosten	37,80 €	82,46 €	89,19 €

Die Personalkosten sind überdurchschnittlich hoch, die Gründe hierfür werden im Punkt 5. konkreter untersucht.

Die Personalkosten sind nach wie vor überdurchschnittlich hoch. Hier wird unter Punkt 6. noch einmal Bezug genommen.

4.17. Lebensmitteleinsatz

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Verpflegungskosten	5,40 €	5,27 €	5,79 €

Der Wareneinsatz Verpflegung ist angemessen. Grundsätzlich sind in einer vegetarischen Küche die Wareneinsatzkosten niedriger. Durch einen hohen Anteil von Bio-, fair gehandelten und regionalen Produkten wird der Kostenvorteil hier kompensiert.

Der Lebensmitteleinsatz ist gegenüber der Bandbreite leicht erhöht, liegt aber, unter dem Aspekt der voll-vegetarischen Küche, im Rahmen.

In Anbetracht der Preissteigerungen in den letzten Jahren, ist der Wareneinsatz im Vergleich zu 2014 durchaus plausibel.

Der Vergleichswert sollte im Normalfall nicht überschritten werden. Überschreitungen sind plausibel, wenn das Haus:

- einen hohen Anteil an Bio- Lebensmitteln verwendet → +ca. 30%
- regional einkauft → +ca. 20%

Somit wäre bei regionalem und stark bio-geprägtem Einkauf eine Überschreitung von bis zu 50% erklärbar. In diesem Fall müsste aber tatsächlich eine sehr hohe Qualität – nicht nur bei den eingesetzten Lebensmitteln –sondern auch bei den zubereiteten Speisen wahrnehmbar sein.

4.18. Kleinmaterial / Ersatz und Instandhaltung / Wartung

Da die Punkte „Kleinmaterial / Ersatz“ sowie „Instandhaltung / Wartung“ oft schwer abzugrenzen sind, werden die beiden Positionen gemeinsam interpretiert.

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Kleinmaterial, Ersatz	0,60 €	0,16 €	1,34 €
Instandhaltung Wartung	2,00 €	8,41 €	15,07 €

Die Kleinmaterialkosten sind sehr niedrig. Hier kann es sich um ein Zuordnungsproblem zwischen den Kosten für Kleinmaterial und Instandhaltung handeln, da dort die Kosten deutlich höher sind. Bei den Kosten für laufende Instandhaltung von 29.572 € handelt es sich u.a. um:

Wartungskosten	7.100,52
Baumkataster	2.853,03

Sehr hohe Instandsetzungskosten fielen im Bereich der Erneuerung von Armaturen und für Reparaturen der Heizung an, hier sollte überprüft werden, was die Gründe dafür sind.

Die Wartungskosten sollten ebenfalls überprüft werden, ob diese in dem Umfang tatsächlich erforderlich sind.

In 2019 sind im Bereich der Instandhaltung und Wartung 58.140,91 € angefallen. Unter den durchgeführten Maßnahmen sind z. B. Baumpflegearbeiten und die Erneuerung des Bachlaufs und eine Reihe von allgemeinen Instandsetzungsarbeiten.

4.19. Sonstige Kosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Sonstige Kosten	0,60 €	3,20 €	1,33 €

Die Sonstigen Kosten bestehen aus einer Vielzahl von kleineren angemessenen Positionen. Auffällig ist hier die Position Wertberichtigung auf Forderungen in Höhe von 6.202,50 €, die Hintergründe sind nicht bekannt. Die Summe erscheint aber im Gesamtzusammenhang zum Umsatz sehr hoch. Hier besteht Klärungsbedarf.

Die Sonstigen Kosten konnten von 2014 zu 2019 erheblich reduziert werden. Dies kann aber auch an einer veränderten Zuordnung einzelner Kostenarten liegen.

4.20. Zinsen, Mieten, Leasing, Pacht

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Zinsen	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Mieten, Leasing, Pacht	0,00 €	3,96 €	0,23 €

Hier handelt es sich um 13.573,87 € Mietaufwendungen für die Dienstwohnung der Pfarrerin. Die Mehrkosten zu den Mieteinnahmen von 7.584,00 € trägt das Haus der Stille.

Die Kosten sind im Bereich der Betriebs- und Geschäftsausstattung angefallen. Mietaufwendungen für eine Pfarrerwohnung werden 2019 nicht mehr ausgewiesen.

4.21. Interne Leistungsverrechnung

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Interne Leistungsverrechnung	0,00 €	26,84 €	2,79 €

Die Interne Leistungsverrechnung setzt sich 2014 aus folgenden Positionen zusammen:

Interne Leistungsverrechnung	
	Ist 2014
Dezernatskosten	50.873,00 €
FiBu	16.448,00 €
Personal inkl. Beratung	13.539,00 €
MAV	1.851,00 €
Strukturmanagement	5.679,00 €
Facility	6.015,00 €
Sonstiges Kollegium	- €
	94.405,00 €

Es ist nicht bekannt, wie sich die Dezernatskosten zusammensetzen.

Die Summe der Internen Leistungsverrechnung ist nicht nachvollziehbar und in ihrer Höhe für ein Haus mit 20 Zimmern und knapp über 3.000 ÜN mit 26,84 € pro Übernachtung in keiner Weise angemessen.

Die internen Leistungsverrechnungen wurden in dieser Arbeit nicht weiter dargestellt. Lediglich die Verrechnungsspitzen auf dem Konto 904500 (Entlastung eigener Bereich) von 21.149,01 € wurden in die Berechnung mit aufgenommen. Abschließend konnte nicht vollständig geklärt werden, wie sich diese Summe zusammensetzt.

Die Buchungen der internen Leistungsverrechnung finden im Landeskirchenamt Düsseldorf statt. Innerhalb der ILV werden für Leitung, Steuerung und Controlling 45.023,06 € ausgewiesen, die aber intern ausgeglichen und nicht als Kosten umgelegt werden. Diese Summe erscheint aber insgesamt als Ansatz zu hoch zu sein.

4.22. Abschreibungen Haus

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Abschreibungen	0,00 €	10,58 €	9,12 €

Grundsätzlich müssen Bildungshäuser, Freizeitheime und ähnliche Einrichtungen als Wirtschaftsbetriebe Rücklagen in Form von Abschreibungen erwirtschaften, um nachhaltig und langfristig den Betrieb durch laufende Instandhaltungen, Ersatzbeschaffungen und Sanierungen zu sichern.
Die derzeitigen Preise, die sich unter sozialen Gesichtspunkten an einem sehr niedrigen Niveau orientieren, ermöglichen die Erwirtschaftung von Abschreibungen nicht.

Dies beschreibt auch die Preisgestaltung anderer gemeinnütziger Häuser, die ihre Preise unter sozialen Gesichtspunkten bilden. Sie sind nur in sehr begrenztem Maße in der Lage, Abschreibungen zu erwirtschaften.

Da in den letzten Jahren die Möglichkeiten öffentlicher Förderungen für investive Maßnahmen in sozialen Übernachtungseinrichtungen und Bildungsstätten in allen Bundesländern stark zurückgegangen sind oder eingestellt wurden, und auch die Träger nur sehr begrenzte Mittel zur Verfügung haben, ist eine Rücklagenbildung aus dem laufenden Betrieb in den Häusern unerlässlich, um den Betrieb langfristig abzusichern.

Die Summe der Abschreibungen ist mit 37.220 € für die Größe des Objektes immer noch gering. Andererseits ist aber eine Abschreibungssumme von 10,58 € pro ÜN von einem Haus mit dieser Kapazität nicht zu erwirtschaften.

Es sind weniger Abschreibungen in 2019 gebildet wurden. Die Abschreibungsquote ist nicht mehr so hoch wie in 2014, dennoch sind 9,12 € pro ÜN nicht zu erwirtschaften.

4.23. Geringwertige Wirtschaftsgüter

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Geringwertige Wirtschaftsgüter	0,00 €	0,15 €	0,72 €

Für den Bereich der geringwertigen Wirtschaftsgüter liegen keine Vergleichswerte vor.

4.24. Instandsetzungskosten

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Instandsetzungskosten	0,00 €	3,40 €	29,47 €

Es wurde 2014 eine Reihe von Instandsetzungen und Sanierungen durchgeführt.

Der Großteil der angefallenen Kosten für Instandsetzung 2019 sind im Bereich Garten- und Landschaftsbau sowie für Malerarbeiten angefallen. Ebenso wurden diverse Pflasterarbeiten durchgeführt um die Barrierefreiheit im Außenbereich des Hauses der Stille herzustellen. Insgesamt wurden für Instandsetzungsmaßnahmen 111.622.06 € aufgewendet.

4.25. Gesamtbewertung der Kostenstruktur

Kosten- / Erlösposition	Vergleichswert Erwachsene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Gesamteinnahmen	65,15 €	64,15 €	112,29 €
./. Betriebsausgaben	59,75 €	200,66 €	188,37 €
Deckungsbeitrag 1	5,40 €	-136,51 €	-76,08 €
./. Anlagebedingte Kosten	0,00 €	18,09 €	39,54 €
Deckungsbeitrag 2	5,40 €	-154,61 €	-115,62 €

Folgende Anmerkungen zur Kostenstruktur sind zu machen:

Erlöse:

- Um eine detailliertere Auswertung der Erlösstruktur zu erhalten, sollten die Übernachtungs- und Verpflegungseinnahmen auf eigene Erlöskonten gebucht werden.
- Die Beherbergungseinnahmen haben sich seit 2014 sehr positiv entwickelt und liegen jetzt im marktüblichen Bereich.
- Die Gesamterlöse sind gegenüber 2014 deutlich gestiegen, dennoch erzielt das Haus der Stille kein positives Betriebsergebnis.
- Die Programmeinnahmen durch Kollekten, Spenden und Förderungen sind gegenüber 2014 um über 30.000 EUR gestiegen.

Das Haus der Stille in Rengsdorf erzielt 2019 gegenüber dem allgemeinen Vergleichswert einen sehr hohen Umsatz pro Gast., dabei sind die Programmeinnahmen ein wichtiger Faktor.

Kosten:

- Die Kosten für Instandhaltung und Instandsetzung sind sehr hoch, da in 2019 einige Modernisierungsmaßnahmen stattgefunden haben.
- Die Programmkosten übersteigen die Programmeinnahmen.
- Die Verwaltungskosten sowie die Personalkosten sind sehr hoch.
- Für die Heizung fallen sehr hohe Kosten an, dies sollte überprüft werden.

Im direkten Vergleich und mit identischer Kostenzuordnung wie 2014 hat sich der Deckungsbeitrag 1 um 191.898,23 € verbessert. Nachdem allerdings im Jahr 2019 etwa 100.000 € mehr in die Instandsetzung des Hauses investiert wurden, hat sich das Betriebsergebnis (DB 2) „nur“ um 105.759,63 € gegenüber 2014 verbessert.

5. Kostenvergleich mit Errechnung der Tagungsgebühren

In einem zweiten Kostenvergleich, siehe Anlage 2, Spalten „Haus der Stille mit Ausweis der Kursgebühren“ haben wir die Summen der Erlöskonten Teilnehmerbeiträge und Tagungskostenbeiträge dem Bildungshaus in vollem Umfang zugeordnet. In einem weiteren Schritt wurden die Übernachtungs- und Verpflegungskosten (Vollpensionspreis) herausgerechnet.

Mit folgender Vorgehensweise haben wir einen durchschnittlichen Preis für Unterkunft und Verpflegung ermittelt. Grundlage hierfür für war die Gästeliste aus 2019.

- Die Anzahl der Übernachtungen aus den Mehrtagesgruppen wurde mit Summe 2.727 errechnet, hierin sind die Tagesgäste nicht enthalten.
- Aus den Gesamterlösen Kursgebühren wurden die Tagungsgebühren herausgerechnet.
- Aus der ermittelten Summe der Übernachtungen, Kurtaxe und Verpflegung wurde eine Gesamtsumme in Höhe von 166.989,00 € errechnet und durch die Anzahl der 2.727 Übernachtungen der Mehrtagesgruppen geteilt. Dies ergibt einen durchschnittlichen Erlös für Übernachtung und Verpflegung von 61,24 € als kalkulatorischen Vollpensionspreis.

- Die Differenz der ermittelten Erlöse aus den Kursen zu den kalkulierten Richtpreisen (Kursgebühren) führt nicht zu Mindereinnahmen bei den Tagungsgebühren, sondern wird mit den Verpflegungseinnahmen ausgeglichen. Der Verpflegungserlös pro Kurs ist daher sehr stark schwankend.

	An-zahl TN	ÜN	Kosten ÜN (Kosten pro ÜN x ÜN x TN)	Kurtaxe (Kurtaxe pro ÜN x ÜN x TN)	Verpflegung (Verpflegung pro TN x TN)	Gesamt	ÜN+ Verpf. pro ÜN
offene Gruppen	630	2.101	60.703,50 €	993,50 €	66.673,00 €	128.370,00 €	
geschlossene Gruppen	180	626	19.169,00 €	313,00 €	19.137,00 €	38.619,00 €	
		2.727				**166.989,00 €**	**61,24 €**

- Den Durchschnittserlös von 61,24 € pro Übernachtung und Verpflegung haben wir im Anschluss mit den 3.668 Gesamtübernachtungen multipliziert und die Summe von 224.628,32 € als Interne Verrechnung aus dem Bildungsbetrieb in das Tagungshaus übernommen.
- In den 3.668 Übernachtungen (=Vollpensionstagen) sind zusätzliche Übernachtungen:
  - Der Dozenten
  - Geistlichen Begleitung
  - Refugium enthalten.
- Damit sind alle Übernachtungen im Rahmen der Kursarbeit und Begleitung als Kosten des Bildungsbetriebes dargestellt.
- Für die 200 Tagesgäste wurden Verpflegungserlöse von 3.810,00 € erzielt. Dies entspricht einem Preis von 19,05 € pro Tagesgast.
- Zuzüglich der Entgelte von 2.631,00 € für entfallene Tagungen ergibt sich eine Gesamtsumme von 231.069,32 €, die als Beherbergungseinnahmen im Haus der Stille eingesetzt wurden.

Erlösart		**Summen**
Entgelte für entfallene Tagungen	E	2.631,00 €
Erlöse U+V 3.668 ÜN x 61,24 €	E	224.628,32 €
Erlöse Verpflegung TG 200 TN x 19,05 €	E	3.810,00 €
Gesamtsumme		231.069,32 €

Nachfolgend ist die Kostenzuordnung dargestellt:

Konto-nummer	**Bezeichnung**	**Kosten/Erlöse**	**Gesamt**	**Anteil Ta-gungs-haus**	**Tagungs-haus**	**Anteil Bildung**	**Bildung**
404000	Teilnehmer-beiträge	E	133.227,40 €	0,00%	0,00 €	100,00%	133.227,40 €
404100	Tagungskos-tenbeiträge	E	135.447,02 €	0,00%	0,00 €	100,00%	135.447,02 €
404200	Entgelte aus Unterkunft	E	13.658,50 €	0,00%	0,00 €	100,00%	13.658,50 €

Konto-nummer	Bezeichnung	Kosten/Erlöse	Gesamt	Anteil Ta-gungs-haus	Tagungs-haus	Anteil Bildung	Bildung
Interne Verr.	Erlöse U+V 3.668 ÜN x 61,24 €	E	224.628,32 €	100,00%	224.628,32 €	0,00%	0,00 €
Interne Verr.	Kosten U+V 3.668 ÜN x 61,24 €	K	224.628,32 €	0,00%	0,00 €	100,00%	224.628,32 €
Interne Verr.	Erlöse Ver-pflegung TG 200 TN x 19,05 €	E	3.810,00 €	100,00%	3.810,00 €	0,00%	0,00 €
Interne Verr.	Kosten Ver-pflegung TG 200 TN x 19,05 €	K	3.810,00 €	0,00%	0,00 €	100,00%	3.810,00 €

Die Tagungsgebühren wurden immer als Festbetragsanteil der Kursgebühren dargestellt. Mindereinnahmen geringerer Kursgebühren durch Preisnachlässe gingen zu Lasten der Verpflegungseinnahmen. Die Mindereinnahmen hätten von den Tagungsgebühren abgezogen werden müssen.

Mit diesem Modell wird eine klare Kostentrennung zwischen Bildungsbetrieb und Tagungshaus als Beherbergungsbetrieb hergestellt. Die Programmeinnahmen enthalten die Unterkunft und Verpflegungskosten für die Kursteilnehmer, die aus dem Gesamtertrag der Teilnehmerbeiträge herausgerechnet sind. Im Tagungshaus sind als Beherbergungseinnahmen nur der Tagessatz für Unterkunft und Verpflegung enthalten.

Kosten- / Erlösposi-tion	Vergleichs-wert Erwach-sene	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019 ohne Aus-weis Kursge-bühren	Haus der Stille Ausweis Kurs-gebühren
Programmeinnahmen	0,00 €	24,29 €	31,52 €	106,05 €
Programmkosten	0,00 €	61,42 €	58,44 €	118,75 €
Überschuss	0,00 €	-52,03 €	-26,92 €	-12,70
Überschuss in %	-	-151%	-85%	-12 %

Mit dieser Berechnung werden die genauen Ergebnisse für das Tagungshaus und für den Bildungsbetrieb dargestellt:

	Gesamtbetrieb	Tagungshaus	Bildungsbetrieb
Summe Einnahmen Kostenaufteilung:	653.800,16 €	252.087,13 €	401.713,03 €
Summe Ausgaben Kostenaufteilung:	1.091.755,50 €	641.946,81 €	449.808,69 €
Ergebnis Kostenaufteilung:	**-437.955,34 €**	**-389.859,68 €**	**-48.095,66 €**

5.1. Wirtschaftliche Betriebsgröße

Nicht zu betrachten.

6. Einschätzung und Grundlagen des Personaleinsatzes

In Anlage 3 ist eine Personalliste mit der jeweiligen Arbeitszeit und Bereichszuordnung dargestellt. Das hier betrachtete Personalkonzept bezieht sich auf 2019, um einen Gesamtzusammenhang auch zur Belegung 2019 und Wirtschaftlichkeit herstellen zu können.

6.1. Personalkennzahlen

Die Gesamtstunden und die Jahresarbeitszeit beziehen sich auf die Nettopersonalstunden[2].

Nachfolgend werden folgende Personalkennzahlen betrachtet:

- **Personalkostenquote:** zur Einschätzung der Personalkosten im Verhältnis zum Gesamtumsatz → zu hohe / niedrige Personalkosten?
- **Personalstundenquote**: setzt die Personalstunden ins Verhältnis zu den rechnerischen Übernachtungen → zu viel / wenig Personalstunden?
- **Stundenkostensatz:** Gesamtpersonalkosten pro Stunde → ist das Personal angemessen bezahlt?

6.1.1. Personalkosten vom Umsatz

Grundsätzlich gilt für gemeinnützige Übernachtungshäuser, ob Bildungshäuser oder Jugendeinrichtungen, wie für alle Betriebe der Dienstleistungsbranche, dass die Personalkosten der wesentlichste Kostenfaktor sind. So liegen die Personalkosten im Hotel zwischen 28 % (größeres Hotel Garni) und 43 % (Luxushotel). Der Prozentwert bezieht sich auf die Gesamterlöse = 100 %.

Für Bildungsstätten und andere gemeinnützige Übernachtungshäuser wird derzeit von 40 % der Gesamterlöse für Personalkosten als optimaler Wert ausgegangen, in einer Bandbreite von bis zu 50 %. Die Personalkostenquote in Häusern mit öffentlich-rechtlichen o. ä. Tarifsystem liegt bei bis zu 75 %.

[2] Ein Mitarbeiter arbeitet im Bundesdurchschnitt 42 Wochen: 52 Wochen - 6 Wochen Urlaub - 2 Wochen Feiertage - 2 Wochen Krankheit = 42 Arbeitswochen pro Jahr. Bei einer Arbeitszeit von 39 Stunden steht jeder Arbeitnehmer dem Betrieb mit 1.638 Arbeitsstunden pro Jahr zur Verfügung.

	2014	2019
Gesamteinnahmen / Umsatz	225.585,70 €	425.361,84 €
Personalkosten	290.009,22 €	337.856,52 €
Personalkosten vom Umsatz in %	129%	79%

Mit einer Personalkostenquote von 129 % übersteigt das Haus der Stille erheblich den oberen Wert kirchlicher Häuser, der bei 65 % liegt.

Folgende Faktoren spielen dabei eine Rolle:

- Höhere Personalkosten durch kirchliches Tarifsystem
- Kleine Betriebsgröße erschwert effektiven Personaleinsatz
- Geringes Umsatzvolumen durch vergleichsweise niedrige Preise

Ein Haus mit der geringen Betriebsgröße kann eine Personalkostenquote im Bereich des Vergleichswertes auf keinen Fall erzielen.

Mit einer Personalkostenquote von 79 % liegt das Haus der Stille etwas über dem üblichen Wert kirchlicher Häuser, der bei bis zu 75 % liegt.

Folgende Faktoren haben auf die Personalkostenquote einen Einfluss:

- Eine hohe Personalkostenquote kann auf zu hohe Personalkosten zurückzuführen sein. Hierbei gilt es zwei Sachverhalte zu klären:
  - Ist im Haus zu viel Personal vorhanden? (Dies wird anhand der Personalstundenquote beurteilt)
  - Hat das Haus zu teures Personal? (Dies wird mittels des Stundenkostensatzes ermittelt)
- Auf der anderen Seite wirkt sich die Höhe des Umsatzes auf die Personalkostenquote aus. Der Umsatz ist aufgrund der sehr guten Auslastung und des höheren Preisniveaus überdurchschnittlich hoch.

Mit der nachfolgenden Kennziffer „Personalstundenquote“ wird der Personalbestand näher untersucht.

6.1.2. Personalstundenquote

Die Personalstundenquote gibt Aufschluss darüber, wie viele Personalstunden in den einzelnen Arbeitsbereichen zur Verfügung stehen. Daraus lässt sich ableiten, in welchen Bereichen sich Personalüberhänge bzw. Personalbedarfe ergeben.

Die Personalstundenquote wird ermittelt, indem die Nettostundenzahl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Anzahl der rechnerischen Übernachtungen geteilt wird. Für die Küche werden nicht die Übernachtungstage, sondern die rechnerischen Vollverpflegungstage zugrunde gelegt.

Personalstundenquote	Erwachsenen-/ Tagungshäuser	Haus der Stille 2014	Haus der Stille 2019
Personaleinsatz gesamt	**0,80 – 1,35**	2,87	**2,67**
Rezeption, Hausleitung	0,20 – 0,35	0,66	**0,72**
Küche	0,30 – 0,50	0,95	**0,81**
Reinigung	0,20 – 0,30	0,67	**0,60**
Hausmeister	0,10 – 0,20	0,59	**0,53**

Die inhaltliche Arbeit ist in den Quoten nicht enthalten.

Die Personalstundenquote ist im Verhältnis zu den Kennziffern eines Erwachsenen-Tagungshauses überdurchschnittlich hoch. Sie hat sich allerdings 2015 leicht um 844 Stunden reduziert.

Die Personalstundenquote ist in Bezug zu 2014 leicht zurückgegangen, doch dennoch überdurchschnittlich hoch.

Für die hohe Quote sind zwei Faktoren ausschlaggebend:

- Zum einen die geringe Betriebsgröße, die ein effektives Arbeiten nicht ermöglicht, z. B. ist der Aufwand für die Herrichtung eines Frühstücks bei 16 oder 30 Personen fast gleich.
- Das Haus hat im Verhältnis zur Grundgröße und Bettenzahl eine Vielzahl von Räumen, Verkehrsflächen und es verteilt sich auf drei Gebäude. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Reinigung und den Hausmeisterdienst.

Ob der Personalschlüssel letztendlich angemessen ist, kann nur durch konkrete Personalbedarfsberechnungen überprüft werden. Wir verfügen hier über die entsprechenden Erfahrungen bei der Berechnung.

