

Einladung zur 14. Sitzung des Kirchgemeindepapaments

Datum: **Donnerstag, 19. September 2024, 17:15 Uhr**

Ort: **Rathaus Hard (Bullingerkirche), Bullingerstrasse 4, 8004 Zürich**
(VBZ-Linien 8, 31, 33, 72 und 83 bis «Hardplatz»)

Unterlagen: **parlament.reformiert-zuerich.ch/TL**

Traktanden	Komm	Res	Geschäft
1. Mitteilungen			
2. Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (RGPK), Erneuerungswahl eines Mitglieds für die Amtsdauer 2024-2026			
3. Pfarrwahl Christine Schmidt-Haslach, KK11	---	PÖM	2024-413
4. Pfarrwahl Vera Charlotte Jussli, KK6	---	PÖM	2024-433
5. Pfarrwahl Stefanie Neuenschwander, KK11	---	PÖM	2024-434
6. Pfarrwahl Monika Grieder, KK3	---	PÖM	2024-440
7. Pfarrwahl Lisa de Andrade, KK9	---	PÖM	2024-441
8. Pfarrwahl Jörg Wanzek, KK6	---	PÖM	2024-442
9. Pfarrwahl Lorenzo Scornaienchi, KK7+8	---	PÖM	2024-443
10. Pfarrwahl Christian Walti, KK1	---	PÖM	2024-444
11. Pfarrwahlkommission Zentrum für Migrationskirchen, Einsetzung	---	PÖM	2024-418
12. Postulat 2024-14 Werner Stahel vom 29.08.2024: «Tag der Kirchgemeinde» (Begründung ohne Diskussion)			
13. Interpellation 2023-18 KLS vom 20.11.2023: Änderung der Kirchenkreis-Ordnungen und «Reform 2.0» (Antwort KP 15.02.2024)		PP	2024-335
14. Jahresbericht 2023 Antrag RGPK gleichlautend vom 11.07.2024	RGPK Gottschall	PP	2024-382
15. HDD-Antrag PEF-Kredit Anschub- und Übergangsfinanzierung Antrag DBK gleichlautend vom 22.08.2024	DBK Yvert	D	2024-374

Zürich, 29. August 2024

Präsidentin Karin Schindler
Sekretär Daniel Reuter

Wichtige Hinweise

Erklärungen von Kommissionen und Erklärungen der Kirchenpflege sowie persönliche Erklärungen müssen vor Sitzungsbeginn **bei der Präsidentin** angemeldet werden (Art. 59 GeschO-KGP).

Änderungs- und Ergänzungsanträge zu den traktandierten Geschäften sind mindestens drei Arbeitstage vor der Sitzung, d. h. **bis Montag, 16. September 2024** schriftlich **bei der Präsidentin einzureichen** (Art. 60 GeschO-KGP).

Die Mitglieder des Kirchgemeindepärlaments und der Kirchenpflege werden gebeten, vorbereitete **Voten und Erklärungen elektronisch** dem Pärlamentssekretariat zuzustellen:
parlament@reformiert-zuerich.ch

Es findet eine **Pause mit Verpflegung** statt.

Amtliche Publikation am Mittwoch, 4. September 2024.

Die nächste **Fragestunde** findet am Donnerstag, 31. Oktober 2024 statt.

Geschäftsverzeichnis

Stand: 29. August 2024

Geschäfte hängig bei Kommissionen		Komm	Res	Geschäft
1.	Parlamentarische Initiative 2023-09 Marcel Roost vom 19.09.2023: Ergänzung der parlamentarischen Verwaltungsbefugnisse im Bereich Immobilien (KGP 21.12.2023 unterstützt und zugewiesen)	IMKO	---	
2.	Sockelfinanzierung Solidara 2025-2028	DBK	D	2024-349
3.	Jahresrechnung 2023	RGPK	FN	2024-356
4.	Zytlos, Schlussabrechnung PEF-Kredit	RGPK	L	2024-395
5.	Mosaic Church, Spezialaufgabe Ressourcen, Verpflichtungskredit	KLS	PÖM	2024-448
6.	Chilehügel, Zwischenbericht	DBK	D	2024-450
Geschäfte hängig bei der Kirchenpflege		Komm	Res	Geschäft
7.	Anfrage 2024-07 Nathalie Zeindler vom 29.04.2024: Kirche und Künstliche Intelligenz (Antwort KP 21.08.2024 für Kenntnisnahme KGP 19.09.2024)			2024-445
8.	Anfrage 2024-08 Marcel Roost vom 24.05.2024: Transparenz zu Konditionen sowie allfälligen Einnahmenverzicht und Subventionierungen bei der Umnutzung der Kirche Wipkingen (Antwort KP 21.08.2024 für Kenntnisnahme KGP 19.09.2024)			2024-446
9.	Motion 2024-06 Marcel Roost vom 22.03.2024: Einmaliger Rahmenkredit zur Erhöhung der Biodiversität in den Immobilien-Aussenbereichen der Kirchgemeinde Zürich in der Höhe von netto 10 Millionen Franken (Stellungnahme KP bis 27.09.2024)			
10.	Motion 2024-09 RGPK vom 29.05.2024: Entschädigungsreglement der Kirchenpflege (Stellungnahme KP bis 27.09.2024)			

BKP	Bezirkkirchenpflege
DBK	Kommission für Diakonie, Bildung und Kommunikation
IMKO	Kommission für Immobilien
KGP	Kirchgemeindepapament
KK	Kirchenkreis
KLS	Kommission für kirchliches Leben und Strukturen
KP	Kirchenpflege
NOKO	Nominationskommission
PEF	Personal- und Entwicklungsfonds
PL	Parlamentsleitung
PUK	Parlamentarische Untersuchungskommission
RGPK	Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 10. Juli 2024
Traktanden Nr.: 4

KP2024-413

Pfarrwahl Christine Schmidt-Haslach, KK11, Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

2.9.3

Administration Pfarrpersonal

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Für die Amtsperiode 2024 bis 2028 stehen dem Kirchenkreis elf 430 Stellenprozente zur Verfügung, dazu kommen aufgrund eines Härtefalls bis am 30. November 2026 50 Stellenprozente (total 480%).

Davon sind 300% mit ordentlichen gewählten Pfarrern besetzt:

- Pfarrer Manuel Amstutz (100%)
- Pfarrer Markus Dietz (100%), bis zu seiner Pensionierung am 30. November 2026
- Pfarrer Urs Niklaus (100%)

Im Kirchenkreis elf können demnach Pfarrstellen von insgesamt 130 Stellenprozente besetzt werden. In seiner Sitzung vom 26. Oktober 2023 setzte das Kirchgemeindeparlament eine Pfarrwahlkommission für deren Rekrutierung ein.

Die Pfarrwahlkommission elf hat mit Beschluss vom 8. Mai 2024 mitgeteilt, dass sie für eine Pfarrstelle von 65%, mit Schwerpunkt OeME/Erwachsenenbildung/Gottesdienstentwicklung Christine Schmidt-Haslach zur Wahl vorschlägt. Zusätzlich wird sie zu 15% als Stellvertreterin angestellt. Die Landeskirche hat die Wählbarkeit von Christine Schmidt-Haslach aufgrund ihrer kurz bevorstehenden Ordination provisorisch bestätigt, die entsprechende Verfügung vom Kirchenratsschreiber steht noch aus.

Christine Schmidt-Haslach tritt ihre Stelle am 1. September 2024 an.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Christine Schmidt-Haslach wird per 1. September 2024, vorbehältlich ihrer bevorstehenden Ordination, mit einem 65%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort Kirchenkreis elf zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Die Kirchenpflege nimmt zur Kenntnis, dass Christine Schmidt-Haslach zusätzlich eine Stellvertretungsstelle mit 15% übernimmt.
- III. Bis zu ihrer Wahl beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Christine Schmidt-Haslach als ihre eigene Stellvertretung zu gleichen Konditionen wie als gewählte Pfarrerin abzuordnen.
- IV. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission elf, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis elf, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent elf, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Bereichsleitung
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeME)

- I. Der Wahl von Christine Schmidt-Haslach (65 %) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis elf) wird zuhanden der Urnenabstimmung, voraussichtlich im Mai 2025, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Christine Schmidt-Haslach für die Pfarrstelle Schwerpunkt OeME/Erwachsenenbildung/Gottesdienstentwicklung erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission vom 8. Mai 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Die Urnenwahl von Christine Schmidt-Haslach erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 17.07.2024



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

**PFARRWAHLKOMMISSION
KIRCHENKREIS ELF**

**Christine Schmidt-Haslach
1975**

Anstellung	65%
Beginn im Pfarramt	1. September 2024
Ausbildung	Abitur Studium Rechtswissenschaften, Universität Hannover Rechtsreferendariat, Hannover, Frankfurt a.M., London Studium Theologie, Universität Zürich Lernvikariat, Ev.-reformierte Kirchgemeinde Stäfa-Hombrechtikon (Pfrn. Dr. Monika Götte)
Berufliche und ausserberufliche Tätigkeiten (Auszug)	Rechtsanwältin (Allen & Overy LLP, Frankfurt a.M.; Commerzbank AG, Frankfurt a.M.; Homburger AG, Zürich) Familienfrau Mitglied Kirchenkreiskommission sechs

Kurzbericht über das Pfarrwahlverfahren im KK11

Datum: 8. Mai 2024

Ausgangslage

Mit der Kündigung von Pfarrer Patrick Werder per 31.7.2023 wurde im Kirchenkreis elf eine 100% Pfarrstelle mit Schwerpunkt Kinder/Familien frei. Diese durfte zwischenzeitlich nur durch eine Stellvertretung besetzt werden, da den Kirchenkreisen erst im Oktober 2023 mitgeteilt wurde, wie viele Stellenprozente für die neue Amtsperiode 2024-2028 zur Verfügung stehen.

Pfarrerin Esther Gisler Fischer entschied sich nicht zur Wiederwahl per 1.7.2024 anzutreten, womit ihre 50% Pfarrstelle per 1.7.2024 ebenfalls frei wird.

Pfarrer Markus Dietz wird per 30.11.2026 pensioniert und seine Anstellung per 1.1.2025 von 100% auf 80% reduzieren, Pfarrer Manuel Amstutz verbleibt mit 100%, ebenso Urs Niklaus mit 100%. Aktuell sind daher 300% mit gewählten Pfarrpersonen besetzt und 100% mit einer Stellvertreterin, die sich ebenfalls beworben hat: Pfarrerin Rahel Walker Fröhlich.

Total stehen dem Kirchenkreis elf ab 1.7.2024 bis 30.11.2026 total 480 Stellenprozente, davon 430% wählbare Pfarrstellen und 50% in Stellvertretung (Härtefallregelung) zur Verfügung. Per 1.12.2026 fällt die Härtefallregelung weg und dem KK elf verbleiben noch total 430 Stellenprozente bis zum Ende der Legislatur am 30.6.2028.

Die Pfarrwahlkommission (PWK) hat deshalb 180% ausgeschrieben, wovon 130% wählbar und 50% in Stellvertretung.

Anforderungsprofil

siehe Stellenausschreibung.

Anzahl Bewerbungen: 11

Anzahl Sitzungen: 8, davon

Erstgespräche am 11. und 13. April 2024

Zweitgespräche am 6. und 8. Mai 2024

Anzahl Bewerbungsgespräche: 7 Erstgespräche, 3 Zweitgespräche

Anzahl Gottesdienstbesuche: 4

Verlauf

1 Bewerbung wurde durch die PWK vor dem Erstgespräch abgesagt.

3 Bewerbungen wurden durch die PWK nach dem Erstgespräch abgesagt.

1 Bewerbung wurde durch die PWK nach dem Zweitgespräch abgesagt.

4 Bewerbungen wurden von Kandidat:innen zurückgezogen.

Entscheid

Die PWK entscheidet sich, folgende Kandidatinnen zur Wahl vorzuschlagen:

Pfarrerin **Stefanie Neuenschwander**, für Grundauftrag mit Schwerpunkt Kind/Familien

Pensum: 80% (65% gewählt, 15% bis 30.11.2026 in Stv.)

Stellenantrittswunsch: 1. Januar 2025

Möchte per 1.1.2025 eine Pfarrwohnung, voraussichtlich Wohnsitzpflicht ab 1. Dezember 2026 nach Pensionierung von Markus Dietz

Pfarrvikarin **Christine Schmidt-Haslach**, für Grundauftrag mit Schwerpunkt OeME / Erwachsenenbildung / Gottesdienstentwicklung

Pensum: 80% (65% gewählt, 15% bis 30.11.2026 in Stv.)

Stellenantrittswunsch: 1. September 2024

Ohne Pfarrwohnungswunsch, mutmasslich keine Wohnsitzpflicht ab 1.12.2026

Begründung

Diese beiden Kandidatinnen haben sowohl im Erst- wie auch im Zweitgespräch die PWK einstimmig überzeugt. Sie werden von der PWK als Persönlichkeiten und mit den gewünschten Schwerpunkten als passend zum Profil des KK11 erachtet.

Nach der Pensionierung von Markus Dietz fallen 80% weg, davon sind 50% Härtefall und 30% verbleiben dem KK elf zur Wahl, d.h. die beiden Pfarrpersonen können dann je 15 wählbare Stellenprozente aufstocken.

Kennenlerntag

Ein Kennenlerntag mit Pfarrkonvent, KIKOM und Betrieb findet am 5. Juni 2024 mit beiden Kandidatinnen statt.



Carla Trachsel, Betriebsleiterin

Der Kirchenkreis elf der reformierten Kirchgemeinde Zürich in Zürich-Nord umfasst die Stadtteile Affoltern und Seebach mit ihren älteren Quartieren und wachsenden Neubaugebieten. Im bestehenden lebendigen, multikulturellen Mix erwarten wir in den kommenden fünf Jahren einen Zuzug von rund 10'000 Menschen.

Per 1. Juli 2024 oder nach Vereinbarung suchen wir

Pfarrpersonen für insgesamt 180%*

Innerhalb des Grundauftrags hat mindestens eine der Stellen den Schwerpunkt Kinder und Familien (mit 80-100%).

Weitere Schwerpunkte sind:

- Erwachsene (Bildungs-, Diskussionsangebote und Partizipationsprojekte)
- Entwicklung Gottesdienste
- Ökumene lokal und weltweit sowie interreligiöser Austausch im Quartier

Ihr Profil:

- Sie sind eine neugierige, begeisternde, teamfähige sowie innovative Persönlichkeit und begegnen Menschen in landeskirchlicher Offenheit.
- Die Lebenswelten von Kindern und Familien kennen Sie gut, gestalten Angebote partizipativ, mit Begeisterung und entwickeln diese weiter.
- Sie vermitteln den christlichen Glauben lebensnah, verständlich und sind bereit, auch neue Wege zu beschreiten.
- Für ein lebendiges und einladendes Gemeindeleben setzen Sie sich ein, sind kommunikativ, einfühlsam und hören gut zu.
- Sie bewegen sich gerne in verschiedenen Teams, vernetzen sich im Quartier und pflegen einen wertschätzenden Austausch mit Menschen jeglichen Alters und unterschiedlicher Kirchennähe.

Wir bieten:

- Ein motiviertes Team und Freiraum für die Gestaltung Ihrer Arbeit.
- Mit der bevorstehenden Pensionierung einer 100%-Pfarrperson im Jahr 2026 bieten wir langfristige Perspektiven und Wohnrecht ab 2027 im Pfarrhaus Seebach.
- Es besteht die Möglichkeit, das zukünftige Programm sowie die Ausrichtung unseres Kirchenkreises massgeblich mitzugestalten. Wir freuen uns, zusammen mit Ihnen das Kirche-Sein im Quartier weiterzuentwickeln.

**130 Stellenprozente sind wählbar, 50% derzeit in Stellvertretung. Ab Dezember 2026 können die wählbaren Stellenprozente aufgrund einer Pensionierung entsprechend erhöht werden.*

Auskunft erteilen:

Esther Ramp, Präsidentin Pfarrwahlkommission, Tel. 079 693 04 87, esther.ramp@gmx.ch
Pfarrer Manuel Amstutz, Tel. 044 372 17 30, manuel.amstutz@reformiert-zuerich.ch

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Bitte senden Sie Ihr Motivationsschreiben mit den üblichen Bewerbungsunterlagen als PDF bis 15. März an die Betriebsleiterin Carla Trachsel, carla.trachsel@reformiert-zuerich.ch, Tel. 044 377 62 67. Als Ergänzung ist ein Kurzfilm von max. 1 Minute (z.B. gefilmt mit Mobiltelefon) zur Vorstellung möglich. Ein allfälliges Erstgespräch findet am 11. oder 13. April statt.

Weitere Einblicke in unseren Kirchenkreis elf finden Sie unter www.reformiert-zuerich.ch/elf

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 6

KP2024-433

Pfarrwahl Vera Charlotte Jussli, KK6, Antrag und Weisung an das KGP, Korrektur
2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Dem Kirchenkreis sechs stehen für die Amtsperiode 2024-2028 gemäss Beschluss der Kirchenpflege vom 4. Oktober 2023 550 Pfarrstellenprozente zur Verfügung, davon 500% als Grundzuschreibung und 50% für die Spezialaufgabe «Drehscheibe Demenz». Davon sind 400% mit ordentlich gewählten Pfarrern besetzt:

- Daniel Johannes Frei (100%)
- Josef Fuisz (100%)
- Roland Wuillemin (100%)
- Samuel Zahn (100%)

Entsprechend sind für die Legislaturperiode ab Juli 2024 Stellen im Umfang von 150% neu zu besetzen. In seiner Sitzung vom 21. Dezember 2023 setzte das Kirchgemeindep Parlament eine Pfarrwahlkommission für deren Rekrutierung ein. Diese legte für die neuen Stellen die Schwerpunkte auf die Bereiche «Jugend /Junge Erwachsene», «Allgemeines Pfarramt» und «eigene Projekte» fest. Es wurden zwei Stellen ausgeschrieben: eine als «Pfarrperson mit Schwerpunkt Jugend (70 bis 100%)» und eine weitere als «Pfarrperson (50 bis 80%)».

In ihrem Beschluss vom 10. Juli 2024 beschloss die Kirchenpflege, Pfarrerin Vera Charlotte Jussli mit einem Pensum von 90% für die Stelle mit dem Schwerpunkt Jugend zur Wahl vorzuschlagen. Für die zweite Stelle «Pfarrperson (50-80%)» wurde eine Person zur Wahl vorgeschlagen, welche nach dem Wahlvorschlag absagte. Aufgrund dieser Absage beschloss die Pfarrwahlkommission sechs am 17. Juli 2024, den Anstellungsgrad der Pfarrerin Vera Charlotte Jussli ab dem 1. November 2024 auf 100% aufzustocken.

Dieser Beschluss ersetzt den Beschluss KP2024-416 vom 10.07.2024.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Vera Charlotte Jussli wird per 1. September 2024 mit einem 90%-Pensum ihr Amt antreten und ab dem 1. November 2024 mit einem 100% Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis sechs zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Bis zu ihrer Urnenwahl im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Vera Charlotte Jussli als ihre eigene Stellvertreterin zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- III. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission sechs, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis sechs, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent sechs, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - GS Gemeindeleben, Bereichsleitung
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Vera Charlotte Jussli (100%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis sechs) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Vera Charlotte Jussli für die Pfarrstelle erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission sechs vom 31. Mai 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Aufgrund der Absage der zweiten verfügbaren Pfarrstelle im Kirchenkreis sechs durch eine andere Person kam es zu einer Verschiebung der Stellenprozente. Die Pfarrwahlkommission sechs beschloss am 17. Juli 2024 daher, den Anstellungsgrad von Vera Charlotte Jussli ab dem 1. November 2024 auf 100% aufzustocken.

