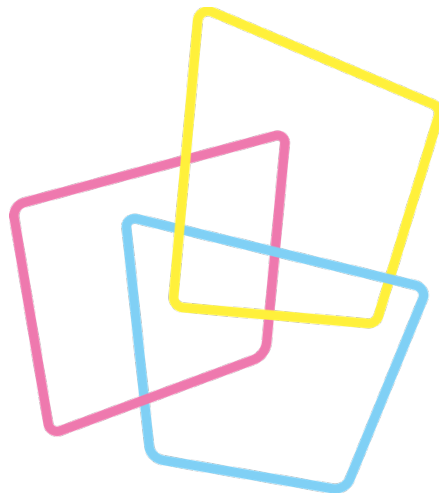


Konzeptpapier

Ergebnisse des Strukturprozess Unser Bund 2025



als Vorlage zum Bundesrat 2025

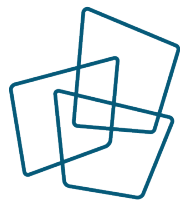
Stand: 12. März 2025

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung – Segen bewegt	4
1.1 Die Identität des BEFG: Wir sind Kirche	5
1.2 Der Prozess	6
1.3 Zu diesem Papier	6
2 Übersicht	7
2.1 Der Bund in drei Bereichen	7
2.2 Veränderung in der Mittelverwendung durch die neuen Strukturen	8
3 Gemeindlich	9
Gemeindeentwicklung und Junge Gemeinde fördern	9
4 Regional	10
4.1 Transformation der Landesverbände in 25 Regionen	10
4.2 Das GJW als Jugendverband	10
4.3 Regionalteams - Zusammenarbeit der Ehren- und Hauptamtlichen	11
4.4 Junge Parlamente	11
4.5 Regionalreferent/innen	12
4.5.1 Regionalreferent/in für Gemeindeentwicklung	12
4.5.2 Regionalreferent/in für Junge Gemeinde.....	13
4.5.3 Anstellungsmodelle.....	14
4.6 Regionalkoordinator/innen.....	14
4.7 Landkarte	15
4.8 Zusammenarbeit mehrerer Regionen.....	16
5 Bundesweit	17
5.1 Bundesweite Themennetzwerke (Hubs, Foren, Arbeitskreise, Fachkreise, Initiativen, Beiräte, ...)	17
5.2 Die Bundesgeschäftsstelle	17
5.2.1 Personalabteilung	18
5.3 Vernetzung der Regionen	18
5.4 Das GJW auf Bundesebene	18
5.5 Die Theologische Hochschule Elstal	19
5.6 Leitung des Bundes.....	20
5.6.1 Das Präsidium.....	20
5.6.2 Vernetzung zwischen regionaler und bundesweiter Ebene: Koordinationsrat und -konferenz	21
5.7 Der Bundesrat	21
6 Finanzen	22
6.1 Kalkulation	22
6.2 Personalverteilung (Zahlen jeweils in Vollzeitäquivalenten).....	23
6.3 Nutzung des Campus in Elstal	23
6.4 Zusammenlegung Bundes- und Landesbeitrag.....	24
6.5 Umstellung von mitgliederbasierte auf finanzkraftbasierte Berechnung	24

7 Ausblick auf die Umsetzung	25
7.1 Ordnungen.....	25
7.2 Regionen/Bundesgeschäftsstelle	25
7.3 Umstellung der Beiträge	25
7.4 Digitale Infrastruktur.....	25
8 Anhang	26
8.1 Die Identität des BEFG	26
8.2 Detaildokument Finanzen.....	27
8.3 Regionalteams.....	30
8.4 Personalprozesse	32
8.5 Anstellungsmodelle für Regionalreferent/innen	35
8.6 Regionalkoordinator/innen	36
8.7 Bundesweite Themennetzwerke	38
8.8 Leitung des BEFG.....	39

1 Einleitung – Segen bewegt



Unser Bund 2025 Segen bewegt

Der **Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland K.d.ö.R. (BEFG)** ist ein Bund von Gemeinden, die mit der Botschaft des Evangeliums in die Welt gesandt sind. In der Rechenschaft vom Glauben heißt es dazu: *„Wie Gott seinen Sohn in die Welt sandte, so sendet Jesus Christus heute seine Gemeinde in die Welt. Allen Gliedern der Gemeinde Jesu Christi gilt der Auftrag ihres Herrn: ‚Predigt das Evangelium der ganzen Schöpfung!‘ (Markus 16,15)“.*

Seit 1834 haben die Gemeinden in den jeweiligen Strukturen ihrer Zeit den Segen Gottes erlebt. Dafür sind wir dankbar. Doch Bewegung bedeutet auch Veränderung. Gemeinden stehen vor neuen Herausforderungen: rückläufiges ehrenamtliches Engagement, demografischer Wandel, fehlende Innovationskraft und zu wenige ordinierte hauptamtliche Mitarbeitende. Die bisherigen Strukturen des BEFG können darauf nur begrenzt reagieren und benötigen eine Erneuerung, durch die der Segen Gottes auch Morgen noch unsere Gemeinden bewegt. Strukturen geben dabei den Rahmen für den unveränderlichen Inhalt: das Evangelium von Jesus Christus, wie wir es in der Bibel erkannt und in der Rechenschaft vom Glauben als Ausdruck unseres gemeinsamen Glaubens formuliert haben.

Mit dem Strukturerneuerungsprozess **„Unser Bund 2025“** wollen wir die Strukturen des BEFG so weiterentwickeln, dass sie Gemeinden besser unterstützen. Insbesondere die missionarische Gemeindeentwicklung sowie die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollen gezielter gefördert werden. Ziel ist eine Bundesgemeinschaft aus missionarisch aktiven und lebendigen Gemeinden, die generationsübergreifend unsere Gesellschaft prägen und mitgestalten.

In der Rechenschaft vom Glauben heißt es weiter: *„Jede Ortsgemeinde versteht sich als Manifestation des einen Leibes Christi und ordnet ihr Leben und ihren Dienst selbst. Untereinander sind die Ortsgemeinden verbunden nicht zuerst durch organisatorische Zusammenschlüsse, sondern durch den einen Herrn und den einen Geist. Die Gemeinden stärken sich aber gegenseitig durch Gemeinschaft im Glauben und Voneinander-Lernen, durch Fürbitte und gegenseitige Hilfe. Ordnung der Gemeinde und Verfassung des Gemeindebundes, Verwaltung und Finanzwesen, Einrichtungen und Werke sind nicht Selbstzweck, sondern Instrumente der Sendung der Gemeinde in dieser Welt.“*

Dieser Prozess geht damit über organisatorische und strukturelle Fragen hinaus – er ist auch ein **geistlicher Weg**. Unser Anliegen ist es nicht nur, funktionierende Strukturen zu schaffen, sondern sie so zu gestalten, dass sie zur geistlichen und gemeinschaftlichen Erneuerung beitragen.

Die neuen Strukturen sollen für unsere Gemeinden ein Segen sein. Und sie sollen uns als Bund in Bewegung bringen. Damit unsere Ortsgemeinden gestärkt und bewegt werden, um Segen zu sein in dieser Welt.

SEGEN BEWEGT – das fasst unsere bisherige Arbeit im Prozess zusammen, und in diesem Sinne wollen wir sie weiterführen.

1.1 Die Identität des BEFG: Wir sind Kirche

„Wir sind ein Gemeindebund

Unsere Ortsgemeinden wissen sich von Gott zum Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden zusammengeführt und gemeinsam sind wir Kirche.

Wir verstehen und leben unsere Gemeinschaft als Teil der weltweiten sichtbaren Gestalt des Leibes Christi.“

- Satz 5 aus dem Leitbild unseres Bundes

Die Frage, ob der BEFG primär als Kirche oder eher als Dachverband zu verstehen sei, wurde im Verlauf des Prozesses aufgeworfen – unter anderem im Zusammenhang mit dem Zukunftsprozess des ChristusForum Deutschland (CFD).

Die Identität des BEFG ist in verschiedenen grundlegenden Dokumenten verankert, darunter die *Rechenschaft vom Glauben*, die *Verfassung des Bundes*, die *Ordnung zum Selbstbestimmungsrecht* und das *Leitbild des Bundes*. Sie beschreiben den BEFG als einen freikirchlichen Gemeindebund, der aus zwei konfessionellen Traditionen (bzw. drei, einschließlich der beiden verbliebenen Elim-Gemeinden) gewachsen ist. Der BEFG hat die ekklesiologische Identität einer kongregationalistisch verfassten Kirche.

Die Auseinandersetzung mit dieser Identitätsfrage führte zu dem Ergebnis, dass die Projektgruppe keinen Änderungsbedarf an dieser bestehenden Beschreibung sieht. Die gewachsene und verfasste Identität des Bundes wird als stimmig und passend erachtet.

Der in diesem Konzeptpapier vorgestellte Strukturentwurf basiert daher auf dem Selbstverständnis des BEFG als **Bund selbstständiger Ortsgemeinden, der sich als Kirche versteht und seine Strukturen entsprechend gestaltet.**

[Mehr zu der Identität als Kirche findet sich im Anhang 8.1.](#)

1.2 Der Prozess

Warum dieser Prozess? – Der Anlass

Der Prozess begann mit der Erkenntnis, dass die aktuellen Strukturen des BEFG den Gemeinden nicht mehr angemessen dienen. Dies wird unter anderem an bestehenden Parallelstrukturen, der wahrgenommenen Distanz zwischen Bund und Gemeinden sowie dem hohen Aufwand zur formalen Aufrechterhaltung der Gremienstrukturen deutlich. Gremien und Arbeitskreise lassen sich nur noch schwer mit hauptsächlich ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzen. Gleichzeitig stoßen die finanziellen Möglichkeiten und auch das ehrenamtliche Engagement in vielen Gemeinden an ihre Grenzen. Zudem passen die bestehenden Strukturen nicht mehr zu den verfügbaren Ressourcen des Bundes. Der Bundeshaushalt weist ein strukturelles Defizit auf.

Das Ziel

Das Ziel von „Unser Bund 2025“ ist es, die Strukturen des BEFG so zu gestalten, dass sie den einzelnen Gemeinden besser und direkter dienen und im Einklang mit den Ressourcen der Bundesgemeinschaft stehen. Höheres Ziel ist es, die Vitalität und Entwicklung der Ortsgemeinden zu stärken, sodass sie – sowohl einzeln als auch gemeinsam mit anderen Gemeinden – ihren von Gott gegebenen Auftrag in der Welt erfüllen können.

Der Verlauf

Seit dem Start des Prozesses im Jahr 2023 standen darum die Bedarfe der Gemeinden im Mittelpunkt. In den vergangenen zwei Jahren haben sich Hunderte von Menschen aus verschiedenen Bereichen des BEFG in unterschiedlichen Formaten eingebracht. Dabei wurden Erfahrungen, Ideen und auch Bedenken geteilt. Der Austausch war von gemeinsamen Lernprozessen geprägt – teils kontrovers, aber immer mit dem Ziel, tragfähige Lösungen für die Zukunft zu finden. Herausgekommen ist ein Strukturkonzept, das in diesem Papier vorgestellt wird.

Die Idee

Die Vision hinter der neuen Struktur, die sich im Laufe des Prozesses entwickelt hat, ist eine Bundesgemeinschaft aus missionarisch aktiven und lebendigen Gemeinden, die generationsübergreifend unsere Gesellschaft prägen und mitgestalten. Die gute Botschaft von Jesus Christus relevant weiterzugeben ist Motiv und Auftrag. Sich als einzelne Gemeinde im Kontext und Zusammenspiel mit anderen Gemeinden zu erleben, soll inspirierend und stärkend sein. In der Ergänzung der eigenen Möglichkeiten mit denen anderer Gemeinden wollen wir eine Stimmung des Aufbruchs erzeugen.

In 25 kleineren und flexibleren Regionen sollen die Gemeinden gezielte hauptamtliche Unterstützung in den Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie der missionarischen Gemeindeentwicklung erhalten. Ehrenamtliches Engagement wird in Regionalteams ermöglicht werden. Dabei sollen die Gemeinden und Regionen möglichst von administrativen Aufgaben entlastet werden, damit sie sich auf ihre inhaltliche Arbeit vor Ort konzentrieren können. Die administrativen Aufgaben werden verstärkt auf Bundesebene gebündelt.

1.3 Zu diesem Papier

Dieses Konzeptpapier stellt den im Prozess entwickelten Strukturentwurf vor. Die ersten 25 Seiten bieten einen Überblick über die wesentlichen Inhalte und Kernaspekte der neuen Struktur. Wer detailliertere Informationen zu spezifischen Themen sucht oder in einzelne Fragestellungen tiefer eintauchen möchte, findet im Anhang weiterführende Erläuterungen und Analysen. Die ergänzenden Informationen im Anhang sind jedoch nicht erforderlich, um das Gesamtkonzept zu verstehen, sondern dienen der vertieften Auseinandersetzung mit einzelnen Aspekten.

2 Übersicht

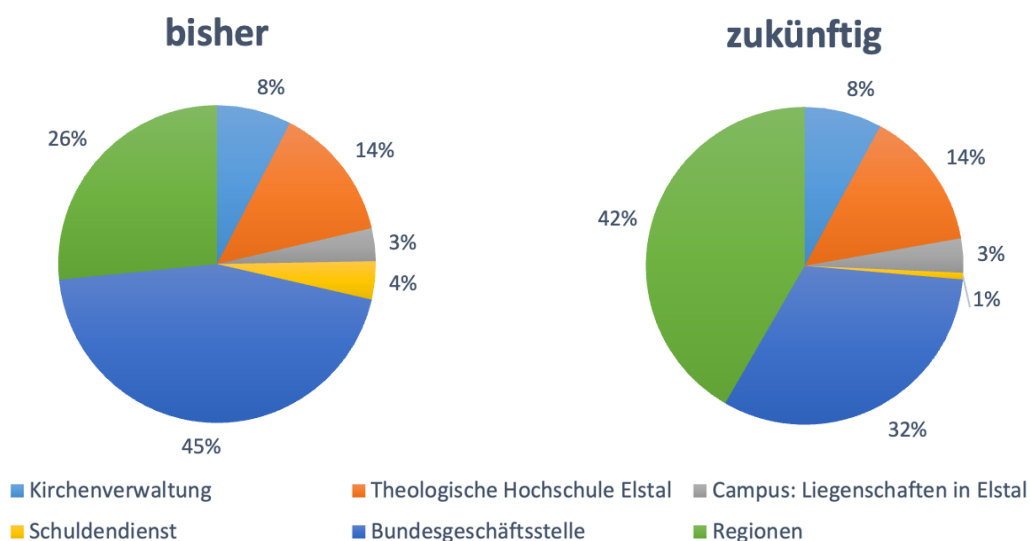
2.1 Der Bund in drei Bereichen



Der Strukturentwurf, der im Prozess erarbeitet wurde, sieht den Bund in drei Ebenen: *gemeindlich*, *regional* und *bundesweit*. Diese Bereiche sind eng miteinander vernetzt. Sie bilden ein Ganzes. Im Zusammenspiel hat jede Ebene dabei jeweils eigene Schwerpunkte.

2.2 Veränderung in der Mittelverwendung durch die neuen Strukturen

Durch dieses Strukturkonzept ergeben sich in der Kalkulation folgende Veränderungen in der Mittelverwendung des BEFG:



Die Grafik zeigt: Für die Kirchenverwaltung, die Theologische Hochschule Elstal und die Campus-Verwaltung sind für die Zukunft Mittel in gleicher Höhe wie bisher vorgesehen. Die Aufwendungen für den Schuldendienst verringern sich. Wesentliche Änderungen ergeben sich für die Regionen und die Bundesgeschäftsstelle: für die inhaltliche Arbeit auf Bundesebene stehen in Zukunft weniger Mittel zur Verfügung, hier werden Stellen abgebaut. Dagegen werden in den Regionen mehr Mittel investiert, hier werden Stellen aufgebaut. Durch die Finanzkalkulation dieses Konzepts wird das strukturelle Finanzdefizit im Bundeshaushalt von rund 650.000 Euro pro Jahr ausgeglichen.

Weitere Informationen zu den Finanzen finden sich unter [Punkt 6](#) und im [Anhang 8.2](#).

