



Das Magazin für Führungskräfte in Kirchen
und kirchlichen Organisationen

www.kviid.de

KVI im DIALOG

4 | November 2025

Management & Organisation

Unternehmensethik - Überblick über die
Einführung ethischer Überlegungen

Recht & Steuern

Compliance und Arbeitsrecht -
Der eine kann nicht ohne den anderen

KVI Kongress Special

KVI Kongress 2025 - Nachbericht -
Erkenntnisreich, spannend und inspirierend

Beschaffung

Das Online Produktanbieter- und Dienstleis-
terverzeichnis für Ihre Projektanfragen -
Sorglos mit geprüften und qualifizierten
Unternehmen in Kontakt treten

Informationstechnologien

Digitalisierung als strategische Chance -
Wie viel Individualisierung kann sich Kirche
noch leisten?

Literatur

NEU. IT-Report 2025 - Trends in Digitalisierung
und Informationstechnologien



Informationstechnologien

Mehr Effizienz und Klarheit -
Bistum Münster setzt auf Infoma online Kirche



Künstliche Intelligenz im Dienste kirchlicher Arbeit: Entlastung und Qualitätssteigerung in der Verwaltung

Verwaltungsalltag neu denken – mit KI

Wie lassen sich KI-Lösungen in kirchlichen und sozialen Organisationen sinnvoll einsetzen – ohne technologische Überforderung, aber mit klarem Blick auf den praktischen Nutzen? Und wie sehen die Bedingungen für eine verantwortungsvolle Einführung von KI aus?

Wir zeigen Ihnen den Weg durch den KI-Dschungel zu mehr Effizienz im Arbeitsalltag.

Weiterführende Informationen finden Sie über den QR-Code bzw. Link zu unserer Website.

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf, wir freuen uns auf den Austausch.



[www.appsphere.com/
sozialwirtschaft-und-kirche](http://www.appsphere.com/sozialwirtschaft-und-kirche)

Wir begleiten Organisationen wie Landeskirchen, Bistümer und Einrichtungen der Sozialwirtschaft dabei, Ihre Tätigkeiten umfassend und sicher in die digitale Welt zu transformieren. Sie sind schon mitten in der digitalen Transformation oder wollen beginnen? Lassen Sie uns gemeinsam durchstarten.

AppSphere AG | Ludwig-Erhard-Str.2 | 76275 Ettlingen | 07243 34887 0 | info@appsphere.com | www.appsphere.com

Digitale Lösungen, die begeistern.



„Unsere Vision ist eine **vollständig digitale Arbeitsumgebung**, die unsere Kunden in Kirche, Diakonie und Caritas in ihrer **täglichen Arbeit nachhaltig stärkt.**“

Uwe Neumeier, Vorstand

Unser Dienstleistungs-Angebot für Ihre tägliche Arbeit:



Personal-
management



Meldewesen



Managed
Services



Tele-
kommunikation



Kollaboration



Security



Archivierung



Kita-
management

T +49 721 7086-555
E vertrieb@krz-swd.de
W www.krz-swd.de



KIRCHE ist unsere KOMPETENZ. Von Anfang an.

Wirtschaftsprüfung

Umstellung auf Doppik · Neues kirchliches Finanzmanagement (NKF) · Bewertung von Immobilien · Haushaltssystematik/-ausgleich · Kennzahlensysteme · Abbau von Buchungsrückständen · Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmensberatung

Aufbau-/Ablauforganisation für Verwaltungen · Analyse von NKF-Prozessen · Personalmanagement · Buchführungsorganisation · Kostenstellenrechnung · Nachhaltigkeitsberatung
DATENSCHUTZ: Bestellung von externen Datenschutzbeauftragten · Coaching von internen Datenschutzbeauftragten · Datenschutzaudit

Steuerberatung

Steuerdeklaration · Grundsteuer · §2b UStG · Tax CMS · Fusion von Gemeinden · Lohn-/Finanzbuchhaltung
MANDANTENSERVICES: Jahresabschlusserstellung · Ad hoc-Beratung · Training on the Job · Bereitstellung von DATEV-Lizenzen · Unterstützung bei Softwareumstellung (z. B. Mach)

Rechtsberatung

Kirchliches Stiftungsrecht · Ablösung von Staatsleistungen · Kirchliches Arbeitsrecht · Körperschaftsstatus: Organisation & Verfassung

Überall in Ihrer Nähe: Berlin · Darmstadt · Freiburg · Hamburg · Hannover · Köln · Leipzig · München · Münster · Nürnberg · Ratingen · Rendsburg · Saarbrücken · Stuttgart

Verwaltungen im Umbruch

Mit der vorliegenden Ausgabe der ‚KVI im DIALOG‘ schließen wir das Jahr 2025 ab und freuen uns schon heute auf das Jahr 2026, das zweifelsohne durch die anhaltende Digitalisierung der Verwaltungen in Kirche & Sozialwirtschaft geprägt werden wird. Zudem hält Künstliche Intelligenz zunehmend Einzug in die Verwaltungen.

Wie schon in den zurückliegenden Jahren, wurde der diesjährige KVI Kongress in einer hybriden Form durchgeführt, die sich sehr bewährt hat und fortgeführt wird. Die Auftaktveranstaltung fand am 4. und 5. Juni in Präsenzform im Erbacher Hof in Mainz (mit Anreise und Vorprogramm am 3. Juni) statt, im Anschluss ging es bis Ende September 2025 digital & online in zahlreichen Zoom Sessions weiter.

Unter dem Motto ‚Moderne Verwaltungen - Von der Vision zur Realität‘ wurden aktuelle und für die nahe Zukunft relevante Themen behandelt. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz (KI), Data-driven Management, Modifizierung der Organisationsstrukturen, Optimierung interner Prozesse, Nachhaltige & ethische Dimensionen in der christlichen Kapitalanlage, Modernisierung von Finanzplanung, Finanzsteuerung und Strategieentwicklung bis hin zu der Frage, was mit den zunehmend ungenutzten Immobilien gemacht werden könnte, wurden intensiv thematisiert.

Die Prämierung der Sieger des KVI Innovationspreises 2025 erfolgte am 4. Juni 2025 auf der Abendgala des KVI Kongresses. Das Bistum Regensburg wurde für das Projekt „Einführung einer Künstlichen Intelligenz im Bischöflichen Ordinariat Regensburg“ ausgezeichnet, die Ev. Kirche von Westfalen für das Projekt „Prozessmanagement mit W“ und das Diakonische Werk der Ev. Landeskirche in Baden e.V. für das Projekt „KI-Potenzialanalyse mit Unterstützung vom Fraunhofer-Institut IIS“.

Der Nachbericht zum KVI Kongress 2025 in dieser Ausgabe der KVI im DIALOG fasst die spannenden Kongresswochen zusammen und lädt zur Teilnahme am KVI Kongress 2026 ein.


Kongressauftakt ist am 17. und am 18. Juni 2026 in Präsenzform im Erbacher Hof. Im Anschluss geht es bis Ende September online & digital weiter, wobei im August eine kurze Sommerpause eingelegt wird.

Seien Sie dabei und sichern Sie sich Ihren Teilnahmeplatz unter <https://kviinitiative.de> im Bereich KVI Kongress, soweit Sie sich nicht bereits für den KVI Kongress 2026 angemeldet haben. Unter dem Motto „Verwaltung der Zukunft: organisiert, digital, menschlich“ erwarten Sie inspirierende und spannende Kongresswochen.

Möchten Sie sich für den KVI Innovationspreis 2026 bewerben bzw. einen Ihrer Meinung nach würdigen Kandidaten benennen, dann kann dies ganz einfach unter <https://kviinitiative.de/bewerbungkvii.html> erfolgen.

Wir wünschen Ihnen einen besinnlichen Ausklang des laufenden Jahres, ein frohes Weihnachtsfest, einen guten Start ins Jahr 2026 und ein gewohnt anregendes Leseerlebnis auch mit der digitalen ‚KVI im DIALOG‘.

Ihr



Peter S. Nowak



Peter S. Nowak, Herausgeber: „Danke an die Leser, an alle Mitwirkenden, an unsere Anzeigenkunden und Sponsoren, sowie an alle anderen, die uns 2025 begleitet haben. Möge für Sie alle das noch laufende Jahr gut ausklingen und das neue Jahr so verlaufen, wie Sie es sich wünschen.“

■ **Management & Organisation**

Unternehmensethik -Überblick über die Einführung ethischer Überlegungen 8

■ **Recht und Steuern**

Compliance und Arbeitsrecht - Der eine kann nicht ohne den anderen 14

■ **KVI Kongress Special**

KVI Kongress 2025 Nachbericht - Erkenntnisreich, spannend und inspirierend 18

■ **Beschaffungen**

Das Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis für Ihre Projektanfragen Sorglos mit geprüften und qualifizierten Unternehmen in Kontakt treten 24

■ **Informationstechnologien**

Digitalisierung als strategische Chance - Wie viel Individualisierung kann sich Kirche noch leisten? 26

Mehr Effizienz und Klarheit - Bistum Münster setzt auf Infoma online Kirche 29

Kirche digital - bereit für den nächsten Schritt? - 31
KRZ-SWD - Ihr IT Dienstleister für Kirche, Diakonie und Caritas

■ **Personalmanagement**

Erfolgsstrategien für HCM-Projekte - Warum Methodik über den Ausgang entscheidet 36

■ **KVI Academy**

Web Seminare in Premiumqualität - Für Führungskräfte aus Kirche & Sozialwirtschaft und für Mitarbeitende anbietender Unternehmen

■ Achtsamkeit als Führungskompetenz 39

■ Gesund und leistungsfähig bleiben - Stressmanagement und Resilienz 39

■ Veränderungsprojekte erfolgreich 40

planen und umsetzen - Entwicklung nachhaltig gestalten

■ Zeit- und Selbstmanagement - Nie wieder überarbeitet 40

Workshops nicht nur für Mitarbeitende anbietender Unternehmen

■ KVI Kompakt-Workshop „Kirche & Sozialwirtschaft im Überblick und erfolgreicher Vertrieb 41

■ Online- & Videokonferenzen professionell präsentieren und moderieren 42

■ **Literatur**

Empfehlung

Studie Fach- und Führungskräfte in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven 43

Empfehlung

Studie Digitalisierung in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven 44

KVI Shop Bestseller

Verwaltung 4.0 - Wie man Nonprofit-Organisationen zukunftsfest machen kann 45

KVI Shop Bestseller

BWLSozial - Entwicklung einer modernen Managementlehre für Sozialunternehmen 46

NEU

IT-Report 2025 - Trends in Digitalisierung und Informationstechnologien 47

■ **Meldungen**

Stiftung Schönau - Solides Jahresergebnis trotz anspruchsvoller Rahmenbedingungen 48

Glaubwürdigkeitskrise: Deutsche Beschäftigte zweifeln an Nachhaltigkeitsversprechen ihrer Arbeitgeber 48

Kirche in Deutschland - Auswirkung sinkender Mitgliederzahlen 49

NRW Spendenaktion von Diakonie und Caritas 50

■ **Rubriken**

Kontakte - Produktanbieter und Dienstleister für Verwaltungen in Kirchen und kirchlichen Organisationen 51

Impressum 52

Entscheidungsträger, Führungskräfte und interessierte Mitarbeitende aus Kirche und Sozialwirtschaft sind eingeladen, den jährlichen KVI Kongress zu nutzen, um sich über aktuelle und zukunftsnahe Verwaltungsthemen zu informieren und um über den Tellerrand des eigenen Fachbereiches hinauszublicken.

Der KVI Kongress findet 2026 zum einundzwanzigsten Mal statt - der Auftakt als Präsenzveranstaltung im Erbacher Hof in Mainz und im Anschluss digital und online.

Es erwartet Sie ein spannendes Programm in einer einzigartigen Atmosphäre mit interessanten Vorträgen, Abendgala, persönlichen Gesprächen, Online Sessions, Impulsvideos und vielen ergänzenden Informationen.



**KVI
Kongress**



KVI Kongress 2026

17. Juni - 30. September 2026

2026 jährt sich der KVI Kongress, der erneut in einer hybriden Form stattfindet, zum einundzwanzigsten Mal. Unter dem Motto „Verwaltung der Zukunft: organisiert, digital, menschlich“ werden aktuelle und zukunftsnahe Themen behandelt - ganz auf Kirche & Sozialwirtschaft zugeschnitten. Seien Sie dabei und nutzen Sie die einzigartige Atmosphäre zum Erfahrungsaustausch und Networking.

Anmeldungen können vorgenommen werden unter <https://kvikongress.de>

Unternehmensethik

Überblick über die Einführung ethischer Überlegungen

Ein Beitrag von
Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch

Unternehmensethik spielt eine zentrale Rolle in caritativen und diakonischen Einrichtungen.

Diese Einrichtungen, die sich primär kirchlichen und sozialen Zwecken widmen, stehen vor der Herausforderung, ihre Missionen und Werte in Einklang mit ethischen Grundsätzen zu bringen.

Während Unternehmen häufig durch Gewinnmaximierung angetrieben werden, liegt der Fokus bei einer sozialen kirchlichen Einrichtung auf der Maximierung des gesellschaftlichen Nutzens, bei Organisationen im sozialen Sektor bei der Leistung einer qualitativ möglichst hochwertigen sozialen Dienstleistung für die entsprechende Zielgruppe (Patientinnen und Patienten, Heimbewohnerinnen und Heimbewohner, Kinder, Jugendliche bzw. gehandicapte Menschen).

Die unterschiedlichen Zielsetzungen für gewerbliche und gemeinnützige Unternehmen bzw. Organisationen haben erhebliche Implikationen für die Ausgestaltung und Umsetzung der Unternehmensethik.

In diesem Beitrag wird ein kurzer dogmengeschichtlicher Überblick über die Einführung ethischer Überlegungen in die Betriebswirtschafts- und Managementlehre gegeben.

Wenn der heutige Stand der betriebswirtschaftlichen Unternehmensethik dargestellt werden soll, lassen sich vier Schulen beobachten, die in der Abbildung auf Seite 2 dieses Beitrags benannt werden.



Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch ist Wirtschaftsprüfer, Steuerberater sowie Honorarprofessor an der Hochschule für Soziale Arbeit in Dresden, Mitherausgeber der KVI im DIALOG und seit vielen Jahren in der KVI Initiative engagiert.

Aktuell wird insbesondere in der vierten Schule über Themen der Corporate Governance und Compliance diskutiert. Zuletzt hat die Unternehmensethik eine wahre Blüte erlebt, nahezu an jeder größeren Universität ist ein Lehrstuhl für dieses Fach eingerichtet.

Besondere Ausgangsbedingungen gelten in caritativen und diakonischen Einrichtungen.

Wie ethische Überlegungen in den betrieblichen Alltag eingeführt werden können, ist deshalb zu erörtern. Zuletzt wurden Standards zur Corporate Governance und Compliance in der Sozialwirtschaft veröffentlicht. Diese werden in einem eigenen Abschnitt dargestellt.

Einführung und Begriffsabgrenzung

Unter der Unternehmensethik versteht man die Lehre zur Erklärung moralisch gerechtfertigter („guter“) Entscheidungen im Unternehmen.

Gablers Wirtschaftslexikon definiert den Begriff der „Ethik“ wie folgt:

„Ethik ist die Lehre bzw. Theorie vom Handeln gemäß der Unterscheidung von Gut und Böse. Gegenstand der Ethik ist die Moral. Die griechische Ethik war empirisch und normativ zugleich. Heute wird eine empirische, deskriptive Ethik unterschieden von der normativen Ethik, die ein Sollen

formuliert; dieses Sollen erhebt Anspruch auf allgemeine Verbindlichkeit. Eine dritte Richtung ist Metaethik, die keine inhaltlichen Aussagen trifft, sondern die Begriffe ethischer Argumentation analysiert“ (Suchanek und Lin-Hi 2021).

Unternehmensethik bezieht sich auf die moralischen Prinzipien und Werte, die das Verhalten von Individuen und Organisationen im geschäftlichen Kontext leiten. In NPOs umfasst dies Aspekte wie Transparenz, Verantwortlichkeit, Integrität und Fairness. Diese Prinzipien sind nicht nur moralische Imperative, sondern auch entscheidend für den langfristigen Erfolg und die Glaubwürdigkeit der Non-profit-Organisationen.

Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) meint „sozial nachhaltiges Unternehmertum“. Die Diskussion um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen wird oft auch unter Schlagworte wie Corporate Citizenship, Corporate Philanthropy, Stakeholdermanagement (Stakeholder-Ansatz), Nachhaltigkeitsmarketing oder (unternehmerische) Nachhaltigkeit gefasst. Die Übergänge zwischen den Begriffen sind dabei fließend.

CSR stellt einen Schlüsselbegriff der anwendungsorientierten dritten Schule der Unternehmensethik dar. Unter diesem Schlagwort wird die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen erörtert. Für die CSR gibt es eine gegenseitige Befruchtung von Wissenschaft und unternehmerischer Praxis. Bei der CSR handelt es sich in erster Linie um eine Leitidee, weniger um ein klares Managementkonzept.

Seit 2010 gibt es einige betriebswirtschaftliche Veröffentlichungen

Nr.	unternehmensethische Schule	Vertreter	inhaltliche Schlagworte
1	philosophische Ethik	Peter Ulrich und Schüler	integrative Wirtschaftsethik
2	institutionenökonomischer Ansatz	Karl Hohmann und Schüler	Verantwortung des Unternehmens für die Rahmenordnung
3	Corporate Social Responsibility	diverse	Nachhaltigkeit, Fair Trade, verantwortliches Finanzinvestment
4	Compliance Management	diverse	Integrität und Einhalten der gesetzl. Vorschriften

Vier Schulen der Unternehmensethik

zum Thema der Verankerung der CSR im Management. Neben dem starken Bedeutungszuwachs im gewerblichen Bereich ist in den letzten Jahren festzustellen, dass die Bedeutung des sozial nachhaltigen Unternehmertums auch bei Sozialunternehmen zunimmt.

Als Beispiel für CSR bei sozialen Einrichtungen der Kirche sei auf eine Initiative der Diakonie in Bayern verwiesen.

Seit 2010 gibt es dort Grundsätze guter Wirtschaftsführung. Thematisiert wird die Diakonie als Leistungserbringer, als Arbeitgeber, als Auftraggeber, als Netzwerkpartner und als Vermögensverwalter. Diese für einen Wohlfahrtsverband entwickelten Grundsätze sind leider weitgehend unbekannt.

In diesem Zusammenhang ist auch das Thema der Transparenz zu nennen. Durch Transparency International wurde 2010 eine „Initiative transparente Zivilgesellschaft“ ins Leben gerufen.

Mittlerweile haben sich mehr als 700 NPO dieser Initiative angeschlossen. Im Jahre 2014 hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) eine Transparenzseite auf der Homepage freigeschaltet. Dieser Kulturwandel kommt nur

langsam bei der Kirche und bei caritativen bzw. diakonischen Einrichtungen an.

Compliance Management

Das Compliance-Management ist der neueste Zweig vorfinanzieller Aspekte. Es beinhaltet in alle Managementbereiche ausstrahlende Grundsätze zur Leitung und Beaufsichtigung von Unternehmen.

Compliance bedeutet die Einhaltung sämtlicher für das jeweilige Unternehmen relevanter gesetzlicher Pflichten, Vorschriften und Richtlinien und umfasst alle Maßnahmen, die eine regelkonforme Corporate Governance sicherstellen sollen.

Das Thema der Compliance wurde erst nach der Jahrtausendwende in den Blick genommen.

Mit der Einführung der Compliance werden die Unternehmen verpflichtet, ihre Geschäftsprozesse zu definieren, eine effektive Gestaltung der Organisation zu etablieren und Transparenz zu geben.

Durch die Compliance soll außerdem eine Übereinstimmung von unternehmerischem Handeln und gesellschaftlichen Wertvorstellungen erreicht werden.

Besondere Herausforderungen für NPOs in der Praxis

Für die praktische Umsetzung einer guten Unternehmensethik im kirchlichen sozialen Bereich sind vier besondere Herausforderungen zu nennen.

- **1. Interessenkonflikte:** caritative und diakonische Einrichtungen müssen häufig eine Balance zwischen verschiedenen Stakeholder-Interessen finden, einschließlich derjenigen von Spenderinnen und Spendern, Begünstigten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Kirche und Gesellschaft insgesamt. Diese unterschiedlichen Erwartungen können zu Interessenkonflikten führen, die ethisch sensibel gehandhabt werden müssen.
- **2. Ressourcenknappheit:** Aufgrund begrenzter finanzieller Mittel stehen die caritativen und diakonischen Einrichtungen vor der Herausforderung, ihre Ressourcen effizient und fair im Sinne der Ethik zu nutzen. Dies erfordert transparente und faire Entscheidungsprozesse, um sicherzustellen, dass die Mittel wirtschaftlich und gleichzeitig optimal im Sinne des gesellschaftlichen Nutzens eingesetzt werden.
- **3. Transparenz und Rechenschaftspflicht:** caritative und diakonische Einrichtungen sind besonders stark auf das Vertrauen der Öffentlichkeit angewiesen. Sie nehmen Geld- und Sachspenden und Vermächtnisse entgegen, bitten um ehrenamtliches Engagement, arbeiten mit öffentlichen Zuschüssen und Kirchensteuerermitteln.

Im Gegenzug zu dieser philanthropischen Finanzierung erwarten die Geldgeber bzw. die Ehrenamt-



Abb.: Colourbox

Ethik ist die Lehre bzw. Theorie vom Handeln gemäß der Unterscheidung von Gut und Böse.

lichen, die ihre Arbeitszeit und -kraft einsetzen, einen Einblick in die Mittelverwendung.