Die Urnenwahl von Vera Charlotte Jussli erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024

Zirkularbeschluss der Pfarrwahlkommission sechs (PWK 6)

Dienstag, 17. Juli 2024, 12:00h bis 19. Juli 2024, 12:00h

Stimmberechtigt:

Alexander Schaeffer (Vorsitz) Annelies Hegnauer (Vertr. KP) Dietrich Peterka Christina Clarenbach Oliver Fueter	Judith Engeler (Vertr. KP) Marianne Brehm-Juon Corinne Duc, Mitglied KKK Simon Obrist (Vertr. KP)
---	--

Empfehlung:

Daniel J. Frei (Vertr. Pfarramt)	Martin Kuttruff (Leiter Kreiskonvent)
----------------------------------	---------------------------------------

Zu beschliessender Antrag

- Antrag der Pfarrwahlkommission an Kirchenpflege

Zu beschliessender Antrag der Pfarrwahlkommission: «Die Pfarrwahlkommission des Kirchenkreises sechs beschliesst, der Kirchenpflege für die ordentliche Wahl im Kirchenkreis sechs für die Legislaturperiode 2024 bis 2028 Pfr. Jörg Wanzek zu empfehlen und die Stellenprozente von Pfrin. Charlotte Jussli aufzustocken: Pfarrer Jörg Wanzek (*12.04.1967) - Anstellungsgrad: 50 Prozent - Amtsbeginn: 01. November 2024 - Residenzpflicht: Keine - Wohnrecht: nicht gewünscht Pfarrerin Vera Charlotte Jussli (*09.02.1988) - Anstellungsgrad: Aufstockung von 90 auf 100 Prozent ab 01. November 2024 - Amtsbeginn gemäss KP-Beschluss: 01. September 2024 zu 90% •Voraussetzung: Pfarrer Jörg Wanzek tritt seine Stelle am 01. November an»	
Dem Antrag wird einstimmig zugestimmt.	

Der Protokollführer: Alexander Schaeffer



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

**PFARRWAHLKOMMISSION
KIRCHENKREIS SECHS**

**Vera Charlotte Jussli
1988**

Anstellung	90%
Beginn im Pfarramt	1. September 2024
Ausbildung	Abitur 2007 Studium der Fächer Theologie, Englisch und Deutsch, an der Pädagogische Hochschule Karlsruhe 2008 - 2013 Grundstudium Evangelische Theologie, Johannes-Gutenberg-Universität Mainz 2013 - 2018 Theologisches Studienjahr in Rom 2018 - 2019 Master of Theology, Universität Basel, 2019 - 2022 Lernvikariat in Horgen: Ordination und Wahlfähigkeit 2022 - 2023
Weiterbildungen (Auszug)	Mitgestaltung Kindergottesdienste Evangelische Kirchgemeinde Hemsbach (D) 2002 - 2004 Praktikum an der St. Mary's Catholic First School in Dorchester (UK) 2011 - 2012 Mitarbeit im Fachschaftsrat Evangelische Theologie, Johannes-Gutenberg-Universität Mainz 2014 - 2015 Pfarrstellvertretung am Unispital Zürich 2023 – 2024 Pfarrstellvertretung in Horgen 2024

Der Kirchenkreis sechs mit seinen 8'594 Mitgliedern ist Teil der Kirchgemeinde Zürich. Wir sind ein dynamischer Kreis, zusammengewachsen aus fünf Kirchgemeinden und arbeiten mit Freude und Elan am Aufbau unserer Gemeinde.

Wir suchen zur Ergänzung unseres Pfarrteams zwei Pfarrpersonen für insgesamt 150 Stellenprozente:

Pfarrperson mit Schwerpunkt Jugend 70-100%

- Weiterentwicklung und Ausbau der Jugendarbeit (Oberstufe bis junge Erwachsene), Juki-Mitarbeit, Konfirmationsunterricht, Jugendtreff
- Allgemeines Pfarramt

Pfarrperson 50-80%

- Allgemeines Pfarramt
- Freiraum für neue Ideen und Projekte

Bei Teambewerbungen sind weitere Varianten möglich.

Wir bieten

- Aufgeschlossenes Team aus vier Pfarrpersonen und engagierten Mitarbeitenden
- Vielseitig nutzbare Kirchenräume mit moderner Infrastruktur
- Viel Gestaltungsraum und Unterstützung für eigene Ideen
- Pfarrhaus oder -wohnung im Kreis sechs (keine Residenzpflicht)

Sie bringen mit

- Initiative Persönlichkeit
- Freude am Teamwork
- Interesse an Gemeindearbeit im urbanen Umfeld
- Landeskirchliche Offenheit

Wir freuen uns ausdrücklich auch über Bewerbungen von jüngeren Personen, aus Gründen der Teamzusammensetzung insbesondere von Pfarrerinnen.

Stellenantritt: 1. Juli 2024 oder nach Vereinbarung

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen elektronisch (in einem PDF zusammengefasst) bis zum 5. April 2024 an: bewerbung.pfarramt@reformiert-zuerich.ch

Weitere Auskünfte erhalten Sie von:

Alexander Schaeffer, Präsident Pfarrwahlkommission, 076 344 43 50,
alexander.schaeffer@reformiert-zuerich.ch

Pfr. Daniel Johannes Frei, Vorsitzender Kreispfarrkonvent, 044 361 40 26,
djfrei@reformiert-zuerich.ch

Unsere Homepage: www.reformiert-zuerich.ch/sechs

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 7

KP2024-434

Pfarrwahl Stefanie Neuenschwander KK11, Antrag und Weisung an das KGP, Korrektur
2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Der Antrag und Weisung KP an das KGP vom 10. Juli 2024, Beschluss KP 2024-427, hat ein falsches Datum für den Stellenbeginn von Pfarrerin Stefanie Neuenschwander enthalten. Der Stellenbeginn wurde fälschlicherweise auf den 1. Januar 2025 anstelle auf den 1. Oktober 2024 angesetzt. Der vorliegende Antrag ersetzt den Antrag vom 10. Juli 2024

Dem Kirchenkreis elf stehen für die Pfarramtsperiode 2024-2028 total 480 Stellenprozente zur Verfügung, davon 430% wählbare und 50% Härtefallprozente.

Davon sind 300% mit ordentlichen gewählten Pfarrern besetzt:

- Manuel Amstutz (100%)
- Markus Dietz (100%), bis zu seiner Pensionierung am 30. November 2026
- Urs Niklaus (100%)

Insgesamt sind folglich 180 Stellenprozente neu zu besetzen, davon 130% wählbar und 50% in Stellvertretung. In seiner Sitzung vom 26. Oktober 2023 setzte das Kirchgemeindepapament eine Pfarrwahlkommission für deren Rekrutierung ein. Diese legte für die neuen Stellen die Schwerpunkte auf die Bereiche «Kind/Familien» und «OeME / Erwachsenenbildung / Gottesdienstentwicklung» fest.

Für die Position mit Schwerpunkt «Kinder/Familien» schlägt die Pfarrwahlkommission gemäss ihrem Beschluss vom 8. Mai 2024 Pfarrerin Stefanie Neuenschwander mit einem Pensum von 65% vor. Aufgrund einer Stellenreduktion von Pfarrer Markus Dietz übernimmt Pfarrerin Stefanie Neuenschwander zusätzlich eine Stellvertretung von 15%. Die Landeskirche hat die Wählbarkeit von Stefanie Neuenschwander provisorisch bestätigt, die entsprechende Verfügung vom Kirchenratsschreiber steht noch aus.

Pfarrerin Neuenschwander tritt ihre Stelle am 1. Oktober 2024 an.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Pfarrerin Stefanie Neuenschwander wird per 1. Oktober 2024 mit einem 65%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis elf zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Die Kirchenpflege nimmt zur Kenntnis, dass Stefanie Neuenschwander zusätzlich eine Stellvertretungsstelle mit 15% übernimmt.
- III. Bis zu ihrer Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Stefanie Neuenschwander als ihre eigene Stellvertreterin zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- IV. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission elf, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis elf, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent elf, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Stefanie Neuenschwander (65%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis elf) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Stefanie Neuenschwander für die Pfarrstelle erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission elf vom 8. Mai 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Die Pfarrwahlkommission elf trat insgesamt zu acht Sitzungen zusammen, um die Rekrutierung der Pfarrperson durchzuführen. Es gingen insgesamt 11 Bewerbungen für die Stelle ein. Eine Bewerbung wurde bereits vor dem Erstgespräch durch die Pfarrwahlkommission abgesagt. Nach den Erstgesprächen, die am 11. und 13. April 2024 stattfanden, wurden drei weitere Bewerbungen abgesagt. Eine weitere Bewerbung wurde nach den Zweitgesprächen am 6. und 8. Mai 2024 abgesagt. Zudem zogen vier Kandidat:innen ihre Bewerbung zurück. Insgesamt fanden sieben Erstgespräche, drei Zweitgespräche und vier Gottesdienstbesuche statt. Am 8. Mai 2024 beschloss die Pfarrwahlkommission elf, Pfarrerin Stefanie Neuenschwander zur Wahl vorzuschlagen. Die Pfarrwahlkommission war sich einig, dass Stefanie Neuenschwander in beiden Gesprächen als Persönlichkeit überzeugte und über das passende Profil für den gewünschten Schwerpunkt im Bereich «Kinder/Familien» verfügt.

Die Urnenwahl von Stefanie Neuenschwander erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 1818 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:

Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

PFARRWAHLKOMMISSION
KIRCHENKREIS ELF

Stefanie Neuenschwander
1990

Anstellung	65%
Beginn im Pfarramt	1. Oktober 2024
Ausbildung	Matura, Kantonsschule Freudenberg, Zürich Master in Religion und Kultur, Humboldt Universität Berlin, 2016 Master Theologie, Universität Zürich, 2018 Vikarin, Reformierte Kirchgemeinde Frauenfeld, 2018 – 2019 Ordination 2019 Doktorat Praktische Theologie, Arbeit im Bereich digitaler Religion, ab 2019
Weiterbildungen (Auszug)	Kommunikation praktisch und konkret, 2020 Konf-Kurs in Bewegung: Pack den Koffer neu! 2021 Führen und Leiten im Pfarramt 2023 Design Thinking, Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), 2024
Berufserfahrung	Pfarrerin Reformierte Kirchgemeinde Maur, Schwerpunkt: Seniorenarbeit Heimseelsorge, seit 2019

Kurzbericht über das Pfarrwahlverfahren im KK11

Datum: 8. Mai 2024

Ausgangslage

Mit der Kündigung von Pfarrer Patrick Werder per 31.7.2023 wurde im Kirchenkreis elf eine 100% Pfarrstelle mit Schwerpunkt Kinder/Familien frei. Diese durfte zwischenzeitlich nur durch eine Stellvertretung besetzt werden, da den Kirchenkreisen erst im Oktober 2023 mitgeteilt wurde, wie viele Stellenprozente für die neue Amtsperiode 2024-2028 zur Verfügung stehen.

Pfarrerin Esther Gisler Fischer entschied sich nicht zur Wiederwahl per 1.7.2024 anzutreten, womit ihre 50% Pfarrstelle per 1.7.2024 ebenfalls frei wird.

Pfarrer Markus Dietz wird per 30.11.2026 pensioniert und seine Anstellung per 1.1.2025 von 100% auf 80% reduzieren, Pfarrer Manuel Amstutz verbleibt mit 100%, ebenso Urs Niklaus mit 100%. Aktuell sind daher 300% mit gewählten Pfarrpersonen besetzt und 100% mit einer Stellvertreterin, die sich ebenfalls beworben hat: Pfarrerin Rahel Walker Fröhlich.

Total stehen dem Kirchenkreis elf ab 1.7.2024 bis 30.11.2026 total 480 Stellenprozente, davon 430% wählbare Pfarrstellen und 50% in Stellvertretung (Härtefallregelung) zur Verfügung. Per 1.12.2026 fällt die Härtefallregelung weg und dem KK elf verbleiben noch total 430 Stellenprozente bis zum Ende der Legislatur am 30.6.2028.

Die Pfarrwahlkommission (PWK) hat deshalb 180% ausgeschrieben, wovon 130% wählbar und 50% in Stellvertretung.

Anforderungsprofil

siehe Stellenausschreibung.

Anzahl Bewerbungen: 11

Anzahl Sitzungen: 8, davon

Erstgespräche am 11. und 13. April 2024

Zweitgespräche am 6. und 8. Mai 2024

Anzahl Bewerbungsgespräche: 7 Erstgespräche, 3 Zweitgespräche

Anzahl Gottesdienstbesuche: 4

Verlauf

1 Bewerbung wurde durch die PWK vor dem Erstgespräch abgesagt.

3 Bewerbungen wurden durch die PWK nach dem Erstgespräch abgesagt.

1 Bewerbung wurde durch die PWK nach dem Zweitgespräch abgesagt.

4 Bewerbungen wurden von Kandidat:innen zurückgezogen.

Entscheid

Die PWK entscheidet sich, folgende Kandidatinnen zur Wahl vorzuschlagen:

Pfarrerin **Stefanie Neuenschwander**, für Grundauftrag mit Schwerpunkt Kind/Familien

Pensum: 80% (65% gewählt, 15% bis 30.11.2026 in Stv.)

Stellenantrittswunsch: 1. Januar 2025

Möchte per 1.1.2025 eine Pfarrwohnung, voraussichtlich Wohnsitzpflicht ab 1. Dezember 2026 nach Pensionierung von Markus Dietz

Pfarrvikarin **Christine Schmidt-Haslach**, für Grundauftrag mit Schwerpunkt OeME / Erwachsenenbildung / Gottesdienstentwicklung

Pensum: 80% (65% gewählt, 15% bis 30.11.2026 in Stv.)

Stellenantrittswunsch: 1. September 2024

Ohne Pfarrwohnungswunsch, mutmasslich keine Wohnsitzpflicht ab 1.12.2026

Begründung

Diese beiden Kandidatinnen haben sowohl im Erst- wie auch im Zweitgespräch die PWK einstimmig überzeugt. Sie werden von der PWK als Persönlichkeiten und mit den gewünschten Schwerpunkten als passend zum Profil des KK11 erachtet.

Nach der Pensionierung von Markus Dietz fallen 80% weg, davon sind 50% Härtefall und 30% verbleiben dem KK elf zur Wahl, d.h. die beiden Pfarrpersonen können dann je 15 wählbare Stellenprozente aufstocken.

Kennenlerntag

Ein Kennenlerntag mit Pfarrkonvent, KIKOM und Betrieb findet am 5. Juni 2024 mit beiden Kandidatinnen statt.



Carla Trachsel, Betriebsleiterin

Der Kirchenkreis elf der reformierten Kirchgemeinde Zürich in Zürich-Nord umfasst die Stadtteile Affoltern und Seebach mit ihren älteren Quartieren und wachsenden Neubaugebieten. Im bestehenden lebendigen, multikulturellen Mix erwarten wir in den kommenden fünf Jahren einen Zuzug von rund 10'000 Menschen.

Per 1. Juli 2024 oder nach Vereinbarung suchen wir

Pfarrpersonen für insgesamt 180%*

Innerhalb des Grundauftrags hat mindestens eine der Stellen den Schwerpunkt Kinder und Familien (mit 80-100%).

Weitere Schwerpunkte sind:

- Erwachsene (Bildungs-, Diskussionsangebote und Partizipationsprojekte)
- Entwicklung Gottesdienste
- Ökumene lokal und weltweit sowie interreligiöser Austausch im Quartier

Ihr Profil:

- Sie sind eine neugierige, begeisternde, teamfähige sowie innovative Persönlichkeit und begegnen Menschen in landeskirchlicher Offenheit.
- Die Lebenswelten von Kindern und Familien kennen Sie gut, gestalten Angebote partizipativ, mit Begeisterung und entwickeln diese weiter.
- Sie vermitteln den christlichen Glauben lebensnah, verständlich und sind bereit, auch neue Wege zu beschreiten.
- Für ein lebendiges und einladendes Gemeindeleben setzen Sie sich ein, sind kommunikativ, einfühlsam und hören gut zu.
- Sie bewegen sich gerne in verschiedenen Teams, vernetzen sich im Quartier und pflegen einen wertschätzenden Austausch mit Menschen jeglichen Alters und unterschiedlicher Kirchennähe.

Wir bieten:

- Ein motiviertes Team und Freiraum für die Gestaltung Ihrer Arbeit.
- Mit der bevorstehenden Pensionierung einer 100%-Pfarrperson im Jahr 2026 bieten wir langfristige Perspektiven und Wohnrecht ab 2027 im Pfarrhaus Seebach.
- Es besteht die Möglichkeit, das zukünftige Programm sowie die Ausrichtung unseres Kirchenkreises massgeblich mitzugestalten. Wir freuen uns, zusammen mit Ihnen das Kirche-Sein im Quartier weiterzuentwickeln.

**130 Stellenprozente sind wählbar, 50% derzeit in Stellvertretung. Ab Dezember 2026 können die wählbaren Stellenprozente aufgrund einer Pensionierung entsprechend erhöht werden.*

Auskunft erteilen:

Esther Ramp, Präsidentin Pfarrwahlkommission, Tel. 079 693 04 87, esther.ramp@gmx.ch
Pfarrer Manuel Amstutz, Tel. 044 372 17 30, manuel.amstutz@reformiert-zuerich.ch

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Bitte senden Sie Ihr Motivationsschreiben mit den üblichen Bewerbungsunterlagen als PDF bis 15. März an die Betriebsleiterin Carla Trachsel, carla.trachsel@reformiert-zuerich.ch, Tel. 044 377 62 67. Als Ergänzung ist ein Kurzfilm von max. 1 Minute (z.B. gefilmt mit Mobiltelefon) zur Vorstellung möglich. Ein allfälliges Erstgespräch findet am 11. oder 13. April statt.

Weitere Einblicke in unseren Kirchenkreis elf finden Sie unter www.reformiert-zuerich.ch/elf

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 13

KP2024-440

Antrag und Weisung an das KGP - Pfarrwahl Monika Grieder, KK3 2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Dem Kirchenkreis drei stehen für die Amtsperiode 2024-2028 gemäss Beschluss der Kirchenpflege vom 4. Oktober 2023 510 Pfarrstellenprozente zur Verfügung, davon 480% als Grundzuweisung und 30% für «Seelsorge interdisziplinär und vernetzt».

Davon sind 430% mit ordentlichen gewählten Pfarrer:innen besetzt:

- Erika Compagno (80%)
- Jolanda Majoleth (100%)
- Thomas Schüpbach (100%)
- Paula Stähler (70%)
- Christian Gfeller (80%)

Für die Legislaturperiode ab Juli 2024 ist folglich eine Stelle im Umfang von 80% neu zu besetzen. In seiner Sitzung vom 11. April 2024 setzte das Kirchgemeindep Parlament eine Pfarrwahlkommission für deren Rekrutierung ein. Diese legte für die neue Stelle den Schwerpunkt auf den Bereich «Kind & Familie».

Für die neu zu besetzende Stelle schlägt die Pfarrwahlkommission gemäss ihrem Beschluss vom 17. Juni 2024 Monika Grieder mit einem Pensum von 80% vor. Die Landeskirche hat die Wählbarkeit von Monika Grieder aufgrund ihrer kurz bevorstehenden Ordination provisorisch bestätigt, die entsprechende Verfügung vom Kirchenratsschreiber steht noch aus.

Monika Grieder tritt ihre Stelle am 1. Oktober 2024 an.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Monika Grieder wird per 1. Oktober 2024, vorbehältlich ihrer bevorstehenden Ordination, mit einem 80%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis drei zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Bis zu ihrer Urnenwahl im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Monika Grieder als ihre eigene Stellvertreterin zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- III. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission drei, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis drei, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent drei, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Monika Grieder (80%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis drei) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Monika Grieder für die Pfarrstelle mit Schwerpunkt «Kind & Familie» erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission drei vom 17. Juni 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Die Pfarrwahlkommission drei hielt für den Rekrutierungsprozess insgesamt vier Sitzungen ab, wobei in den ersten zwei Sitzungen die Anforderungen für die 80%-Pfarrstelle mit dem Profil «Kind und Familie» erarbeitet und ein spezifischer Interviewfragenkatalog entwickelt wurden. Die Stelle wurde am 17. April 2024 aufgeschaltet, Bewerbungsschluss war der 31. Mai 2024. Insgesamt gingen vier Bewerbungen ein, wobei eine zurückgezogen wurde. Aufgrund der Sichtung und Bewertung der drei Bewerbungen wurden zwei Bewerberinnen zu Gesprächen eingeladen, von denen eine kurzfristig absagte. Mit der verbleibenden Bewerberin wurden zwei Gespräche geführt, die einen sehr guten Eindruck hinterliessen, weshalb eine erneute Ausschreibung verworfen wurde. Drei Gottesdienste wurden besucht und vier Referenzen eingeholt. Am 17. Juni 2024 entschied sich die Pfarrwahlkommission drei einstimmig für Monika Grieder aufgrund ihrer Kompetenz und Leidenschaft für die Zielgruppe «Kind & Familie», ihren Umgang mit den Konfirmand:innen, ihrer ehrlichen Art sowie ihrer Offenheit zum Lernen, ihrer eigenen Ideen und Teamorientierung. Sie wird am 15. September 2024 der Kirchgemeinde im Gottesdienst vorgestellt.

