

Protokoll des Konvents Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Datum: 5. Februar 2024, 10 bis 15:54 Uhr

Ort: Haus der kirchlichen Dienste, Olpe 35, 44135 Dortmund

Teilnehmer: Siehe Teilnehmerliste im Anhang

1. Begrüßung

Frank Pawellek begrüßt alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen zum diesjährigen Konvent.

2. Andacht

Ernst-Eduard Lambeck hält die Andacht zur Jahreslosung 2024.

3. Regularien

Die Teilnehmer- und Teilnehmerinnenliste liegt dem Protokoll bei, Anlage 1.

Als Protokollant stellt sich Helga Trölenberg zur Verfügung.

Der Wahlleiter für die Wahl des Beirats wird Kai-Uwe Spanhofer.

Die Tagesordnung wird einstimmig und ohne Enthaltungen angenommen.

Das Protokoll der letzten Versammlung wird ohne Gegenstimmen und Enthaltungen zur Kenntnis genommen.

Es gibt ein Schutzkonzept des oikos-Institut zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt, das in Kenntnis gegeben wird. Hierzu gehört eine Abfrage zur freiwilligen Einwilligung der Gemeindeberaterinnen und -berater zur Auskunftserteilung gegenüber dem oikos-Institut für Mission und Ökumene der Ev. Kirche von Westfalen über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis durch Mitteilung des Wiedervorlagetermins erteilt und darüber, dass das Führungszeugnis keinen gem. § 5 Abs. 1 Ziff. 1 KGSsG¹ relevanten Eintrag ausweist. Zweck der Einwilligung ist, dass auf eine erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei dem oikos-Institut für Mission und Ökumene der Ev. Kirche von Westfalen verzichtet werden kann.

Es wird ein Sounding Board mit Herrn Dr. Conring zur Revision des Kirchenrechts am 19.4.2024 in Dortmund geben. Wer daran Interesse hat, kann sich bei Ernst-Eduard Lambeck anmelden.

¹ Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche von Westfalen, vgl. <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664>

4. Austausch in Kleingruppen

Es gab einen Austausch in Kleingruppen zu folgender Frage: Was ist mir in der Beratung begegnet ist und beschäftigt mich?

Genannt wurden:

- Komplexität der Beratungsanfragen
- Fusion von Gemeinden bei gleichzeitiger Haushaltssicherung
- In Veränderungsprozessen die Qualität der dahinter liegenden Krise erkennen und gestuft gekonnt darauf eingehen (IDW S6)
- Wie können Ressourcen des Systems in Veränderung gestärkt werden?
- Wie gehen wir mit Leitungssystemen um, die ausgebrannt erscheinen?
- Phänomen der Verantwortungsdiffusion
- Wie entwickelt man eine Strategie bei sich permanent verändernden Systemen?
- Wie schafft man es, dass Systeme die Verantwortung für sich selbst übernehmen?
- Es gibt viele Regionalisierungsprojekte. Wie klappen diese Projekte im Rahmen der Dreiecksvereinbarungen mit Kirchenkreisen?
- Regionalisierungsprojekte sind sehr individuell und in unterschiedlichen Geschwindigkeiten
- Was bedeutet es, IPTler und PDÜler in die Beratungsprozesse einzubinden?
- Vielfalt der Beratungsanfragen
- Wie gelingen Verwaltungs-IPT-Teams? Ggf. mit Coaching und Supervision?
- Austausch an Erfahrungen in Regionalisierungsprozessen, insbesondere Selbstbetroffenheit des Pfarrpersonals. Wie geht man damit um?

5. Gemeinsamer Jahresbericht von Geschäftsstelle und Beirat

Der Geschäftsbericht liegt allen Teilnehmenden vor. Ernst-Eduard Lambeck fasst die wichtigsten Dinge noch einmal in einer Präsentation zusammen, die in der Anlage zum Protokoll zu finden ist.

Wichtige Hinweise waren dazu:

1. Organisationsberatung als Schlüssel für gelingende Veränderung
2. Charakterisierung der aktuellen Beratungsprozesse
3. Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit
 - a. Beitritt der Gesellschaft der GBOE in der EKD in die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.
 - b. Evaluation der Kooperationsvereinbarung zwischen Lippischer Landeskirche und Ev. Kirche von Westfalen.
 - c. Prüfung der Frage, ob die Perspektiventwicklung in die Gemeindeberatung integriert werden kann
4. Es konnte festgehalten, dass die Leitbildentwicklung ein überschneidendes Beratungsfeld ist. Allerdings unterscheiden sich die Beratungsansätze dazu fundamental, sodass eine einfache Integration nicht möglich erscheint und auch nicht sinnvoll ist.

5. Trennschärfe und Aufgabenverteilung der internen Beratungsangebote von Supervision und Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung
 - a. Zuletzt sind in der Öffentlichkeit Missverständnisse aufgetreten durch die Verlautbarung, dass Supervision kirchliche Organisationsberatung anbiete. Hier wird offensichtlich das große Besteck der Organisationsberatung angeboten.
 - b. Im Fachgespräch der Beratungseinrichtungen zwischen GBOE und Supervision-Personalberatung konnte nochmals die zuletzt gefundenen Aufgabenbeschreibung festgehalten werden:
 - c. Aufgabe der Supervision ist schwerpunktmäßig die personenorientierte Begleitung und Entwicklung von einzelnen Mitarbeitenden, von Teams und Gremien bei der akuten Arbeits- und Konfliktbewältigung
 - d. Aufgabe der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung ist schwerpunktmäßig die systemische Organisationsberatung für kirchliche Leitungsgremien und Projektgruppen quer zur Hierarchie. Der Fokus liegt dabei auf der organisationalen Beratung der gesamten Arbeitsorganisationen mit ihren vielfältigen Aspekten von Konzeption, Strategie, Kultur, Arbeitsstruktur und Arbeitsprozessen, Leitung und Ressourcen.
 - e. Da es sich bei beiden Beratungsformaten um kircheninterne Beratung handelt, sollten unnötige Konkurrenzen und Parallelprozesse vermieden werden. Im Schnittmengenbereich liegen Coaching, Teamentwicklung und Mediation.
 - f. Im Gespräch mit der Supervision soll möglichst die Außendarstellung nun angepasst werden.
6. Kirchliche Immobilienberatung
 - a. Wie könnte zukünftig die Verhältnisbestimmung beider Beratungsangebote der landeskirchlichen Bauberatung und die GBOE gedacht werden? Hier wurde ein Modell vorgestellt
7. Entwicklung der Geschäftsstellenarbeit
 - a. Nachdem Ernst-Eduard Lambeck mit der Leitung des oikos-Instituts und dem Dezernat drei verschiedene Möglichkeiten ausgelotet hat, die Personalabdeckung in der Geschäftsstelle zu erweitern, müssen die Bemühung nachträglich als gescheitert angesehen werden. Es gibt einen eklatanten Widerspruch zwischen der vermehrten dringlichen Nachfrage nach komplexen Beratungen und der strukturellen Schwächung der Geschäftsstellenarbeit der GBOE im oikos-Institut. Das bleibt ein Dilemma! EKD-weit ist eher zu beobachten, dass die Beratungsangebote der GBOE gestärkt und ausgeweitet werden. So z.B. in Oldenburg und in Hessen.
8. Personalien
 - a. Hier wird Olaf Ripke in den Reihen der aktiven Gemeindeberater begrüßt, der aktuelle aus Hannover nach Westfalen wechselt. In hält sich zukünftig zur Supervisionsgruppe in Dortmund mit der Supervisorin Prof. em. Mogge-Grotjahn.