6.1.3. Stundenkostensatz

Der Stundenkostensatz wird ermittelt, indem die Gesamt-Personalkosten durch die Netto-Personalstunden geteilt werden. Diese Kennzahl gibt einen Anhaltspunkt, ob das vorhandene Personal an sich zu teuer ist.

	2014	2019
Personalkosten	290.009,22 €	337.856,52 €
Personalstunden	10.385	10.570
Stundenkostensatz	**27,93 €**	**31,96 €**

Gruppenübernachtungshäuser ohne Tarifbindung weisen einen durchschnittlichen Stundenkostensatz um die 20,00 EUR auf. Bei Anbindung an den öffentlich-rechtlichen Tarif, ergeben sich Gehaltsunterschieden von bis zu 30%.

Der Stundenkostensatz liegt deutlich über dem Durchschnitt. Die Steigerung des Stundenkostensatzes wird unter anderem in der langen Zugehörigkeit der Mitarbeitenden und in der tariflichen Steigerung begründet sein.

Das Haus der Stille hat eine insgesamt arbeitsintensive Struktur um den Auftrag des Hauses zu erfüllen und den unterschiedlichsten Bedürfnissen der Gäste gerecht zu werden. Dies kann auch ein Grund für die erhöhten Personalkosten sein.

6.2. Empfehlungen zur Optimierung des Personaleinsatzes

Bei der Beurteilung der Personalsituation sind folgende Besonderheiten des Hauses der Stille in Rengsdorf zu beachten:

Gästearbeit

Die Gäste aller Gruppen, außer Tagesgruppen, leisten jeden Tag ca. 20 – 30 Minuten Gästearbeit.

Diese ist unterschiedlich effektiv, entlastet das Personal daher nur geringfügig, z. B. Mitarbeit in der Küche (Gemüse putzen), Wäschepflege (Bügeln und Mangeln), Reinigung z. B. des Speisesaals (Staub saugen, Staub wischen), Gartenpflege in der Saison.
Am Abreisetag bereiten die abreisenden Gäste für die nächsten Gäste die Zimmer vor: Betten frisch beziehen, Müll entsorgen, Bad putzen.

Begrüßung der Gäste

Anreise und Begrüßung während der Kernarbeitszeit erfolgt durch die Verwaltungskräfte, nach 14.00 Uhr, am Abend und am Wochenende durch die Hauswirtschaftskräfte:

- Empfang der Teilnehmer
- Schlüsselausgabe Zimmer
- Einweisung in das Haus der Stille in Rengsdorf
- Erklärung: wo ist was
- Getränkewünsche werden abgefragt für morgens und nachmittags (kein Kaffeeautomat, Kaffee wird in der Küche gekocht)
- Klärung von Fragen zum Seminar und zur Abrechnung

Die Gästebegrüßung bei der Anreise werden jetzt ausschließlich von den Verwaltungskräften übernommen.

Hauswirtschaft

Hieraus ergeben sich für die Hauswirtschaft spezielle Organisationsprobleme: z. B. Ablauf am Wochenende, Freitag Anreise 18.00 Uhr, Samstag/Sonntag oftmals noch ein Tageskurs; wenn zum normalen Kurs noch ein Zusatzkurs da ist, wird eine dritte Person benötigt.

Beispiel Samstag:

- Frühstücksversorgung für die Hausgäste
- Einteilung der Gästearbeit
- Anreise einer Tagesgruppe, Betreuung und Einweisung der Tagesgruppe, Kaffeeversorgung inkl. Service
- Danach Umräumen des 2. Speiseraumes

Dienstplan Samstag bei Doppelbelegung:

- 7.30 Uhr bis 14.00 Uhr: 1. Kraft
- 8.30 Uhr bis 14.00 Uhr: 2. Kraft
- 9.00 Uhr Ende offen, minimal 3 Stunden, alle Dienste inkl. der Anreise.

Zu allen Mahlzeiten stellen die Gäste 2 Personen Tischdienst, diese decken ein, räumen auf und trocknen beim Spülen ab.

Regelbetrieb Hauswirtschaft Vormittag:

- Speiseversorgung inkl. Vorbereitung Abendessen
- Organisation und Begleitung Gästearbeit, Spüldienst und Wäscherei und Service Speisesaal, Blumenpflege und sonstige Arbeiten
- Kuchen wird selbst gebacken

Diensteinteilung:
Küche 7.30 Uhr bis 14.00 Uhr, Kaffee und Kuchen werden noch bereitgestellt
Küche 8.30 Uhr bis 14.00 Uhr, bei geringem Bedarf geht einer früher
Kraft ab 17.00 Uhr, Kaffee aufräumen und Abendessen servieren

Folgendes Leistungsbild wird abgedeckt:

Aufbau als Frühstücksbüfett:

- Getränke auf dem Tisch
- Frischkornbrei, wird vorher vorbereitet
- geschlagene Sahne für den Frischkornbrei
- Quark, Joghurt
- 2 Sorten Marmelade

- Käseplatte
- Butterteller
- Gemüserohkostplatte
- Obstplatte
- O-Saft
- Brotauswahl
- Brötchen und Eier nur am Abreisetag und Sonntag

Empfehlung:
Da viele Gäste Tee trinken und hier die Geschmäcker sehr unterschiedlich sind, sollte den Gästen eine Teebar angeboten werden, heute ein durchaus normaler Standard. Weiterhin sollte geprüft werden, für die Kaffeeversorgung einen der Größe des Hauses angemessenen Kaffeespezialitätenautomaten aufzustellen, der zu den Mahlzeiten, morgens, nachmittags und abends frei geschaltet ist und ansonsten gegen Bezahlung eingestellt wird.

Aufgrund der störenden Geräuschentwicklung einer Kaffee-Spezialitätenmaschine wird der Kaffee weiterhin vorgebrüht und in Kannen angeboten. Eine Teestation mit Wasserkocher wurde geschaffen.

Warum Brötchen nur am Abreisetag und sonntags gereicht werden, ist nicht nachvollziehbar. Ein Ei als besondere Zugabe nur am Sonntag auszugeben ist durchaus gebräuchlich.

Das Mittagessen wird auf den Tischen bereitgestellt:

- Vorspeise: Salat, Suppe, sehr unterschiedlich, abgestimmt auf die Hauptspeisen
- Hauptspeise nur vegetarisch, sehr große Bandbreite
- Nachtisch, bei kräftiger Hauptspeise nur Obst, ansonsten zubereitete vielfältige Nachspeisen.

Kaffee und Kuchen wird bereitgestellt.

Abendessen wird auf den Tischen bereitgestellt, kein Büfett:

- 2 vegetarische Brotaufstriche
- Brot, mehrere Sorten
- mehrere Sorten Käse und Butter
- dazu ein Salat, Rohkostplatte, angemachte Salate oder Suppe vorweg
- anstatt angemachter Salate eine warme Variante: Brokkoli-Torte, Aufläufe, Rote-Beete-Topf, u.ä..

Der Abenddienst muss gegebenenfalls warme Speisen endgaren, ausgeben und danach spülen. Gäste trocknen zu allen Mahlzeiten ab. Nach dem Essen wird die Hilfe als sehr wertvoll angesehen.

Essen für Refugiumgäste gibt es nur, wenn Gruppen im Haus sind.

Auf Grund der aktuell vorherrschenden Pandemie-Situation, wird das Essen aus hygienischen Gründen im Tablett-System angeboten. Die Gäste können auf einem Formular das gewünschte Essen und die jeweiligen Komponenten ankreuzen. Danach werden die Tabletts mit den Speisen in der Küche hergerichtet. Die Komponenten beim Frühstück und Abendbrot (z. B. Butter und Marmelade) sind verpackte Einzelportionen. Seit dieser Umstellung ist der Lebensmittelverwurf nach eigener Aussage gesunken. Es wird zurzeit überlegt, diese Lösung auch nach Lockerung der Hygienebestimmungen fortzusetzen.

Ein offenes Büfett mit einer aktuell individuellen Auswahlmöglichkeit stellt schon eine höhere Qualität dar.

Bei der Geschirreinigung ist zu beachten, dass aus hygienischen Gründen ein Abtrocknen nicht erfolgen sollte. Das Geschirr soll möglichst berührungsfrei im Korb trocknen und danach nur aufgeräumt werden.

Das Geschirr wird nicht mehr nachgetrocknet.

Reinigung

Die Zimmerreinigung erfolgt bei Abreise (hier Mithilfe der Gäste), die aber nachgearbeitet werden muss. Während des Aufenthaltes erfolgt keine Zimmerdurchsicht.

Alle Gemeinschaftsräume werden nur bei Abreise gereinigt.

Es gibt aber einen täglichen Hausdienst:

- Durchsicht/Sichtkontrolle aller Räume, aller Flure, bei Verschmutzung Reinigung
- Die Tagestoiletten werden jeden Tag gereinigt.
- Kerzen und Blumen müssen im gesamten Haus täglich nachgesehen und gepflegt werden.
- Täglich wird in allen Räumen die Grundordnung wieder hergestellt. Der erste Blick in einen Raum soll einen positiven Eindruck vermitteln.

Die Grundreinigung erfolgt in den belegungsfreien Zeiten und bei Kursausfall, wenn keine Gäste im Haus sind.

Die Fensterreinigung erfolgt fast ausschließlich durch die Gästearbeit.

Problematik für die Reinigung:

- Auch wenn nur 8 Personen im Haus sind, dürfen sie alle Räume nutzen, d.h. der gesamte öffentliche Bereich muss bei Wechsel gereinigt werden. Es ist Grundkonsens, die Kursleiter können das gesamte Haus nutzen, bei zwei Gruppen sind die Absprachen daher aus der Gewohnheit heraus oftmals schwierig.
- Auch die Gäste des Refugiums dürfen das gesamte Haus nutzen. Die Betreuung der Gäste im Refugium ist durchaus problematisch, z.B.:
  An- und Abreise wenn keine Belegung im Haus ist
- Einzelne Gäste benötigen Betreuung, dies ist im Vorfeld zu klären, da dies nicht immer sicherzustellen ist.

Alle Hauswirtschaftskräfte arbeiten in der Küche und in der Reinigung. Für die Arbeit gibt es eine Plus- Minus-Konto-Planung auf der Basis einer mittleren Auslastung. Bei Absagen von Gruppen wird auch Personal freigestellt.

Hausmeisterdienst

Die Arbeiten im Hausmeisterbereich sind sehr vielschichtig und nur ganz schwer in ihrem Umfang zu erfassen:

- Erhaltung und Pflege des Außengeländes, alle Flächen insgesamt 12.000 qm, alle Arbeiten inkl. Rückschnitt, Rasenpflege und Laubarbeiten
- Sehr viele Blumen, Gartenpflege am Haupthaus, Pflege des Labyrinths
- Straßen kehren, Zuwegung zu den 3 Häusern kehren und pflegen, im Winterdienst an 3 Grundstücken
- Alle Gartenleistungen durch die Hausmeister, nur Baumkataster wird durch eine Firma gepflegt
- Bei allen Tätigkeiten Rücksicht auf die stille Arbeit im Haus nehmen
- Wartung in den Gebäuden, Brandschutzkontrollen, 1 x im Monat
- Getränkeversorgung, Getränke nachbestellen
- Meditationsraum: Matten legen und Bänkchen stellen, in der Kapelle die Stühle stellen
- 2. Speisesaal bei Bedarf auftischen
- Renovierungen durchführen, Malerarbeiten, soweit nicht eine Komplettsanierung
- Ständige Durchführung von Kleinreparaturen
- Ständige Kontrollen Haustechnik
- Gartenmöbel aufarbeiten, auf Sommer- und Winterbetrieb umstellen
- Baumaßnahmen begleiten, z.B. Renovierung Pfarrhaus, Abstimmung der Arbeiten begleiten
- Wenig Einkaufsfahrten, vereinzelt Altglasfahrten
- Sonderarbeiten, wie z.B. Beete neu gestalten, Labyrinth Mutterboden reinfahren, Gartenhütte erneuern usw.

Die Gästearbeit hat im Hausmeisterbereich eine sehr unterschiedliche Qualität, muss aber immer begleitet und angeleitet werden. Die jährlichen „Work Retrait“ (Teilnehmer arbeiten 4 bis 5 Stunden am Tag) helfen z. B. bei der Renovierung, in dieser Zeit ist der Hausmeister ausschließlich für die Begleitung zuständig.

Der Hausmeister war ab 2005 teilzeitbeschäftigt, seit November 2008 hat er eine Vollzeitstelle. Die beiden Aushilfen übernehmen die Vertretung und helfen insbesondere im Winter bei der Verkehrssicherung. Die Aushilfe mit 4 Std. pro Woche wurde für die Pflege und Sicherung des Grundstücks ehemaliges Pastoralkolleg eingestellt.

7. Konzeptionelle Entwicklung

Es ist keine Veränderung, aber eine Weiterentwicklung des Hauskonzeptes geplant. Die Hausleitung möchte das vorhandene Angebot stärken und weiter ausbauen. Hierzu wurden im Rahmen der Steuerungsgruppe folgende inhaltliche Schwerpunkte benannt:

- Geistliche Stärkung für haupt- und ehrenamtliche MA
- Niederschwelliges Angebot für Suchende und Kirchenfremde
- Ort des dauerhaften Gebets
- Ergänzendes geistlich profiliertes Angebot zur Arbeit der Gemeinden vor Ort
- Einübung von verschiedenen Glaubenszugängen (Körper, Geist, Seele)

Die Erweiterung wird auch mit der Beschreibung der Stelle der Pfarrerin unterstrichen. Sie ist nicht nur Leiterin des Hauses der Stille, sondern Landespfarrerin für geistliches Leben und Spiritualität.

Zusätzlich soll kleineren Gremien, Arbeitskreisen und fachlichen Gruppen das Haus für eine ruhige konzentrierte Arbeit angeboten werden. Diese Belegung muss als Zweitbelegung mit der stillen Arbeit im Kurs harmonieren.

Die inhaltliche und belegungstechnische Weiterentwicklung des Hauses der Stille in Rengsdorf passt in das bereits bestehende Konzept des Hauses und ist in sich stimmig.

7.1. Bauliche, strukturelle und funktionale Maßnahmen

Das Haus der Stille in Rengsdorf wurde in den letzten Jahren sehr konsequent als Haus der Stille für meditative Arbeit fortentwickelt:

Die Einrichtung gliedert mit den drei Gebäuden seine Funktionen:

1. Haupthaus: mit Verwaltung, Küche, Speiseraum und Seminarraum, Haus für die Anreise

2. Gästehaus: nur Gästezimmer und Eutonieraum, ruhige Unterkunft, abgeschirmt von Tagesbesuchern
3. Stilles Haus: Meditationsraum, Kapelle, meditativer Garten mit Teich, getrennter Unterkunftsbereich für Einzelgäste, die Ruhe und Erholung suchen.

Die Gesamtfunktionalität ist durchdacht und für die Nutzung optimal entwickelt.

Einschränkungen gibt es in der Funktionalität des Hauswirtschafts- und Lagerbereiches im Keller des Haupthauses, dies kann aber baulich nicht verändert werden.

Alle Gebäude und die Anlagen befinden sich nach optischer Einschätzung von Krause & Böttcher in einem sehr guten baulichen Zustand. Es ist kein Substanzverzehr festzustellen.

7.1.1. Gestaltung des Hauses der Stille

Die Gesamteinrichtung hat eine schöne Gesamtgestaltung, die mit dem Gästeklientel und den Nutzungen harmoniert.

7.2. Verbesserung der Belegung

Die Ressourcenplanung der belegten Zimmer erfolgt sehr genau an Hand er Anmeldungen, die Daten werden zeitgleich in die Belegungsübersicht des Hausmanagers übernommen. Damit ist auch bereits sehr früh erkennbar, ob und zu welchen Zeiten eine Parallelbelegung möglich ist. Hierzu müssen in der Tagungsverwaltung die geplanten Kapazitäten immer wieder mit dem Anmeldestand abgestimmt werden, soweit dies nicht bereits automatisch erfolgt.

Für die Gemeinschaftsraumnutzung gab es bisher keine Raumplanung bzw. Raumbelegung. Es ist üblich, dass eine Kursgruppe im Haus alle Räume nutzen darf.

Um eine weitere Kleinbelegung aufzunehmen und somit die Hausauslastung zumutbar zu optimieren, muss in Zukunft die Raumbelegung geplant werden. Es muss zumutbar sein, dass einem Kurs ein begrenztes, aber ausreichendes Raumangebot zur Verfügung gestellt wird, in der Regel:

- Für den Kurs:
    - 1 Meditationsraum im Refugium
    - die Kapelle im Refugium
    - der Eutonieraum
    - Zusätzlich zur allgemeinen Nutzung:

  - die Bibliothek
  - der Wintergarten
  - der Kreativraum
  - der Speiseraum
- Für eine zweite Gruppe:
  - der Blaue Salon im Haupthaus
  - der Andachtsraum im Haupthaus
  - und der kleine Tagungsraum (2. Speiseraum)

Das Gemeinschaftsraumangebot ist für ca. 25 Personen insgesamt ausreichend.

7.2.1. Gästebefragung

Um das Haus erfolgreicher zu belegen, sollten Grundinformationen eingeholt werden:

- Was bindet die Stammbeleger an das Haus?
- Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?
- Was sind die besonderen Stärken des Hauses, um diese in der Neukundenwerbung hervorzuheben?

Diese Angaben können eventuell aus den vorliegenden Gästebefragungen ermittelt werden. Ansonsten ist hierzu nochmals eine nachträgliche Befragung aller Gruppen, die im letzten Jahr im Haus waren, zu empfehlen. Alternativ bieten wie Ihnen die Durchführung und Auswertung einer Online-Gästebefragung an.

7.2.2. Akquise

Thema	Kommentar
Die bisherigen Kursteilnehmer aktiver in eine Bekanntmachung und Werbung für das Haus einbinden	Ob eine Mund-zu-Mund-Werbung von zufriedenen Kunden zur Werbung neuer Kursteilnehmer funktioniert, kann nicht abschließend beurteilt werden, da die Auslastung auf mittlerem Niveau stagniert. Dieses Verfahren funktioniert meist nur bei begeisterten Kunden, Kunden die einfach „nur zufrieden“ sind, sind meist keine Promotoren. > die Kunden müssen vom Haus und seinem Kursangebot begeistert sein.
Gastgeberrolle muss ausgefüllt werden. Persönliche Kundenkontaktpflege zu Kursteilnehmern und vor allem bei Gruppen	Umsorgung: Absprachen vor Anreise, bei Schlüsselausgabe, Nachfragen während der Veranstaltung ob „alles passt“ → Wer ist der Ansprechpartner, wer ist präsent im Haus? Positiver Kundenkontakt muss hergestellt werden und ständig gehalten werden (Herr Sorger).

Thema	Kommentar
	Als Anknüpfungspunkt, auch für das Neukundengeschäft, muss versucht werden, bestehende landeskirchliche bzw. berufliche Beziehungen zu nutzen (Frau Hildenhagen).
Internetpräsenz verbessern	Portale und Plattformen im Internet sollten umfassend genutzt werden, inkl. einer regionalen Verknüpfung, soweit dies für ein Haus der Stille angemessen ist.
Produktbildung: Tagungspauschale für Kleingruppen definieren	Tagungspauschalen sind personenbezogene Pauschalpreise, hier sind Tagungsgetränke, Verpflegung, Raummiete und Technik in jeweils verschiedenem Umfang inkludiert. Mit Pauschalpreisen können die Kunden leichter planen und die Abrechnung wird deutlich erleichtert.
Tagungsmappe bzw. Tagungsinfo erstellen	Tagungsgruppen haben grundsätzlich andere Ansprüche an ein Haus, als diese im Haus der Stille vorzufinden sind. Um keine falschen Erwartungen zu wecken und damit eine Unzufriedenheit der Gäste zu riskieren, sollte ihnen das Haus und seine Möglichkeiten möglichst genau vorgestellt werden, z.B. welche Gruppen noch im Haus sind, wie der Essenstandard ist usw.
Modell einer Produktbildung: „Einkehrtage im Haus der Stille“:	Für Belegung in der Urlaubszeit: Ruhe, großer Garten, regelmäßige Andachten, Vorschläge für Ausflugsorganisation
Netzwerkarbeit, Zielgruppenansprache	Von Frau Hildenhagen wurde die Notwendigkeit einer besseren Vernetzung des Hauses und seines Angebotes innerhalb der Landeskirche und ihren Strukturen bereits als eine ihrer Aufgaben im Gespräch definiert. Im Rahmen ihrer Aufgabe als Landespfarrerin für geistliches Leben und Spiritualität wird sie für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Landeskirche weitere zusätzliche gezielte Kursangebote entwickeln.
Newsletter	Verteilung und Versand eines Newsletters mit Neuigkeiten aus dem Haus und besonderen Angeboten, unterstützend zum Jahresprogramm

Folgende Punkte im Bereich Akquise wurden umgesetzt:

Internetpräsenz verbessern	Die Homepage des Hauses der Stille wurde komplett überarbeitet. In der zweiten Jahreshälfte 2021 ist nochmals ein Relaunch geplant. Die Internetpräsenz haben wir unter Punkt 2.6 ausführlich dargestellt.
Produktbildung: Tagungspauschale für Kleingruppen definieren	Nach eigenen Aussagen passt das Arbeiten mit Tagungspauschalen nicht zum Hauskonzept. Die Gäste suchen Ihr Programm sporadisch und kurzfristig aus.

Tagungsmappe bzw. Tagungsinfo erstellen	Die Tagungsinformationen sind auf der Homepage gut dargestellt. Tagungsmappen werden den Teilnehmern als persönliche Unterlagen durch die Kursleiter übergeben.
Modell einer Produktbildung: „Einkehrtage im Haus der Stille“:	Im Haus der Stille gibt es mehrere Angebote, die als Produkt vermarktet werden z. B. Einkehrkurse, Stille Tage, Exerzitien und Meditation.
Netzwerkarbeit, Zielgruppenansprache	Die Netzwerkarbeit ist im Haus der Stille zu einer festen Struktur geworden. Innerhalb der EKIR, Seelsorge, Hospizgruppen, Jugendbildung, Schule und Notfallseelsorge ist die Netzwerkarbeit ausgebaut worden.
Newsletter	Der Newsletter ist als fester Bestandteil implementiert worden. Dieser wird im Rhythmus zwischen 6 Wochen und 2 Monaten herausgeben.