Die Urnenwahl von Monika Grieder erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Bässler', written over the printed name.

Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

PFARRWAHLKOMMISSION

KIRCHENKREIS DREI

Monika Grieder, 1966

Anstellung

80%

Beginn im Pfarramt /Schwerpunkt (sofern vorhanden)

1. Oktober 2024
Kind und Familie

Ausbildung

Dipl. Pflegefachfrau HF 1984-1987
KME, Kant. Maturitätsschule Zürich 1989-1992
Humanmedizin Universität Zürich 1993-1995
Lehrerdiplom Rudolf Steiner Schulen 2006-2009
Master of Theology Universität Zürich 2013-2019
Wahlfähigkeitszeugnis Juli 2024

Berufserfahrung und Weiterbildung (Auszug)

Pflegefachfrau 1987-1995
Lehrtätigkeit 2007-2009
Kirchenpflegerin Kirchgemeinde Oberstrass 2016-2018
Ekklesiologisch-Praktisches Semester Bildungskirche A&W 2020-2021
Gottesdienst Stellvertretungen Kanton Zürich 2022-2023
Vikarin am Grossmünster, KK 1 2023-2024

Familienstand (freiwillig auszufüllen)

verheiratet
Vier erwachsene Kinder (2 Töchter, 2 Söhne)

KURZBERICHT DER PFARRWAHLKOMMISSION KIRCHENKREIS 3 ZUHANDEN DES KIRCHGEMEINDEPARLAMENTS

Betrifft: Stelle 80%, Profil Kind und Familie

Anzahl Sitzungen: 4 (Vorbereitung, Interview & Entscheidung)

In zwei langen und intensiven Sitzungen wurden die Anforderungen an die Pfarrstelle „Kind & Familie“ erarbeitet, diskutiert und für die Ausschreibung auf, die uns wichtigsten Punkte, reduziert. Wir haben mit Hilfe des offiziellen Interview Leitfadens einen spezifischen Interview Fragenkatalog erarbeitet, welche die Fragen & Bedürfnisse des KK3 und der PWK-Mitglieder reflektiert.

Anzahl Bewerbungen: 4

Die Ausschreibung wurde am 17.04.2024 aufgeschaltet und der Bewerbungsschluss war der 31.05.2024. In dieser Zeit sind vier Bewerbungen eingegangen.

Eine Bewerbung wurde wieder zurückgezogen, da die Person eine andere Pfarrstelle angeboten bekommen hat. Die übrigen drei Bewerbungen wurden durch die PWK gesichtet und einzeln schriftlich kommentiert. Mittels einer einfachen (A/B/C) Bewertung wurde entschieden, welche Bewerber:innen für ein Erst-Gespräch eingeladen werden sollten.

Anzahl Bewerbungsgespräche: 2

Es wurden zwei Bewerberinnen ausgewählt und mit diesen wurde der Gesprächstermin vereinbart. Eine Bewerberin hat sich kurzfristig umentschieden und den Termin nicht wahrnehmen wollen.

Mit der weiteren Bewerberin wurde ein Erst-Gespräch geführt, welches einen sehr guten Eindruck bei der PWK hinterlassen hat. Die Bewerberin wurde zu einem Zwei-Gespräch eingeladen. Innerhalb der PWK wurde diskutiert, ob wir aufgrund der fehlenden Auswahl & Vergleichsmöglichkeiten eine Neue-Ausschreibung durchführen sollten. Dies wurde nicht in Betracht gezogen, da die PWK von der Kandidatin überzeugt ist.

Gottesdienstbesuche bei Kandidat:innen: 3

Es wurden drei Gottesdienste (von zusammen fünf Kommissionsmitgliedern) besucht

Entscheidung mit Begründung:

In der Sitzung am 17.06.24 hat sich die PWK einstimmig für sie ausgesprochen. Wir haben: zwei lange & spannende Bewerbungs-Gespräche geführt; drei Gottesdienste besucht und vier Referenzen eingeholt

- Uns haben ihre Kompetenz und Leidenschaft für die Zielgruppe «Kind & Familie» begeistert.
- Uns hat ihr Gottesdienst (Konfirmation) und der Umgang mit den Konfirmanden gefallen.
- Uns hat ihre ehrliche und klare Art gefallen.
- Uns hat ihre Offenheit zum Lernen, eigene Ideen und ihre Teamorientierung gefallen.

Weiteres:

Frau Grieder wurde dem bereits Kreispfarrkonvent vorgestellt. Der Kirchgemeinde wird Frau Grieder im Gottesdienst (10:00 Uhr) am 15.09.2024 in der Kirche Friesenberg vorgestellt.

Beilage: Stelleninserat

Datum: Zürich, 23. Juli 2024

Georg von Itzenplitz, Präsident Pfarrwahlkommission KK3

Die reformierte Kirchgemeinde Zürich ist die grösste und mitgliederstärkste Kirchgemeinde der Schweiz. Sie erreicht mit ihren Angeboten eine Vielzahl von Menschen in der ganzen Stadt und ist mit ihren innovativen Formen des kirchlichen Lebens für die Bedürfnisse einer modernen und vielfältigen Gesellschaft da.

Der Kirchenkreis drei gehört zur Kirchgemeinde Zürich und umfasst die Stadtteile Friesenberg, Im Gut, Sihlfeld und Wiedikon. Er liegt am Fuss des Üetlibergs und erstreckt sich bis in die Quartiere der Innenstadt. Dieser Stadtteil ist insbesondere bei Familien beliebt wegen seiner Vielfalt an Generationen, Wohnformen und Kulturen. Von den rund 50'000 Einwohner:innen sind rund 8'500 Mitglieder der reformierten Kirche.

Für das Team des Kirchenkreises drei suchen wir per sofort/nach Vereinbarung Sie als

Pfarrer:in (Pensum 60% - 80%)

Schwerpunkt «Kind & Familie» (ca. 20% - 30%)

Ihre Aufgaben

- Mitwirkung RPG (bis zur 4. Klasse)
- Fiire mit de Chliine (ökumenisch), Familienferienwoche
- Entwicklung von niederschweligen kinder- und familienfreundlichen Angeboten
- Zusammenarbeit mit Gemeindegliedern zum innovativen Gemeindeaufbau
- Grundaufgaben: Gottesdienste, Seelsorge, Kasualien

Ihr Profil

- Sie sind theologisch in der reformierten Landeskirche verwurzelt und verkünden die christliche Botschaft lebensnah. Mit Mut und Kreativität ermöglichen Sie in der Spiritualität neue Wege.
- Sie sind Teamplayer und bringen sich mit Engagement und Empathie ins Team aus Pfarerschaft und allen anderen Berufsgruppen ein.
- Sie arbeiten vernetzt und vorausschauend und kommunizieren transparent.
- Sie können Freiwillige zur Mitarbeit motivieren und lassen sie aktiv mitgestalten.
- Sie sind an der Weiterentwicklung der Kirchgemeinde Zürich interessiert.

Unser Angebot

- Kollegiales Team mit Interesse und Freude an der Zusammenarbeit
- Kooperationsmöglichkeiten in der Ökumene und mit Organisationen im Quartier
- Freiraum für eigene Ideen und Projekte
- Spannende Projekte in interdisziplinären Teams für zielgruppenorientierte Gemeindearbeit
- Möglichkeiten für vielseitige Gottesdienstformen und weitere spirituelle Angebote
- Wohnmöglichkeit im Pfarrhaus kann angeboten werden

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre elektronischen Bewerbungsunterlagen (PDF-Dokument). Bitte senden Sie diese bis spätestens 31.05.2024 an den Präsidenten der Pfarrwahlkommission, Georg von Itzenplitz georg.vonitzenplitz@reformiert-zuerich.ch

Bei Fragen geben Ihnen folgende Personen gerne Auskunft:

Paula Stähler, Pfarrerin Kirchenkreis drei, 044 465 45 57, paula.staehler@reformiert-zuerich.ch

Georg von Itzenplitz, Präsident Pfarrwahlkommission, 079 688 07 63, georg.vonitzenplitz@reformiert-zuerich.ch

Allgemeine Informationen über uns finden Sie auf <http://www.reformiert-zuerich.ch/drei>

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 14

KP2024-441

Antrag und Weisung an das KGP - Pfarrwahl Lisa de Andrade, KK9 2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Dem Kirchenkreis neun stehen für die Pfarramtsperiode 2024-2028 total 505 Stellenprozente zur Verfügung.

Davon sind 460% mit ordentlichen gewählten Pfarrer:innen besetzt:

- Francesco Cattani (100%)
- Monika Hirt Behler (100%)
- Muriel Koch (100%)
- Martin Scheidegger (60%)
- Felix Schmid (100%)

Insgesamt ist folglich eine Stelle im Umfang von 45% neu zu besetzen. Um die Chancen einer Stellenbesetzung zu erhöhen, wurden dem Kirchenkreis neun zusätzlich 5 Stellenprozent zugewiesen. In seiner Sitzung vom 21. Dezember 2023 setzte das Kirchgemeindep Parlament daher eine Pfarrwahlkommission für die Rekrutierung im Umfang von 40-50% ein. Diese legte den Schwerpunkt der Stelle auf «Familien und Kinder» fest.

Für die neu zu besetzende Stelle schlägt die Pfarrwahlkommission gemäss ihrem Beschluss vom 2. Juli 2024 Pfarrerin Lisa de Andrade mit einem Pensum von 50% vor.

Pfarrerin Lisa de Andrade tritt ihre Stelle am 1. September 2024 an.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Pfarrerin Lisa de Andrade wird per 1. September 2024 mit einem 50%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis neun zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Bis zu ihrer Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Lisa de Andrade als ihre eigene Stellvertreterin zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- III. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission neun, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis neun, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent neun, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Lisa de Andrade (50%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis neun) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Lisa de Andrade für die Pfarrstelle erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission neun vom 2. Juli 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Die Pfarrwahlkommission neun legte das Anforderungsprofil für die neue Pfarrperson schwerpunktmässig auf die Familien- und Kinderarbeit, wobei weniger pfarramtliche Tätigkeiten und keine Leitungsfunktionen vorgesehen sind. Infolgedessen sollten auch mögliche frische Studienabgänger:innen für die ausgeschriebene Stelle berücksichtigt werden. Für die Stelle gingen insgesamt drei Bewerbungen ein, wobei eine zurückgezogen und die Entscheidung vor dem Eingang der dritten getroffen wurde. Am 2. Juli 2024 entschied sich die Pfarrwahlkommission Neun nach insgesamt sieben Sitzungen, einem Bewerbungsgespräch am 22. Mai 2024 sowie einem Austausch- und Kennenlerngespräch am 20. Juni 2024 mit dem Pfarrkonvent für Pfarrerin Lisa de Andrade. Lisa de Andrade überzeugte durch ihre reflektierten und differenzierten Gedanken, ihre Herzlichkeit, Authentizität und exzellente Referenzen.

Die Urnenwahl von Lisa de Andrade erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerrinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

**PFARRWAHLKOMMISSION
KIRCHENKREIS NEUN**

Lisa de Andrade, 1996

Anstellung	50%
Beginn im Pfarramt	1. September 2024
Ausbildung	Studium Theologie Universitäten Zürich und Humboldt Berlin 2015-2022 Master in Theologie Universität Zürich 2022 Vikariat Kirchgemeinde Kilchberg 2022-2023 Ordination 2023 Stellvertreterin Pfarrerin Kirchgemeinde Zürich, Kirchenkreis zwei, März-Juli 2024
Weiterbildung Pfarramt	Freiwilligendienst Mariakloster, Norwegen Restaurant Hiltl Zürich, Barista Helferin beim Helfer:innenkreis Berlin als Betreuerin von Kindern mit Trisomie 21 Leitung Hebräischkuratorat Universität Zürich Mitarbeit Kirchenentwicklungszentrum im Bereich Social Media, Newsletter und Entwicklung Zürich Podcast 'Andererseits', 1. Staffel, bei theologie.erleben Doktoratsstelle ab September 2024, 40%
Familienstand (freiwillig)	ledig

Kurzbericht über das Pfarrwahlverfahren zuhanden des Kirchgemeindeparlaments:

Ausgangslage:

Für die Nachfolgestelle von Pfarrerin Judith Engler lediglich sind 45 Stellenprozent (vorher 80%) verfügbar. Der KK9 ist mit einer Kürzung von 35 Stellenprozenten konfrontiert. Die PWK entscheidet sich in Absprache mit dem PK für einen Fokus auf den Schwerpunkt in der Arbeit für Familien und Kinder.

Anforderungsprofil:

Den grössten Teil des Pensums sollte der Schwerpunkt Familien und Kind beinhalten. Die neue Pfarrperson sollte weniger pfarramtliche Arbeiten, so wie auch keine Leitungsfunktionen übernehmen. Mögliche Studienabgänger: innen sollen berücksichtigt werden.

Anzahl Bewerbungen:

Es sind insgesamt drei Bewerbungen eingegangen. Die erste Bewerbung wurde zurückgezogen. Es fand nur mit Lisa de Andrade ein Bewerbungsgespräch statt. Die dritte Bewerbung ging ein, nachdem das Gespräch mit Lisa de Andrade bereits stattgefunden und die PWK sich schon für sie entschieden hatte. Aufgrund des positiven Eindrucks im Gespräch entschied sich die PWK für Lisa de Andrade, noch bevor die dritte Bewerbung eingegangen ist.

Anzahl Sitzung: 7 Sitzungen mit der gesamten PWK, 1 Sitzung in kleiner Gruppe

Anzahl Bewerbungsgespräche:

22.05.24 Bewerbungsgespräch mit Lisa de Andrade mit der PWK

20.06.24 Austausch- und Kennenlerngespräch mit Pfarrkonvent

Gottesdienstbesuch: 4 Besuche an Gottesdiensten und Anlässen

Freitag, 24. Mai, 15:30 - 18:00: Green City Spirits Treff (David Grob)

Sonntag, 26. Mai, 10:00-11:00 (mit anschliessend Teilete): Gottesdienst am Tisch, Kirche Leimbach (Conrad Gähler, Thomas Wacker)

Mittwoch, 12. Juni, ab 18:30 - ca. 22:00: Begegnungsabend Green City Spirits - Poetry Slam/Flamenco/ Kulinarik (Irma Etter)

Entscheidung mit Begründung:

Lisa de Andrade überzeugte nicht nur durch ihre reflektierten und differenzierten Gedanken, die sie in einer einfachen und leicht verständlichen Sprache ausdrückte, sondern auch durch ihre grosse Herzlichkeit und Zugewandtheit während ihrer Predigt. Ihre authentische und glaubhafte Art beeindruckte sehr.

Die Pfarrwahlkommission erlebte Lisa de Andrade als eine Person, die offen auf unterschiedliche Menschen zugeht und dabei stets zugewandte und interessierte Gespräche führte. Sie zeigt grosses Interesse und Wärme gegenüber den Gemeindemitgliedern, was für die Arbeit im Bereich Familien und Kinder von grosser Wichtigkeit ist. Diese Eigenschaften sowie die exzellente Referenz von Sibylle Forrer (Vikariatsleiterin in Kilchberg) machten sie zur idealen Kandidatin.

Stelleninserat: Zwei Versionen im Anhang (Erstausschreibung mit Bewerbungsschluss am 13. März 2024, Zweitausschreibung mit Verlängerung der Frist bis am 25. Mai 2024 sowie attraktiverer Aufbereitung mit Bild, Umformulierung bestimmter Textpassagen)

Spannende Gelegenheit in Zürichs neuem Trendquartier!

Bereit für eine neue Aufgabe inmitten der pulsierenden Viertel Albisrieden und Altstetten im Westen von Zürich? Ältere Quartierteile und neu entstehende Wohngebiete formen eine faszinierende Mischung aus Tradition und Moderne. In dieser lebendigen Umgebung leben rund 9.000 Reformierte, eingebettet in vielfältige Milieus.



Zur Ergänzung unseres Pfarrteams suchen wir eine

Pfarrperson (40-50%) mit Schwerpunkt Kinder- und Familienarbeit

Was Sie bei uns finden:

- Eine lebendige Kinder- und Familienarbeit mit vielfältigen und attraktiven Angeboten
- Ein engagiertes und kollegiales Team von zwei Pfarrern und drei Pfarrerinnen
- Unterstützung durch eine motivierte Mitarbeiterschaft
- Aktive Unterstützung durch die Kirchenkreiskommission und freiwillige Helfer:innen
- Zwei einladende Kirchenzentren
- Ein geräumiges Pfarrhaus im Quartier

Was uns wichtig ist:

- Sie verstehen die Lebenssituation junger Familien
- Es begeistert Sie, Eltern und Kinder auf ihrem Lebens- und Glaubensweg zu unterstützen
- Sie entfalten Ihre Kreativität und entwickeln den Schwerpunkt Kinder- und Familienarbeit weiter
- Sie erproben mutig neue Formen, um das Evangelium zeitgemäss zu vermitteln
- Sie sprechen eine theologische Sprache, die für Kinder verständlich ist, und sind mit Schweizerdeutsch vertraut
- Sie zeigen Initiative, sind offen für die Ideen von anderen und beziehen gerne Freiwillige mit ein
- Sie sind in der reformierten Tradition verwurzelt und begegnen verschiedensten Menschen in landeskirchlicher Offenheit
- Vorzugsweise wohnen Sie im Kirchenkreis neun

Stellenantritt: 1. Juli 2024 oder nach Vereinbarung

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wenn Sie bereit sind, diese dynamische Rolle anzunehmen und das kirchliche Leben in Albisrieden und Altstetten zu bereichern, dann freuen wir uns darauf, Sie kennenzulernen!

Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbung bis am 25. Mai 2024:

bewerbung.pfarramt@reformiert-zuerich.ch

Sie haben noch Fragen?

Auskünfte erteilen gerne:

- David Grob (Präsident Pfarrwahlkommission) david.grob@reformiert-zuerich.ch
- Pfr. Felix Schmid (Vertretung Pfarrkonvent) felix.schmid@reformiert-zuerich.ch

Einblick in unsere Arbeit erhalten Sie auf unserer Homepage: www.kirchenkreisneun.ch.