9. Kommende Herausforderungen

- a. Mit der Supervision wurde ein klärendes Gespräch zur Abgrenzung der jeweiligen Arbeitsfelder geführt. Unnötige Konkurrenz und Parallelprozesse sollten zukünftig vermieden werden. Aktuell sind Parallelprozesse vorhanden. Der Außenauftritt der Supervision soll hierzu angepasst werden. Rebecca Basse merkt an, dass die Beratung durch die Supervision für die Gemeinden billiger ist als die Gemeindeberatung. Die Gespräche zu dem Thema werden mit der Supervision weitergeführt.
- b. Das Thema „Immobilien- und Gebäudeentwicklung“ wird am Nachmittag ausführlich bearbeitet.

Norbert Dekka merkt an, dass bei der großen Anzahl von Langzeitberatungen die Auszubildenden an ihre Kurzzeitberatungen kommen können. Ernst-Eduard Lambeck wird noch einmal die Superintendenten anschreiben und anregen, die Klausuren der neuen Presbyterien durch die Gemeindeberatung begleiten zu lassen. Daraus könnten sich mehr Kurzzeitberatungen ergeben.

6. Zukunft der Gemeindeberatung: Diskussion und Vorschläge

Die personelle Ausstattung der Geschäftsstelle wurde massiv eingeschränkt. Mit der Pensionierung von Christhard Ebert fiel die 2. Co-Referentenstelle weg und die Assistenzarbeit wurde von 17 Stunden auf 10 Wochenstunden reduziert.

Die Geschäftsstelle hat sich über 1,5 Jahren hinweg intensiv dafür eingesetzt, eine Lösung für die Co-Referentenstelle zu finden. Dieses Bemühen darf als gescheitert angesehen werden.

Im Konvent wird über andere Wege und Ideen gesprochen.

Einige Teilnehmenden regen an, eine gemeinsame Beratungseinheit mit der Supervision/Coaching zu bilden. Allerdings sind die Beratungsaufträge und Beratungsansätze recht verschieden

Die Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung ist mit ihrem Auftrag indes Landeskirche in der Kirchenleitung scheinbar nicht im Bewusstsein.

Es wird gefragt, ob es einen Überblick gibt, wo externe und interne Beratung in Kirche läuft. Diese Übersicht gibt es nicht. Der Vorteil externer Beratenden kann sein, dass sie länger brauchen, Kirche zu verstehen und daher kirchliche Selbstverständlichkeiten stärker hinterfragen. Als Nachteil wird erfahren, dass sie keine Feldkenntnis von Kirche haben und rein betriebswirtschaftlich an Beratung herangehen.

Die Supervisionsgruppe Herford fragt sich, von wem die Gemeindeberatung eigentlich bezahlt wird. Wenn die Geschäftsstelle noch nicht einmal auskömmlich finanziert wird, stellt sich die Frage, welche Bedeutung die Gemeindeberatung für die Landeskirche überhaupt hat. In Zeiten der Haushaltssicherung ist die Frage besonders virulent, zumal schon festgestellt worden war, dass die Gemeindeberatung in der Kirchenleitung nicht im Bewusstsein ist.

Frank Pawellek stellt den Vorschlag eines offenen Briefs vor, siehe Anhang.

Es gibt eine Aussprache zum vorliegenden Brief. Eine sprachliche Präzisierung und teilweise Verschärfung werden vorgeschlagen. Ein Gespräch mit der Kirchenleitung wird gewünscht. Änderungsvorschläge werden von Frank Pawellek notiert, er wird den Brief überarbeiten. Der Adressat soll die Kirchenleitung sein, namentlich Herr Schlüter, der aktuelle Vertreter der Position des Präses. Der Brief geht über den zuständige Dezernent Kirchenrat Albrecht Philipps und ggf. wird die Konferenz der Superintendenten in Kopie gesetzt.

Die Teilnehmenden des Konvents beschließen einstimmig bei 2 Enthaltungen den Versand des Briefes nach erfolgten Änderungen. Die Konventsmitglieder und Auszubildenden werden vorab per Mail gefragt, ob sie persönlich den Brief mit Namen unterzeichnen wollen. Diese Namen werden unter den Brief gesetzt.

Kai-Uwe Spanhofer stellt einen Vorschlag der Supervisionsgruppe Herford zur Zukunft der Gemeindeberatung vor. Die Landeskirche insgesamt steht vor großen finanziellen Herausforderungen, die alle Bereiche betreffen. Eine Zusammenlegung der Gemeindeberatung mit der Supervision wäre davon auch betroffen, so dass eine weitere Reduktion der Geschäftsstelle zu befürchten sei. Daher schlägt die Supervisionsgruppe vor, als Alternative die Verselbständigung der Gemeindeberatung (Ausgründung) grundlegend zu durchdenken und ein Alternativkonzept zu entwickeln.

Mehrere Mitglieder des Konvents schlagen vor, mit diesem Vorschlag zu warten, bis dass sich etwas im Gespräch mit der Kirchenleitung tut. Kai-Uwe Spanhofer merkt an, die Alternative konstruktiv zu sehen, nicht disruptiv, um einen Vorschlag zu haben, an dem die Landeskirche sich beteiligen kann.