3 Gemeindlich

Gemeindeentwicklung und Junge Gemeinde fördern

Das Hauptanliegen war von Anfang an klar: Die neuen Strukturen müssen den Gemeinden dienen. Der Bund, das sind die Gemeinden – sie sind gesandt, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat in die Welt zu tragen. Die neuen Strukturen unseres Bundes sollen sie dabei unterstützen, diese wichtige Aufgabe zu erfüllen. Dabei geht es nicht nur darum, Wünsche oder aktuelle Anliegen der Gemeinden zu erfüllen, sondern tieferliegende Herausforderungen und strukturelle Erfordernisse zu erkennen und darauf zu reagieren. Wir leben in einer Zeit des tiefgreifenden Wandels, der auch vor unseren Gemeinden und der Kirche nicht Halt macht. In dieser Zeit stoßen vertraute Strukturen an ihre Grenzen. Herausforderungen wie knappe Ressourcen, steigender Zeitdruck und die Balance zwischen Tradition und Innovation stellen uns vor grundlegende Fragen: Wie können unsere Gemeinden in Zukunft stark und relevant bleiben? Die hier dargestellten Ergebnisse des Prozesses wollen diesen Herausforderungen auf struktureller Ebene aktiv begegnen.

Die neue Struktur des Bundes hat darum das Ziel, die gemeindliche Ebene, unsere Ortsgemeinden gezielt zu stärken, damit sie ihren von Gott gegebenen Auftrag wirksam erfüllen können. Dabei geht es nicht nur um organisatorische Veränderungen, sondern vor allem um die inhaltliche und geistliche Weiterentwicklung der Gemeinden. Durch die neuen Rahmenbedingungen sollen Gemeinden darin unterstützt werden, missionarisch aktiv und lebendig zu sein, um generationsübergreifend unsere Gesellschaft zu prägen und mitzugestalten. Sie sollen Segen in dieser Welt sein und eine klare Vision sowie geistliche Ausrichtung entwickeln, um ihren von Gott gegebenen Auftrag zu erfüllen.

Dazu gehört, dass Gemeinden ihren Glauben authentisch in der Gesellschaft leben und neue Wege finden, das Evangelium weiterzugeben. Durch die Akteure in den Regionen sollen sie ermutigt und gefördert werden, Veränderungen aktiv zu gestalten, ihre Stärken weiterzuentwickeln und sich neuen Herausforderungen anzupassen. Gleichzeitig soll die Zusammenarbeit zwischen Gemeinden gestärkt werden, damit sie voneinander lernen und gemeinsame Projekte verwirklichen können.

Ein besonderer Fokus liegt darauf, Kinder und Jugendliche durch regionale Angebote und Gemeinschaft zu erreichen und die Mitarbeitenden in diesen Bereichen zu unterstützen. Das GJWs als Jugendverband und die 25 Regionen werden miteinander verzahnt.

Die strukturelle Neuausrichtung des Bundes soll Gemeinden darin stärken, ihren Auftrag generationenübergreifend lebendig und wirksam zu leben.

4 Regional

4.1 Transformation der Landesverbände in 25 Regionen

In den zwölf Landesverbänden unseres Bundes wurde in den vergangenen Jahren viel engagierte und wertvolle Arbeit geleistet. Sie bildeten die Grundlage für die regionale Arbeit des BEFG. Zunehmend zeigt sich jedoch, dass die bisherigen Strukturen nicht mehr die erhoffte Wirkung entfalten. Es wird immer schwieriger, Ehrenamtliche zu finden, die Funktionsstellen in den Gremien übernehmen. Der formale Aufwand, diese Struktur zu erhalten ist hoch.

Gleichzeitig ist in einigen Landesverbänden mittlerweile eine stärker inhaltlich ausgerichtete Arbeit mit den Gemeinden entstanden. Diese findet jedoch oft in Parallelstrukturen zur Bundesebene statt, wobei das Personal teilweise für eine sehr große Anzahl von Gemeinden zuständig ist. Nicht jeder Landesverband kann außerdem eine solche Arbeit leisten. Diese Entwicklungen haben gezeigt, dass eine stärkere inhaltliche Fokussierung in den Regionen eine große Wirkung auf die Gemeinden haben kann – und die bereits gemachten Erfahrungen in einigen Landesverbänden waren eine wesentliche Inspiration für das neue Strukturkonzept.

Das neue Konzept sieht vor, die bisherigen Landesverbände in **25 kleinere Regionen** zu überführen, die sich gezielt auf die inhaltliche Arbeit konzentrieren. Verwaltungsaufgaben werden reduziert und verstärkt auf Bundesebene gebündelt, sodass sich die Akteure in den Regionen stärker auf die generationsübergreifende Arbeit mit den Gemeinden konzentrieren können.

Neben Hauptamtlichen in jeder Region erhalten Ehrenamtliche die Möglichkeit, sich flexibel und ohne großen administrativen Aufwand für ihre Herzenthemen zu engagieren. Die kleineren Regionen schaffen zudem die Möglichkeit einer individuelleren Begleitung der Gemeinden und fördern den geistlichen Austausch und die Zusammenarbeit.

Jede Region erhält standardmäßig Finanzmittel für **zwei 50 %-Stellen**: jeweils eine Regionalreferentin bzw. einen Regionalreferenten für Gemeindeentwicklung und für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Zusätzlich ist in jeder Region eine **geringfügige Stelle für Sachbearbeitung bzw. Verwaltung** vorgesehen.

Anstelle von zwei 50%-Anstellungen in einer Region sind andere Anstellungsmodelle möglich (siehe 4.5.3). Die Bundesgemeinschaft finanziert das Äquivalent einer Vollzeitstelle (1 VZÄ).

Falls Regionen oder Bundesländer **Fördermittel** für Personalstellen erhalten, können diese **zusätzlich** in den jeweiligen Regionen geschaffen werden.

Darüber hinaus erhält jede Region ein **Projektbudget**, um kleinere Vorhaben eigenständig finanzieren zu können.

4.2 Das GJW als Jugendverband

Das Gemeindejugendwerk (GJW) übernimmt in den jetzigen Landesverbänden einen großen Teil der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Regionen. Hier engagieren sich haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, um diese Arbeit mit der jungen Generation in unserem Bund zu gestalten, zu prägen und junge Menschen aktiv in ihrem Glauben und ihrer Persönlichkeit zu fördern. Diese wertvolle Arbeit soll Teil der neuen Struktur werden. Das GJW als Jugendverband und die neuen regionalen Strukturen werden miteinander kombiniert, verzahnt. Ein entsprechender Vorschlag wurde von einem Team aus GJW-Beteiligten erarbeitet, der GJW-Bundeskonferenz vorgestellt und im Gesamtkonzept umgesetzt.

Die Grundidee dieses Konzepts ist, das GJW als eigenständigen Jugendverband so zu gestalten, dass Kinder und Jugendliche aktiv mitbestimmen können, wie die Gestaltung der Jungen Gemeinde in ihrer Region aussieht. Regionale Veranstaltungen werden in Zusammenarbeit von Regionalreferentinnen und -referenten für Junge Gemeinde sowie Ehrenamtlichen organisiert. Dabei entstehen Dialog- und Entscheidungsräume, in denen Kinder

und Jugendliche bei Entscheidungen, die sie betreffen, direkt beteiligt werden, beispielsweise in „**Jungen Parlamenten**“.

Auch überregionale Veranstaltungen wie größere Freizeiten können auf dieser regionalen Ebene der Zusammenarbeit gemeinsam gestaltet werden. Zur Unterstützung der regionalen Arbeit werden in den Bundesländern **schlanke Fördermittelgremien** eingerichtet, die die notwendigen Anträge einreichen. Da sich die Struktur der 25 Regionen weitestgehend an Bundesländergrenzen orientiert (siehe 4.7), können die Regionen eines Bundeslandes in ihrem jeweiligen Fördermittelgremium gemeinsam Drittmittel akquirieren. Bei der Beantragung beraten Fördermittel-Experten und Expertinnen auf Bundesebene.

Mit dieser Struktur wird das GJW in den Regionen jungen Menschen Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung bieten.

4.3 Regionalteams- Zusammenarbeit der Ehren- und Hauptamtlichen

Regionalteams unterstützen die Entwicklung der Gemeinden sowie der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vor Ort. Sie setzen sich aus Ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Mitarbeitenden aus der jeweiligen Region zusammen.

In je einem selbstgeführten, generations- und professionsgemischten Team pro Region übernehmen sie gemeinsam Verantwortung für die Gemeindeentwicklung in ihrer Region. Ihr Ziel ist es, Gemeinden zu stärken, zu inspirieren und ihre Lebendigkeit sowie Zukunftsfähigkeit zu fördern. Zudem begleiten ausgewählte Ehrenamtliche die Regionalreferentinnen und -referenten inhaltlich und verwalten das Budget der Region.

Die genaue Zusammensetzung der Regionalteams wird sich je nach Region unterscheiden. Während einige Teams eher klein bleiben, werden andere größer sein und sich möglicherweise in verschiedene Arbeitsbereiche aufteilen. Die Gestaltung der Teams soll flexibel an die Bedürfnisse der jeweiligen Regionen angepasst werden können und eine starke Beteiligung aus den Gemeinden ermöglichen, insbesondere auch von jungen Menschen. Dabei soll der administrative Aufwand möglichst geringgehalten werden. Entscheidend ist, dass in jedem Team mindestens eine Ansprechperson für den Bund in Finanz- und Personalfragen benannt wird und dass das Team durch die Gemeinden der Region legitimiert wird.

[Mehr zu den Regionalteams findet sich im Anhang 8.3.](#)

4.4 Junge Parlamente

Im Bereich der regionalen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollen sogenannte Junge Parlamente entstehen. Diese bieten Kindern und Jugendlichen aus den Gemeinden die Möglichkeit, auf kreative, gestalterische und attraktive Weise für sie relevante Entscheidungen zu treffen. Dazu gehören beispielsweise die Gestaltung der GJW-Angebote in der Region, die Berufung und Begleitung der zuständigen Referentinnen und Referenten oder die Anschaffung von Materialien für die GJW-Arbeit.

Die Jungen Parlamente entsenden Vertreterinnen und Vertreter der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ins Regionalteam (siehe 4.3). Damit die Stimme der jungen Menschen auch auf bundesweiter Ebene gehört wird, entsenden die Jungen Parlamente Delegierte in die GJW-Bundeskonferenz, die beispielweise Antragsrecht im Bundesrat hat (siehe 5.3).

4.5 Regionalreferent/innen

4.5.1 Regionalreferent/in für Gemeindeentwicklung

Im Rahmen des Strukturkonzepts wird in jeder Region eine Regionalreferentin bzw. ein Regionalreferent für Gemeindeentwicklung standardmäßig mit einem Stellenanteil von 50 % angestellt (für Varianten: siehe 4.5.3). Diese Position dient dazu, Gemeinden gezielt in ihrer Entwicklung zu begleiten, Veränderungsprozesse zu unterstützen und die wirksame Vernetzung innerhalb der Region zu fördern.

Mögliche Aufgaben und Schwerpunkte

Die Regionalreferentinnen und -referenten übernehmen vielfältige Aufgaben, um die Gemeinden in ihrer missionarischen, evangelistischen und diakonischen Ausrichtung zu stärken. Die konkreten Aufgaben werden gemeinsam mit dem Regionalteam entwickelt – ohne die Rolle zu überfrachten.

Ihre Aufgaben können umfassen:

- Entwicklung und Begleitung von inhaltlichen Angeboten und Projekten in der Region und darüber hinaus
- Ermutigung, Initiierung und Begleitung von Gemeindeentwicklungsprozessen
- Vermittlung und ggf. Durchführung von Schulungen, Coaching und Mentoring
- Bereitstellung relevanter Ressourcen, Kontakte und Informationen aus dem BEFG wie darüber hinaus
- Pflege und Weiterentwicklung regionaler und überregionaler Netzwerke

Die Regionalreferentinnen und -referenten agieren eigenverantwortlich und setzen eigene inhaltliche Akzente. Sie bringen ihr individuelles Profil in die Regionen ein und gestalten die Arbeit entsprechend ihrer persönlichen Stärken, Schwerpunkte und Begabungen.

Sie sind erste Ansprechpersonen für die Gemeinden in der Region und helfen dabei, vorhandene Angebote des Bundes gezielt zu nutzen. Gleichzeitig arbeiten sie eng mit den Regionalreferentinnen und -referenten für Junge Gemeinde (siehe 4.5.2), zusammen.

Stellenprofil und Qualifikationen

Die Regionalreferentinnen und -referenten für Gemeindeentwicklung sollen Gemeinden begleiten, ermutigen und vernetzen, jedoch keine direkte Verantwortung für Konfliktlösung, Kasualien oder zwischenkirchliche Beziehungen übernehmen. Ihre Aufgabe ist es, Gemeinden in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Die Regionalreferentinnen und -referenten sollten eine theologische oder vergleichbare Qualifikation bzw. Erfahrungen mitbringen. Weiter ist Erfahrung in Gemeindeentwicklung, Veränderungsprozessen und Netzwerkarbeit von zentraler Bedeutung. Sie benötigen Kommunikationsstärke, Innovationsgeist und ein gutes Gespür für die Dynamiken in Gemeinden. Eine strukturierte Arbeitsweise, Mobilität und die Fähigkeit zur strategischen Begleitung und Vernetzung sind ebenfalls wichtig. Grundlegend ist ihre persönliche Beziehung zu Jesus Christus und ihre Begeisterung für sein Reich in dieser Welt.

Die Anstellung erfolgt durch den Bund, die Berufung geschieht in den Regionen.

[Mehr zu den Personalprozessen, der Mitsprache und der Rolle der Personalabteilung findet sich im Anhang 8.4.](#)

4.5.2 Regionalreferent/in für Junge Gemeinde

Im Rahmen des Strukturkonzepts wird in jeder Region eine Regionalreferentin bzw. ein Regionalreferent für Junge Gemeinde standardmäßig mit einem Stellenanteil von 50 % angestellt (für Varianten: siehe unten). Sie sollen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen stärken, Jugendverbandsstrukturen fördern und junge Menschen in ihrer geistlichen Entwicklung begleiten.

Aufgaben und Schwerpunkte

Die Regionalreferentinnen und -referenten übernehmen vielfältige Aufgaben, um die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Gemeinden zu stärken. Die konkreten Aufgaben werden gemeinsam mit dem Regionalteam entwickelt – ohne die Rolle zu überfrachten.

Ihre Aufgaben können umfassen:

- Gestaltung und Begleitung regionaler Angebote für Kinder und Jugendliche
- Förderung von Jugendverbandsstrukturen und ehrenamtlichem Engagement
- Unterstützung der Gemeinden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Planung und Durchführung von Schulungen, Mentoring und Veranstaltungen
- Aufbau und Pflege regionaler und überregionaler Netzwerke

Sie sind erste Ansprechpersonen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Region und helfen dabei, vorhandene Angebote des Bundes gezielt zu nutzen. Gleichzeitig arbeiten sie eng mit den Regionalreferentinnen und -referenten für Gemeindeentwicklung zusammen.

Stellenprofil und Qualifikationen

Die Regionalreferentinnen und -referenten für Junge Gemeinde sollen Gemeinden in ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen begleiten, vernetzen und unterstützen. Sie übernehmen jedoch keine regelmäßigen Aufgaben in der Jugendarbeit vor Ort, sondern unterstützen die Gemeinden, eigene Konzepte zu entwickeln und Strukturen aufzubauen, um diese Aufgaben möglichst selbst zu gestalten.

Sie sollten eine theologische, sozialpädagogische oder vergleichbare Qualifikation sowie Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mitbringen. Kommunikationsstärke, Kreativität und Begeisterungsfähigkeit sind ebenso wichtig wie eine strukturierte Arbeitsweise, Flexibilität und Erfahrung in Vernetzung und Veranstaltungsorganisation. Grundlegend ist ihre persönliche Beziehung zu Jesus Christus und ihre Begeisterung für sein Reich in dieser Welt.

Die Anstellung erfolgt durch den Bund, die Berufung geschieht in den Regionen.

[Mehr zu den Personalprozessen, der Mitsprache und der Rolle der Personalabteilung findet sich im Anhang 8.4.](#)

4.5.3 Anstellungsmodelle

Jede Region erhält Mittel für zwei 50 %-Stellen (insgesamt also 1 Vollzeitäquivalent), um die Arbeit vor Ort zu unterstützen. Um den unterschiedlichen regionalen Bedürfnissen gerecht zu werden, gibt es flexible Möglichkeiten, wie diese Mittel in Anstellungsverhältnisse umgesetzt werden können. Die Regionen haben dabei die Freiheit, das für sie passende Modell zu wählen, da die Verantwortlichen vor Ort am besten wissen, welche Struktur ihre Region benötigt.