Der Kirchenkreis 9 umfasst die Quartiere Albisrieden und Altstetten im Westen der Stadt Zürich. Ältere Quartiere und grosse Neubaugebiete bilden einen lebendigen, multikulturellen Mix von Tradition und Moderne. Rund 9'000 Reformierte leben hier in ganz unterschiedlichen Milieus. Wir suchen zur Ergänzung unseres Pfarrteams:

Pfarrperson 40-50%

- Schwerpunkt Kinder- und Familienarbeit
- Umsetzung des neuen Gottesdienstkonzeptes im Schwerpunktbereich

Sie finden bei uns

- Eine bestehende Kinder- und Familienarbeit mit vielen attraktiven Angeboten und Beteiligungsmöglichkeiten
- Ein motiviertes und kollegiales Pfarrteam (zwei Pfarrerrinnen und drei Pfarrer)
- Eine engagierte Mitarbeiterschaft (Sozialdiakonie, Betriebsleitung, Administration, Musik, Hausdienst, Katechetik)
- Eine unterstützende Kirchenkreiskommission und aktive Freiwillige
- Zwei attraktive Kirchenzentren

Was uns wichtig ist

- Sie sind vertraut mit der Lebenssituation junger Familien
- Eltern und Kinder auf ihrem Lebens- und Glaubensweg zu begleiten, bereitet Ihnen Freude
- Sie sprechen eine theologische Sprache, die Kindern zugänglich ist; Schweizerdeutsch ist Ihnen geläufig
- Freiwillige einzubeziehen, gehört zu Ihrem Kirchenverständnis
- Sie entwickeln den Schwerpunktbereich kreativ weiter
- Sie sind eine offene, initiative Persönlichkeit, die das Evangelium zeitgemäss weitergibt
- Sie sind in der reformierten Tradition verwurzelt und begegnen Menschen in landeskirchlicher Offenheit
- Ihr Wohnsitz liegt vorzugsweise im Kirchenkreis 9. Ein Pfarrhaus steht zur Verfügung, Einzugsstermin nach Vereinbarung

Stellenantritt: 1. Juli 2024 oder nach Vereinbarung

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre elektronischen Bewerbungsunterlagen (in einem PDF zusammengefasst) bis am 13. März 2024 an:
bewerbung.pfarramt@reformiert-zuerich.ch

Auskünfte erteilen gerne:

David Grob (Präsident Pfarrwahlkommission) bzgl. Verfahrensfragen david.grob@reformiert-zuerich.ch

Pfr. Felix Schmid (Vertretung Pfarrkonvent) bzgl. inhaltlicher Fragen felix.schmid@reformiert-zuerich.ch

Nähere Angaben und Einblick in unsere Arbeit erhalten Sie durch unsere Homepage:
www.kirchenkreisneun.ch

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 15

KP2024-442

Antrag und Weisung an das KGP - Pfarrwahl Jörg Wanzek, KK6 2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Dem Kirchenkreis sechs stehen für die Amtsperiode 2024-2028 gemäss Beschluss der Kirchenpflege vom 4. Oktober 2023 550 Pfarrstellenprozente zur Verfügung, davon 500% als Grundzuschreibung und 50% für die Spezialaufgabe «Drehscheibe Demenz». Davon sind 400% mit ordentlichen gewählten Pfarrern besetzt:

- Daniel Johannes Frei (100%)
- Josef Fuisz (100%)
- Roland Wuillemin (100%)
- Samuel Zahn (100%)

Entsprechend sind für die Legislaturperiode ab Juli 2024 Stellen im Umfang von 150% neu zu besetzen. In seiner Sitzung vom 21. Dezember 2023 setzte das Kirchgemeindep Parlament eine Pfarrwahlkommission für deren Rekrutierung ein. Diese legte für die neuen Stellen die Schwerpunkte auf die Bereiche «Jugend /Junge Erwachsene», «Allgemeines Pfarramt» und «eigene Projekte» fest. Es wurden zwei Stellen ausgeschrieben: eine als «Pfarrperson mit Schwerpunkt Jugend (70 bis 100%)» und eine weitere als «Pfarrperson (50 bis 80%)».

Die Kirchenpflege beschloss am 10. Juli 2024 den Wahlvorschlag für die Stelle «Pfarrperson mit Schwerpunkt Jugend» zuhanden des Kirchgemeindep arlaments mit einem Pensum von 90%.

Für die Stelle «Pfarrperson (50 bis 80%)» schlägt die Pfarrwahlkommission gemäss ihrem Beschluss aus der ausserordentlichen Sitzung vom 17. Juli 2024 Pfarrer Jörg Wanzek mit einem Pensum von 50% vor.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Jörg Wanzek wird per 1. November 2024 mit einem 50%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis sechs zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Bis zu seiner Urnenwahl im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Jörg Wanzek als seinen eigenen Stellvertreter zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- III. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission sechs, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis sechs, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent sechs, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Jörg Wanzek (50%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis sechs) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Jörg Wanzek für die Pfarrstelle erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission sechs vom 17. Juli 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Die Pfarrwahlkommission sechs nahm ihre Aufgabe am 16. Januar 2024 auf. Nach der Auftaktsitzung wurde in der zweiten Sitzung vom 23. Januar 2024 das Stelleninserat für die Ausschreibung der 150 Prozente erstellt, in der dritten Sitzung vom 16. April 2024 wurden die eingegangenen Bewerbungen gesichtet. Insgesamt gingen elf Bewerbungen ein, davon acht für das allgemeine Pfarramt. Für das allgemeine Pfarramt wurden drei Kandidat:innen für die erste Runde, die am 21. April 2024 stattfand, eingeladen. Am 6. Mai 2024 folgte die zweite Runde der Bewerbungsgespräche mit zwei Kandidat:innen inkl. Vorstellung eines eigenen Projektes für den Kirchenkreis sechs. Am 30. Mai entschied sich die Pfarrwahlkommission sechs im Zirkularbeschluss für eine Person, die im Kirchenkreis sechs tätig und daher gut bekannt ist in der Kirchgemeinde und auch motiviert für die neue Aufgabe erschien. Die Person nahm den Wahlvorschlag unter Vorbehalt der Klärung der Wohnsituation an, sagte später jedoch ab. Infolgedessen fand am 17. Juli eine ausserordentliche Sitzung der Pfarrwahlkommission statt, an welcher Pfarrer Jörg Wanzek zur Wahl vorgeschlagen wurde.

Die Urnenwahl von Jörg Wanzek erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024

Zirkularbeschluss der Pfarrwahlkommission sechs (PWK 6)

Dienstag, 17. Juli 2024, 12:00h bis 19. Juli 2024, 12:00h

Stimmberechtigt:

Alexander Schaeffer (Vorsitz) Annelies Hegnauer (Vertr. KP) Dietrich Peterka Christina Clarenbach Oliver Fueter	Judith Engeler (Vertr. KP) Marianne Brehm-Juon Corinne Duc, Mitglied KKK Simon Obrist (Vertr. KP)
---	--

Empfehlung:

Daniel J. Frei (Vertr. Pfarramt)	Martin Kuttruff (Leiter Kreiskonvent)
----------------------------------	---------------------------------------

Zu beschliessender Antrag

- Antrag der Pfarrwahlkommission an Kirchenpflege

Zu beschliessender Antrag der Pfarrwahlkommission: «Die Pfarrwahlkommission des Kirchenkreises sechs beschliesst, der Kirchenpflege für die ordentliche Wahl im Kirchenkreis sechs für die Legislaturperiode 2024 bis 2028 Pfr. Jörg Wanzek zu empfehlen und die Stellenprozente von Pfrin. Charlotte Jussli aufzustocken: Pfarrer Jörg Wanzek (*12.04.1967) - Anstellungsgrad: 50 Prozent - Amtsbeginn: 01. November 2024 - Residenzpflicht: Keine - Wohnrecht: nicht gewünscht Pfarrerinnen Vera Charlotte Jussli (*09.02.1988) - Anstellungsgrad: Aufstockung von 90 auf 100 Prozent ab 01. November 2024 - Amtsbeginn gemäss KP-Beschluss: 01. September 2024 zu 90% •Voraussetzung: Pfarrer Jörg Wanzek tritt seine Stelle am 01. November an»	
Dem Antrag wird einstimmig zugestimmt.	

Der Protokollführer: Alexander Schaeffer



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

**PFARRWAHLKOMMISSION
KIRCHENKREIS SECHS**

Jörg Wanzek, 1967

Anstellung

50%

Beginn im Pfarramt /Schwerpunkt (sofern vorhanden)

1. November 2024
allg. Pfarramt, Ideen und Projekte

Ausbildung

Lizenziat in Allgemeiner Geschichte, VWL, Dt. Literatur, Universität Zürich 1988-1996

Master in Communications Management (EMScorn)

Theologiestudium Universität Zürich 2015-2018

Vikariat in der reformierten Kirchgemeinde
Winterthur-Seen 2018-2019

Ordination Zürcher Landeskirche 2019

Berufserfahrung und Weiterbildung (Auszug)

Kommunikationsspezialist bei CS Life / Winterthur Life 1996-1999

Kommunikationsberater Wirz-Gruppe 1999-2001

Head of Communications bei SAM 2001-2002

Geschäftsführer wanzek communications 2002-2007

Schutz und Rettung Zürich, Kommunikationsbeauftragter/Leiter Marketing 2007-2018

Notfallseelsorger seit 2020 (Care-Profi-Ausbildung)

CPT-Seelsorge (Clinical Pastoral Training) CAS
2022-2024

Stellvertretungen Zürich, Winterthur, GKD und Weinland Mitte 2020-2024

Familienstand (freiwillig)

verheiratet

Der Kirchenkreis sechs mit seinen 8'594 Mitgliedern ist Teil der Kirchgemeinde Zürich. Wir sind ein dynamischer Kreis, zusammengewachsen aus fünf Kirchgemeinden und arbeiten mit Freude und Elan am Aufbau unserer Gemeinde.

Wir suchen zur Ergänzung unseres Pfarrteams zwei Pfarrpersonen für insgesamt 150 Stellenprozente:

Pfarrperson mit Schwerpunkt Jugend 70-100%

- Weiterentwicklung und Ausbau der Jugendarbeit (Oberstufe bis junge Erwachsene), Juki-Mitarbeit, Konfirmationsunterricht, Jugendtreff
- Allgemeines Pfarramt

Pfarrperson 50-80%

- Allgemeines Pfarramt
- Freiraum für neue Ideen und Projekte

Bei Teambewerbungen sind weitere Varianten möglich.

Wir bieten

- Aufgeschlossenes Team aus vier Pfarrpersonen und engagierten Mitarbeitenden
- Vielseitig nutzbare Kirchenräume mit moderner Infrastruktur
- Viel Gestaltungsraum und Unterstützung für eigene Ideen
- Pfarrhaus oder -wohnung im Kreis sechs (keine Residenzpflicht)

Sie bringen mit

- Initiative Persönlichkeit
- Freude am Teamwork
- Interesse an Gemeindearbeit im urbanen Umfeld
- Landeskirchliche Offenheit

Wir freuen uns ausdrücklich auch über Bewerbungen von jüngeren Personen, aus Gründen der Teamzusammensetzung insbesondere von Pfarrerinnen.

Stellenantritt: 1. Juli 2024 oder nach Vereinbarung

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen elektronisch (in einem PDF zusammengefasst) bis zum 5. April 2024 an: bewerbung.pfarramt@reformiert-zuerich.ch

Weitere Auskünfte erhalten Sie von:

Alexander Schaeffer, Präsident Pfarrwahlkommission, 076 344 43 50,
alexander.schaeffer@reformiert-zuerich.ch

Pfr. Daniel Johannes Frei, Vorsitzender Kreispfarrkonvent, 044 361 40 26,
djfrei@reformiert-zuerich.ch

Unsere Homepage: www.reformiert-zuerich.ch/sechs

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 16

KP2024-443

Antrag und Weisung an das KGP - Lorenzo Scornaienchi; KK7/8
2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Dem Kirchenkreis sieben acht stehen für die Pfarramtsperiode 2024-2028 total 515 Stellenprozente zur Verfügung.

Davon waren bis Ende Juli 2024 470% mit ordentlichen gewählten Pfarrern besetzt:

- Judith Bennett (90%)
- Beat Büchi (100%)
- Chatrina Gaudenz (100%)
- Stefanie Porš (80%) bis 31. Juli 2024
- Christoph Strebel (100%)

Insgesamt war folglich eine Stelle im Umfang von 45% neu zu besetzen. In seiner Sitzung vom 21. Dezember 2023 setzte das Kirchgemeindepapament eine Pfarrwahlkommission für deren Rekrutierung ein. Diese teilte die neue Stelle territorial den Kirchenorten Fluntern und Hottingen zu und soll ca. 10% «Heimseelsorge» beinhalten.

Für die neu zu besetzende Stelle schlägt die Pfarrwahlkommission gemäss ihrem Beschluss vom 18. Juni 2024 Pfarrer Lorenzo Scornaienchi mit einem Pensum von 45% vor.

Pfarrer Scornaienchi tritt seine Stelle am 1. Oktober 2024 an.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Pfarrer Lorenzo Scornaienchi wird per 1. Oktober 2024 mit einem 45%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis sieben acht zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Bis zu seiner Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Lorenzo Scornaienchi als seinen eigenen Stellvertreter zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- III. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission sieben acht, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis sieben acht, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent sieben acht, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Lorenzo Scornaienchi (45%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis sieben acht) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Lorenzo Scornaienchi für die Pfarrstelle erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission sieben acht vom 18. Juni 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Nach Einführung in den Prozess des Pfarrwahlverfahrens und der Erstellung des Stelleninserats in den ersten zwei Sitzungen der Pfarrwahlkommission sieben acht vom 22. Januar und 26. Februar 2024, wurde die Stelle Mitte März 2024 mit einem Pensum von 45% ausgeschrieben und die Bewerbungsfrist durch ein Sammelinserat der Kirchgemeinde Zürich bis Ende April 2024 verlängert. An der dritten Sitzung wurden die Bewerbungen ausgewertet. Insgesamt gingen dreizehn Bewerbungen ein, wobei acht dem Stellenprofil nicht genau entsprachen oder nicht überzeugten und eine Bewerbung zurückgezogen wurde. Vier Bewerber:innen kamen in die engere Wahl; sie wurden zu einem Gespräch eingeladen, zwei wurden zu einem Zweitgespräch eingeladen. Nach Vorstellungsgesprächen (Erst- und Zweitgespräche) am 22. April, 24. April, 6. Mai, 4. Juni und 14. Juni 2024 entschied sich die Pfarrwahlkommission am 18. Juni 2024 für Lorenzo Scornaienchi. Er überzeugte fachlich, theologisch und menschlich, passte im Vergleich zu den anderen Kandidat:innen besser auf das ausgeschriebene Profil und ist eine gute Ergänzung im bestehenden Pfarrteam.

Die Urnenwahl von Lorenzo Scornaienchi erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

PFARRWAHLKOMMISSION
KIRCHENKREIS SIEBEN ACHT

Lorenzo Scornaienchi, 1968

Anstellung	45%
Beginn im Pfarramt	1. Oktober 2024
Ausbildung	Facoltà valdese di teologia Rom 1987 – 1991 Theologie Universität Marburg 1991-1993 Master in Theologie 1994 Vikariat Bari Italien 1994-1996 Ordination Waldenserkirche Italien 1996 Doktoratsstudium Universität Heidelberg 2001-2004 Habilitation in Neuen Testament 2013 Wählbarkeit Zürcher Landeskirche 2014
Weiterbildung Pfarramt	Pfarrer Waldenserkirche Bari und Catanzaro, Italien 1996-2006 Wissenschaftlicher Assistent, Neues Testament Universität Erlangen-Nürnberg und Zürich 2006-2012 Pfarrer, Italienischsprachige reformierte Kirche Zürich 2012-2019 Theologe Schweiz. Bibelgesellschaft 2019-2021 Pfarrer, Ref. Kirchgemeinde Birmensdorf seit 2019 Hochschuleelsorger Universität Luzern seit 2019
Familienstand (freiwillig)	ledig

Kurzbericht PWK sieben acht 2024

Nach der Pensionierung von Heidrun Suter-Richter wurde ihre 80% Stelle vorerst von Thomas Fischer vertreten. Nach Bekanntgabe der neuen Zuteilung der Pfarrstellenprozente für die Amtsperiode 2024 bis 2028, konnte aufgrund der Kürzungen von 555% auf insgesamt 515%, für den Schwerpunkt Senioren, Altersarbeit eine 45% Stelle ausgeschrieben werden.

Das Kirchgemeindepapament hat den Antrag der Kirchenpflege zur Einsetzung einer Pfarrwahlkommission gutgeheissen

Als zugewählte Mitglieder für die Pfarrwahlkommission des Kirchenkreises sieben acht wählt das Kirchgemeindepapament:

Johannes Gabathuler, Anne Koller, Sabina Roost, Susanne Stamm, Arielle Staub, Mona Schatzmann, Präsidentin

Die Kirchenpflege verzichtete auf ihr Recht, eine Person zu nominieren.

Stzellenprofil:

Die 6. Stelle soll kein klassisches «Ortspfarramt» sein, sondern ein «Spezialpfarramt», das territorial den Kirchenorten Fluntern und Hottingen zugeteilt wird. Dazu kommen ca. 10% «Heimseelsorge», die in Absprache/Koordination mit Christoph Strebel (Schwerpunkt Alter/Erwachsenenbildung) eingesetzt werden.

Hauptsächliche Handlungsfelder:

Prozente, ungefähre Richtwerte (können je nach Belastung «Abdankungen» stark variieren).

5%: Leitung/Admin (Bemerkung: Minimalst möglicher Einbezug in Handlungsfeld «Gemeindeaufbau und Leitung»)

10 %: Heimbetreuung (Seelsorge/Andachten in Absprache mit CS)

15%: GD Fluntern/Hottingen

15%: Amtswochen Fluntern/Hottingen

An der ersten Sitzung am 22.01.24, wurden wir von Agnes Joester (Landeskirche ZH) in den Prozess des Pfarrwahlverfahrens eingeführt.

An der zweiten Sitzung am 26.02.24 wurde das Stelleninserat erstellt. Die Stelle wurde Mitte März mit 45% ausgeschrieben.

Die Bewerbungsfrist wurde durch ein Sammelinserat der KG ZH bis Ende April verlängert.

An der dritten Sitzung wurden die Bewerbungen ausgewertet.

Von dreizehn eingegangenen Bewerbungen haben acht dem Profil nicht genau entsprochen oder nicht überzeugt, eine Bewerbung wurde zurückgezogen.

Vier Bewerbungen kamen in die engere Wahl. Die vier Kandidat: innen wurden zu einem Gespräch eingeladen. Den anderen Kandidat: innen wurde schriftlich abgesagt.

Kandidatin 1: Gutes Bewerbungsdossier, vollständig, bereits in der KG ZH angestellt. Das Bewerbungsgespräch fand am 22.04.24 statt. Die Kandidatin hatte sich 2023 bereits beworben. Es hat sich herausgestellt, dass sich die Person nicht stark für diese Stelle interessiert. Die Person war verschiedenen Mitgliedern der PWK bekannt. Es wurden keine Referenzen eingeholt und auf einen Gottesdienstbesuch im Anschluss auf das Gespräch verzichtet. Telefonische Absage am 28.05.24.

Kandidat: in 2: Sehr gutes Bewerbungsdossier vollständig, bereits in der KG ZH angestellt und dem Pfarrvertreter der PWK bekannt. Fachlich, theologisch kompetent, neue GD Formen.

Das Bewerbungsgespräch fand am 06.05.24 statt.

Der Kandidat ist sehr engagiert, Profilwunsch nicht ganz passend. Ergänzt das Pfarrteam weniger gut als die anderen Kandidat:innen.

Gottesdienstbesuch: Der GD war unkonventionell aber für die angesprochene Gemeinde stimmig.

Es wurden keine weiteren Referenzen eingeholt. Telefonische Absage am 30.05.24.

Zwei Kandidaten wurden nach den Bewerbungsgesprächen von der PWK als sehr gut ins Pfarrteam und auf die Stelle passend bewertet. Sie wurden zu einem zweiten Gespräch mit dem Pfarrkonvent/Del. Kreiskonvent eingeladen:

Kandidat 3: Sehr gutes Bewerbungsdossier. Das Gespräch mit der PWK fand am 22.04.24 statt.

Fachlich, menschlich kompetent und offen. Sehr strukturiert.

Zwei Kommissionsmitglieder haben einen Gottesdienst besucht. GD stimmig, Bezug zu heute. Online Gottesdienste vorhanden. Quereinsteiger, bisher nur rel. kurze Vertretungen, sehr engagiert. Sehr guter Kandidat. (2. Gespräch 4. Juni PK/KK)

Kandidat 4: Sehr gutes Bewerbungsdossier. Das Gespräch mit der PWK fand am 06.05.24 statt. Die Person hat die PWK fachlich, theologisch und menschlich überzeugt. Zwei Kommissionsmitglieder haben einen Gottesdienst besucht. Ist bei Alt und Jung beliebt. Eine Referenz wurde eingeholt. Sehr guter Kandidat. (2. Gespräch 14. Juni PK/KK)

Die Kommission entscheidet sich am 18.06.24 für Kandidat 4, Lorenzo Scornaienchi.
Er passt etwas besser auf das ausgeschriebene Profil und ist eine gute Ergänzung für das Pfarrteam.
Er wurde von der Kommission leicht favorisiert.
Lorenzo Scornaienchi hat am 19.06.24 zugesagt. Vorgesehener Amtsantritt auf 01.10.2024

Die Absage an den zweiten Kandidaten erfolgte telefonisch am 20.06.24.

A handwritten signature in black ink, reading "Mona Schatzmann". The script is cursive and fluid, with a long horizontal stroke at the end of the name.