Eine Arbeitsgruppe soll daher ein alternatives Konzept (Plan B) in der 2. Jahreshälfte entwickeln mit dem Zweck der Machbarkeitsprüfung. Daran möchten mitarbeiten: Kai-Uwe Spanhofer, Reinhard Bogdan, Frank Pawellek und Helga Trölenberg.

Die Vorstellung des Konzepts muss in der großen Gemeinschaft des Konvents mit ausführlicher Aussprache erfolgen, da eine Entscheidung dafür ggf. einen Systemwechsel bedeutet.

7. Vorstellung von Silke Lück

Silke Lück wird dem Konvent vorgestellt und Ernst-Eduard Dankt ihr für Ihre Arbeit mit Blumen.

8. Wahl zum Beirat

Ernst-Eduard Lambeck dankt den bisherigen Beiratsmitgliedern für ihre bisherige Mitarbeit. Frank Pawellek übergibt die Versammlungsleitung Kai-Uwe Spanhofer, der die Wahl zum neuen Beirat leitet. Ernst-Eduard Lambeck erklärt anhand der GBO die Funktion und Arbeitsweise des Beirats. Aktuell liegt die Verteilung von drei Mitgliedern aus dem Konvent und zwei Mitgliedern außerhalb des Konvents. Diese sind:

Aus dem Konvent:

- Frank Pawellek
- Claus Reihs
- Helga Trölenberg

Von Extern:

- Steffen Riesenberg
- Michael Stache

Alle Beiratsmitglieder stehen für eine weitere Wahlperiode zur Verfügung. Es gibt keine weiteren Vorschläge.

Es gibt 14 stimmberechtigte Konventsmitglieder. Es wird eine offene Abstimmung im Block verabredet. Der bisherige Beirat wird einstimmig wiedergewählt. Alle gewählten Personen nehmen die Wahl an.

Für die kommende Wahlperiode besteht der Beirat aus folgenden Personen: Dr. Frank Pawellek, Claus Reihs, Helga Trölenberg, Sup. Steffen Riesenberg und Stellv. Sup. Michael Stache.

Die Versammlung dankt Kai-Uwe Spanhofer für die Durchführung der Wahl.

9. Zukünftige Kompetenzorientierung der professionellen Beratung und ihre Bedeutung für die GBOE

Ernst-Eduard Lambeck stellt das Konzept des Europäischen Qualifikationsrahmen vor. Berufsbegleitende Ausbildungen sollen auf Basis von Kompetenzprofilen im Äquivalent zu den Hochschulabschlüssen abgebildet werden. Ernst-Eduard Lambeck erläutert, wie die Ausbildung in der Gemeindeberatung innerhalb des Qualifikationsrahmens eingeordnet werden kann. Die Ausbildung der Gemeindeberatung den Level 6-8 entsprechen.

Ernst-Eduard Lambeck ruft für die Gesellschaft der GBOE in der EKD die Konferenz der GBOE-Ausbildnerinnen ein, um eine Strategieentscheidung herbeizuführen und ggf. die Weiterbildung in GBOE kompetenzorientiert aufzustellen. Es kann gut sein, dass die nächste Ausbildung bereits nach neuen Standards durchgeführt werden kann.

Die Präsentation dazu findet sich im Anhang zu diesem Protokoll.

10. Kirchliche Immobilienberatung

Ernst-Eduard Lambeck begrüßt Christian Herda und Dörte Lippold von der Abteilung Bau-Kunst-Denkmalpflege (BKD) im Landeskirchenamt.

Herr Herda und Ernst-Eduard Lambeck stellen ein Konzept für ein Beratungsdesign in Kombination mit der Bauberatung vor. Die entsprechende Präsentation findet sich in der Anlage.

In der Diskussion ergaben sich folgende Aspekte:

- Die Bedarfsermittlung, Kosten, und Ausnutzung der Gebäude wie auch die kommende Finanzplanung sind wichtige Startpunkte für eine Gebäudeberatung. Diese Aufgaben müssen vorab erledigt werden.
- Vielerorts sind in den Presbyterien keine ehrenamtlichen Baukirchmeister mehr vorhanden, die Kenntnisse im Gebäude- oder Baubereich haben. Das ist ein großes Problem. Anfragen an die Bauberatung sind daher sehr heterogen, genauso wie die Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen.
- Die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit bei Gebäudeveränderungen in den Gemeinden und den Kirchenkreisen, z.B. bei Aufgabe eines Gemeindehauses, ist sehr wichtig. Das gilt sowohl für die Kommunikation in die Gemeinde hinein als auch in Richtung außerkirchliche Öffentlichkeit. Aber: Eine Kommunikationsstrategie ohne Verletzungen oder Emotionen gibt es nicht. Auch das intendierte „Alle mitnehmen“ gelingt nicht, weil es auch Menschen gibt, die sich nicht mitnehmen lassen wollen.
- Das gesamte Beratung, die in den Gemeinden im Fall von Gebäudefragen notwendig ist, kann von der Bauberatung der Landeskirche gar nicht geleistet werden. Hier könnte in Teilbereichen die Gemeindeberatung tätig werden. Aber die Bauberatung kann unbequeme oder unbeliebte Dinge sagen, da sie von außen kommen.
- Es wird angeregt, dass Gebäudekonzeptionen und der gemeinsame Beratungsprozess von einer Projektleitung gesteuert werden.
- Mehrere Konventsmitglieder fragen nach einer „Speed“-Variante des vorgestellten Beratungsansatzes. Zugleich wird das Zeitmaß in Beratung bedacht. In der Beratungsarbeit begegnet uns häufig das Problem von Takt und Tempi als unterschiedliche Bewegungsgeschwindigkeiten bei Organisationen und Menschen. Hier das richtige Tempo zu gewinnen und umgekehrt das Tempo ggf.- zu verlangsamen gehört zum Beratungshandwerkzeug. Zusätzlich ist neben der Sachentscheidung häufig auch die Frage der Kommunikation mitzudenken, siehe oben.

Ernst-Eduard Lambeck dankt Herrn Herda und Frau Lippold für ihr Kommen und den angeregten Austausch.

11 Termine

Ernst-Eduard Lambeck macht auf die Termine der Fortbildungen 2024 und andere wichtige Termine der GBOE aufmerksam (vgl. Anhang)

Save the Date: Der nächste Konvent findet am 3. Februar 2025 statt.

12. Dank und Verabschiedung

Ernst-Eduard Lambert bedankt sich bei allen Teilnehmenden des Konvents für die Beteiligung an der Veranstaltung und die Beiträge.