7.2.3. Marketingstrategie

Wie bereits dargestellt, ist das Hauskonzept sehr stimmig, dies muss auch in der Information über das Haus auf der Internetseite, in einem Flyer, im Jahresprogramm, in Gesprächen mit Interessenten und in Presseartikeln besonders hervorgehoben werden. Dabei sind zwei getrennte Zielgruppen bedarfsgerecht anzusprechen:

Angebot des Hauses der Stille:

- Marktvorteile:
  - nur 20 Zimmer, kleines Haus
  - guter Zimmerstandard
  - sehr ruhiges Haus
  - die Gruppe ist ungestört
  - sehr gutes Raumangebot; Meditationsraum, Kapelle, Eutonieraum
  - guter vegetarischer Verpflegungsstandard
  - auch für Gastgruppen ist eine inhaltliche Begleitung möglich
  - ausreichend Platz für Gespräche
  - großer Garten mit Rückzugsmöglichkeiten
  - gutes Preis-Leistungs-Verhältnis
- Marktnachteile:
  - ausschließlich vegetarische Kost
  - Mitarbeit im Haus- und Servicedienst
- Zielgruppen:
  - eigenes Kursangebot
  - Gastgruppen, die eigene stille oder Meditationskurse durchführen möchten

Kleingruppen, die in Ruhe konzentriert arbeiten möchten:

- Marktvorteile:
  - gute Erreichbarkeit, viele Parkplätze
  - guter Zimmerstandard
  - ruhiges kleines Haus
  - gutes Raumangebot, Seminarraum, kleiner Tagungsraum (eigener Speiseraum, Andachtsraum
  - vollständige Medientechnik
  - Räume für abendliches Beisammensein, Außensitzplätze
  - gutes Preis-Leistungs-Verhältnis auf höherem Niveau
- Marktnachteile:
  - ausschließlich vegetarische Kost
  - Mitarbeit im Haus- und Servicedienst
- Zielgruppen:
  - Kirchliche Gruppen, Seminare, Konferenzen, Fortbildungen
  - Pfarrkonvente
  - Diakonische Gruppen
  - Nicht kirchliche Tagungsgruppen nur im Ausnahmefall

Jugendbildungsstätte

- Marktvorteile:
  - Kleine Zimmereinheiten
  - Hoher Verpflegungsstandard
  - Viele und große Tagungs- und Arbeitsräume
  - Freizeitraum und Außengelände
  - Gutes Preis- Leistungsverhältnis auf niedrigem Niveau
- Zielgruppen:
  - Diakonie als Grundauslastung unter der Woche beibehalten
  - Schulklassen mit Projektwochen, Abiturvorbereitung
  - Konfirmandengruppen
  - Evangelische Jugendarbeit
  - Gemeindegruppen, die einfachen Standard suchen

Hochwertiges Tagungshaus

- Marktvorteile:
  - Gute Erreichbarkeit, viele Parkplätze

  - Hoher Zimmerstandard
  - Hochwertiges Seminarraumangebot, große Räume
  - Vollständige Medientechnik
  - Hochwertiger Verpflegungsstandard
  - Gepflegter Raum für abendliches Beisammensein, Außensitzplätze
  - Gutes Preis- Leistungsverhältnis auf hohem Niveau
- Zielgruppen:
  - Kirchliche Tagungsgruppen, Seminare, Konferenzen, Fortbildungen
  - Nicht kirchliche Tagungsgruppen

Nur in sehr begrenztem Maße wird es eine Gesamtvermarktung geben: Marktvorteil

- Die Gruppen können alle Vorteile des Hauses nutzen und profitieren von dem unterschiedlichen Preisen. Eigene Veranstaltungen
- Zielgruppen:
  - Gemeindegruppen
  - Familienfreizeiten
  - Eigene Kurse

7.2.4. Kursverwaltung

Die Anlage des Kursprogramms erfolgt durch Frau Wolf im Seminarmanager, dem Veranstaltungsmodul im Belegungsprogramm Hausmanager. Die Vorplanung beginnt sehr frühzeitig, zunächst mit den regelmäßig wiederkehrenden Veranstaltungen.

Die Anlage erfolgt nach Rücksprache mit Frau Hildenhagen. Die gesamte Kursverwaltung erfolgt über den Seminarmanager, inkl. aller Schritte, Anlegen der Beschreibung und alle technische Daten, aus dem Seminarmanager wird auch das Jahresprogramm generiert.

Frau Wolf erledigt hierzu alle Abfragen und Planungen mit den Referenten und Koreferenten. Es gibt feste Tagessätze für Honorare: 140 € pro Tag, Koreferenten 95,00 €. Die TN-Zahl für jeden Kurs wird ebenfalls abgestimmt.

Das Jahresprogramm wird einmal im Jahr verschickt, Auflage 20.000. Der Versand erfolgt als Einzelversand an Personen, als Mehrfachversand an Institutionen und als Kirchenkreisversand, ca. 4.000 Adressen. Im laufenden Jahr erfolgt nur noch ein Einzelversand auf Anfrage.

Danach erfolgt die Anmeldung per e-mail, per Post oder Fax. Es ist eine schriftliche Anmeldung erforderlich, telefonisch wird nur beraten.

Die Mindestteilnehmerzahl beträgt 8 Personen pro Kurs, sind es weniger Anmeldungen, ausnahmsweise auch 6 Personen. Bei zu wenigen Anmeldungen Info an die Kursleiter, Absage des Kurses oder er bringt noch zusätzliche Teilnehmer.

Seit 2016 wird im Jahresprogramm auf die Möglichkeit einer sogenannten Buchung für eine „Minigruppe“ hingewiesen.

Eine weitergehende aktive Werbung für Kurse oder Minigruppen erfolgt nicht.

Direkt nach der Anmeldung erhalten die Teilnehmer einen Infobrief als Bestätigung. Hierin gibt es auch den Hinweis auf die Bezahlung. Der Infobrief ist gleichzeitig die Rechnung, die Überweisung soll bis 14 Tage vor Kursbeginn erfolgen. Eine Kontrolle, ob tatsächlich gezahlt wurde, ist bei dem derzeitigen Stand der Buchhaltungsabwicklung nicht möglich.

2015 sind 25 Kurse inkl. Tagesveranstaltungen storniert worden, 104 Veranstaltungen haben stattgefunden. In den 104 Kuren sind nicht nur eigene Kurse enthalten, sondern auch alle geschlossenen Kurse von Gastbelegern.

Bei frühzeitiger Absage haben die Absagenden 20,00 € Bearbeitungsgebühr zu zahlen, bei weniger als 3 Wochen 50 % der Kursgebühren und ab 3 Tage vorher die volle Kursgebühr. Die Absagenden erhalten einen Infobrief mit der Bestätigung der Absage und mit dem Stornobetrag, eine Kopie geht an die Landeskirche zur Verbuchung.

Nach der Veranstaltung gehen die Teilnehmerlisten an die Landeskirche, erst dann erfolgt dort die Verbuchung. Dabei ergibt sich ein hoher Klärungs- und Abstimmungsaufwand: Zuordnung von Kursgebühren, Absagen, Stornofälle usw.

Es wird dringend empfohlen, in Zukunft die Kursgebühren per Bankeinzug über das Programm Seminarmanager einzuziehen. So lässt sich der Verwaltungsaufwand erheblich reduzieren.

Ein Bankeinzug konnte nicht umgesetzt werden. Das Bankkonto wird durch die Landeskirche betreut und bietet für das Haus der Stille kaum Transparenz.

Frau Bertram druckt die Kursunterlagen direkt vor dem Kurs aus. Die Kursleiter erhalten ihre Abrechnungsunterlagen, die Kursleiter füllen die Unterlagen aus, diese gehen zur Prüfung an den Verwaltungsleiter. Es erfolgt ein Eintrag im Seminarmanager, per Post gehen die Abrechnungsunterlagen an die LK, werden in das Machsystem eingestellt und dann online durch das Haus (Vier-Augen-Prinzip) freigegeben, danach erfolgt dann die Anordnung zur Auszahlung.

Das Verfahren zur Abrechnung der Kursleiter ist umständlich und fehleranfällig, da es zu viele Schnittstellen enthält. Es ist zu prüfen, wie gegebenenfalls unter Nutzung des Seminarmanagers hier eine effizientere Lösung gefunden werden kann.

Die fertigen TN-Listen werden vorbereitet und bei Anreise von den TN ausgefüllt.

Bei geschlossenen Gruppen (Gastbeleger) erfolgt die Vertragserstellung nach Einplanung durch Frau Wolf, Vertrag kommt bestätigt zurück. Vertrag ist die Rechnungsgrundlage, die Gastgruppen erhalten ihre Rechnung nach der Veranstaltung, Grundlage sind die TN-Listen, in Anspruch genommene Leistungen werden i. d. Regel durch die Küche an den Verwaltungsleiter für die Rechnungslegung gemeldet.

Die Einzelgäste im Refugium werden über Hausmanager im Belegungssystem geführt und abgerechnet.

Der im Hausmanager erzeugte Wochenplan wird zur Planung genutzt, Küchen- und Reinigungsplan werden im System erstellt und dienen als Arbeitsgrundlage.

Die vorgefundene Nutzung von Seminar- und Hausmanager sind bis auf die Abwicklung der Rechnungslegung optimal organisiert. Die Programme wurden, soweit dies in einem Interview zu hinterfragen ist, voll umfänglich genutzt.

Bisher werden im Hausmanager keine Gäste- bzw. Kundenkategorien ausgewertet. So ist es nicht bekannt, wie sich die Belegungen der Kurse im Einzelnen zusammensetzen.

Die Auswertungsmöglichkeiten haben sich seit 2016 im Hausmanager nicht geändert. Es ist über den Hausmanager nicht nachvollziehbar, wie sich die Belegung der Kurse zusammensetzt.

In Zukunft sollte jeder Kursteilnehmer und jede Gastgruppe in einer Kundenkategorie erfasst werden.

Vorschlag für die Entwicklung von Kundenkategorien:

- Kursteilnehmer, hauptamtlich Landeskirche
- Kursteilnehmer, neben- und ehrenamtlich Landeskirche
- Kursteilnehmer Privatpersonen
- Einzelgäste Refugium
- Gastkurse Haus der Stille in Kooperation
- Gastgruppen Landeskirche (Zweitbelegungen)

- Gastgruppen Gemeinden
- Gastgruppen andere Landeskirchen
- Sonstige Gastgruppen

Im Seminarmanager sollten in der Datei der Kursteilnehmer die Kursinteressen angelegt werden. Diese können z. B. bei der Anreise abgefragt werden. So wäre es möglich, über eine Selektionsfunktion im Seminarmanager Interessenten für bestimmte Kurse nochmals direkt mit einem Serienbrief anzusprechen.

Das Haus der Stille in Rengsdorf muss aktiv mit den vorhandenen Stammgastdaten arbeiten. Die Interessenten sind immer wieder anzusprechen und zu von ihnen benannten speziellen Angeboten zusätzlich einzuladen. Basis einer erfolgreichen Kursarbeit ist eine ständige Kommunikation und Einbindung der Kursbesucher in das Geschehen und das Angebot des Hauses.

Die Seminardaten aus den Anmeldeformularen werden intern ausgewertet. Es gibt für die Gäste die Möglichkeit anonyme Evaluationsbögen für Ideen und Anregungen auszufüllen. Als weitere Maßnahme wurde der regelmäßige Newsletter eingeführt.

7.2.5. Belegungsmanagement

Durch aktives Belegungsmanagement kann die Belegung noch optimiert werden, dazu werden folgende Maßnahmen angeregt:

- Konsequente Nutzung des Hausmanagers in allen Bereichen, insbesondere aktuelle Pflege der benötigten und geplanten Kapazitäten
- Rechtzeitige Identifikation und Belegung mit Zweitgruppen
- Zuordnung der Räumlichkeiten für die jeweiligen Gruppen
- **Neukundenfenster**: Es werden bestimmte attraktive Zeiten für Neukunden geblockt, Stammkunden bzw. eigene Kurse, die zu dieser Zeit kommen wollen, werden in die Schwachbelegungszeiten davor oder danach verschoben. Diese Maßnahme ist wichtig, um trotz des hohen eigenen Kursanteils auch neue Gruppen gewinnen zu können.
- Die Belegungen sind mit realistischen Kapazitäten einzuplanen. Hierbei kann bis zu 10 % überbucht werden.
- Die Vorplanung der eigenen Kurse muss bis spätestens Sommer des Vorjahres in die Jahresplanung eingegeben sein, um die Nachfrage anderer Gästegruppen rechtzeitig befriedigen zu können. Die Vorplanung der eigenen Kurse ist im laufenden Jahr ständig zu aktualisieren.
- Bei Nachfrage Dritter zu vorbelegten Terminen ist jeweils Rücksprache zu halten, ob die vorbelegten Kapazitäten tatsächlich benötigt werden.
- Tagesveranstaltungen werden nur mit Tagungspauschalen verkauft.

- Tagesveranstaltungen mit erhöhtem Raumbedarf sind erst anzunehmen, wenn die Übernachtungsgruppen eingebucht sind und diese Ressourcen nicht benötigt werden. Raumnutzungen dürfen keine Bettenbelegungen verhindern.

Folgende Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen für das Belegungsmanagement aus 2016:

- Das Arbeiten mit Neukundenfenstern ist sehr schwierig, da die Kursteilnehmer ihre Kurse teilweise bis zu 1,5 Jahre im Voraus buchen. Jedoch könnten an den belegungsschwachen Tagen auch Neukunden aufgenommen werden. Die Neukundengewinnung findet hauptsächlich über die Homepage statt.
- Mit einer Überbuchung von 10% wird im Haus der Stille weiterhin nicht gearbeitet. Die Belegungen sind mit realistischen Kapazitäten eingeplant.
- Nach eigener Aussage sind 2019 kaum Stornierungen angefallen.
- Es werden durch die Raumnutzungen der Tagesgruppen keine Bettenbelegungen verhindert. Übernachtungen haben immer Vorrang.

7.2.6. Belegungsziel

Ein zukünftiges realistisches Belegungsziel zu formulieren ist für das Haus der Stille in Rengsdorf sehr schwierig, da eine bessere zweizügige Auslastung bisher nicht aktiv betrieben wurde. Auch eine Feinsteuerung der eigenen Kursbelegungen hat es bisher nur in begrenztem Umfang gegeben.

Ausgehend von einer besseren Auslastung der Schwachbelegungstage, siehe Punkt 3.6., ist aber eine Auslastungssteigerung von ca. 10 % auf jeden Fall möglich. Grundsätzlich sollte das Haus versuchen, mittelfristig 4.000 Übernachtungen zu erreichen.

Nachfolgend ist eine vorsichtige Planung der Auslastungssteigerung dargestellt, Schwerpunkt war dabei die Reduzierung der Nächte mit unter 10 Gästen.

Gäste pro Nacht:	Tage	Gästezahl	ÜN
Schließzeit	0	0	0
0 Gäste	80	0	0
1 bis 5	40	1	55
6 bis 10	15	10	143
11 bis 15	90	13	1.207
über 15	140	18	2.468
Summe 365 Tage/Jahr	**365**		**3.873**

Übernachtungsstruktur	2015	Optimiert
Übernachtungen	3.321	3.873
Tagungsgruppen Gästezahl gesamt	333	400
Tagungsgruppen rechnerische ÜN	200	240

Rechnerische Übernachtungen	3.521	4.113

Die Anzahl der rechnerischen Verpflegungstage wird auf der Basis der Verpflegungsquote von 109 % der rechnerischen Übernachtungen ermittelt, dies sind 4.463 rechnerische Verpflegungstage.

7.3. Erforderliche Anpassung des Personalkonzeptes

Die Grundlage zur Optimierung des Personalkonzeptes ist das **Personalmodell 2016, siehe Anlage 3.** Es werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

7.4. Verwaltung

Um die personelle Besetzung der Verwaltung zu rechtfertigen, müssen von dieser eine Reihe von Aufgaben wahrgenommen werden:

- Der Verwaltungsleiter hat in seiner Tätigkeitsbeschreibung ein 50 % Kontingent seiner Arbeitszeit für die Organisation des Hausbetriebes. Er muss die Pfarrerin Frau Hildenhagen von allen Fragen und Maßnahmen der operativen täglichen Hausleitung und Organisation entlasten. Der Verwaltungsleiter sollte wesentlich stärker als bisher eine Gastgeberrolle gegenüber den Kursteilnehmern und den Gastgruppen wahrnehmen. Von der hausleitenden Pfarrerin kann diese Rolle auf Grund von Außenterminen und der Kursarbeit nur sehr punktuell wahrgenommen werden.
- Die drei Verwaltungskräfte, einschließlich Leitung, müssen ihre Dienste so flexibel organisieren, dass sie alle Gästeanreisen übernehmen können. Es ist kein befriedigender Standard, wenn die Gäste insbesondere am Freitagabend von einer Hauswirtschaftskraft begrüßt werden, die hierfür nur wenig Zeit zur Verfügung hat.
- Unter Verantwortung des Verwaltungsleiters ist ein Belegungsmanagement verbunden mit einer aktiven Vermarktung zu entwickeln. Dabei geht es in erster Linie um eine bessere Auslastung der Schwachbelegung mit zusätzlichen Kleingruppen, die im Haus eine ruhige Arbeits- oder Meditationsatmosphäre suchen. Die Jahresplanung ist im Vorfeld mit der Hausleitung abzustimmen.
- In der Verwaltung ist eine aktive Pflege und Ansprache der Stammgastadressen für eine erweiterte Kursakquise aufzubauen, siehe Punkt 6.2.3.
- Die personelle Besetzung der Verwaltung ist nur zu rechtfertigen und kostentechnisch vertretbar, wenn hier die Buchhaltung des Hauses komplett übernommen wird. Aktuell ist der Verwaltungsleiter zeitlich zu sehr mit der Klärung von buchhalterischen Unstimmigkeiten beschäftigt, diese unproduktive Tätigkeit muss zugunsten von Leitungsaufgaben reduziert werden, siehe auch Punkt 6.2.2.
- Die Jahresplanung und die Übernahme der Ergebnisse in den Haushalt der Landeskirche zum Jahresende würde die Einbindung in den Gesamthaushalt sicherstellen. Die jetzige Buchhaltung ist nicht praktikabel:
- Bis jetzt liegt noch kein endgültiger Jahresabschluss 2013 vor.
- Die Buchhaltung 2015 weist noch keine vollständigen Abschlussbuchungen aus und ist auch als vorläufiger Abschluss nicht nutzbar.

- Die Kosten für die Erledigung der Buchhaltung stehen mit 16.448 € in keinem Verhältnis zur Leistung.
- Der Klärungs- und Abstimmungsaufwand inkl. der Aufbereitung der Buchhaltung ist sehr hoch und zeitaufwendig, dieser würde bei Erledigung im Hause fast vollständig wegfallen.

Die Stellenbeschreibung und die Notwendigkeiten im Hause werden durch die Stellenbezeichnung eines Verwaltungsleiters nicht getroffen. Ein Haus mit 3.500 Übernachtungen braucht keinen Verwaltungsleiter, sondern einen persönlich präsenten Gastgeber, der die Geschicke des Hauses leitet. Hierfür muss noch eine entsprechende Stellenbezeichnung gefunden werden.

Folgende Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen für die Verwaltung aus 2016:

- In Verbindung mit einer Konfliktsituation in 2019 wurden neue Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen entwickelt. Alle Schnittstellen sind neu definiert worden. Die Stelle des Verwaltungsleiters ist seit diesem Zeitpunkt weggefallen. Während der Konfliktregulierung ist auch ein Konfliktberater eingesetzt worden, der den Prozess begleitet hat. Seitdem sind die Mitarbeitenden im Haus der Stille zu einer Hausgemeinschaft zusammengewachsen, was sich auch positiv auf den Umgang mit den Gästen ausgewirkt hat.
- Die Gastgeberrolle haben die Mitarbeitenden aus der Verwaltung übernommen. Hierunter fallen auch die Begrüßungen der Gäste bei der Anreise.
- Das Prozedere der Buchhaltung hat sich gegenüber 2016 nicht geändert. Der Klärungs- und Abstimmungsaufwand der Buchhaltung ist immer noch sehr hoch und enorm zeitaufwändig. Die Buchhaltungsarbeiten komplett im Haus der Stille zusammen zu führen, wurde vom Dezernat der Landeskirche abgelehnt. Die jetzige Buchhaltung ist nicht praktikabel und keineswegs transparent.
- In der internen Leistungsverrechnung wurde ein Betrag von 45.023,06 € für die Leitung, Steuerung und Controlling eingesetzt, diese stehen in keinem Verhältnis.

7.5. Küche

Im Normalbetrieb mit bis zu 15 Gästen muss eine Küchenkraft in der Lage sein, alleine die Frühstücks- und Mittagsversorgung sicherzustellen, insbesondere, da kein Tischservice zu erledigen ist. Während des Frühstücks kann die Küchenkraft die Gästearbeit vorbereiten, damit die Gäste möglichst effektiv eingesetzt werden können. Die Küche ist dann von 7.30 bis 14.00 Uhr besetzt. Der Tischdienst sollte nicht abtrocknen, da dies die Hygienekette am sauberen Geschirr unterbricht (nur bei Bedarf nachtrocknen des Bestecks und ab- und aufräumen des Geschirrs).

Der Zeitansatz für die Begrüßung der Gäste wird aus dem Zeitbudget der Hauswirtschaftskräfte herausgenommen.

Die Abendschicht bereitet eventuelle Warmanteile zu und stellt das Essen auf die Tische. Tischdienst deckt ein. Für diese Arbeiten wird folgender Personalaufwand auf der optimierten Auslastungsbasis berechnet:

Es ergibt sich auf der Basis der erhöhten Auslastung folgender Zeitbedarf:

Küche	von	bis	von	bis	Std.	Tage	Stunden p.a.
Dienstag - Samstag	07:30	14:00	17:00	19:30	09:00	200	1.800
Zusätzliche Dienste ab 15 Gästen	08:30	13:00			04:30	160	720
Montag (Anreisetage, ab Mittag)	11:00	14:00	17:00	19:30	05:30	48	264
Sonntag (Abreisetage, bis Mittag)	07:30	14:00			06:30	48	312
Unvorhergesehenes Planung, Einkauf, Besprechung					02:00	48	96
Zeitbedarf Küche p.a.						456	**3.096**

Dieser Zeitansatz entspricht bei 4.463 rechn. Verpflegungstagen einer Stundenquote von 0,69 und liegt damit immer noch weit über der allgemeinen Bandbreite von 0,3 bis 0,5. Ein besserer Wert wird sich aber bei der sehr geringen Verpflegungsmenge nicht erreichen lassen.

Gemäß der Personalaufstellung 2016 stehen in der Küche 3.444 Stunden zur Verfügung, somit ergibt sich hier ein Stundenüberhang von 348 Stunden.

7.6. Reinigung

Die Hausgäste sollten auch weiterhin die Betten bei Abreise frisch beziehen und den Müll entsorgen. Die Reinigung der Bäder kann während des Aufenthaltes von den Gästen erfolgen, bei der Abreise sollte die Badreinigung aus hygienischen Gründen aber ausschließlich durch das Personal erfolgen. Auch die Bodenreinigung sollte aus Gründen der Hygiene und zur Qualitätssicherung vom Personal geleistet werden.

Es ergibt sich hiermit nur eine geringfügige Zeitersparnis, die Zimmerreinigung inkl. Bad ist daher weiterhin mit einem normalen Zeitansatz von 20 Minuten angesetzt.

Für die Reinigung erscheint folgender Zeitansatz notwendig:

Reinigung	Zeitansatz in Minuten pro Raum	Häufigkeit p.a.	Zeitbedarf p.a. in Std.	Kommentar
Zimmerreinigungen	20	1.200	400	Anzahl der Reinigungen = Anzahl der Gäste; Annahme überwiegend Einzelzimmerbelegungen

Reinigung	Zeitansatz in Minuten pro Raum	Häufigkeit p.a.	Zeitbedarf p.a. in Std.	Kommentar
Raumreinigungen	45	240	180	Häufigkeit = jeweils zwei Räume pro Gruppe
Hausrundgang, tägl. Reinigung	120	215	430	Häufigkeit = Anzahl der Belegungstage
Abreisereinigung Verkehrsflächen, WC	150	104	260	Häufigkeit = Anzahl der Anreisetage
Reinigung Haupthaus, Büros	120	52	104	
Grundreinigung Zimmer 20 Zi. x 120 Minuten	120	20	40	
Grundreinigung Gemeinschaftsflächen	480	5	40	
Unvorhergesehenes	120	52	104	
Zeitbedarf Reinigung p.a.			**1.558**	

In der Reinigung stehen im 2016er Personalplan 2.184 Stunden zur Verfügung, ein Überhang von 626 Stunden.

In der Hauswirtschaft Küche und Reinigung besteht nach einer Neuordnung der Aufgaben ein Stundenüberhang von insgesamt 974 Stunden.

Das Reinigen der Bäder und des Fußbodens wird bei Abreise der Gäste jetzt ausschließlich vom Personal des Hauses der Stille durchgeführt. Aus hygienischen Gründen und Gründen der Qualitätssicherung war dies ein wichtiger und richtiger Schritt.

7.7. Hausmeister

Der Hausmeister hat das Haus und das Gelände in einem sehr guten Zustand. Üblicherweise ist es sehr schwer einzuschätzen, welche Arbeiten und welche Zeiten von ihm für die Vielfalt der Tätigkeiten benötigt werden. Um den Arbeitsaufwand sachlich bewerten und würdigen zu können wird empfohlen, über einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten einen täglichen Tätigkeitsnachweis mit Viertelstundentakt zu führen. Nur so ist eine verlässliche Beurteilung des Arbeitsaufwandes möglich.