Die mit philanthropischen Mitteln finanzierten Aktivitäten sind nachvollziehbar zu gestalten, über die erreichten Ergebnisse ist transparent zu berichten. Insgesamt muss die Einrichtung regelmäßig Rechenschaft über ihre Arbeit und die eingesetzten Mittel ablegen.

Dies beinhaltet auch die ethische Berichterstattung über Erfolge und Misserfolge. Außerdem muss offengelegt werden, welche Vergütung das Management bezieht und wer von Aufträgen (z.B. an Subunternehmer und Lieferanten) profitiert.

Dies kann durch eine Liste der zehn größten Einnahme- und Ausgabepositionen geschehen. Zudem sind gesellschaftsrechtliche Beziehungen (Tochtergesellschaften und Kooperationspartner) und die Anerkennung der Körperschaft als gemeinnützig offenzulegen.

Wenn Spenden eine nicht unerhebliche Rolle bei der Finanzierung

spielen, kann ein Spendensiegel (z.B. das DZI-Spendensiegel) genutzt werden, das die ordnungsgemäße Werbung um Spenden sowie angemessene Werbe- und Verwaltungskosten überprüft und bescheinigt (siehe Transparenz in Welt und Kirche, KVI im Dialog, Ausgabe 1 2012, S. 12-20, Vogelbusch).

- **Ethische Führung:** Die Führungskräfte von caritativen und diakonischen Einrichtungen spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Förderung ethischer Standards. Sie müssen als Vorbilder fungieren und eine Kultur der Integrität und Verantwortlichkeit fördern.

Maßnahmen zur Implementierung ethischer Prinzipien in kirchlichen sozialen Einrichtungen

Für die Umsetzung unternehmensethischer Prinzipien in caritativen und diakonischen Einrichtungen sind folgende Maßnahmen anzuführen.

- **4. Ethische Leitlinien und Kodizes:** Viele caritative und diako-

nische Einrichtungen entwickeln spezifische ethische Leitlinien und Kodizes, die das Verhalten und die Entscheidungsprozesse innerhalb der Organisation regeln. Diese Dokumente sollten klare Standards setzen und regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

■ **Schulungen und Sensibilisierung:** Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Freiwilligen die ethischen Standards verstehen und umsetzen können, sind regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen notwendig. Dies fördert ein gemeinsames Verständnis und eine kohärente Umsetzung ethischer Prinzipien.

■ **Transparenzmechanismen:** Durch die Implementierung von Mechanismen zur Förderung der Transparenz, wie regelmäßige Berichte zu den wirtschaftlichen Verhältnissen und zu Mitteleinnahmen und zur Mittelverwendung, Spendensiegel, weitere Audits (z.B. zur Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung nach § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz) und öffentliche Kommunikation, können kirchliche soziale Einrichtungen das Vertrauen der Spenderinnen und Spender sowie der weiteren Stakeholder stärken. Diese Maßnahmen sollten klar und zugänglich kommuniziert werden.

■ **Beschwerdemechanismen:** Die Einrichtung von Beschwerdemechanismen ermöglicht es den Stakeholdern, ethische Bedenken und Missstände zu melden. Diese Mechanismen sollten leicht zugänglich und unabhängig sein, um sicherzustellen, dass alle Anliegen fair und vertraulich behandelt werden. In Deutschland ist im Jahre 2023 die Pflicht, eine Beschwerdestelle (Ombudsmann



Corporate Social Responsibility (CSR) meint „sozial nachhaltiges Unternehmertum“.

oder -frau, sog. Whistleblower) zu schaffen, gesetzlich eingeführt worden (Hinweisgeberschutzgesetz BGBl. 2023 I Nr. 140).

Standards zur Corporate Governance und Compliance in der Sozialwirtschaft

Mit einem gewissen zeitlichen Verzug wurden die Regeln des Deutschen Corporate Governance Kodex, die sich zunächst nur an die börsennotierten Aktiengesellschaften richteten, auf den Bereich der gemeinnützigen Organisationen als sogenannte „Nonprofit Governance“ übertragen.

Die wesentlichen Kodizes und das Entstehungsjahr im Bereich der Freien Wohlfahrt zeigt folgende Auflistung (in Auswahl; für eine Übersicht und weitere Erläuterungen Vogelbusch 2021):

- Caritas: Arbeitshilfe 182 des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz (2004, 2014)
- Diakonie Corporate Governance Kodex (2005, 2016, 2018)

Auch in der Lebenshilfe, der Parität und der Arbeiterwohlfahrt gibt es Governance-Kodices. Beim DRK nennt man dies die Integritätsrichtlinie Deutsches Rotes Kreuz.

Unterschiede im Management der gemeinnützigen Träger liegen in der besonderen Ausrichtung der Gemeinnützigen, die gerade nicht wie gewerbliche Unternehmen nach streng betriebswirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden, sondern deren satzungsmäßiger Hauptzweck stets die Erfüllung eines gemeinnützigen Zwecks sein muss.

So sind zum Beispiel auch gemeinnützige Pflegeheim- oder Krankenhausträger nicht primär auf Gewinnerzielung, sondern auf die pflegerische medizinische Versorgung der Bevölkerung ausgerichtet. Auch die Grundsätze der zeitnahen gemeinnützigen Mittelverwendung sind zu beachten.

Die letzte wichtige Ergänzung für caritative und diakonische Einrichtungen wurde im März 2021 beschlossen. Für die Wohlfahrtsverbände gemeinsam wurden neue Transparenz- und Compliance-

Standards der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) veröffentlicht.

Damit reagieren die Verbände auf die politische Debatte in Folge der Skandale der letzten Jahre (z.B. bei der AWO in Hessen oder der Treberhilfe in Berlin). Die neuen Standards erhöhen die Verbindlichkeit der bisherigen Empfehlungen zu einer guten und transparenten Geschäftsführung (Corporate Governance Kodizes). Die Selbstverpflichtung der gemeinnützigen Träger wird in der Regel verpflichtend, wenn Fördermittel aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beantragt werden. Etwaige Verstöße haben konkrete Rechtsfolgen.

Die neuen Transparenz- und Compliance-Standards bauen auf den Regelungen der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ (ITZ) und den Kriterien für das Spendensiegel des Deutschen Zentralinstituts für soziale Fragen (DZI) auf. Insoweit ist nun auch im gemeinnützigen Sektor eine deutliche Verschärfung und eine höhere Verbindlichkeit von Compliance- und Corporate Governance-Standards zu beobachten. Insbesondere die Überwachung und Sanktionierung der Einhaltung dieser Standards scheint im Lichte verschiedener Skandale aktuell in den Fokus zu rücken.

Zur Compliance in der Gesundheitsbranche und insbesondere im Krankenhaussektor kann auf den Aufsatz zu diesem Thema Binger und Vogelbusch (2022), S. 1136 ff. hingewiesen werden.

Ausblick

Die Umsetzung und Förderung von Unternehmensethik in Non-Profit-Organisationen sind von entscheidender Bedeutung, um ihre Missionen und Ziele auf nachhaltige und glaubwürdige Weise zu erreichen.

Durch die Entwicklung klarer ethischer Leitlinien, regelmäßige Schulungen, transparente Mechanismen und effektive Beschwerdesysteme können NPOs sicherstellen, dass sie ihre Ressourcen verantwortungsvoll nutzen und das Vertrauen der Öffentlichkeit bewahren.

In einer zunehmend komplexen und vernetzten Welt sind ethische Standards nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern auch ein strategischer Vorteil, der den langfristigen Erfolg und die Wirksamkeit von Non-Profit-Organisationen sicherstellt.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Themen Corporate Governance und Compliance in den letzten Jahren weiter an Bedeutung gewonnen haben und eine Verschärfung der Regelungen, insbesondere auch in Bezug auf deren Überwachung und Sanktionierung, zu beobachten ist. Beispielhaft sind hier die Transparenz- und Compliance-Standards der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zu nennen. Damit muss jeder im Management Grundzüge der Themen Corporate

Governance Kodex und des Compliance-Managements kennen.

Spätestens seit dem sogenannten Neubürger-Urteil des LG München (LG München I, Urteil v. 10.12.2013 - 5 HKO 1387/10) müssen auch Vorstände und die Geschäftsführung damit rechnen, persönlich in Haftung genommen zu werden, wenn keine ausreichenden Corporate Governance und Compliance-Standards etabliert und deren Einhaltung überwacht wird. Damit erscheint die Errichtung, Überwachung und Weiterentwicklung derartiger Systeme grundsätzlich sinnvoll. Eine generelle Aussage zu Inhalt und Aufbau verbietet sich jedoch. Denn dies hängt letztlich stark von Größe und Rechtsform des Trägers sowie dessen Ausrichtung (privat, frei-gemeinnützig oder öffentlich) ab.

Die Themen der Corporate Governance und des Compliance-Managements wurden und werden weiter diskutiert und weiterentwickelt. Auch wenn bereits entsprechende Systeme bestehen, sollten diese daher in angemessenen Abständen auf ihre Wirksamkeit und Vollständigkeit überprüft werden.

Literaturhinweise

Binger, Peter und Vogelbusch, Friedrich (2022) Corporate Governance und Compliance in Krankenhäusern. In: das Krankenhaus, H. 12/2022, S. 1136 ff.

Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld, Hrsg. (2010) Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen: Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler

Ohrtmann, Nicola (2013). Compliance: Anforderungen an rechtskonformes Verhalten in der öffentlichen Verwaltung. Köln: Bundesanzeiger Verlag

Schubert, Marco (2018) Konzeption und Implementierung eines Compliance-Systems: Kernelemente und Handlungsempfehlungen. Saarbrücken: VDM Verlag

Vogelbusch, Friedrich (2012) Transparenz in Welt und Kirche?. In: KVI im Dialog, 1 (2012), S. 12-20

Vogelbusch, Friedrich (2021) Corporate Governance und Compliance - Neue Leitlinien für gemeinnützige Vereine. In: Lexware der Verein Wissen, August 2021, Führung und Organisation, Gruppe 2.4.11, S. 15 ff.

Appen macht Spaß

Die **KVI Digital** App.
Im App Store und im Play Store.

www.kviinitiative.de



Compliance und Arbeitsrecht

Der eine kann nicht ohne den anderen

Ein Beitrag von Yvonne Sottong

Immer wieder sorgen spektakuläre Unternehmensskandale, Urteile oder anlassbezogene Gesetzesentwürfe dafür, dass das Thema Compliance verstärkt in der Öffentlichkeit diskutiert wird. Doch was versteckt sich hinter dem Begriff eigentlich?

Nach einer recht allgemeingültigen Erklärung des Begriffs „Compliance“ versteht man hierunter die „Gesamtheit aller Maßnahmen, um das rechtmäßige Verhalten der Unternehmen, der Organmitglieder und der Mitarbeitenden im Blick auf alle gesetzlichen Gebote und Verbote zu gewährleisten.“ (Schneider, ZIP, 2003, S. 645).

Es geht also nicht ausschließlich um die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, sondern auch von ethischen Grundsätzen und Regelungen, die ein Unternehmen sich selbst gibt. Ursprünglich in angelsächsischen Staaten wie Großbritannien, Australien und den USA entwickelt, hat sich der Compliance-Gedanke auch in Deutschland etabliert.

Laut dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ist der Vorstand eines Unternehmens verpflichtet, für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und interner Richtlinien zu sorgen. Ein Compliance Management System (CMS) dient dabei als Methode zur Sicherstellung rechtmäßigen Verhaltens innerhalb eines Unternehmens.

Alle sitzen im gleichen Boot

Nicht nur private Unternehmen, sondern auch Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, öffentliche Unternehmen und Ein-



Als Expertin für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ist Yvonne Sottong beratend sowie prozessvertretend als Rechtsanwältin für Curacon tätig. Ihre Schwerpunkte liegen insbesondere im kirchlichen Individual- wie Kollektivarbeitsrecht.

richtungen der Kirche können von der Etablierung eines CMS erheblich profitieren. Im Grunde kommt niemand mehr daran vorbei, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Hier sind einige Gründe:

- **Gesundheits- und Sozialwirtschaft:** In diesen Bereichen ist die Einhaltung von Vorschriften wichtig, da Verstöße nicht nur rechtliche Konsequenzen, sondern auch schwerwiegende Auswirkungen auf das Wohl der PatientInnen und BewohnerInnen haben können. Ein CMS hilft, Risiken wie Abrechnungsbruch, Korruption und Datenschutzverletzungen zu minimieren und die Qualität der Dienstleistungen zu sichern.
- **Öffentliche Unternehmen:** Öffentliche Unternehmen stehen oft

unter besonderer Beobachtung und müssen hohe Standards der Transparenz und Rechenschaftspflicht erfüllen. Ein CMS unterstützt dabei, diese Anforderungen zu erfüllen und das Vertrauen der Öffentlichkeit zu stärken. Es hilft auch, die Einhaltung von Vorschriften und Richtlinien zu gewährleisten, was zu einer effizienteren und rechtssicheren Verwaltung führt.

- **Einrichtungen der Kirche:** Auch kirchliche Einrichtungen sind zunehmend gefordert, sich an gesetzliche und interne Vorschriften zu halten. Ein CMS kann helfen, ethische Standards zu wahren, Missbrauch und Korruption zu verhindern und die Glaubwürdigkeit der Institution zu stärken. Es trägt dazu bei, dass

kirchliche Einrichtungen ihre sozialen und gemeinnützigen Aufgaben in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften erfüllen.

Haben ist besser als brauchen: was steckt dahinter?

Ein effektives CMS besteht aus mehreren Kernelementen:

1. Risikobewertung und Schwerpunktsetzung: Identifikation und Analyse spezifischer Unternehmensrisiken.

2. Entwicklung von Richtlinien und Verfahren: Erstellung eines Verhaltenskodex und spezifischer Richtlinien.

3. Schulung und Sensibilisierung: Regelmäßige Trainingsprogramme für Mitarbeitende.

4. Überwachung und Kontrolle: Implementierung von Kontrollmechanismen zur Überwachung der Vorschrifteneinhaltung.

5. Meldesysteme: Einrichtung von Hinweisgebersystemen (Whistleblower-Systemen).

6. Sanktionen und Maßnahmen: Festlegung von Konsequenzen bei Regelverstößen.

Ebenfalls zu den Must-Haves eines CMS gehört der Compliance-Beauftragte oder auch Compliance-Officer genannt. Diese Person oder Abteilung überwacht die Einhaltung der Compliance-Richtlinien und berichtet regelmäßig an die Unternehmensleitung.

Kultur der Compliance oder: Compliance ist eine Haltungsfrage

Die Einrichtung und Entwicklung eines erfolgreichen unternehmensspezifischen CMS setzt voraus, dass im Unternehmen eine „Compliance



Abb.: Colourbox

Alle sitzen im gleichen Boot. Nicht nur private Unternehmen, sondern auch Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, öffentliche Unternehmen und Einrichtungen der Kirche können von der Etablierung eines Compliance Management Systems profitieren.

Kultur“ geschaffen wird, wobei das Schaffen allein nicht reicht: Es handelt sich vielmehr um eine Daueraufgabe, diese Kultur auch zu leben.

Hier sollte die Unternehmensleitung mit gutem Beispiel vorangehen und Compliance als zentralen Bestandteil der Unternehmenskultur selbst leben, im Unternehmen verankern und kommunizieren.

How to do - das Werkzeug

Sowohl zur Prävention in Form von Regelprüfungen aber auch als anlassbezogene Reaktionen können interne Untersuchungen Bestandteil des Compliance-Systems sein.

Regelmäßiger wird die Einrichtung einer Anlaufstelle für Hinweisgeber (sog. Whistleblower) Bestandteil des Compliance-Systems sein. Durch die Installation eines solchen Systems können Hinweisgeber anonym eventuelle Compliance-Verstöße per Telefon oder E-Mail melden.

Zumeist wird das Hinweisgebersystem in die Compliance-Abteilung integriert, um dort eingegangene

Informationen zu sammeln, auszuwerten und ihnen – sofern erforderlich – nachzugehen.

Und was hat das nun mit dem Arbeitsrecht zu tun?

Zunächst einmal betrifft Compliance zahlreiche arbeitsrechtliche Bereiche, denn immer da, wo viel geregelt wird, kann man auch gegen viele Regeln verstoßen.

Beispielhaft genannt seien Themen wie Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Elternzeit, Schwerbehinderten- und Jugendarbeitsschutz sowie das Betriebsverfassungsrecht. Auch das Arbeitsstrafrecht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spielen eine Rolle.

Verstöße gegen diese Vorschriften sind zum Teil in doppelter Hinsicht empfindlich: sie können Ansprüche der Mitarbeitenden nach sich ziehen, aber dazu auch noch strafbewehrt sein.

Arbeitsrechtliche Regelungen haben zudem die Angewohnheit, einer gewissen Änderungswut jeder

neuen Regierung zu unterliegen. Stets up to date bleiben ist daher eine echte Herausforderung.

Hier beispielhaft ein kleiner Einblick in die derzeitigen Herausforderungen:

- Seit dem 1. März 2025 ist der § 127 SGB IV in Kraft – eine Übergangsregelung, die unter gewissen Voraussetzungen eine potenzielle Sozialversicherungspflicht von Honorarprofessoren bis zum 31. Dezember 2026 aufschiebt.

Wesentlicher Inhalt dieser Übergangsregelung ist, dass bis zum 31. Dezember 2026 keine Versicherungs- und Beitragspflicht eintritt, wenn die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen sind und die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, dem zustimmt.

Die Parteien haben bis Ende 2026 Zeit, das Beschäftigungsverhältnis umzustellen. Das aber nur, wenn von jeder Honorarlehrkraft die schriftliche Zustimmung vorliegt.

- Ab 2026 müssen Arbeitgeber Gehaltsstrukturen stärker offenlegen. Beschäftigte erhalten erweiterte individuelle Auskunftsansprüche, und Unternehmen sind verpflichtet, geschlechterdifferenzierte Entgeltberichte vorzulegen.

Gerade nicht tarifgebundene Unternehmen stehen vor größeren Herausforderungen: Sie müssen eigene Vergütungsmodelle nachvollziehbar dokumentieren, systematisch überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

- Seit das BAG im Anschluss an ein EuGH-Urteil zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung festgestellt hat, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gem. § 3 ArbSchG aufzuzeichnen



Abb.: Colourbox

Compliance betrifft zahlreiche arbeitsrechtliche Bereiche. Immer da, wo viel geregelt wird, kann man auch gegen Regeln verstoßen.

ist, sind Arbeitgeber verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Leider hat die nationale Gesetzgebung den Anschluss verpasst – das heißt, das Arbeitszeitgesetz bleibt hinter der tatsächlichen Pflicht zurück und die notwendigen Regelungen zur Ausgestaltung der Aufzeichnungspflicht bleiben weiterhin aus.

Das Arbeitsrecht kommt erneut ins Spiel, wenn sich Vorwürfe gegen Mitarbeitende bestätigen, denn in einem erfolgreichen Compliance-System sollte dieses entsprechende Sanktionen nach sich ziehen, soll das ganze System nicht zum zahlosen Tiger mutieren.

Interne Reaktionen auf Verstöße von Mitarbeitenden sind in aller Regel arbeitsrechtlicher Natur. Je nach Schwere des Verstoßes kommen unterschiedlich arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht. Solche Maßnahmen können sein:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Verlust von freiwilligen und variablen Entgeltbestandteilen

- Versetzung auf eine andere Funktion

- Fristlose oder ordentliche Kündigung.

Stets ist im Einzelfall die rechtliche Zulässigkeit der konkreten Maßnahme zu beurteilen.

Nicht zuletzt wird auch die Vertretung der Mitarbeitenden (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen) an verschiedensten Stellen einzubeziehen sein. Da kann es zunächst um die Aufstellung des Systems selbst gehen, insbesondere wenn damit Ethik- und Verhaltensrichtlinien sowie die Einrichtung von Informations- und Whistleblowing-Systemen gehört. Haben alle Systeme gegriffen und ist ein Verstoß erfolgreich aufgedeckt, ist die Vertretung der Mitarbeitenden frühestmöglich ins Boot zu holen, um nicht letztlich an den formellen Voraussetzungen von Folgemaßnahmen zu scheitern.

Was heißt das nun?

Die Einrichtung eines Kontroll-, Überwachungs- und Sanktionssystems kostet Geld. Geld, das gut angelegt ist, da mögliche Strafen, Bußgelder und der Imageschaden vermieden werden.



KVI Academy

Seminare & Workshops

- **Speziell für Sie im Rahmen unserer engen Bindung zu Kirche, Caritas und Diakonie konzipiert**
- **Qualitätsstandards, die nicht alltäglich sind**
- **Up to date durch stetigen Dialog mit Entscheidungsträgern**
- **individuelle Betreuung vor, während und danach**

Mehr Infos finden Sie unter
www.kviinitiative.de

KVI Kongress 2025 Nachbericht

Erkenntnisreich, spannend und inspirierend

Ein Beitrag von Peter S. Nowak

Auch der diesjährige KVI Kongress fand in der bewährten hybriden Form statt, so dass das Beste aus zwei Welten miteinander verbunden wurde.

Nach einem gelungenen Kongressauftakt in Präsenzform im Erbacher Hof in Mainz am 4. und 5. Juni ging es im Juli und September digital und online weiter.

Diejenigen, die bereits am 3. Juni zur Auftaktveranstaltung nach Mainz anreisten, nahmen nach einem gemeinsamen Abendessen an einer Führung durch die historische Altstadt von Mainz teil.

Anschließend luden die Bischöflichen Weingüter Trier zu einer Weinprobe ein, auf der erlesene Weine vorgestellt und verkostet wurden.