Um 15:54 Uhr dankt Frank Pawellek allen Teilnehmenden, allen, die sich haben wählen lassen und allen, die Beiträge eingebracht haben, und wünscht einen guten Heimweg.

13. Anlagen

1. Liste der Teilnehmenden
2. Präsentationsfolien zum mündlichen Geschäftsbericht
3. Präsentationsfolien zur Anerkennung der Beraterausbildung als Studienabschluss
4. Präsentationsfolien Beratungsdesign Kirchliche Immobilienberatung

Helga Trölenberg

12.02.2024

1. Liste der Teilnehmenden Konvent der Gemeindeberater der EKvW, 05.02.2024

Nr.	Vorname	Name	Konvent	Gast
1	Rebecca	Basse	X	
2	Martin	Behrensmeyer	X	
3	Reinhard	Bogdan	X	
4	Sabine	Breithaupt-Schlak	X	
5	Norbert	Deka	X	
6	Andreas	Eichler	X	
7	Christian-Georg	Herda		zeitweise
8	Thomas	Krieger	X	
9	Ernst-Eduard	Lambeck	X	
10	Dörte	Lippold		zeitweise
11	Frank	Pawellek	X	
12	Thomas	Rehrmann		X
13	Claus-Jürgen	Reihs	X	
14	Antje	Röckemann	X	
15	Dr. Kai-Uwe	Spanhofer	X	
16	Sup. Michael	Stache		X
17	Helga	Trölenberg	X	
18	Carsten	Voss	X	
19	Antje	Wischmeyer	X	
20	Elga	Zachau		X
			15	5

Mündlicher Jahresbericht 2023

GBOE-Westfalen



Organisationsberatung als Schlüssel für gelingende Veränderung

- Es gibt einen eklatanten **Widerspruch** zwischen der vermehrten dringlichen Nachfrage nach komplexen Beratungen und der strukturellen Schwächung der Geschäftsstellenarbeit der GBOE im oikos-Institut durch den Wegfall der der Co-Referentenstelle und der Reduzierung der Assistenzarbeit von ehemals 17 Stunden auf 10 Stunden. Das bleibt ein Dilemma!
- Dennoch kommt der kirchlichen Organisationsberatung eine **Schlüsselrolle** von Veränderungsprozessen in der Landeskirche zu. Die Themen sind hier komplex und tiefgreifend. Es geht vermehrt um **Regionalisierungsprozesse** aller Art wie z.B. die Etablierung von **Personalplanungsräumen** in den Kirchenkreisen, **Vereinigungen** von Kirchengemeinden. Weiterhin wird **Personalentwicklung** angefragt bei Wegfall oder Wiederbesetzung von Pfarrstellen und der Begründung von **Interprofessionellen Pastoralteams**.
- In Kürze werden im Weiteren Anfragen zur Entwicklung von **Immobilienkonzeptionen** erwartet, um der Klimaneutralität 2040 gerecht zu werden und den Raumbedarf bei starkem Rückgang von Mitgliedern und Ressourcen Rechnung zu tragen. Hier kommt der Raum- und Bauplanung **im ökumenischen Horizont** eine neue Rolle zu. Ferner stellen sich Überlegungen zu möglicherweise nicht ausreichend besetzten Presbyterien nach der Presbyterienwahl 2024. Es kündigt sich an, dass zunehmend weniger Menschen bereit sind, **Leitungsverantwortung** zu übernehmen und damit komplexe Umsteuerungsprozesse in die Hand zu nehmen.

Charakterisierung der Beratungsprozesse

- Von den neu aufgenommenen 36 Beratungsprozessen waren **2 Kurzzeit- und 34 Langzeitprozesse, davon 31 Organisationsentwicklungsprozesse, 3 Mediationsprozesse und 2 Coachingprozesse.**
- Fast die Hälfte aller Beratungsaufnahmen sind hoch komplex und fallen in die Kategorie **Vereinigung** von Kirchengemeinden **Etablierung von Personalplanungsräumen** oder **Regio-lokale Kirchenentwicklung**. **Komplexität** bezeichnet hier den Grad der Vielschichtigkeit, der thematischen Vernetzung von unterschiedlichen Subsystemen innerhalb einer Gesamtorganisation, das Auftreten von mehreren Körperschaften als gemeinschaftlicher Beratungskunde und die Folgelastigkeit eines Entscheidungsfeldes.
- Die anstehende Pensionierungswelle von Pfarrerinnen und Pfarrer der Babyboomer-Jahrgänge und der sich ankündigenden Fachkräftemangel führt zu **personalentwicklerischen Planungen** in den Kirchengemeinden und in den Personalplanungsräumen. Hier kommt der Konzeptionierung von interprofessionellen Pastoralteams eine hohe Bedeutung zu. Während von Kundenseite mehr die finanziellen Aspekte eine Rolle spielen, ist von Seiten der Beratung eher die gemeindeentwicklerische Seite zu betonen und die Bedeutung des Sozialraumes hervorzuheben.
- Ferner wird die Begleitung zur **Re-Strukturierung der Gesamtarbeit** erbeten, oft verbunden mit der Anzeige von Arbeitsüberlastung und der schwindenden finanziellen Ressourcen. Hier überschneiden sich dann inhaltliche Fragen der Gemeindegemeinschaft mit der Notwendigkeit, die finanziellen, baulichen und personellen Rahmenbedingungen anzupassen.
- Zu erwarten bleibt, dass in Zukunft vermehrt die Anfrage nach **Immobilienberatungen** vermutlich hier in Kombination von Fach- und Prozessberatung die Gemeindeberatung erreichen wird, um das Ziel bis 2040 klimaneutral zu werden, zu erreichen. Kirchliche Gebäude machen rund 80 % der bilanzierbaren CO₂-Emissionen der EKVW aus.
- Vereinzelt wurde das **Konfliktpotenzial des Entscheidungsfeldes** sichtbar und die zu leistende Unterscheidung von Personen und Sache, Analyse und Strategie, Entscheidung und Kommunikation wurden zunehmend essenziell.

Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit

1. Beitritt der Gesellschaft der GBOE in der EKD in die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.

Die Gesellschaft der GBOE in der EKD ist seitdem 1.1.2022 ein Mitgliedsverband der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB).