Bedingt durch die Konfliktsituation in 2019 wurde der Tätigkeitsnachweis für einen Zeitraum von drei Monaten noch nicht erstellt, ist jedoch in Planung.

7.8. Fazit Personalkostenentwicklung

Die Grundlage für die Personalkostenentwicklung ist das Personalmodell 2016, das als Anlage 3 beigefügt ist.

Auf der Basis 2015 wurden die Kosten mit dem 2016er Personalmodell hochgerechnet. Grundlage hierfür ist der Stundenkostensatz von 28,39 €. Von dem derzeit gültigen Wert 2016 wurde das errechnete Einsparpotenzial abgezogen. Zu den optimierten Personalkosten wurde ein Tariferhöhungsaufschlag von 3 % gerechnet. Die Kosten wurden in die optimierte Wirtschaftlichkeitsrechnung übernommen.

Personalkosten Wirtschaftsbetrieb optimiert	
Stunden 2015 Wirtschaftsbetrieb	9.541
Personalkosten Wirtschaftsbetrieb 2015	270.894,97 €
Stundenkostensatz	28,39 €
Stundenplanung 2016	9.961
Personalkosten Wirtschaftsbetrieb 2016	282.808,36 €
Stundenreduzierung HW in Std.	974
Kostenreduzierung auf Basis Stundenkostensatz	27.653,38 €
Neue Personalkosten 2016	255.154,97 €
Kosten 2016 inkl. 3 % Tarifsteigerung	262.809,62 €

8. Optimierte Wirtschaftlichkeitsrechnung

8.1. Annahmen zur Erlös- und Kostenentwicklung

Die optimierte Wirtschaftlichkeitsrechnung wurde nicht aktualisiert.

8.2. Ergebnis der optimierten Wirtschaftlichkeitsrechnung

Unter den dargestellten Voraussetzungen kommt die optimierte Wirtschaftlichkeitsberechnung zu folgendem Betriebsergebnis:

	2014	optimiert	Stand 2019
Deckungsbeitrag 1	-480.088,67 €	-252.074,34 €	- 288.190,44 €
./. Anlagebedingte Kosten	63.626,32 €	63.626,32 €	- 149.74,92 €
Deckungsbeitrag 2	-543.714,99 €	-315.700,66 €	- 437.955,36 €

Eine vorsichtig kalkulierte Ergebnisverbesserung von über 220.000 € ist nach Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen erreichbar.

Der Deckungsbeitrag 1 konnte gegenüber 2014 verbessert werden. Dennoch erzielt das Haus der Stille kein positives Ergebnis. Das Delta im Deckungsbereich 2 entsteht u.a. durch die hohen anlagebedingten Kosten im Bereich der Instandsetzungsmaßnahmen.

8.3. Ergebniszusammenfassung

Folgende Kernaussagen lassen sich aus der Arbeit nach Einschätzung des Verfassers ableiten:

1. Die allgemeinen funktionalen und strukturellen Voraussetzungen des Hauses der Stille sind gut!
   1.1. Die Lage in der Mitte der Nord-Südausdehnung der Landeskirche
   1.2. Eine gute Erreichbarkeit
   1.3. Die ruhige Alleinlage, als kleine Einrichtung.
   1.4. Ein dem Zweck des Hauses angepasster optimaler Standard.
   1.5. Das Haus hat eine gute Wohlfühlatmosphäre.
   1.6. Das Haus ist augenscheinlich in einem guten gepflegten und baulichen Zustand.
   1.7. Der gute Standard des Hauses ist dem Zweck angepasst.
2. Eine Erweiterung des Hauses wäre bei der vorhandenen Grundstücksfläche des ehemaligen Pastoralkollegs möglich. Es würde aber eine völlig neue Hausstruktur erfordern und das bestehende wichtige Alleinstellungsmerkmal gefährden und könnte so zu einem neuen Betriebsrisiko führen.
3. Wie u.a. der Aufstellung unter Punkt 4. zu entnehmen ist, waren eine Reihe von manuellen Anpassungen in der Ermittlung der Kostenrechnung erforderlich. Die Ermittlung der konkreten Kosten und Erlöse war sehr zeitaufwendig, sie erforderte einen hohen Klärungs- und Abstimmungsaufwand. Es lag für 2014 noch keine abgeschlossene Jahresrechnung vor!
4. Die ungünstige Kostenstruktur des Hauses ist in erster Linie durch die kleine Betriebsgröße des Hauses begründet. Dies gilt insbesondere für den Personaleinsatz. Durch eine bessere Auslastung und einen Neuzuschnitt der Aufgaben insbesondere zwischen Verwaltung und Hauswirtschaft bestehen hier Optimierungspotenziale.
5. Die Kosten der internen Verrechnung in Höhe von 94.405 € sind mit 26,84 € pro ÜN für ein Haus dieser Größe unangemessen. Hier sollte einerseits der Berechnungsschlüssel überprüft werden, andererseits würde es wesentlich kostengünstiger sein, die Buchhaltung vor Ort im Hause erledigen zu lassen.
6. Um das Haus der Stille wirtschaftlicher zu führen, ist die Verbesserung der Auslastung von besonderer Bedeutung. Das Haus der Stille verschickt derzeit nur ein Jahresprogramm und hat darüber hinaus keine Werbung für die eigenen Kurse gemacht. Um die Auslastung der Kurse zu verbessern, muss in Zukunft sehr viel aktiver mit dem vorhandenen Adressmaterial von ca. 4.000 Adressen gearbeitet werden:
   6.1. Abfrage der bisherigen Teilnehmer nach Interessen für bestimmte Kursarten
   6.2. Aufbau von Interessentenverteilern
   6.3. Zusätzliche Mailings für einzelnen Kurse über die Interessentenverteiler
   6.4. Versand eines Infobriefes an alle Adressen
   6.5. Nutzung des Adressenstammes für zusätzliche Kleingruppenakquise
   6.6. Die geplante Auslastungssteigerung von zurzeit nur ca. 500 Übernachtungen dürfte nach dem Aufbau eines gepflegten Adressstammes auf jeden Fall erreicht und auch überschritten werden.

Folgende Kernaussagen lassen sich aus dem Auffrischungs-Check nach unserer Einschätzung ableiten:

1. Wie u.a. unter Punkt 4 beschrieben ist, waren eine Reihe von manuellen Anpassungen in der Kostenrechnung notwendig. Die Ermittlung der Erlös- und Kostenstruktur war sehr zeitaufwendig, sie erforderte einen enormen Klärungs- und Abstimmungsaufwand. Die derzeitige Buchhaltung ist nicht praktikabel und keineswegs transparent.
2. Die derzeit geführte Kostenstellenrechnung ist nicht aussagefähig, weil z. B. die Erlöse für Unterkunft und Verpflegung nicht dem Tagungshaus zugeordnet wurden.
3. In der internen Leistungsverrechnung wurde ein Betrag von 45.023,06 € für die Leitung, Steuerung und Controlling kalkuliert, unseres Erachtens steht die Summe in keinem Verhältnis zur erbrachten Leistung.
4. Das Haus der Stille konnte die Auslastung gegenüber 2014 überdurchschnittlich steigern.
5. Die Homepage ist attraktiver gestaltet und die Internetpräsenz gestiegen. Die Netzwerkarbeit ist ausgebaut worden.
6. Die Konfliktregulierung in 2019, welche durch einen Konfliktberater begleitet wurde, konnte für das Haus der Stille positiv genutzt werden. Es wurden neue Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen entwickelt und alle Schnittstellen sind neu definiert worden. Die Mitarbeitenden im Haus der Stille sind zu einer Hausgemeinschaft zusammengewachsen, was sich positiv auf den Umgang mit den Gästen ausgewirkt hat.

Frank Haimerl

Krause & Böttcher
Bildungsstättenberatung GmbH

E.K.I.R. 2030: Anlass, Ansatz und Rezeption
Einführung zum Positionspapier bei „Kirchenleitung im Gespräch“ (15.11; 2.12.; 4.12.)
von Dr. Thorsten Latzel, Präses

Das Positionspapier der Kirchenleitung *„E.K.I.R. 2030 – Wir gestalten ‚evangelisch rheinisch‘ zukunftsfähig“* hat seit seiner Veröffentlichung im August eine intensive Rezeption und Diskussion erfahren. Es wurde auf zahlreichen Kreissynoden, in verschiedenen Gremien und bei drei Veranstaltungen „Kirchenleitung im Gespräch“ diskutiert. Im Folgenden soll kurz in die Entstehung des Papiers, seinen Inhalt und Folgerungen aus der bisherigen Rezeption und Diskussion eingeführt werden. Die Darstellung beruht auf der Einführung bei verschiedenen Anlässen und auf einer Auswahl unterschiedlicher Rückmeldungen. Der Redestil ist beibehalten.

Gliederung:

1. Anlass: Was ist der Hintergrund von E.K.I.R. 2030?
2. Ansatz: Was sind die zentralen Anliegen und Inhalte?
3. Folgerung: Was folgt daraus für die kirchliche Praxis vor Ort und wie verlief die bisherige Rezeption?

1. Anlass: Was ist der Hintergrund von E.K.I.R. 2030?
Als neugewählte Kirchenleitung, die seit dem 20. März 2021 im Amt ist, haben wir zunächst sehr viele Gespräche mit verschiedensten Personen geführt, zugehört, Anliegen und Wahrnehmungen aufgenommen. Als neugewählter Präses habe ich etwa mit allen 37 Superintendent-/innen gesprochen, 40 Gemeinden auf der Sommertour besucht, an Kreissynoden und Pfarrkonventen teilgenommen, kirchliche Einrichtungen und Arbeitsfelder kennengelernt, ökumenische Partner besucht, mit vielen Menschen innerhalb wie außerhalb von Kirche gesprochen. Ein sehr intensiver Lern- und Erfahrungsprozess für die Kirchenleitung wie vor allem für mich persönlich.

Zur Zukunft der Kirche gibt es dabei bereits viele Texte, die auch für uns als neu gewählte Kirchenleitung zum Start der Arbeit wichtig waren: von der „Lobbyistin der Gottoffenheit“, über den Partizipationstext der letzten Tagung, bis zu älteren Synoden-Texten wie „Missionarisch Volkskirche sein“; von der Freiburger Studie, über die „12 Leitsätze“ und die 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD, bis hin zu den zahlreichen Reform- und Perspektivprozessen anderer Landeskirchen oder Anregungen der religionssoziologischen und praktisch-theologischen Forschung. Unser Eindruck: Es mangelt nicht an Erkenntnissen, Impulsen und Ideen für die Zukunft der Kirche.

Fasst man die Impulse vor allem aus den persönlichen Begegnungen vereinfacht zusammen, so ergibt sich für uns zunächst und als erstes ein **positives Bild**: Unsere Pfarrer-/innen sind insgesamt menschlich angenehme, kluge, engagierte Leute – und die Presbyter-/innen ebenso. Das spiegeln alle kirchensoziologischen Befragungen und auch die Rückmeldungen aus den Gemeinden. Es gibt viele innovative Ideen in den Gemeinden, ein starkes persönliches Engagement, eine hohe Kompetenz der Mitarbeitenden und ein offenes, partizipatives Selbstverständnis. Gerade in der Corona-Zeit haben viele Gemeinden einen digitalen Schub erlebt, sind viele neue Formate ausprobiert worden.
Um diese positiven Eindrücke einmal in Zahlen zu fassen: Es gibt über 100.000 Ehrenamtliche in der rheinischen Kirche, über 200.000 Menschen, die regelmäßig an Gottesdiensten und Veranstaltungen teilnehmen, wir sind gemeindlich präsent an allen Orten, weltweit vernetzt, haben über 800 Kitas, 655 Gemeinden, diakonische Einrichtungen, Schulen, Chöre, Gruppen und breit gefächerte

Kontaktstellen in die Gesellschaft. Mit rund 2,4 Millionen sind wir die zweitgrößte Gliedkirche der EKD – mit doppelt so vielen Mitgliedern wie alle Parteien in Deutschland zusammen.

Zugleich gibt es auch vielfältige **kritische** Rückmeldungen aus den Gesprächen und Begegnungen.
In Kurzform: Die Presbyterien sind stark belastet. Das jetzige kirchliches System stößt längst an seine Grenzen. Wir beschäftigen uns in immer neuen Kürzungsrunden viel mit uns selbst. Die Kirche erlebt insgesamt einen Relevanz-/Resonanzverlust. Es gibt alternative Angebote im Kernbereich kirchlichen Handelns von der Seelsorge über Kasualien bis zur Diakonie. Menschen, die nach Deutschland zuwandern, werden trotz großer Offenheit relativ selten in den Gemeinden heimisch. Die sexualisierte Gewalt im Raum von Kirche hat zu einem Vertrauensverlust geführt. Kleiner Werden strengt an. Und dies alles birgt zusammengenommen die Gefahr einer Depressionsspirale in sich.
Um auch diese Eindrücke in Zahlen zu veranschaulichen: Wir verlieren pro Jahr rund 30.000-40.000 Mitglieder, Tendenz eher steigend. Das sind umgerechnet rund 15-20 Gemeinden weniger pro Jahr. In 10 Jahren bedeutet dies 150 - 200 Gemeinden und 300.000 – 400.000 Mitglieder weniger.

Die **Gründe** für diese Entwicklung sind vielfältig (vgl. die großen Theorien der De-Institutionalisierung, Individualisierung, Pluralisierung, Säkularisierung) und hängen mit verschiedenen disruptiven Entwicklungen auch in der Gesellschaft allgemein zusammen. Ein Beispiel dafür sind etwa die Zeitungen. 1991 gab es in Deutschland eine Auflagenhöhe von 27 Millionen Exemplaren pro Tag, 2021 waren es nur noch 12 Millionen. Und das, obwohl wir ca. 3 Millionen mehr Einwohner haben, die Zeitungen nicht schlechter geworden sind, Journalist-/innen sehr gute Arbeit machen und die Leute nicht weniger politisch interessiert sind. Die kommunikativen Rahmenbedingungen haben sich durch Digitalisierung und Globalisierung radikal verändert. Das gilt entsprechend auch für die evangelische Kirche als eine Kirche des Wortes.

Das alles ist überhaupt nicht neu und in anderen Texten eindrücklich beschrieben. Als neu gewählte Kirchenleitung hatten wir denn auch als eine der ersten Aufgaben eine Kürzung des landeskirchlichen Haushaltes um 13 Millionen Euro auf dem Tisch. Uns war jedoch wichtig, dass wir nicht nur einfach nur reaktiv mit Einsparungen des Bestehenden reagieren können, sondern gemeinsam mit vielen anderen aktiv gestalten wollen. Dazu braucht es mutige Zeichen und Schritte.
Der Hauptimpuls zu dem Text war daher: Wir kürzen nicht mehr das Bestehende, sondern wir gestalten aktiv gemeinsam den tiefgreifenden Transformationsprozess unserer Kirche. Und wir fangen dabei bei unserer Arbeit selbst an.

2. Ansatz: Was sind die zentralen Anliegen und Inhalte?
Ein Kernanliegen und Leitbegriff des Textes ist **Umsetzungskultur**: Wir haben, so die Rückmeldung von vielen Menschen, im Blick auf unsere Kirchen und Gemeinden kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Unser Anliegen war es daher auch nicht, ein weiteres, zusätzliches Reformpapier zu verfassen, sondern konkrete Projekte zu benennen, die wir auf kirchenleitender Ebene in Angriff nehmen wollen. Unser Ziel dabei: die Presbyterien entlasten, die Kirchenkreise und Regionen stärken, einen gelingenden kirchlichen Föderalismus fördern – mit der Frage: Auf welcher Ebene sollte was passieren, damit wir gemeinsam in anderer Form zukünftig gut Kirche sein können und unsere eigenen Leute nicht ausbrennen?

Dazu verfolgen wir folgenden **Ansatz**:
1. Wir wagen uns heraus und machen als neu gewählte Kirchenleitung transparent, wofür wir stehen und wofür wir uns einsetzen wollen. Wir tun dies, um damit anderen Menschen Mut zu machen, dies an ihrer Stelle auch zu tun. Wir stärken anderen Menschen den Rücken, damit wir an verschiedenen Stellen gemeinsam aufbrechen.
2. Wir leben Veränderung, indem wir von konkreten Praxen ausgehen. Über die Hälfte des Papiers sind daher konkrete Praxisprojekte. Dabei sind auch solche Punkte benannt, die wir nicht alleine umsetzen können, aber gerne in Abstimmung mit anderen initiieren bzw. bestärken wollen.
3. Wir verändern Kontexte, stärken Ideen, testen aus, gehen mit Modellen voran (agil, fehlerfreundlich). Die Projekte in dem Papier sind uns wichtig und wollen wir umsetzen. Dabei wissen wir uns insgesamt in einem gemeinsamen, offenen, agilen Lernprozess.

Ein **zentraler Gedanke** bei den verschiedenen Projekten ist dabei, Kirche konsequent von den Menschen und den konkreten Kontakten her zu denken und nicht von tradierten kirchlichen Strukturen und Arbeitsfeldern aus.
Fragt man die Menschen, worin sie die kirchlichen Grundaufgaben sehen, so ergibt sich in den Kirchenmitgliedschaftsstudien seit gut 50 Jahren ein relativ stabiles Bild. Vereinfacht gesprochen aus dem Munde eines durchschnittlichen Gemeindeglieds: „Wenn meine Großmutter stirbt oder unser Kind getauft wird, möchte ich eine verlässliche und ansprechende Feier“ (Kasualien). „Ich möchte, dass ihr da seid, wenn ich euch einmal brauche“ (Seelsorge) „und dass ihr den Armen, Alten, Schwachen helft“ (Diakonie). „Ich kommen nicht unbedingt sonntags zur Kirche, aber wenn, dann sollten die Gottesdienste zugänglich, irgendwie modern sein, besonders an Festtagen (Gottesdienst). „Lasst die Kirche, die mir vertraut ist, in der Stadt/im Dorf.“ (Kirchengebäude) „Kümmert Euch um die religiöse Bildung von Kindern und Jugendlichen.“ (Kita, Schule, KU) „Und ja, bekommt das irgendwie mit der Ökumene hin.“ Dies sind die primären Grunderwartungen. Andere wichtige kirchliche Handlungsfelder wie kulturelle Arbeit, politisches Engagement oder Gemeinschaftsleben sind dem nachgeordnet. So tauchen etwa nur zehn Prozent der Mitglieder überhaupt im engeren Bereich von Gemeindehaus, Kreisen und Gruppen auf. Diese Erwartungen gilt es zunächst einmal wahrzunehmen, wenn man über den Kontaktverlust nachdenkt, der sich hinter vielen Austritten verbirgt.

In dem Text werden daran anknüpfend **5 Felder** benannt, in denen sich aktuelle Hauptaufgaben im Blick auf die Entwicklung der Kirche zeigen. Dabei geht es nicht um einen enzyklopädisch umfassenden Ansatz. Viele zentrale ethische Herausforderungen oder geistliche Aufgaben sind hier nicht erwähnt. Ebenso wenig werden alle kirchlichen Handlungsbereiche beschrieben. Daher trifft eine „Lückenexegese“ (wie häufig kommt welcher Begriff vor und welcher fehlt) nicht das Anliegen des Papiers. Es geht vielmehr um Felder, in denen ein besonderes Handeln nach den Rückmeldungen von der Basis und den Erwartungen der Mitglieder notwendig ist.
1. Mitglieder-Orientierung: Nur etwa 10 % der Mitglieder tauchen im Kern der Gemeinde auf. Das spiegelt etwa auch die Teilnahme an den Presbyteriumswahlen (9,5 %) wider. Umgekehrt werden 90 % der kirchlichen Arbeit oft für diese 10 % der Hochverbundenen verwandt. So bedeutsam diese Gruppe für die Gestaltung des Gemeindelebens ist, ist es zugleich wichtig, auch die anderen Mitglieder zu erreichen, die durch ihre Taufe Glieder am Leib Christi sind und denen ihr Evangelisch-Sein nicht einfach egal ist. Dies sind über 2 Millionen Menschen. Wir brauchen Formen der Lebensbegleitung mit kasuellen Berührungspunkten, um unsere Mitchristen zu begleiten. Mitgliederorientierung ist so verstanden kein Gegensatz zur Weltoffenheit, im Gegenteil, eine Zuwendung zu den Menschen.

2. Junge Menschen: Eine besondere Aufgabe liegt bei den 20-40-jährigen. Dies ist die Gruppe mit der größten Kirchenaustrittsneigung. Sie spielen zugleich eine Schlüsselrolle für die Weitergabe christlichen Glaubens in die nächste Generation, sie entscheiden, ob sie ihre Kinder taufen lassen oder nicht, und sie werden auch in zwanzig Jahren noch Kirchensteuer zahlen oder nicht.
3. Digitalisierung: Dies ist einer der gesellschaftlich zentralen Umbrüche insgesamt, speziell für eine Kirche des Wortes. Hier gab und gibt es einen großen Kreativschub in den Gemeinden, den es weiter zu bestärken gilt.
4. Organisation: Die Anpassung unserer eigenen Strukturen an die veränderten Bedingungen ist notwendig, um Mitarbeitende nicht zu erschöpfen und um uns nicht dauerhaft zu stark mit uns selbst zu beschäftigen. Hier braucht es mutige Schritte, um dann auch wieder Ruhe in Prozessen zu haben.
5. Vernetzung: Wir benötigen mehr Zusammenwirken mit anderen: zivilgesellschaftlich, ökumenisch, diakonisch mit verschiedenen Partnern, aber auch zwischen Gemeinden in den Regionen und Kirchenkreisen.

Zu jedem dieser Felder werden dann konkrete **Projekte** benannt, die wir auf landeskirchlicher Ebene befördern wolle. Es geht also um einen Ansatz bei unmittelbaren Praxen.
1. Mitgliederorientierung: Mit Besuchen soll gerade nach der Corona-Zeit und der damit einhergehenden Vereinzelung der Kontakt zu Mitgliedern gesucht werden. Eine Software (App) soll die Pfarrer-/innen und Gemeinden vor Ort in der Lebensbegleitung unterstützen. Modell-Gemeinden sollen Formen konsequenter Mitgliederorientierung erproben und weiterentwickeln. Eine servicefreundliche Kasualpraxis soll gestärkt werden etwa durch flexiblere Gestaltung von Kasualien (z.B. Taufzeiten,-orte) oder eine verlässliche telefonische Erreichbarkeit im Kirchenkreis bzw. in der Region.
2. Junge Generation: Junge Menschen sollen auf die Kanzeln geholt werden (Young Preaching), da sie Glauben in anderer Sprache kommunizieren. Die Andockstellen, wo Menschen neu in Kontakt zu „der Kirche“ treten, sollen gestärkt werden, hier etwa speziell der Bereich der Kitas, mit deren Trägerschaft einzelne Gemeinden oft überfordert sind, die aber nicht aus finanziellen Gründen oder wegen Arbeitsbelastung aufgegeben werden sollten. Eine Form von Ehrenamtsakademie soll die vielfältigen Fortbildungsangebote bündeln, um die vielen Ehrenamtlichen bestmöglich zu unterstützen und zu begleiten.
3. Digitalisierung: Digitale Presbyteriumswahlen sollen durchgeführt werden, um die Teilnahme an den Wahlen zu erhöhen und gerade auch jüngere Menschen anzusprechen. Digitale Netzwerke („warme Adressen“) sollen aufgebaut bzw. gestärkt und entsprechende Kommunikationsstrategien weiterentwickelt werden. In einem Think tank „Digitale Kirche“ sollen kreative Köpfe vernetzt werden und Idee für neue kommunikative Wege in der Kirche entwickelt werden.
4. Organisation: Durch eine freie Gemeindewahl soll die Bindung von Gemeindegliedern erhöht werden, auch indem sie so über die Verwendung ihrer Kirchensteuer zum Teil mitentscheiden können. Dabei geht es nicht um Konkurrenz zwischen Gemeinden (das wäre wieder von vorhandenen Strukturen aus gedacht), sondern um die Beheimatung von Menschen in ihrer Kirche
Die Anstellungsmöglichkeit von Pfarrer-/innen auf Kirchenkreis-Ebene soll weiterentwickelt werden, um Kooperationen zu stärken. „Mixed economy“-Konzeptionen im Kirchenkreis dienen dazu, mit verschiedenen Formen gemeindlichen Lebens Menschen unterschiedlich zu erreichen und zu beheimaten, ein wichtiger, nächster Schritt nach den Erprobungsräumen.
5. Vernetzung: Die Entwicklung diakonisch profilierter Gemeinden soll weiter gestärkt werden, sie spielen gerade in einer kleiner werdenden Kirche eine wichtige Rolle. Die ökumenische Zusammenarbeit von Gemeinden soll gefördert werden etwa im Blick auf gemeinsame Nutzung von Räumen, stellvertretendes Handeln, gemeinsame Angebote. Wir nutzen unsere Kirchengebäude nur ein

Bruchteil der Zeit, ansonsten stehen sie oft leer. Hier haben wir ein großes Potential, das wir mit Hilfe einer digitalen Plattform stärker nutzen wollen, um kulturelle, soziale oder diakonische Angebote in die Kirchen zu holen, uns sozialräumlich zu vernetzen, Menschen im Kirchenraum zu beheimaten und auch um zur Refinanzierung beizutragen, damit wir Kirchengebäude in sehr guter Lage nicht aufgeben müssen. Dazu soll eine Plattform wie „rent a church“ helfen, mit der potentielle Nutzer-/innen und Gemeinden vernetzt werden. Das Licht in unseren Kirchen sollte die Woche über nicht ausgehen.