Bis nach Mitternacht wurden in der einzigartigen KVI Kongress Atmosphäre zahlreiche Gespräche geführt, neue Freundschaften geschlossen, Erfahrungen ausgetauscht und - wie schon so oft in den zurückliegenden KVI Kongressjahren - spannende Projektideen geboren.

Der erste KVI Kongresstag

Am 4. Juni 2025 wurde der diesjährige KVI Kongress mit den Ansprachen von Dr. Sebastian Lang, Generalvikar des Bistums Mainz, sowie Oberkirchenrat Dr. Lars Esterhaus, Leiter der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, eröffnet.

In bewährter Manier führte Christian Harting, Leiter der KVI Acade-



Abb.: interim2000 GmbH/Patricia C. Lucas/Colourbox

Die KVI Kongress 2025 Auftaktveranstaltung war ausgebucht und erfreute sich einer hervorragenden Resonanz.

my und Mitglied des KVI Beirats, als Moderator durch die Auftaktveranstaltung und trug mit der einen oder anderen Anekdote zum Gelingen der ersten beiden Kongresstage bei.

In seiner Key Speech „Künstliche Intelligenz in Kirche und Sozialwirtschaft: Bedeutung, Wichtigkeit und mögliche Anwendungsfelder“ widmete sich Frank Roth, CEO und Vorstand der AppSphere AG, möglichen KI Anwendungsfeldern in Kirche & Sozialwirtschaft.

In den anschließenden Impulsvorträgen wurden Themen aufgegriffen, die für die Zukunftsfähigkeit der Verwaltungen in Kirche & Sozialwirtschaft von Bedeutung sind:

- Digitale Eingangsrechnung im Bistum Trier (DiRecT) - Prozessuale und organisatorische

Veränderungen sowie die aus organisationsübergreifender Harmonisierung und Konsolidierung resultierenden Synergieeffekte. Karin Lorscheider, Projektleiterin im Geschäftsbereich Digitalisierung des Bistums Trier.

- Die Personalabteilung der Zukunft -digital - smart - effizient. Die Personalakte in der digitalen Transformation. Sigurd Seifert, Director Strategic Accounts, SD Worx GmbH.

- Digitalisierungs- und IT-Strategie in Kirche und Sozialwirtschaft. Jörg Redmann, Partner/Leiter Beratungsfeld IT-Management Curacon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

- Mission Gebäudewende - Zu wenig Geld, zu viele Immobilien?

Warum professionelles Facility Management kein Luxus ist, sondern zentraler Beitrag zur strategischen Zukunft kirchlicher Arbeit. Christian Harting, Leiter der KVI Academy und Mitglied des KVI Beirats.

In drei Themeninseln, die durch die fachkompetenten Paten Lothar Leger (1), Geschäftsführer der B&L Management Consulting GmbH, Uwe Neumeier (2), Vorstand der Stiftung Kirchliches Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD), und Dr. Gottfried Pfüller (3), Leiter KVI Senior Experts, begleitet wurden, tauschten sich die Teilnehmenden zu aktuellen und zukunfts-nahen Themen aus:

Themeninsel (1) Digitale Verwaltung

Themeninsel (2) KI und Data-driven Management

Themeninsel (3) Neuausrichtung der Organisation

Anschließend stellten die Paten die Ergebnisse der Themeninseln allen Teilnehmenden zusammenfassend vor.

Geschlossen wurde der Vortragspart des ersten Kongresstages durch die Key Speech „Digitale Exzellenz in Kirche & Wohlfahrt als strategische Führungsaufgabe: Chancen erkennen, Wandel gestalten.“ Uwe Neumeier, Vorstand der Stiftung Kirchliches Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD).

Nach dem ökumenischen Abendlob in der Erbacher Hof Kapelle mit Ordinariatsdirektorin Stephanie Rieth und Diözesankirchenmusikdirektor Lutz Brenner an der Orgel wurde es ab 19:00 Uhr auf der traditionellen Abendgala feierlich. Gefei-ert wurde der 20te Geburtstag des KVI Kongresses.



Abb.: interim2000 GmbH/Patricia C. Lucas

Der international bekannte Pianist Gregor Vidovic eröffnete die Abendgala der Auftaktveranstaltung des KVI Kongresses 2025 mit einem Vortragskonzert. Die von ihm gespielten Werke und vorgetragenen Anekdoten griffen die Zahl 20 auf.

Eröffnet wurde die Abendgala durch ein Vortragskonzert des international bekannten Pianisten Gregor Vidovic. Anschließend wurden die drei ersten Sieger des KVI Innovationspreises 2025 prämiert.

Als erster Sieger des KVI Innovationspreises 2025 wurde das Bistum Regensburg für das Projekt „Einführung einer Künstlichen Intelligenz im Bischöflichen Ordinariat Regensburg“ ausgezeichnet.

Zweiter Sieger wurde die Evangelische Kirche von Westfalen für das Projekt „Prozessmanagement mit W“ und dritter Sieger das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. für das Projekt „KI-Potenzialanalyse mit Unterstützung vom Fraunhofer Institut IIS“.

Der zweite KVI Kongresstag

Erik Händeler, Buchautor und Zukunftsforscher sowie Spezialist für die Kondratiefftheorie der lan-

gen Strukturzyklen, eröffnete den zweiten Kongresstag durch die Key Speech „Die Geschichte der Zukunft - Warum der Wohlstand von den Menschen hinter der Technik abhängt.“

Anschließend folgten spannende und erkenntnisreiche Impulsvorträge:

- Digital ist In - Erfolgsfaktoren bei der Einführung eines DMS im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg. Marina Werner, Digitalisierungskoordinatorin beim Kirchenkreis Schleswig-Flensburg, und Lothar Leger, Geschäftsführer der B&L Management Consulting GmbH.

- Nachhaltige & ethische Dimensionen in der christlichen Kapitalanlage - Herausforderungen im Zuge der knapper werdenden finanziellen Mittel. Dr. Markus Ulze, Partner der AGEROS GmbH.

- KI und Data-driven Management in kirchlichen und kirchennah-

en Organisationen. Prof. Dr. Ralf Daum, Studiengangsleiter BWL-Öffentliche Wirtschaft an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim.

- Prozessmanagement mit W in der Evangelischen Kirche von Westfalen - digital gesteuerte Wertgenerierung in komplexen Organisationen. Stefan Dyck, Prozessmanager im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Das Zukunftsforum „Vernetzung der Rechnungsprüfung“ nutzte unter Moderation von Oberkirchenrat Sebastian H. Geisler, Leiter des Rechnungsprüfungsamtes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers sowie Markus Ahlers, Abteilungsleiter Revision und Wirtschaftlichkeitsprüfung des Bistums Münster, die beiden KVI Kongress Eröffnungstage zum intensiven Austausch.

Die erste Runde der Zoom Sessions

Im Anschluss an die KVI Kongress Auftaktveranstaltung in Mainz ging der KVI Kongress digital und online weiter:

- Am 3. Juli wurde die erste digital und online Runde von Lothar Leger, Geschäftsführer der B&L Management Consulting GmbH, mit dem Web Workshop „Einführung & Aufbau von eAkten“ eröffnet.
- Am 15. Juli stellten Cornelia Becker, Stellv. Hauptabteilungsleiterin Strategische Digitalisierung, und Maximilian Fischer, Leiter Digitalisierung, Bistum Regensburg, ihr als erster Sieger des KVI Innovationspreises 2025 prämiertes Projekt „Einführung einer Künstlichen Intelligenz im Bischöflichen Ordinariat Regensburg“ ausführlich vor und beantworteten viele Fragen der Teilnehmenden.



Abb.: interim2000 GmbH/Patricia C. Lucas

Das Zukunftsforum „Vernetzung der Rechnungsprüfung“ nutzte die Auftaktveranstaltung zum persönlichen Austausch.

- Prof. Dr. Ralf Daum, Studiengangsleiter BWL-Öffentliche Wirtschaft an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim, widmete sich am 24. Juli in der Online Session „Modernisierung von Finanzplanung, Finanzsteuerung und Strategieentwicklung“ wichtigen Aspekten, die im Zuge der stetig knapper werdenden Mittel zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Die zweite Runde der Zoom Sessions

Nach einer Sommerpause im August ging es in die zweite Runde der digital und online Sessions:

- Die zweite digital und online Runde wurde am 2. September 2025 von Sigurd Seifert, Director Strategic Accounts, und Jan Gensheimer, Teamleiter Consulting Modules and Insights, SD Worx GmbH, mit dem Vortrag „Die digitale Transformation im Personalwesen. Die richtige Projektmethodologie bei Einfüh-

rung einer HCM-Lösung.“ eröffnet.

- Am 4. September 2025 stellte Christian Brestrich, Geschäftsführer der B&L Management Consulting GmbH in dem Workshop „eRechnung - Ein Überblick und Ausblick in die Zukunft“ alle wichtigen Aspekte rund um das Thema eRechnung zusammenfassend dar und wagte einen Blick in die Zukunft.
- Die Diskussion „Mission Gebäudewende - Zu wenig Geld, zu viele Immobilien? Professionelles Facility Management, ein zentraler Beitrag zur strategischen Zukunft kirchlicher Arbeit?“ unter Moderation von Christian Harting, Leiter der KVI Academy und Mitglied des KVI Beirats, griff am 9. September ein Thema auf, das derzeit alle Bistümer und Landeskirchen beschäftigt.
- Am 18. September zeigte Frank Roth, CEO und Vorstand der AppSphere AG, in dem Vortrag

„Künstliche Intelligenz im Dienste kirchlicher Arbeit - Potenziale zur Entlastung und Qualitätssteigerung in der Verwaltung“ auf, wie Künstliche Intelligenz Einzug in die Verwaltungen von Kirche & Sozialwirtschaft hält. Es wurden viele Fragen der Teilnehmenden erörtert, die die Aktualität des Themas unterstreichen.

■ Martin Dietz, Leiter Beratungsfeld Verwaltungsmanagement, und Jörg Redmann, Partner, Curacon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, vertieften das Thema KI am 23. September in ihrem Vortrag „Digitalisierung & KI - Anforderungen an die Organisation und Trends“.

■ In der Abschlussdiskussion am 25. September erörterte Peter S. Nowak, Sprecher der KVI Initiative, mit seinen Gästen, Uwe Neumeier, Vorstand der Stiftung Kirchliches Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD), Frank Roth, CEO und Vorstand der AppSphere AG, Christian Sterzik, Leiter der Stabsstelle Digitalisierung der EKD Evangelische Kirche in Deutschland, sowie Andreas Trogsch, Leitender Direktor des Bischöflichen Generalvikariats des Bistums Trier, das Thema „Verwaltung - Aktuelle Herausforderungen & Trends“.

Uwe Neumeier, gab zudem einen Überblick über die Neuausrichtung des KRZ-SWD. Frank Roth zeigte auf, inwieweit die Themen Digitalisierung & KI bereits angegangen und umgesetzt werden. Andreas Trogsch ergänzte die Ausführungen von Frank Roth durch seine jüngsten Erfahrungen im Rahmen der Transformation der Verwaltung des Bistums Trier. Christian Sterzik führte aus, welche Unterstützung die EKD den Landes-



Die Zoom Online Sessions erfreuten sich auch in diesem Jahr eines großartigen Zuspruchs, so dass das hybride Kongressformat fortgeführt wird.

kirchen rund um Digitalisierung und KI anbietet.

Die zahlreichen Teilnehmenden beteiligten sich intensiv an der Diskussion und führten u.a. aus, dass das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Themen Digitalisierung & KI in der obersten Entscheidungsträgerebene der Bistümer & Landeskirchen durchaus noch geschärft werden könnte.

Erörtert wurde, ob beispielsweise ein Gesprächsrahmen wie ein „Kaminabend“ zu diesen Themen helfen könnte, zu dem die Generalvikare, LandeskirchenamtsdirektorInnen und VerwaltungsleiterInnen von der KVI Initiative mit Einbindung der DBK und EKD eingeladen würden. Christian Sterzik sicherte spontan die Unterstützung dieser Idee und Mitwirkung der EKD zu.

Peter S. Nowak wird die DBK zur Mitwirkung einladen und die entsprechenden Schritte einleiten, um

diese Idee in 2026 Wirklichkeit werden zu lassen.

Die für den KVI Kongress 2025 registrierten Teilnehmenden können noch bis Ende 2025 die Folien der Vorträge und Online Sessions nebst ergänzenden Informationen im geschützten KVI Kongressbereich unter <https://kviinitiative.de> downloaden. Zudem sind hier und in dem speziellen YouTube Kanal „KVI Kongress 2025“ einige Videomitschnitte eingestellt. Die Zugangsdaten zu diesem Bereich wurden allen Teilnehmenden zugemailt.

KVI Kongress 2026 - Termin vormerken und dabei sein

Schon heute kann man sich nicht nur den KVI Kongresstermin 2026 vormerken sondern sich auch bereits zur Teilnahme anmelden.

Der KVI Kongress 2026 Auftakt findet am 17. und am 18. Juni 2026 in Präsenzform im Erbacher Hof statt. Diejenigen, die bereits am 16.

IMPRESSIONEN

Juni anreisen, können sich, wie gewohnt, auf einen gemütlichen Get Together Abend freuen. Nach der Auftaktveranstaltung geht der KVI Kongress 2026 bis Ende September online & digital weiter, wobei im August eine kurze Sommerpause eingelegt wird.

Unter dem Motto „Verwaltung der Zukunft: organisiert, digital, menschlich“ erwarten Sie inspirierende und spannende Kongresswochen.

Seien Sie dabei und sichern Sie sich Ihren Teilnahmeplatz unter <https://kviinitiative.de> im Bereich KVI Kongress, soweit Sie sich nicht bereits für den KVI Kongress 2026 angemeldet haben.

Wählen können Sie zwischen unterschiedlichen Teilnahmeoptionen: Teilnahme an beiden Tagen mit 2 Übernachtungen, mit 1 Übernachtung sowie ohne Übernachtung oder an einem Tag ohne Übernachtung.

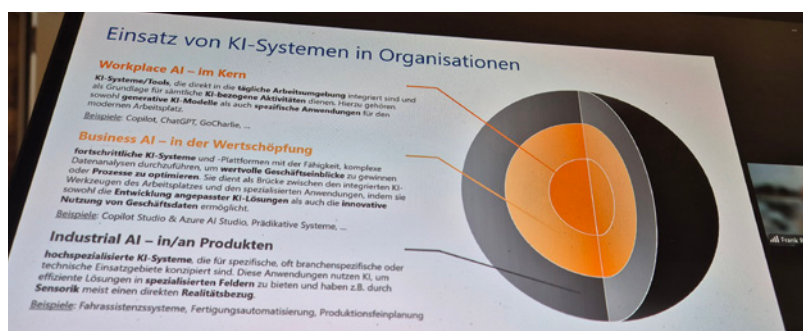
Die Plätze für den Kongressauftakt sind limitiert, so dass die Platzvergabe nach dem First-Come-First-Serve-Prinzip erfolgt.

Wie gewohnt, wird das KVI Kongressprogramm 2026 ab Ende März 2026 im Bereich „KVI Kongress“ veröffentlicht. Das Programm wird stetig aktualisiert, da im Sinne der Aktualität auch kurzfristig brandaktuelle Themen aufgenommen werden.

Stimmen zu den KVI Kongressen der zurückliegenden Jahre finden Sie unter <https://kviinitiative.de>.

Teilnahmeberechtigt am KVI Kongress sind, wie immer, ausschließlich Mitarbeitende in Kirche, Diakonie, Caritas und in kirchlichen oder kirchennahen Organisationen sowie VertreterInnen der Mitgliedsunternehmen der KVI Initiative.

KVI Kongress 2025 Impressionen



Abbildungen: interim2000 GmbH/Patricia C. Lucas



21. KVI Kongress 2026

Kirche/Sozialwirtschaft: Verwaltung & Information

17 Juni - 30. September 2026

<https://kvikongress.de>



KVI KONGRESS 2026 - PRÄSENZ, DIGITAL & ONLINE

KVI Kongress -
Das Premium Event
für verwaltungsorientierte
Entscheidungsträger, Führungskräfte
und interessierte Mitarbeitende aus
Kirche und Sozialwirtschaft.

**Verwaltung der Zukunft:
organisiert, digital, menschlich**

Informationen zum KVI Kongress 2026
sowie das digitale Anmeldeformular
finden Sie unter
<https://kvikongress.de>

KVI KONGRESS 2026 - PRÄSENZ, DIGITAL & ONLINE

Das Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis für Ihre Projektanfragen

Sorglos mit geprüften und qualifizierten Unternehmen in Kontakt treten

Ein Beitrag von Peter S. Nowak

Ergänzend zu der Rubrik ‚Kontakte‘, die übrigens mit Veröffentlichung jeder Ausgabe der KVI im DIALOG aktualisiert wird und auf den Webseiten der KVI Initiative <https://kviinitiative.de> und der KVI im DIALOG <https://kviid.de> auch zum Download in Form einer pdf Datei zur Verfügung steht, wird seit geraumer Zeit auch ein Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis angeboten.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen diesen Unternehmen und der Redaktionsleitung sowie den Beauftragten der KVI Initiative sichert dabei, dass die hohen Qualitätsansprüche der Verwaltungen in Kirche, Caritas und Diakonie bei den aufgenommenen Unternehmen stets im Fokus bleiben.

Jedes Mitgliedsunternehmen der KVI Initiative hat vor Aufnahme in das Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis eine entsprechende Schutz-/Technologieerklärung abgegeben. Börsennotierte Unternehmen mit Sitz in Deutschland werden einer Prüfung im Hinblick auf den Deutschen Corporate Governance Kodex unterzogen.

Regelmäßig erfolgt ein persönlicher Dialog zu den spezifischen Anforderungen verwaltungsorientierter Entscheidungsträger und Projektverantwortlicher in Kirchen sowie kirchlichen und kirchennahen Organisationen - sei es auf dem jährlichen KVI Kongress, auf KVI Workshops, auf Meetings oder unter Nutzung anderer Kommunikationsmittel.



Abb.: KVI Initiative/nterim2000 GmbH

Nach Branchen geordnet. Das Internet Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis der KVI Initiative unter www.kviinitiative.de/anbieter.html

In speziellen KVI Seminaren für anbietende Unternehmen werden Mitarbeitende in Geschäftsführung, Vertrieb und Marketing fortlaufend im Hinblick auf die sich stetig verändernden Strukturen und Anforderungen kirchlicher und kirchennaher Verwaltungen geschult.

Erfolgreiche Teilnahmen an Workshops oder Seminaren werden

durch Teilnahmezertifikate dokumentiert.

Beschränkt sich die Rubrik ‚Kontakte‘ in der KVI im DIALOG auf die Adress- und Kontaktdaten anbietender Unternehmen, so finden sich im Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis auch die Detailprofile der Anbieter wieder. Hier können direkt Online Projektanfragen gestellt werden.

Unter www.kviinitiative.de/anbieter.htm und www.kviid.de/anbieter.htm sind derzeit 11 Kategorien aufgeführt:

- Consulting
- E-Mobilität
- Energie & Umwelt
- Facility- & Immobilienmanagement
- Finanzdienstleister & Banken
- Marketing
- Rechenzentren
- Soft- & Hardwarelösungen
- Systemhäuser
- Telekommunikation
- Wirtschaftsprüfung, Steuer & Recht

Mit Klick auf eine Kategorie werden in alphabetischer Reihenfolge die entsprechenden Anbieter mit ihren Detailprofilen und Kontaktdaten angezeigt.

Aufgenommen in das Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis werden nur Anbieter, die zuvor eine Mitgliedschaft in der KVI Initiative beantragt haben, als Mitglied aufgenommen und, wie oben beschrieben, geprüft wurden.

Neben jedem Anbieter befindet sich ein Button ‚Kontaktanfrage‘. Klickt man auf diesen Button, so öffnet sich ein Fenster, in dem eine individuelle Anfrage formuliert werden kann.

Nach Klick auf den Button „Anfrage Absenden“ wird die Anfrage direkt an das ausgewählte Unternehmen zur Bearbeitung verschickt. Geben Sie z.B. einen

Rückrufwunsch ein, so werden Sie ohne Umwege von der entsprechenden für Sie zuständigen Abteilung bzw. vom für Sie zuständigen Mitarbeitenden direkt angerufen.

Bestehen entsprechende Rahmenverträge mit kirchlichen Beschaffungsgesellschaften, wie z.B. der BEGECA Beschaffungsgesellschaft für kirchliche, caritative und soziale Einrichtungen mbH, der Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH (HKD) oder der Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH (WGKD), so können kirchliche Institutionen spezielle Konditionen in Anspruch nehmen.

Bei Produkten oder Dienstleistungen, die großen preislichen Schwankungen, kurzen Produktlebenszyklen oder einer dynamischen Entwicklung unterliegen, bietet es sich - ausgehend von einer konkreten Projektanfrage - an, ein individuelles Angebot direkt vom Anbieter anzufordern.

Die Anbieter, die ihre Produkte ausschließlich über ihre Vertriebspartner vertreiben, werden hierbei Ihre Anfrage an einen Partner weiterleiten oder sich gemeinsam mit einem Partner mit Ihnen in Verbindung setzen.

Nach wie vor ist für viele Mitarbeitende anbietender Unternehmen der Umgang mit kirchlichen Institutionen eine besondere Herausforderung.

Wer Produkte und Dienstleistungen in Kirche und kirchlichen Organisationen vermarkten will und hier mit den in der Wirtschaft erfolgreichen Vorgehensweisen herangeht, stellt schnell fest, dass dies nicht funktioniert.