Die DGfB ist der Deutsche übergreifende Dachverband von fast allen Beratungsverbänden in Deutschland und vertritt damit nach außen hin 40.647 Mitglieder. Er verfolgt den Zweck die professionelle und wissenschaftlich fundierten Beratung/Counseling zu fördern.

Von essenzieller Bedeutung für die GBOE ist:

Der frühzeitige Einbezug in kommende Entwicklungsschritte auf dem Feld Beratung

- wie die Vorbereitung der inhaltlichen Füllung des DQR für den Bereich Beratung dann als QR-Beratung
- die Kompetenzorientierung der berufsbegleitenden qualifizierenden Weiterbildung in Sachen Beratung
- europaweite Anerkennung der berufsbegleitenden qualifizierenden Weiterbildung in Sachen Beratung in Äquivalent zu der universitären Bildung in den obersten Levels 6 - 8

Auf der MV im Februar 2024 wird es um den Grundsatzbeschluss gehen, weiterhin Mitglied in der DGfB zu bleiben

Westfalen organisiert zwei Ausbilder-Konferenzen, um das Curriculum der berufsbegleitenden Weiterbildungen entsprechend anzupassen.

Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit

2. Evaluation der Kooperationsvereinbarung zwischen Lippischer Landeskirche und Ev. Kirche von Westfalen.

Vorab wurde schon eine hohe Zufriedenheit mit der GBOE von der LLK signalisiert.

3. Prüfung der Frage, ob die Perspektiventwicklung in die Gemeindeberatung integriert werden kann

Es konnte festgehalten, dass die Leitbildentwicklung ein überschneidendes Beratungsfeld ist.

Allerdings unterscheiden sich die Beratungsansätze dazu fundamental, sodass eine einfache Integration nicht möglich erscheint und auch nicht sinnvoll ist.

Die Perspektiventwicklung unterstützt eine verheißungsorientierte Gemeindeentwicklung im Sinne des missionarischen Gemeindeaufbaus. An einem Wochenende werden in fünf Schritten eine Analyse durchgeführt, eine biblische Vision und ein Leitsatz entwickelt und erste Maßnahmen geplant. Damit treibt Perspektiventwicklung mit eigenen inhaltlichen Vorgaben Gemeindeentwicklung anhand eines festgefügt Moderationsprogramms voran und mündet in ein Projektmanagement zur Umsetzung der vereinbarten Ziele.

Leitbildentwicklung im Sinne der Gemeindeberatung & Organisationsberatung beginnt zwar auch in einer gemeinsamen Suchbewegung und in der Rückbesinnung auf die geistliche Dimension von Kirche, wird aber durch eine professionelle Beratung begleitet mit einem klar theoriebasierten systemtheoretischen Ansatz, ohne schon vorab zu wissen, wohin die Reise geht.

Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit

4. Trennschärfe und Aufgabenverteilung der internen Beratungsangebote von Supervision und Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung

Zuletzt sind in der Öffentlichkeit Missverständnisse aufgetreten durch die Verlautbarung, dass Supervision kirchliche Organisationsberatung anbiete. Hier der Verweis auf Beratungen bei Fusionen von Kirchengemeinde und Immobilienberatung.

Hier wird offensichtlich das große Besteck der Organisationsberatung angeboten.

Im Fachgespräch der Beratungseinrichtungen zwischen GBOE und Supervision-Personalberatung konnte nochmals die zuletzt gefundenen Aufgabenbeschreibung festgehalten werden:

Aufgabe der Supervision ist schwerpunktmäßig die **personenorientierte** Begleitung und Entwicklung von einzelnen Mitarbeitenden, von Teams und Gremien bei der akuten Arbeits- und Konfliktbewältigung und reflektiert dabei u.a. Auftrag, Rolle, Ressourcen, Perspektiven und Ziele.

Aufgabe der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung ist schwerpunktmäßig die systemische Organisationsberatung für kirchliche Leitungsgremien und Projektgruppen quer zur Hierarchie. Der Fokus liegt dabei auf der **organisationalen** Beratung der gesamten Arbeitsorganisationen mit ihren vielfältigen Aspekten von Konzeption, Strategie, Kultur, Arbeitsstruktur und Arbeitsprozessen, Leitung und Ressourcen.

Da es sich bei beiden Beratungsformaten um kircheninterne Beratung handelt, sollten unnötige Konkurrenzen und Parallelprozesse vermieden werden. Im Schnittmengenbereich liegen Coaching, Teamentwicklung und Mediation.

Im Gespräch mit der Supervision soll möglichst die Außendarstellung nun angepasst werden.

Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit

5. Kirchliche Immobilienberatung

- Wie könnte zukünftig die Verhältnisbestimmung beider Beratungsangebote der landeskirchlichen Bauberatung und die GBOE gedacht werden?
- Im Kern geht es die Umsetzung des Vorhabens der Klimaneutralität 2040. Gebäude machen hierzu 80% der bilanzierten Emissionen aus. Innerhalb von vier Jahren sollen alle kirchlichen Akteure nachweisen, wie bis 2040 Klimaneutralität erreicht werden kann. Dazu gehört auch ein Struktur- und Sanierungsfahrplan.
- Die landeskirchliche Bauberatung ist eine baufachliche Beratung, die fachspezifisch vorgeht.
- Die GBOE ist eine sog. Prozessberatung, die die Gestaltung eines Beratungsprozesses so initiiert, dass das Klientensystem für die Entwicklung der Lösung die nötige Eigenverantwortung übernimmt und zukunftsorientiert Entscheidungen trifft. Hierfür entsteht ein Lernraum, um die entscheidenden Ereignisse und Faktoren im internen und externen Umfeld wahrzunehmen und zu verarbeiten.
- Fach- und Prozessberatung könnten hier **parallel und aufeinander bezogen** arbeiten.