3. Folgerung: Was folgt daraus für die kirchliche Praxis vor Ort und wie ist die bisherige Rezeption verlaufen?

Das Positionspapier der Kirchenleitung hat erfreulicherweise eine starke Resonanz inner- wie außerkirchlich erfahren. Insbesondere bei Fernerstehenden und in den Medien wurde es sehr positiv als Aufbruchssignal wahrgenommen und war ein Gegenakzent gegen die kirchlichen Negativ-Nachrichten von Missbrauch und Mitgliederschwund.

Auch von kirchlichen Mitarbeitenden und Gemeinden wurden uns überwiegend positive Rückmeldungen geben, gerade im Blick auf die Neuausrichtung der Kirche und notwendige Entlastung. Zugleich gab es auch kritische und kontroverse Einschätzungen, diese vor allem aus dem Kernbereich der Kirche. Die Anfragen waren dabei oftmals mehr auf die Kommunikation als auf den Inhalt gerichtet.

Drei Grundfragen sollen hier kurz aufgegriffen werden.

1. Wer ist das „wir“? Der Text ist ein Positionspapier der neugewählten Kirchenleitung, in dem sie beschreibt, was sie zukünftig anpacken will. Das „Wir“ meint also zunächst die Kirchenleitung; es ist aber bewusst als inklusives „wir“ angelegt und lädt andere dazu ein, mitzumachen, um gemeinsam die evangelisch rheinische Kirche zukunftsfähig zu gestalten.

2. Ist das nicht „top down“? Ein klares Nein. Das Papier speist sich aus ganz vielen Erfahrungen, die von Menschen aus der Praxis, von der Basis an die Kirchenleitung herangetragen worden sind. Die Kirchenleitung macht vielmehr gerade mit dem Text transparent, wo sie steht und was sie auf landeskirchlicher Ebene anpacken will. Bei den einzelnen Projekten braucht es je nach Zuständigkeit ganz unterschiedliche Umsetzungen und Entscheidungswege. Diese sind und bleiben völlig unberührt. Im Übrigen sagt die Herkunft einer Idee nichts über die Richtigkeit ihres Inhaltes aus.

3. Wie sollen wir das auch noch schaffen? Diese Anfrage finde ich wichtig, weil es auf allen Ebenen unserer Kirche ein hohes Maß an Belastung gibt. Die intendierten Projekte zielen gerade auf eine Entlastung und die dafür notwendigen Veränderungen. Sie sind gerade nicht als Zusatz (on top) zu verstehen, sondern im Sinne einer notwendigen Aufgabenkritik: Wie schaffen wir es, dass Presbyterien nicht 90 % der Arbeit für Verwaltung verwenden (so die Rückmeldung), sondern für die Kommunikation des Evangeliums vor Ort und für den lebensbegleitenden Kontakt zu den Menschen? Wie gelingt es, dass Pfarrer-/innen zu den Aufgaben kommen, für die sie ausgebildet sind und studiert haben? Das erfordert eine konsequente Aufgabenkritik und auch eine andere Zuordnung von Aufgaben, wenn etwa Baufragen oder Kita-Trägerschaft die einzelnen Presbyterien zu stark belasten.

Unsere Zielsetzung als Kirchenleitung ist es, mit dem Positionspapier Lust auf eigene kreative Ideen zu machen und mit den Projekten eine Haltung des Aufbruchs konkret zu fördern. Gerade in Zeiten großer Transformation braucht es mutige Aufbrüche. Und wir sollten jedes konkret jedes Kirchengesetz ändern, das uns an der Wahrnehmung unserer geistlichen und kommunikativen Kernaufgaben hindert. Oder mit Zwingli gesprochen: „Tut um Gottes willen etwas Tapferes.“ Das Positionspapier zielt auf solch eine protestantische Aufbruchshaltung. Es zielt darauf, sich mit Prozessen nicht einfach

abzufinden, sondern gemeinsam Kirche unter grundlegend veränderten Bedingungen neu zu gestalten.
Wie wollen wir also Kirche sein 2030, 2040? Das möchten wir gemeinsam aktiv gestalten – nicht durch ein neues Papier, sondern durch konkrete Projekte. Wir werden auch mit weniger Mitteln und Menschen sehr gut Kirche sein. Das zeigt der Blick auf 2000 Jahre Kirchengeschichte und auf die Ökumene weltweit. Wir haben bessere Bedingungen als zu vielen anderen Zeiten und an vielen anderen Orten. Aber wir können nicht Kirche sein in den überlieferten Formen. Dann brennen wir schlicht aus. Wir befinden uns in einer Gesellschaft, die insgesamt durch Klimawandel, Digitalisierung, Globalisierung, Pandemie in tiefgreifenden Veränderungen steckt und auf Hoffnung und Halt wartet. Wir sollten daher unsere eigenen Veränderungen als Kirche so gestalten, dass wir uns nicht ständig mit uns selbst und mit Strukturfragen beschäftigen, sondern den Freiraum schaffen, das Evangelium von Jesus Christus weiterzusagen und für andere da zu sein
Deswegen wollen wir dazu beitragen, Presbyterien zu entlasten, damit sie 90 % ihrer Zeit geistlich, konzeptionell, kommunikativ arbeiten können. Wir wollen Kooperationen stärken – innerevangelisch, ökumenisch, diakonisch, zivilgesellschaftlich. Und wir wollen in Strukturfragen große Schritte wagen, um dann auch wieder für eine Zeit Ruhe zu haben. Dem allen dienen die 16 Projekte auf landeskirchlicher Ebene. Unser Ziel als Kirchenleitung ist es, andere durch unser Handeln zu stärken und zu ermutigen, an ihrer Stelle auch Entsprechendes zu tun. Dabei vertrauen wir darauf, dass Gott seine Kirche „vom Anbeginn der Welt bis ans Ende versammelt, schützt und erhält.“ (Heidelberger Katechismus, Frage 54) Dass unsere kirchlichen Strukturen dem Heiligen Geist dabei möglichst Hilfe und nicht Hindernis sind und dass wir als Kirche im Kontakt mit Menschen glaubhaft für andere da sein können, dem dient unser Positionspapier.
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

„Kirchenleitung im Gespräch“ am 15. 11. 2021 – Stichpunkte aus Diskussion

Teilnehmendenzahl: 92

1. Gruppe

Demotiviert die Verlagerung von Kompetenzen auf die Kirchenkreisebene die Arbeit auf der Gemeindeebene?

Wie ist es möglich, in eine Gemeinde hineinzukommen? Konkrete Idee: Bei der Konfirmandenarbeit ansetzen und sehen, ob es da nicht Luft nach oben gibt, sprich: Familienarbeit bei der KA mitzudenken. Da wird auf Potential hingewiesen.

Besonderheit: Ein Mitglied aus der Nordkirche hat von dem Treffen in Facebook gelesen und mitgemacht.

Stärkung der Kasualpraxis –Taufgottesdienst wurden verändert, nicht mehr nur Sonntag, sondern auch an anderen Tagen und Orten. Positiv daran, Familien haben sich in den Fällen mehr am Gottesdienst engagiert.

Rent a church- Kirche wird schon als „Festkirche“, für Jubiläen und kulturelle Veranstaltungen.

Es wurde schon vereinzelt in den Presbyterien, Pfarrkonvent, Ausschuss bzw. im Ausschuss darüber gesprochen.

Jugendliche in Presbyterien wird als schwer empfunden, da die Sitzungen zum Teil bis 23 Uhr dauern. Gefühlt wird sich fast nur mit Personalfragen, Gebäuden und Finanzen beschäftigt. Das ist für die Jugendlichen oft ermüdend. Ist die Katholische Aufteilung in Steine und Geld einerseits und Spiritualität andererseits eine mögliche Lösung?

Bedarf an Fortbildung: Was gehört in die Sitzung, wie kann man das ganze etwas straffen?

AG Zukunft, was soll bleiben, wovon können/wollen wir uns lösen? Eine Kirche von der sich die Gemeinde gelöst hat kam ins Freilichtmuseum. Gebäudemanagement, Bestandsaufnahme, damit eine aktuelle Begutachtung der Gebäude vorliegt und man weiß, was in naher Zukunft an Modernisierung ansteht.

Mehr den Gemeindegliedern zuhören und die Probleme an der Basis wahrnehmen.

Jugendarbeit hat durch Corona einen positiven Effekt bekommen. Durch das Streamen von Gottesdiensten haben sich Teams gebildet, die unterstützen und mittlerweile auch schon eigene T-Shirts haben.

Überwiegend positive Rückmeldungen zum Gesamtpapier. Viele Presbyterien haben sich auf den Weg gemacht und waren dankbar, da viele Themen sie gerade umtreiben. Es waren zwei Mediatoren in einer Gruppe, die davon berichteten, dass ihre Fähigkeiten oft in den Prozessen gefragt waren.

2. Gruppe

- Es gab Überraschung über die spontan erlangte Moderation.
- Das Papier wird als Managementsprache wahrgenommen (durch mehrere Stimmen).
- Wunsch nach Spiritualität im Selbstverständnis
- Wunsch nach einem Schwerpunkt nach Kooperation und Vernetzung und damit auch Dinge sein lassen

- Digitalisierungsprojekte werden sehr dankbar angenommen, dabei wird der große Wunsch ausgesprochen, dass Menschen aus den Gemeinden beteiligt werden, damit die Bedürfnisse der „einfachen Gemeinden“ erfüllt werden
- Frage nach Umsetzungszeiträume, Zeitpläne, Prozessablauf: starker Wunsch nach Beteiligung am Prozess der Umsetzung der Projekte und über Informationsstand der Umsetzung
- Young Preaching darf nicht mit Prädikantenausbildung konkurrieren und die Prädikantenausbildung läuft bisher nicht zügig genug → Angst, etwas Neues zu beginnen, obwohl das bewährte nicht läuft
- Selbstverständnis neu definieren: dafür braucht es Zeit, aber nicht noch mehr Aufgaben → Gefühl, dass das Papier ein weiterer Aufgabenkatalog ist
- Kommunikation zwischen verschiedenen Ebenen funktioniert nicht und da wird gewünscht, dass es besser funktioniert
- bei Mitgliederorientierung nicht das Evangelium vergessen und aus dem Blick verlieren → mehr geistige Tiefe im Handeln, statt nur die Bedürfnisse der Menschen abzuarbeiten
- Wunsch: Geld für digitale Pfarrstellen in die Hand nehmen (Hinweis auf Josephine Teske)
- starker Wunsch nach Beteiligung an den Arbeitsgruppen und nach Informationen über den Stand des Umsetzungsprozess
- Bedürfnisse sind ganz unterschiedlich in der Landeskirche „sagt uns nicht, was wir ändern sollen, sondern fragt uns, was wir brauchen und was ihr für uns tun können“

3. Gruppe

Das Papier wurde als sehr mutmachend empfunden. Wir brauchen weniger einengende Strukturen. Das Gepäck muss leichter werden (Stichwort: Verwaltungsvorschriften).

Wie steht Bedürfnisorientierung zu Spiritualität? Keine Vernachlässigung der spirituellen Grundgedanken.

Es gab viele gute Beispiele. Es gibt aber auch Müdigkeit – ein Thema, das in vielen Zusammenhängen vorkommt.

Das Papier bringt ins engagierte Diskutieren. Das ist positiv. Man müsste konkret sagen, was man sein lässt. Was machen wir nicht mehr? Man muss benennen, was man nicht mehr machen kann. Es gab 2 Schwerpunkte: 1. Kasualien. Wurde von allen als sehr bindungswirksam angesehen. Sollte man breit machen. Beispiele: Kirche am anderen Ort, 8-Wochen-Amt. 2. Digitalisierung. Wird sehr gerne aufgegriffen. Da wünscht man sich Unterstützung von der Landeskirche/vom Landeskirchenamt. Hier bedarf es einheitlicher Lösungen. Gilt auch für Apps und andere Dinge. Sie müssen gut gemacht sein. Dann werden sie auch von Gemeinden genutzt und gesucht.

- Kompetenz bei Software und Projekten ausbauen
- Prädikantenausbildung stärken als Entlastung
- Vielfältige Formen, Formate und Orte anbieten
- Schwierigkeit: Mögliche Zerfaserung der Kasualpraxis
- Serviceorientierung stärken
- Zur freien Gemeindewahl unter Mitnahme der Kirchensteuern bei Umgemeindung: Wo bleibt das Solidaritätsprinzip? Andere Ansicht: Mitnahme von Kirchensteuer nur konsequent
- Wertschätzung für Gemeinde, die unterstützt werden soll mit Mitgliedschaft
- Frömmigkeitsstrukturen sollten erhalten bleiben
- Klare Ansprechpartner erhalten
- Einfacher für Veränderungen (Zusammenarbeit, Fusionen etc.)
- Entwicklung von Mixed Economy“-Konzeptionen in jedem Kirchenkreis: Unterschiedliche Angebote für unterschiedliche Personengruppen, nicht nur für eigene Parochie
- Muss gut gemacht sein, Bewährtes auf dem Markt nutzen

- Zeitintensives Arbeitsfeld, es braucht aktive Unterstützung der Landeskirche
- Geld und Personal in die Hand nehmen
- Rechtliche Fragen klären und Probleme überwinden

4. Gruppe

Insgesamt wurde das Papier EKiR 2030 als eine positive Initiative mit vielen, weiter ergänzungsfähigen Maßnahmen gesehen.

Mitgliederorientierung

In den Wortbeiträgen wurden die Kasualien als von den Mitgliedern als ein wichtiger positiver „Service“ der Kirche gesehen. Deshalb solle sich dieser „Service“ auch nach den Wünschen und Vorstellungen der Kirchenmitglieder richten. Die Einbindung in das Gemeindeleben spiele nur eine nachgeordnete Rolle. Die Kasualien könnten daher auch außerhalb der Kirche (Kirche an anderem Ort) stattfinden.

Gewarnt wurde vor einer „Zerfaserung“ des kirchlichen Gemeindelebens.

Um die zusätzlichen Kasualien erfüllen zu können, sei die Stärkung der Ausbildung der Prädikanten erforderlich. Die Landeskirche solle die zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze erhöhen.

Organisation

Die Umgemeindung unter Mitnahme der Kirchensteuer wurde kontrovers diskutiert. Einerseits wurde die Bindung des Gemeindemitglieds an die neue Gemeinde als positiv empfunden; andererseits stelle das Projekt eine Gefahr für einzelne Gemeinden dar, insbesondere wenn es nicht um einzelne Gemeindemitglieder ginge.

Auch die Anstellung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenkreis wurde eher negativ bewertet. Die Bindung der einzelnen Pfarrerinnen und Pfarrer gehe verloren und die Einstellung könne sich nur begrenzt auf die unterschiedlichen Frömmigkeiten der Gemeinde einstellen.

Junge Gemeinde

Die aufgeführten Projekte wurden positiv bewertet, jedoch insgesamt als noch nicht ausreichend angesehen. Es müsse deutlich mehr Projekte geben.

Digitalisierung

Eine deutliche Verbesserung im Rahmen der Digitalisierung wurde unterstützt. Eine EKiR App wurde als sinnvoll angesehen. Die zur Verfügung gestellten Programme müssten jedoch eine hohe Benutzerfreundlichkeit und Stabilität aufweisen.“ Digitalisierung muss gut gemacht sein“.

Dringend wurde eine stärkere Unterstützung durch die Landeskirche für die Gemeinden angemahnt. Die Grundstrukturen müssten einheitlich vorgegeben werden.

Vernetzung

Die Ausführungen zur Vernetzung wurden insgesamt als positiv bewertet. Die Zurverfügungstellung von Liegenschaften an Dritte wurde nicht nur in finanzieller Hinsicht unterstützt. Sie sei auch eine Chance Außenstehende an die Kirche heranzuführen.

Man muss entscheiden „Was soll bleiben?“ „Wovon lösen wir uns?“ Wir müssen mehr hörende Kirche werden. Feedback zum Vorgehen: Mehr Zeit wäre gut gewesen.

5. Gruppe

Andocken bei Vernetzung (Gemeinwesenarbeit)

90% der Arbeit in Presbyterien ist Verwaltung, wo bleibt die Möglichkeit zu Kreativität?

Ist es evtl. sinnvoll zu unterscheiden wie in der kath. Kirche (Gemeinderat für Verwaltung, Presbyterium für Inhalte)

Unsere Struktur ist zu schwerfällig zu langsam, zu groß.

Freikirchen bieten Familie und Freiheit für die Gemeinde; bei uns geht das Familiäre, die Gemeinschaft verloren

Hausbesuche eignen sich nicht für jede Altersstufe, gerade bei den 20 bis 40 Jährigen ist zu klären, wie sie gut gelingen können und wie nicht.

Wo ist die Grenze zwischen reiner Bedürfnisorientierung (haben wir die nicht schon viel zu viel im Blick?) und unserem Kern: Spiritualität, Glauben, Mission. Ist das nicht Aktionismus?

Brauchen wir nicht eher Dialektik, also Auseinandersetzung mit unseren Wurzeln und unserem Kern als Bedürfnisorientierung?

Wir müssen in spirituellen Angeboten sichtbarer werden. Wir werden jetzt ein „echtes Abendmahl“ feiern, also richtig zusammen essen.

Ideen aus dem Papier sind schon in unserem Presbyterium aufgegriffen worden, z.B. das Nachdenken über Regionalisierung. Andere Ideen seien nicht neu und schon bekannt.

„Mut machen“ ist der Kernbegriff, dafür bin ich sehr dankbar (es wurde ausdrücklich gewünscht, dass das eingebracht wird).

6. Gruppe

Grundsätzlich wird das Papier als inspirierend wahrgenommen. Vor allem, dass der Mensch im Mittelpunkt steht (Geburt, Taufe, Kita, Schule etc.) in verschiedenen Lebenssituationen.
Die Frage ist: Wo können wir dort anknüpfen? Wo stehen die Menschen? Mitnehmen: „einfach machen“, Trial and Error. Das Gute wird Bestand haben.

Engagierte, emotionale Diskussion, kritisch-würdigend. Vernetzung, Kooperation hilft, auch um für sich zu klären, was man sein lassen kann bzw. was andere übernehmen können. Befürchtung: dass es ein Mehr an Aufgaben bedeutet.

Zweiter Punkt: Social Media: Bitte, gezielte, konstruktive Unterstützung, auch vom LKA, zu erhalten.

Drittens: Inwieweit bekommt man weitere Informationen zu dem Prozess? Wer ist in welcher Projektgruppe? Gibt es die Möglichkeit, in einer Projektgruppe mitzuarbeiten? Hier gibt es Interessenten.

7. Gruppe

Papier entspricht der Grundauffassung, vom Menschen her zu denken und Daten stärker zu nutzen. Es sollte in jeder Presbyteriumssitzung diskutiert werden.

Leute wollen sich nicht mehr so binden. Vielfalt der Angebote. Vereinzelung (auch in Familien). Kita-Arbeit ist ein Anknüpfpunkt. Viel Zeit für Alte aufgebracht.

Gefühl: Wir sagen, dass wir auf den Menschen zugehen. Gleichzeitig werden Menschen zu Manipulationsmasse. Mehr Gelassenheit: es ist nicht unsere Sache. Was verstehen wir unter Kirche?

Grundansatz: Handlungsdefizit, Netzwerkdenken

Perspektive weiten

Initiativen aus der Gemeinde, die Menschen erreichen.

Rückgriff auf Zahlenmaterial der Kommunen müsste stärker genutzt werden für strategisches Handeln.

Wünsche mir Initiativen, die nicht von oben „gedrückt“ werden.

Papier atmet zwischen Verharren wollen und Experimentieren. Wie gehe ich voran und dennoch achtsam mit den Überkommenen. Papier ermutigt zum Erproben. Mal machen und weniger reden.

Anfrage zu Wechsel der Gemeinde im Blick auf Existenzgefährdung kleiner Gemeinden muss sehr sorgfältig bedacht werden.

„Kirchenleitung im Gespräch“ am 2.12.2021 – Stichpunkte aus Diskussionen

Teilnehmendenzahl: 97

(bei einzelnen Gruppen ist hier nur die Kurzzusammenfassung im Plenum vorhanden)

Gruppe 1

Die Fragen wurden als Engführung betrachtet, wir haben sie deshalb für das weiter Gespräch nicht benutzt.

Das Papier wird als Einladung verstanden zu überlegen, wie wir Kirche sein wollen.

Sei eine inhaltliche Diskussion gewollt, da die KL ja direkt in die Umsetzung geht?

Anstellung auf KK-Ebene, wie soll das gehen, sind dann alle für Alles verantwortlich?

Das Papier sagt nichts darüber, wie wir die 20-40jährigen erreichen wollen.

Mutiges Papier, Streitbarkeit ist wohltuend, weil aufrüttelnd.

Eingrenzung auf 20-40-jährige ist Altersspaltung (ich bin 42, gehöre ich also nicht mehr dazu?), wir wollen und sollen gemeinsam Kirche gestalten.

Funktionsbereiche werden ausgespart. Mitgedacht bei Vorfeldorganisationen reicht mir nicht. Gemeindepfarrer haben in ihren Presbyterien eine Lobby, wir haben keine. Wenn wir in einem solchen Papier nicht explizit genannt werden, gibt es uns 2030 nicht mehr.

Young preaching zu sehr aus akademischer Sicht, wollen wir nicht auch die gewinnen, die nicht eine akademische Laufbahn einschlagen?

Vorfeldorganisationen – problematischer Begriff, Klerus Minor!

Das Papier wirft ekklesiologische Fragen auf, wo ereignet sich Kirche heute?

Findet eine hinreichende Wertschätzung dessen statt, was gut läuft oder gut auf dem Weg ist?

Wir brauchen ein Kommunikationskonzept, um diese Anregungen in die Köpfe der Menschen zu bringen.

Gruppe 2

- „Wie wichtig ist es, im Gespräch zu sein, gemeinsam Neues zu entwickeln, auch an unbekannten Orten?“
- Aufgabe: Dinge abgeben – wenn es geht, in kluge Strukturen und Hände (z.B. Kita-Verband als übergeordnete Struktur)

Gruppe 3:

- Wie kann man junge Menschen eigentlich begeistern und binden? Keine einfachen Lösungen, offene Fragen, Austausch

Gruppe 4:

Finde Mitgliederorientierung positiv, aber Karten und Besuche zu kleinschrittig.