Die kirchlichen Entscheidungswege erscheinen dem außenste-



Nutzen auch Sie das Online Produktanbieter- und Dienstleisterverzeichnis für Ihre Projektanfragen.

henden Betrachter verwirrend und langsam. Diese Erfahrung haben über die Jahre Generationen von Unternehmen machen müssen.

Die Verantwortlichen auf Kirchenseite beklagen oft die mangelhafte Kenntnis der kircheninternen Strukturen seitens der Anbieter. Auch die Sprache - z.B. die im IT Sektor unzähligen Anglizismen - kann schnell zum Problem werden.

Geht gar ein Projekt gänzlich schief, dann heißt es oft seitens der Projektverantwortlichen auf Kirchenseite, dass die Technologie offenbar noch nicht soweit sei.

Die Projektleiter der anbietenden Unternehmen beklagen in diesen Fällen oft ganz andere Dinge, wie z.B. ein unprofessionelles Projektmanagement seitens der Verantwortlichen auf Kirchenseite.

Auch diesen Aspekten wirkt die KVI Initiative entgegen - zum Nutzen für beide Seiten: für kirchliche Institutionen und für anbietende Unternehmen.

Digitalisierung als strategische Chance

Wie viel Individualisierung kann sich Kirche noch leisten?

Ein Beitrag von Dr. Florian Kaufmann, Marie Desiree Solomon und Julius Wiesner



Seit über 15 Jahren engagiert sich Herr Dr. Kaufmann (links) als Leiter des Kirchenteams bei PwC mit großer Expertise und Leidenschaft für die Beratung kirchlicher Einrichtungen. In enger Zusammenarbeit mit Frau Solomon (Mitte) und Herrn Wiesner (rechts) hat er ein multiprofessionelles Team aufgebaut, das auch zahlreiche Projekte zur Einführung von ERP-Systemen sowie zur Optimierung der Finanzverwaltung und strategischen Ausrichtung kirchlicher Organisationen erfolgreich umgesetzt hat.

Kirchliche Organisationen stehen vor einem tiefgreifenden Wandel. Gesellschaftliche Umbrüche, neue gesetzliche Anforderungen und sinkende Kirchensteuereinnahmen erhöhen den Druck auf die Verwaltung.

Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Transparenz, Serviceorientierung und Effizienz – bei begrenzten personellen Ressourcen. In dieser Gemengelage wird Digitalisierung zur strategischen Notwendigkeit.

Enterprise-Resource-Planning-Systeme (ERP) bieten kirchlichen Einrichtungen die Chance, zentrale Verwaltungsprozesse – etwa im Finanzwesen, Personalmanagement und der Projektsteuerung – auf einer gemeinsamen Plattform zu bündeln. Die Ergebnisse sind eine einheitliche Datenbasis, weniger Medienbrüche und mehr Transparenz.

Darüber hinaus eröffnen ERP-Systeme Potenziale zur Automatisierung und für den Einsatz von KI-Funktionalitäten. Repetitive

Aufgaben können automatisiert werden und es bleibt mehr Zeit für komplexe Themen. Die kirchliche Verwaltung gewinnt mit einem neuen ERP-System nicht nur an Steuerbarkeit, sondern auch an Attraktivität als Arbeitgeber.

Der Weg zur ERP-Einführung: Vielfalt als Herausforderung

Die Ausgangslage kirchlicher Organisationen ist heterogen. Während einige bereits über stabile ERP-Strukturen verfügen und ein Upgrade planen, stehen andere vor der erstmaligen Einführung. Manche nutzen den Systemwechsel als Anlass zur Umstellung auf die doppelte Buchführung, andere bleiben bei kameralen Verfahren.

Unabhängig vom Ausgangspunkt durchläuft jede ERP-Einführung typischerweise vier Phasen – jede mit eigenen strategischen und operativen Herausforderungen.

Ein zentrales Thema über alle Phasen hinweg ist die Frage nach dem „Standard“. Sie betrifft strukturelle,

rechtliche, organisatorische und technische Aspekte ebenso wie die Rolloutstrategie. PwC empfiehlt, diese Frage differenziert zu betrachten und schrittweise zu beantworten.

Ein pauschales Bekenntnis zum Standard greift zu kurz. Es braucht Mut, mit einem klaren Standardansatz zu starten – auch gegen anfängliche Widerstände. Zugespitzt: Individualisierung sollte nur dort erfolgen, wo sie rechtlich notwendig, fachlich unabdingbar oder entlastend ist.

Strategiephase: Leitplanken setzen mit Weitblick

Die Einführung eines ERP-Systems bietet kirchlichen Verwaltungen die Chance, heterogene Prozesse zu konsolidieren und effiziente, standardisierte Abläufe zu etablieren. In der Strategiephase werden dafür die Zielausrichtung definiert und tragfähige Leitplanken gesetzt.

Die zentrale Herausforderung besteht darin, kirchliche Besonderheiten – wie dezentrale Strukturen,

spezifische Haushaltslogiken und komplexe rechtliche Rahmenbedingungen – mit den strategischen Anforderungen an ein zukunftsfähiges ERP-System in Einklang zu bringen. Dabei steht eine entscheidende Frage im Mittelpunkt: **Wie viel Individualisierung kann und will sich die Kirche künftig noch leisten?** Denn Standardlösungen bieten zwar eine solide technische Basis, reichen jedoch oft nicht aus, um die spezifischen Anforderungen kirchlicher Organisationen vollständig abzubilden.

Umso wichtiger ist es, bereits in der Strategiephase klar zu definieren, welche organisatorischen, rechtlichen und fachlichen Kernprozesse zwingend in das neue System integriert werden müssen.

PwC begleitet kirchliche Organisationen in dieser Phase mit einem strukturierten und dialogorientierten Ansatz. Ein Element sind die sogenannten „Vereinfachungsworkshops“, in denen gemeinsam mit VertreterInnen aller relevanten Stakeholder die Kernanforderungen an das ERP-System diskutiert und priorisiert werden.

Ziel ist es, verbindliche Regelungen zu treffen – auch in Bereichen, in denen bislang individuelle Lösungen vorherrschten.

Dabei wird stets in beide Richtungen gedacht: Einerseits wird geprüft, **wo bestehende Vorgaben so angepasst werden können**, dass sie mit dem ERP-Standard kompatibel sind – etwa durch die Integration rechtlich unselbstständiger Einheiten als Kostenstellen in die Buchhaltung des Rechtsträgers.

Andererseits wird analysiert, **wo der Standard über das hinausgeht**, was kirchliche Verwaltungen tatsächlich benötigen – bspw. durch den Verzicht auf die Nutzung von Kostenträgern.

Das Ziel: Ein ERP-System, das funktional überzeugt, langfristig tragfähig ist und die spezifischen Anforderungen kirchlicher Organisationen respektiert. PwC bringt hierfür nicht nur methodische Expertise, sondern auch ein tiefes Verständnis für die besonderen Rahmenbedingungen kirchlicher Verwaltung mit.

Feinkonzeption: Das Fundament schaffen

Die Feinkonzeption ist das Fundament jeder erfolgreichen ERP-Einführung. In dieser Phase werden die zuvor definierten Zielsetzungen konkretisiert und in eine belastbare Projektstruktur überführt.

Dabei ist es essenziell, dass fachliche und technische Teilbereiche nicht isoliert betrachtet, sondern intelligent miteinander verzahnt werden. Nur so entsteht eine Projektstruktur, die bei der Konzeption des ERP-Systems und der neuen Soll-Prozesse die aufkommenden Fragestellungen integrativ und übergreifend beantworten kann.

Das Ergebnis: ein Feinkonzept, das sowohl technisch realisierbar als auch organisatorisch verankert ist.

Unsere Erfahrung zeigt jedoch: Viele Organisationen unterschätzen den Ressourcenbedarf in dieser Phase – insbesondere bei der Koordination rechtlicher, fachlicher und technischer Anforderungen. Hinzu kommt die Herausforderung, zahlreiche interne und externe Stakeholder einzubinden und den Implementierungspartner zielgerichtet zu steuern.

Wir kennen diese Herausforderungen aus zahlreichen Projekten im kirchlichen und öffentlichen Umfeld. Mit langjähriger Erfahrung, bewährten Methoden und spezialisierten Projektmanage-

ment-Tools begleiten wir Sie durch die Feinkonzeption – strukturiert, effizient und mit dem Blick für das Wesentliche.

Customizing: Eine wirtschaftliche Umsetzung sicherstellen

Im Mittelpunkt des Customizings steht die technische Anpassung des Systems auf Basis des zuvor erarbeiteten Feinkonzepts. Dabei gilt es, eine zentrale Herausforderung zu meistern: **die richtige Balance zwischen Standardisierung und Individualisierung.**

Ein hoher Standardisierungsgrad bringt klare Vorteile mit sich. Standardnahe Systeme sind kosteneffizienter, wartungsärmer und zukunftssicherer – insbesondere im Hinblick auf Updates und Weiterentwicklungen. Gleichzeitig müssen spezifische Anforderungen kirchlicher Organisationen berücksichtigt werden, etwa rechtliche Rahmenbedingungen oder strukturelle Besonderheiten.

PwC begegnet dieser Herausforderung mit einem bewährten, strukturierten Vorgehen.

Im Rahmen eines umfassenden Standard-Checks werden alle Anforderungen systematisch mit den Möglichkeiten des ERP-Standards abgeglichen. Nur dort, wo zwingende Gründe vorliegen, erfolgt eine gezielte Individualisierung. So wird sichergestellt, dass jede Abweichung vom Standard einen klaren Mehrwert bietet.

Wo individuelle Anpassungen unvermeidbar sind, empfehlen wir eine besonders sorgfältige Qualitätssicherung. Durch gezielte Tests nach der Entwicklung wird sichergestellt, dass die Lösungen nicht nur technisch einwandfrei funktionieren, sondern auch von den AnwenderInnen akzeptiert werden.

Rolloutmanagement: Akzeptanz schaffen, Nutzung sichern

Im Rollout zeigt sich, ob Konzept und Customizing den Praxistest bestehen. In der Pilotierung wird das System unter realen Bedingungen erprobt – ein kritischer Moment, der über den Projekterfolg entscheidet. Die Herausforderung besteht darin, aus den Erfahrungen der Pilotorganisationen konkrete Optimierungspotenziale zu identifizieren und diese effizient in den Rollout zu überführen. Kirchliche Organisationen stehen dabei vor besonderen Anforderungen: Unterschiedliche Ausgangslagen, IT-Reifegrade und gewachsene Organisationskulturen verlangen nach einem Rollout-Konzept, das flexibel und zugleich strukturiert ist. Ein professionelles Veränderungsmanagement, gezielte Schulungsmaßnahmen und eine nachhaltige Support-Struktur sind unerlässlich, um die digitale Transformation nachhaltig zu verankern und breite Akzeptanz zu schaffen

Durch einen ganzheitlichen Rollout-Ansatz entsteht die nötige Sicherheit in einer Phase voller Unwägbarkeiten. Ein klar strukturierter Zeit- und Aufgabenplan bereitet jede Organisationseinheit Schritt für Schritt auf die Umstellung vor.

Die Beteiligten wissen jederzeit, welche Aufgaben anstehen, was von ihnen erwartet wird und was sie vom Projektteam erwarten dürfen. Das schafft Transparenz, Vertrauen und sorgt für eine einheitliche, reibungslose Umsetzung. Begleitet wird der Rollout durch ein gezieltes Change- und Schulungsmanagement, das nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch die Bereitschaft zur Veränderung stärkt. Vor jedem Echtstart stellt sich dennoch die zentrale Frage: Ist die Organisationseinheit wirklich bereit? Wir haben hierfür objektive Go-Live-Kriterien entwickelt, mit denen die



Abb.: PwC

In sogenannten Vereinfachungsworkshops werden gemeinsam mit VertreterInnen aller relevanten Stakeholder die Kernanforderungen an das ERP-System diskutiert und priorisiert.

Umstellungsbereitschaft messbar und nachvollziehbar bewertet werden kann. Das schützt nicht nur das Projekt vor Risiken, sondern gibt auch den beteiligten Organisationen die nötige Sicherheit für den nächsten Schritt.

PwC als Partner: Erfahrung trifft Verständnis

Die Einführung eines ERP-Systems ist weit mehr als ein technisches Upgrade – sie ist ein Transformationsvorhaben, das die gesamte Organisation betrifft. Gerade in kirchlichen Einrichtungen, in de-

nen bestehende Strukturen eine lange Tradition haben und oft komplex sind, braucht es einen Partner, der Standardtechnologie und die Besonderheiten kirchlicher Organisationen versteht und so beides wertschöpfend in Einklang bringen kann.

PwC bringt beides mit: fundierte Erfahrung in der ERP-Einführung und tiefes Verständnis für die Anforderungen kirchlicher Organisationen. Mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz begleitet PwC den Wandel – von der Strategie bis zur erfolgreichen Umsetzung.

Mehr Effizienz und Klarheit

Bistum Münster setzt auf Infoma online Kirche

Ein Beitrag von Hans-Joachim Kollwitz

2022 startete das Bistum Münster ein zukunftsweisendes Projekt, um sein Finanzwesen grundlegend zu digitalisieren. In enger Zusammenarbeit der Organisationseinheiten des Bistums, der Projektgruppe NKF (Neues Kommunales Finanzmanagement) Bistum und Axians Infoma wurde der vollständige Umstieg auf das doppelte Infoma-Verfahren angestoßen – verbunden mit durchgängig digitalen Prozessen.

Die Lösung Infoma online Kirche bildet nicht nur die spezifischen kirchlichen Anforderungen ab, sondern schafft zugleich die Basis für eine umfassende Digitalisierung. Die Cloud-Lösung ermöglicht orts-, zeit- und geräteunabhängiges Arbeiten, entlastet die lokale IT durch den Wegfall des Hostings und eröffnet perspektivisch zusätzliche Automatisierung, etwa durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz. Über den Pilotstart der Domverwaltung wurde an dieser Stelle bereits in Ausgabe 11/2024 berichtet. Im Folgenden soll der Fokus nun auf dem Rollout für die Bistumsverwaltung liegen.

Sommer 2024: Mandanteneinrichtung

Im Zuge des Rollouts wurde ein neuer Mandant für das Bistum eingerichtet. Der Mandant des Pilotbetriebs wurde zudem für die weiteren selbstständigen Rechtsträger erweitert. Diese Trennung ermöglichte eine differenzierte Abbildung organisatorischer und buchhalterischer Anforderungen und schuf die Grundlage für eine passgenaue Systemkonfiguration.

Die Einrichtung umfasste unter anderem die Anlage von Kosten-



Abb.: Bistum Münster

2022 startete das Bistum Münster ein Projekt, um das Finanzwesen zu modernisieren. 2025 wurde in der Bistumsverwaltung der Umstieg auf die Infoma-Lösung abgeschlossen. Der nächste Meilenstein des Projekts ist die Einbindung der Kirchengemeinden.

stellen, die Konfiguration von Workflows sowie die Anbindung relevanter Schnittstellen. Besonderes Augenmerk lag auf der Kassengemeinschaftsfähigkeit und der Abbildung kirchenspezifischer Besonderheiten. Die Mandanteneinrichtung erfolgte in enger Abstimmung mit den Fachbereichen und bildete die technische Basis für den späteren Echtstart.

Herbst 2024: Testphase und Workshop

Vor dem Echtstart wurden umfangreiche Tests durchgeführt, um die Systemkonfiguration zu validieren und die Funktionsfähigkeit der Module sicherzustellen. In mehreren Workshops wurden reale Anwendungsfälle simuliert und die Praxis-tauglichkeit überprüft.

Rückmeldungen aus der Pilotphase flossen in die finale Einrichtung ein. Ein besonderer Fokus lag auf der

fachlichen Abstimmung mit den Bewirtschaftungsstellen, die im späteren Betrieb eine zentrale Rolle in Haushaltsplanung und -ausführung übernehmen. Gemeinsam wurden typische Buchungs- und Genehmigungsprozesse durchgespielt, damit die Systemlogik den tatsächlichen Abläufen entspricht.

Diese Phase verlangte hohe Kooperationsbereitschaft auf allen Seiten und half maßgeblich, frühzeitig Optimierungspotenziale zu erkennen und gezielt umzusetzen.

Winter 2024: Anwenderschulungen für etwa 300 Teilnehmende

Ein zentrales Element des Projekts war die umfassende Qualifizierung der Mitarbeitenden. In mehreren Wellen wurden rund 300 Personen in den Modulen Neues Kommunales Finanzmanagement (NKF), Rechnungsworkflow (RWF) und Infoma App Webkasse geschult -

BISTUM MÜNSTER

digital und in Präsenz, jeweils mit praxisnahen Übungen. Ergänzende Angebote für neue Mitarbeitende sicherten die nachhaltige Wissensvermittlung. Die hohe Beteiligung und das Engagement der Teilnehmenden zeigten das große Interesse an der neuen Lösung und legten den Grundstein für die erfolgreiche Nutzung im Alltag.

Frühjahr 2025: Echtstart mit Unterstützung durch Projekthotline

Am 1. Januar 2025 erfolgte schließlich der produktive Start in beiden Mandanten. Zur Unterstützung wurde eine Projekthotline eingerichtet, die in den ersten Monaten als zentrale Anlaufstelle für Rückfragen diente und den stabilen Betrieb spürbar förderte. Gerade in der Anfangsphase konnten so viele Themen schnell geklärt und Unsicherheiten abgebaut werden. Zusätzlich stellte das Axians Consulting-Team eine remote Echtstartunterstützung sicher. Die enge Begleitung durch das Projektteam wurde von den Anwenderinnen und Anwendern sehr geschätzt und stärkte das Vertrauen in die neue Lösung.

Sommer 2025: Schulung für Auswertungen und Berichte

Nach dem Echtstart lag der Schwerpunkt vorrangig auf der Vertiefung der Kenntnisse im Berichtswesen. In gezielten Trainings wurden die Möglichkeiten der Budgetauskunft, des Berichtswesens und der Datenanalyse vermittelt.

Ziel war es, die Fachbereiche zu befähigen, eigenständig fundierte Auswertungen zu erstellen und zu interpretieren. Die Inhalte orientierten sich an konkreten Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag, sodass Erlerntes unmittelbar angewendet werden konnte. In diesem Zuge wurden auch die Zugriffsrechte der Fachdienststellen über Berechtigungscode konfiguriert.



Hans-Joachim Kollwitz ist Senior Projektleiter bei Axians Infoma mit langjähriger Erfahrung in der Umsetzung komplexer IT- und Organisationsprojekte im kirchlichen Umfeld. Beim Projekt mit dem Bistum Münster verantwortete er die Projektleitung und begleitete die Umsetzung mit fachlicher Expertise und viel Engagement.

Ausblick: Einbindung der Kirchengemeinden

Der nächste Meilenstein des Projekts wird die Einbindung der Kirchengemeinden sein. Erste konzeptionelle Überlegungen und Abstimmungen hierfür laufen bereits. Bis 2029 sollen alle Kirchengemeindeverbände (ehemals Zentralrendanturen) in das System integriert sein. Für den ersten Kirchengemeindeverband ist der Echtstart als Pilotprojekt bereits zum 1. Januar 2027 vorgesehen. Damit rückt eine einheitliche, digi-

tale Finanzverwaltung im Bistum Münster in greifbare Nähe. Die Einbindung der Kirchengemeinden ist organisatorisch und kommunikativ anspruchsvoll, birgt jedoch großes Potenzial für Effizienz und Transparenz. Die bisherigen Erfahrungen zeigen: Enge Zusammenarbeit, transparente Kommunikation und kontinuierliche Qualifizierung sind entscheidende Erfolgsfaktoren. Mit diesem Projekt hat das Bistum Münster einen bedeutenden Schritt in Richtung einer modernen und zukunftsfähigen digitalen Verwaltung gemacht.

Infoma Kirche ist die branchenspezifische Lösung für kirchliche Finanzverwaltung. Sie standardisiert Abläufe über Landeskirchen, Bistümer und Gemeinden hinweg, schafft eine einheitliche Datenbasis und sorgt für Transparenz über Vermögens- und Ertragslage.

Kirchliche Besonderheiten wie etwa viele Buchungskreise und Gemeindenummern sind standardmäßig abgebildet. Die Funktionen reichen von Kollekten-/Spendenverwaltung über standardisierte Haushaltspläne und wiederkehrende Vorgänge bis zur Kassengemeinschaft und kirchlichen Umsatzsteuer. Auf Wunsch ist Infoma Kirche auch als Cloud-Variante (Infoma online) für orts-, zeit- und geräteunabhängiges Arbeiten erhältlich.

Kirche digital - bereit für den nächsten Schritt?

KRZ-SWD - Ihr IT Dienstleister für Kirche, Diakonie und Caritas

Ein Beitrag von Uwe Neumeier

Das Kirchliche Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD) verbindet moderne IT-Exzellenz mit tiefem Verständnis kirchlicher Organisationslogiken.

Seit 1972 Partner von Kirche, Diakonie und Caritas, bietet das KRZ-SWD heute ein dual ausgelegtes, georedundantes Rechenzentrum, zertifizierte Sicherheit und praxistaugliche Services - vom Prozess-IST bis zum SOLL-Zielbild.

Ergebnis: weniger Aufwand, mehr Sicherheit, mehr digitale Souveränität, mehr Zeit fürs Wesentliche.