Mögliche Modelle umfassen:

- Zwei Teilzeitstellen (z. B. 2 × 50 % oder andere prozentuale Aufteilungen)
- Eine Vollzeitstelle (1 × 100 %)
- Flexible Kombinationen (z. B. 1 × 50 % + 2 × 25 %)
- Gemeinsame Stellen für zwei benachbarte Regionen
- Aufstockung der Mittel durch lokale Gemeinden oder Fördermittel

Statt einer starren Einheitslösung werden bewusst verschiedene Modelle ermöglicht, um attraktive Optionen für Bewerberinnen und Bewerber zu schaffen und den spezifischen Anforderungen jeder Region bestmöglich zu entsprechen. Unabhängig vom jeweiligen Anstellungsmodell, auch bei nur einer Person zu 100%, bleiben beide Kernanliegen zentrale Aufgabe der/des Hauptamtlichen: Gemeindeentwicklung und die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der jeweiligen Region.

Ein besonderer Vorteil dieser Flexibilität liegt in der Möglichkeit, regionale und gemeindliche Aufgaben durch kombinierte Teilzeitanstellungen zu verbinden. So können z.B. Regionalreferentinnen und -referenten einen zusätzlichen Stellenanteil in einer Gemeinde der Region übernehmen, die beispielsweise keine volle Stelle finanzieren kann.

[Mehr zu den Anstellungsmodellen findet sich im Anhang 8.5.](#)

4.6 Regionalkoordinator/innen

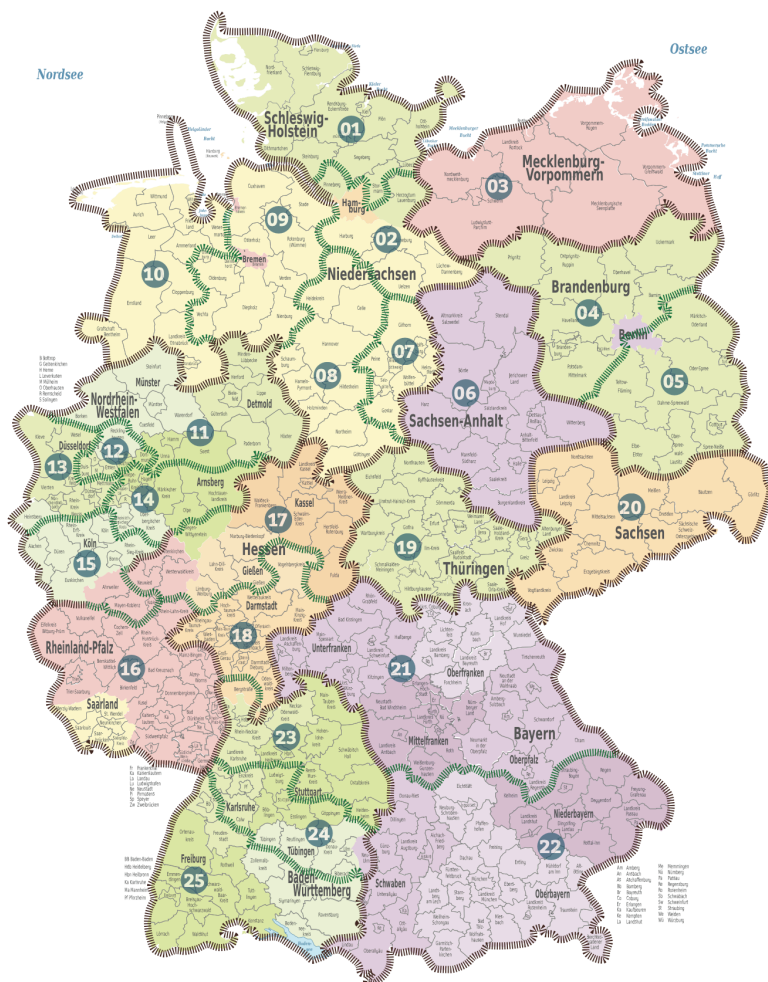
Die Arbeit in den 25 Regionen wird durch vier Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren im Umfang von je einer halben Stelle begleitet. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die Regionalreferentinnen und -referenten in Personalangelegenheiten, beruflicher Entwicklung und Konfliktsituationen zu unterstützen.

Sie fungieren zudem als Schnittstelle zwischen den Regionen und der Bundesebene und tragen dazu bei, dass regionale Anliegen in übergreifende Prozesse einfließen. In Zusammenarbeit mit dem Personalbereich auf Bundesebene begleiten sie bei Bedarf Personalprozesse und fördern die Zusammenarbeit zwischen den Regionen bei gemeinsamen Aufgaben und Projekten.

Die Regionalkoordinatoren und -koordinatorinnen können – wie auch die Regionalreferenten und -referentinnen – mit den verbleibenden 50% andere Aufgaben wahrnehmen, sofern sie nicht nur in Teilzeit angestellt sein wollen. Z.B. sind Anstellung in einer Gemeinde denkbar oder für Bundesaufgaben.

[Mehr zu den Regionalkoordinator/innen findet sich im Anhang 8.6.](#)

4.7 Landkarte



- 01 Schleswig
- 02 Großregion Hamburg
- 03 Mecklenburg-Vorpommern
- 04 BB-Nord-West
- 05 BB-Süd-Ost
- 06 Sachsen-Anhalt
- 07 Ost-Niedersachsen
- 08 Region Hannover
- 09 Oldenburg-Bremen
- 10 Weser-Ems
- 11 Ostwestfalen-Münsterland
- 12 Ruhrgebiet
- 13 Niederrhein und Düsseldorf
- 14 Oberbergisch Bergisch, Südwestfalen
- 15 Köln, Bonn, Achen, Ahrweiler, Mittelrhein
- 16 Rheinland-Pfalz-Saarland
- 17 Nordhessen, Sieg-Lahn
- 18 Rhein-Main
- 19 Thüringen
- 20 Sachsen
- 21 Bayern-Nord
- 22 Bayern-Süd
- 23 BaWÜ-Nord
- 24 BaWÜ-Mitte
- 25 BaWÜ-Süd

© Karte TUBS, veröffentlicht unter der CC BY-SA 3.0 Lizenz: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en>. Folgende Änderungen wurden vorgenommen: einzelne Ebenen aus ebendat, Grenzen für Regionen eingetriggert, Nummerierung und Legende hinzugefügt.

Hier sind die 25 Regionen des BEFG dargestellt. Die schwarzen Linien markieren die Grenzen der Bundesländer, während die grünen Linien die Regionen innerhalb dieser Länder abgrenzen. Diese Grenzen sind nicht starr – deshalb sind sie gestrichelt. Gemeinden können auch über ihre Region hinaus zusammenarbeiten und sich flexibel vernetzen.

Diese Abgrenzung betrifft in erster Linie die hauptamtlichen Regionalreferentinnen und -referenten, die in den Regionen tätig sind. Für die Gemeinden hingegen bleibt der Fokus auf inhaltlicher Arbeit und gemeinsamer Entwicklung – unabhängig von administrativen Grenzen.

Die Größe und der Zuschnitt der Regionen wurden von einem Expertenteam unter Berücksichtigung verschiedener Faktoren erarbeitet, darunter Input aus den Landesverbänden, Bundesländergrenzen, regionale Beziehungen und Verkehrsverbindungen.

4.8 Zusammenarbeit mehrerer Regionen

Mehrere Regionen arbeiten bei Bedarf zusammen, um gemeinsame Aufgaben zu übernehmen und überregionale Themen zu koordinieren. Dies umfasst insbesondere:

- Vernetzung der Regionalreferentinnen und -referenten für Gemeindeentwicklung sowie für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Bündelung regionaler Anliegen und Weitergabe auf Bundesebene (z. B. in Fachkonferenzen)
- Fördermittelakquise auf Länderebene durch spezialisierte Arbeitskreise des Jugendverbands
- Koordination der Vertretung in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) auf Länderebene
- Überregionale Projekte (z.B. Freizeiten)

Diese Zusammenarbeit fördert den Austausch, erleichtert die Abstimmung und ermöglicht Synergien zwischen den Regionen.

5 Bundesweit

5.1 Bundesweite Themennetzwerke (Hubs, Foren, Arbeitskreise, Fachkreise, Initiativen, Beiräte, ...)

Durch die Reduktion inhaltlicher Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle gewinnen bundesweite Themennetzwerke (wie Hubs, Foren, Arbeitskreise, Fachkreise, ...) an Bedeutung. Sie bringen Ehrenamtliche und Hauptamtliche aus Gemeinden und Regionen zusammen, um übergreifende Themen zu bearbeiten, den Austausch zu fördern und Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Diese Netzwerke ermöglichen eine bundesweite Zusammenarbeit zu wichtigen Schwerpunkten wie Evangelisation, Diakonie, digitale Kirche, Musik, Gemeindegründung und anderen. Sie ergänzen die regionale Arbeit, indem sie Impulse setzen, Materialien entwickeln und Bildungsangebote schaffen.

Als flexible und dynamische Strukturen sind sie nicht strikt organisiert und passen sich den aktuellen Bedürfnissen an. Sie können durch Fachreferentinnen und -referenten auf Bundesebene begleitet oder durch koordinierende Stellen unterstützt werden. Digitale Plattformen erleichtern den Austausch und helfen, Inhalte sichtbar zu machen. So tragen die Themennetzwerke dazu bei, Wissen zu bündeln und Synergien im gesamten Bund zu schaffen.

[Mehr zu den bundesweiten Themennetzwerken findet sich im Anhang 8.7.](#)

5.2 Die Bundesgeschäftsstelle

Im Rahmen des Strukturkonzepts erfolgt eine Neugliederung der Arbeit auf Bundesebene. Ziel ist es, die Gemeinden und Regionen bestmöglich zu unterstützen und übergeordnete kirchliche Aufgaben zu übernehmen. Hierfür wird die Bundesgeschäftsstelle in vier Bereiche gegliedert:

- Generalsekretariat
- kaufmännische Verwaltung
- Personal und ordinierte Mitarbeitende
- Kompetenzbildung

Mit der Einführung der 25 Regionen verlagert sich ein großer Teil der inhaltlichen Arbeit in die Regionen. Dadurch **reduziert sich die Anzahl der Stellen** in der Bundesgeschäftsstelle um 12 Stellen. Etwa 6,5 Stellen werden in die Regionen übertragen, während ca. 5,5 Stellen entfallen.

Angesichts der wertvollen inhaltlichen Arbeit, die über Jahre hinweg von hochengagierten Mitarbeitenden auf Bundesebene geleistet wurde, ist dies eine schmerzhaft Entscheidung.

Um als Kirche zu agieren, sind **administrative Aufgaben** notwendig. Zudem werden Verwaltungsaufgaben, die bislang in den Regionen lagen – etwa Buchhaltung und Personalverwaltung – künftig zentral gebündelt. Ein zentrales Anliegen dieses Konzepts ist es, die Regionen von administrativen Prozessen zu entlasten, damit sie sich stärker auf ihre inhaltliche Arbeit konzentrieren können. Dadurch können die Verwaltungsstellen nicht reduziert werden, sodass die Verwaltung in leicht erhöhtem Stellenumfang wie bisher weitergeführt wird.

Der neue Bereich **Kompetenzbildung** bündelt inhaltliche Aufgaben und unterstützt gezielt zentrale Themenfelder. Eine wesentliche Aufgabe ist die Koordination: Die inhaltlich arbeitenden Regionalreferentinnen und -referenten (siehe 4.5) koordinieren die Bundesweiten Themennetzwerken (siehe 5.4), um den Austausch und die Zusammenarbeit zu stärken. Darüber hinaus werden – in geringerem Umfang – auch Schwerpunktthemen wie Gemeindegründung, internationale Gemeinden, Bildungsangebote, Materialentwicklung und Gemeindeberatung berücksichtigt.

5.2.1 Personalabteilung

Die Anstellung der Regionalreferentinnen und -referenten erfolgt zentral durch den Bund. Eine Personalabteilung auf Bundesebene koordiniert die notwendigen Prozesse wie Personalgewinnung, -entwicklung und -begleitung. Gleichzeitig werden Verantwortliche aus den Regionen aktiv in Berufungsprozesse und weitere Personalentscheidungen eingebunden. Ziel ist ein Gleichgewicht zwischen zentraler Administration und regionaler inhaltlicher Verantwortung.

Die Regionen, Gruppen oder Organisationen, für die eine Person tätig wird, sind in den gesamten Personalprozess eingebunden. Die Personalabteilung übernimmt dabei eine unterstützende Rolle, indem sie die Prozesse strukturiert, koordiniert und mit ihrer Fachkompetenz begleitet. Sie stellt sicher, dass alle Perspektiven angemessen berücksichtigt werden, und schafft eine klare, transparente Struktur. Diese Herangehensweise stärkt die Qualität der Personalprozesse und ermöglicht eine partizipative, ausgewogene Entscheidungsfindung.

[Mehr zu den Personalprozessen, der Mitsprache und der Rolle der Personalabteilung findet sich im Anhang 8.4.](#)

5.3 Vernetzung der Regionen

Trotz dieser Neustrukturierung bleibt eine überregionale Abstimmung gewährleistet. Dazu werden halbjährliche Konferenzen eingeführt, bei denen alle hauptamtlichen Regionalreferentinnen und -referenten (Gemeindeentwicklung und Junge Gemeinde) sowie die Fachreferentinnen und -referenten auf Bundesebene zusammenkommen (siehe 5.6.2).

5.4 Das GJW auf Bundesebene

Die bundesweite Struktur des GJW bleibt weitgehend erhalten und orientiert sich an der bisherigen Form, insbesondere mit der GJW-Bundeskonzferenz und dem GJW-Bundesvorstand als zentrale Gremien.

Zweimal im Jahr kommt die GJW-Bundeskonzferenz zusammen, um den Austausch zwischen den Regionen zu fördern, gemeinsame Ideen zu entwickeln und die Arbeit mit jungen Menschen im BEFG weiterzuentwickeln. Dabei treffen sich Delegierte aus allen Regionen, um sich weiterzubilden, zu vernetzen und Impulse für ihre Arbeit vor Ort zu erhalten. Die Konferenz bietet den Regionen die Möglichkeit, ihre Anliegen und Unterstützungsbedarfe auf Bundesebene einzubringen. Zudem entstehen hier Anträge, die auch auf der Bundesratstagung des BEFG eingebracht werden können.

Der GJW-Bundesvorstand wird von den Regionen im Rahmen der Bundeskonzferenz gewählt und übernimmt die strategische Weiterentwicklung des GJW. Er bereitet die Beschlüsse der Bundeskonzferenz vor und nach, gestaltet die thematische Ausrichtung der Konferenzen und bringt zentrale Anliegen voran. Zudem wird eine Person entsendet, die das GJW im Präsidium des BEFG vertritt (siehe 5.6.1).

Hauptamtliche Mitarbeitende auf bundesweiter Ebene unterstützen den Bundesvorstand und sind dem Bereich Kompetenzbildung zugeordnet. Sie entwickeln Materialien, bieten Fortbildungen für Mitarbeitende in den Regionen an und gestalten die Arbeit mit jungen Menschen zukunftsorientiert weiter.

5.5 Die Theologische Hochschule Elstal

Die TH Elstal bleibt auch weiterhin das theologische Kompetenzzentrum des Bundes. Sie führt ihre grundständige theologische Ausbildung in den bestehenden Bachelor- und Masterstudiengängen weiter, um für die Gemeinden qualifizierten Nachwuchs für pastorale und diakonische Dienste auszubilden. Darüber hinaus leistet sie die theologische Weiterbildung im Upgrade-Programm für diejenigen, die als Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten in Gemeinden des BEFG angestellt wurden und zuvor andere theologische Ausbildungen absolviert haben.