Viele Kirchenmitglieder, die nicht kommen, mögen Kirche, weil sie denken, die Kirche ist wichtig für die Gesellschaft. Es ist wichtig, dass wir als Kirche relevant bleiben. Dass die Mitglieder mitbekommen „Da hat die Kirche ein Projekt gemacht, Menschen gestärkt“.

Ehrenamtsakademie: schöne Idee. Allgemein: Es ist nicht nur ein Umsetzungsproblem. In den Gemeinden ist auch ein Verständnisproblem. Es ist schwer, die Gemeinden zu überzeugen.

Kirchenkreis Jülich ist in 5 Regionen eingeteilt. Es gibt im Kirchenkreis einen Zukunftsprozess. Dazu gehört, dass die Presbyterien klar mitbekommen haben, wie die Pfarrstellensituation 2030 aussieht. Wichtig ist, dass die Regionen selbst schauen „Was können wir lassen? Was machen wir weiter?“ Mit geringerem Personal kann nicht die gleiche Arbeit gemacht werden. Hilfreich war, dass von heute auf morgen 2 Kolleg-/innen ausfielen und auf einmal die Situation von 2030 da war und sofort der Schrei nach Hilfe da war. Es ist wichtig, darüber nachzudenken „Wo verändern wir unser Aufgabenportfolio?“ Wo lassen wir Aufgaben? Wo machen wir etwas anderes?

Kirchenkreis Mettmann: Auf einen Schlag durch Krankheit u.a. nur noch 3 von 5 Pfarrstellen. Großes Interesse an der Anstellung auf Kirchenkreisebene, positiver Impuls.

Gemeinde aus Kirchenkreis Aachen: Ich finde die Aufbruchsstimmung bemerkenswert. Bald nur noch 2 von 4 Pfarrstellen. Kleinerwerden ist ein großes Thema. Hängt noch an dem depressiven Sound. Auch Austritte von ehemaligen Konfirmand-/innen.

Zielgruppenorientierung bei Pfarrer-/innen möglich durch Ähnlichkeit zu den Gruppen. Deshalb braucht man mehrere Pfarrpersonen im Kirchenkreis. Pfarrer-/innen können besser gaben- und zielgruppenorientiert arbeiten. Es kann der gegenseitigen Entlastung dienen.

Gemeinde hat zu Ostern alle Menschen angeschrieben.

Service in Bezug zu Kasualien. Ist ein ambivalentes Thema. Stelle fest, dass die persönlichen Beziehungen bei Kasualien unglaublich wichtig sind.

Servicefreundliche Kasualagentur.

- „Aber sind Pfarrpersonen nicht schon kasualfreundlich?“
- Kirchenferne erreichen

Gruppe 5:

- Apps, Digitalisierung
- intensive Diskussion über das Thema Arbeit für junge Menschen, Arbeit für die 90 %, ohne die 10 % zu vergessen
- Wie können wir über die Bildungsarbeit gewährleisten, dass die 10-15-Jährigen das, was sie an Glauben und Tradition vermittelt bekommen haben, mitbekommen?

Gruppe 6:

- Situationsbeschreibung wohlwollend aufgenommen
- Kirchenbegriff soll neu gedacht werden
- Wie bekommt man den Wandel in die Presbyterien?

Gruppe 7:

- Wie bekommt man die Umstrukturierung hin? Wahrscheinlich nur, indem man auf Kirchenkreisebene denkt
- Theologischer Nachwuchs muss sich profilierter einbringen können (Schwerpunktsetzung der Gemeinden)

„Kirchenleitung im Gespräch“ am 4.12.2021 – Stichpunkte aus Diskussion

Teilnehmendenzahl: 68

Gruppe 1

Die Gruppe begrüßt den frischen Wind, der mit dem Papier komme. Die Presbyterien seien ja ansonsten sehr mit sich selbst und Strukturen beschäftigt.

Wichtig war das Thema Gottesdienste:

nach draußen tragen, vielfältige Form,

an wechselnden Tagen,

Campingkirche,

Zeltkirche.

Was genau Young Preaching sein kann, war nicht allen klar. Besonders mit Hinweis auf die KO, die ggf. geändert werden müsste.

Das Thema Jugendliche in Presbyterien wurde als problematisch angesehen, da unsere Strukturen nicht immer jugendfreundlich sind, aber einige berichteten auch von guten Erfahrungen.

Jugendliche sollten nicht instrumentalisiert werden, um unsere Gremienstruktur zu untermauern.

Zur Motivation Jugendlicher wurden TenSing Projekte und Vorfeldorganisationen wie OTs angesprochen.

Wir sollten helfen, Gemeinden mutiger zu machen. Dazu ist das Papier geeignet.

Kirche muss sich generell öffnen.

Gruppe 2

Grundsätzlich viel Offenheit und Zustimmung, angeregtes Gespräch, Grundtendenz: gut, dass konkrete Vorschläge und Schritte genannt werden, aber auch kritische Anmerkungen

Mitgliederorientierung wichtig und Ideen überwiegend positiv, aber mit Anfragen

- *Besuche* gut, aber es muss überlegt werden, wie es zu schaffen ist, wer es machen soll und wer die Besuchenden begleitet, viele unvorhersehbare Situationen ..., sehr zeitaufwendig, genaue Projektzeitspanne müsste genannt werden, da dann in dieser Zeit anders in der Gemeinde „gelassen“ werden muss,
  es müsste gerade bei Menschen, die der Kirche nicht so nahestehen, über Corona hinaus noch ein Thema geben, als Anlass z.B. „Gemeindegruß“ persönlich übergeben…
- *Kasualien* sind „Gottesgeschenk“ an uns – hohe Zustimmung zu „Servicefreundlichkeit“ und zu verlässlicher Erreichbarkeit in Region, es kann und muss aber keine 24/7 Erreichbarkeit geben, „hotline“ kritisch gesehen, da unpersönlich?!
- *Digitalisierung*: Ältere müssen mitgenommen werden
- *„Vorfeld“-Organisation:* Papier geht noch nicht weit genug – Begriff problematisch (auch wenn aus der Perspektive der Mitglieder formuliert), die „Orte“ sind Kirche, „in der KiTa geschieht Gemeinde“ – Problem: kleiner werdende Kirche und Gemeinde kann sich keine

KiTa mehr leisten (Gefahr der Aufgabe von Einrichtungen) – Gegensteuern durch andere Trägerverbünde, Anerkennung als „armer Träger“

- *„Rent a church“* – sehr positiv, aber Anfrage, wie Kirchengebäude z.B. aufgrund des Denkmalschutzes für moderne, multifunktionale Nutzung umgestaltet werden können und dürfen (Problem: Bänke, digitale Möglichkeiten…)
- *Ehrenamtsförderung* – positiv, weg von „PfarrerInnen-Zentriertheit“
- Bei „Organisation“ innere Widersprüche: sehr positiv: „mixed economy“ in jedem Kirchenkreis, Schwerpunktsetzung, Vertrauen untereinander entwickeln, weg von „Kirchturmdenken“ und eigener Gemeinde – dagegen: Konkurrenz aufbauen durch Mitnahme der Kirchensteuer bei Umgemeindung, das zerstört wieder das Vertrauen und den Blick für das Gemeinsame… führt zu Abwerbung von Gemeindegliedern…. „Konkurrenz killt Vertrauen“ – vielleicht besser sogar Kirchensteuer ganz von Kirchenkreis verteilen lassen, würde passen zu Anstellung der PfarrerInnen auf Kirchenkreisebene … so bessere gemeinsame Schwerpunktsetzung und Zusammenarbeit

Gruppe 3

Die Teilnehmenden diskutierten sehr intensiv anhand der Leitfragen; das Papier EKiR 2030 wurde insgesamt positiv eingeschätzt.

Das Thema **Digitalisierung** wurde als ein notwendiger Reformschritt angesehen. Es sei erforderlich, flächendeckend klare, einheitliche und gute Strukturen zu bilden. Dazu wird die Unterstützung von Seiten der Landeskirche/LKA als erforderlich angesehen. Eine Gemeinde im Kirchenkreis Euskirchen ist bereits dabei, eine eigene App zu schaffen.

Als problematisch wurde angesehen, dass die Konzentration auf die **90 Prozent die 10 Prozen**t der bisher mit der Kirche eng verbundenen, nicht aus den Augen verlieren lassen dürfe. Diese 10 Prozent hätten Ansprüche an die örtlichen Gemeinden. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage erörtert, ob bei schwindenden Pfarrstellen eine qualitative und quantitative Ausweitung der Kasualien überhaupt möglich sei. Als ein Weg wurde aufgezeigt, dass es innerhalb der Kirchenkreise durch Absprachen Schwerpunkte bei den Gemeinden geben müsse. Dieses findet naturgemäß im ländlichen Raum seine Grenzen.

Ein weiterer Schwerpunkt war der **Bildungsauftrag** der Kirche. Viele Jugendliche, aber auch Kinder hätten heute keine relevanten Glaubenserfahrungen mehr, auf die sie aufbauen könnten. In diesem Zusammenhang wurde auf eine aktive Konfirmandenarbeit und eine darauf aufbauende Jugendarbeit hingewiesen.

Bei der Diskussion um weitere Aufgabengebiete spielte immer wieder die Frage, „was lassen wir in Zukunft?“ und damit die Aufgabenkritik eine Rolle. Ohne eine Integration dieser Frage in den gesamten Diskussionsprozess könne letzterer nicht erfolgreich sein.

Gruppe 4

1. Es gibt sowohl bei Presbyter-/innen als auch bei Pfarrer-/innen viel Erschöpfung, Personalmangel, Vakanzen, wenig Ehrenamtliche, zu viele Verwaltungsaufgaben, die nicht einfach aufgegeben werden können. Es wäre hilfreich, Gemeindemanager zu haben.

2. Achtung: Wir erreichen mehr als 10%: durch Diakonie, Familienbildungsstätten etc.

3. Die säkulare Situation gilt es zu akzeptieren und zugleich aktiv zu gestalten. Aber dann muss man genau analysieren, wo und wie Glaubensoasen entstehen können (z.B. wissenschaftliche Untersuchungen zu wachsenden Gemeinden gegen den Trend).

4. „Das Papier macht mich ratlos, ein Reformpapier nach dem anderen. Immer wird gesagt, was wir machen sollen."

5. Es gibt viele gute Einzelideen, die wir auch in den Gemeinden schon vorfinden. Ich komme im Moment nicht zu Neuem.

Aus dem Chat:

Vorschlag zur Weiterarbeit: im EKiR-Portal zu jedem Projekt eine Kommunikationsplattform schaffen zur Vernetzung derer, die auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen daran arbeiten.

„Ich freue mich sehr darüber, dass wir endlich einmal auch theologisch darüber streiten, wie wir Kirche sein wollen, was unser Auftrag ist (und was nicht). Aber mir geht das Papier an vielen Stellen noch nicht weit genug."

Implizites Leitbild scheint an vielen Stellen eben doch die Kirche der 70er, 80er und 90er Jahre zu sein. Ich wünsche mir mehr Mut zu wirklich neuen Wegen.

Evangelische Kirche
im Rheinland

E.K.I.R. 2030

Wir gestalten „evangelisch rheinisch“ zukunftsfähig

Ein Positionspapier der Kirchenleitung
der Evangelischen Kirche im Rheinland

Evangelische Kirche
im Rheinland

E.K.I.R. 2030 –

Wir gestalten „evangelisch rheinisch“ zukunftsfähig

Ein Positionspapier der Kirchenleitung
der Evangelischen Kirche im Rheinland

Inhaltsübersicht

1. Ausgangslage: Wo wir stehen **2**

a) Wahrnehmungen 2
b) Folgerungen (7 Leitkriterien) 4

2. Ursprungserinnerung: Wer wir sind **5**

a) Unser Ursprung 5
b) Unsere Situation 6
c) Unsere Entwicklungsaufgabe 6

3. Vision: Wohin wir wollen **7**

a) Motto 7
b) Vision 7

4. Strategie: Wie wir vorgehen **8**

a) Voraussetzung 8
b) Ansatz 8
c) Themenschwerpunkte 9

5. Umsetzung: Was wir konkret machen **10**

a) Mitgliederorientierung 10
b) Organisation 13
c) Junge Generation 15
d) Digitalisierung 16
e) Vernetzung 18

6. Kommunikation: Wie wir motivieren **20**

1. Ausgangslage: Wo wir stehen

a) Wahrnehmungen

Die Evangelische Kirche im Rheinland ist eine faszinierende, starke und reich gesegnete Kirche:

- die zweitgrößte Landeskirche der EKD mit mehr als 2,4 Millionen Mitgliedern, ca. 200.000 Teilnehmenden in Gruppen und mehr als 100.000 ehrenamtlich Engagierten;
- eine Kirche, die ökumenisch lokal wie global durch Partnerschaftsbeziehungen im In- und Ausland stark vernetzt ist, Menschen in allen Lebenslagen diakonisch und seelsorglich kompetent begleitet, hervorragende Schulen hat, über 800 Kitas anbietet;
- eine Kirche, die sich als ein Teil der weltweiten Kirche Jesu Christi dem konziliaren Prozess für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung verpflichtet weiß;
- eine Kirche, die flächendeckend in nahezu jedem Ort präsent ist – mit Angeboten für Kinder, Jugendliche, Familien, Ältere und mit Kirchengebäuden als öffentlichen Räumen in zentraler Lage;
- eine Kirche, die von ihrem Selbstverständnis her eine weltoffene Gemeinschaft mit einem freien Glauben ist, in der Frömmigkeit und soziale Verantwortung zusammengehören;
- eine Kirche, in der von vielen Menschen mit hoher Kompetenz und großem persönlichem Einsatz eine ausstrahlungsstarke, zukunftsorientierte Arbeit geleistet wird;
- eine Kirche, in der „unten oben ist“, die aus einer tiefen, inneren Freiheit lebt und für die die Bereitschaft zur Veränderung zu ihrer protestantischen DNA gehört (ecclesia semper reformanda);
- eine Kirche, die in der bewussten Nachfolge Christi steht und in den großen Umbrüchen unserer Zeit heilsam Gott zur Sprache bringt als Grund, Ziel und Hoffnung der Welt.

Deswegen ist unsere Kirche so vielen Menschen wichtig, nicht nur denen, die zu ihr gehören.

Zugleich steht unsere Kirche vor großen Herausforderungen. Sie sind hinlänglich bekannt und oft beschrieben:

- Wir verlieren als Landeskirche alle zehn Jahre ungefähr 300.000–400.000 Mitglieder[1]. Umgerechnet auf Gemeinden heißt das pro Jahr etwa 15–20 Gemeinden à 2000 Mitglieder.

1 Mitglieder EKiR (in Millionen): 1970 – 3,94; 1980 – 3,60; 1990 – 3,27; 2000 – 3,07; 2010 – 2,82; 2020 – 2,45.

- Die Tendenz ist steigend: Kirchenaustritte, Demografie und fehlende Zuwanderung verstärken sich. Die Austritte von heute sind das demografische Problem von morgen.
- Damit geht ein Relevanzverlust von „Kirche“ einher: Kirche ist nicht mehr selbstverständlich. Gründe sind u.a. allgemeine Institutionenkritik, „attraktivere“ spirituelle Alternativen (freie Redner, „Meditation auf der Yogamatte“) und selbst verursachter Vertrauensverlust (speziell Missbrauch).
- Kulturell und religiös wird die Gesellschaft immer diverser. Migration und Mobilität lassen kulturelle und konfessionelle Bindungen verblassen. Es gibt vielfältige neue Formen religiösen Lebens, die sich nicht länger an traditionellen, kirchlichen und kulturellen Mustern orientieren.
- Corona wirkt als zusätzlicher Beschleuniger: Trotz starker Aktivitäten fielen Kasualien aus, war Kirche für viele zu wenig erfahrbar, fand Weihnachten auch ohne Kirche statt, gibt es Kontaktverlust.
- Für die beruflichen wie ehrenamtlichen Mitarbeitenden bedeutet dies eine intensive Belastung: Kleinerwerden strengt an. Presbyterien, Synoden sind fortlaufend mit Reformen beschäftigt. Zudem nehmen Verwaltungsvorgaben eher zu – bei weniger vorhandenen Mitarbeitenden.
- Strukturfragen sind theologisch oft stark aufgeladen. Das führt trotz hoher Belastung von Ehren- und Hauptamtlichen zur Beharrung in tradierten, überholten Formen kirchlicher Arbeit.
- Die Folge ist: Wir beschäftigen uns immer mehr mit uns selbst, den eigenen Strukturen und drohen in eine Depressionsspirale zu geraten, die uns letztlich sogar an unserer Botschaft zweifeln lässt. Und wir schwächen zugleich unsere Wirksamkeit in die Gesellschaft wie Ökumene.
- Das Modell „Volkskirche“ mit selbstverständlicher Mitgliedschaft, flächendeckender Präsenz, behördlichen Strukturen (1. Wohnsitz als Gemeindezugehörigkeit) funktioniert so nicht mehr.

Das alles ist nicht neu, vielfach empirisch wie theologisch untersucht und kirchenleitend diskutiert[2]. Wir haben *kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem*. Das hängt mit der „Resonanzkultur“ in der Kirche zusammen: Wir sind gut im Diskutieren, aber schlecht im Verändern.

Und das Problem ist nicht, dass wir weniger Mitglieder und Ressourcen haben werden. Auch damit können wir gut Kirche sein. Unser Problem ist, dass wir in alten Strukturen verhaftet bleiben und uns nicht konsequent auf die grundlegend veränderten Voraussetzungen einstellen.

---

2 Vgl. *Lobbyistin der Gottoffenheit* (EKiR, 2021), *Zwölf Leitsätze zur Zukunft einer aufgeschlossenen Kirche* (EKD, 2020), *Kirche im Umbruch – Projektion 2060* (Freiburger Studie, 2019), *Engagement und Indifferenz* – V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft (EKD, 2015), *Gemeindebarometer* (SI-EKD, fortlaufend), *Religionsmonitor* (Bertelsmann-Stiftung, fortlaufend). Vgl. auch die Ergebnisse der AG I und II, Reform-Diskussionen in der Kirchenleitung, Impulse aus Antritts-Gesprächen (Superintendent/innen, Ausschüsse, Gemeinde, Werke, Einrichtungen, ...), frühere Reformprojekte in der EKiR, in anderen Landeskirchen und anderen Ländern.

Unsere Aufgabe ist es, die kirchlichen Strukturen nicht einfach immer weiter zu kürzen – hier sind wir an Belastungsgrenzen angelangt. Wir müssen unsere Kirche angesichts grundlegend veränderter Kontexte in eine andere Gestalt überführen.

b) Folgerungen

Ein paar grundlegende Leitkriterien, die sich daraus für die Neuaufstellung von Kirche ergeben[3]:

1. ***Geistliche Orientierung*:** Wichtig ist, uns unserer geistlichen Berufung zu erinnern und das evangelische Selbstverständnis handlungsleitend zu konkretisieren, etwa mit den EKD-Leitsätzen: Mitgliederorientierung (Volk Gottes), Weltverantwortung (Salz der Erde), Kooperation (Leib Christi).
   Umgekehrt gilt es die theologische Überhöhung gewachsener, überholter Strukturen zu kritisieren.

   ▸ ***Leitfrage:*** *Entspricht das Handeln unserer konkreten geistlichen Berufung hier und jetzt und dient es dazu, überholte kirchliche Selbstbilder zu verändern?*

2. ***Mitgliederorientierung*:** Wir denken Kirche zukünftig konsequent von der Lebenswelt der Menschen her, nicht von unseren Strukturen. Zurzeit fließen 90 % der kirchlichen Ressourcen in die Arbeit mit nur 10 % der Mitglieder. Sich um alle Getauften zu kümmern, gehört zum Grundauftrag der Kirche (Gal 6,10). Dies schließt die Stärkung der Verbundenheit von Nichtmitgliedern ein.

   ▸ ***Leitfrage:*** *Stärkt unser Handeln den Kontakt zu allen Mitgliedern und die Beheimatung neuer?*

3. ***Zukunftsorientierung:*** Unsere Aufgabe besteht nicht darin, vorhandene Strukturen zu kürzen oder anzupassen, sondern Kirche grundlegend anders zu gestalten (tiefgreifende Transformation). Dazu müssen wir vom Zielbild aus zurückdenken: Wie kann Kirche unter fundamental veränderten Rahmenbedingungen in Zukunft aussehen? Und was müssen wir heute tun, um dorthin zu gelangen?

   ▸ ***Leitfrage:*** *Fördert unser Handeln die dauerhafte Zukunftsfähigkeit von Kirche?*

4. ***Kooperationsorientierung*:** Alle kirchlichen Strukturen sind daran zu messen, wie sie der Kommunikation des Evangeliums unter heutigen Bedingungen dienen. Dabei ist eine Stärkung von Regionen und Kirchenkreisen zukünftig ebenso notwendig wie eine stärkere Kooperation von Kirche und Diakonie und eine ökumenische Zusammenarbeit. An Stelle kirchlicher Kleinstaaterei ist zu klären, auf welcher Ebene sinnvollerweise was passieren soll („gelingender kirchlicher Föderalismus“).

   ▸ ***Leitfrage:*** *Schöpft unser Handeln die innerkirchliche, diakonische und ökumenische Zusammenarbeit voll aus?*

---

3 Vgl. zum Folgenden auch die *„Zwölf Leitsätze“* der EKD bzw. die *„Lobbyistin der Gottoffenheit“* (EKiR), etwa: geistlich (*Lobbyistin*), reformbereit (*Change agent*), netzwerk-orientiert (*Teamplayerin*).

5. ***Pluralismusorientierung*:** Pluralisierte Lebensformen brauchen eine kirchliche Entsprechung. Verschiedene Formen und Profile von Gemeinden sind zu verbinden zu einer Choreografie kirchlichen Handelns in Region und Kirchenkreis. Eine kirchliche Grundversorgung wird mit ausstrahlungsstarken Orten und Gemeinschaften verknüpft – mit Elementen von Institution, Organisation und Bewegung.

   ▸ ***Leitfrage:*** *Entfaltet unser Handeln kirchliche Vielfalt – choreografiert und weltoffen?*

6. ***Entlastungsorientierung*:** Die Entlastung von Vorgaben ist ein großer Bedarf. Verwaltung ist konsequent zu verschlanken, sie hat dienende Funktion und soll Ermöglichungskultur fördern. Presbyterien etwa sollten nicht selbst verwalten müssen, sondern kontrollieren, dass dies in ihrem Sinne passiert. Sie nutzen ihre Zeit, um die Gemeinde konzeptionell, inhaltlich, geistlich zu leiten.

   ▸ ***Leitfrage*:** *Dient unsere Verwaltung der praktischen Arbeit und Handlungsfreiheit vor Ort?*

7. ***Netzwerkorientierung*:** Als weltoffene, diakonisch und ökumenisch engagierte Kirche spielt die lokale, regionale und internationale Zusammenarbeit mit Partnern anderer Konfessionen, Religionen und der Zivilgesellschaft bleibend eine zentrale Rolle. Es gilt strategische Partnerschaften zu pflegen und neue zu suchen. Das ist wichtig im Blick auf Themen wie Klimawandel oder soziale Gerechtigkeit wie auch für die Weitergabe christlichen Glaubens und die Stärkung von Gemeinden und Kirche.