Mona Schatzmann, 25.06.24

Der Kirchenkreis sieben acht (Balgrist, Fluntern, Hottingen, Neumünster) der Kirchgemeinde Zürich mit seinen ca. 9000 Mitgliedern sucht per 1. Juli oder nach Vereinbarung

eine Pfarrerin oder einen Pfarrer 45%

zur Komplettierung unseres Pfarrteams am Kirchenort Fluntern/Hottingen

Sie bringen Freude und Erfahrung mit im Umgang mit Menschen

- im fortgeschrittenen Alter
- in Trauer
- mit besonderen Bedürfnissen

Ihre Aufgaben

- Seelsorge in Institutionen
- Gottesdienste
- Abdankungen und Trauerseelsorge

Was wir bieten

- Konzentration auf pfarramtliche Aufgaben
- wenig Administrations- und Leitungsaufgaben
- ein facettenreiches und offenes Team
- flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Jahresplanung

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Ihre elektronischen Bewerbungsunterlagen (in einem PDF zusammengefasst) bis 15. April 2024 an: bewerbung.pfarramt@reformiert-zuerich.ch.

Bei Fragen geben Ihnen folgende Personen gerne Auskunft:

Mona Schatzmann, Kirchenkreiskommission 7/8, Präsidentin PWK,

mona.schatzmann@reformiert-zuerich.ch / Tel. 076 585 12 55

Pfarrer Beat Büchi, beat.buechi@reformiert-zuerich.ch / Tel. 044 251 16 38

Weitere Informationen finden Sie unter www.reformiert-zuerich.ch/sieben-acht

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 21. August 2024
Traktanden Nr.: 17

KP2024-444

Antrag und Weisung an das KGP, Pfarrwahl Christian Walti, KK1,
2.9.2 Pfarrstellen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Dem Kirchenkreis eins stehen für die Amtsperiode 2024-2028 gemäss Beschluss der Kirchenpflege vom 4. Oktober 2023 410 Pfarrstellenprozente zur Verfügung, davon 115% als Grundzuschreibung und 295% als Sockelbeitrag. Davon waren zum Zeitpunkt der Bestätigungswahl 350% mit ordentlichen gewählten Pfarrern besetzt:

- Cornelia Camichel Bromeis (90%)
- Kathrin Rehmat (80%)
- Martin Rüschi (90%)
- Johannes Block (90%)

Für die Legislaturperiode ab Juli 2024 standen damit 60% zur Neubesetzung zur Verfügung. In seiner Sitzung vom 14. September 2023 setzte das Kirchgemeindeparlament eine Pfarrwahlkommission für die Rekrutierung ein.

Die zu besetzende Stelle betrifft die Nachfolge von Christoph Sigrist mit dem Schwerpunkt Grossmünster. Im Zuge der Stellenausschreibung durch die Pfarrwahlkommission bot Martin Rüschi als betroffener Kollege eine Reduktion seines eigenen Pensums von 90 auf 75% an, damit beide Stellen gleichgewichtig mit 75% besetzt werden können. Die Ausschreibung erfolgte daher mit einem Pensum von 75%.

Für die neu zu besetzende Stelle schlägt die Pfarrwahlkommission eins gemäss ihrem Beschluss vom 2. Juli 2024 Pfarrer Christian Walti mit einem Pensum von 75% vor.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 17, Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Christian Walti wird per 1. Februar 2025 mit einem 75%-Pensum ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich mit Wirkungsort im Kirchenkreis eins zur Wahl vorgeschlagen. Die Wahl erfolgt nach Zustimmung des Parlaments als Urnenwahl voraussichtlich im Mai 2025.
- II. Bis zu seiner Urnenwahl im Mai 2025 beantragt die Kirchenpflege dem Kirchenrat, Christian Walti als seinen eigenen Stellvertreter zu gleichen Konditionen wie gewählte Pfarrer:innen abzuordnen.
- III. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage von Stellenausschreibung, Kurzbericht zum Prozess und Portrait)
 - Kirchenkreiskommission eins, Präsidium
 - Pfarrwahlkommission Kirchenkreis eins, Präsidium
 - Kreispfarrkonvent eins, Vorsitz
 - Pfarrkonvent der Kirchgemeinde Zürich, Vorsitz
 - Dekanat der Stadt Zürich
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeMe)

- I. Der Wahl von Christian Walti (75%) ins Pfarramt der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenkreis eins) wird zuhanden der Urnenabstimmung, die voraussichtlich im Mai 2025 stattfindet, zugestimmt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Zustimmung zum Wahlvorschlag von Christian Walti für die Pfarrstelle erfolgt auf Antrag der Pfarrwahlkommission eins vom 2. Juli 2024 an die Kirchenpflege, zuhanden des Kirchgemeindeparlaments.

Die Pfarrwahlkommission eins nahm ihre Aufgabe am 16. Oktober 2023 auf und tagte bis zum 2. Juli 2024 zehn Mal. Insgesamt gingen 15 Bewerbungen für die Stelle ein, von denen eine zurückgezogen wurde. Mit fünf Kandidat:innen fanden Gespräche statt, zwei Bewerber:innen wurden zu einer zweiten Gesprächsrunde mit einer Aufgabenstellung eingeladen. Von den letzten beiden Kandidat:innen wurden Gottesdienste je von einer Delegation und von einzelnen Pfarrwahlkommissionsmitgliedern besucht. Am 2. Juli 2024 beschloss die Pfarrwahlkommission eins, Pfarrer Christian Walti zur Wahl vorzuschlagen. Die Pfarrwahlkommission war sich einig, dass Christian Walti ein ausgesprochen geeigneter und fähiger Kandidat ist, der die Vielfältigkeit der Aufgaben des zu besetzenden Pfarramts sehr gut erfüllen kann. Er wird als theologisch kompetenter, initiativer und zukunftsorientierter Pfarrer beschrieben, der durch seine Projekt- und City-Kirchen-Arbeit überzeugt, offen und zugänglich ist, als engagierter Netzwerker gilt und eine vorteilhafte mediale Präsenz besitzt.

Die Urnenwahl von Christian Walti erfolgt voraussichtlich im Mai 2025.

Obligatorisches Referendum

Gemäss Kirchenordnung sowie Art. 17 Ziff. 3 der Kirchgemeindeordnung vom 20. Juni 2018 erfolgt die Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die Stimmberechtigten an der Urne. Eine stille Wahl ist ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 28.08.2024



Vertraulich bis nach KP-Sitzung

PFARRWAHLKOMMISSION

KIRCHENKREIS EINS / GROSSMÜNSTER

Christian Peter Walti, 1982

Anstellung

75%

Beginn im Pfarramt /Schwerpunkt (sofern vorhanden)

1. Februar 2025
allg. Pfarramt, Kinder- und Jugendarbeit auf Kreis und Stadtebene

Ausbildung (Auszug)

Studium der Evangelischen Theologie an den Universitäten Zürich, Heidelberg und Kopenhagen 2002-2008

Vikariat in der Kirchgemeinde Zürich Altstetten 2008-2009

Ordination in der Zürcher Landeskirche 2009

Promotion zum Dr.theol. in Praktischer Theologie/Liturgik an der Universität Bern 2016

CAS in Social Justice am Union Theological Seminary, New York 2024

Berufserfahrung und Weiterbildung (Auszug)

Armeeeseelsorger bei der Luftwaffe 2010-2019

Wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Praktische Theologie der Universität Zürich 2009-2010 und am Lehrstuhl für Liturgik und Kirchentheorie der Universität Bern 2010-2014

Pfarrer in der ref. Kirchgemeinde Frieden und im Haus der Religionen Bern, seit 2014

Projektleiter im sozial-diakonischen Restaurant Dock8, seit 2021

Familienstand (freiwillig)

Verheiratet, zwei Kinder

KURZBERICHT DER PFARRWAHLKOMMISSION KIRCHENKREIS EINS ZUHANDEN DES KIRCHGEMEINDEPARLAMENTS

Betrifft: Stelle 75%, Kirchenort Grossmünster

Vorbemerkung: Voraussetzung und Anforderungsprofil:

Durch den Rücktritt von Pfr. Christoph Sigrist per 29. Februar 2024 wurde im Kirchenkreis eins Altstadt mit dem Haupttätigkeitsort Grossmünster eine Pfarrstelle frei, die es wieder zu besetzen galt. Die Stelle umfasste ursprünglich 60 Stellenprozente. Durch einen Pensenverzicht von Pfr. Martin Rüschi konnten die Stellenprozente auf 75 % aufgestockt werden. Für den Posten und der Bedeutung des Grossmünsters entsprechend wurde eine hervorragende Pfarrperson gesucht.

Pfarrwahlkommission:

Die Pfarrwahlkommission (PWK) besteht aus folgenden Personen:

Stimmberechtigt: Konrad Schmid (Präsident), Barbara Becker (Kirchenpflege – KP), Claudia Bretscher (KP), Ulrich Gerster (Protokoll, Kirchenkreiskommission eins – KiKo 1), Annelies Hegnauer (Präsidentin KP), David Hürlimann, Elke Mittendorf (KiKo 1), Mireille Schnyder, Bettina Suter-Egli, Oliver Zügel

Mit beratender Stimme: Martin Rüschi (Delegierter Pfarrkonvent Kirchenkreis eins), Daniel Schmid (Vertreter des Mitarbeiterkonvents Kirchenkreis eins)

Gast: Samuel Arnet (unterstützt den Präsidenten bei der Organisation)

Anzahl Bewerbungen:

Es gab 15 Bewerbungen, von denen eine zurückgezogen wurde.

Anzahl Sitzungen:

Die PWK tagte zwischen dem 16. Oktober 2023 und dem 2. Juli 2024 zehn Mal.

Anzahl Bewerbungsgespräche:

Es fanden mit fünf Kandidat:innen Gespräche statt. Zwei Bewerber:innen wurden zu einer zweiten Gesprächsrunde mit einer Aufgabenstellung eingeladen.

Gottesdienstbesuche bei Kandidat:innen:

Bei den letzten beiden Kandidat:innen wurden Gottesdienste je von einer Delegation und von einzelnen PWK-Mitgliedern besucht (einmal von insgesamt vier Mitgliedern der PWK, einmal von drei). Einigen Mitgliedern der PWK waren Gottesdienste der Bewerber:innen bereits von früheren Gelegenheiten bekannt. Ebenfalls standen verschiedene Videoformate zur Verfügung.

Entscheidung mit Begründung:

In der Sitzung vom 2. Juli wurde Pfr. Christian Walti von der PWK zur Wahl vorgeschlagen. Der Präsident der PWK hatte zuvor die als Referenzen angegebenen Personen kontaktiert und sehr positive Rückmeldungen erhalten. – Die PWK ist sich einig, dass C. Walti ein ausgesprochen geeigneter und fähiger Kandidat ist, der das zu besetzende Pfarramt in der Vielfältigkeit der Aufgaben sehr gut ausfüllen kann. Ihm wird die erforderliche theologische Kompetenz zugesprochen. Er überzeugte insbesondere durch seine Projekt- und City-Kirchen-Arbeit, die ihn als

initiativen und zukunftsorientierten Pfarrer ausweist. Er ist als Person offen und zugänglich sowie ein engagierter Netzwerker. Darüber hinaus verfügt er über eine mediale Präsenz, die für das Grossmünster-Pfarramt von Vorteil ist.

Beilage: Stelleninserat

Datum

2. August 2024

Konrad Schmid (Präsident der PWK) und Ulrich Gerster (Protokollführer der PWK)

Die reformierte Kirchgemeinde Zürich ist die grösste und mitgliederstärkste Kirchgemeinde der Schweiz. Sie steht mit innovativen Formen des kirchlichen Lebens für die Bedürfnisse einer modernen und vielfältigen Gesellschaft.

Der Kirchenkreis eins Altstadt umfasst innerhalb der Kirchgemeinde Zürich die pulsierenden Standorte Grossmünster, Fraumünster, St. Peter und Predigern sowie die Wasserkirche, das Kulturhaus Helferei und das Lavaterhaus.

Das Grossmünster steht als Mutterkirche der Schweizer Reformation und als Zentrumskirche im Blick der Öffentlichkeit. Es ist Anziehungspunkt für Gäste aus dem In- und Ausland und hat ein lebendiges Gemeindeleben.

Für das Team des Kirchenkreises eins Altstadt suchen wir eine:n

Pfarrer:in (Pensum 75 %) am Grossmünster

Ihre Aufgaben

Zu den Aufgaben gehören Gottesdienst, Kasualien und Seelsorge sowie die Gestaltung von Feiern unter der Woche. Die Präsenz in der Kirche als einem Ort des reformatorischen Erbes und als Citykirche ist auch werktags von grosser Bedeutung. Im Pfarrteam des Kirchenkreises eins Altstadt verantworten Sie unter anderem die Kinder- sowie Jugendarbeit und übernehmen Aufgaben in der Kirchgemeinde auf Kreis- und Stadtebene.

Ihr Profil

Als engagierte und integrative Persönlichkeit mit gesellschaftlichem Interesse ist Ihr theologisches Profil in der Zürcher Reformation verwurzelt. Sie wissen die Vielfalt der pfarramtlichen Handlungsfelder zu schätzen und wirken aktiv an Entwicklungen mit. Sie verfügen über kommunikative Fähigkeiten, sprachliche Gewandtheit und haben eine starke Affinität zu Kultur und Musik.

Wir bieten

An einem prominenten Kirchenort können Sie theologisch profiliert wirken. In der Nachbarschaft zum Grossmünster findet sich ihr neuer Arbeitsplatz in einem historischen Gebäude. Sie prägen die Zukunft des kirchlichen Lebens der Kirche in der Gesellschaft mit – dies zusammen mit engagierten Mitarbeitenden und Freiwilligen, dem Kirchenkreis sowie städtischen und kantonalen Akteur:innen. Bei ihren Tätigkeiten unterstützt Sie ein professionelles Team.

Wir freuen uns auf Ihre elektronischen Bewerbungsunterlagen (in einem PDF-Dokument zusammengefasst). Bitte senden Sie diese bis spätestens 21. April 2024 an:

bewerbung.pfarramt@reformiert-zuerich.ch

Bei Fragen geben Ihnen gerne Auskunft:

Konrad Schmid, Präsident Pfarrwahlkommission, konrad.schmid@theol.uzh.ch, Tel. 044 634 47 22
Pfarrer Martin Rüschi, martin.ruesch@reformiert-zuerich.ch, Tel. 044 250 66 60

Allgemeine Informationen über uns finden Sie auf:

www.altstadtkirchen.ch und www.grossmuenster.ch

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 10. Juli 2024
Traktanden Nr.: 9

KP2024-418

Pfarrwahlkommission Zentrum für Migrationskirchen 2024, Antrag und Weisung an das Kirchgemeindep Parlament

1.8.4 Pfarrwahlkommissionen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

PfarrerIn Lisset Schmitt-Martínez hat ihre Stelle (Migrationspfarramt) per Ende August 2024 gekündigt.

Das Ressort Pfarramtliches und OeME unterbreitet der Kirchenpflege zur Neubesetzung der ab September 2024 vakanten Stelle von 50% den Antrag zur Einsetzung der «Pfarrwahlkommission Migrationskirchen» zur Genehmigung durch das Kirchgemeindep Parlament.

Da es sich hier um eine gesamtstädtische Pfarrstelle handelt, wurden die vorgeschlagenen PWK-Mitglieder durch die Steuerungsgruppe zum Kooperationsvertrag zwischen der Landeskirche und der Kirchgemeinde Zürich identifiziert. Die Steuerungsgruppe umfasst seitens der Landeskirche Bettina Lichtler (Ökumene und weltweite Diakonie) und Dominik Zehnder (Kirchenrat), seitens der Kirchgemeinde Zürich Barbara Becker (Kirchenpflege) und Brigitte Hess (Kommission Institutionen und Projekte).

Um die Sicht von Migrationskirchen zu gewährleisten, werden zwei ständige Gäste vorgeschlagen, die aufgrund ihres Wohnsitzes oder der Kirchenmitgliedschaft nicht als gewählte Mitglieder teilnehmen können.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 23 Ziff. 5 i.V mit Art. 36 Ziffer 7 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Antrag und Weisung zur Einsetzung der Pfarrwahlkommission Migrationskirchen wird genehmigt und dem Kirchgemeindepaplament zur Beschlussfassung unterbreitet.
- II. Mitteilungen an:
 - Kirchgemeindepaplament, Parlamentsdienste
 - Kommission Institutionen & Projekte, Präsidium
 - GS Gemeindeleben, Bereichsleitung
 - GS Gemeindeleben, Büro Pfarramtliches
 - GS Personal, Lohnbuchhaltung
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeME)

- I. Der Einsetzung einer Pfarrwahlkommission zur Besetzung der Pfarrstelle für Migrationskirchen im Umfang von 50% wird zugestimmt.
- II. Als zugewählte Mitglieder für die Pfarrwahlkommission Migrationskirchen wählt das Kirchgemeindeparlament:
 - Leo Suter, 1955, Unionstrasse 4, 8032 Zürich (KK78)
 - Bettina Lichtler, 1970, Vorhaldenstrasse 2, 8049 Zürich (Vertretung Landeskirche)
 - Elisabeth Reusser, 1952, Rötzelstrasse 90, 8057 Zürich (KK6)
 - Mona Schatzmann, 1964, Bergstrasse 20, 8044 Zürich (Kirchenkreiskommission 7/8)
 - Manuela Lacatena, 1965, Gutstrasse 72, 8055 Zürich Kirchenkreiskommission 3)
- III. Als Präsident der Pfarrwahlkommission Migrationskirchen wählt das Kirchgemeindeparlament Leo Suter.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Auf Antrag der AG Migrationskirchen und in Abstimmung mit dem Kirchenrat beschloss die Kirchenpflege am 17. November 2021 die Bildung einer Pfarrstelle für Migrationskirchen und Aufbau einer administrativen Leitung für das Migrationskirchen-Pfarramt. Bis zu ihrem Rücktritt per Ende August 2024 hatte Pfarrerin Lisset Schmitt-Martínez die Pfarrstelle Migrationskirchen inne. Ab 1. September 2024 ist die Stelle vakant.

Mit der Einsetzung der Pfarrwahlkommission «Migrationskirchen» soll das Aufgaben- und Stellenprofil überprüft, die zu besetzende Pfarrstelle öffentlich ausgeschrieben und das Selektionsverfahren durchgeführt werden.

Das Kirchgemeindeparlament legt die Anzahl zugewählter Mitglieder fest und wählt die zugewählten Mitglieder sowie die Präsidentin oder den Präsidenten der Pfarrwahlkommission.

Ausgangslage

Das Zentrum für Migrationskirchen (ZMK) wird seit 2007 von einer Pfarrperson seelsorgerlich und administrativ betreut. Auf Antrag der AG Migrationskirchen und in Abstimmung mit dem Kirchenrat beschloss die Kirchenpflege am 17. November 2021, die bis anhin angestellte Leitung des ZMK in eine neue Struktur zu überführen: Bildung einer Pfarrstelle für Migrationskirchen und Aufbau einer administrativen Leitung für das Migrationskirchen-Pfarramt. Seit 1. Februar 2023 bis zu ihrem Rücktritt per Ende August 2024 hatte Pfarrerin Lisset Schmitt-Martínez die Stelle als Pfarrerin für Migrationskirchen inne.

Die Kirchgemeinde Zürich bekräftigte 2023 ihre Zusammenarbeit mit der Landeskirche in einer Kooperationsvereinbarung. Die Zürcher Landeskirche verpflichtet sich darin u.a., die durchschnittlichen Kosten der Pfarrstelle zu übernehmen.

Seit 1. September 2024 ist die Pfarrstelle für Migrationskirchen vakant. Mit der Einsetzung der Pfarrwahlkommission «Migrationskirchen» soll das Aufgaben- und Stellenprofil überprüft, die zu besetzende Pfarrstelle öffentlich ausgeschrieben und das Selektionsverfahren durchgeführt werden.

Das Kirchgemeindeparlament legt die Anzahl zugewählter Mitglieder fest und wählt die zugewählten Mitglieder sowie die Präsidentin oder den Präsidenten der Pfarrwahlkommission. Die Landeskirche hat gemäss Kooperationsvereinbarung Anspruch auf bis zu zwei Sitze in der Pfarrwahlkommission.