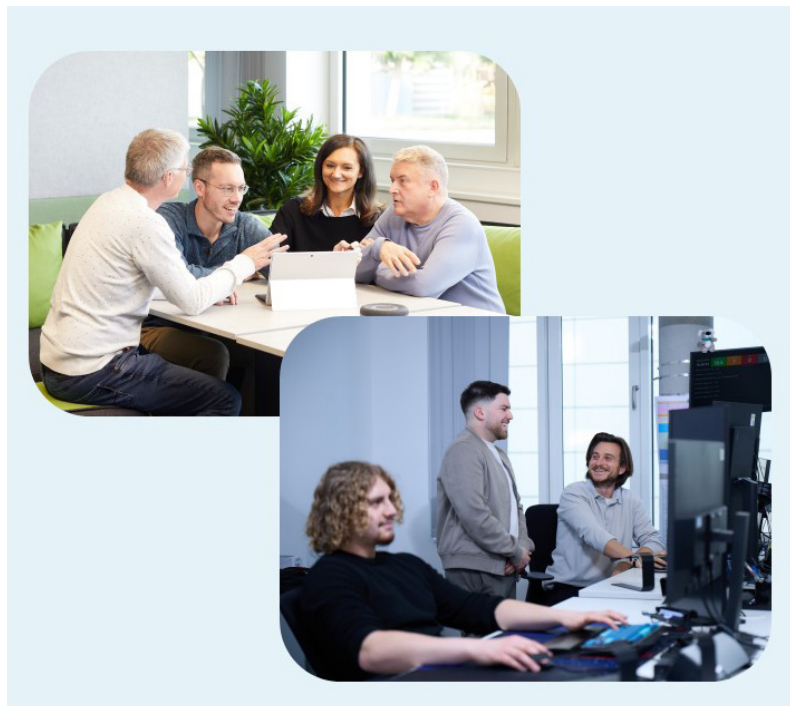
Warum kirchenspezifische IT anders gedacht werden muss

Kirchliche Einrichtungen bewegen besonders sensible Daten und arbeiten unter eigenen rechtlichen Rahmenbedingungen. Daraus folgt: technische Effizienz der Lösungen genügt nicht, sie müssen auf den Menschen ausgerichtet, kirchenrechtskonform und auditfest sein.

Das KRZ-SWD adressiert genau diese Schnittstelle aus Entscheider und Nutzersicht, mit einem hohen Verständnis für Technik, Organisation und Recht - mit erprobten Methoden zur Prozesserhebung (IST) und Prozessgestaltung (SOLL) sowie Services, die nach kirchlichem Datenschutz betrieben werden.

Substanz statt Schlagwort: Das Technologie-Fundament

KRZ-SWD denkt IT ganzheitlich: Von der strategischen Beratung, über Implementierung, bis zum laufenden Betrieb und Support hin



Die KRZ-SWD Arbeitswelt: Ein Ort des Miteinanders.

sind KRZ-Experten an Ihrer Seite, sichern Ihre Daten, Prozesse und Abläufe und sorgen dafür, dass diese reibungslos laufen. Durch standardisierte Verfahren, Dual-Site-Architektur, höchste Cybersicherheit und kontinuierlichen Ausbau von Datensouveränität und Cyber-Resilienz sowie zertifizierten Qualitätsstandards sind Ihre sensiblen Inhalte gesichert, gesetzliche und kirchliche Vorgaben jederzeit zuverlässig eingehalten. Diese Infrastruktur und Zertifizierung sind gelebte Grundlage für den sicheren Betrieb.

Georedundantes Dual-Site-Rechenzentrum. Zwei räumlich getrennte Standorte sind über DWDM-Dark-Fibre knotendisjunkt verbunden - ein Setup, das Verfügbarkeit und Resilienz deutlich erhöht.

Zertifizierte Sicherheit

- ISO/IEC 27001: Informationssicherheits-Managementsystem rezertifiziert (u. a. 2021).
- TÜV-Level 3 / TSI-Klasse: Einordnung in die Exzellenzklasse sicherer Rechenzentren.
- Best Practices nach BSI-Grundschutz. Das Architektur- und Betriebsdesign folgt anerkannten Standards für Rechenzentren und Netzwerke (INF.2, NET.1.1).

Rechtskonform im kirchlichen Kontext

Die KRZ-SWD Services sind auf die kirchlichen Datenschutzregime ausgerichtet:

Abb.: KRZ-SWD / Samuel Mindermann

KRZ-SWD

- KDG (katholischer Bereich, seit 2018 in Kraft),
- DSGVO (evangelischer Bereich; Neufassung 2024, Veröffentlichung 15.01.2025).

Damit werden die besonderen Anforderungen kirchlicher Körperschaften zuverlässig erfüllt – nachweisbar und prüfbar.

Vom IST zum SOLL: Digitalisierung als Organisationsprojekt

Das Dienstleistungsportfolio des KRZ-SWD ist breit, fokussiert und speziell auf Organisationen im kirchlich-sozialen Bereich zugeschnitten.

Kernbausteine des Portfolios (Auszug):

Personalmanagement mit der Entgeltabrechnung, Zeit- und Personalwirtschaft, Dokumenten Management, Controlling – Effizienz und Rechtssicherheit stehen hier im Mittelpunkt. Der modulare Aufbau ermöglicht eine flexible und passgenaue Kombination an bestehende organisatorische Strukturen.

Meldewesen & Gemeindeplanung mit Schnittstellen und Werkzeuge zur Unterstützung der Planung und den Meldestatistiken.

Managed Services & Cloud- Lösungen in der IT-Infrastruktur, die Sicherheit, Leistung und Unabhängigkeit für kirchliche Organisationen gewährleistet. Abdeckung der verschiedenen Aspekte der IT-Betreuung, von Netzwerken über Arbeitsplatzmanagement bis zur Cloud und Sicherheit alles aus einer Hand.

Telekommunikation mit effizienten Lösungen im Bereich des Mobilfunks, Festnetz/Datenleitungen und der claudbasierten Telefonanlage. Für eine zuverlässige, flexible und kosteneffiziente Sprach-, Daten- und Internetverbindung.



Auszug des Dienstleistungsportfolios des KRZ-SWD

Kollaboration – eine Plattform für Ihre geräteunabhängige, skalierbare Zusammenarbeit, die nahtlos mit MS Office-Formaten kompatibel ist. Dokumente sicher speichern, teilen und gemeinsam bearbeiten.

Archivierung: Langzeitarchivierungslösung, die die dauerhafte Aufbewahrung digitaler Archivalien wie Kirchenbücher und Personalakten unter Berücksichtigung gesetzlicher und kirchlicher Vorgaben ermöglicht.

Security & Resilienz durch proaktive Sicherheitsüberwachung, maßgeschneiderte Notfallmanagement-Strategien und praxisorientierte Workshops – für eine kontinuierlich gesteigerte Widerstandsfähigkeit gegenüber Cyberbedrohungen.

Kitamanagement: Ende-zu-Ende-Digitalisierung der Verwaltungsprozesse.

Praxisnutzen: schlankere Abläufe, schnellere Auswertungen, geringere Fehlerquote – und im Ergebnis

nicht mehr Zeit für Menschen, mehr Seelsorge, mehr Bildung, mehr Vertrauen.

Produktbeispiele für „Kirche digital“

- **krz.churchtools:** digitale Organisation von Gemeinden & Ehrenamt, betrieben im Dual-RZ, ausgerichtet auf DSGVO/KDG; zusätzlich ISO-Zertifizierungen (u. a. 27001/27018) im Umfeld.
- **BI-/Controlling-Lösungen:** belastbare Entscheidungsgrundlagen für Gremien.
- **Managed Security** (u. a. Firewall-, Monitoring & Incident Management, Forensik & Notfallmanagement Workshops, ...): Resilienz gegen Cyberrisiken auf höchstem Niveau (Grundsätze gemäß BSI-Kompendium).

Ausblick: Von Prozessstandardisierung zu Automatisierung und Digitalisierung, von KI bis Cybersecurity – sicher in die Zukunft und immer digital souverän

Das KRZ-SWD investiert gezielt in Cloud-Integration, Security-Auto-

Abb.: KRZ-SWD

mation und KI-gestützte Services, damit kirchliche Organisationen Strukturen vereinfachen, Prozesse neu denken und langfristig resilient bleiben.

Die jüngste Neufassung des DSGVO (2018) unterstreicht die Dynamik – und den Wert eines Partners, der Recht, Technik und Organisation zusammenführt. In der digitalen Transformation unserer Kunden bieten insbesondere GPT-Modelle hohes Potential für Effizienz- und Effektivitätserhöhungen – mit dem Menschen und Anwender im Zentrum unseres Handelns.

IT mit Sinn: Wie Werte die digitale Strategie prägen

KRZ-SWD legt großen Wert auf Nachhaltigkeit, Verlässlichkeit und Kundennutzen. Der Ansatz ist, nicht einfach IT-Lösungen bereitzustellen, sondern Arbeitsprozesse zu erleichtern, Verantwortung gegenüber Datensicherheit und Datenschutz wahrzunehmen und langfristig partnerschaftlich zu arbeiten. Konkret ist die Vision von KRZ-SWD eine vollständig digitale Arbeitsumgebung, die Mitarbeitende in kirchlichen Institutionen nachhaltig entlastet und unterstützt.

Standortvorteil: Technologieregion Karlsruhe

Mit Sitz in Eggenstein-Leopoldshafen agiert das KRZ-SWD im Umfeld führender Wissenschafts- und Technologiestandorte (TRK/KIT). Das schafft Nähe zu Forschung, Fachkräften und Partnerschaften – ein Plus für Innovations- und Umsetzungstempo.

Nachgewiesen verlässlich - seit 1972

Das KRZ-SWD ist seit über fünf Jahrzehnten verlässlicher IT-Partner der Kirche. Die Organisation ist regional verwurzelt, mittelstän-



Digitale Souveränität und Resilienz

disch strukturiert und beschäftigt über 180 Mitarbeitende. 2017 wurde das Dual-Rechenzentrum in Betrieb genommen – ein wichtiger Meilenstein für Verfügbarkeit und Performance.

Digitale Souveränität und Resilienz – Vertrauen neu definiert

In einer Zeit, in der Cyberangriffe, regulatorische Anforderungen und

Abhängigkeiten von Technologiekonzernen stetig zunehmen, gewinnt die Fähigkeit, sensible Daten sicher, unabhängig, wertorientiert und mit technologischer Exzellenz zu verwalten, entscheidende Bedeutung.

Das Kirchliche Rechenzentrum Südwestdeutschland steht genau für diesen Anspruch: Es verbindet technologische Kompetenz in

BEREIT?

digitaler Souveränität und Daten Resilienz mit kirchlich-wohlfahrtlichen Werten und schafft damit nachhaltige digitale Strukturen, die Vertrauen und Sicherheit vereinen.

Als Partner zahlreicher kirchlicher und sozialer Einrichtungen herrscht ein tiefes Verständnis für die besonderen Datenschutzerfordernisse dieses Umfelds - von Auskunftssperren über sensible Mitgliederdaten bis hin zu spezifischen Compliance-Vorgaben, die mit modernsten Sicherheitsarchitekturen kombiniert sind.

Die KRZ-Lösungen ermöglichen es, sensible Daten im Rechenzentrum aufzubewahren, das höchsten Datenschutz- und Sicherheitsstandards genügt. Mit voller Kontrolle über Datenflüsse und Zugriffsrechte, damit nicht nur Systeme, sondern auch Vertrauen gesichert wird.

Ergänzend dazu integriert das KRZ Cyber-Resilienz-Strategien in die organisatorische und technische Architektur, die es ermöglichen, auch im Falle eines Angriffs oder Ausfalls den Betrieb sicher und schnell fortzuführen.

Dies gestattet nicht nur einen intern reibungslosen und unbemerkten Fortlauf des Betriebs, sondern ermöglicht den Kunden einen fortlaufenden Betrieb. So wird Datensouveränität nicht nur zu einem rechtlichen oder technischen Anspruch - sondern zu einem gelebten Prinzip nachhaltiger Organisationssicherheit.

Durch den strategischen, technischen und wertebasierten Digitalisierungsansatz sowie die Expertise in Cyber-Resilienz, Compliance und Business Continuity unterstützt das KRZ Organisationen dabei, Risiken zu minimieren, Prozesse zu sichern und Innovation verantwortungsvoll zu gestalten.



Abb.: interim2000 GmbH/Patricia C. Lucas

Uwe Neumeier ist seit Juli 2024 Vorstand der Stiftung Kirchliches Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD). Er verfügt über langjährige Erfahrung und Expertise in den Bereichen IT, Digitalisierung sowie Kunden- und Technologiepartnerentwicklung.

So entstehen Strukturen, die widerstandsfähig, zukunftssicher und auf die individuellen Bedürfnisse der Kirche und Wohlfahrt ausgerichtet sind.

Kirchliches Rechenzentrum Südwestdeutschland - weil echte digitale Souveränität mehr als Technologie ist. Sie ist Ausdruck von Verantwortung, Vertrauen und nachhaltiger Gestaltungskraft.

What's next? Zukunft gestalten mit starken Partnern

Als modernes Unternehmen der Technologieregion Karlsruhe entwickelt das KRZ-SWD sein Portfolio weiter und setzt in Zukunft besonders auf Cloud, Security und Managed Services.

Gemeinsam mit einem starken Partner-Netzwerk entstehen Lösungen, die kirchliche Organisationen dabei unterstützen, Struk-

turen zu vereinfachen, Prozesse neu zu denken und durch moderne IT - von KI bis Cybersecurity - langfristig sicher und zukunftsfähig zu bleiben.

Die breite Palette reicht von Bewerbermanagement und BI-Software über KI-gestützte Lösungen bis hin zu Managed Firewall, SD-WAN, WLAN sowie modernen Workplace-Konzepten. Ergänzt wird dieses Angebot durch Cybersecurity-Plattformen und praxisnahe Forensic-Workshops, die Kunden Organisationen nachhaltig stärken.

Kirche digital - bereit für den nächsten Schritt?

Ob Aufbau- oder Ablauforganisation, geschäftsorientierte Digitalstrategie oder Cyber Resilience-Roadmap: wir begleiten Sie vom „Ist“ zum „Soll“ - authentisch, verantwortungsvoll, vertrauensbasierend und wertorientiert.



© CA Media



Nothilfe Nahost

Im Nahen Osten herrscht eine humanitäre Katastrophe. Unser Bündnis hilft mit Wasser, Nahrung und medizinischer Versorgung.

Helfen Sie den Menschen jetzt – mit Ihrer Spende!

Aktion-Deutschland-Hilft.de

Bündnis der Hilfsorganisationen



**Aktion
Deutschland Hilft**

Erfolgsstrategien für HCM-Projekte

Warum Methodik über den Ausgang entscheidet

Ein Beitrag von Sigurd Seifert

Die wichtigste Frage am Anfang: Wozu braucht man überhaupt intelligente HCM-Systeme (Human-Capital-Management Systeme) aus der Cloud? Es ging ja bis jetzt auch so.

Die Antwort ist einfach: sie gehen weit über das hinaus, was die Digitalisierung von analogen Prozessen leisten kann. Sie sind eine zentrale Plattform für die strategische Steuerung und Unterstützung des gesamten Mitarbeitenden-Lebenszyklus. Die Einführung solcher Systeme – ein komplexes und nachhaltiges Großprojekt! Natürlich bringt die Umsetzung eines Projekts dieser Größenordnung einige Herausforderungen mit sich. Dabei geht es nicht nur um die technische Implementierung. Dieses Projekt erfordert erst einmal Zeit, finanzielle Ressourcen, koordinierten Personaleinsatz. Es gilt zahlreiche Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Risiken zu berücksichtigen.

Aber es lohnt sich: HCM-Systeme decken ein äußerst vielfältiges Spektrum an Personalprozessen ab. Dazu gehören die Personalverwaltung und Stammdatenpflege sowie das Recruiting und Onboarding. Das Talentmanagement ermöglicht es, Potenziale der Mitarbeitenden herauszufinden, Weiterbildungen zielgerichtet zu planen und Karriereschritte sowie Nachfolgepfade zu gestalten. Im Bereich des Leistungsmanagements werden Zielvereinbarungen, Feedbackprozesse, Leistungsbeurteilungen und kontinuierliche Entwicklungsgespräche erfasst und gemanagt.

Damit nicht genug: die Systeme können das Vergütungs- und Benefits-Management steuern, Gehälter,



Abb.: SD Worx GmbH

Sigurd Seifert ist Director Strategic Accounts der SD Worx GmbH.

Boni und leistungsbezogene Vergütungen erfassen und verwalten. Workforce Analytics liefert nebenbei datenbasierte Auswertungen zu Fluktuation, Produktivität, Diversity und Skills, die strategische Entscheidungen ermöglichen.

Warum die Einführung von HCM-Systemen anspruchsvoll ist

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass ein HCM-System zu integrieren ein komplexes Vorhaben ist. Eine zentrale Herausforderung liegt in der Datenmigration und der Sicherstellung der Datenqualität, da unterschiedliche Datenformate, unvollständige oder fehlerhafte Daten sowie historische Informationen berücksichtigt und erhalten werden müssen. Zusätz-

lich ist es wichtig, stabile und sichere Schnittstellen zu anderen Systemen wie ERP, Workforce-Management, Finanzbuchhaltung und externe Dienstleister wie z.B. den Payroll-Provider zu gewährleisten. Bei alledem müssen rechtliche und Compliance-Anforderungen strikt eingehalten werden, insbesondere Datenschutzbestimmungen wie die DSGVO, arbeitsrechtliche Vorgaben und Reportingpflichten. Ein großes Paket also.

Dazu kommt, dass Standardlösungen oft individuelle Anpassungen und Konfigurationen erfordern, damit Unternehmensprozesse, Rollen- und Berechtigungskonzepte sowie das Branding und die Benutzeroberfläche optimal abgebildet werden. Nicht zuletzt



HCM-Systeme decken ein äußerst vielfältiges Spektrum an Personalprozessen ab.

- ein nicht zu unterschätzender Faktor, der Zeit, Geduld und gute Führungsqualitäten braucht - spielt das Changemanagement eine entscheidende Rolle: Mitarbeitende und Führungskräfte müssen neue Prozesse erlernen und bestehende Widerstände gegen Veränderungen überwinden. Die neuen Arbeitsweisen müssen in Schulungen und mit stetiger Kommunikation erlernt und etabliert werden. Um all das zu gewährleisten, ist die geeignete Projektmethode entscheidend für den Erfolg der HCM-Einführung. Diese hilft dabei, technische, organisatorische und kulturelle Herausforderungen ganzheitlich zu bewältigen.

Methode kann Wegweiser oder Hindernis sein

Im besten Fall ist die Methode ein strukturierter Rahmen, der auf Prinzipien, Prozessen und Werkzeugen basiert, mit dem Ziel, Projekte möglichst effizient und zielgerichtet zu planen, zu steuern und abzuschließen. Dazu gehören die Festlegung klar definierter Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die kontinuierliche Überwachung des Projektfortschritts. Risiken und Änderungen müssen gemanagt, Ressourcen und Zeitpläne eingehalten und Qualitätsstandards gesichert werden. So steht einem erfolgreichen Projektabschluss nichts im Wege.

Klassisch, Agil oder doch Hybrid

Klassische Projektmanagement-Methoden wie das Wasserfallmodell, das V-Modell oder Prince2 basieren auf einem linearen Ablauf mit festen Phasen und einer detaillierten Vorausplanung. Ihre mangelnde Flexibilität bei Veränderungen und die langen Vorlaufzeiten für die Planung in der schnelllebigen und dynamischen Arbeitswelt von heute ist ein großer Nachteil! Agile Methoden dagegen zeichnen sich durch einen iterativen und flexiblen Ansatz aus, der auf kontinuierlichem Feed-

back basiert. Zu den bekanntesten Beispielen zählen Scrum, Kanban, Extreme Programming (XP) und Lean. Diese Methoden ermöglichen eine schnelle Anpassung an Veränderungen und fördern durch frühzeitige Ergebnisse sowie regelmäßiges Kundenfeedback eine enge Zusammenarbeit mit allen Projektbeteiligten. Die hybride Methodologie hat sich für uns als besonders effektiv erwiesen. Durch die Kombination beider Ansätze profitieren Projekte sowohl von der klaren Struktur und Übersichtlichkeit traditioneller Methoden als auch von der Anpassungsfähigkeit und dem kontinuierlichen Feedback agiler Prozesse.

Implementierung: Ready, Steady, Go-Live

Erfolgreiche Implementierungen folgen einem klaren Phasenmodell - von der Vorprojektphase über Setup und Test bis zum Go-Live. Die erfolgreiche Einführung von HCM-Systemen basiert auf der Zusammenarbeit eines gut abgestimmten Projektteams mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, wie Projektsponsor, Projektleiter, Prozessverantwortliche, Fachabteilungen, Technik und Trainer. Die Einbindung aller relevanten Stakeholder, insbesondere der Fachab-

teilungen und Schlüsselanwender, ist entscheidend für die Akzeptanz und Qualität der Lösung. Regelmäßige Abstimmungen und transparente Kommunikation, unterstützt durch gemeinsame Plattformen und dokumentierte Prozesse, sichern den Projektfortschritt und minimieren Risiken.

Darüber hinaus ist ein schrittweiser, iterativer Rollout gegenüber einem Big-Bang-Ansatz meist sinnvoll, um Überforderung bei den Anwendern zu vermeiden und das Changemanagement effektiv zu begleiten.

Fazit

Die Einführung eines HCM-Systems ist kein Selbstläufer. Sie erfordert methodisches Vorgehen, klare Kommunikation und ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse aller Beteiligten. Mit der richtigen Projektmethode - idealerweise einem hybriden Ansatz - schaffen Unternehmen die Basis für nachhaltigen Erfolg im digitalen Personalwesen.

Entscheidend ist jedoch, dass die digitale Transformation nicht als reines IT-Projekt verstanden wird, sondern als ein integrativer, strategischer Ansatz, der Mitarbeitende einbezieht und Führungskräfte befähigt, neue Arbeitsweisen zu leben.