   ▸ ***Leitfrage*:** *Entwickelt unser Handeln die Beziehung zu anderen Partnern kreativ fort?*

2. Ursprungs-Erinnerung: Wer wir sind

a) Unser Ursprung

Die Evangelische Kirche im Rheinland hat ein starkes theologisches Selbstverständnis:

- Sie ist *Kirche Jesu Christi*, eine Gemeinde von *Geschwistern* in der besonderen Tradition von Barmen.
- Sie ist von ihrer reformatorischen DNA her *„Kirche in ständigem Wandel“* (ecclesia semper reformanda), eine agile Kirche, gemeinsam „auf dem Weg“.
- Sie ist zutiefst *unhierarisch* – „bei uns ist unten oben“. Sie hat keine an sich „heiligen“ Ordnungen, sondern richtet diese immer wieder neu daran aus, was der Weitergabe des Evangeliums dient.
- Sie ist ökumenisch verbunden und diakonisch engagiert – Kirche mit anderen und für andere, Teil der einen Schöpfung Gottes, die sie in Frieden und Gerechtigkeit zu bewahren sucht.
- Und sie ist dezidiert *partizipativ*. Ausdruck dessen ist die „presbyterial-synodale Kirchenordnung“, die in einer grundlegend veränderten digitalisierten und globalisierten Welt neu zu gestalten ist.

Dieses Selbstverständnis ist hoch aktuell. Es korrespondiert mit Leitideen moderner Netzwerk-Organisationen und einer Start-up-Kultur: flache Hierarchie, Variabilität, Partizipation, Internationalität, postmaterielle Werte.

b) Unsere Situation

Faktisch haben wir uns als rheinische Kirche von diesem Selbstverständnis aber wegentwickelt (s. o.).

- Wir sind *strukturkonservativ* aufgestellt. Strukturfragen sind hoch besetzt und folgen bei uns nicht den Handlungszielen (structure follows strategy), sondern dominieren diese.
- Wir sind *partizipationsschwach* – im Blick auf Menschen migrantischer Herkunft, auf Jugend wie auf nicht bürgerliche Milieus. Selbst innerevangelisch haben wir die niedrigste Beteiligung an Wahlen.
- Wir werden von außen als *wenig geistlich* erfahren. Viele Menschen erwarten laut Umfragen nicht, dass wir etwas existenziell Relevantes zu ihrem Leben beitragen können.
- Wir sind oft *kleinteilig* auf die gegebene Gemeinde vor Ort konzentriert. Beispiele aus anderen Zeiten, Konfessionen und Kirchen weltweit, wie sich Gemeinde gestalten lässt, wirken kaum ein.

c) Unsere Entwicklungsaufgabe

Unsere Aufgabe ist es, das eigene Selbstverständnis unter den veränderten Rahmenbedingungen neu zu entfalten, die großen Potenziale für eine moderne Netzwerk-Organisation zu nutzen und die Evangelische Kirche im Rheinland so in grundlegend veränderten Kontexten zukunftsfähig zu gestalten. Dazu triggern wir urprotestantische Gene an: Wagemut – Widerstandskraft – Weltverantwortung.

Wir fördern Freiheit und die Lust, eigeninitiativ zu gestalten.

3. Vision: Wohin wir wollen

a) Motto:

E.K.I.R. 2030 – Wir gestalten „evangelisch rheinisch“ zukunftsfähig

Wir buchstabieren neu, was „evangelisch rheinisch“ in einer digitalisierten, pluralisierten, sich selbst stark verändernden und nach Corona erschöpften Gesellschaft bedeutet.

E – ***evangelisch & engagiert***

K – ***kooperativ & kontaktstark***

I – ***innovativ & international***

R – ***rheinisch & resilient***

b) Vision:

- Wir leben als Kirche Jesu Christi glaubhaft aus der Kraft des Heiligen Geistes, im Vertrauen auf Gottes Verheißung und bezeugen seine Gegenwart in der ganzen Schöpfung und allen Menschen *(Gemeinschaft der Glaubenden)*.
- Wir engagieren uns als Gemeinschaft der Glaubenden für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung und bringen die Gottesfrage und eine transformative Spiritualität in die großen Herausforderungen unserer Zeit ein.
- Wir wissen von den anderen Getauften, was ihnen für ihr Leben, ihren Glauben wichtig ist, und stärken einander wechselseitig *(Caring Community)*: „Egal, wann und wo in deinem Leben, wir sind für dich da.“
- Wir haben eine service-freundliche, kirchliche Lebensbegleitung *(Member Journey)*, ausstrahlungsstarke Orte und lebendige Gemeinschaften. *Regionen und Kirchenkreise* haben abgestimmte, attraktive Profile, in denen sich Menschen mit verschiedenen Interessen beheimaten *(Mixed Economy)*.
- Menschen anderer Sprachen und Herkunft sind bei uns beheimatet, wir lernen *ökumenisch* von anderen. *Diakonie* und Kirche sind eng vernetzt, wir praktizieren überzeugend, was wir sagen.
- Unsere *Gemeinden* sind als geistliche, kreative Gemeinschaften attraktiv für engagierte Menschen vor Ort. Sie sind von Verwaltung entlastet, konzentriert auf strategische, inhaltliche Aufgaben.
- Wir kommunizieren das Evangelium digital und entwickeln Formen geistlicher Gemeinschaft im Netz weiter. Wir haben ein digitales Kommunikationsnetz zu allen Mitgliedern *(Kirche virtuell)*.
- Unsere Strukturen sind zukunftsorientiert ausgerichtet und längerfristig krisenfest. Sie sichern kirchliche Handlungsfähigkeit auch bei weiter zurückgehenden Ressourcen *(Resilienz)*.

4. Strategie: Wie wir vorgehen

a) Voraussetzung

Die EKiR ist eine hoch komplexe Großorganisation bzw. Institution. Sie zeichnet sich u. a. aus durch:

- eine dezentrale Netzwerklogik mit verschiedenen Ebenen (Gemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche)
- eine große Zahl beruflicher und ehrenamtlicher Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Logiken
- eine starke innere Diversität (z. B. Stand/Land, Bundesländer, Organisationsformen, ...)
- verschiedene Handlungsfelder (Gottesdienst, Unterricht, Seelsorge, Diakonie, Verwaltung, ...)
- eine hohe ideelle und traditionelle Orientierung (Religious Longterm-Organization)

Entsprechend ist es wichtig, mit flexiblen Konzepten die starken regionalen Unterschiede in der EKiR zu beachten und die Eigenwirksamkeit der Engagierten vor Ort in den Einrichtungen, Gemeinden und Kirchenkreisen.

b) Ansatz

Erfahrungen aus den kirchlichen Reform-, Struktur-, Strategieprozessen der vergangenen 50 Jahren zeigen ebenso wie allgemeine Theorien zum Change-Management: Solche Großorganisationen zu verändern, funktioniert nicht allein über „Bewusstseins"-Prozesse (Werte, Erkenntnisse, Haltungen ...).

Es braucht zudem eine nachhaltige Veränderung der Rahmenbedingungen (Leitungs-, Organisationsformen, Rollen, Ressourcensteuerung, ...)[4]. Nur so kommt es zu dauerhaften Verhaltensveränderungen, weil sie für die verschiedenen Akteure in ihrem jeweiligen Kontext individuell vorteilhaft sind.

Entsprechend wird hier eine Veränderungsstrategie verfolgt, die verschiedene Elemente verbindet:

1. ***Exemplarisches Handeln*** von „Pionier-/innen" (z. B. Modellgemeinden, neue Akteure)
2. ***Wirksame Kontextveränderungen*** als strukturelle Hebel auf verschiedenen Ebenen (z. B. Ressourcen-Steuerung, Anstellungsfragen, Leitungsgremien, Kooperationsräume)
3. ***Ideelle sStärkung*** (z. B. geistliche Zurüstung, Vision, theologische Leitvorstellungen)
4. ***Agile, zielorientierte Prozessgestaltung*** (z. B. orientiert an Umsetzung, nicht an Verwaltung). D. h.: schnelle Umsetzungsphasen (Sprints), Rückkopplungsschleifen (Nutzersicht), messbare Wirkziele, Terminierung, finanzielle Ressourcen, Wahl geeigneter Akteure, hinreichend Arbeitsanteile

4 Vgl. dazu Y. Morieux, BCG (2011), ‚Resistance to Change or Error in Change Strategy?'

c) Themenschwerpunkte

Die Projekte und Maßnahmen werden im Folgenden fünf thematischen Säulen zugeordnet:

1. **Mitgliederorientierung**
2. **Organisation**
3. **Junge Generation**
4. **Digitalisierung**
5. **Vernetzung**

Zielbilder zu den fünf Themenfeldern sind:

1. Mitgliederorientierung

Mitglieder der Kirche werden gemäß ihren persönlichen Bedürfnissen begleitet: rituell, seelsorglich, geistlich (Member Journey). Für Übergänge wie Volljährigkeit, Umzug, Berufsstart, ... gibt es feste Angebote (Touchpoints). Zu Taufen, Trauungen wird proaktiv eingeladen, mit obligatorischer Nachsorge. Die 90 % der Mitchrist-/innen, die nicht am engeren Gemeindeleben teilnehmen, werden stärker in den Fokus gerückt und in ihren unterschiedlichen, individuellen Glaubens- und Lebensformen gestärkt. Zugleich werden verschiedene Räume geschaffen, in denen Menschen a) partizipieren, b) konkrete Unterstützung erfahren oder c) mit ihren Kompetenzen mitwirken können.

2. Organisation

- ***Presbyterien*** sind kreative Kraftorte, die nicht verwalten, sondern leiten. Verwaltungsaufgaben werden in Ausschüsse, in regionale oder kirchenkreisliche Verwaltung delegiert und kontrolliert. 90 % ihrer Arbeit verwenden sie auf den Kontakt zu Menschen und geistlich-inhaltliche Prozesse. Sie sind Kristallisationspunkte lokaler Mitmachnetzwerke mit attraktiver Ausstrahlung und Start-up-Kultur.

- ***Regionen bzw. Kirchenkreisen*** bieten ein Konzert verschiedener Gemeindeformen und Orte. In jedem Kirchenkreis gibt es Schwerpunkte für Musik/Kultur, junge Menschen, diakonisches Handeln u. a. Strukturen sind so krisenfest aufgebaut, dass sie längerfristig bestehen (große Schritte).

- ***Initiativen und Bewegungen*** mit besonderer Ausstrahlung werden in die Regionen/Kirchenkreise integriert und bei Erfolg zu Personal-/Profilgemeinden weiterentwickelt. Sie verbinden sich in einer Mixed Economy mit der kirchlichen Grundversorgung in den Ortsgemeinden.

3. Junge Generation

Kirchenmitglieder zwischen 20 und 40 Jahren werden ins Zentrum gerückt. Sie haben die größte Austrittsneigung und sind zugleich zentral für die Glaubensweitergabe in die nächste Generation. Es gibt ein Stipendien-Programm für „30 Menschen unter 30“, die an der Verkündigung anteilhaben, es gibt Junge Gemeinden in allen Kirchenkreisen, persönliche Kontaktaufnahme, digitale Gemeinschaftsformen, Andockpunkte in Berufsschulen, Universitäten, internationale Freiwilligenarbeit ... Junge Menschen erfahren Gemeinde

bzw. Kirche als kulturell ansprechend gestaltet, als geistlich relevant für das eigene Leben, als glaubwürdige und weltweit vernetzte Gemeinschaft, um sich mit und für andere zu engagieren (Selbstwirksamkeit, Empowerment).

4. Digitalisierung

Virtuelle Lebenswelten sind selbstverständlicher Bestandteil kirchlichen Handelns. Digitale Kommunikationsnetze, speziell in den sozialen Medien, werden strategisch gezielt aufgebaut. Alle Mitarbeitenden und die Mehrheit der Mitglieder sind so erreichbar. Es gibt eigene digitale Communities und spezifische Formen virtueller Kommunikation des Evangeliums.

5. Vernetzung

Die Vernetzung mit anderen ökumenischen und zivilgesellschaftlichen Partnern wird gestärkt. Konfessionelle Kooperation speziell mit der katholischen Kirche in Gemeinden, Einrichtungen, Unterricht wird intensiviert. Internationale Gemeinden werden in Regionen und Kirchenkreisen eingebunden. Mit zivilgesellschaftlichen Partnern wird sozialraumbezogen zusammengearbeitet.

5. Umsetzung: Was wir konkret machen

Die folgenden Konkretionen beziehen Akteure auf verschiedenen kirchlichen Ebenen ein – in Gemeinden, in Kirchenkreisen, auf landeskirchlicher Ebene. Sie knüpfen dabei bewusst an die vielfältigen Aufbrüche und Bewegungen an, die es bereits gibt, unterstützen sie, ergänzen und entwickeln sie weiter und bieten so eine gemeinsame Gesamtbewegung, die Menschen in ihrer Arbeit vor Ort motiviert und fördert.

a) Mitgliederorientierung

Der Innerkirchliche Ausschuss hat das Thema „Mitgliederorientierung“ als Schwerpunktsetzung gewählt. Im Landeskirchenamt ist es im Bereich „Marketing (Kampagnen und Veranstaltungsmanagement)“ im Dezernat 4.3 Politik und Kommunikation angesiedelt und auf landeskirchlicher Ebene beim Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung. Bei der Mitglieder-App sind die Dezernate für Kommunikation, für Kirchenkreise die Stelle für Meldewesen einbezogen (Dezernat 4.2, 4.3).

- **Aktivierende Mitgliederbefragung nach Corona**

  Projekt: Nach der kollektiven Isolation werden in möglichst allen Gemeinden die Haushalte besucht, um Kontakt wieder aufzunehmen, persönliche Bedürfnisse zu erfragen und digitale Netzwerke aufzubauen. Der Besuch bietet zugleich einen Anlass, um „stille Leiden“ wahrzunehmen und einen ersten Kontaktpunkt bei unterbliebenen Kasualien zu bieten. Alle Gemeindeglieder werden vorab per Info-Brief bzw. Gemeindebrief über die anstehende Befragung informiert.

Das genaue Konzept des Fragebogens wird ebenso wie der Prozess der Befragung und die begleitende Kommunikation von den zuständigen Stellen im LKA bzw. im Zentrum entworfen.

Es erfolgt eine kurze Befragung zu vier Themenblöcken:

1. Wie ging es Ihnen in Corona?
2. Was ist Ihnen am Glauben wichtig?
3. Was wünschen Sie sich von Ihrer Gemeinde/Kirche?
4. Wie können wir mit Ihnen in Kontakt bleiben (digitale Kontaktdaten)?

Neben der persönlichen Kontaktaufnahme und dem besseren Verständnis der individuellen Bedürfnisse ist der Aufbau eines digitalen Distributionsnetzwerkes Ziel des Projektes.

Wirkung/Bedeutung: Sehr große Wirkung für

a) den persönlichen Kontakt in den Gemeinden,
b) für nachgeholte Kasualien und
c) zum Aufbau eines digitalen Kommunikationsnetzwerkes

Umsetzung: Vom Landeskirchenamt werden in Kooperation mit dem Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung ein Kommunikationskonzept und Befragungsbogen entworfen. Möglichst viele Gemeinden und Kirchenkreisen werden als Akteure gewonnen. Ihnen werden Informationsmaterialien und eine einfache Software für die Befragung zur Verfügung gestellt. Die Daten werden den Gemeinden, den Kirchenkreisen und der Landeskirche ausgewertet zur Verfügung gestellt. Die Befragung kann so mit Tablet/Handy erfolgen und von unterschiedlichen Personengruppen in den Gemeinden durchgeführt werden (Besuchsdienste, Pfarrer-/innen, Presbyter-/innen als Befrager). Eine zeitnahe Umsetzung ist sinnvoll. Auf Superintendent-/innen- und Pfarr-Konferenz wird für die Beteiligung geworben.

- **50 mitgliederorientierte Modellgemeinden:**

  Projekt: In Gemeinden existieren bereits vielfältige Anssätze und einzelne Initiativen zu einer stärkeren Mitgliederorientierung. Diese sollen vernetzt, verstärkt und weiterentwickelt werden. Dazu werden flächendeckend in der EKiR Modellgemeinden gefördert, die eine konsequente Mitgliederorientierung umsetzen. Das Grundprofil solcher Modellgemeinden wird gemeinsam mit Vordenker-/innen und Praktiker-/innen entwickelt, fortlaufend weiterentwickelt und beinhaltet etwa folgende Aspekte: proaktives Zugehen auf Taufeltern, „Nachsorge“ bei Kasualien, Entwicklung neuer kasueller Kontaktpunkte, Kontaktaufnahme speziell zu 20- bis 40-Jährigen Neuzugezogenen, Hausbesuche, Pflege des Kontakts (digital/analog) entsprechend individueller Interessen. In den jeweiligen Presbyterien muss die Mitgliederorientierung Kernelement des Gemeindekonzepts sein und entsprechend fest verankert werden (z. B. Einrichtung einer/eines Mitgliederbeauftragten).

  Die Modellgemeinden werden sowohl durch Abfrage bei den Kirchenkreisen als auch durch Ausschreibung (Selbstbewerbungsmöglichkeit) gewonnen. So sollen zugleich Rückwirkungen in den Kirchenkreis (stellvertretendes Erproben) und Eigeninitiative gestärkt werden. Zur Förderung der Gemeinden gehören

u. a. die Vernetzung der Gemeinden, konzeptionelle Beratung, technische Unterstützung, wissenschaftliche Begleitung, Fortbildungen.

Wirkung/Bedeutung: Das Projekt hat eine sehr hohe Wirkung. Verschiedene Initiativen vor Ort werden verstärkt, vernetzt, ausgewertet, weiterentwickelt. Es wird die Verbundenheit mit der Kirche gesteigert, Kirchenaustritte werden tendenziell verhindert. Die Gemeinden dienen als Trendsetterinnen und Pionierinnen für eine gesamtkirchliche Haltungsänderung.

Umsetzung: Die Umsetzung erfolgt unter Einbeziehung der Projektgruppe Erprobungsräume bzw. des Zentrums Gemeinde und Kirchenentwicklung; sie wird begleitet durch einen Projektbeirat. Mögliche Knackpunkte könnten die Entlastung bzw. Aufgabenveränderung in den Gemeinden sein. Entsprechende Kosten für Bewerbung und Tagungen sind einzuplanen. Start der Modellgemeinden sollte Anfang 2022 sein.

- **Mitgliederbindungs-App (CRM-Software):**

Projekt: Von der ECKD KIGST wird eine Mitglieder-App entwickelt, die auf die vorhandenen Meldedaten (Mewis NT) aufsetzt und mit der die persönliche Lebensbegleitung von Mitgliedern durch Pfarrer/innen technisch unterstützt wird (Member Journey). Die vorhandenen Meldedaten dienen als verlässliche und regelmäßig aktualisierte Basis. Die App bietet die Möglichkeit, die Meldedaten (datenschutzkonform) mit Kommunikationsprofilen/Kontaktdaten zu verknüpfen, und liefert Kommunikationsbausteine und automatische Erinnerungen. Ein besonderer Fokus wird auf die Implementierung der Software in der Praxis gelegt.

Wirkung/Bedeutung: Das Projekt hat eine hohe Wirkung. Es bietet hilfreiche Arbeitsentlastung an der gemeindlichen Basis. Zugleich ist der Erfolg gebunden an die Voraussetzung einer entsprechend veränderten Schwerpunktsetzung in Gemeinden, die Verbindung zu den mitgliederorientierten Modellgemeinden ist wichtig.

Umsetzung: Die Umsetzung erfolgt durch den Bereich des Vizepräsidenten, insbesondere die Dezernate 4.2 (Kirchenkreise) und 4.3 (Politik und Kommunikation). Sie wird begleitet durch eine AG, in der die späteren Nutzer-/innen einbezogen sind. Knackpunkte könnte hier der Datenschutz sein. Der Kosten- und Arbeitsaufwand sind überschaubar. Es bedarf klar definierter Funktionen und einer nutzer-/innenfreundlichen Programmierung sowie einer guten Schnittstelle zur Meldedaten-Software.

- **Stärkung einer servicefreundlichen, qualitätsvollen und vielfältigen Kasualpraxis**

Projekt: Auf die Kasualpraxis wird in den Gemeinden und Kirchenkreisen eine besondere Priorität gelegt. Es wird die Servicefreundlichkeit gestärkt im Blick auf Erreichbarkeit, Verlässlichkeit, individuelle Gestaltung. Dazu werden Vorgaben der kirchlichen Lebensordnung verändert, die sich an der (Kern-)Gemeinde und nicht an den pluralen Bedürfnissen der Mitglieder orientieren. Es werden vernetzte Modelle erprobt (z. B. einer zentralen oder regionalen Kasual-Agentur bzw. eines Service-Telefons). Die vorhandenen Kasualien (Taufe, Trauung, Trauerfeier) werden um weitere Angebote liturgisch-seelsorglicher Lebensbegleitung ergänzt (z. B. Schulabschluss, Berufsstart, Umzug, Ruhestand).

Wirkung/Bedeutung: Die Bedeutung ist sehr hoch. Eine der dezidierten Stärken der evangelischen Kirche sind die Kasualien. Sie gehören mit dem seelsorglich-diakonischen Handeln zu den stärksten Mitgliedschaftsgründen. Das zeigen alle kirchensoziologischen Studien. Dies entspricht dem evangelischen Verständnis des persönlichen Glaubens und einer individuellen Lebensbegleitung. Zugleich werden auch prozentual immer weniger Mitglieder erreicht, gerade die Corona-Zeit hat zur Unterlassung bzw. zum Aufschub von Taufen und Trauungen geführt. Die allgemeine Service-Erwartungen haben sich verändert, es sind attraktive, säkulare Alternativen entstanden.

Umsetzung: Der Synode werden Vorschläge zur Überarbeitung der Lebensordnung unterbreitet im Blick auf eine Stärkung individueller Servicefreundlichkeit. Einzelne Kirchenkreise bzw. die Landeskirche erproben stellvertretend regionale bzw. zentrale Kasual-Stellen (in Aufnahme der Erfahrung anderer Landeskirchen). Es findet eine Taufinitiative statt zur Förderung proaktiver Werbung bei taufwilligen Eltern und spezieller Angebote (z. B. Tauffesten). Das Thema der Kasualkultur wird in Fortbildungen und als Schwerpunktthema auf Kirchenkreissynoden und Pfarrkonventen aufgegriffen.

b) Organisation

Der Kirchenordnungs-Ausschuss hat das Thema „Gemeindeentwicklung/Organisation“ als Schwerpunktsetzung gewählt. Im Landeskirchenamt ist es primär in den Dezernaten 1.3 „Gemeinde“ und 4.2 „Kirchenkreise“ verankert. Im Blick auf die Anstellungsfragen ist die Abteilung 2 (Personal) involviert, bei der Kirchensteuerverteilung die Abteilungen 4 und 5 zu den juristischen bzw. finanziellen Voraussetzungen. Das Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung spielt bei der Entwicklung der „Mixed Economy“-Konzeptionen“-Konzeptionen eine Rolle.

- **Freie Gemeindewahl unter Mitnahme der Kirchensteuern bei Umgemeindung**

  Projekt: Die Mitglieder sollen sich frei in eine Gemeinde Ihrer Wahl „umgemeinden“ lassen können, auch in Personal-, Profil- oder neue Gemeindeformen, und dabei den Pro-Kopf-Anteil der Kirchensteuer in die neue Gemeinde mitnehmen können. Die Mitglieder werden so an der Steuerung der Finanzen beteiligt. Damit werden Wachstumspotenziale gefördert und neue Gemeinde-Formen, wie sie u. a. durch die Erprobungsräume entstanden sind, besser in die Gesamtkonzeption eines Kirchenkreises implementiert.

  Wirkung/Bedeutung: Die Wirkung ist hoch wegen der Möglichkeit zur Integration und Finanzierung neuer Gemeindeformen und zur Stärkung der Ausrichtung kirchlicher Strukturen an den Wünschen der Kirchenmitglieder.

  Umsetzung: Es braucht Beschlüsse der Synode zur Änderung der entsprechenden Kirchengesetze. Mögliche Einwände bzw. Widerstände aus den bestehenden Gemeinden sind im Vorfeld angemessen zu berücksichtigen.