Um neuen Zielgruppen anerkannte Ausbildungswege in pastorale und diakonische Gemeindedienste zu eröffnen, entwickelt die TH Elstal aktuell einen Weiterbildungsmaster für Menschen, die noch keine theologische Ausbildung haben. Diese sollen sich berufsbegleitend für den pastoralen Dienst qualifizieren können, wenn sie aus anderen Berufsfeldern in pastorale Aufgaben wechseln wollen. Außerdem werden bereits duale Formen des Studierens erprobt, die eine Kombination von gemeindlicher Anstellung und akademischer Ausbildung ermöglichen. Dabei werden Hochschulstudium und gemeindliche Tätigkeit miteinander verzahnt. Daraus soll sich ein Dualer Bachelorstudiengang entwickeln, in dem die Gemeinde und die Hochschule gemeinsam die nächste Generation von Hauptamtlichen ausbilden und theologisch prägen können.

Die für diese Projekte bereits entwickelten Formen hybrider Lehrveranstaltungen, die Präsenz- und Online-Studium miteinander verbinden, ermöglichen es, dass auch die Gemeinden die Lehrveranstaltungen der Hochschule zur theologischen Weiterbildung nutzen. Viele Vorlesungen und Seminare werden verstärkt auch für Gasthörerinnen und Gasthörer aus den Gemeinden geöffnet. Die Absolvierung einzelner, thematischer Studienabschnitte soll zukünftig mit Zertifikaten bescheinigt werden, die auf theologische Ausbildungen angerechnet werden können.

Um auch langfristig eine akademisch anerkannte theologische Ausbildung für den BEFG und seine Gemeinden zu ermöglichen, arbeitet das Kollegium der TH Elstal, gemäß der Trendabstimmung auf dem Bundesrat 2024, gemeinsam mit der Bundesgeschäftsführung daran, bis 2035 eine konfessionsübergreifende gemeinsame freikirchliche Ausbildungsstätte zu entwickeln. Diese soll staatlich akkreditierte und in verschiedenen Freikirchen anerkannte theologische Studiengänge anbieten. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen die bereits bestehenden Kooperationen zwischen den freikirchlichen Hochschulen vertieft und die zukünftige Zusammenarbeit der Freikirchen im Ausbildungsbereich weiterentwickelt werden. Gegebenenfalls werden in diesen Prozess auch weitere theologische Ausbildungsstätten einbezogen.

5.6 Leitung des Bundes

5.6.1 Das Präsidium

Das Präsidium trägt weiterhin die strategische, organisatorische und finanzielle Verantwortung für den Bund und wird von einer Präsidentin oder einem Präsidenten geleitet. Es entwickelt Strategien, setzt inhaltliche Schwerpunkte, beruft leitende Mitarbeitende und verantwortet gemeinsam mit dem Bundesratspräsidium den jährlichen Bundesrat, dessen Beschlüsse es umsetzt.

Die operative Arbeit verbleibt bei der BGF, die dem Präsidium gegenüber rechenschaftspflichtig ist.

Das Präsidium soll künftig nicht mehr aus zwölf, sondern aus zehn vom Bundesrat gewählten Mitgliedern bestehen. Drei von ihnen übernehmen die Leitung von **Ausschüssen und werden gezielt in diese Funktion gewählt**. Die Ausschüsse unterstützen das Präsidium mit spezifischer Fachkompetenz. Diese Ausschüsse bereiten Themen und Entscheidungen vor und können vom Präsidium mit bestimmten Aufgaben betraut werden.

Die folgenden thematischen Schwerpunkte werden durch die Ausschüsse bearbeitet:

- **Theologie:** Beobachtet theologische und gesellschaftliche Entwicklungen, entwickelt Handlungsempfehlungen und bereitet Stellungnahmen vor.
- **Personal:** Bearbeitet personelle Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen und bereitet diese für das Präsidium vor.
- **Finanzen/Recht:** Begleitet die Haushaltsplanung und -überwachung, prüft die Einhaltung der Budgets und erarbeitet Lösungen bei finanziellen Abweichungen.

Der GJW-Bundesvorstand kann eine **elfte Person ins Präsidium zu entsenden**, um sicherzustellen, dass die Perspektive junger Menschen in die Entscheidungen einfließt.

Die **Rolle der Präsidentin oder des Präsidenten** bleibt ein Ehrenamt. Da die Aufgabe einen hohen zeitlichen Aufwand mit sich bringt und außerhalb der regulären beruflichen Tätigkeit ausgeübt wird, soll eine Kostenerstattung von bis zu 25 % einer BEFG-Referentenstelle möglich sein.

[Mehr zu den Leitungsstrukturen findet sich im Anhang 8.8.](#)

5.6.2 Vernetzung zwischen regionaler und bundesweiter Ebene: Koordinationsrat und-konferenz

Koordinationsrat

Monatlich trifft sich die Bundesgeschäftsführung mit der mittleren Leitungsebene, den Regionalkoordinatorinnen und Regionalkoordinatoren und den Verantwortlichen des Bereichs Kompetenzbildung. Auch die Rektorin bzw. der Rektor der Theologischen Hochschule Elstal nimmt an diesen Treffen teil. Den Vorsitz hat die Generalsekretärin oder der Generalsekretär.

Ziel der monatlichen Konferenz ist die Abstimmung über strategische Themen, die Koordination der regionalen und fachlichen Arbeit sowie der gemeinsame Austausch.

Koordinationskonferenz

Zweimal jährlich kommen außerdem **alle Regionalreferentinnen und -referenten** (Gemeindeentwicklung und Junge Gemeinde), die Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren sowie die Bundesgeschäftsführung zusammen. Soweit möglich, nehmen auch Mitglieder des Präsidiums teil. Eines dieser Treffen findet im Rahmen der Offenen Präsidiumssitzung statt, zu der das Präsidium einlädt.

Ziel dieser Treffen ist es, die Vernetzung der Referentinnen und Referenten zu stärken, inhaltliche Impulse gemeinsam zu reflektieren, voneinander zu lernen und sich über aktuelle Entwicklungen auszutauschen, um die Arbeit des BEFG aktiv mitzugestalten.

5.7 Der Bundesrat

Der Bundesrat bleibt in seiner Funktion als höchstes Entscheidungsgremium des Bundes vom Prozess „Unser Bund 2025“ unberührt. Er entscheidet weiterhin in allen Bundesangelegenheiten, sofern nicht das Präsidium oder die Bundesgeschäftsführung zuständig ist.

Eine mögliche Weiterentwicklung der Gestaltung seiner Sitzungen und der Bundesratskonferenzen erfolgt unabhängig von „Unser Bund 2025“ und liegt in der Verantwortung der beteiligten Gremien und Arbeitskreise.

6 Finanzen Weitere Details zu den Finanzen finden sich im Anhang 8.2.

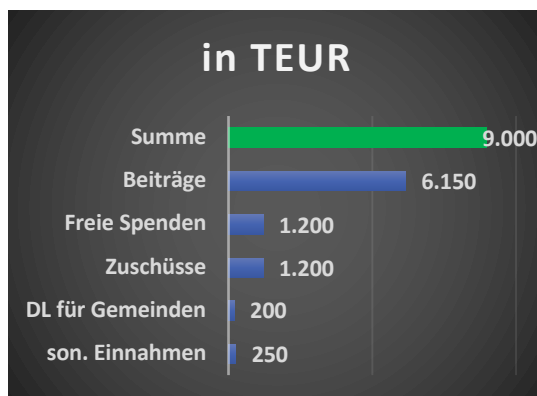
6.1 Kalkulation

Die Grundlage der Finanzplanung bildet eine Datenerhebung der Haushalte aller Landesverbände, GJWs und des Bundes einschließlich der Campus-Immobilien in Elstal für die Jahre 2019 bis 2022. Die verwendeten Annahmen und Pauschalen wurden so weit möglich anhand der vorliegenden Ist-Zahlen auf Plausibilität überprüft. Es ergeben sich Einnahmen von insgesamt 9 Mio. Euro, die für die Aufgaben der übergemeindlichen Arbeit in den 25 Regionen und der Bundesgeschäftsstelle zur Verfügung stehen. Wesentlichste und stabilste Einnahmequelle sind die bisherigen **Beiträge** an die Landesverbände und den Bund über TEUR 6.150, gefolgt von den freien Spenden und Zuschüssen über je TEUR 1.200.

Nach einem Risikopuffer für mögliche Austritte von CFD-Gemeinden und sich selbstfinanzierenden Aufgaben wie dem Gehaltsabrechnungsservice sind in der Planung weitere sogenannte **Fixkostenblöcke** in Abzug gebracht worden, da sich diese Aufgaben und Verpflichtungen bis auf Weiteres fortsetzen werden bzw. hinsichtlich der **Hochschule/Bibliothek** die Fortführung Teil des Konzeptes ist. Zur **Kirchenverwaltung** gehören u.a. Mitgliedbeiträge an ACK, VEF; EBF und BWA. Unter **Sonstiges** finden sich der RGO-Sanierungsbeitrag, Dienstleistungszahlungen an unsere Servicetochter SDE und Teile der Unterstützungen an die laufenden Gemeindegründungen. Auch der Finanzbedarf aus der **Campusverwaltung** ist hier berücksichtigt. Die Summe über TEUR 670 setzt sich aus dem laufenden Kapitaldienst für die bestehende Verschuldung von noch rund 8 Mio. EUR und dem Betriebskostenanteil des Bundes für die Campusnutzung zusammen. Eingeplant ist eine Teilrückzahlung von Immobiliendarlehen bis spätestens 2028 im Umfang von dann noch rund 3,5 Mio. EUR (siehe 6.3). Der daraufhin entfallende Kapitaldienst über TEUR 300 wurde in der Planung als Entlastung berücksichtigt. Die erforderlichen Mittel sollen durch zwei Teilverkäufe in Elstal aufgebracht werden (siehe unten).

Die festgelegte Zuordnung von je zwei halben Referentenstellen sowie einer Verwaltungskraft auf Minijob-Basis je Region ergibt auf Grundlage von Personal- und Sachkostenpauschalen für 25 **Regionen** Ausgaben von TEUR 2.721 (2.428 + 293). Hinzu kommen TEUR 660 für geförderten Stellen sowie TEUR 200 für die zugehörige Regionalkoordination, welche im Umfang von vier halben Leitungsstellen erfolgt. Pauschal angesetzt wurden noch frei zu nutzende Projektbudgets über TEUR 5 je Region, in Summe TEUR 125. Die den 25 Regionen zur Verfügung stehenden Mittel addieren sich auf insgesamt TEUR 3.706, rund 50 % mehr als bisher in den Landesverbänden und GJWs. Die Anzahl der Personalstellen in den Regionen erhöht sich um 6,5 auf rund 39.

Wenn die Ausgaben für Kirchenverwaltung und die THE in etwa gleichbleiben und in Zukunft stärker die Arbeit in den Regionen gefördert werden soll (s.o.), hat dies zur Konsequenz, dass sich die Mittel für das Personal in der BGS reduzieren zu Gunsten der Stellen in den Regionen. Es wurde eine wenn auch schmerzvolle so doch akzeptable Balance gesucht: bei 25 Regionen (statt 30 oder 35, wie anfangs erhofft) stehen für die BGS weitere TEUR 2.343 zur Verfügung. Diese Summe ermöglicht eine Besetzung von 26 weiteren Stellen. Somit verbleiben zusammen mit den 22 fixen Stellen insgesamt 48 Personalstellen in der BGS, 12 weniger als bisher.



	25 Regionen	fixe Stellen
Einnahmen	9.000	1,68
<i>Risikopuffer CFD</i>	<i>-110</i>	
abzgl. Fördermittel BGS	-215	2,50
abzgl. DL/VerwaKo-Geb.	-280	3,25
Fix THE	-1.275	11,60
Fix Kirchenverwaltung	-320	
Fix Sonstiges	-382	
Fix Campus	-670	3,00
Entfallender KapDienst	300	
Zwischensumme I	6.048	22,03

Zwischensumme I	6.048	22,03
abzgl. sep. Projektbudgets	-125	
abzgl. Fördermittel Region	-660	8,00
Kosten Region-Ref	-2.428	
Kosten Region-Verwa	-293	
Regionalkoordination	-200	
Zwischensumme II	2.343	8,00

Zwischensumme II	2.343	8,00
Anzahl Ref 60%	16	
Anzahl Verwaltung 40%	10	
Anzahl insgesamt*	26	
Zuschläge Leitung gesamt	170	
Kosten BGS-Ref	1.385	
Kosten BGS-Verwa	795	
Kosten BGS	2.349	
<small>*ohne THE, Haustechnik, GAS, RGO, GBA, VR, Förderstellen da in Fixkostenblöcken oder gesondert finanziert</small>		

6.2 Personalverteilung (Zahlen jeweils in Vollzeitäquivalenten)

Die Anzahl der Personalstellen im Bund, den Landesverbänden und den Landes-GJWs reduziert sich insgesamt von 92 auf 87. Die geplante Struktur sieht **39 Stellen und damit 6,5 mehr als bisher in den 25 Regionen** vor. Diese verteilen sich wie folgt: 33 Referentinnen und Referenten inkl. der derzeit 8 öffentlich geförderter Stellen, 2 Leitungsstellen für die Regionalkoordination (vier 50 %-Stellen) sowie rund 4 Verwaltungsstellen in Form von 25 Minijobs.

Auf **Bundesebene reduziert sich die Stellenanzahl um 12 auf noch 48**, einschließlich der Theologischen Hochschule Elstal und der Bibliothek. Enthalten sind zudem die bestehenden Stellen für RGO, Vertrauensrat, Gehaltsabrechnungsservice und Campus-Haustechnik. Von den 48 Stellen entfallen 28 auf das Generalsekretariat inkl. Kommunikation, Personal, kaufmännische Verwaltung sowie den Bereich Kompetenzbildung. Damit wird die inhaltliche Arbeit der jetzigen Dienstbereiche stark eingeschränkt. Auf Bundesebene erfolgt eine Konzentration auf Verwaltung und Koordination, während ein großer Teil der inhaltlichen Arbeit in den Regionen geschehen wird.

6.3 Nutzung des Campus in Elstal

Im Rahmen des Prozesses wurde die Nutzung und Finanzierung des Campus in Elstal analysiert und verschiedene grundlegende Optionen ausgearbeitet, um die wirtschaftliche Situation des Bundes zu verbessern.

Option 1: Optimierte Weiterführung des Campus

Diese Option sieht vor, alle bestehenden Gebäudeeinheiten im Eigentum des Bundes zu behalten, jedoch die Nutzung und Bewirtschaftung insbesondere der Wohngebäude zu optimieren. Ziel ist es, den Campus wirtschaftlicher zu nutzen, um die Erträge zu steigern, ohne auf wesentliche Infrastruktur zu verzichten.

Option 2: Teilverkauf

Diese Variante umfasst den Verkauf aller Mehrfamilienhäuser sowie des Mensagebäudes. Sofern daraus eine vollständige Entschuldung erreicht werden könnte, entfielen der Kapitaldienst. Verwaltungsgebäude, Bibliothek, Archiv und die Theologische Hochschule blieben im Eigentum und würden weiterhin genutzt. Dadurch würde die finanzielle Belastung des Bundeshaushalts erheblich reduziert. Damit verbunden wären jedoch ein Verzicht auf Elstal als eigene Tagungsmöglichkeit sowie der Verlust des Mietangebotes für die Studierenden unserer Hochschule. Zudem muss für den Raumbedarf des Bundes-GJWs sowie der EBMI eine Lösung gefunden werden.

Option 3: Komplettverkauf des Campus

Ein vollständiger Verkauf des gesamten Campus – einschließlich aller Mehrfamilienhäuser, des Mensagebäudes, der Verwaltungsgebäude, der Bibliothek, des Archivs, der Hochschule und des Tagungshauses – könnte nicht nur eine Entschuldung ermöglichen, sondern möglicherweise auch weitere Überschüsse erzielen. Diese könnten in Vermögensanlagen investiert werden, um Erträge zu generieren. Allerdings würde dies einen aufwendigen Standortwechsel erfordern, einschließlich der Suche nach neuen Räumlichkeiten und deren Anmietung mit entsprechenden neuen Kosten.

Eine Empfehlung für eine der vorgestellten Optionen kann derzeit noch nicht ausgesprochen werden, da eine Entscheidung weitreichende Folgen haben wird und die hierfür erforderlichen umfangreichen Recherchen noch Zeit bedürfen.