Seminare & Workshops in Premiumqualität

Für Führungskräfte aus Kirche & Sozialwirtschaft und Mitarbeitende anbietender Unternehmen

Ein Beitrag von Peter S. Nowak

Mehr denn je sind stetige und qualitativ hochwertige Fortbildungen wichtig. Die Seminare und Workshops der KVI Academy, die zielgerichtet für Mitarbeitende aus Kirche & Sozialwirtschaft und für Mitarbeitende der Mitgliedsunternehmen der KVI Initiative konzipiert und stetig weiterentwickelt werden, unterstützen Sie und geben Ihnen wirksame Lösungswerkzeuge an die Hand.

Das gesamte Programm finden Sie unter <https://kviinitiative.de> im Bereich KVI Academy. Individuelle Wünsche können Sie gerne mit uns abstimmen, um die Inhalte eines Seminars oder Workshops an Ihre Bedürfnisse anzupassen oder um ein Training speziell für Ihre Organisation zu entwickeln.

Hierzu sowie für Ihre Anfragen steht Ihnen Herr Christian Harting, Leiter der KVI Academy, per EMail unter academy@kviinitiative.de zur Verfügung.

Ihre Anfragen können Sie auch unter <https://kviinitiative.de/anfrageinhouse.html> stellen. Wir melden uns unverzüglich, um mit Ihnen eine telefonische Abstimmung Ihres Seminars oder Workshops vorzunehmen. Nach dieser Abstimmung erhalten Sie unter Berücksichtigung Ihrer individuellen Wünsche ein Angebot.

Die meisten Seminare und Workshops können sowohl Online als auch in Präsenzform durchgeführt werden. Seminare und Workshops in Präsenzform erstrecken sich je nach Intensität über ein oder zwei Tage. Die Online Trainings dauern



Abb.: Colourbox

Viele Seminare & Workshops der KVI Academy können nach Wahl in Präsenzform auch Online durchgeführt werden.

3 bis 4 Stunden, da die Aufnahme- und Konzentrationsfähigkeit der Referierenden und Teilnehmenden unserer Erfahrung nach nicht länger als max. 4 Std. aufrechterhalten werden kann. Trainings in Präsenzform sind demnach intensiver und umfangreicher. Sie werden i.R. als Inhouse-Trainings in Ihren Räumlichkeiten durchgeführt oder in Ihrer Tagungseinrichtung.

Sehr beliebt ist es, ein Inhouse-Training während einer internen Tagung durchzuführen.

Die KVI Seminare & Workshops zeichnen sich dadurch aus, dass

- sie im Rahmen der Aktivitäten der KVI Initiative und einer engen Bindung zum Sektor Kirche & Sozialwirtschaft konzipiert werden,
- ganz spezifische Wünsche berücksichtigt werden

- die angesetzten Qualitätsstandards viel umfassender sind, als dies bei marktüblichen Seminaren der Fall ist,
- sie von einem speziellen Expertenteam, das sich mit Kirche & Sozialwirtschaft bestens auskennt, unter wissenschaftlicher Begleitung konzipiert und im engen Dialog mit Entscheidungsträgern weiterentwickelt werden,
- wir Ihnen vor, während und nach den Seminaren & Workshops zur Verfügung stehen, um z.B. gewonnene Erkenntnisse strategisch umzusetzen oder Optimierungen der Verwaltungsstruktur zu erörtern.

Nachfolgend stellen wir Ihnen einige Trainings näher vor. Das gesamte Programm der KVI Academy finden Sie, wie oben bereits erwähnt, unter <https://kviinitiative.de> im Bereich KVI Academy.

Achtsamkeit als Führungskompetenz



Seminar „Achtsamkeit als Führungskompetenz“ wird von Claudia Lutschewitz, Wirtschaftspsychologin (M.Sc.), Master of Mediation (MM), sowie MBA und Juristin, durchgeführt. Sie ist eine erfahrene Konfliktmanagementberaterin, Wirtschaftsmediatorin und interkulturelle Kommunikations- und Verhandlungs-Trainerin.

Der Fokus der Arbeitswelt von Führungskräften verändert sich ständig. Geschwindigkeit, Komplexität, Aufgabendichte und vielfältige Erwartungen nehmen zu.

Lernen Sie in diesem Seminar, wie Sie den Anforderungen, der Unplanbarkeit und der Hektik des Alltags mit Achtsamkeit, Konzentration und Gelassenheit begegnen können. Stärken Sie Ihre Empathie und Resilienz gegenüber sich selbst sowie Ihren Mitarbeitenden, fokussieren Sie sich gezielt und treffen Sie bedacht die richtigen Entscheidungen. Führen Sie sich selbst und Ihr Team achtsam in einem produktiven, kreativen und entspannten Miteinander.

Inhalte

- Mit Empathie und achtsamer Kommunikation erfolgreich zusammenarbeiten,
- Die eigene Wahrnehmung signifikant verbessern,
- Selbstführung: Wie gut kümmern Sie sich um sich selbst?

- Routineaufgaben in der Führung als Achtsamkeitsrituale.

Nutzen

- Ihre Konzentration, Intuition, Kreativität und Belastbarkeit nehmen zu,
- Sie werden gelassener und empathischer im Umgang mit Ihren Mitmenschen und Situationen,
- Sie können sich besser auf Ihre aktuelle Realität einlassen, Selbst- und Fremdwahrnehmung erhöhen sich,
- Das Achtsamkeitstraining verschafft Ihnen innere Distanz, Gelassenheit und innere Stärke, die Sie zielgerichtet in Ihr Führen und Handeln einfließen lassen.

Methode & Durchführung

- Kurze Inputs, Dialoge, Erfahrungsaustausch, intensives Übungsprogramm mit geführten Meditationen und (Selbst-)Reflektionen.
- Online bzw. in Präsenzform

Gesund und leistungsfähig bleiben - Stressmanagement und Resilienz



Das Seminar „Gesund und leistungsfähig bleiben - Stressmanagement und Resilienz“ wird von Christina Henn-Roers durchgeführt, die seit vielen Jahren als Business Coach tätig ist.

In dieser veränderungsreichen Zeit ist es für Führungskräfte und ihre Mitarbeitenden eine besondere Herausforderung, gesund und leistungsfähig zu bleiben. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels, agiler Arbeitsprozesse und hohen Innovationsdrucks wird es immer wichtiger für Organisationen, ein erhöhtes Augenmerk auf die Widerstandsfähigkeit und Stresskompetenz ihrer Mitarbeitenden zu legen.

Dieses Training gibt Antwort auf folgende Fragen:

Warum fällt es manchen Menschen leichter, belastende Phasen oder gar Krisen zu überstehen und warum werden andere Menschen darüber krank?

Was macht uns widerstandsfähig und hilft uns, Stress und Belastungen zu verarbeiten?

Ist Resilienz eine individuelle Kompetenz oder können auch Organisationen resilient werden und so den Herausforderungen unserer Zeit besser gewappnet begegnen?

Lernen Sie in diesem Training

- Techniken, neue Denkansätze und Perspektiven kennen, die Sie unterstützen, in angespannten Zeiten Kräfte zu mobilisieren und gleichzeitig Entspannung möglich werden zu lassen,
- wie Sie aktiv mit Herausforderungen umgehen, um mit Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und Stärken konstruktive Lösungen zu entwickeln,
- wie Sie die Situation analysieren, um reflektierte und kontrollierte Handlungsalternativen zu entwickeln, statt bei Stress impulsiv zu reagieren.

In diesem Training erlernen Sie den konstruktiven Umgang mit

Stress und erfahren den Zusammenhang zwischen Resilienz, Grundüberzeugungen und Werten. Grundlage des Trainings sind das LOOVANZ-Resilienz-Trainingsprogramm der AHAB-Akademie sowie verschiedene theoretische Konzepte zum Umgang mit Stress und Belastungen (z.B. nach G. Kaluza), die mittels praktischer Übungen lebendig vermittelt werden.

Durchführung

In Präsenzform

Veränderungsprojekte erfolgreich planen und umsetzen - Entwicklung nachhaltig gestalten



Das Seminar „Veränderungsprojekte erfolgreich planen und umsetzen – Entwicklung nachhaltig gestalten“ wird von Klaus Muth durchgeführt. Er begleitet und unterstützt Organisationen verschiedener Branchen in Veränderungsprojekten und in der Führungskräfteentwicklung.

Unsere immer komplexer werdende Arbeitswelt ist von steten Veränderungen bestimmt. Unsicherheit, Angst und Überforderung sind häufig Begleiterscheinungen dieser Veränderungen.

Viele Veränderungsprozesse scheitern oder sind nur bedingt erfolgreich, weil es nicht gelingt, in allen Phasen des Prozesses besonders die fachliche und die emotionale Ebene gut zusammenzuführen.

Organisationen müssen sich permanent verändern und erfolgreich den Anforderungen des Umfeldes anpassen.

Gerade deshalb ist es so wichtig, dass Entwicklungsprozesse nachhaltig und erfolgreich gestaltet werden und erfolgreich sind.

Dieses Seminar bietet Ihnen die Möglichkeit, in der Planung und Umsetzung von Veränderungsvorhaben künftig erfolgreicher zu sein.

In diesem Seminar lernen Sie

- welche Phasen, Ebenen und Elemente einen Veränderungsprozess bestimmen
- welche Rolle die emotionale Ebene in einem Veränderungsprozess spielt und wie Sie mit Emotionen und Widerständen umgehen können
- wie es Ihnen gelingen kann, durch eine gute Verbindung von Fachberatung und Prozessberatung auf allen Ebenen und in allen Phasen des Prozesses diesen erfolgreich zu gestalten
- welche Haltungen einen Veränderungsprozess positiv beeinflussen
- wie Sie mit agilen Methoden und guter Kommunikation Beteiligung und Identifikation in Veränderungsprozessen verstärken können

Nach dem Seminar werden Sie eine konkrete Strategie für Ihre Organisation entwickeln können, mit der es Ihnen gelingt, künftige Entwicklungs- und Veränderungsprozesse erfolgreich und nachhaltig zu gestalten.

Durchführung

Online bzw. in Präsenzform

Zeit- und Selbstmanagement - Nie wieder überarbeitet



Das Intensiv-Seminar „Zeit- und Selbstmanagement - Nie wieder überarbeitet“ wird von Susanne Goldstein durchgeführt, die als langjährig erfahrene Trainerin Führungskräfte unterschiedlicher Branchen unterstützt.

Haben Sie auch das Gefühl, dass Ihr Arbeitstag zu wenig Stunden hat für all die wichtigen Aufgaben, die zu erledigen sind? Wachsen die Stapel auf Ihrem Schreibtisch auch immer weiter?

Dann nutzen Sie dieses Training und lernen Sie,

- wie Sie effektiv Prioritäten setzen
- wie Sie Zeitdieben aus dem Weg gehen
- wie Sie richtig delegieren

Kompakt und intensiv lernen Sie in diesem eintägigen Praxis-Training, sich selbst besser zu organisieren und die richtigen Prioritäten zu setzen. Sie erfahren, wie sie Störungen und Zeitdiebe minimieren und wie Sie Ihr persönliches Management nachhaltig optimieren. Sie erhalten sofort umsetzbare Tipps und Ideen, um Ihre Arbeitszeit noch effektiver zu nutzen. Sie lernen, wie Sie unnötigen Stress reduzieren und Ihre Energien sinnvoll nutzen zu können.

Durchführung

In Präsenzform

Workshops nicht nur für Mitarbeitende anbietender Unternehmen

Wer aus der privaten Wirtschaft oder einer öffentlich-rechtlichen Verwaltung kommend eine Position in einer kirchlichen oder sozialwirtschaftlichen Verwaltung annimmt, sollte die speziellen Gepflogenheiten und Strukturen seiner neuen Organisation kennen.

Wer Produkte und Dienstleistungen in Kirche und kirchlichen Organisationen vermarkten will und dort mit der in der Wirtschaft erfolgreichen Vorgehensweise herangeht, stellt schnell fest, dass dies nicht funktioniert.

Die Entscheidungswege erscheinen verwirrend und langsam, die Strukturen sehr komplex und undurchsichtig.

Die Bedeutung und das Marktvolumen dieses Sektors werden oftmals unterschätzt.

Erfolgreicher Vertrieb im Markt Kirche erfordert nicht nur fundiertes Wissen um die Strukturen der Kirche & Sozialwirtschaft, sondern auch die richtigen Ansatzpunkte, die angepasste Ansprache und Fingerspitzengefühl für die in Jahrhunderten gewachsene, ganz eigene Mentalität innerhalb des Mikrokosmos Kirche.

Eine erfolgreiche Tätigkeit in einer kirchlichen oder sozialwirtschaftlichen Verwaltung, sei es im Rahmen eines Angestellten- oder eines Beamtenverhältnisses, erfordert gute Kenntnis der Strukturen und Entscheidungswege, die sich nicht so einfach verändern lassen.

Insb. für neue Mitarbeitende, die aus der Privatwirtschaft kommen, ist eine schnelle Anpassung an die neuen Rahmenbedingungen unabdingbar, um die neuen Herausforderungen meistern zu können.



Der KVI Kompakt-Workshop „Kirche & Sozialwirtschaft im Überblick und erfolgreicher Vertrieb“ hilft den Teilnehmenden, die Strukturen von Kirche & Sozialwirtschaft kennenzulernen und wird i.R. von zwei Referierenden durchgeführt, die in diesem Sektor seit vielen Jahren tätig sind.

Für Mitarbeitende in der Geschäftsführung, in der Bereichsleitung, im Vertrieb und im Marketing sowie für Mitarbeitende, die neu in Kirche, Caritas oder Diakonie beschäftigt sind, bietet die KVI Academy spezielle Workshops an.

Hierbei werden die Teilnehmenden im Hinblick auf die sich stetig verändernden Strukturen und Anforderungen kirchlicher und kirchennaher Verwaltungen geschult und erhalten einen fundierten Überblick über die komplexen Strukturen und über die Bedeutung des Sektors Kirche und Sozialwirtschaft.

KVI Kompakt-Workshop „Kirche & Sozialwirtschaft im Überblick und erfolgreicher Vertrieb“

In dem KVI Kompakt-Workshop „Kirche & Sozialwirtschaft im Über-

blick und erfolgreicher Vertrieb“ erfahren die Teilnehmenden, wie Kirche, Caritas und Diakonie aufgebaut sind, auf welchen Wegen Entscheidungen getroffen werden, wo die wirklichen Entscheidungsträger zu finden sind, über welche Marktbedeutung dieser Sektor verfügt und wie man in diesem Sektor erfolgreich agiert.

Dieser Workshop hilft den Teilnehmenden, die spezifischen Strukturen von Kirche & Sozialwirtschaft kennenzulernen und die Aktivitäten auf diesen Sektor bzw. in diesem Sektor optimal auszurichten.

In diesem Workshop werden u.a. behandelt

- Struktur und Potenziale des Marktes Kirche & Sozialwirt-

schaft, Besonderheiten und Spezifika des Gesamtmarktes, Marktpotenziale und Entwicklungsprognosen, Betätigungsfelder der verfassten Kirche

- Strukturen der Evangelischen und der Katholischen Kirche: Organisatorischer Aufbau der Bistümer und Landeskirchen
- Spezifika im Marketing: Strategisches Marketing mit der Zielgruppe Kirche und Sozialwirtschaft
- Überzeugungs-/Vertriebsrelevante Merkmale: Was ist anders im Markt Kirche und Sozialwirtschaft?

Durchführung

Online

Sollten Sie Ihre Kenntnisse in einem Intensiv-Workshop vertiefen wollen, so werden spezielle Workshops angeboten, die in Präsenzform durchgeführt werden. Siehe hierzu das Gesamtprogramm der KVI Academy unter <https://kviinitiative.de>

Online- & Videokonferenzen professionell präsentieren und moderieren

Ein Thema in einem Video oder auf einer Online Session kompakt und fesselnd zu behandeln, ist eine Herausforderung.

Mit der COVID-19 Pandemie hat ein neues mediales Zeitalter begonnen, das auch nach CORONA bestehen bleibt, zumal unsere Arbeitswelt immer digitaler wird.

Da wir Sie auch hierbei in Richtung Zukunft unterstützen wollen, bietet die KVI Academy das „Training Online- & Videokonferenzen professionell präsentieren und moderieren“ an.

Online- & Videokonferenzen professionell präsentieren und moderieren

1. Das professionelle Setting

- Welches Umfeld wirkt am besten?
- Kleine Helferlein, die die Professionalität unterstreichen

2. Einen Sog erzeugen

- Wirkungsvolle (Kern-) Botschaften
- Storytelling als Überzeuger

3. Typologien von Menschen beachten

- Den eigenen Stil kennen
- Welche Typen wollen wie angesprochen werden?

4. Das Wichtigste: Glaubwürdigkeit

- Jede angehende (Geschäfts-) Beziehung braucht Atmosphäre.
- Die Emotionsknöpfe inszenieren: Kompetenz – Vertrauen – Sympathie – Engagement

5. Action beim Doing

- Teilnehmer wollen aktiv sein - aber dazu animiert werden.
- Geben und Nehmen: Lösungen präsentieren und Bedarfe kennenlernen

6. Performance Check

- 5-7 min Präsentation von Teilnehmern
- Feedback vom Publikum

Webinar-Angebot
2 Module à 3h virtuell
+ Individuelles bei Bedarf

Das Training „Online- & Videokonferenzen professionell präsentieren und moderieren“ unterstützt die Teilnehmenden auf ihrem Weg in Richtung Zukunft.

Online- & Videokonferenzen bedürfen besonderer Fähigkeiten der Vortragenden bzw. Moderierenden, die die Teilnehmenden in diesem Training erlernen.

Erlernen Sie in diesem Training,

- wie Sie eine ungezwungene und lockere Atmosphäre schaffen,
- wie Sie die Teilnehmenden einer Online- oder Videokonferenz begeistern und fesseln,
- wie Sie eine Online-Diskussion ankurbeln, wie Sie die Teilnehmenden zum aktiven Mitmachen animieren,
- was für eine gute Online- & Videokonferenz von Bedeutung ist.

Das Training wird durchgeführt, wenn 8 bis 10 Teilnehmende aus einem oder aus mehreren Unternehmen bzw. Organisationen daran interessiert sind. Bei 10 Teilnehmenden aus einem Unternehmen bzw. aus einer Organisation können nach Absprache individuelle Inhalte implementiert werden.

Durchführung

Online



Das Training „Online- & Videokonferenzen professionell präsentieren und moderieren“ wird von Christian Harting durchgeführt. Er ist Leiter der KVI Academy und verfügt über eine langjährige Trainingserfahrung. Christian Harting ist zudem langjähriger Wegbegleiter der KVI Initiative. Im KVI Beirat ist er Vertreter der Partnerverbände.

Alle Seminare der KVI Academy finden Sie unter

<https://kviinitiative.de/academy.html>

Empfehlung

Studie Fach- und Führungskräfte in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven

Kann im KVI Shop unter <https://kviinitiative.de/shop.html> bestellt werden

Die KVI Studie „Fach- und Führungskräfte in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven“ befasst sich mit einem zunehmend relevanten und komplexen Thema: dem Fach- und Führungskrätemangel in kirchlichen Verwaltungen und der Sozialwirtschaft. In Zeiten rasanten gesellschaftlichen Wandels, wachsender sozialer Herausforderungen und abnehmender finanzieller Spielräume durch sinkende Kirchenmitgliederszahlen stehen diese Institutionen vor besonders großen Herausforderungen. Die Anforderungen an ihre Arbeitskraft und Effizienz steigen, während der demografische Wandel und veränderte Arbeitsmarktbedingungen die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter erschweren. Im Rahmen dieser Studie werden der aktuelle Status Quo des Fach- und Führungskrätemangels erörtert. Außerdem werden Entscheidungsträgern Impulse gegeben, die es ermöglichen, den Herausforderungen wirksam zu begegnen und nachhaltige Lösungen zu finden.

Hierzu wurden von der KVI Initiative eine Vielzahl von Führungskräften sowie zahlreiche Mitarbeitende aus Kirche & Sozialwirtschaft kontaktiert. Durch ihre Bereitschaft, ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu teilen, konnte ein umfassendes und differenziertes Bild der aktuellen Lage gewonnen werden. Die Umfrage fand vom 02.04.2024 bis zum 17.05.2024 statt. Innerhalb dieses Zeitraums haben 899 Personen an der Umfrage teilgenommen. Die Anzahl der Antworten variiert bei den einzelnen Fragen. Zurückzuführen ist dies auf die bewusst gewählte Offenheit beim Kreis der



An der Umfrage zur Studie „Fach- und Führungskräfte in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven“ haben 899 Mitarbeitende unterschiedlicher Ebenen aus Kirche Sozialwirtschaft teilgenommen

Teilnehmenden und die Möglichkeit, Fragen ohne Abgabe einer Antwort, zu überspringen. Die daraus resultierenden Differenzen werden in den jeweiligen Abschnitten separat aufgeführt. Der Fragenkatalog der Studie umfasste insgesamt 30 Fragen, die teilweise mehrstufig aufgebaut waren. Die Konzeption des Fragebogens zur Studie „Fach- und Führungskräfte in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven“, abschließende Auswertung und die Ableitung von Handlungsempfehlungen erfolgte durch Studierende des Studiengangs BWL-Öffentliche Wirtschaft unter Leitung von Prof. Dr. Ralf Daum in enger Abstimmung mit Peter S. Nowak, dem Sprecher der KVI Initiative. Am 12. Juni 2024

wurden die Ergebnisse im Rahmen des KVI Kongresses 2024 vorgestellt und anschließend in der Networking-Themeninsel „Generationswandel der Fach- und Führungskräfte“ diskutiert.