Rechtliches

Das Verfahren bei den Pfarrwahlen richtet sich nach dem Kirchengesetz (KiG), der Kirchenordnung (KO) sowie nach der vom Kirchenrat erlassenen Verordnung über das Pfarramt (PfrVO). Die Kirchenpflege ist grundsätzlich auch Pfarrwahlkommission. Sie kann diese Aufgabe an eine dafür eingesetzte Kommission delegieren, wobei mindestens eine Vertretung der Kirchenpflege der Pfarrwahlkommission angehören muss.

Die Kirchenpflege Zürich setzt für die Neuwahl von Pfarrpersonen Pfarrwahlkommissionen ein. Diese bestehen aus den von der Kirchenpflege delegierten Mitgliedern der Kirchenpflege sowie aus den vom Kirchgemeindeparlament maximal sieben «zugewählten» Mitgliedern. Je eine Vertretung des Pfarrkonvents und des Gemeindekonvents nehmen mit beratender Stimme teil. Sie haben ein Antragsrecht, jedoch kein Stimmrecht. In begründeten Fällen kann die Pfarrwahlkommission ständige oder temporäre Gäste ohne Stimmrecht einladen.

Es ist der Kirchenpflege ein grosses Anliegen, dass Gemeindeglieder aus dem Themenfeld der Migrationskirchen in dieser Pfarrwahlkommission Einsitz nehmen und bei der Besetzung mitbestimmen können.

Das Kirchgemeindeparlament wählt gemäss Art. 23 der Kirchgemeindeordnung (KGO) die zugewählten Mitglieder sowie die Präsidentin oder den Präsidenten der Pfarrwahlkommission.

Vertretung der Kirchenpflege

Die Kirchenpflege delegiert aus ihrer Mitte Barbara Becker, Ressort Pfarramtliches und OeME, und Claudia Bretscher, Ressort Diakonie, in die Pfarrwahlkommission Migrationskirchen.

Treten die delegierten Mitglieder der Kirchenpflege während des Bestehens der Pfarrwahlkommission aus der Kirchenpflege aus, bestimmt die neukonstituierte Kirchenpflege deren Nachfolge (VOPf § 12 Abs 1).

Zuzuwählende Mitglieder

Das Kirchgemeindeparlament kann maximal sieben Mitglieder für die Pfarrwahlkommission auswählen (Anzahl Mitglieder der Kirchenpflege). Die Kirchenpflege schlägt mit Beschluss vom 10. Juli 2024 folgende Personen für die Pfarrwahlkommission vor:

- Leo Suter, 1955, Unionstrasse 4, 8032 Zürich (KK7/8)
- Bettina Lichtler, 1970, Vorhaldenstrasse 2, 8049 Zürich (Vertretung der Landeskirchen)
- Elisabeth Reusser, 1952, Rötzelstrasse 90, 8057 Zürich (KK6)
- Mona Schatzmann, 1964, Bergstrasse 20, 8044 Zürich (Kirchenkreiskommission 7/8)
- Manuela Lacatena, 1965, Gutstrasse 72, 8055 Zürich (Kirchenkreiskommission 3)

Aufgrund der besonderen thematischen Ausrichtung der Pfarrstelle werden folgende Personen als ständige Gäste in die Pfarrwahlkommission eingeladen:

- Brigitte Hess, 1955, Stettbachrain 8, 8051 Zürich, K I&P, Präsidentin
- Remi Tobler, 1966, Scheuchzerstrasse 149, 8006 Zürich, International Protestant Church
- Teferi Kasabiratu, 1975, Seminarstrasse 21, 5400 Baden, Migrationskirchen

Vertretungen von Pfarrkonvent und Gemeindegemeinderat

Die Vertretungen von Pfarrkonvent und Gemeindegemeinderat für eine gesamtschädtische Pfarrwahlkommission wird vom Pfarrkonvent und vom Gemeindegemeinderat delegiert und hat Antrags- und Mitspracherecht, aber kein Stimmrecht.

- Vertretung Pfarrkonvent: Pfarrer Samuel Zahn, Kirchenkreis sechs, Imfeldstrasse 57, 8037 Zürich
- Vertretung Gemeindegemeinderat: N. N.

Finanzielle Auswirkungen / Entschädigung

Die Mitglieder der Pfarrwahlkommission werden gemäss §3 des Reglements über die Entschädigungen für Behörden und Kommissionen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich vom 28. November 2018 mit Sitzungsgeld entschädigt.

Fakultatives Referendum

Nach Art. 20 der Kirchgemeindeordnung unterstehen Beschlüsse des Kirchgemeinderats grundsätzlich dem fakultativen Referendum, ausser sie sind durch Gesetz oder Kirchgemeindeordnung davon ausgenommen. Wahlen im Kirchgemeinderat sind gemäss Art. 21 Ziff. 1 der Kirchgemeindeordnung von der Urnenabstimmung ausgenommen, weshalb für vorliegenden Beschluss das fakultative Referendum nicht anwendbar ist

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:

Michela Bässler Kirchgemeinderatschreiberin
Versand: Zürich, 17.07.2024

☐	Beschlussantrag	
☐	Motion	
☐	Parlamentarische Initiative	
☒	Postulat	2024-14

Eingabe vom: 29. August 2024
 Eingereicht: Werner Stahel
 Mitunterzeichnet: Lukas Bärlocher, Gerd Bolliger, Rudolf Hasler Myriam Mathys. Marcel Roost,
 Carina Russ

Tag der Kirchgemeinde

IDG-Status: Öffentlich

Die Kirchenpflege wird eingeladen, einen Tag im Jahr festzulegen, an dem die Kirchgemeinde Zürich sich treffen und gemeinsam feiern kann. An diesem Tag sollen die Kirchenkreise keine eigenen Veranstaltungen durchführen.

Begründung

Das kirchliche Leben findet hauptsächlich lokal statt, in den örtlichen Kirchen und Kirchgemeindehäusern, in den Kirchenkreisen. Wenn die Kirchgemeinde als Ganzes zusammenkommen soll, wird die Suche nach einem gemeinsamen Datum sehr schwierig, da für jeden möglichen Termin in einem der Kirchenkreise ein anderer Anlass, der bereits geplant ist, Tradition hat oder mit anderen Kirchen- oder Quartierorganisationen verbunden ist, Priorität erhält. Damit diese Schwierigkeit mittelfristig vermieden wird, soll ein Tag mit einer Regel auf Jahre hinaus festgelegt werden, beispielsweise der Samstag vor dem Reformations-Sonntag oder zwei Wochen nach Pfingsten.

An diesem Tag können dann in verschiedenen Jahren Anlässe mit unterschiedlichem Charakter stattfinden, von Arbeitstagen über ein Singfest bis zu einem Kirchentag.

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 15. Februar 2024
Traktanden Nr.: 1

KP2024-335

Interpellation Änderungen der Kirchenkreis-Ordnungen und Reform 2.0 1.6.10.4 Interpellationen

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Das Ressort Präsidiales unterbreitet der Kirchenpflege die Antwort auf die Interpellation "Änderungen der Kirchenkreis-Ordnungen und Reform 2.0" von der Kommission kirchliches Leben zur Weiterleitung an das Kirchgemeindep Parlament.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 39 Abs. 3 der GO KGP,

beschliesst:

- I. Die Antwort auf die Interpellation "Änderungen der Kirchenkreis-Ordnungen und Reform 2.0" wird genehmigt und dem Kirchgemeindep Parlament weitergeleitet.
- II. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindep Parlament, Parlamentsdienste
 - Unterstellte Kommission, Präsidien und BTL
 - Akten Geschäftsstelle

Antwort an das Kirchgemeindeparlament

Ausgangslage

Die nachfolgende Interpellation ist von der Kommission Kirchliches Leben am 20. November 2023 beim Büro des Kirchgemeindeparlaments eingereicht worden.

Änderungen der Kirchenkreis-Ordnungen und «Reform 2.0»

IDG-Status: Öffentlich

Begründung

Gemäss Parlamentsbeschluss des Parlamentes vom 9. Februar 2023 wurde die Kirchgemeindeordnung geändert und dabei vor allem die Rolle der Kirchenkreiskommissionen modifiziert. Daraus und mit dem Ziel einer formalen Vereinheitlichung von Begriffen ergab sich die Notwendigkeit einer Anpassung der Kirchenkreisordnungen. Aus Sicht der KLS ist wichtig, dass die Begrifflichkeiten und Rollen harmonisiert werden, weil dies die Transparenz erhöht und damit auch zum Selbstverständnis und zur Kultur der Kirchgemeinde Zürich beiträgt. Vor allem sollen die Kreisleitungen nach einem kooperativen Grundsatz geregelt werden.

Fragen:

- 1. Wie weit sind die Anpassungen der Begriffe und Rollen geschehen oder in Vorbereitung?- Gibt es dabei Schwierigkeiten?*
- 2. Wie wurde die Rolle der Kirchenkreiskommission neu definiert? Wie ist der Prozess zur Entwicklung strategischer Ziele in den Kirchenkreisen geregelt?*
- 3. Gab es Änderungen in der Festlegung der Rolle der Betriebsleitung oder sind solche vorgesehen?*
- 4. Fragen zur «Reform 2.0»:*
 - a. Was ist die Zielsetzung von Reform 2.0?*
 - b. Was ist der aktuelle Stand des Projekts? Wie sehen der Zeitplan und der weitere Ablauf aus?*
 - c. Welches sind die bereits ergriffenen und die vorbereiteten Massnahmen?*

Beantwortung der Interpellation

- 1. Wie weit sind die Anpassungen der Begriffe und Rollen geschehen oder in Vorbereitung?- Gibt es dabei Schwierigkeiten?*

Die Kirchenpflege hat aus den nachfolgenden Gründen nach dem 9. Februar 2023 (resp. nach Inkrafttreten der Kirchgemeindeordnung am 1. Juni 2023) keinen generellen Auftrag zur Anpassung der Kirchenkreisordnungen erteilt.

Die Kirchenpflege hat sich vergewissert, dass alle Kreise bereits ein Führungsgremium im Sinne einer Kirchenkreisleitung installiert haben. Im Dezember 2023 wurde zudem bei allen Kirchenkreisen die aktuelle Situation erhoben. Die Resultate dieser Erhebung werden in die Vorbereitung einer Harmonisierung der Geschäftsordnungen der Kirchenkreise einfließen.

Im Beratungsgeschäft vom 15.11.2023 hat sich die Kirchenpflege mit verschiedenen Revisionsvorhaben beschäftigt. Die Änderungen in der Kirchgemeindeordnung (KGO) haben Auswirkungen auf das Kompetenzreglement sowie auf die GO der Kirchenkreise. Ebenfalls Auswirkungen hat das neue, sich in der Testphase befindende Gremium der Geschäftsleitung KGZ. Es ist sachlich logisch, die Klärung der AKV der verschiedenen Ebenen abzuschliessen und erst dann die entsprechenden Grundlagen anzupassen. Wichtig ist, dass durch eine breit abgestützte Beteiligung in den Arbeitsgruppen und durch eine ständige Kommunikation über den Stand der fortschreitenden Arbeiten das Bewusstsein und somit auch das Verständnis für diesen aufwendigen Prozess vorhanden sind.

In einer Diskussion mit den Präsidien der Kirchenkreiskommissionen am 15.06.2023 waren diese sich ebenfalls einig, dass zuerst das operative Leitungsmodell stehen muss, dann das Kompetenzreglement anzupassen ist und dann die GO zu harmonisieren sind. Das definitive Modell der Geschäftsleitung KGZ wird nach einer Testphase von rund einem Jahr im September 2024 von der Kirchenpflege beschlossen.

2. Wie wurde die Rolle der Kirchenkreiskommission neu definiert? Wie ist der Prozess zur Entwicklung strategischer Ziele in den Kirchenkreisen geregelt?

Auch zu dieser Frage wurde der aktuelle Stand in den Kirchenkreisen im Dezember 2023 erhoben. Aus Sicht der Kirchenpflege besteht kein Anlass, die Rolle der Kirchenkreiskommissionen grundsätzlich neu zu definieren. Mit Beschluss des Parlaments vom 9.02.2023 wurde bezüglich der Kirchenkreiskommissionen der Art. 38 Abs. 2 – 4 verändert. Inhaltlich wurde die Rolle der Kommissionen bereits vor den Änderungen im Sinne des aktuellen Wortlauts verstanden und im Kompetenzreglement (Art. 19) sowie in der Wegleitung Zusammenarbeit auch entsprechend definiert:

Auszug Wegleitung:

2.1. Kirchliche Leitung wird durch Behörden und Organe sowie Ämter und Dienste ausgeübt. Diese nehmen die Leitungsverantwortung im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemäss Kirchenordnung wahr, namentlich in strategischer, operativer und aufsichtsrechtlicher Hinsicht. Kirchliche Leitung sorgt für Qualität in der kirchlichen Arbeit und verantwortet ein Zusammenarbeiten in gegenseitiger Achtung und in offener Kommunikation (vgl. Art. 87 und 88 KO).

3 Rollenverständnis von Leitungsfunktionen

Die Kirchenkreiskommissionen...

- ... sind der Kirchenpflege unterstellt und arbeiten deshalb ausschliesslich mit delegierten Aufgaben und Kompetenzen. Sie leiten ihre Aufgaben nicht direkt aus der Kirchenordnung, sondern vom Kompetenzreglement und den Weisungen der Kirchenpflege ab;*
- ... üben im Auftrag der Kirchenpflege die Fürsorgepflichten für die Mitarbeitenden im Kirchenkreis aus;*
- ... nehmen ihre Aufgaben im Rahmen des Kompetenzreglements selbstständig wahr;*
- ... üben die Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrerrinnen und Pfarrer aus;*
- ... sind für die Aufsicht und die Kontrolle über den Betrieb im Kirchenkreis zuständig und fördern die Entwicklung einer gemeinsamen Kultur und einer wertschätzenden Zusammenarbeit im Kirchenkreis;*
- ... empfehlen die Betriebsleitungen zur Anstellung durch die Kirchenpflege*

5.1 Eskalationsstufen: Präsidium KKK ist bei Konflikten auf Kreisebene ab 2. oder 3. Stufe involviert.

Die Kirchenpflege hat die Eskalationsstufen in der Wegleitung am 13.12.2023 bestätigt. Können die Konflikte nicht bilateral gelöst werden, sind nach dem Grundsatz intern vor extern folgende Personen oder Stellen beizuziehen. Die Eskalationsstufen sind folgendermassen geregelt

	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
Ebene Kirchenkreis					
Konflikte zwischen Mitarbeitenden	Teamleitung	BTL	Präsidium KKK	Bereichsleitung Personal GS	Präsidium KP
Konflikte zwischen Freiwilligen und Mitarbeitenden	Teamleitung	BTL	Präsidium KKK	Bereichsleitung Personal GS	Präsidium KP
Konflikte zwischen Teamleitung und Mitarbeitenden	BTL	Präsidium KKK	Bereichsleitung Personal GS	Präsidium KP	–
Konflikte zwischen Mitarbeitenden und BTL	Präsidium KKK	Bereichsleitung Personal GS	Präsidium KP	–	–
Konflikte zwischen Teamleitung und BTL	Präsidium KKK	Bereichsleitung Personal GS	Präsidium KP	–	–
Konflikte zwischen Pfarrerschaft und MA	Teamleitung mit Dekanat *	BTL mit Dekanat *	Präsidium KKK mit Dekanat *	Ressort Pfarramtliches KP mit Dekanat *	Präsidium KP mit Dekanat *
Konflikte zwischen Pfarrerschaft und Teamleitung	BTL mit Dekanat *	Präsidium KKK mit Dekanat *	Ressort Pfarramtliches KP mit Dekanat *	Präsidium KP mit Dekanat *	–
Konflikte zwischen Pfarrerschaft und BTL	Präsidium KKK mit Dekanat *	Ressort Pfarramtliches KP mit Dekanat *	Präsidium KP mit Dekanat *	–	–
Konflikte zwischen BTL und KKK	Präsidium KKK	Gotte/Götti KP des KK	Bereichsleitung Personal GS	Präsidium KP	–
Konflikte zwischen Mitgliedern der KKK	Präsidium KKK	Gotte/Götti KP des KK	Präsidium KP	–	–
Konflikte zwischen Pfarrerschaft und KKK	Präsidium KKK mit Dekanat *	Ressort Pfarramtliches KP mit Dekanat *	Gotte/Götti KP des KK mit Dekanat *	Präsidium KP mit Dekanat *	–
Konflikte zwischen Pfarrerrinnen und Pfarrern	Leitung Kreis-pfarrkonvent mit Dekanat *	Präsidium KKK mit Dekanat *	Ressort Pfarramtliches KP mit Dekanat *	Präsidium KP mit Dekanat *	–
Ebene Kirchgemeinde					
Konflikte in der Geschäftsstelle	Direkte/r Vorgesetzte/r	Bereichsleiter/in	Geschäftsführer/in	Präsidium KP	–
Konflikte zwischen BTL und Bereichsleitungen GS	Geschäftsführer/in	Präsidium KKK	Ressortverantwortlicher KP	Präsidium KP	–
Konflikte zwischen BTL und Geschäftsführer	Präsidium KKK	Präsidium KP	–	–	–

<i>rer/in</i>					
<i>Konflikte zwischen Ressortverantwortlichen KK und KP</i>	Präsidium KKK	Präsidium KP	–	–	–

Der Einbezug der jeweils nächsthöheren Stufe erfolgt, wenn einer der Beteiligten des Konflikts oder die zur Schlichtung beigezogene Person dies wünschen. Die erste Stufe sowie die jeweils vorangehende Stufe sind bei den weiteren Gesprächen in der Regel dabei.

Betroffene können gestützt auf Art. 186 KO jederzeit selbst an die Bezirkskirchenpflege gelangen. Den Pfarrerrinnen und Pfarrern steht die Dekanin oder der Dekan in gleicher Weise jederzeit zur Verfügung.

* Das Dekanat wird stets beigezogen, wenn dies von einer Pfarrerin oder von einem Pfarrer gewünscht wird.

Zusätzlich zu den Bezirkskirchenpflegen sowie zur Dekanin oder zum Dekan stehen den Kirchgemeinden und Pfarrämtern die Ansprechstellen der Gesamtkirchlichen Dienste der Landeskirche zur Verfügung.

3. Gab es Änderungen in der Festlegung der Rolle der Betriebsleitung oder sind solche vorgesehen?

Nach einer unbefriedigenden Situation mit ungeklärten Rollen und Erwartungen von Betriebsleitungen und Mitarbeitenden sowie der Kirchenkreiskommission in den ersten beiden Jahren der Fusion hat sich die Situation mit neuen Betriebsleitenden in sieben Kreisen beruhigt. Die Rollen wurden im Laufe der Jahre geschärft und zum Teil angepasst. Allgemein ist man sehr zufrieden mit der aktuellen Situation, resp. mit dem Rollenverständnis der Betriebsleitungen. Stellenbeschrieb und Pflichtenheft setzen den Rahmen. Diese Aussagen sind das Resultat einer Erhebung in den zehn Kirchenkreisen zur Frage der Rolle der Betriebsleitung und dem aktuellen Stand und sie stützen die Beobachtungen der Kirchenpflege.

Aus Sicht der Kirchenpflege drängt sich eine Anpassung im Moment nicht auf. Eine solche wäre im Gleichschritt mit der Totalrevision vom Kompetenzreglement sowie der Harmonisierung der Geschäftsordnungen vorzunehmen.

4. Fragen zur «Reform 2.0»:

- a. Was ist die Zielsetzung von Reform 2.0?*
- b. Was ist der aktuelle Stand des Projekts? Wie sehen der Zeitplan und der weitere Ablauf aus?*
- c. Welches sind die bereits ergriffenen und die vorbereiteten Massnahmen?*

a. Was ist die Zielsetzung von Reform 2.0?