Die Abgeordneten des Bundesrates 2025 werden jedoch um die Erteilung von zwei Prüfaufträgen gebeten.

a) **Prüfauftrag für eine kleinere, konkrete Variante der Option 2 „Teilverkauf“**

Nach einem Austausch mit der Kommune Wustermark und unter Berücksichtigung des aktuellen Bebauungsplans sowie der städtebaulichen Entwicklung in Elstal bieten sich zwei Teilverkäufe zur Realisierung der für die Finanzplanung erforderlichen Teilentschuldung über rund 3,5 Mio. EUR an. Diese Teilentschuldung könnte vermutlich durch die Veräußerung eines letzten baureifen Grundstücks sowie der Fläche des Tagungshauses erreicht werden. Sofern sich dies bestätigt, also ein solcher Erlös erzielen würde, wäre die Entlastung von TEUR 300 beim Kapitaldienst möglich. Die Nutzung des Tagungshauses im Rahmen des Gästebetriebs könnte durch die weiteren Räume Bistro und Aquarium sowie eine Verdichtung

der Nutzung der Lehrsäle in der Hochschule sowie von Teilen der Mensa und der sogenannten Galerie kompensiert werden. Jedoch wird die Fläche für einen Investor nur bei einer Änderung des Bebauungsplans interessant, um eine wohnwirtschaftliche Nutzung zu ermöglichen. Bei rund 8.000 qm insgesamt müsste für die reine Baufläche von 5.600 qm ein Preis je qm von etwa 600 Euro erzielt werden. Die Verkäufe der letzten Jahre zeigen Werte von 340 Euro/qm bis in der Spitze 850 Euro/qm.

- b) **Prüfauftrag für einen über a) hinausgehenden Teilverkauf** des Campus mit dem Ziel, mittelfristig (2-5 Jahre) eine komplette Entschuldung des Bundes zu erreichen.

6.4 Zusammenlegung Bundes- und Landesbeitrag

Eines der Ziele des Prozesses ist es, die Regionen von administrativen Aufgaben zu entlasten. Dies wird unter anderem durch eine Überführung der Buchhaltung sowie der Kontoführung auf die Bundesgeschäftsstelle ermöglicht. Zudem rücken regionale und Bundesebene näher zusammen und verzahnen sich stärker. Die Zusammenfassung von Bundes- und Landesbeitrag zu einem einheitlichen Beitrag zur Finanzierung der gemeinschaftlichen Aufgaben ist daher folgerichtig und für die Verwaltung der Finanzen in der neuen Struktur eine wichtige Grundlage.

Hierbei gilt es zu beachten, dass die Budgetverantwortung und unterjährige Steuerung in den Regionen verbleiben. Die Bundesgeschäftsstelle verantwortet den gemeinsamen Prozess der Budgeterstellung, sorgt für die erforderliche Genehmigung durch die Bundesgremien und stellt den Regionen regelmäßig ein aussagefähiges Berichtswesen zur Verfügung.

6.5 Umstellung von mitgliederbasierte auf finanzkraftbasierte Berechnung

Der Ursprung dieser Überlegung geht schon auf das Jahr 2017 zurück, in dem eine eingesetzte Arbeitsgruppe in Anlehnung an in anderen Freikirchen praktizierte Verfahren eine erste alternative Berechnungsbasis für die Höhe des Bundesbeitrags erarbeiten hatte. Ausgangspunkt war, dass das bestehende, auf Mitgliederanzahl basierende Modell zunehmend als ungerecht empfunden wird. Insbesondere fehlt die Berücksichtigung von strukturschwachen und starken Regionen sowie die Einbeziehung der zum Teil sehr unterschiedlichen Mitgliedsstruktur der Gemeinden. Beides führt dazu, dass Gemeinden bei gleicher Mitgliederanzahl eine doch sehr unterschiedliche Finanzkraft haben können.

Des Weiteren verstärkt sich der Trend, dass sich das Verständnis und damit die Verbindlichkeit von Mitgliedschaft generell wandelt. Beteiligung, auch finanzielle und Zugehörigkeit werden zunehmend ohne Mitgliedschaft gelebt. Die Zukunftsfähigkeit des auf Mitgliederanzahl basierenden Modells steht daher in Frage.

Als Alternative bietet sich ein Berechnungsmodell basierend auf den Einnahmen bzw. der Finanzkraft einer Gemeinde an. Die Grundsystematik ist, dass von zuvor definierten Einnahmen ein bestimmter Prozentsatz als Bundesbeitrag festgelegt wird. Die Herausforderungen sind hierbei u.a.:

- Wie bestimmen sich die zugrunde zu legenden Einnahmen, ohne neue Ungerechtigkeiten zu verursachen?
- Wie ermitteln die Gemeinden die erforderlichen Werte, ohne dass der Aufwand zu groß wird?
- Wie erhalten wir ausreichend repräsentative Haushaltsdaten aus den Gemeinden, um den Prozentsatz verlässlich zu bestimmen?
- Wie erreichen wir eine hohe Akzeptanz des neuen Modells und vermeiden für einzelne Gemeinden nicht tragbare Härten?

Der Ansatz eines alternativen Berechnungsmodells wurde im Rahmen des Strukturprozesses UB25 wieder aufgenommen, ist für diesen jedoch nicht zwingend erforderlich. Mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppe aus 2017/2018 stehen gute aber noch nicht ausreichende Überlegungen zur Verfügung. Der Bundesrat wird daher um einen **Prüfauftrag** gebeten, um im nächsten Jahr zu berichten und ggfs. eine entscheidungsreife, konkrete Beschlussvorlage zu präsentieren. Diese soll ein Berechnungsschema und einen konkreten Prozentsatz enthalten, um jeder Gemeinde eine Beurteilung der Auswirkungen auf den eigenen Haushalt zu ermöglichen.

7 Ausblick auf die Umsetzung

Abhängig vom Abstimmungsergebnis auf dem Bundesrat 2025 werden von Juni 2025 bis Ende 2026 verschiedene Maßnahmen zur Umsetzung der neuen Struktur in Betracht gezogen. Die folgende Skizze gibt einen Überblick über die bisher angedachten Schritte und wird bis zum Bundesrat 2025 weiter ausgearbeitet. Inhalte und Strukturen können sich im Verlauf des Prozesses noch verändern.

7.1 Ordnungen

Ein noch vom Präsidium zu berufender Arbeitskreis (bestehend aus Juristinnen, Juristen und ordnungskundigen Personen aus dem BEFG) soll die notwendigen Änderungen der betroffenen Ordnungen (Verfassung, Geschäftsordnung des Bundesrates, Wahlordnung usw.) erarbeiten. Dabei muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitskreis zwischen Juni und Dezember 2025 arbeitet, damit die Änderungsvorschläge den Gemeinden fristgerecht übermittelt werden können.

7.2 Regionen/Bundesgeschäftsstelle

Von Juni 2025 bis Ende 2026 prüfen die Bundesgeschäftsführung, ein Projektkoordinator und ein noch zu bildendes Umsetzungsteam die bestehenden Arbeits- und sonstigen Verträge. Zudem führen sie Gespräche mit den Mitarbeitenden des Bundes und der Landesverbände über deren zukünftige Perspektiven.

Die Personalplanung erfolgt in Abstimmung mit den Regionen, wobei in der Übergangsphase die Landesverbandsleitungen die Regionen vertreten. In Gesprächen mit den Landesverbandsleitungen und den Vorständen der Landes-GJWs sollen die Bedarfe der zukünftigen Regionen ermittelt werden.

Die Berufung der Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren wird ein weiterer wichtiger Schritt in diesem Prozess werden.

Das GJW organisiert in den Regionen Junge Parlamente, um die Beteiligung junger Menschen zu fördern. Zudem wird die Administration in der Bundesgeschäftsstelle ausgebaut werden, insbesondere in den Bereichen Buchhaltung, und Personalverwaltung. Diese administrativen Aufgaben werden schrittweise von den Landesverbänden in die neuen regionalen Strukturen überführt.

7.3 Umstellung der Beiträge

Ab dem Haushaltsjahr 2027 ist die Zusammenführung des bisherigen Landesverbands- und Bundesbeitrags zu einem einheitlichen Bundesbeitrag vorgesehen. Die genauen Rahmenbedingungen für ein neues Beitragsmodell werden noch geprüft.

Der Bundesrat 2025 erteilt hierzu ggf. einen Prüfauftrag, um mögliche Modelle und deren Auswirkungen zu analysieren. Falls erforderlich, kann ein Beschluss beim Bundesrat 2026 erfolgen, sodass die Einführung des neuen Beitragsmodells planmäßig ab dem Haushaltsjahr 2027 umgesetzt werden kann.

7.4 Digitale Infrastruktur

Damit die neuen Strukturen funktionieren und sich weiterentwickeln können, braucht es eine solide digitale Infrastruktur. Sie soll von Anfang an mitgedacht und schrittweise mitaufgebaut werden, um eine reibungslose Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Folgende Aspekte sind zu klären:

- Welche digitalen Werkzeuge sind nötig? Wo braucht es Lösungen für Verwaltung, Kommunikation und Zusammenarbeit?
- Die digitale Infrastruktur muss sich an den tatsächlichen Anforderungen orientieren und praktische Lösungen bieten – dazu gehören Systeme für Projektmanagement, eine Plattform für übersichtlich zugängliche Informationen und Inhalte sowie einfache Kommunikationswege für den Austausch im Bund.
- Welche Lösungen gibt es bereits? Was kann weiter genutzt werden, was muss angepasst oder neu entwickelt werden?

Die digitale Infrastruktur soll den neuen Strukturen nicht nur gerecht werden, sondern sie aktiv unterstützen und erleichtern.

8 Anhang

8.1 Die Identität des BEFG

Projektgruppe 15.06.24

Die wesentliche Frage in diesem Strukturfeld lautet: Soll es eine Trennung von konfessionellen und kirchenorganisatorischen Funktionen geben? Das ist die Frage nach der geistlichen Dignität des BEFG als einer Kirche oder der reinen Zweckgemeinschaft als ein administrativer Dachverband.

Die Projektgruppe hat dieses Strukturfeld bearbeitet. Das Ergebnis dieser Auseinandersetzung mit den strukturellen Implikationen hat ergeben, dass die Projektgruppe **keine Änderung an den identitätsgebenden Strukturen** vorschlägt.

Die Identität des BEFG ist beschrieben in Dokumenten, auch Ordnungen des Bundes. Die sich darin ausdrückende Identität ist die einer (Frei-) Kirche, die aus zwei (drei mit den beiden noch existierenden Elim-Gemeinden) konfessionellen Traditionen besteht, nicht eines Dachverbandes. Sie spiegelt die ekklesiologische Identität einer kongregationalistisch verfassten (Frei-) Kirche.

Aus Sicht der Projektgruppe ist die strukturelle Frage (Kirche oder Dachverband) resultierend aus der Identitätsfrage geklärt. Wir gestalten die kirchlichen Strukturen (Regionen, BGS+DB, usw.) im Prozess UB25 auf der Basis der tradierten und gewollten Identität.

Die aus unserer Sicht klare und passende Struktur des Bundes leitet sich von den inhaltlichen Identitätsbeschreibungen in folgenden Texten klar ab: Rechenschaft vom Glauben, Verfassung, Selbstbestimmungsrecht, Leitbild u.a.m.

Auf der Basis dieser Betrachtung sieht die Projektgruppe die Strukturfrage des SF1 als geklärt an.

Die Projektgruppe empfiehlt dem Präsidium, einen Prozess der Identitätsvergewisserung für die Gemeinden im BEFG zu gestalten.

8.2 Detaildokument Finanzen

1. Einleitung und Ausgangsbasis

Auf Basis der für 2019 bis 2022 von allen Landesverbänden, Landes-GJWs sowie von den Dienst- und Arbeitsbereichen des Bundes inkl. der Campus-Liegenschaften erhobenen Zahlen wurde eine Finanzplanung für die neue UB25-Struktur erstellt. Dazu wurden die Einnahmen analysiert, die angenommene Kostenstruktur verprobt und die Kosten- und Ertragswirkungen der Campusnutzung inkl. des Kapitaldienstes berücksichtigt. Ziel ist eine so weit wie möglich verlässliche Gesamtrechnung, die die wesentlichen Einnahme- und Ausgabepositionen der neuen Struktur berücksichtigt.

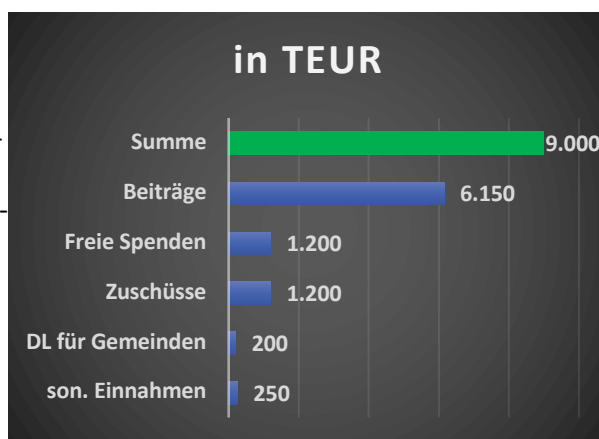
Die große Herausforderung ist, dass aufgrund der weitreichenden, prozessbedingten Veränderungen in den Regionen aber auch in der Arbeit und Schwerpunktsetzung in der Bundesgeschäftsstelle (BGS) in Teilen mit Pauschalen und Annahmen gearbeitet werden muss.

2. Umgang mit geförderten Stellen

In den Einnahmen sind rund TEUR 800 Zuschüsse enthalten, die an konkrete Personalstellen gebunden sind. TEUR 600 entfallen auf die Regionen und TEUR 200 auf die BGS. Diese Stellen und die damit verbundenen Kosten (TEUR 215 bzw. TEUR 660) sind jeweils gesondert diesen beiden Bereichen zugeordnet worden.

3. Einnahmekalkulation

Wesentlichste und stabilste Einnahmequelle sind die bisherigen **Beiträge** an die Landesverbände und den Bund über TEUR 6.150. Unter **freien Spenden** verstehen sich das Bundesopfer sowie die zusätzlich generierten Spenden für Aufgaben und Arbeiten in den Regionen. Die **Zuschüsse** kommen Großteils von den regionalen Jugendringen sowie der Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend (aej). Davon entfallen rund TEUR 900 auf die Regionen und TEUR 300 auf die BGS. Die **Dienstleistungen** (DL) bestehen aus den Einnahmen des Gehaltsabrechnungsservice (GAS) und der Arbeitssicherheit. Die **sonstigen Einnahmen** ergeben sich aus Gebühren für Spendenweiterleitungen (GB Aid und Katastrophenhilfe) und weiterberechneten Kosten. In Summe stehen TEUR 9.000 zur Verfügung.



4. Risikopuffer

Die Finanzplanung ist unvermeidbar mit Unwägbarkeiten behaftet, die zu einer Verschlechterung wie auch Verbesserung der finanziellen Entwicklung führen können. Berücksichtigt wird hier der mögliche Austritt von **CFD-Gemeinden** im Rahmen des Antrags auf eigene Körperschaftsrechte des CFD. Finanzielle Auswirkungen haben Austritte im Wesentlichen auf den Bundesbeitrag. Basis der Kalkulation bildet die Entscheidung der CFD-Jahresversammlung mit einer Zustimmung von rund 90 % und die bisherige Verteilung des Bundesbeitrags von 75/25 auf CFD und Bund. Dem Verlust von 25 % der Bundesbeiträge von austretenden CFD-Gemeinden steht der Zufluss von 75 % von verbleibenden gegenüber. Saldiert ergibt sich eine Einnahmereduzierung von TEUR 110.

5. Aufgaben/Stellen mit Selbstfinanzierungscharakter

Die Verwaltungsstellen für die **RGO** sowie den **Vertrauensrat** werden durch gesonderte Beiträge finanziert und sind daher fortzuführen. 2,5 **GJW-Stellen** in der BGS tragen sich aus öffentlichen Zuschüssen. Die Stellen des **GAS** und für **GB Aid** von zusammen 3,25 finanzieren sich vollständig aus Verwaltungskostengebühren und stehen daher nicht zur Disposition. Die entsprechenden Einnahmen sind in der Finanzplanung in Abzug gebracht worden.