An dieser Studie interessierte Unternehmen können sie im KVI Shop kostenpflichtig bestellen. Die Erlöse fließen hierbei in die Finanzierung der Aktivitäten der KVI Initiative. PDF-Datei, 52 Seiten, Verlag: interim20000 GmbH, Troisdorf, Autoren: Prof. Dr. Ralf Daum, Peter S. Nowak, Co-Autoren: Ann-Cathrin Bierleutgeb, Coralie Glück, Anja Egger, Corinna Kaltenthaler und Arzu Onat. Juli 2024, siehe www.kviinitiative.de/shop.html

STUDIE FACH- & FÜHRUNGSKRÄFTE

Empfehlung

Studie Digitalisierung in Kirche & Sozialwirtschaft – Status Quo und Zukunftsperspektiven

Kann im KVI Shop unter www.kviinitiative.de/shop.html bestellt werden

Die Gesellschaft befindet sich im digitalen Wandel. Verantwortliche Akteure in Kirche und Sozialwirtschaft stehen vor enormen Herausforderungen. Sie müssen Chancen identifizieren, die sich durch neue Technologien ergeben. Beispielsweise lassen sich Abläufe beschleunigen und verbessern, Organisationsstrukturen flexibilisieren und Mitarbeitende von Routineaufgaben entlasten. Gleichzeitig birgt die Digitalisierung auch Risiken und weckt Ängste, die ernst genommen werden sollten.

Vor etwa zwei Jahren ermittelte der Studiengang BWL-Öffentliche Wirtschaft der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim (DHBW) mit einer Befragung auf Ebene der Landeskirchen und Bistümer erstmals den Stand und die Perspektiven der Digitalisierung von Kirchenverwaltungen. Im Fokus stand damals die fachliche Einschätzung der EDV/IT-Verantwortlichen, sozusagen als „Digitalisierungs-ExpertInnen“. In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim hat die KVI Initiative jetzt die Studie „Digitalisierung in Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo und Zukunftsperspektiven“ durchgeführt. Die wissenschaftliche Leitung hatte Prof. Dr. Ralf Daum, Studiengangsleiter BWL-Öffentliche Wirtschaft an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim.

Im Vergleich zu 2018 war es nunmehr möglich, die Perspektive in mehrfacher Hinsicht stark zu erweitern. Die neue Studie umfasst nicht nur die oberste Kirchenebene, sondern Kirche sowie kirchliche und



Im Rahmen der Studie Digitalisierung in Kirche & Sozialwirtschaft wurden über 750 Mitarbeitende unterschiedlicher Ebenen befragt

kirchennahe Organisationen auf allen Ebenen. Außerdem beschränkt sie sich nicht nur auf EDV/IT-Expert*innen. Damit wird eine zentrale Erkenntnis der vergangenen Jahre aufgegriffen, dass Digitalisierung kein reines Informatikthema, sondern untrennbar mit Fragen der Organisationsgestaltung verbunden ist. Insgesamt wurden im Juli und August 2020 über 750 Mitarbeitende unterschiedlicher Ebenen befragt. Die Studie dokumentiert, dass die Digitalisierung in Kirche und Sozialwirtschaft große Fortschritte macht. Allen Entscheidungsträgern der ersten Managementebene aus Kirche & Sozialwirtschaft wurde die Studie bereits in elektronischer Form zugestellt. Anbietende Unter-

nehmen können aus dieser Studie wichtige Erkenntnisse für ihre Vertriebs- bzw. Kommunikationsstrategie mit den Verantwortlichen im Sektor Kirche & Sozialwirtschaft gewinnen. An dieser Studie interessierte Unternehmen können sie im KVI Shop kostenpflichtig bestellen. Die Erlöse fließen hierbei in die Finanzierung der Aktivitäten der KVI Initiative. PDF-Datei, 52 Seiten, Verlag: interim20000 GmbH, Köln, Autoren: Prof. Dr. Ralf Daum, Peter S. Nowak, Co-Autoren: Luisa Beckmann, Franziska Brückner, Lydia Gerster, Laura Goldschmitt, Janina Hahl, Kristina Klotz, Chantal Rausch, Sina Urban und Laura Weidemaier. Oktober 2020, siehe www.kviinitiative.de/shop.html

KVI Shop Topseller

Verwaltung 4.0 - Wie man Nonprofit-Organisationen zukunftsfest machen kann

Kann im KVI Shop unter www.kviinitiative.de/shop.html bestellt werden

Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch, Uwe Ufer und Peter S. Nowak stellen in dem Buch „Verwaltung 4.0 - Wie man Nonprofit-Organisationen zukunftsfest machen kann“ beispielhaft dar, wie man im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung die Verwaltungen in Sozialunternehmen, Kirche, Caritas und Diakonie sowie in allen anderen Organisationen, die nicht gewinnorientiert agieren, zukunftsfest machen kann.

Auch hier hat die Digitalisierung längst Einzug gehalten, die nicht nur unser Arbeitsleben, sondern auch unseren Alltag verändern wird. Namhafte Philosophen sprechen gar von einer digitalen Revolution, die unser Leben so verändern wird wie seinerzeit die industrielle Revolution. Veränderungen finden bekanntlich nicht auf einen Schlag, sondern fließend statt.

Wie erfolgreich erste Schritte in Richtung Digitalisierung begangen werden können, erläutern die Autoren in diesem Buch an einem Praxisbeispiel. Das Buch fasst hierbei die langjährigen Erfahrungen der Autoren, die erfolgreich in unterschiedlichen Branchen tätig sind, zu einem einzigartigen Werk zusammen, das dem Leser handfeste Anregungen und Hilfestellungen bietet. Das Buch hilft nicht nur heutigen und zukünftigen Führungskräften, sondern auch den Mitarbeitenden, die von Veränderungen im Zuge der Digitalisierung betroffen sein werden, dabei, positiv in die Zukunft zu blicken. Das im Buch ausführlich geschilderte Projektbeispiel verdeutlicht, dass in einem komplexen Projekt in Richtung Digitalisierung das aktive Mitwirken Vieler unabdingbar ist.



Bald die neue Nr. 1 der KVI Shop Bestsellerliste - das Buch „Verwaltung 4.0 - Wie man Nonprofit-Organisationen zukunftsfest machen kann“?

Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch ist bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Warth & Klein Thornton AG tätig und verfügt über 25 Jahre Erfahrung in der Prüfung, engagiert sich in der KVI Initiative und lehrt als Honorarprofessor an der Evangelischen Hochschule Dresden. Uwe Ufer ist kaufmännischer Vorstand der 2.500 Mitarbeitende zählenden Diakonie Michaelshoven in Köln und hat Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen. Im Rahmen eines beispielhaften Projektes, das er 2014 initiiert hat, führt er die Diakonie Michaelshoven in Richtung Digitalisierung. Peter

S. Nowak ist Geschäftsführer der interim2000 GmbH, Gründungsmitglied und Sprecher der KVI Initiative - Kirche, Verwaltung & Information. Als Experte des IT Marktes, den er seit über 25 Jahren begleitet, und mit seinem Weitblick wird er von vielen Entscheidungsträgern als Impuls- und Ratgeber geschätzt.

Softcover, 228 Seiten, Verlag: interim2000 GmbH, Köln, Autoren: Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch, Uwe Ufer, Peter S. Nowak, 1. Auflage September 2018, ISBN: 978-3-00-060397-6, siehe www.kviinitiative.de/shop.html

VERWALTUNG 4.0

KVI Shop Bestseller

BWLSozial - Entwicklung einer modernen Managementlehre für Sozialunternehmen

Kann im KVI Shop unter www.kviinitiative.de/shop.html bestellt werden

In seinem Buch „BWLSozial - Entwicklung einer modernen Managementlehre für Sozialunternehmen“, das in kürzester Zeit den ersten Platz der KVI Shop Bestsellerliste erobert hat, stellt Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch die Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre von den Anfängen bis in die Gegenwart dar.

Um schnell wachsende Betriebe entsprechend leiten zu können, wurden mit der Industrialisierung fundierte Managementkenntnisse unabdingbar. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts haben „die Klassiker“ die Grundlagen der modernen BWL gelegt. Die Betriebswirtschaftslehre reifte zur Wissenschaft.

Neben den „harten Faktoren“, die für die Steuerung der Wirtschaftlichkeit erforderlich sind, wurde zunehmend erkannt, dass in Dienstleistungsunternehmen und in kirchlichen und sozialen Einrichtungen bzw. Verbänden die sog. „weichen Themen“ - beispielsweise die Organisations- und Personalentwicklung - besonders in den Blick genommen werden müssen.

Vogelbusch betrachtet in diesem Buch, wie sich in den letzten zwanzig Jahren die Managementlehre für sog. Sozialunternehmen herausgebildet hat. Für das Management dieser Unternehmen liegen heute etablierte betriebswirtschaftliche Managementmodelle vor. Mit diesem Buch erhalten die leitenden Mitarbeitenden von Sozialunternehmen wesentliche Impulse.

Das Buch hilft, heutigen und zukünftigen kaufmännischen Führungskräften einen Überblick über



Friedrich Vogelbusch

BWLSozial

Entwicklung einer modernen Managementlehre für Sozialunternehmen

Die Nr. 1 der KVI Shop Bestsellerliste. Das Buch „BWLSozial - Entwicklung einer modernen Managementlehre für Sozialunternehmen“ gibt kaufmännischen Führungskräften in kirchlichen und sozialen Organisationen einen Überblick über die Entwicklung der BWL hin zu einer modernen Managementlehre.

die Entwicklung der BWL hin zu einer modernen Managementlehre für kirchliche und soziale Organisationen zu wahren, um so Wichtiges von Nebensächlichem zu unterscheiden. Der Leser erfährt wesentliche Impulse.

Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch ist bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Warth & Klein Grant Thornton AG in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Corporate Finance & Advisory Services tätig und verfügt über 24 Jahre Erfahrung in der Prüfung und Beratung von gemeinnützigen und kommu-

nen Unternehmen. Er ist in mehreren Aufsichtsgremien der Freien Wohlfahrt tätig, in der KVI Initiative - Kirche, Verwaltung & Information engagiert und lehrt als Honorarprofessor an der Evangelischen Hochschule Dresden. Zudem ist er Lehrbeauftragter an der Dresden International University (DIU) und der Sächsischen VWA.

Softcover, 236 Seiten, Verlag: interim2000 GmbH, Köln, Autor: Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch, 1. Auflage Februar 2017, ISBN: 978-3-00-054111-7, siehe www.kviinitiative.de/shop.html

NEU IM KVI SHOP

IT-Report 2025 - Trends in Digitalisierung und Informationstechnologien

Kann im KVI Shop unter <https://kviinitiative.de/shop.html> bestellt werden

Der IT-Report 2025 umfasst eine empirische Untersuchung des Standes der Entwicklung der Digitalisierung und Informationstechnologie in sozialen Organisationen, eine Erhebung auf Seiten der Branchensoftware-Anbieter sowie ein Verzeichnis dieser Anbieter mit Unternehmensdaten. Zeitreihenvergleiche zeigen zahlreiche Entwicklungen in beiden Untersuchungsbereichen auf. Kommentare der langjährig branchenerfahrenen Autoren Prof. Helmut Kreidenweis und Prof. Dr. Dietmar Wolff sowie des Sponsors und Beratungsunternehmens Sanovis helfen beim Verständnis des Zahlenwerks und Erkennen von Trends. Im Untersuchungsfeld der sozialen Organisationen befindet sich der IT-Report 2025 nun im 5. Durchgang unseres dreijährigen Zyklus von Fragen und Themenschwerpunkten. Der Report 2024 eröffnete diesen Zyklus mit den Themen Wertbeitrag der IT, Organisation des IT-Betriebes und Qualitätsbeurteilung von Branchensoftware-Anbietern sowie dem Themenfeld Digitalisierung.

In diesem Jahr berichten wir wieder über die klassischen Basisthemen der IT: Nutzerzahlen, Kosten, Server-, Netzwerk- und Endgeräte-Infrastruktur, IT-Organisation und IT-Personal, IT-Services, Investitionsvorhaben sowie IT-Sicherheit und Datenschutz. Dabei haben wir das Fragen-Raster gegenüber 2022 nicht wesentlich verändert, um unsere Zeitreihen-Vergleiche als zentrales Qualitäts- und Alleinstellungsmerkmal dieses Reports fortführen zu können. Auch haben wir bewusst darauf verzichtet, ein neues Themenfeld hinzuzunehmen, da der Fragebogen in dieser von uns



Der IT-Report 2025 für die Sozialwirtschaft kann in gedruckter und in digitaler Form bestellt werden

immer als „Faktenjahr“ bezeichneten Befragung bereits an der Grenze der Zumutbarkeit angekommen ist, was wir am meist etwas geringeren Rücklauf im Vergleich zu den anderen beiden Jahren des Dreijahreszyklus bemerken. Den Fragebogen in unserem zweiten Untersuchungsfeld – dem der Software-Anbieter – hatten wir aufgrund des stetig gesunkenen Rücklaufs schon 2022 deutlich „abgespeckt“ – in der Hoffnung, den Negativtrend bei der Teilnehmendenzahl zu stoppen. Dies ist zunächst in 2023 auch gelungen, jedoch sind die Zahlen nach bereits einem Rückgang in 2024 nun wieder auf dem Niveau von 2021 und 2022 angekommen. Die verbliebenen Fragen haben wir auf identische Weise erhoben wie in den Vorjahren. Nach wie vor bleibt der Käufermarkt über den aktuellen Stand der Unternehmensentwicklung sowie über das Produkt-Portfolio wichtiger Firmen in diesem Marktsegment ausreichend

informiert. Für Beschaffungentscheidungen stehen der Branche also auch 2025 wieder die neuesten Daten zur Verfügung. Der IT-Report für die Sozialwirtschaft wird seit 2007 jährlich von der Arbeitsstelle Sozialinformatik der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt veröffentlicht und kann u.a. im KVI Shop gegen Gebühr in digitaler oder gedruckter Form bestellt werden. Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt Fakultät für Soziale Arbeit Arbeitsstelle für Sozialinformatik, Autoren: Prof. Helmut Kreidenweis, Prof. Dr. Dietmar Wolff, ISBN 978-3-00-082068-7, siehe <https://kviinitiative.de/shop.html>

IT-Report für die Sozialwirtschaft 2025 digitale Standard-Ausgabe, 92 Seiten Preis: 78,- EUR (digitale Version) und 39,- EUR für Studierende (gegen Nachweis, Scan der Immatrikulationsbescheinigung genügt) Preis: 90,- EUR (gedruckte Version, inkl. Versand)

IT-REPORT 2025

Stiftung Schönau - Solides Jahresergebnis trotz anspruchsvoller Rahmenbedingungen

Die Stiftung Schönau blickt auf ein anspruchsvolles Jahr 2024 zurück, in dem sie ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erneut bestätigt hat. 19 Mio. Euro konnte sie für ihren Stiftungszweck bereitstellen - rund 7 % mehr als im Vorjahr. 17,5 Mio. Euro flossen direkt in den Haushalt der Evangelischen Landeskirche in Baden, weitere 1,5 Mio. Euro in den Bauunterhalt für die 85 Kirchen und 41 Pfarrhäuser in der Baupflicht der Stiftung.

Die Erlöse und Erträge beliefen sich auf 42,5 Mio. Euro (Vorjahr: 45,6 Mio. Euro). Den Jahresbericht 2024 finden Sie auf www.StiftungSchoenau.de unter dem Stichwort „Jahresberichte“ Wirtschaftliche Stärke als Grundlage für gesellschaftliche Verantwortung



Abb.: Stiftung Schönau

Die Stiftung Schönau hält an ihrer Entscheidung fest, weiterhin dringend benötigten Wohnraum zu schaffen: 85 neue Mietwohnungen sind allein im Jahr 2024 entstanden, neun davon auf dem Grundstück des ehemaligen Pfarrhauses in Heidelberg-Kirchheim

Für die Stiftung Schönau ist wirtschaftlicher Erfolg kein Selbstzweck

Für die Stiftung Schönau ist wirtschaftlicher Erfolg kein Selbstzweck. Sie versteht sich als verantwortungsbewusster Akteur für Menschen, Räume und Kirche. Geschäftsführender Vorstand Ingo Strugalla betont: „Unser unternehmerisches Handeln stiftet gesellschaftlichen Nutzen - sichtbar, wirksam und beständig.“ Zudem stärke sie das Vertrauen in kirchliches Engagement in Zeiten wachsender Unsicherheit.

Strategische Weichenstellungen

Strategisch hat die Stiftung 2024 wichtige Weichen gestellt, um Wirkung und Risikovorsorge stärker zu verzahnen: Investitionen werden zusätzlich nach ESG-Kriterien bewertet, Ergebnisziele flexibler gesteuert und Risiken frühzeitig adressiert. Ein wichtiger Meilenstein war die Etablierung des Dachfonds „Baden ImmoMaster“ (BIM) gemeinsam mit der Evangelischen Landeskirche in Baden. Damit bündeln Landeskirche und Stiftung ihre Immobilienfonds unter einer Struktur, diversifizieren international breiter und sichern planbare Ausschüttungen.

Engagement für Klimaschutz und Energiewende

Die Stiftung Schönau treibt die Bereitstellung von Flächen für erneuerbare Energien weiter voran und begegnet dem Klimawandel mit einem klimaresilienten Waldumbau sowie der energetischen Sanierung ihres Wohnungsbestands. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil ihrer Strategie.

Verantwortung im Wohnungsbau

Auch operativ setzt die Stiftung Akzente: Sie hält an ihrem Engagement im Wohnungsbau fest und entwickelt ihren Bestand langfri-

stig weiter. 2024 umfasste dieser 891 Mietwohnungen, ergänzt um 85 Neubauten, viele davon im preisgedämpften Segment. Wo immer möglich, werden Holz- und Holzhybridbauweisen mit Holz aus den eigenen PEFC-zertifizierten Wäldern umgesetzt.

Verlässlicher Partner für Kirche und Gesellschaft

Die Stiftung Schönau verbindet ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung. Damit bleibt sie ein verlässlicher Partner für Kirche, Gesellschaft und Umwelt - heute und in Zukunft.

Glaubwürdigkeitskrise: Deutsche Beschäftigte zweifeln an Nachhaltigkeitsversprechen ihrer Arbeitgeber

Nachhaltigkeit rückt bei deutschen Unternehmen zunehmend in den Fokus. Das zeigt die aktuelle internationale Studie „HR & Payroll Pulse“ von SD Worx: Bereits 47 Prozent der deutschen Arbeitgeber haben Nachhaltigkeit fest in ihre HR-Strategie integriert, europaweit sind es sogar 55 Prozent.

Doch gerade in Deutschland ist die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit besonders spürbar. Während sich 71 Prozent der eu-



Abb.: SD Worx

Die aktuelle internationale Studie „HR & Payroll Pulse“ von SD Worx zeigt, dass Nachhaltigkeit rückt bei deutschen Unternehmen zunehmend in den Fokus rückt.

europäischen Arbeitgeber als glaubwürdig in Sachen Nachhaltigkeit einschätzen, stimmen dem nur 58 Prozent der Beschäftigten zu. In Deutschland liegt die Zustimmung der Mitarbeitenden mit 61 Prozent zwar leicht über dem europäischen Durchschnitt, dennoch bleibt Skepsis bestehen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Druck auf Unternehmen wächst, echte Fortschritte zu erzielen und diese transparent zu kommunizieren. Mit der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive) sind Unternehmen verpflichtet, ihre Umwelt-, Sozial- und Governance-Strategien (Environment, Social, Governance; ESG) offen zu legen – bloße Lippenbekenntnisse reichen nicht mehr aus. Für deutsche Unternehmen bedeutet das: Sie müssen nicht nur aufholen, sondern auch Vertrauen bei ihren Mitarbeitenden zurückgewinnen.

Deutschland im europäischen Vergleich: Nachholbedarf bei Nachhaltigkeit

Ein Blick innerhalb Europas zeigt deutliche Unterschiede: In Großbritannien, Irland und Rumänien geben mehr als zwei Drittel der Unternehmen an, Nachhaltigkeit zu priorisieren. Dahingegen bildet Deutschland mit 47 Prozent gemeinsam mit Belgien das Schlusslicht unter den untersuchten Ländern.

Auch bei der externen Kommunikation nachhaltiger Initiativen hinken deutsche Unternehmen hinterher: Europaweit bewerben 74 Prozent der Unternehmen ihre nachhaltigen Aktivitäten öffentlich, Spitzenreiter sind Rumänien (92 Prozent) und Norwegen (85 Prozent). In Deutschland liegt dieser Wert laut SD Worx bei lediglich 64 Prozent. Besonders alarmierend ist,

dass nur 54 Prozent der deutschen Mitarbeitenden ihren Arbeitgeber tatsächlich als nachhaltig wahrnehmen. Das ist eine der niedrigsten Zahlen im europäischen Vergleich.

Die Studie zeigt zudem, dass fast die Hälfte der europäischen Unternehmen (46 Prozent) bereits aktiv über ihre ESG-Maßnahmen berichtet und 43 Prozent sich auf die CSRD vorbereitet fühlen. In Deutschland liegen diese Zahlen mit 41 Prozent (ESG-Berichterstattung) beziehungsweise 34 Prozent (CSRD-Vorbereitung) niedriger. Besonders auffällig: Bei der CSRD-Vorbereitung liegt Deutschland mit diesem Wert im europäischen Vergleich im Schlussfeld. Nur Kroatien (32 Prozent) und die Niederlande (34 Prozent) schneiden ähnlich schwach ab.