Die Kirchenpflege hatte mit Beschluss vom 23.11.2022 festgehalten:

Mit dem Projekt Reform 2.0 will die Kirchenpflege Konsolidierungsmassnahmen, die sich aus der Reform 14-18 ergaben, konkret definieren und bestimmen, wie und bis wann diese in der Organisation der Kirchgemeinde Zürich verankert sind. Dazu gehören (gem. Analyse Interface) Massnahmen aus allen sechs Handlungsfeldern mit prioritärem Handlungsbedarf:

- a. Umsetzung des Zuordnungsprinzips klären und Einbindung der Pfarrpersonen und der Mitarbeiter:innen in die Organisation reflektieren.
- b. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen klären und korrekt definieren sowie das gegenseitige Rollenverständnis in der Kirchgemeinde und in den Kirchenkreisen verbessern.
- c. Gesamtstädtische Aufgaben und Kompetenzen klären und priorisieren sowie Support Aufgaben der Geschäftsstelle für die Kirchenkreise sichtbar machen und bei Bedarf ausbauen.
- d. Abläufe und Prozesse so definieren, dass die Aufgaben in der Kirchgemeinde Zürich möglichst effizient (Grundsatz der Subsidiarität) und in hoher Qualität erfüllt werden können
- e. Kommunikationswege von der gesamtstädtischen Ebene zu den Kirchenkreisen klären und in die themenorientierte Vernetzung investieren.
- f. Zusammenbeitskultur in der gesamten Kirchgemeinde verbessern, indem in die gelebte Kultur investiert wird.

b. Was ist der aktuelle Stand des Projekts? Wie sehen der Zeitplan und der weitere Ablauf aus?

Das Gesamtprojekt wurde entschleunigt durch die Parlamentarische Initiative, deren Ausgang nicht klar war. Nach dem Entscheid hat die Kirchenpflege die Tätigkeiten betreffend Reform 2.0 unmittelbar wieder aufgenommen und beschlossen, es zu redimensionieren, mit internen Ressourcen weiterzuverfolgen und in Einzelthemen zu bearbeiten.

c. Welches sind die bereits ergriffenen und die vorbereiteten Massnahmen

Bereits gemacht:

- Teilrevision Kompetenzreglement
- Faustregel Zuordnung
- Harmonisierung GO unterstellte Kommissionen betreffend Protokollverteiler, KP erhält Protokolle auch. Wertvoll um zu wissen, was in den Kreisen läuft
- Operatives Leitungsmodell: Testphase läuft von Januar – August 2024
- Kommunikation neu Bereich mit Bereichsleiter, einiges soll neu aufgegleist werden
- Teilrevision Wegleitung Zusammenarbeit, Einpflegen der Sachen, die beschlossen wurden und/oder sich geändert haben (KP 13.12.23)
- Die Zusammenbeitskultur wird an den verschiedenen bestehenden Austauschgefässen thematisiert und gefördert. Die Kirchenpflege konnte beim Kirchenrat erwirken, dass im Jahr 2024 zum zweiten Mal eine Kappeler Kirchentagung nur für die Kirchgemeinde Zürich durchführen können. Ebenso konnte die Kirchenpflege erreichen, dass zehn Schulungen der Landeskirche zum Verhaltenskodex ausschliesslich für die Mitarbeitenden Kirchgemeinde Zürich durchgeführt werden. Das Mitarbeitenden Fest, das in diesem Jahr auf der Pantha Rei stattfinden wird, fördert die Kultur der Zusammenarbeit ebenfalls sehr. Für das Jahr 2025 ist ein Visionstag angedacht, der kreisübergreifend den internen Zusammenhalt stärken soll.
- Da Reform 2.0 in kleinere Projekte aufgeteilt wurde, Auflösung der Steuerungsgruppe (KP 13.12.2023)

Nächste Schritte

- Entscheid Antrag operatives Leitungsmodell im September 2024
- Anschliessend, resp. parallel (Frühling/Sommer 2024): Bildung einer Arbeitsgruppe für Totalrevision Kompetenzreglement und Harmonisierung Geschäftsordnungen unterstellte Kommissionen.

Rechtliches

Eine Interpellation verpflichtet die Kirchenpflege gemäss Art. 39 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Kirchgemeindeparlaments, über Angelegenheiten der Kirchgemeinde schriftlich Auskunft zu geben. Sie ist innert drei Monaten ab Einreichung schriftlich zu beantworten. Diese Frist ist mit vorliegender Antwort eingehalten.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 15.02.2024

☐	Fragestunde	
☐	Anfrage	
☒	Interpellation	2023-18

Eingabe vom: 20. November 2023
 Eingereicht: Kommission für kirchliches Leben und Strukturen (KLS)
 Unterzeichnet: Präsident Werner Stahel, Referent; Lukas Bärlocher, Susanne
 Görbert, Ruedi Hasler, Thomas Ulrich

Änderungen der Kirchenkreis-Ordnungen und «Reform 2.0»

IDG-Status: Öffentlich

Begründung

Gemäss Parlamentsbeschluss des Parlamentes vom 9. Februar 2023 wurde die Kirchgemeindeordnung geändert und dabei vor allem die Rolle der Kirchenkreiskommissionen modifiziert. Daraus und mit dem Ziel einer formalen Vereinheitlichung von Begriffen ergab sich die Notwendigkeit einer Anpassung der Kirchenkreisordnungen. Aus Sicht der KLS ist wichtig, dass die Begrifflichkeiten und Rollen harmonisiert werden, weil dies die Transparenz erhöht und damit auch zum Selbstverständnis und zur Kultur der Kirchgemeinde Zürich beiträgt. Vor allem sollen die Kreisleitungen nach einem kooperativen Grundsatz geregelt werden.

Fragen:

1. Wie weit sind die Anpassungen der Begriffe und Rollen geschehen oder in Vorbereitung? Gibt es dabei Schwierigkeiten?
2. Wie wurde die Rolle der Kirchenkreiskommission neu definiert? Wie ist der Prozess zur Entwicklung strategischer Ziele in den Kirchenkreisen geregelt?
3. Gab es Änderungen in der Festlegung der Rolle der Betriebsleitung oder sind solche vorgesehen?
4. Fragen zur «Reform 2.0»:
 - a. Was ist die Zielsetzung von Reform 2.0?
 - b. Was ist der aktuelle Stand des Projekts? Wie sehen der Zeitplan und der weitere Ablauf aus?
 - c. Welches sind die bereits ergriffenen und die vorbereiteten Massnahmen?

Antrag der Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (RGPK)
vom 11. Juli 2024

Jahresbericht 2023
KP2024-382

Antrag

Die RGPK beantragt einstimmig (abwesend 2 bei Schlussabstimmung und vakant 1) dem
Kirchgemeindepapament:

Zustimmung zur Weisung der Kirchenpflege.

Begründung

Gleichlautend.

Referent: Christoph Gottschall

Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (RGPK)
Präsident Lukas Affolter
Sekretär David Stengel

Zürich, 12. Juli 2024

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 15. Mai 2024
Traktanden Nr.: 8

KP2024-382

Jahresbericht 2023, Antrag und Weisung an das Parlament
1.13.4 Berichterstattung

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Das Ressort Kommunikation und IT unterbreitet der Kirchenpflege den Antrag und die Weisung zum Jahresbericht 2023 zur Genehmigung durch das Kirchgemeindepament. Die Kirchenpflege hat mit Beschluss vom 15. November 2023 einer Neukonzeption des Jahresberichts der Kirchgemeinde Zürich zugestimmt.

Das neue Konzept sieht vor, dass die Berichterstattung weitgehend von Print auf Online umgestellt wird, wobei ein gedrucktes Leporello die Links zu den digitalen Inhalten enthält. Neu soll der Jahresbericht nach den vier kirchlichen Handlungsfeldern gegliedert werden, wie es § 16 der Finanzverordnung der Landeskirche vorschreibt.

II. Beschluss

Die Kirchenpflege,

Die Kirchenpflege, gestützt auf Art. 26 Ziff. 5 der Kirchgemeindeordnung

beschliesst:

- I. Antrag und Weisung zum Jahresbericht 2023 werden genehmigt und dem Kirchgemeindepament zur Beschlussfassung unterbreitet.

II. Mitteilung an:

- Kirchgemeindeparlament, Parlamentsdienste (unter Beilage des Leporellos)
- Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent: Michael Braunschweig, Ressort Kommunikation und IT)

Der Jahresbericht 2023 der Kirchgemeinde Zürich wird genehmigt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Gemäss Art. 22 Abs. 1 der Kirchgemeindeordnung übt das Kirchgemeindeparlament die politische Kontrolle über die Kirchgemeinde Zürich aus. In diesem Zusammenhang ist es Aufgabe des Parlaments, den Jahresbericht der Kirchgemeinde Zürich zu genehmigen.

Ausgangslage

Die Kirchenpflege hat mit Beschluss vom 15. November 2023 einer Neukonzeption des Jahresberichts der Kirchgemeinde Zürich zugestimmt.

Das neue Konzept sieht vor, dass die Berichterstattung weitgehend von Print auf Online umgestellt wird, wobei ein gedrucktes Leporello die Links zu den digitalen Inhalten enthält. Neu soll der Jahresbericht nach den vier kirchlichen Handlungsfeldern gegliedert werden, wie es § 16 der Finanzverordnung der Landeskirche vorschreibt.

Die Gestaltung orientiert sich einerseits an vergleichbaren Publikationen wie dem Jahresspiegel des Katholischen Stadtverbands und greift andererseits grafische Elemente der bisherigen Berichterstattung der Kirchgemeinde Zürich auf.

Mit der Umsetzung wurde der Bereichsleiter Kommunikation beauftragt und zur Begleitung der Produktion eine Arbeitsgruppe gebildet, in der die Kirchenpflege durch das Präsidium und die Ressortleitung Kommunikation vertreten ist.

Erwägungen der Kirchenpflege

Das Konzept des neuen Jahresberichts entspricht der weitgehenden Umstellung der Berichterstattung von Print auf Online, wie es in einer zeitgemässen Kommunikation üblich ist. Die «Digital First-Strategie» trägt einerseits dem heutigen Nutzer:innen-Bedürfnis Rechnung und erlaubt andererseits den Druckumfang zu reduzieren (neu 18 bis 20 Seiten A5 gegenüber bisher 44 Seiten A4). Der Relaunch des Jahresberichtes trägt somit auch dem ökologischen Anspruch der Kirchgemeinde Rechnung, der inhaltlich in den kommenden Jahren eine wichtige Rolle spielen wird. Der gedruckte Jahresbericht wird mit fast allen bestehenden Websites der Kirchgemeinde, der Kirchenkreise und Institutionen verknüpft und damit auch in die Gesamtkommunikation eingebettet.

Auch auf formaler Ebene wurde dem Wunsch einer Einbettung in die Gesamtkommunikation entsprochen, indem verschiedene Gestaltungselemente verwendet wurden, die von anderen Kommunikationskanälen der Kirchgemeinde Zürich bekannt sind. Damit entstand ein Wiedererkennungswert.

Ziel war es, mit dem Jahresbericht einen Kreis von Interessierten zu erreichen, der mit der bisherigen Berichterstattung nicht angesprochen wurde, die vor allem aus Behördenkommunikation bestand. Dazu gehören insbesondere jüngere und digital affine Mitglieder der Kirchgemeinde sowie Aussenstehende. Als attraktiv gestaltetes Leporello mit einem bildstarken Layout und zahlreichen «Facts & Figures» ist der Jahresbericht eine imagebildende Visitenkarte, die eine zeitgemässe Wahrnehmung der Kirchgemeinde stärkt, die wichtigen Handlungsfelder kurz und bündig herauschält, den gesellschaftlichen Auftrag klar erkennbar macht und auch im Hinblick auf die Ansprache künftiger Mitarbeitenden (Employer Branding) funktioniert.

Fakultatives Referendum

Nach Art. 20 Abs. 1 der Kirchgemeindeordnung unterstehen Beschlüsse des Parlaments grundsätzlich dem fakultativen Referendum, ausser sie sind durch übergeordnetes Recht oder durch die Kirchgemeindeordnung von der Urnenabstimmung ausgeschlossen.

Die Abnahme des Geschäftsberichts ist gemäss Art. 21 Ziff. 4 von der nachträglichen Urnenabstimmung (fakultatives Referendum) ausgeschlossen.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 22.05.2024

Gemeindeaufbau & Leitung

Die Kirchgemeinde Zürich entstand 2019 aus dem Zusammenschluss von 32 reformierten Kirchgemeinden der Stadt Zürich und der Gemeinde Oberengstringen. Mit 68'851 Mitgliedern (Ende 2023) ist sie die grösste Kirchgemeinde der Schweiz. Die Gemeindeleitung liegt bei der Kirchenpflege als Exekutive mit sieben Ressorts, das Kirchgemeindeparlament mit 45 Mitgliedern bildet die Legislative. Beide Behörden werden direkt vom Volk gewählt.



Jahresberichte der Kirchenkreise und Institutionen

Die Kirchgemeinde ist in zehn Kirchenkreise gegliedert, in denen jeweils eine Kirchenkreiskommission für die Gestaltung des kirchlichen Lebens verantwortlich ist.



Das Kirchgemeindeparlament tagt neu im Rathaus-Provisorium in der Bullingerkirche.

Angebote der Kirchgemeinde

mosaic	PILGER ZENTRUM
	Stadtkloster Zürich
	zyt los

Die Institutionen und Projekte mit gesamtstädtischen Angeboten werden (mit Ausnahme der Streetchurch) von einer gleichnamigen Kommission begleitet.

Immobilien

Die Kirchgemeinde besitzt 43 Kirchen, 34 Kirchgemeindehäuser und 48 Pfarrwohnungen sowie weitere Liegenschaften mit 310 Wohnungen. Anfang 2023 trat das neue Leitbild Immobilien in Kraft, das mit konkreten Eckwerten umgesetzt wird.

Grosse Bauprojekte

Glaubten-Areal	Neubau Sieber-Werk	2021–2024
Bullingerkirche	Rathaus-Provisorium	2022–2023
Kirche Wipkingen	Umbau zu Schulraum	2025–2026
Kirchgemeindehaus Wipkingen	«Haus der Diakonie»	2025–2027

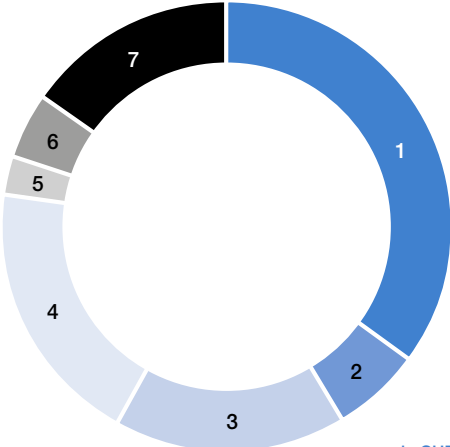
Im Mai fand die Aufrichte des «Pfarrer-Sieber-Huus» auf dem Glaubten-Areal statt.



Finanzen

Die Jahresrechnung 2023 der Kirchgemeinde schliesst bei einem Aufwand von CHF 121.3 Mio. und einem Ertrag von CHF 136.2 Mio. mit einem Ertragsüberschuss von CHF 14.9 Mio. Das zweckfreie Eigenkapital erhöht sich auf CHF 164.6 Mio. Die Kirchgemeinde finanziert mit ihren Steuereinnahmen die Hauptaufgaben in ihren Handlungsfeldern, leistet Beiträge an die Landeskirche, die 2023 CHF 25.8 Mio. betragen, und unterstützt soziale, kulturelle oder in der Bildung tätige Institutionen sowie Privatpersonen in Notlage.

Aufgabenbereiche in Zahlen



- | | |
|---------------------------------|-----------|
| 1 Gemeindeaufbau & Leitung | 20.9 Mio. |
| 2 Verkündigung & Gottesdienst | 3.8 Mio. |
| 3 Pfarrlöhne (aus Zentralkasse) | 9.9 Mio. |
| 4 Diakonie & Seelsorge | 11.4 Mio. |
| 5 Bildung & Spiritualität | 1.6 Mio. |
| 6 Kultur | 2.9 Mio. |
| 7 Kirchliche Liegenschaften | 9.0 Mio. |



Das von Solidara betriebene Café Yucca feierte im August sein 50-Jahre-Jubiläum.

Beiträge im Jahr 2023

 HEKS Brot für alle. 790'000	 Solidara ZÜRICH 497'500
 bahnhofkirche chapel de gare chiesa della stazione station church 167'954	 unterstrass.edu wo werte schule macht 120'000
 Sozialbetriebe Christuszentrum wohnen arbeiten begegnen 70'000	 mission 21 evangelisches missionswerk basel 70'000

Hinzu kamen diverse Beiträge in Höhe von CHF 1.2 Mio. und OeME-Kredite über CHF 0.3 Mio. sowie weitergeleitete Kollekten im Umfang von CHF 0.7 Mio.

Impressum

Konzept, Redaktion: Fabian Kramer
Gestaltung, Layout: Hej AG
Korrektur: Die Orthographe GmbH
Druck: Druckerei Albisrieden AG
Fotos: Henry Maurer, Keystone/Michael Buholzer, Anne Gabriel-Jürgens, Claudia Jucker, Lukas Bärlöcher, Florian Bachmann

© Juni 2024
Reformierte Kirchgemeinde Zürich

Jahresbericht 2023

Die Kirchgemeinde Zürich stellt sich vor: kurz und bündig



reformierte kirche zürich



Der Jahresbericht 2023 der Kirchgemeinde Zürich erscheint erstmals in neuer Form. Gedruckt enthält er das Wichtigste in Kürze. Die Jahresberichte der Kirchenkreise und Institutionen, die Jahresrechnung sowie viele weitere Informationen sind online verfügbar.

In der Karwoche und an Ostern erklang der gesungene Stadtsegen vom Grossmünsterturm aus über die Altdachdächer.

Verkündigung & Gottesdienst

Vom Raver-Gottesdienst an der Street Parade bis zur interreligiösen Klagefeier für die Opfer des Nahostkonflikts: Zu schönen und zu sehr traurigen Anlässen öffneten die reformierten Kirchen der Stadt Zürich 2023 ihre Türen. Daneben gab es ein breites Gottesdienstangebot durch das gesamte Kirchenjahr, das Menschen für ein Innehalten im Alltag nutzten. Pfarrinnen und Pfarrer erreichten ihr Publikum nicht nur mit ihren Predigten vor Ort, sondern auch mit innovativen neuen Formen der Verkündigung online.

Aktuelle Gottesdienste in den Kirchenkreisen



66

Pfarrpersonen leiteten Gottesdienste mit

1296

Taufen, Konfirmationen, Trauungen und Bestattungen



In der Citykirche Offener St. Jakob wurde jeden Dienstagmittag eine Stunde lang «musikalische Seelsorge» angeboten.

Diakonie & Seelsorge

Im vertraulichen Einzelgespräch, im Spital, bei der Polizei oder sogar im Internet: Reformierte Seelsorgerinnen und Seelsorger begleiteten 2023 zahlreiche Hilfesuchende in persönlichen Krisensituationen. Darüber hinaus kümmerte sich die Diakonie um die praktischen Bedürfnisse Betroffener in Not, etwa in der kirchlichen Sozialberatung. Unterstützung erhielt sie von Freiwilligen, die mit ihrem jeweiligen Engagement einen unschätzbaren Beitrag leisteten, sowie durch grosszügige Spenden und Kollekten.

Seelsorge und Beratung in der Kirchgemeinde



10

Kirchenkreise wurden von insgesamt fast

2700

Freiwilligen in der kirchlichen Arbeit unterstützt



Viele Schulkinder besuchten die Show «Pixel Zoo Ocean» mit einem interaktiven Aquarium in der Kirche Auf der Egg.

Bildung & Spiritualität

Debattierfreudig und versöhnlich, traditionsbewusst und zukunftsgerichtet: So präsentierte sich die Kirchgemeinde in ihren Veranstaltungen 2023. Mit einem Jubiläumsprogramm wurde an die Zürcher Disputationen vor 500 Jahren erinnert, eine Themenreihe widmete sich der künstlichen Intelligenz, ein Speeddating in der Kirche führte Paare zusammen, und das Pilgerzentrum brachte spirituell Suchende gemeinsam auf den Weg. Nicht zuletzt sorgten preisgekrönte Chöre und Orchester für musikalische Höhepunkte.

Aktuelle Veranstaltungen in den Kirchenkreisen



117

Mitglieder von Behörden und Gremien sowie

550

Angestellte gestalteten das Gemeindeleben mit



Geschäftsstelle
Stauffacherstrasse 8
8004 Zürich
Telefon 043 322 15 30
www.reformiert-zuerich.ch

www.reformiert-zuerich.ch

Evangelisch-reformierte
Kirchgemeinde Zürich
Kirchgemeindepapament

Stauffacherstrasse 8
8004 Zürich

Antrag der Kommission für Diakonie, Bildung und Kommunikation (DBK)
vom 22. August 2024

HDD-Antrag PEF-Kredit Anschubs- und Übergangsfinanzierung
KP2024-374

Antrag

Die DBK beantragt mit 5:0 Stimmen dem Kirchgemeindepapament:

Zustimmung zur Weisung der Kirchenpflege.