	25 Regionen	fixe Stellen
Einnahmen	9.000	1,68
Risikopuffer CFD	-110	
abzgl. Fördermittel BGS	-215	2,50
abzgl. DL/VerwaKo-Geb.	-280	3,25
Fix THE	-1.275	11,60
Fix Kirchenverwaltung	-320	
Fix Sonstiges	-382	
Fix Campus	-670	3,00
Entfallender KapDienst	300	
Zwischensumme I	6.048	22,03

6. Feste Ausgaben für grundsätzliche Aufgabenstellungen

In der Planung sind weitere sogenannte **Fixkostenblöcke** in Abzug gebracht worden, da sich diese Aufgaben und Verpflichtungen bis auf Weiteres fortsetzen werden bzw. hinsichtlich der **Theologischen Hochschule/Bibliothek (THE)** die Fortführung Teil des Konzeptes ist. Zur **Kirchenverwaltung** gehören u.a. Mitgliedbeiträge an ACK, VEF; EBF und BWA sowie Unterstützung anderer Kirchenbünde. Unter **Sonstiges** finden sich der RGO-Sanierungsbeitrag, Dienstleistungszahlungen an unsere Servicetochter SDE und Teile der Unterstützungen an die laufenden Gemeindegründungen. Auch die Unterdeckung aus der **Campusverwaltung** ist hier berücksichtigt. Die Summe über TEUR 670 setzt sich aus dem laufenden Kapitaldienst für die bestehende Verschuldung von noch rund 8 Mio. EUR und dem Betriebskostenanteil des Bundes für die Campusnutzung zusammen.

7. Schuldendienst

Derzeit beläuft sich der **Kapitaldienst** (Zins und Tilgung) auf TEUR 360 und ist Teil der o.g. Campus-Ausgaben. Eingeplant ist eine vollständige Rückzahlung der bei der Investitionsbank Brandenburg (ILB) laufenden Immobiliendarlehen bis spätestens 2028 in Höhe von dann noch rund 3,5 Mio. EUR. Der daraufhin entfallende Kapitaldienst über TEUR 300 wurde in der Planung als Entlastung berücksichtigt.

8. Kalkulation der Personal- und Sachkosten

Die **Personalkosten** für verwaltende Tätigkeiten wurden aus den bekannten Ist-Kosten der BGS abgeleitet und basieren auf dem Tarifvertrag der regionalen Diakonie (AVR). Sie entsprechen Arbeitgeberbruttokosten von TEUR 70. Grundlage für die Referentenkosten bilden die Vergütungsregelungen des BEFG für Ordinierte Mitarbeitende bei mittlerer Dienstjahrstufe zzgl. RGO-Beitrag und einer Zulage von 10 %. Sie entsprechen Arbeitgeberbruttokosten von TEUR 82,5. Für leitende Tätigkeiten wurden Zulagen zwischen 25 % und 50 % kalkuliert. Für die **Sachkosten** (Arbeitsmittel, Reisen, EDV etc.) wurde je Stelle eine Pauschale von TEUR 7,3 angesetzt, die einer ersten Verprobung mit den Ist-Kosten in den Regionen und der BGS Stand hielt.

9. Finanzplanung der Regionen

Die festgelegte Zuordnung von je zwei halben Referentenstellen sowie einer Verwaltungskraft auf Minijob-Basis je Region ergibt auf Grundlage der zuvor erläuterten Personal- und Sachkostenpauschalen für 25 Regionen Ausgaben von TEUR 2.721 (2.428 + 293). Hinzu kommen TEUR 660 für die geförderten Stellen sowie TEUR 200 für die zugehörige Regionalkoordination, welche im Umfang von vier halben Leitungsstellen erfolgt. Pauschal angesetzt wurden noch frei zu nutzende Projektbudgets über TEUR 5 je Region, in Summe TEUR 125. Die den 25 Regionen zur Verfügung stehenden Mittel addieren sich auf insgesamt TEUR 3.706. Dies entspricht im Vergleich zu den bisher den Landesverbänden und GJWs zur Verfügung stehenden Mittel einer Ausweitung von rund 50 %. Die Anzahl der Personalstellen in den Regionen erhöht sich um 6,5 auf rund 39.

Zwischensumme I	6.048	22,03
abzgl. sep. Projektbudgets	-125	
abzgl. Fördermittel Region	-660	8,00
Kosten Region-Ref	-2.428	
Kosten Region-Verwa	-293	
Regionalkoordination	-200	
Zwischensumme II	2.343	8,00

10. Finanzplanung der Bundesgeschäftsstelle

Wenn die Ausgaben für Kirchenverwaltung und die THE in etwa gleichbleiben und in Zukunft stärker die Arbeit in den Regionen gefördert werden soll (s.o.), hat dies zur Konsequenz, dass sich die Mittel für das Personal in der BGS reduzieren zu Gunsten der Stellen in den Regionen. Es wurde eine wenn auch schmerzvolle so doch akzeptable Balance gesucht: bei 25 Regionen (statt 30 oder 35, wie anfangs erhofft) stehen für die BGS weitere TEUR 2.343 zur Verfügung, zusätzlich zu den oben bereits genannten Mitteln der Kirchenverwaltung und THE. Diese Summe ermöglicht eine Besetzung von 26 weiteren Stellen. Somit verbleiben zusammen mit den 22 fixen Stellen insgesamt 48 Personalstellen in der BGS, 12 weniger als bisher.

Zwischensumme II	2.343	8,00
Anzahl Ref 60%	16	
Anzahl Verwaltung 40%	10	
Anzahl insgesamt*	26	
Zuschläge Leitung gesamt	170	
Kosten BGS-Ref	1.385	
Kosten BGS-Verwa	795	
Kosten BGS	2.349	
*ohne THE, Haustechnik, GAS, RGO, GBA, VR, Förderstellen da in Fixkostenblöcken oder gesondert finanziert		

Finanzplanung UB25 in der Gesamtübersicht

	25 Regionen	<i>fixe Stellen</i>
Einnahmen	9.000	1,68
<i>Risikopuffer CFD</i>	-110	
abzgl. Fördermittel BGS	-215	2,50
abzgl. DL/VerwaKo-Geb.	-280	3,25
Fix THE	-1.275	11,60
Fix Kirchenverwaltung	-320	
Fix Sonstiges	-382	
Fix Campus	-670	3,00
Entfallender KapDienst	300	
Zwischensumme I	6.048	22,03
abzgl. sep. Projektbudgets	-125	
abzgl. Fördermittel Region	-660	8,00
Kosten Region-Ref	-2.428	
Kosten Region-Verwa	-293	
Regionalkoordination	-200	
Zwischensumme II	2.343	8,00
Anzahl Ref 60%	16	
Anzahl Verwaltung 40%	10	
Anzahl insgesamt*	26	
Zuschläge Leitung gesamt	170	
Kosten BGS-Ref	1.385	
Kosten BGS-Verwa	795	
Kosten BGS	2.349	
*ohne THE, Haustechnik, GAS, RGO, GBA, VR, Förderstellen		
da in Fixkostenblöcken oder gesondert finanziert		

8.3 Regionalteams

Was sind Regionalteams?

Regionalteams setzen sich aus Ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Referentinnen und Referenten zusammen, die in der jeweiligen Region tätig sind. Sie unterstützen selbstgeführt, generations- und professionsgemischt die Entwicklung der Gemeinden sowie der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vor Ort.

Wie werden Regionalteams initiiert, die es aktuell noch nicht gibt? Sie entstehen erstmals in Zusammenarbeit mit den jetzigen Leitungen der Landesverbände und der Landes-GJWs. In Einladungen an alle Gemeinden werden kompetente und interessierte Personen eingeladen, sich dem Team anzuschließen. Mitmachen kann, wer Interesse an der Mitarbeit hat.

Die genaue Zusammensetzung der Regionalteams wird je nach Region unterschiedlich sein. Während einige Teams eher klein bleiben, können andere größer werden und sich in verschiedene Arbeitsbereiche aufteilen. Die Größe hängt maßgeblich von der Bereitschaft der Gemeindeglieder ab, sich zu engagieren.

Die Teams sollen flexibel an die Bedürfnisse der jeweiligen Region sowie an die Interessen und Leidenschaften der beteiligten Ehrenamtlichen angepasst werden. Eine starke Beteiligung aus den Gemeinden, insbesondere von jungen Menschen, wird angestrebt. Wofür Energie und Bereitschaft zur Mitarbeit vorhanden sind, soll ermöglicht werden, während der administrative Aufwand so gering wie möglich bleibt.

Wesentlich ist, dass jedes Team mindestens eine Ansprechperson für den Bund in Finanz- und Personalfragen benennt und dass es durch die Gemeinden der Region legitimiert wird.

Kriterien für die Zusammensetzung:

- Personen aus der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie der Erwachsenenarbeit gestalten die regionale Arbeit gemeinsam im Regionalteam.
- Die Jungen Parlamente entsenden Vertreterinnen und Vertreter der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ins Team.
- Das Team wird durch die Gemeinden der Region legitimiert; alle Gemeinden haben die Möglichkeit, sich dabei zu beteiligen. Die Legitimation durch die Gemeinden kann je nach Situation vor Ort unterschiedlich erfolgen. Kleinere Teams können als Ganzes von den Gemeinden der Region bestätigt werden, während es bei größeren Teams sinnvoll sein kann, beispielsweise einen gewählten Leitungskreis einzusetzen. Aufwändige Gremienarbeit soll vermieden werden, eine interne Struktur ist in dem Maße willkommen, wie es vor Ort als sinnvoll erachtet wird.
- Das Team bestimmt mindestens eine Ansprechperson für den Bund in Finanz- und Personalfragen.

Aufgaben der Regionalteams:

Inhaltliche Schwerpunkte setzen

- Gemeinden aktiv kontaktieren, um deren Bedarfe zu analysieren
- Strategische Schwerpunkte entwickeln, um missionarische Entwicklung und Wachstum der Gemeinden in der Region zu fördern
- Schulungsbedarf ermitteln
- Bestehende Werke und Initiativen (z. B. Freizeitheime, Diakoniewerke, das Forum Frauen u.a.) in die regionale Arbeit integrieren

Personal- und Finanzsteuerung in der Region

- Das Budget der Region verwalten
- Über die Aufteilung der hauptamtlichen Stellen in ihrer Region entscheiden
- Berufungsprozesse für Hauptamtliche in der Region in Kooperation mit dem Personalbereich und der Regionalkoordination auf Bundesebene steuern und durchführen (siehe Personalprozesse, 8.4)

Gemeinden zusammenbringen

- Gemeinden miteinander ins Gespräch bringen, um den Austausch von positiven Projekten und Erfahrungen zu ermöglichen
- Kooperationen für Projekte, Freizeiten, Konferenzen und Schulungen initiieren

Multiplikator/innen vernetzen

- Schlüsselpersonen zusammenbringen, um Gemeindefarbeit und die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu stärken und nachhaltige Entwicklungen in den Gemeinden voranzutreiben
- Diese gezielt schulen und begleiten

Brücke zur bundesweiten Ebene:

- Regionale Bedarfe in die Bundesebene einspeisen
- Bundesweite Angebote an die Gemeinden vermitteln und bei der Identifikation passender Unterstützung helfen
- Die Zusammenarbeit zwischen regionalen und bundesweiten Strukturen fördern

Beispiele für Angebote in der Region:

- Revitalisierungs- und Visionsprozesse mit Gemeinden
- Leitungstrainings für Gemeindeleitungen
- Predigttrainings & Bibellehre
- Seelsorges Schulungen & Kleingruppenarbeit
- Diakonische Projekte & Gemeinwohl-Dienste
- Evangelisationshilfen & Mission
- Musikworkshops & Anbetung
- Angebote für verschiedene Generationen (Kinder, Jugend, Senioren)

8.4 Personalprozesse

Das neu (2025) entworfene Regionen-Konzept des BEFG sieht ca. 50 angestellte Referenten/innen in 25 Regionen vor. Hinzu kommen im Vorschlag vier Regionalkoordinatoren und ca. 48 weiteren Angestellten auf Bundesebene (Fachreferate und Verwaltung). Diese Hauptamtlichen zu finden, einzustellen, zu fördern und zu begleiten, ist Aufgabe der hier beschriebenen Personalabteilung.

1. Fünf Grundannahmen

- 1) Diejenigen Menschen, Gruppen, Organisationen oder Regionen, für die eine Person gesucht und angestellt wird – nennen wir sie „**die Beteiligten**“ – **müssen im gesamten Personalprozess mitreden und auch mitentscheiden.**
- 2) Da die Anstellung der oben genannten Personen beim BEFG geschieht, **muss die von den Gemeinden legitimierte Leitung des Bundes die letztgültige Entscheidungsvollmacht haben** – d.h. das Präsidium. Da schon alleine die Menge der Personalentscheidungen ein ehrenamtliches Präsidium überfordern würde, ist es sinnvoll, dass das Präsidium jederzeit informiert ist und mitwirken kann, in der Regel die Mitwirkung und Entscheidung jedoch an die BGF delegiert. Sowohl Präsidium als auch ein ggf. beauftragtes Gremium werden im Folgenden **die Dienstgeber / berufendes Gremium** genannt.
- 3) In einer komplexen Welt **braucht es Professionalität in den Fachdisziplinen, was auch auf die Personalarbeit gilt.** Ehrenamtliche fachfremde Personen sind kaum in der Lage, die Tiefe und Breite einer Materie, hier der Personalarbeit, abzuschätzen und die nötige Qualität (siehe oben geschilderte strategische Bedeutung) beizusteuern. Für eine hohe Qualität in solchen anspruchsvollen, strategisch bedeutsamen Personalprozessen braucht es **eine professionelle Personalabteilung, die in Zusammenarbeit mit den Beteiligten und dem Dienstgeber / berufendes Gremium gestaltet, führt und Prozesse mit Fachexpertise anreichert**, ohne die wichtigen Entscheidungen zu treffen (siehe Annahmen 1 und 2).
- 4) Aufgrund der strategischen Bedeutung sollte **die Personalabteilung einen Sitz und Stimme in der operativ führenden Einheit (BGF) haben.** So bleiben Wege kurz und die Prägekraft kann sich entfalten, im Zusammenspiel mit anderen Leitungsperspektiven.
- 5) Die **Mitarbeitervertretung (MAV)** und/oder die **Berufsständige Vertretung** (Vertrauensrat, Konventleitung) sind an den jeweils relevanten Stellen zu beteiligen.

2. Die Personalprozesse

Im Folgenden werden die verschiedenen Personalprozess im neuen Modell der Regionen auf der Basis der geschilderten Grundannahmen „durchgespielt“. So könnte es ablaufen:

Die **Personalbedarfsplanung** ist durch die Zukunftsperspektive vorgegeben: Für 25 Regionen sind je ein/e Referenten/innen (Ref.) für Junge Gemeinde (JG) und Gemeindeentwicklung (GE) vorgesehen. Für Änderungen an der grundsätzlichen Personalbedarfsplanung ist das Präsidium als *Dienstgeber / berufendes Gremium* zuständig. Bei Vakanz einer Stelle beginnt der Prozess des **Personalmarketings**: Die *Beteiligten* (s. Grundannahme 1) erstellen als erstes ein Anforderungsprofil. Da im Regionalteam alle Gemeinden einer Region vertreten sind bzw. sein können, füllen zwei vom Regionalteam beauftragte Personen ein Anforderungsprofil aus, welches ihnen als Vorlage von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt wurde. Sofern es sich um eine/n Ref. JG handelt, werden zwingend die von den s.g. Kinder- und Jugendparlamenten beauftragten Fachaufsichtspersonen als *Beteiligte* einbezogen.

Die Personalabteilung berät im Erstellen der Anforderungsprofile. Ggf. findet ein Dialog zwischen *Beteiligten* und Personalabteilung statt. In der Erstellung wird der/die *Regionalkoordinator/in* einbezogen, gehört. Die Personalabteilung nimmt das Anforderungsprofil entgegen und leitet es zur Kenntnis an folgende Personen bzw. Gruppen weiter: (1) ein vom Präsidium beauftragtes Gremium (vermutlich BGF), (2) Regionalkoordinator/in, (3) sofern es JG betrifft, den BV GJW.

Sofern kein Widerspruch erfolgt, schreibt die Personalabteilung die Stelle aus. Damit beginnt der Prozess der **Personalauswahl**. Die Personalabteilung sammelt im Folgenden die Namen und Unterlagen von infrage kommenden Kandidaten/innen. Hier geschieht eine grobe Vorauswahl (in Transparenz zu den Beteiligten), indem solche Personen, die entweder nicht zum Profil passen oder aus anderen, formalen Gründen gesichert nicht in Frage kommen, aussortiert werden.