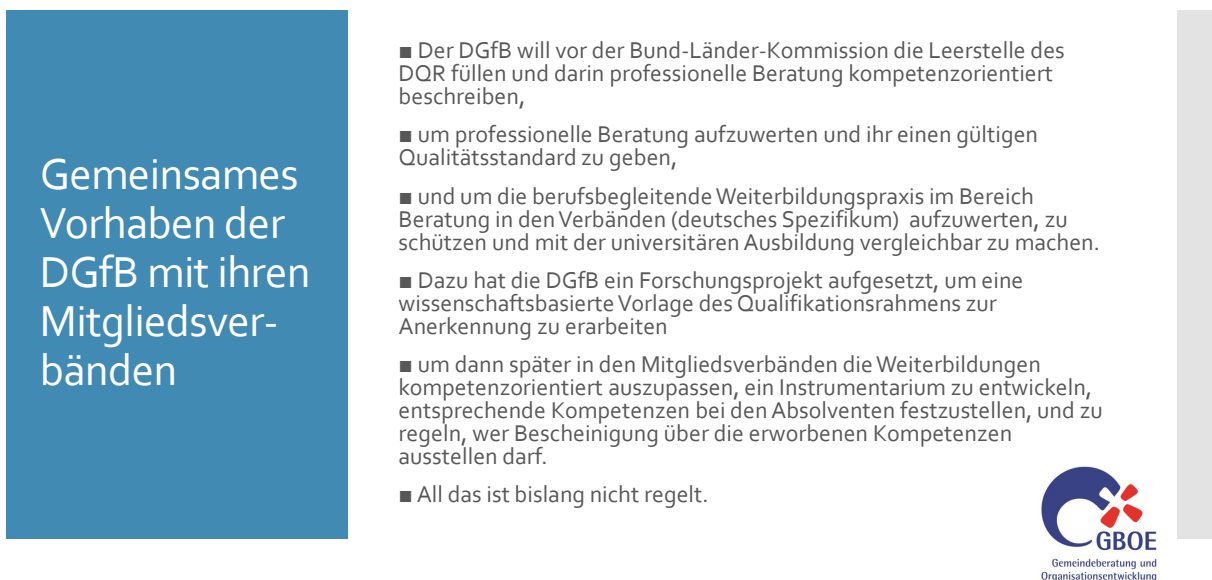
3. Anerkennung der Beraterausbildung als Studienabschluss - Folien



Künftige Kompetenzausrichtung von professioneller Beratung

Kompetenzorientierte Beschreibung von professioneller
Beratung künftig im DQR

Ernst-Eduard Lambeck



Gemeinsames Vorhaben der DGfB mit ihren Mitgliedsver- bänden

- Der DGfB will vor der Bund-Länder-Kommission die Leerstelle des DQR füllen und darin professionelle Beratung kompetenzorientiert beschreiben,
- um professionelle Beratung aufzuwerten und ihr einen gültigen Qualitätsstandard zu geben,
- und um die berufsbegleitende Weiterbildungspraxis im Bereich Beratung in den Verbänden (deutsches Spezifikum) aufzuwerten, zu schützen und mit der universitären Ausbildung vergleichbar zu machen.
- Dazu hat die DGfB ein Forschungsprojekt aufgesetzt, um eine wissenschaftsbasierte Vorlage des Qualifikationsrahmens zur Anerkennung zu erarbeiten
- um dann später in den Mitgliedsverbänden die Weiterbildungen kompetenzorientiert anzupassen, ein Instrumentarium zu entwickeln, entsprechende Kompetenzen bei den Absolventen festzustellen, und zu regeln, wer Bescheinigung über die erworbenen Kompetenzen ausstellen darf.
- All das ist bislang nicht regelt.

Was ist der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)?

- Ein europaweit einheitlicher Rahmen zur Einordnung erworbener Qualifikationen
- Qualifikationen (erworbene Kompetenzen) werden 8 unterschiedlichen zugeordnet
- Die Niveaus machen die Kompetenztiefe bspw. von Berater*innen europaweit vergleichbar
- Der EQR wird in Nationalen Qualifikationsrahmen für die Länder „ausbuchstabiert“. Die Deutsche Fassung ist der „Deutscher Qualifikationsrahmen“ (DQR)
- Für jedes Fach, jede Profession ... kann es einen eigenen QR geben. Hier würde dann ein QR-B entstehen.

Welche Vorteile hat ein Qualifikationsrahmen „Beratung“?

- Berater*innen können leichter grenzüberschreitend tätig werden.
- Arbeitgeber*innen und Auftraggeber*innen können Berater*innen schnell einschätzen.
- Kompetenzen, die auf dem Weg der Weiterbildung erworben worden sind, können auf einer Stufe mit den Hochschulabschlüssen eingeordnet werden. So wird „berufsbegleitende Weiterbildung“ aufgewertet.
- In Weiterbildungen erworbene Kompetenzen können für Hochschulstudiengänge angerechnet werden.

Kompetenz- erwerb: Formale, non- formale, informelle Bildung

Kompetenzen können generell auf drei Wegen erworben werden

- Formale Bildung ist institutionell / öffentlich Berufsausbildung, Studium ...
- Non-formale Bildung ist nicht institutionell geregelt z.B. als berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung
- Informelle Bildung ist nicht organisiert. Die Kompetenzen werden als Lebens- und Berufserfahrung erworben

Kompetenz- orientierung

- Im Vordergrund stehen Kompetenzen, also Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten: Was eine Person in einer bestimmten Hinsicht (z.B. als Berater*in) kann
- Zum Abschluss einer Weiterbildung werden nicht mehr in erster Linie Ausbildungszeiten und -formate (Selbsterfahrung, Theorie, Praxis, Supervision) geprüft, sondern erworbene Kompetenzen.
- Dafür sind angemessene Kompetenzfeststellungsverfahren erforderlich.
- Damit müssen Qualifizierungsprozesse, z.B. Weiterbildungen konsequent auf den Erwerb von Kompetenzen ausgerichtet sein.

Kompetenz- niveau 6

Beratung stellt hohe Anforderungen. Dafür sind Kompetenzen auf einem hohen Niveau erforderlich. Aus Sicht der DGfB sollte ein*e Berater*in Beratungskompetenzen auf Stufe 6 oder höher nachweisen:

- Niveau 6 beschreibt Kompetenzen
 - zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen
 - zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld.
 - Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet
- In der formalen Bildung wird für einen Bachelor-Abschluss das Kompetenzniveau 6 anerkannt

Kompetenz- niveau 7

- Niveau 7 beschreibt Kompetenzen
 - zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie
 - zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld.
 - Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.
- In der formalen Bildung wird für einen Master-Abschluss das Kompetenzniveau 7 anerkannt

Kompetenz- niveau 8

- Niveau 8 beschreibt Kompetenzen
 - zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld
 - Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.
- In der formalen Bildung wird für eine Promotion das Kompetenzniveau 8 anerkannt

Was soll im Auftrag der DGfB nun wissen- schaftlich erarbeitet werden?