Vertrauenslücke zwischen Management und Belegschaft

Die Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung von Arbeitgebern und Mitarbeitenden ist in einigen Ländern besonders ausgeprägt. In Frankreich, Großbritannien und Italien beträgt der Unterschied bis zu 22 Prozent. Auch in Deutschland ist die Lücke mit 13 Prozent deutlich. In Kroatien, den Niederlanden und Finnland hingegen sind Arbeitgeber und Mitarbeitende stärker im Einklang. „Viele Unternehmen glauben an ihre eigene Nachhaltigkeitsstory, doch die Belegschaft erwartet konkrete Beweise im Arbeitsalltag“, erklärt Dr. Laura De Boom von der Universität Antwerpen. „Glaubwürdigkeit entsteht erst, wenn Versprechen auch gelebt werden.“

Gerade für deutsche Unternehmen ist eine authentische Nachhaltigkeitskommunikation ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um Talente. Die Studie von SD Worx zeigt: Beschäftigte, die ihrem Arbeitgeber in Sachen Nachhaltigkeit

vertrauen, empfinden ihr Unternehmen als 12 Prozent attraktiver und zeigen höhere Zufriedenheit und Motivation.

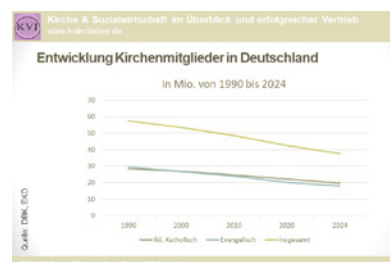
Umgekehrt steigt bei mangelnder Glaubwürdigkeit das Risiko von Fluktuation. „Genauigkeit, Authentizität und Konsistenz sind entscheidend“, so De Boom. „Wer echte Geschichten teilt und Taten auf Worte folgen lässt, gewinnt das Vertrauen von MitarbeiterInnen, KundInnen und InvestorInnen.“

Kirche in Deutschland - Auswirkung sinkender Mitgliederzahlen

Der Mitgliederverlust in den zwei großen Kirchen in Deutschland hält an. Die katholische Kirche in Deutschland hat 2024 rund 576.635 Mitglieder verloren. In der evangelischen Kirche sank die Mitgliederzahl um etwa 586.035.

Den 27 katholischen Bistümern gehörten Ende 2024 rund 19,8 Millionen, den 20 evangelischen Landeskirchen etwa 18 Millionen Menschen an. Ob dieser Trend im laufenden Jahr aufgehalten werden konnte, werden die Statistiken zeigen, die beide Kirchen Anfang 2026 veröffentlichen werden.

Langfristig wirkt sich der Mitgliederschwund auch auf die Einnahmen aus der Kirchensteuer und damit auf die Kirchenfinanzen aus. Viele Bistümer und Landes-



Im Zeitraum 1990 bis 2024 ist die Zahl der Kirchenmitglieder von 57,65 Mio. auf 37,75 Mio. gesunken.

Abb.: KVI Initiative

kirchen befinden sich bereits auf Sparkurs. Das Erzbistum Köln zum Beispiel will bis 2030 im Vergleich zu 2022 jährlich 100 Millionen Euro einsparen.

Investitionen in die Modernisierung der Verwaltungen sind allerdings unabdingbar, um die Verwaltungen der Kirchen zukunftsfähig aufzustellen. Digitalisierung, Nutzung Künstlicher Intelligenz und Auslagerung von Bereichen, bei denen die Kompetenz der Kirchen an Grenzen stößt, dürften die nächsten Jahre bestimmen.

Gemeindegrößen und Pfarrstellen

Bereits seit einigen Jahren legen Bistümer und Landeskirchen Kirchengemeinden zusammen. Landesweit gibt es immer weniger, dafür aber oft größere Gemeindebezirke.

So sank etwa die Zahl der katholischen Pfarreien 2023 und 2024 um rund 330. Ursachen seien dafür nicht nur sinkende Mitgliederzahlen, sondern auch fehlender Pfarrnachwuchs.

Die Evangelische Kirche im Rheinland, die zweitgrößte evangelische Landeskirche, hat beschlossen, die Zahl der Pfarrstellen bis zum Jahr 2040 auf rund 700 zu halbieren. Hintergründe sind die hohe Zahl von Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge in den kommenden Jahren und die geringen Nachwuchszahlen.

Auch die 27 katholischen Bistümer haben Probleme beim Priesternachwuchs. In 2024 gab es in Deutschland einen historischen Tiefstand von nur 29 katholischen Priesterweihen (ohne Ordenspriester). Diese Zahl ist im Vergleich zu früheren Jahren, wie beispielsweise 2014 mit 75 Weihen, stark gesunken und liegt deutlich unter

dem Wert von 557 Weihen im Jahr 1962.

Kirchenimmobilien

Egal ob Kirchengebäude, Gemeinde- oder Pfarrhaus - viele Bistümer und Landeskirchen verkaufen bereits Gebäude, weil sie diese nicht mehr benötigen oder ihr Unterhalt zu teuer geworden sei.

Der Immobilienbestand der evangelischen Kirche wird auf etwa 75.000 Gebäude geschätzt, wovon rund 70 % nicht sakral genutzt werden. Die katholische Kirche verfügt ebenfalls über einen erheblichen Immobilienbestand, der vor einigen Jahren auf rund 130.000 Wohnungen geschätzt wurde. Zunehmend trennen sich die Kirchen von einigen Immobilien.

Nach dem statistischen Jahresbericht für 2023/24 der Bischofskonferenz wurde bei 650 katholischen Kirchen bundesweit seit Anfang des 20. Jahrhunderts die liturgische Nutzung beendet. 239 Kirchen wurden verkauft, 177 wurden abgerissen. Insgesamt besitzt die katholische Kirche 24.000 sakrale Gebäude.

Die Kunsthistorikerin Stefanie Lieb rechnet damit, dass die Kirchen rund 30 Prozent ihres Gebäudebestandes aufgeben müssen.

Das Erzbistum Köln plant bis 2035 etwa 25 % seiner Immobilien zu verkaufen oder aufzugeben, um Sparmaßnahmen umzusetzen. Dieser Schritt soll helfen, die Verwaltungskosten zu senken und die Immobilienbestände an die veränderte wirtschaftliche Situation anzupassen.

Ziel ist es, nur die Gebäude zu behalten, die für die kirchliche Arbeit als notwendig erachtet werden und langfristig finanziell tragfähig sind.

NRW Spendenaktion von Diakonie und Caritas

„Füreinander. Für hier. - Hilfe direkt um die Ecke.“ Das ist das neue Motto der gemeinsamen Spendenaktion von Diakonie und Caritas in Nordrhein-Westfalen.

Zum Start der diesjährigen Adventssammlung (Zeitraum: 16. November bis 6. Dezember 2025) erscheint die Sammlung in neuer Aufmachung: www.Füreinanderhier.org

Auch eine kreative Ideensammlung für Mitmach-Spendenaktionen findet sich auf der Website - von A wie Anpacken bis W wie Wünschebaum. Neben der traditionellen Spendensammlung per Überweisungsträger oder Bargeldspende kann über die neue Internetseite auch online gespendet werden.

Eine Neuerung bietet die Diakonie RWL zusätzlich mit einer innovativen Spenden-App. Damit können Engagierte bargeldlos, anonym und sicher Spenden für diakonische Zwecke sammeln.

Spenderinnen und Spender wählen auf dem Handy der Sammlerinnen und Sammler einen Betrag aus und bestätigen die Spende einfach durch Auflegen einer EC- oder Kreditkarte oder mit der Bezahlungsfunktion via Smartphone (Tap to Pay). Innerhalb von Sekunden ist die Spende sicher und zuverlässig getätigt - ohne, dass mit Bargeld hantiert werden muss.

Aus Anlass des Neustarts der Spendenaktion bietet die Diakonie RWL zudem noch eine Spendenverdoppelung an. „Jeden Euro, der digital über die Website oder die App gespendet wird, werden wir verdoppeln bis zu maximal 100.000 Euro“, sagt Vorstand Heine-Göttelmann.

Produktanbieter und Dienstleister für Kirche und Sozialwirtschaft

■ Consulting

AppSphere AG
Ludwig-Erhard-Straße 2, 76275 Ettlingen
Tel.: 0 72 43 - 348 87-0
Web: www.appsphere.com

B&L Management Consulting GmbH
Holbeinstrasse 74, 60596 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69 - 13 30 93-0
Web: www.bul-consulting.de

CC CZWALINA CONSULTING AG
Inzlingerstrasse 65
CH-4125 Riehen bei Basel, Schweiz
Tel.: +41 61-645 96 50
Web: www.cc-consulting.ag

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC)
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37,
60327 Frankfurt am Main
Tel.: 069 - 9585-0
Web: www.pwc.de

Syncwork AG - Management Consulting und Informationstechnologie
Bahnhofstraße 59, 65185 Wiesbaden
Tel.: 06 11 - 45 04 45-0
Web: www.syncwork.de

Zukunftsgestalter GmbH
Kuno-Fischer-Ring 2, 07743 Jena
Tel.: 036 41 - 5 43 06 23
Web: www.die-zukunftsgestalter.org

■ E-Mobilität

BMW AG
Petuelring 130, 80788 München
Web: www.bmw.de

NISSAN Center Europe GmbH
Renault-Nissan-Str. 6-10, 50321 Brühl
Web: www.nissan.de

Renault Deutschland AG
Renault-Nissan-Straße 6-10, 50321 Brühl
Web: www.renault.de

Tesla Motors GmbH
Blumenstraße 17, 80331 München
Web: www.teslamotors.com

Volkswagen AG
Berliner Ring 2, 38440 Wolfsburg
Web: emobility.volkswagen.de

■ Energie

GASAG Contracting GmbH
Litfaß-Platz 2, 10178 Berlin
Web: www.gasag-contracting.de

KSE Gesellschaft zur Energieversorgung der kirchlichen und sozialen Einrichtungen mbH
Konvikstr. 22/24, 79098 Freiburg i. Br.
Web: www.kse-energie.de

■ Facility-/Immobilienmanagement

ENGIE Deutschland GmbH - Geschäftsbereich Energy Services
Theodor-Althoff-Straße 41, 45133 Essen
Web: www.engie-deutschland.de

SPIE GmbH
Alfredstraße 236, 45133 Essen
Web: www.spie.de

■ Finanzdienstleister/Banken

AGEROS GmbH
Englmannstraße 2
81673 München
Tel.: 089 - 699 898 88

Pax-Bank für Kirche und Caritas eG
Kamp 17, 33098 Paderborn
Web: www.pax-bkc.de

Bank für Kirche und Diakonie eG - KD-Bank
Schwanenwall 27, 44135 Dortmund
Web: www.kd-bank.de

Bank für Sozialwirtschaft Aktiengesellschaft
Wörthstrasse 15-17, 50668 Köln
Tel.: 02 21 - 9 73 56-0
Web: www.sozialbank.de

DekaBank Deutsche Girozentrale
Mainzer Landstraße 16, 60325 Frankfurt am Main
Tel.: 069 - 71 47-0
Web: www.deka.de

DKM Darlehnskasse Münster eG
Breul 26, 48143 Münster
Web: www.dkm.de

Evangelische Bank eG
Seidlerstr. 6, 34117 Kassel
Web: www.eb.de

KfW
Palmengartenstraße 5-9
60325 Frankfurt/Main
Web: www.kfw.de

■ Rechenzentren

ECKD KIGST GmbH
Ziegelstraße 8, 63065 Offenbach am Main
Web: www.eckd.de

KRZ-SWD Stiftung Kirchliches Rechenzentrum Südwestdeutschland
Junkersring 10, 76344 Eggenstein-Leopoldshafen
Web.: www.krz-swd.de
Tel.: 0721 - 7086-0

SD Worx GmbH
Im Gefierth 13c, 63303 Dreieich
Tel.: 0 61 03 - 38 07-0
Web: www.sdworx.de

■ Soft- und Hardwarelösungen

AIDA Geschäftsführungs-Organisations-Systeme GmbH
Gültlinger Straße 3/1, 75391 Gechingen
Tel.: 0 70 56 - 92 95-0
Web: www.aida-orga.de

AKI GmbH
Berliner Platz 9, 97080 Würzburg
Tel.: 09 31 - 3 21 55-0

Axians Infoma GmbH
Hörvelsinger Weg 17-21, 89081 Ulm
Tel.: 07 31 - 1551-0

Web: Axians Infoma GmbH

Churchtools Innovations GmbH
Waldstrasse 63, 76133 Karlsruhe
Tel.: 07 21 - 509 965-0
Web: www.church.tools

ibo Software GmbH
Im Westpark 8, D-35435 Wetztenberg
Tel.: 06 41 - 98210-700
Web: www.ibo.de

KYOCERA Document Solutions Deutschland GmbH
Otto-Hahn-Straße 12, 40670 Meerbusch
Tel.: 0800 - 187 187 7
Web: www.kyoceradocumentsolutions.de

Metaways Infosystems GmbH
Pickhuben 2, D-20457 Hamburg
Tel.: 040 - 31 70 31-0
Web: www.metaways.de

Wilken Software Group
Hörvelsinger Weg 25-29, 89081 Ulm
Tel.: 07 31 - 96 50-0
Web: www.wilken.de

■ Systemhäuser & Scandienstleister

ALOS GmbH
Dieselstraße 17, 50859 Köln
Tel.: 0 22 34 - 4008-0
Web: www.alos.de

■ Telekommunikation

Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn
Web: www.telekom.de

Vodafone GmbH
Ferdinand-Braun-Platz 1, 40549 Düsseldorf
Web: www.vodafone.de

■ Versicherungen & Versorgungskassen

Ecclesia Versicherungsdienst GmbH
Ecclesiastraße 1 - 4, 32758 Detmold
Web: www.ecclesia.de

Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK)
Am Römerturm 8, 50667 Köln
Tel.: 02 21 - 20 31-0
Web: www.kzv.de

■ Wirtschaftsprüfung, Steuer und Recht

CURACON GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Am Mittelhafen 14, 48151 Münster
Tel.: 02 51 - 9 22 08-0
Web: www.curacon.de

Solidaris Revisions-GmbH
Wirtschaftsprüfungs & Steuerberatungsgesellschaft
Von-der-Wettern-Str. 13, 51149 Köln
Tel.: 0 22 03 - 89 97-136
Web: www.solidaris.de

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Johannstraße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 02 11 - 95 24-0
Web: www.grantthornton.de

Impressum

■ Redaktionsanschrift

KVI IM Dialog Redaktion
Rheinstraße 32, 53844 Troisdorf
Telefon: 0 22 41 - 40 70 08
Telefax: 0 22 41 - 40 70 09
E-Mail: redaktion@kviid.de
Website: www.kviid.de

■ Herausgeber

Peter S. Nowak
Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch

■ Mediaberatung Anzeigenvertrieb

Peter S. Nowak
Telefon: 0 22 41 - 40 70 08
Mobil: 01 73 - 855 83 44
E-Mail: pnowak@kviid.de
Die aktuellen Mediadaten
stehen Ihnen zum Download unter
www.kviid.de zur Verfügung

■ Redaktionsleitung

Peter S. Nowak
E-Mail: pnowak@kviid.de
Telefon: 0 22 41 - 40 70 08
Mobil: 01 73 - 855 83 44

■ Fotografen

Patricia C. Lucas, Uwe Feuerbach

■ Bildagenturen

Colourbox, Fotolia, Photocase

■ Titelbild

Colourbox

■ Verfasser von Beiträgen in dieser Ausgabe

Dr. Florian Kaufmann,
Hans-Joachim Kollwitz,
Uwe Neumeier,
Peter S. Nowak,
Sigurd Seifert,
Marie Desiree Solomon,
Yvonne Sottong,
Prof. Dr. Friedrich Vogelbusch,
Julius Wiesner.

■ Layout und Satz

Susanne Edelhagen

■ Erscheinungsweise

4 Hefte im Jahr (Februar, Mai,
August, November) als PDF
E-Magazin

■ Bezugspreis

Zwölf Monate 48,- Euro inkl. 7%
MwSt.

Das Abonnement verlängert sich
stillschweigend für ein weiteres
Jahr, wenn es nicht spätestens
sechs Wochen vor Ende des Be-
zugsjahres gekündigt wird.

Führungskräfte und interessier-
te Mitarbeitende in Kirche, Ca-
ritas und Diakonie erhalten die
KVI im DIALOG kostenfrei. Sie
können aber ein freiwilliges kos-
tenpflichtiges Abonnement ab-
schließen, um einen Beitrag zur
Finanzierung dieses einzigartigen
Informationsmediums zu leisten.

■ Vertrieb

interim2000 GmbH, Rheinstraße 32,
53844 Troisdorf
Telefon: 0 22 41 - 40 70 08
ISSN 1866-5330

■ Verlag und Abrechnungsstelle

interim2000 GmbH
Rheinstraße 32, 53844 Troisdorf
Tel.: 0 22 41 - 40 70 08

■ Bankdetails

interim2000 GmbH
Stadtparkasse Köln
Konto-Nr. 110 2201
BLZ 370 501 98

Partner:



Akademien für Kirche
und Diakonie gGmbH



BBW Bundesverband
Bürowirtschaft



BHE Bundesverband
Sicherheitstechnik e.V.



BITKOM Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation und
neue Medien e.V.



BVBC Bundesverband
der Bilanzbuchhalter und
Controller e.V.



DBV Dietrich-Bonhoeffer-
Verein



DGSv Deutsche Gesell-
schaft für Supervision
und Coaching e.V.



eid Evangelischer Immo-
bilienverband Deutschland.
e.V.



GEFMA Deutscher
Verband für Facility
Management e.V.



KGSt Kommunale
Gemeinschaftsstelle für
Verwaltungsmanagement
(KGSt) - der Verband für
kommunales Management



Klima-Kollekte - Kirchlicher
Kompensationsfonds
gemeinnützige GmbH



LIV Landesinnungsver-
band des Gebäudereiniger-
Handwerks für das Land
Nordrhein-Westfalen



VCH Verband Christ-
licher Hoteliers e.V.



VdDD Verband Diako-
nischer Dienstgeber in
Deutschland e.V.



vedec Verband für Energie-
dienstleistungen, Effizienz
und Contracting e.V.



VOI Verband Organisa-
tions- und Informations-
systeme e.V.



Künstliche Intelligenz im Dienste kirchlicher Arbeit: Entlastung und Qualitätssteigerung in der Verwaltung

Verwaltungsalltag neu denken – mit KI

Wie lassen sich KI-Lösungen in kirchlichen und sozialen Organisationen sinnvoll einsetzen – ohne technologische Überforderung, aber mit klarem Blick auf den praktischen Nutzen? Und wie sehen die Bedingungen für eine verantwortungsvolle Einführung von KI aus?

Wir zeigen Ihnen den Weg durch den KI-Dschungel zu mehr Effizienz im Arbeitsalltag.

Weiterführende Informationen finden Sie über den QR-Code bzw. Link zu unserer Website.

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf, wir freuen uns auf den Austausch.



[www.appsphere.com/
sozialwirtschaft-und-kirche](http://www.appsphere.com/sozialwirtschaft-und-kirche)

Wir begleiten Organisationen wie Landeskirchen, Bistümer und Einrichtungen der Sozialwirtschaft dabei, Ihre Tätigkeiten umfassend und sicher in die digitale Welt zu transformieren. Sie sind schon mitten in der digitalen Transformation oder wollen beginnen? Lassen Sie uns gemeinsam durchstarten.

AppSphere AG | Ludwig-Erhard-Str.2 | 76275 Ettlingen | 07243 34887 0 | info@appsphere.com | www.appsphere.com

Digitale Lösungen, die begeistern.



„Unsere Vision ist eine **vollständig digitale Arbeitsumgebung**, die unsere Kunden in Kirche, Diakonie und Caritas in ihrer **täglichen Arbeit nachhaltig stärkt.**“

Uwe Neumeier, Vorstand

Unser Dienstleistungs-Angebot für Ihre tägliche Arbeit:



Personal-
management



Meldewesen



Managed
Services



Tele-
kommunikation



Kollaboration



Security



Archivierung



Kita-
management

T +49 721 7086-555
E vertrieb@krz-swd.de
W www.krz-swd.de



KIRCHE ist unsere KOMPETENZ. Von Anfang an.

Wirtschaftsprüfung

Umstellung auf Doppik · Neues kirchliches Finanzmanagement (NKF) · Bewertung von Immobilien · Haushaltssystematik/-ausgleich · Kennzahlensysteme · Abbau von Buchungsrückständen · Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmensberatung

Aufbau-/Ablauforganisation für Verwaltungen · Analyse von NKF-Prozessen · Personalmanagement · Buchführungsorganisation · Kostenstellenrechnung · Nachhaltigkeitsberatung
DATENSCHUTZ: Bestellung von externen Datenschutzbeauftragten · Coaching von internen Datenschutzbeauftragten · Datenschutzaudit

Steuerberatung

Steuerdeklaration · Grundsteuer · §2b UStG · Tax CMS · Fusion von Gemeinden · Lohn-/Finanzbuchhaltung
MANDANTENSERVICES: Jahresabschlusserstellung · Ad hoc-Beratung · Training on the Job · Bereitstellung von DATEV-Lizenzen · Unterstützung bei Softwareumstellung (z. B. Mach)

Rechtsberatung

Kirchliches Stiftungsrecht · Ablösung von Staatsleistungen · Kirchliches Arbeitsrecht · Körperschaftsstatus: Organisation & Verfassung

Überall in Ihrer Nähe: Berlin · Darmstadt · Freiburg · Hamburg · Hannover · Köln · Leipzig · München · Münster · Nürnberg · Ratingen · Rendsburg · Saarbrücken · Stuttgart