Anschließend wählt die Personalabteilung zusammen mit den *Beteiligten* (bzw. Repräsentanten der Beteiligten, z.B. Personalausschuss der Regionalteams, Fachaufsicht JG, o.a.) eine oder mehrere Personen aus, mit denen Auswahlgespräche geführt werden sollen. Diese Shortlist wird an die *Dienstgeber / berufendes Gremium* (delegiert an BGF) zur Info gegeben.

Sofern kein Widerspruch der *Dienstgeber / berufendes Gremium* erfolgt, organisiert die Personalabteilung Bewerbungsgespräche, in denen jeweils mind. eine Person aus der Personalabteilung und mind. eine, besser zwei Personen der *Beteiligten* teilnehmen. Sofern die Beteiligten zu einer gemeinsamen Entscheidung kommen, wird üblicherweise ein erweiterter Kreis der *Beteiligten* (Regionalteam) informiert und ebenso auch der/die Regionalkoordinator/in und im Thema JG der BV GJW. Sofern hier kein Widerspruch zu anstehenden Personalanstellung erfolgt, schlägt die Personalabteilung die Person den *Dienstgeber / berufendes Gremium* zur Anstellung vor. Sofern Widerspruch erfolgt, prüft die Personalabteilung diesen, ggf. im Dialog mit den *Beteiligten* und den *Widersprechenden*, und entscheidet anschließend über das weitere Vorgehen.

Sofern die formelle Entscheidung der Anstellung durch die *Dienstgeber / berufendes Gremium* getroffen wird, was in den meisten Fällen vermutlich nur noch eine Formalität ist, informiert die Personalabteilung die *Beteiligten*, den/die Regionalkoordinator/in und selbstverständlich auch den/die Kandidaten/in. Die Personalabteilung erstellt den Vertrag entsprechend bestehenden Vorgaben (Eingruppierung etc.). Die Anstellungsrichtlinien haben die *Dienstgeber / berufendes Gremium* (Präsidium) grundlegend definiert.

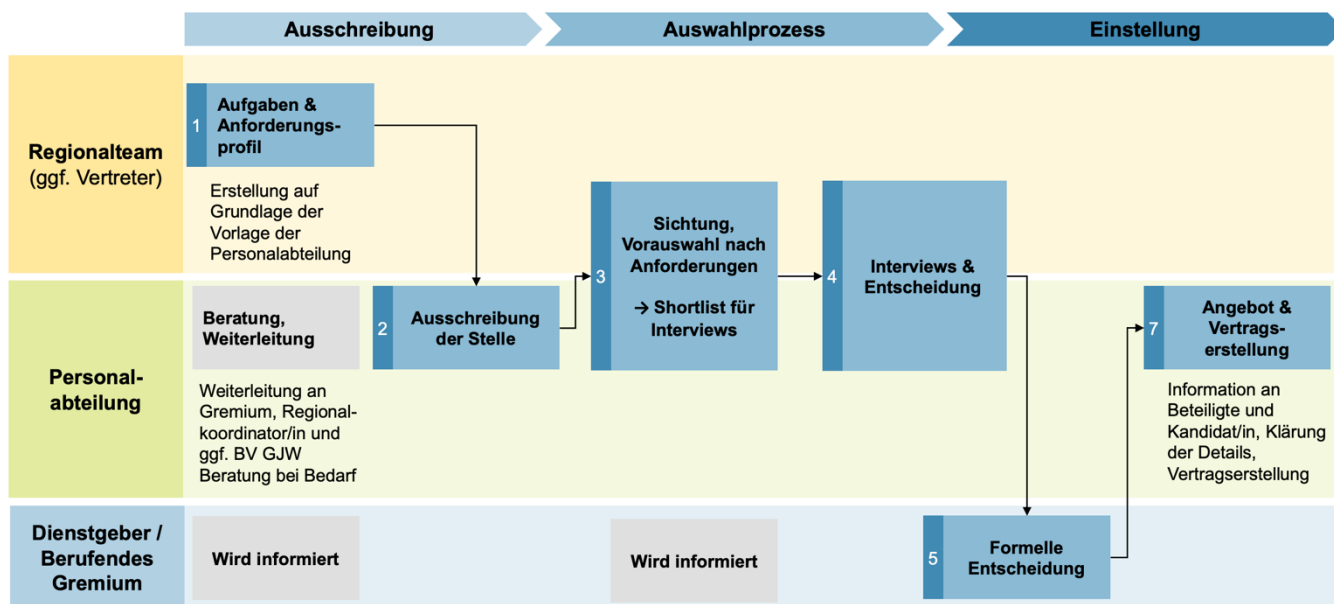


Abbildung: Einstellungsprozess für Personal in den Regionen

Ab Einstellung werden alle Verwaltungsvorgänge (Lohnabrechnungen, Arbeitszeiterfassung, Dokumentenerstellung usw.) von der **Personaladministration**, einer Unterabteilung der Personalabteilung vollzogen.

Die **Personalbetreuung** der Hauptamtlichen in den Regionen wird in dienstrechtlichen Aspekten von den Regionalkoordinatoren/innen übernommen, die fachliche Aufsicht haben im Alltäglichen die Regionalteams, unter Beratung und/oder Mitwirkung durch die fachlich relevanten Stellen des BEFG in Grundsatzfragen (Fachreferate, Generalsekretariat, Präsidium). Sofern es Ref. JG betrifft, nehmen die von Kinder- und Jugendparlamenten delegierten Personen die Fachaufsicht wahr. Die Personalabteilung steht jeweils beratend zur Seite und erstellt für die

Personalbetreuung hilfreiches Material (z.B. Leitfaden zur Leitung von Mitarbeitergesprächen u.a.). Dadurch definiert die Personalabteilung Standardprozesse.

Die Personalbetreuung der Regionalkoordinatoren/innen und Abteilungsleiter/innen (AL) hat die BGF inne. Auch hier steht die Personalabteilung beratend und mit Expertise zur Seite.

Die **Personalentwicklung** (PE) von Angestellten ist Aufgabe sowohl der jeweils beteiligten Vorgesetzten (vgl. Personalbetreuung, s.o.) als auch der Personalabteilung. Sie steht den beteiligten Vorgesetzten für PE fachmännisch zur Seite. Mind. einmal jährlich führt die Personalabteilung gemeinsam mit einem direkten Vorgesetzten ein Gespräch mit jeder hauptamtlich angestellten Person zum Zwecke der Personalentwicklung. Vorab werden die *Beteiligten* gehört. Sofern häufig gleicher Bedarf für PE erkannt wird, kann die Personalabteilung BEFG-weite Initiativen zur PE starten. Hierfür hat die Personalabteilung ein zu definierendes Budget.

Sollte Personalfreisetzung nötig werden, so führt diesen Prozess die Personalabteilung unter Beteiligung der *Beteiligten* und/oder beteiligten Vorgesetzten und/oder *Dienstgeber / berufendes Gremium*. Initiiert werden kann der Prozess der Personalfreisetzung durch alle handelnden Personen bzw. Gruppen: den vor Ort *Beteiligten*, den beteiligten Vorgesetzten, den *Dienstgeber / berufendes Gremium* und/oder der Personalabteilung. Die jeweils anderen Gruppen und die BV sind zu informieren und ggf. einzubeziehen. Geführt wird der Prozess von der Personalabteilung.

8.5 Anstellungsmodelle für Regionalreferent/innen

Das Konzept hat zwei zentrale Kernanliegen: Gemeindeentwicklung und darin ein besonderer Fokus auf Kinder und Jugendliche. Dafür, für diese beiden Anliegen stellt der Bund aus den ihm seitens der Gemeinden zufließenden Einnahmen Finanzmittel für eine Vollzeitanstellung (1 VZÄ) zur Verfügung. Wie diese Finanzmittel in Anstellungen investiert werden, d.h. zu welchen Anstellungsverhältnissen in welchem prozentuellen Verhältnis es kommt, kann je nach Region unterschiedlich sein. Die Regionen sind unterschiedlich und brauchen unterschiedliche Modelle. Die Mitsprache der Region, das heißt der Regionalteams, ist hier entscheidend. Sie wissen am besten, was für die Region gut ist.

Das bedeutet, unterschiedliche Anstellungsszenarien sind denkbar, solange die gesetzte Priorität gewährleistet bleibt: Generationenübergreifende Gemeindeentwicklung mit besonderem Fokus auf junge Menschen.

Verschiedene Modelle sind denkbar:

A: 2x50%

50% Anstellung für GE, 50% für JG = 2 Personen; z.B. relevant für Personen, die nur Teilzeit 50% arbeiten oder eine ergänzende Anstellung in einer lokalen Gemeinde nutzen wollen oder noch einen anderen Zweitjob haben (z.B. Selbständigkeit) oder anteilig Bundesaufgaben übernehmen u.a.

B: Flexible prozentuale Aufteilung

100% Finanzmittel werden auf xx Personen aufgeteilt, was die Regionalteams eigenverantwortlich entscheiden = mehrere Personen, z.B. 1x 50% und 2x 25% und viele andere mögliche Aufteilungen sind denkbar

C: Zwei Regionen zusammen

Zwei benachbarte Regionen, z.B. in einem Ballungsraum, teilen sich die 2x100% Finanzmittel, d.h. sie stellen zwei Personen an, die für beide Regionen tätig sind.

D: 1x100%

100% Anstellung für GE und JG = 1 Person

E: 100%+

Die Gemeinden einer Region entscheiden sich, die zur Verfügung gestellten Finanzmittel aus den eigenen Haushalten oder durch die Generierung von Fördermitteln Dritter zu erhöhen, um dadurch mehr Man- und/oder Woman-Power in der Region anzustellen. Neue Aufteilungen werden möglich.

Weitere Modelle können entwickelt werden (bspw. kann die Schaffung von Honorarstellen in Betracht gezogen werden). Wichtig ist zweierlei: der Zweck, für den die Finanzmittel bereitgestellt werden (s.o.) und dass individuelle Lösungen für die jeweils spezifischen Situationen vor Ort gefunden werden, d.h. die Regionalteams mitentscheiden, welche Anstellungsverhältnisse für die Region am meisten Sinn machen. Der Bund stellt ein VZÄ.

Eine besondere Chance und ein besonderer Wert liegt zudem in der Option, dass eine Person eine Teilzeitanstellung in einer Region mit einer Anstellung in einer lokalen Gemeinde also eine gemeindliche, wie auch eine regionale Aufgabe miteinander verbindet. Dies schafft zusätzliche Anstellungsperspektiven gerade für kleinen Gemeinden.

8.6 Regionalkoordinator/innen

Entwurf zu Profil und Aufgabenbereichen der Regionalkoordinator/innen

Die Bundesgeschäftsführung beruft vier Regionalkoordinator/innen. Diese Personen unterstützen die Regionen durch Übernahme der Koordination der guten Arbeit der Regionen und supporten die Regionen durch administrative Aufgaben.

Aufgabenspektrum:

1. Ansprechpartner für die dienstlichen Belange von etwa 12-14 hauptamtlichen Regionalreferent/innen

- Beratung und Unterstützung bei dienstlichen Problemen in der Region oder bei Konfliktfällen mit den Gemeinden der Regionen
- Genehmigung und Abrechnung von Reisekosten- und Anschaffungsbudgets
- Bewilligung von Urlaubs- und Fortbildungszeiten
- Entgegennahme von Krankmeldungen (und ggf. Organisation von Vertretungen)
- Organisation von Supervision und Erfahrungsaustausch für die Regionalreferent/innen
- Führen von Mitarbeitendengesprächen und Ausstellen von Zeugnissen und dienstlichen Bescheinigungen

2. Unterstützung von 6-7 Regionalteams

- Vernetzen von Ehren- und Hauptamtlichen der Regionen
- eröffnen die Möglichkeiten der bundesweiten Angebote
- Bei Bedarf Unterstützung der Berufungsprozesse
- Absprachen bei wesentlichen Veränderungen in Stellenzuschnitt oder Arbeitsschwerpunkten
- Abstimmung mit den Regionalteams und den betroffenen Jugendverbandsorganen im Falle von Vakanzen oder notwendigen Veränderungen der Rahmenbedingungen (z.B. neue Stellenzuschnitte oder Aufgabenbereiche der Regionalreferent/innen oder der Dokumentation der Fördermittelverwendung)
- Entgegennahme von Beschwerden und Problemanzeigen, wenn die Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden und den Regionalreferent/innen nicht funktioniert
- Unterstützung der Antragstellung von Fördermitteln für drittmittelfinanzierte Stellen

3. Ansprechpartner für die BGF und die zentralen Dienststellen des BEFG

- Vorabsprachen mit der BGF hinsichtlich der Ausschreibung und Finanzierung von Stellen sowie bei der Personalauswahl bei Berufungen von Regionalreferent/innen
- Mitwirkung bei der Organisation und Durchführung gemeinsamer Bundesaktivitäten der Regionalreferent/innen (z.B. Tagungen und Fortbildungen)
- Erfahrungsaustausch und Abstimmung mit den anderen Regionalkoordinator/innen und den zentralen Gremien des BEFG
- Vermittlung von Kompetenzen aus dem Kreis der Regionalreferent/innen für überregionale Aufgaben oder spezielle Beauftragungen im BEFG
- Regelmäßige Treffen der BGF mit den Regionalkoordinator/innen und den Personen, die für inhaltliche Themen oder Aufgabenbereiche des BEFG verantwortlich sind

Profil:

Zur Regional Koordinator/in kann nur berufen werden, wer in Leben, Lehre und Dienst an die Heilige Schrift gebunden ist. Auf dieser Grundlage kann berufen werden, wer einer Gemeinde des Bundes angehört, persönliche und gesundheitliche Eignung und eine entsprechende Ausbildung nachweist.

Die Regional Koordinator/innen sind Personen mit Leitungs-, Finanz- und Personalverantwortung, die das Vertrauen unterschiedlicher Personengruppen und Gremien brauchen, um im Konfliktfall zwischen diesen vermitteln zu können. Sie brauchen zudem die entsprechenden rechtlichen Befugnisse als Dienstvorgesetzte der Regionalreferent/innen sowie als Vertreter der Interessen des Bundes gegenüber den Regionen, für die sie zuständig sind. Diese ergeben sich aus den Arbeitsverträgen und den Ordnungen des BEFG.

Aus der Aufgabenbeschreibung ergibt sich folgendes zentrales Anforderungsprofil für die Personen, die Regionalleitungen werden sollen:

- Leitungskompetenz und Erfahrung in der Führung von Mitarbeitenden
- Teamfähigkeit
- Organisations- und Verwaltungskompetenz sowie Erfahrung im Umgang mit Finanzen
- Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und Vermittlungskompetenz
- Gute Kenntnis der unterschiedlichen gemeindlichen Prägungen im BEFG sowie der Bundesstrukturen und inhaltlichen Angebote der Dienstbereiche
- Grundkenntnisse in Haushaltsfragen
- Theologische und/oder Management-Ausbildung
- Grundlegend ist ihre persönliche Beziehung zu Jesus Christus und ihre Begeisterungsfähigkeit für sein Reich in dieser Welt.

Die zu berufenden Personen können, müssen aber nicht, ordinierte Mitarbeitende des BEFG sein. Sie sollten möglichst langfristig für die gleichen Regionen zuständig bleiben, da es einen längeren Zeitraum braucht, um die verschiedenen Regionen und deren Prägungen kennenzulernen und das für die Arbeit als Regional Koordinator/innen notwendige Vertrauen bei den angestellten Hauptamtlichen, den Gemeinden und den verschiedenen beteiligten Gremien aufzubauen.

Die Dienst- und Fachaufsicht für die Regional Koordinator/innen übt der Generalsekretär des BEFG aus.

8.7 Bundesweite Themennetzwerke

(Hubs, Foren, Arbeitskreise, Fachkreise, Initiativen, Beiräte...)

Was sind Bundesweite Themennetzwerke?

In diesen thematischen Netzwerken kommen Ehrenamtliche und Hauptamtliche aus Gemeinden und Regionen des Bundes zusammen, um übergreifende Themen zu bearbeiten. Sie fördern den Austausch, die Entwicklung von Kompetenzen und die Zusammenarbeit zu spezifischen inhaltlichen Schwerpunkten, die für den gesamten Bund von Bedeutung sind.