- Kompetenzprofile beschreiben die erforderlichen Beratungskompetenzen, zugeordnet zu den Kompetenzniveaus 6, 7 und 8
- Kompetenzfeststellungsverfahren, jeweils passend zu den Kompetenzen.
- Vorschläge für Zertifizierungskriterien/-verfahren

Kompetenz- begriff im DQR

Kompetenzbegriff im DQR

Fachkompetenz		Personale Kompetenzen	
umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.		umfasst Sozialkompetenz und Selbstständigkeit. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit



(DQR 2013, S. 16)

4. Beratungsdesign kirchliche Immobilienberatung - Folien

Erstellung und Entwicklung eines kirchlichen Immobilienkonzepts für Kirchengemeinden

-Ein möglicher Entwurf



Ausgangslage der Beratungssituation

Die einzelnen Beratungsangebote sind in der EKvW bislang ziemlich unverbunden. Potenzielle kirchliche Beratungskunden müssen eine klare Erwartungshaltung haben, wann in welchem Bereich welches Beratungsangebot ihnen weiterhilft.

Mögliche Akteure:

- Bauberatung des LKA
- Bau- und Liegenschaftsbereich der Ev. Kirchenkreisämter
- Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung
- Klimaschutzmanagement des Instituts für Kirche und Gesellschaft
- Fachreferent für Fördermittel des LKA



Unterscheidung von Fach- und Prozessberatung

	Expertenberatung	Prozessberatung	
	Der Kunde leidet unter bestimmten Problemen, deren Ursachen und Lösungsansätze ihm weitgehend unbekannt sind.	Der Klient hat den Wunsch nach Veränderung (Problembewusstsein) und behält während des gesamten Beratungsprozesses die Verantwortung dafür.	
	Der Berater übernimmt die Verantwortung für die richtige Diagnose und angemessene Lösung des Problems.	Der Berater hilft dem Klienten, die prozesshaften Ereignisse seiner Umwelt wahrzunehmen, richtig zu interpretieren und zu verstehen und ihnen angemessen zu begegnen (handeln).	
	Der Klient ist vom Beratungsprozess bis zur Lösungsfindung abhängig von der Beraterkompetenz.	Der Klient ist in den Beratungsprozess involviert und erhält primär Hilfe zur Selbsthilfe.	
	Voraussetzungen für die jeweilige Art der Beratung		
	Das Problem ist von der Expertenposition des Beraters aus eindeutig zu diagnostizieren, der Klient muss lediglich Informationen bereitstellen.	Das Problem ist so beschaffen, dass der Klient nicht nur jemanden braucht, der die Problemursachen und -lösungen herausfindet, sondern dass der Klient durch die aktive Teilnahme am Beratungsprozess profitiert.	
	Der Berater kann aus der Diagnose klare Interventionsmaßnahmen ableiten.	Der Klient kann und muss letztlich beurteilen welche Intervention für ihn jetzt hilfreich und passend ist.	
	Der Klient versteht die Diagnose und den Lösungsweg und ist bereit ihn umzusetzen.	Der Klient ist durch Ziele und Werte motiviert, die der Berater akzeptieren kann, und ist in der Lage eine "helfende Beziehung" einzugehen.	
	Der Klient kann nach der Beraterintervention alleine wunschgemäß weiter funktionieren.	Der Klient ist fähig zu lernen, wie er seine Probleme erkennen und lösen kann.	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Baufachliche Beratung durch Analyse von Raumnutzung, Baukörper und Sanierungsfähigkeit der Gebäude und Vorstellung der Optionen 2. Neue strategische Gebäudekonzeption 3. Machbarkeitsstudie 4. Generieren von Fördergeldern 5. Begleitung von Baumaßnahmen 			<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategische Planung der Kirchengemeinde zu Programmen und Zielgruppen in Verbindung mit dem zukünftigen Raumprogramm 2. Neue strategische Gebäudekonzeption 3. Begleitung der abgestimmten Entscheidungsfindung 4. Interne und externe Kommunikation 5. Beteiligungsprozesse organisieren

Unterschiede in Beratung nach dem Expertenmodell und dem Prozess-Modell; nach Fatzer, Gerhard; Rappe-Giesecke, K.; Looss, W. (Hrsg.) (1999): Qualität und Leistung von Beratung. Köln: Edition Humanistische Psychologie

Modelle der Kooperation von Fach- und Prozessberatung

- Unverbunden
- Komplementär
- Netzwerkberatung
- Fach- und Prozessberatung arbeiten hier parallel und aufeinander bezogen.

Mögliche Phasen

1. Anlass zur Beratung
2. Vorklärung und Relevanzbestimmung (Lk. Bauberatung oder GBOE)
3. Baufachliche Beratung durch Analyse von Raumnutzung, Baukörper und Sanierungsfähigkeit der Gebäude und Vorstellung der Optionen. (Lk. Bauberatung)
4. Strategische Planung der Kirchengemeinde zu Programm und Zielgruppen in Verbindung mit dem zukünftigen Raumprogramm. (GBOE)
5. Ergebnispräsentation beider Beratungsstränge. (Lk. Bauberatung & GBOE)
6. Entwicklung einer in der Region abgestimmte strategischen Gebäudekonzeption. (Lk. Bauberatung & GBOE)
7. Vorbereitung der Entscheidung zur favorisierten Option. (GBOE)
8. Feinplanung als Machbarkeitsstudie zur favorisierten Option. (Lk. Bauberatung)
9. Umsetzungsplanung mit Zeitschiene, Finanzierung und Kommunikationsplanung. (GBOE & Lk. Bauberatung)
10. Kommunikation; Beteiligungsprozess für einen Bereich, der unschädlich ist. (GBOE)
11. Schritte der Umsetzung. (Einzelaufträge an Externe)



Wie ist die Verhältnisbestimmung beider Beratungsangebote?

- Die landeskirchliche Bauberatung ist eine baufachliche Beratung, die fachspezifisch vorgeht.
- Die GBOE ist eine sog. Prozessberatung, die die Gestaltung eines Beratungsprozesses so initiiert, dass das Klientensystem für die Entwicklung der Lösung die nötige Eigenverantwortung übernimmt und zukunftsorientiert Entscheidungen trifft. Hierfür entsteht ein Lernraum, um die entscheidenden Ereignisse und Faktoren im internen und externen Umfeld wahrzunehmen und zu verarbeiten.
- Fach- und Prozessberatung arbeiten hier parallel und aufeinander bezogen.