- **Anstellung von Pfarrer/innen im Kirchenkreis bzw. der Region**

  Projekt: Um der fortschreitenden Veränderung zu begegnen, braucht es längerfristig krisenfeste Strukturen, eine Stärkung regionaler Räume und eine Kooperationskultur. Ein wichtiger Baustein dafür ist die Anstellung von Pfarrer/innen im Kirchenkreis bzw. der Region. Dies erlaubt leichtere Anpassungen bei Wahrung gemeindlicher Identitäten. Dazu hat bereits eine Diskussion auf der Superintendent-/innen-Konferenz stattgefunden mit der Bereitschaft von zwei Kirchenkreisen, das Modell zu erproben. Auch in anderen Landeskirchen laufen dazu Probeversuche.

  Wirkung/Bedeutung: Die Bedeutung ist hoch für die Gestaltmöglichkeiten in Regionen und Kirchenkreisen. Das Spektrum bisheriger Möglichkeiten (Kooperationsräume, pfarramtliche Verbindungen, Gesamtkirchengemeinden, Fusionen) wird damit erweitert. Zugleich wird ein vernetztes Denken auf Kirchenkreisebene gefördert und können Pfarrer-/innen wie auch andere Mitarbeitende stärker gabenorientiert eingesetzt werden. Dies stärkt die Attraktivität des Pfarrberufs, auch in ländlichen Räumen.

  Umsetzung: Die Umsetzung erfolgt zunächst über Modellregionen. Schwierigkeiten können darin liegen, dass das Selbstverständnis der Gemeinden berührt wird.

- **Entwicklung von Mixed Economy“-Konzeptionen in jedem Kirchenkreis**

  Projekt: Der Begriff „Mixed Economy“ ist aus der anglikanischen Kirche entlehnt und bezeichnet ein kirchliches System, in dem sich traditionelle Gemeindeformen (Ortsgemeinde, Parochie) mit neuen Gemeinschaftsformen (Fresh Expressions) verbinden. Es geht um die Stärkung „gemeindlicher Biodiversität“ an Stelle kirchlicher Monokultur („one-size-fits-all“), die der lebensweltlichen Pluralisierung nicht gerecht wird. Der Begriff „Economy“ ist dabei nicht ökonomisch im Sinne von Konkurrenzverhalten zu verstehen, sondern geistlich im Sinne der neutestamentlichen oikonomia: ein vernetztes Agieren der einen Kirche in vielfältigen Formen (Eph 1-3). Jeder Kirchenkreis entwickelt dazu ein Angebot mit verschiedenen profilierten Gemeinden für junge Menschen, Kultur/Musik, Diakonie, verschiedenen Frömmigkeitsprofilen u. a. Neue Gemeinde- bzw. Gemeinschaftsformen und besondere Personalgemeinden (wie z. B. Erprobungsräume) werden darin als Wachstumsknotenpunkte implementiert.

  Wirkung/Bedeutung: Das Projekt hat eine sehr große, unmittelbare Wirkung durch verschieden profilierte Gemeinden und Orte auf die Mitglieder.

  Umsetzung: Die Umsetzung erfolgt in den Kirchenkreisen und Gemeinden. Entsprechend sind Presbyterien, Pfarrer/innen, Kreissynoden dafür zu gewinnen. Es braucht in den unterschiedlich gestalteten Finanzausgleichssystemen auf Kirchenkreisebene eine entsprechende finanzielle Förderung besonderer Gemeinden und Gemeinschaften.

c) Junge Generation

Das Thema Junge Generation hat starken Bezug zum Ausschuss Erziehung und Bildung. Im Landeskirchenamt ist es besonders in der Abteilung 3 (Erziehung und Bildung) verankert, aber etwa auch in den Dezernaten 1.3 Gemeinde und in der Abteilung 2 (Personal).

- **Young Preaching:**

  Projekt: Pro Jahr werden „30 Menschen unter 30 Jahren“ für den Gottesdienst- und Predigtdienst qualifiziert. Zielgruppe sind junge Menschen in den biografischen Übergangsphasen – zum einen zwischen Schule/Studium, zum anderen zwischen Studium/Beruf. Sie kommen in ihren Gemeinden/Kirchenkreisen zum Einsatz und fördern eine neue Sprachfähigkeit im Blick auf jüngere Generationen. Die Einbeziehung junger Menschen als Prediger-/innen verändert das System „Gemeindegottesdienst“ und wird Netzwerkwirkungen haben (Ausstrahlungen in die Altersgruppen). Zugleich werden junge Menschen längerfristig gebunden. Dazu braucht es eigene, attraktive Stipendien-Angebote, um diese beiden Zielgruppen anzusprechen. Bei der Entwicklung der Formate sind Vertreter-/innen der Zielgruppen einzubeziehen. Bei der Auswahl der Stipendiat-/innen wird auf plurale Frömmigkeiten geachtet. Das Projekt dient nicht zum Ersatz von Lücken in der vorhandenen Struktur, sondern schafft jungen Menschen ihnen adäquate Mitwirkungsräume und fördert neue Kommunikationsformen des Evangeliums.

  Wirkung/Bedeutung: Das Projekt hat hohe Bedeutung für den Kontakt zu jüngerer Generation (Sprachfähigkeit).

  Umsetzung: Eine Umsetzung ist relativ einfach möglich über Fortbildungseinrichtungen. Zentral sind eine ansprechende Kommunikation und Gestaltung für junge Menschen. Das Verhältnis zu den anderen am Verkündigungsdienst beteiligten Personen wie Diakon-/innen und Prädikant-/innen ist längerfristig zu klären. Wichtig sind eine gute Auswahl der Personen, eine finanzielle Versorgung in der Brückenzeit (Stipendium), ein hohes Niveau der Ausbildung und eine gute Etablierung in den Gemeinden bzw. Kirchenkreisen. Das Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung ist hier einzubeziehen.

- **Stärkung von „Vorfeld“-Organisationen:**

  Projekt: Gerade als kleiner werdende Kirche, in der Mitgliedschaft nicht mehr selbstverständlich in die nächste Generation weitergegeben wird, spielen sog. „Vorfeld-Organisationen“ eine zunehmend wichtigere Rolle. Damit sind solche Handlungsfelder und Organisationen gemeint, durch die Menschen lebensweltlich (wieder) in Kontakt zu Kirche kommen und sich neue Mitglieder gewinnen lassen. Dazu gehören etwa Kitas (für Kinder, junge Eltern und Großeltern), Schulen, Chöre, soziale Aktivitäten. Unabhängig vom Selbstverständnis und von der Zielsetzung in der jeweiligen Organisation wird damit eine gesamtkirchliche Dimension beschrieben im Blick auf die Stärkung von Mitgliedschaft.

  Beispiel Tageseinrichtungen für Kinder: Die Evangelische Kirche im Rheinland mit ihrer Diakonie ist gerade in der frühkindlichen Bildung als Trägerin von Kindertageseinrichtungen engagiert und etabliert. Um die Aufgabe von Tageseinrichtungen aus finanziellen und strukturellen Gründen möglichst abzuwenden, sollen verschiedene geeignete Modelle geprüft, weiterentwickelt

und gefördert werden. Dies geschieht unter Aufnahme der unterschiedlichen Voraussetzungen in den Kommunen und den vier Bundesländern. Eine Möglichkeit ist etwa ein stärkerer Zusammenschluss in einer gemeinsamen Trägerschaft. Dies bietet verwaltungstechnische, personelle und finanzielle Synergieeffekte und stärkt das Auftreten und die Verhandlungsposition nach außen gegenüber Zuschussgebern.

Wirkung/Bedeutung: Angesichts der Notwendigkeit, die lebensgeschichtliche Relevanz von Kirche zu stärken, kommen speziell den evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder eine hohe Bedeutung zu.

Umsetzung: Das Bewusstsein für die Bedeutung der evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder wird auf allen Ebenen gestärkt. Es wird eine synodale Verständigung auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene erreicht, dass zukunftsfähige Trägermodelle aufgebaut bzw. gestärkt werden, die inhaltlich eng mit den Gemeinden verbunden bleiben.

- **Ehrenamtsakademie**

  Projekt: Um gerade auch junge Menschen für ehrenamtliches Engagement zu gewinnen und zu qualifizieren, werden die an verschiedenen Stellen vorhandenen Fortbildungsangebote gebündelt zu einer Ehrenamtsakademie und auf neue Weise gerade auch digital kommuniziert. Dazu bedarf es keiner neuen Stellen, sondern einer Vernetzung der verschiedenen Angebote an einer Stelle. Die Ehrenamtsakademie stärkt das zentrale Element der Ehrenamtlichen in der EKiR.

  Wirkung/Bedeutung: Durch die Bündelung der Angebote in einer Ehrenamtsakademie entsteht eine höhere Servicekultur und eine bessere Übersichtlichkeit für die zersplitterte Angebotslandschaft, die zurzeit stärker von den Anbietern als von den Rezipienten aus gedacht ist.

  Umsetzung: Eine Umsetzung ist relativ einfach durch eine koordinierte kommunikative Außendarstellung, eine bessere interne Vernetzung und eine ansprechende digitale Darbietung.

d) Digitalisierung

Digitalisierung ist ein Querschnittsthema, das in verschiedenen Bereichen des Landeskirchenamtes behandelt wird, von der Stabsstelle IT über das Dezernat 4.3 Politik und Kommunikation bis zur gesamten Abteilung 4 im Blick auf Rechtsfragen.

- **Digitale Presbyteriumswahlen**

  Projekt: Presbyteriumswahlen finden künftig flächendeckend auch digital statt. Eine entsprechende Vorlage ist bereits erarbeitet und im Abstimmungsprozess. Dadurch wird die Teilnahme gerade von jüngeren, digital affinen Kirchenmitgliedern erhöht, die Mitgliederbindung gestärkt, die Legitimität der Presbyterien erhöht. Zielwert ist eine durchschnittliche Wahlbeteiligung von mind. 20 %. Die Presbyteriumswahlen werden zur flächendeckenden Kontaktpflege zu allen Mitgliedern genutzt und von entsprechenden kommunikativen Aktionen begleitet (z. B. Info-Briefe, Hausbesuche); dabei wird den Kommunikationsbedürfnissen verschiedener Zielgruppen Rechnung getragen. In dem

Zuge der Wahlen gewonnene Mailadressen werden in der Meldedatenbank eingepflegt und datenschutzkonform für weitere Mitgliederkommunikation verwendet.

Wirkung/Bedeutung: Die Teilnahme an Wahlen als das zentrale Element gemeindlicher Mitbestimmung ist wichtig für die Vernetzung an Basis und ein zentraler Teil von Mitgliederkommunikation. Die Gemeindewahl ist entsprechend kommunikativ einzubetten.

Umsetzung: Notwendig für die Umsetzung ist die Klärung technischer und rechtlicher Fragen und die Einbeziehung der Gemeinden in ein kommunikatives Gesamtkonzept. Die Vorbereitungen dafür laufen.

- **Digitale Netzwerke und Kommunikationsstrategien**

Projekt: Es werden gezielt neue Formen digitaler Kommunikation des Evangeliums entfaltet. Dazu gehören der Aufbau von Formaten, die Profilierung von Personen, die systematische Pflege von Netzwerken, das Sammeln von Adressen, die Pflege digitaler Gemeinden. Dies beginnt mit der Nutzung binnenkirchlicher Kontakte, geht über die Entwicklung digitaler Kommunikationsstrategien auf den verschiedenen Ebenen bis zur Schaffung von Internetgemeinden. Pioniere in der Entwicklung neuer Formate (Early Adopters) sollen gezielt gefördert werden, u. a. auch mit finanziellen Mitteln etwa aus der Kollekte für innovative Projekte.

Wirkung/Bedeutung: Der Aufbau digitaler Kommunikationsnetze ist von hoher Bedeutung, speziell für die Erreichung junger, digital affiner Menschen.

Umsetzung: Zur Umsetzung braucht es die Lösung von Datenschutzfragen, eine strategische Kommunikationsplanung auf den verschiedenen Ebenen und vor allem eine Haltung, solch ein digitales Distributionsnetz gemeinsam aufbauen zu wollen. Die Landeskirche schafft dazu die entsprechenden Voraussetzungen.

- **Thinktank „Digitale Kirche“**

Projekt: Es wird ein Thinktank „Digitale Kirche“ einberufen mit digital affinen Synodalen und Expert-/innen aus gesellschaftlichen Organisationen, die hohe Kompetenzen im Blick auf Digitalisierung und Soziale Medien mitbringen und evangelisch verbunden sind. Aufgabe des Thinktanks ist die Erarbeitung eines konkreter Entwicklungsplans für digitale Kirchenformen und eine professionelle Kommunikation im Netz auf allen kirchlichen Ebenen. Ziel ist, dass alle kirchlichen Einrichtungen im Netz qualitätsvoll präsent sind und kommunizieren. Kirche soll sich zukünftig noch stärker als Plattform verstehen, in der Projekte, Formate, Initiativen über die eigenen Gemeinde-, Kirchenkreis- und Landeskirchengrenzen hinweg geteilt werden. Sie kommuniziert auf verschiedenen Plattformen, bringt sich in andere Diskursräume ein und profiliert eigene Personen und Formate als kommunikative „Marken“.

Wirkung/Bedeutung: Das Projekt hat eine große Bedeutung, um längerfristig die Außenwirkung von Kirche zu erhöhen, gerade im Blick auf digital affine, jüngere Zielgruppen. Zugleich geht es in dem Thinktank um die digitale Weiterentwicklung der eigenen Organisationsabläufe und damit um eine Erleichterung von Kommunikations- und Verwaltungsabläufen (z. B. digitale Reisekostenerstattung).

Umsetzung: Die Einsetzung des Thinktanks ist unproblematisch. Es kann mögliche Schwierigkeiten bei der Digitalisierung in Gemeinden bzw. bei älteren Mitarbeitenden geben. Der starke Digitalisierungsschub durch Corona sollte weiter genutzt werden.

e) Vernetzung

Für die Fragen der Vernetzung spielen besonders die Ökumene und die Diakonie eine wichtige Rolle. Entsprechen sind im Landeskirchenamt die Abteilungen 1 (Theologie und Ökumene) und 5 (Finanzen und Diakonie) involviert. Die Einbeziehung der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe und der verschiedenen diakonischen Träger spielt im Blick auf die Quartiersarbeit und den Sozialraum eine zentrale Rolle. Zugleich gibt es hier Verbindungen zum Themenfeld Digitalisierung mit der Plattformlogik und der Gewinnung neuer Partner (z. B. nebenan.de).

- **Ökumenisch kooperative Gemeinde:**

  Projekt: Es werden kooperative Gemeinden mit ökumenischen Partner initiiert, die – bei Wahrung der jeweiligen konfessionellen Traditionen – konsequent gemeinsam als ein verbundener Träger agieren: von der Gebäudenutzung über gemeindliches Angebot, Öffentlichkeitsarbeit, Diakonie, Kitas, Unterricht bis hin zu ökumenisch wechselnden Gottesdiensten. Je nach konfessioneller Situation vor Ort bieten sich dafür Kooperationen mit katholischen Gemeinden, Internationalem Kirchenkonvent- oder freikirchlichen Gemeinden an. Eine besondere Bedeutung spielt die Kooperation mit internationalen Gemeinden, die auch unter Diversitätsgesichtspunkten für die EKiR von Bedeutung sind. Solche Kooperationen bergen vielfältige Herausforderungen und sind, abhängig von den Personen, Gemeinden und konfessionellen Mehrheitsverhältnissen, nicht unkompliziert. Der Zusammenarbeit mit anderen Partnern wird jedoch angesichts der insgesamt geringer werdenden Zahl von Christ-/innen und der inhaltlichen Nähe bzw. ökumenischen Annäherung jenseits von Konfessionsgrenzen eine zunehmende Bedeutung spielen. Sie bieten nicht nur Synergieeffekte und finanzielle Einsparmöglichkeiten, sondern sind im positiven Fall auch ein Lernfeld in der Begegnung mit anderen Glaubenstraditionen.

  Wirkung/Bedeutung: Ökumenische Kooperationen können im gelungenen Fall ein starkes Zeichen nach innen wie außen sein und bieten die Chance, gemeinsam Kräfte zu bündeln – in versöhnter Verschiedenheit und konfessioneller Konvivenz. Es gibt einen Veränderungsdruck gerade auch auf katholischer Seite.

  Umsetzung: Die Umsetzung ist abhängig von den jeweiligen ökumenischen Partnern (verschiedene ACK-Partner, katholische Gemeinden, internationale Gemeinden, Partner im Ausland). Sie erfordert rechtliche Klärungen und vor allem die Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation in den Gemeinden und von den Hauptamtlichen.

- **Diakonisch profilierte Gemeinden mit sozialraumbezogenen Netzwerken**

  Projekt: Eine wichtige, weiter auszuschöpfende Ressource ist die Vernetzung von Diakonie und Gemeinden. Dazu ist das diakonische Engagement mit der Vielfalt der gemeindlichen Aktivitäten in Gottesdienst, Unterricht, Seelsorge,

Gemeindeleben zu verknüpfen. Zugleich bietet ein starker Sozialraumbezug (etwa in Quartiersarbeit) die Chance, neue zivilgesellschaftliche Netze zu knüpfen und eigene Mittel zu hebeln. Die Öffnung „nach außen“ geht dabei nicht auf Kosten des eigenen evangelischen Profils (oder sollte es nicht), sondern setzt dieses vielmehr als Grundlage voraus und kann sich darin neu entfalten.

Wirkung/Bedeutung: Helfendes Handeln gehört zu den missionarisch überzeugendsten Elementen in der Geschichte der Ausbreitung des Christentums und gehört zum Selbstverständnis der EKiR als weltoffener, engagierter Kirche. Dies schließt auch symbolisch-zeichenhaftes Handeln ein (Bsp. Rettungsschiff). Zugleich kommt der Verbindung von sozialem Handeln und geistlichem Leben dabei besondere Bedeutung zu.

Umsetzung: Gemeinsame Konzepte mit der Diakonie RWL bzw. anderen diakonischen Trägern zum sozialräumlichen Engagement wie zur Stärkung des Protestantismus insgesamt.

- **„Rent a church“: Kirchen als öffentlicher Raum**

Projekt: Die Gemeinden besitzen mit ihren Kirchen einen großen Schatz: ausstrahlungsstarke, besondere Gebäude mit großer Versammlungsmöglichkeit für verschiedene Anlässe, meist mit „1-A-Premium-Lage“ im Zentrum der jeweiligen Kommune. Zugleich ist das Nutzungsverhalten bei Kirchengebäuden ähnlich wie bei Autos: Sie stehen vielfach zu mehr als 80 % ihrer Zeit einfach nur da. Ziel des Projektes ist es, dass Kirchenräume über Gottesdienste hinaus stärker genutzt werden: als starke symbolische Orte und als öffentlicher Raum u. a. für Kulturereignisse, nächtliche Führungen, soziale Aktivitäten, Orte der Stille. Kirche kann sich hier sozialraumbezogen mit anderen Partnern vernetzten.

Über eine Plattform „Rent a church“ findet ein gezieltes Gebäudemanagement statt. Eine solche Plattform ergibt am besten auf EKD-Ebene Sinn, sonst auf landeskirchlicher, da das digitale Suchverhalten von Menschen sich nicht nach kirchlichen Strukturen richtet. Dazu ergeben sich zugleich Chancen für Ortsgemeinden, über die eigenen lokalen Grenzen hinaus zu agieren und Ressourcen zu generieren.

Wirkung/Bedeutung: Die Wirkung ist sehr hoch, wenn Kirchen als Symbolorte stärker genutzt werden. Dies ist eine große, noch weithin schwach genutzte Ressource von Kirche, um auch bei schwindenden eigenen Mitteln Menschen zu erreichen, Gelder zu gewinnen und nach außen zur wirken. noch und Mittel, über intensivere Nutzung des Symbolortes Kirche, Wirkung in Sozialraum

Umsetzung: Neben der Bereitschaft in den Gemeinden, das eigene Kirchengebäude breiter und anders zu nutzen, bedarf es des Aufbaus einer entsprechenden Plattform (einmalige Kosten) und deren Pflege (laufende Kosten). Notwendig ist eine Implementierung einer individuell unterschiedlich gestalteten Kirchennutzung in ein Gemeindekonzept vor Ort.

6. Kommunikation: Wie wir motivieren

Es gibt bei den kirchlichen Mitarbeitenden und in den Gemeinden eine emotionale Gemengelage: Einerseits werden vielfach der Wunsch und die Erwartung nach kirchlichem Aufbruch geäußert („Es muss sich etwas tun"), andererseits sind nach zahllosen kirchlichen Reform-, Strategie-, Struktur-, Prioritätenprozessen und zugleich immer weiter fortschreitendem Rückbau viele berufliche wie ehrenamtliche Mitarbeitende reformmüde.

Es bedarf aus unserer Sicht als Kirchenleitung daher vor allem zweier Dinge: geistlicher Hoffnung und konkret erfahrbarer Veränderung, „Hope and Change". Als Kirchenleitung wollen wir dies nach Kräften befördern. In dem vorliegenden Text beschreiben wir, wofür wir stehen und was wir selber tun. Zugleich laden wir Christinnen und Christen ein, an ihrem jeweiligen Ort sich mit eigenen Ideen und Projekten dafür einzusetzen, unsere gemeinsame Evangelische Kirche im Rheinland zukunftsfähig zu gestalten.

Es soll daher kein neues Papier „verabschiedet" und kein langer Diskussionsprozess inszeniert werden. Vielmehr braucht es nach unserer Einschätzung zum einen geistliche Zurüstung und zum anderen die tatkräftige Umsetzung verschiedener aufeinander abgestimmter Maßnahmen. Dazu gehören vor allem viele Menschen, die diese Zielsetzungen grundsätzlich teilen und den gemeinsamen Aufbruch glaubhaft vermitteln: „Bei uns tut sich was. Wir sind gemeinsam auf dem Weg und gestalten ‚evangelisch rheinisch' zukunftsfähig." Dazu laden wir als Kirchenleitung herzlich ein und werden zugleich unseren Beitrag dazu zu leisten.

Die Maßnahmen bilden ein offenes Paket mit einer gemeinsamen Grundrichtung, das bewusst um weitere Projekte ergänzt werden kann und soll, gerade auch mit den vielen Projekten und laufenden Prozessen in Gemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen. Wichtig ist, dass sie der Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Kirche insgesamt dienen, den Kontakt zu den Mitgliedern erhöhen, Kooperation stärken, Kirche weiter ökumenisch bzw. diakonisch vernetzen und die Menschen an der Basis stärken. Die Maßnahmen sollen Lust machen, in der Evangelischen Kirche im Rheinland auch in Zukunft zu arbeiten und als Kirche nach außen zu wirken. Entscheidend ist die Umsetzung, der „Zug zum Tor", die Bereitschaft, Veränderungen wirklich umzusetzen und nicht nur zu diskutieren. Dazu gilt es, die relevanten Entscheidungsträger-/innen auf allen kirchlichen Ebenen zu gewinnen.

Um die Hoffnung zu stärken braucht es geistliche Zurüstung: eine Zielgewissheit, ein zukunftsorientiertes Selbstverständnis, eine Haltung innerer Freiheit.

- **Was heißt es, protestantisch im 21. Jahrhundert zu sein?**
- **Was heißt es für uns konkret, Christus nachzufolgen?**
- **Und wieso ist das für unsere Mitmenschen, unsere Gesellschaft, unsere Welt relevant?**

Als Protestant-/innen haben wir eine „transformative Spiritualität", die wir sowohl im Blick auf uns selbst, auf unsere Kirche, als auch im Blick auf die Welt neu entfalten sollten.

Wir glauben an Gott, der Himmel und Erde geschaffen hat, der uns in Christus zu neuen Menschen macht und in seinem Geist Grenzen überwindet. Ein dynamisches, weltschaffendes Liebesgeschehen, das wir als Trinität umschreiben. Das sollte reichen, um auch selbst die Evangelische Kirche im Rheinland zu verändern.