Diese Netzwerke haben einen Bezug zur *inhaltlichen Arbeit auf Bundesebene* und können mit Regionalreferent/innen sowie qualifizierten Ehrenamtlichen zusammenarbeiten. Sie ergänzen das regionale Angebot und schaffen bundesweite Synergien. Diese Netzwerke entwickeln sich organisch aus der alltäglichen Arbeit des Bundes

Ziel und Funktion:

- **Vernetzung:** Sie verbinden Menschen mit ähnlichen Interessen und Kompetenzen über Gemeinde- und Regionsgrenzen hinweg.
- **Kompetenzbildung:** Sie bieten Plattformen für Wissensaustausch, Fortbildung und die Entwicklung von Materialien.
- **Impulse setzen:** Sie entwickeln Ideen und Konzepte, die Impulse für die Arbeit vor Ort geben.
- **Begleitung:** Durch die Einbindung von inhaltlichen Referent/innen auf Bundesebene kann punktuell fachliche Begleitung und Unterstützung geschehen.

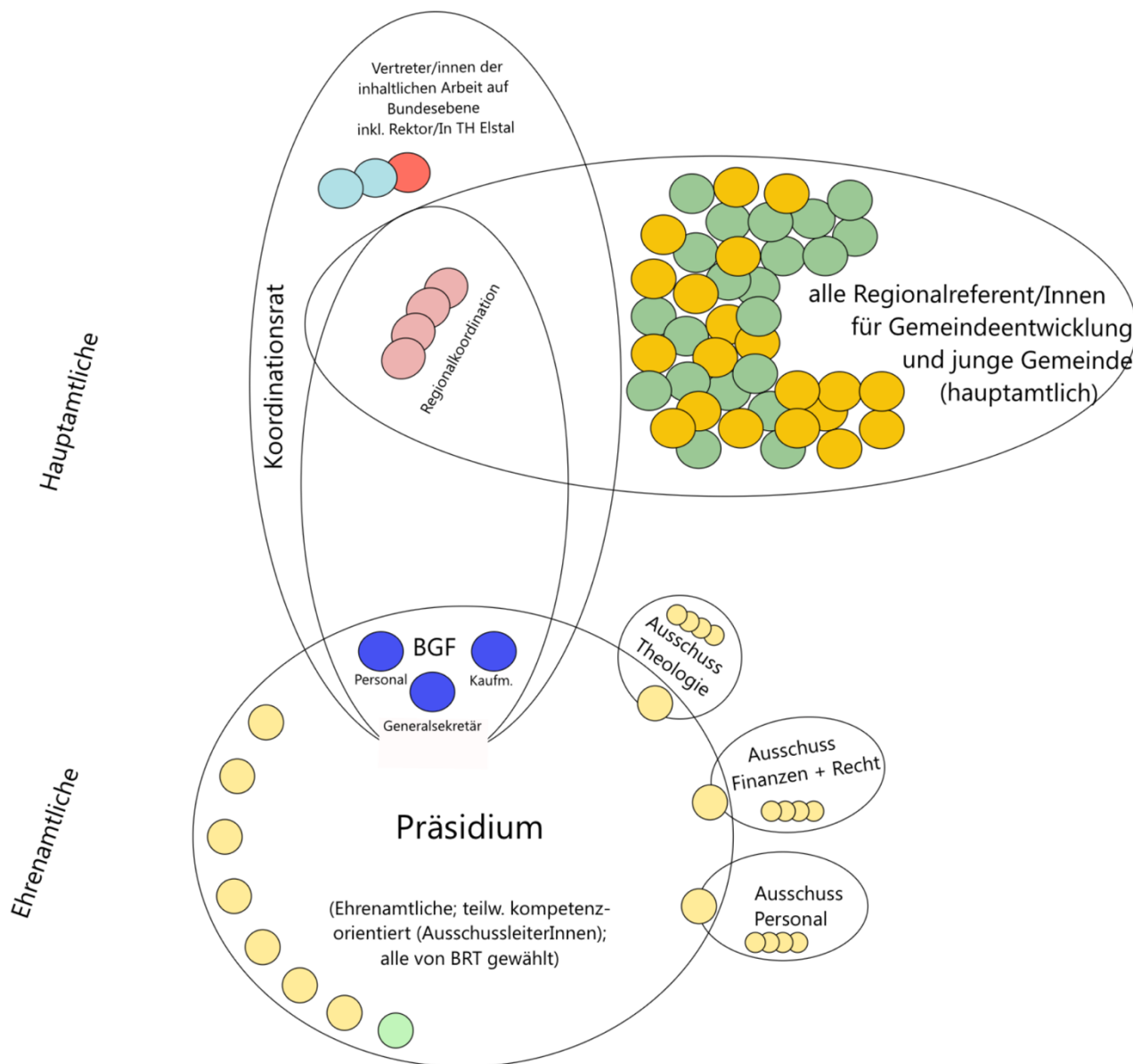
Gestaltung:

- Bundesweite Themennetzwerke sind flexible und dynamische Strukturen, die nicht strikt organisiert sein müssen.
- Fachliche Netzwerktreffen und regelmäßiger Austausch
- Sie können eine eigene Finanzstruktur haben und sich durch Veranstaltungen oder andere Formate selbst finanzieren.
- Ein Themennetzwerk kann durch eine (ggf. selbstfinanzierte) hauptamtliche Stelle auf Bundesebene ergänzt werden, auch in geringfügigem Umfang.
- Eine koordinierende Stelle auf Bundesebene sorgt dafür, dass Themennetzwerke sichtbar sind, Themen gebündelt werden und Ansprechpersonen zur Verfügung stehen – das kann auch ehrenamtlich geschehen.
- Ein digitales Vernetzungstool soll dabei helfen, Materialien, Publikationen und Inhalte zu teilen und erleichtert die Vernetzung der Themennetzwerke.

Beispiele für bestehende Themennetzwerke:

- Arbeitskreis Musik
- Arbeitskreis Diakonie
- Fachkreis Seelsorge
- Gründungs:HUB des DB Mission
- AK Fördermittel
- Fachkreis Sichere Gemeinde
- ...

8.8 Leitung des BEFG



Generelles

Das Präsidium trägt – zusammen mit der Bundesgeschäftsführung - die Verantwortung für die Bundesarbeit: geistlich, organisatorisch und finanziell. Strategie und Themen werden gemeinsam erarbeitet und vom Präsidium beschlossen. Das Präsidium beruft die leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt für die Finanzen des Bundes die Verantwortung.

Die Präsidiumsarbeit wird fachlich unterstützt durch drei Ausschüsse: Theologie, Personal, Finanzen/Recht, deren Vorsitzende Mitglieder des Präsidiums sind. Das Präsidium arbeitet im Auftrag des Bundesrates. Es bereitet den Bundesrat zusammen mit dem Bundesratspräsidium vor und bearbeitet die Aufträge des Bundesrates.

Die operative Arbeit geschieht durch die Bundesgeschäftsführung. Die Bundesgeschäftsführung ist dem Präsidium verantwortlich. Die Mitglieder des Präsidiums tragen also gemeinsam mit den Mitgliedern der Bundesgeschäftsführung die Gesamtverantwortung für den BEFG. Sie sind nicht Interessenvertreter einer Gruppe oder einer Region. Damit das Präsidium die Breite des Bundes präsentiert, ist eine Mischung aus ehren- und hauptamtlichen Menschen erwünscht, Ordinierte Mitarbeitende, Menschen mit anderen Qualifikationen (z. B.: Jura, Personal, Finanzen, Bildung, geistliche Leitung, Management ...), Frauen und Männer, Junge und Alte, ...).

Zusammenarbeit mit dem Gemeindejugendwerk

Um die Vernetzung zwischen Gemeindejugendwerk (GJW) und BEFG-Struktur zu stärken, soll der Bundesvorstand des GJW in Zukunft eine Person ins Präsidium entsenden können. Zudem sollen jährliche Treffen zwischen dem GJW-Bundesvorstand und dem Präsidium die Abstimmung und Zusammenarbeit weiter vertiefen.

Größe des Präsidiums

Das Präsidium soll künftig aus zehn gewählten Mitgliedern bestehen, drei davon mit dem Vorsitz eines Ausschusses. Der GJW-Bundesvorstand kann eine zusätzliche Person ins Präsidium entsenden. Die Bundesgeschäftsführung nimmt an den Sitzungen des Präsidiums ohne Stimmrecht teil.

Ausschüsse

1. Welche braucht es/Aufgaben?

- **Theologie** - hat grundsätzlich die Aufgabe, die theologischen Themen, mit denen sich das Präsidium zu beschäftigen hat, vorzubereiten. Darüber hinaus verfolgt sie die theologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und arbeitet Vorschläge aus, wie das Präsidium sich zu einzelnen Themen verhalten sollte bis hin zu Entwürfen für Stellungnahmen des Präsidiums. Weitere Aufgaben kann das Präsidium an den Ausschuss delegieren.
- **Personal** – hat in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung des Bundes die Aufgabe, personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Stellenbeschreibungen, Versetzung und Kündigung für die Mitarbeitenden der oberen (BGF) und der mittleren (Regionalkoordination) Leitungsebene zu bearbeiten und für das Präsidium entscheidungsreif vorzubereiten. Weitere Aufgaben kann das Präsidium an den Ausschuss delegieren.
- **Finanzen/Recht** – hat grundsätzlich die Aufgabe, die Bundesgeschäftsführung bei der Erstellung der Haushalte für die Bundesaufgaben und die Liegenschaften zu begleiten und deren Einhaltung (gemäß Art. 13 Abs. 3 d der Verfassung) zu überwachen. Bei sich abzeichnenden Überschreitungen eines Haushaltsabschnittes wird die Bundesgeschäftsführung den Ausschuss unterrichten. Der Ausschuss wird in Absprache mit der Bundesgeschäftsführung und den Finanzsachverständigen des Bundesrates versuchen, einen Finanzausgleich zwischen den Haushaltsabschnitten herzustellen. Gelingt dies nicht, ist ein Nachtragshaushalt zu erarbeiten. Weitere Aufgaben kann das Präsidium an den Ausschuss delegieren (nach dem Text der bisherigen Geschäftsordnung des Präsidiums 8.4).

Die **Finanzsachverständigen des Bundesrates** behalten ihre ehrenamtliche Funktion und Rolle. Sie werden nicht durch den Finanzausschuss (des Präsidiums) ersetzt, sondern behalten ihre Aufsichtsfunktion zwischen den Bundesräten. Der **neue Finanzausschuss (des Präsidiums)** ersetzt so gesehen den bisherigen Finanzausschuss, der ausschließlich aus Mitgliedern des Präsidiums bestand. In Zukunft wird nur die/der Vorsitzende Mitglied im Präsidium sein (und die/der kaufmännische Geschäftsführer/in), aber nicht die restlichen Ausschussmitglieder. Jedenfalls nicht zwingend. Ziel ist es, dadurch die fachliche Kompetenz in diesem Gremium zu sichern.

2. Zusammensetzung – Zum Ausschuss gehören:

- der/die Vorsitzende/r (Mitglied des Präsidiums)
- Bis zu vier weitere Mitglieder, die Fachkompetenz haben, aber keine Mitglieder des Präsidiums sind
- Beratend zum Ausschuss Theologie der/die Generalsekretär/in, zum Ausschuss Personal der/die Personalverantwortliche in der BGF (zurzeit Leiter DB MuG) und zum Ausschuss Finanzen/Recht der/die kaufmännische Geschäftsführer/in
- Evtl. weitere beratende Mitglieder, die für bestimmte Themen hinzugezogen werden

3. Qualifikationen

- Im Ausschuss Theologie: Theologiestudium, Erfahrungen in der praktischen Gemeindegearbeit, in der Lehre, in der Forschung
- Im Ausschuss Personal: Studium/Ausbildung in den Bereichen Personalwesen, Personalmanagement, Personalentwicklung, geistliches Verständnis von Berufung, Erfahrungen mit Berufungsverfahren im BEFG (Gemeinde, LV, Bund, GJW, THE, ...)
- Im Ausschuss Finanzen/Recht: Betriebswirtschaftler/in, Jurist/in, Banker/in mit Erfahrungen in der Finanzverwaltung einer Körperschaft, der öffentlichen Hand, eines Unternehmens, einer Bank/Versicherung

4. Wahl

- Die Vorsitzenden der Ausschüsse werden vom Bundesrat gemäß ihrer Qualifikation und Fachkompetenz für die bestimmte Funktion, also den Vorsitz des jeweiligen Ausschusses, gewählt. Die Wahlkommission des Bundesrates soll für jeden Vorsitz der drei Ausschüsse wie für alle anderen Mitglieder des Präsidiums die anderthalbfache Zahl an Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen.
- Die übrigen Mitglieder der Kommission werden durch das Präsidium berufen.

Präsident/Präsidentin – Rolle und Aufgabe

- Vorsitzende/r des Präsidiums
- Vorbereitungen und Durchführung der Präsidiumssitzungen in Absprache mit dem/der Generalsekretär/in.
- Präsident/-in und Generalsekretär/-in repräsentieren den BEFG nach innen und außen. Die Aufteilung der Aufgaben besprechen Präsident/in und Generalsekretär/in untereinander. Aufgaben, z.B. Repräsentation des BEFG in bestimmten Zusammenhängen, nehmen auch weitere Mitglieder des Präsidiums und der Bundesgeschäftsführung in Absprachen mit dem Präsidenten/der Präsidentin und dem/der Generalsekretär/in wahr.
- Rechtsvertretung des Bundes
- Mitglied des Bundesratspräsidiums

Der Präsident/die Präsidentin wird in seinen/ihren Aufgaben durch das Generalsekretariat unterstützt.

Präsident/in ist ein Ehrenamt mit einer zwar anpassbaren, aber doch größeren zeitlichen Belastung. Grundsätzlich findet ehrenamtliches Engagement außerhalb und nicht während der Arbeitszeit statt. Der Umfang dieses Ehrenamtes könnte es aber erfordern, dass jemand auch während seiner Arbeitszeit bei einem anderen Arbeitgeber ehrenamtlich tätig werden muss. Hierfür gibt es die Möglichkeit einer Kostenerstattung im maximalen finanziellen Umfang einer 25% Referentenstelle beim BEFG.

Stellvertreter/-in des Präsidenten/der Präsidentin – Rolle und Aufgaben

- Stellvertretung in Abwesenheit
- Weitere Aufgabenübernahme nach Absprache
- Rechtsvertretung des Bundes

Generalsekretär/in – Rolle und Aufgaben

- Wie bisher gemäß Stellenbeschreibung
- Generalsekretär/-in und Präsident/in repräsentieren den BEFG nach innen und außen. Die Aufteilung der Aufgaben besprechen Präsident/in und Generalsekretär/in untereinander. Aufgaben, zB Repräsentation des BEFG in bestimmten Zusammenhängen, nehmen auch weitere Mitglieder des Präsidiums und der Bundesgeschäftsführung in Absprachen mit dem Präsidenten/der Präsidentin und dem/der Generalsekretär/in wahr.

Sonstiges zur Leitungsstruktur

Präsidiumssitzungen finden in der Regel alle zwei Monate online und nur dreimal im Jahr vor Ort (in Elstal) statt.

Die Bundesgeschäftsführung (Generalsekretär/in, kaufm. Geschäftsführer/in, Personal) trifft sich einmal im Monat mit den hauptamtlichen Regional koordinations und den Leitungen inhaltlichen Arbeit auf Bundesebene. Diese bilden die mittlere Leitungsebene, den neuen **Koordinationsrat**. Teil dieser Konferenz ist auch die Rektorin oder der Rektor der Theologischen Hochschule Elstal. Den Vorsitz hat der/die Generalsekretär/in.

Zweimal im Jahr treffen sich die Bundesgeschäftsführung und der Koordinationsrat für zwei Tage mit allen Regionalreferentinnen und -referenten, zur **großen Koordinationskonferenz**. Ziel dieses Treffens ist ein geistlich-kommunikativer Austausch über die relevanten Themen in den Regionen und im Bund mit der Möglichkeit, gemeinsam Schwerpunkte zu formulieren und zu setzen und neue Projekte zu entwickeln. Das Präsidium entscheidet für sich, an der Koordinationskonferenz teilzunehmen. Hier werden die jeweiligen zeitlichen Möglichkeiten ausschlaggebend sein. Eines dieser Treffen könnte auch die derzeitige Offene Präsidiumssitzung im November sein.