Wer wir sind:

Das **Team Bauberatung** aus dem Geschäftsbereich Bau – Kunst – Denkmalpflege des Landeskirchenamtes berät Sie bei den baufachlichen und Sanierungsfragen im Blick auf Ihre Immobilienstrategie. Hierzu wird zuvor eine Gebäudeanalyse angefertigt und der Instandsetzungs- und Sanierungsbedarf ermittelt. Es werden Optionen erarbeitet, wie zukünftig mit dem Gebäudebestand umgegangen werden kann im Blick auf Finanzierung, Instandsetzung und Umnutzung bzw. Vermarktung.

Das **Team Prozessberatung der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung** unterstützt Sie parallel bei der Planung und Durchführung der Konzeptentwicklung in Ihrem Immobilienprozess. Dazu zählen übergeordnete Themen wie Kommunikation, Kooperation und Moderation. Die Beratungsleistung erbringen dabei kirchliche Organisationsberaterinnen und -berater. Sie sind als zertifizierte Gemeindeberater*innen gelistet. Sie arbeiten in der Regel zu zweit bei Ihnen vor Ort und unterstützen Sie bei der Erreichung Ihrer Ziele und der Entwicklung stimmiger Lösungen.



Ad 1: Anlässe zur Beratung

- Pfarrstellenneubesetzung mit Festlegung bzgl. Dienstwohnung und Pfarrbüro
- Schwinden der finanziellen Ressourcen
- Umsetzung des Vorhabens Klimaneutralität 2040. Gebäude machen 80% der bilanzierten Emissionen aus. Innerhalb von vier Jahren sollen alle kirchlichen Akteure nachweisen, wie bis 2040 Klimaneutralität erreicht werden kann. Dazu gehört auch ein Struktur- und Sanierungsfahrplan.
- Gravierende Bauschäden
- Anstehende energetische Sanierung



Ad 1: Kontext und Herausforderungen zur kirchlichen Immobilienentwicklung

- Die Mitgliederzahlen gehen schneller zurück als die sog. Freiburger Studie prognostiziert hat. Man schätzt, dass zwischen 2024 – 2050 die Halbierung der Mitglieder eintritt. Mit den Mitgliedern schwinden massiv die finanziellen Ressourcen.
- Der Ukrainekrieg hat europaweit die Energiekosten steigen lassen.
- Dem gegenüber steht das Bemühen der Landeskirche, bis 2040 klimaneutral zu werden und damit u.a. die Gebäude energetisch auf den Stand zu bringen.
- Bei den Immobilien hinken die Kirchen gegenüber dieser Entwicklung weit hinterher, was sich pointiert insbesondere bei den Zahlen der EKD zeigen lässt: Zwischen 2011 und 2021 gab es einen Mitgliederschwund von 16,5% aber nur eine Reduktion der Kirchen und Kapellen von 1,2 %.

Ad. 2: Vorklärung und Relevanzbestimmung

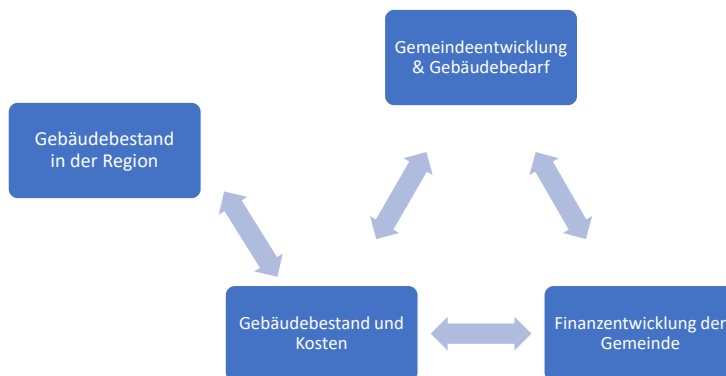
- Was ist der Druckpunkt, der zur Veränderung führt?
- Ermittlung weiterer Gründe und Situationsbestimmung
- Erfassung aller Gebäude nach Lage, Alter, Größe, wozu sie vorgehalten werden, Einnahmen, Ausgaben in: Energieverbrauch, Bewirtschaftungskosten, Instandsetzungs- und Modernisierungskosten, geschätzter Sanierungsbedarf, kulturelle Bedeutung.
- Ggf. einen ersten geschätzten Marktwert ermitteln
- Welche kirchlichen Gebäude sind in der Region zusätzlich vorhanden? (durch die evangelische und katholische Kirche, ggf. auch aus dem Bereich der ACK)
- Langfristige Mitgliederentwicklung und Finanzentwicklung in Zahlen

Ad. 4: Strategische Planung

- Einbezug der künftigen Mitgliederentwicklung und Finanzenentwicklung
- Entwicklung des Golden Circle der Kirchengemeinde
- Sozialraumanalyse
- SWOT-Analyse
- Aktualisierung der Gemeindekonzeptionierung in Abstimmung mit der Region
- Welche Zielgruppen wollen wir zukünftig mit welchem Programm erreichen?
- Analyse des bisherigen Programms anhand einer entwickelten Matrix der Boston Consulting Group
- Ansätze einer künftigen Programmplanung anhand des zukünftigen Raumangebots

Ad. 6: Entwicklung einer in der Region abgestimmte strategische Gebäudekonzeption. (Lk. Bauberatung & GBOE)

Drei Perspektiven sind hilfreich, damit eine Gebäudekonzeption für Ihre Kirchengemeinde erstellt werden kann:



Ad. 7: Vorbereitung der Entscheidung zur favorisierten Option (GBOE)

- Analyse, welche Option passt am besten zu den künftigen Chancen /Risiken und des Auftrages der Kirchengemeinde?
- Welche Möglichkeiten eröffnen sich mit dem Einbezug der Region und ihrem Programm und Raumangebot?
- Welche Optionen sind bautechnisch machbar und finanzierbar?
- Finanzplanung
- Wünsche an eine gute Lösung
- Gemeindeversammlung und Rückmeldung vom EA, Zielgruppen, Stakeholder, Kirchliche Region und Fachleute bis hin zu Bauanfragen und Rückmeldung des KSV etc. einholen.
- Aufbereitung der Daten und Präsentation
- Entscheidungsfindung in den Gremien.



Danke für Euer und Ihr Interesse!

Kontakt:

Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung

Ernst-Eduard Lambeck

Olpe 35

44135 Dortmund

Tel. 0231/540954

www.gboe-westfalen.de

E-Mail: gemeindeberatung@ekvw.de