Begründung

Gleichlautend.

Referent: Damian Yvert

Kommission für Diakonie, Bildung und Kommunikation (DBK)
Präsident Damian Yvert
Sekretär Daniel Reuter

Zürich, 26. August 2024

Kirchenpflege

Protokollauszug

Protokoll vom: 19. April 2024
Traktanden Nr.: 1

KP2024-374

HDD-Antrag PEF-Kredit Anschub- und Übergangsfinanzierung, Antrag und Weisung an das Parlament

3.1.3

Diakonie und Seelsorge

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Die Kirchenpflege hat sich am 13.12.2023 intensiv über die Finanzierung des Hauses der Diakonie beraten und mit Beschluss vom 7.02.2024 entschieden, dass sie das HDD-Projekt vollumfänglich unterstützt und die Kommission Personal- und Entwicklungsfonds (KPEF) um die Beurteilung einer Anschubs- und Übergangsfinanzierung des Betriebs «Haus der Diakonie» mit einem Betrag von CHF 3'304'000 ersucht.

II. Beschluss der Kommission Personal- und Entwicklungsfonds (KPEF)

Die Kommission unterstützt das HDD-Projekt und stellt fest, dass das Projekt dem Zweck des Personal- und Entwicklungsfonds entspricht.

Die Kommission Personal- und Entwicklungsfonds,
gestützt auf Ziff. 4.1. Bst. g. und Ziff. 4.2. Bst. c. des Reglements des Personal- und Entwicklungsfonds,

beschliesst:

- I. Die Kommission PEF genehmigt die Anschubs- und Übergangsfinanzierung des Betriebs «Haus der Diakonie» mit einem Betrag von CHF 3'304'000 zu finanzieren (2025: CHF 336'000, 2026: CHF 1'124'000, 2027: CHF 1'056'000, 2028: CHF 524'000, 2029: CHF 264'000).
- II. Die Kirchenpflege wird ersucht, dem Kirchgemeindepapament Antrag und Weisung mit dem Finanzierungsentscheid der Kommission Personal und Entwicklungsfonds zu unterbreiten.

III. Beschluss

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 36, Ziff. 7 der Kirchgemeindeordnung,

beschliesst:

- I. Die Kirchenpflege nimmt den Finanzierungsentscheid zur Kenntnis und überweist diesen ans Parlament.
- II. Mitteilung an:
 - Kirchgemeindepapament, Parlamentsdienste (unter Beilage der Dokumente gemäss separatem Aktenverzeichnis)
 - Geschäftsführung Streetchurch
 - Pfarrkonvent, Vorsitz
 - Gemeindegkonvent, Vorsitz
 - Kommission Personal- und Entwicklungsfonds, Sekretär und Präsidentin
 - Akten Geschäftsstelle

Antrag und Weisung an das Kirchgemeindeparlament

Antrag

Die Kirchenpflege beantragt dem Kirchgemeindeparlament, folgenden Beschluss zu fassen:
(Referent:in: Claudia Bretscher)

- I. Die Anschubs- und Übergangsfinanzierung des Betriebs «Haus der Diakonie» mit einem Betrag von CHF 3'304'000 zu finanzieren (2025: CHF 336'000, 2026: CHF 1'124'000, 2027: CHF 1'056'000, 2028: CHF 524'000, 2029: CHF 264'000) wird genehmigt.

Weisung

Das Wichtigste in Kürze

Die Streetchurch wurde von Anfang an verpflichtet, mittelfristig das HDD kostenneutral gegenüber heute im Namen der Kirchgemeinde zu betreiben. Damit dies gelingen kann, muss mit einer Anschubs- und Uebergangsfinanzierung durch den PEF eine entsprechende Ausgangslage geschaffen werden. Gerade weil das HDD ein diakonisches Leuchtturmprojekt für die Kirchgemeinde Zürich ist, das innerkirchlich bereits öfters mediale Aufmerksamkeit genoss und dem in breiten öffentlichen Kreisen mit wohlwollendem Interesse begegnet wird, soll das Projekt zielgerichtet unterstützt werden, damit es sich optimal etablieren kann. Das HDD bietet die einmalige Chance, gleichzeitig die diakonische Arbeit der Kirchgemeinde Zürich und die Sichtbarkeit der Kirche gegen aussen zu stärken.

Der Vorschlag zur Anschubs- und Uebergangsfinanzierung über einen PEF-Kredit ist in diesem Zusammenhang folgerichtig. Es ist ein Glücksfall, dass die Kirchgemeinde mit der Streetchurch über eine gemeindeeigene Institution verfügt, welche in der Lage ist, ein Projekt wie das HDD inhaltlich zu entwickeln und den Betrieb des Hauses zu übernehmen. Es braucht aber auch ein Bewusstsein dafür, dass dieses Projekt für die Streetchurch eine erhebliche Herausforderung ist, welche eine betriebliche Mehrbelastung mit sich bringt. Es ist deshalb richtig, ein Augenmerk darauf zu legen, dass das Leitungsteam der Streetchurch die notwendige Rückendeckung und damit die notwendigen Mittel erhält, um diese Herausforderung voller Tatkraft anzugehen und dabei die eigene Innovations- und Entwicklungskraft vollkommen dem Projekt zugutekommen zu lassen. Der angestrebte PEF-Kredit stellt unter diesem Gesichtspunkt eine effiziente und sinnvolle Lösung dar. Insbesondere auch, weil sich der investierte Betrag mittel- und langfristig in gegenüber heute ausgebauten diakonischen Leistungen der Streetchurch und damit der Kirchgemeinde niederschlagen wird. Der PEF-Kredit ist somit, wie das ganze Projekt HDD, eine Investition in den gesamtgesellschaftlichen Auftrag und den entsprechenden Leistungsausweis der Kirche.

Das Nutzungskonzept und der Projektbeschrieb mit Businessplan für das «Haus der Diakonie» machen deutlich, wie sich in Zukunft gesamtstädtische diakonische Angebote auf dem Nährboden der räumlichen Infrastruktur, wie vorliegend im dereinst sanierten Kirchgemeindehaus Wipkingen, entwickeln und etablieren können. Es ist gelungen, ein Konzept zu entwickeln, welches die neuen Folgekosten der Neunutzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen zu decken vermag. Mit dem «Haus der Diakonie» kann die Kirchgemeinde ihre Position als soziale und diakonische Partnerin der Stadt Zürich stärken und weiter etablieren. Davon zeugen nicht zuletzt die neuen und zusätzlichen Arbeitsintegrationsplätze in den unterschiedlichen Angeboten des «Hauses der Diakonie» und die verstärkte Refinanzierung der Angebote durch den Verkauf von Dienstleistungen und Produkten.

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen wurde in den 1930er-Jahren als kirchliches Volkshaus erbaut. Als Argument wurde damals unter anderem ausgeführt: «Wir brauchen in unserer Zeit neue Wege und neue Mittel, den christlichen Geist werktätig zu üben und dem Volke zum Segen werden zu lassen». Die mit dem Bau der Liegenschaft einhergehenden Verpflichtungen der Stadtgemeinde Zürich in Bezug auf die Nutzung (u.a. öffentliches Volksbad, alkoholfreie Wirtschaft, Kinderkrippe, Beratungsstelle, Arbeitsräume) zeugen von einer grossen Offenheit der damaligen Kirchenpflege der Kirchgemeinde Wipkingen für die Nöte und Bedürfnisse in der Bevölkerung. Während dem Zweiten Weltkrieg wurden durch das Schweizerische Hilfswerk für die Bekenkende Kirche in Deutschland die «Wipkinger Tagungen» vor Ort abgehalten, wobei die theologische Reflexion mit dem sozialpolitischen Engagement in Verbindung gesetzt wurde. Was für die damalige Zeit galt, gilt auch für die heutige Zeit. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mögen sich zwar verändert haben, der diakonische Grundauftrag der Kirche aber bleibt bestehen. Die Rückführung der Nutzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen nahe an seine ursprüngliche Nutzung ist Zeugnis davon, dass sich auch die neuformierte Kirchgemeinde Zürich der Nähe zu den Nöten und Bedürfnissen der Bevölkerung verpflichtet weiss.

I. Ausgangslage

A) Haus der Diakonie

Mit dem «Haus der Diakonie» (HDD) soll ein Leuchtturm der gesamtsädtischen Diakonie entstehen. Dieses soll in einer Zeit, in der vor allem die diakonische Tätigkeit in der Gesellschaft geschätzt wird, die lokale Diakonie in den Kirchenkreisen ergänzen und entlasten. Im Zusammenwirken der Diakonie vor Ort in den Quartieren der Kirchenkreise und einem zentralen, regionaler ausgerichteten HDD soll sich der vielfältige Auftrag der reformierten Kirchgemeinde in der Stadt Zürich weiterentwickeln.

Diakonie ist gemäss dem Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich das «soziale Handeln aus evangelischen Wurzeln in der Kraft der Solidarität» und «Wesensmerkmal und sichtbares Zeichen der Kirche». Der Kirchgemeinde Zürich stellt sich die Aufgabe, ihr diakonisches Wirken für einen urbanen Kontext anschlussfähig zu machen. Dabei soll das HDD zum Vorbild von in Gemeinschaft gelebter Solidarität und Versöhnung werden, indem Menschen in vielfältigen Lebensformen Zugehörigkeit und Teilhabe, Gesundheit und Wohlergehen und Klarheit betreffend ihre Existenz und ihrer Arbeit finden.

Das zukünftige HDD im sanierten Kirchgemeindehaus Wipkingen wird aus acht Nutzungszonen bestehen (Saal & Foyer, Wohnen, Gastronomie, CoWorking, Arbeitsintegration, Büro, Turm, Halle Ost) und flexibel gestaltet und ausgebaut, so dass genügend Platz für die innovative Entwicklung neuer Angebote sowie die Beteiligung von Kirchgemeinde internen und externen Dritten und Partnern besteht. Das Nutzungskonzept HDD (siehe Beilagen) zeigt detailliert auf, wie auf 3'880 m² Hauptnutzfläche Raum geschaffen wird für ein vielfältiges diakonisches Angebotsportfolio.

Mit der Streetchurch verfügt die Kirchgemeinde Zürich über eine etablierte und stark verankerte Institution mit ausgeprägter diakonischer Profilierung in der Stadt Zürich und darüber hinaus. Die Kirchenpflege hielt fest, dass sie die Streetchurch dereinst in der Funktion als Betreiberin des HDD im Namen der Kirchgemeinde sieht. Sie übertrug deshalb der Streetchurch die Entwicklung des Nutzungskonzeptes im HDD und des Projektbeschriebs mit Businessplan.

B) Projektumfeld

Die Kirchenpflege hat sich 2019 für die Erarbeitung und Entwicklung des Konzeptes für das zukünftige «Haus der Diakonie» (HDD) entschieden. Seither wurde mit dem stark sanierungsbedürftigen Kirchgemeindehaus Wipkingen ein idealer Standort gefunden und das Projekt inhaltlich laufend konkretisiert und weiterentwickelt.

Im Oktober 2021 hat das Kirchgemeindepapament Antrag und Weisung der Kirchenpflege zum Projektierungskredit für die Gesamtinstandstellung des Kirchgemeindehauses Wipkingen und dessen Neunutzung als HDD zugestimmt. In der Zwischenzeit wurde die Planungsphase «Bauprojekt» abgeschlossen und durch die von der Kirchenpflege eingesetzte Projektsteuerung genehmigt.

Im Februar 2024 wird die Kirchenpflege Antrag und Weisung zum Objektkredit und damit der Realisierung des Bauvorhabens dem Kirchgemeindepapament zur Beschlussfassung vorlegen und vorbehaltlich dessen Zustimmung (Juni 2024) anschliessend der reformierten Stimmbevölkerung in der Stadt Zürich zur Abstimmung bringen (September 2024).

C) Grundlagendokumente: Nutzungskonzept und Projektbeschreibung mit Businessplan

Der Projektbeschreibung mit Businessplan für das HDD ist die schriftliche Zusammenfassung der damit verbundenen zukünftigen Projekt- und Geschäftsidee. Es werden die mit dem HDD verbundenen Ziele, Strategien und Aktivitäten sowie die Finanzierung aufgezeigt und beschrieben. Im Kontext der Kirche bietet sich das Modell des «Ecclesiopreneurship Canvas» für die Erstellung und Strukturierung eines Projektbeschreibs mit Businessplan an. Der Begriff «Ecclesiopreneurship» setzt sich aus dem griechischen «ecclesia» (Kirche) und dem englischen «Entrepreneurship» (Unternehmerschaft) zusammen und drückt eine unternehmerische Perspektive auf Fragen der Kirchenentwicklung und damit der zukünftigen Verwirklichung von Kirche aus. Auf Basis des breiter bekannten «Business Model Canvas» wurde dafür der «Ecclesiopreneurship Canvas» entwickelt, mit dessen Hilfe Kirchenentwicklung und Innovation erfasst und dargestellt werden kann.

Der Projektbeschreibung mit Businessplan grenzt sich vom Nutzungskonzept für das HDD ab. Dieses fokussiert auf die Festlegung und Beschreibung der Nutzungen im Gebäude. Dabei werden die Prozesse, Leistungen, Verantwortlichkeiten und Pflichten für die Nutzung der verschiedenen Nutzungszonen des Gebäudes festgelegt und beschrieben. Es regelt die alltägliche Zusammenarbeit und ist daher eine wichtige konzeptionelle Grundlage für das geplante Bauvorhaben. Die detaillierten Auftragsformulierungen (Raumprogramm und Pflichtenheft) basieren darauf. Es dient bei internen organisatorischen Fragen als Richtpapier und legt die Grundlagen für einen effektiven, effizienten und überprüfbaren Betrieb fest.

D) Projektkosten des Investitionsvorhabens und Kostenfolgen

Antrag und Weisung zum Objektkredit für die Gesamtinstandsetzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen und die Neunutzung desselben als «Haus der Diakonie» (HDD) sehen für das Projekt Erstellungskosten inklusive Reserven von CHF 50.2 Mio. vor. Nach langer Zeit vernachlässigten Unterhalts fallen hohe Instandstellungskosten an, um das Gebäude wieder gebrauchstauglich und nutzbar für kommende Aufgaben zu machen. Diese gebundenen Ausgaben betragen rund 2/3 der Kosten und müssen unabhängig von der Nutzung als HDD bei einer Sanierung des Kirchgemeindehauses Wipkingen getätigt werden. Dem gegenüber werden die spezifischen Investitionen für die zukünftige Nutzung als HDD als neue Ausgaben bewertet. Sie betragen rund 1/3 der Kosten.

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen befindet sich im Verwaltungsvermögen der Kirchgemeinde Zürich. Nach der Instandsetzung und Neunutzung ist mit jährlichen planmässigen Abschreibungen von CHF 1.4 Mio. zu rechnen. Dabei entfallen jährlich rund CHF 800'000 auf die gebundenen Kosten. Die Kirchenpflege hat festgelegt, dass diese gebundenen Folgekosten durch die Immobilienrechnung der Kirchgemeinde zu finanzieren sind. Dem gegenüber entfallen jährlich CHF 589'000 auf die neuen Folgekosten des Investitionsvorhabens. Diese sind durch die Betriebsrechnung der Streetchurch, als Betreiberin des HDD, im Rahmen des bestehenden Globalbudgetkredits mittel- und langfristig kostenneutral gegenüber dem heutigen Stand zu finanzieren.

Ebenso wird die Streetchurch als Betreiberin und Hauptnutzerin des Gebäudes die Kosten für die Verwaltung, einen Teil der werterhaltenden Instandsetzung sowie den Betriebsunterhalt, inkl. Hauswartung zu tragen haben. Ausgebaute und neue Angebote im HDD unterstehen somit der Grundbedingung, dass sie im Vollbetrieb ihre Zusatzaufwände im Rahmen der Betriebsrechnung durch neue oder erweiterte Erträge (z.B. Verkauf von Dienstleistungen und/oder Produkten, Vermietungen an Dritte, Kostenbeiträge zuweisender Stellen / Sozialbehörden) decken müssen, sodass der bestehende Globalbudgetkredit der Streetchurch nicht erhöht werden muss.

Damit die Streetchurch dieses Ziel erreichen kann, muss das aktuelle Budgetvolumen der Streetchurch (Jahresaufwand ca. CHF 5.1 Mio.) um mind. 50% anwachsen. Im Vollbetrieb des zukünftigen HDD ist mit jährlichen Aufwänden von rund CHF 8.8 Mio. zu rechnen, inklusive der jährlichen Amortisation der neuen Kosten bei der Instandstellung. Bei einem gleichbleibenden Globalbudget der Streetchurch bedingt dies die Erwirtschaftung von jährlichen Mehrerträgen im Umfang von bis zu rund CHF 3.8 Mio.

Diese neuen und erweiterten Leistungen können jedoch nicht per Stichtag der Eröffnung umfassend erbracht werden. Sowohl für die weitere Projektentwicklung und -begleitung im Rahmen der Ausführungsplanung und Realisierung als auch für den Auf- und Ausbau der verschiedenen Angebote und des Betriebs im HDD in den ersten Betriebsjahren wird deshalb eine Anschub- und Übergangsfinanzierung mittels PEF-Kredit beantragt.

II. Projektbeschreibung mit Businessplan

A) Einleitung und Übersicht

Der Projektbeschreibung mit Businessplan der Streetchurch für den zukünftigen Betrieb des «Hauses der Diakonie» (HDD) gliedert sich in mehrere Kapitel. Nach der einleitenden (1) «Begriffsklärung» werden (2) «Ausgangslage und Grundlagen» des Gesamtprojektes sowie (3) «Vision und Mission» des HDD zusammengefasst und vorgestellt. In der Folge wird das Prinzip von (4) «Management und Organisation mit Globalbudget» vorgestellt und als Betriebsmodell für das HDD verankert, bevor anhand der Erarbeitungskategorien des (5) «Ecclesiopreneurship Canvas» die einzelnen Leistungen, deren Nutzer:innen sowie damit einhergehenden Schlüsselaktivitäten und -partnerschaften im Detail beschrieben werden. Den Abschluss machen die Kapitel (6) Leistungsziele 2027+» mit entsprechenden Standards und Indikatoren für die einzelnen Leistungen, sowie die Kapitel (7) «Finanzstrukturen» und (8) «Projektumfeld».

B) Management und Organisation mit Globalbudget

Auf Antrag der Kirchenpflege hat das Kirchgemeindeparlament der Kirchgemeinde Zürich eine Globalbudgetverordnung verabschiedet und per Januar 2022 die Streetchurch als Organisationseinheit mit Globalbudget konstituiert.

Im Rahmen eines Globalbudgets übernehmen die Akteure des politisch-administrativen Systems die Rollen des Leistungsfinanzierers (Legislative – Kirchgemeindeparlament), des Leistungskäufers (Exekutive – Kirchenpflege) und des Leistungserbringers (Organisationseinheit – Streetchurch). Das Kirchgemeindeparlament als Leistungsfinanzierer regelt dabei die Grundlagen in einer «Globalbudgetverordnung». Die Kirchenpflege als Leistungskäuferin definiert die eingekauften Leistungen und damit verbundenen Standards in einem «Rahmenkontrakt». Beides zusammen bildet die Grundlage für das jährliche Globalbudget mit Leistungsvereinbarung, wo neben den jährlichen Budgetnettokrediten der einzelnen Leistungen auch deren Qualitätsstandards und entsprechende Indikatoren geregelt werden.

Eine Organisationseinheit mit Globalbudget verfügt dabei über keine eigenen Mittel respektive über keinen unabhängigen Finanzhaushalt mit eigener Bilanz. Jedoch können beispielsweise positive Betriebsergebnisse von einem Jahr auf das nächste Jahr übertragen werden, um der Organisationseinheit einen gewissen Handlungsspielraum zu gewähren. Auch der Stellenplan kann autonom festgesetzt werden. Das in der Globalbudgetverordnung geregelte Berichtswesen ist ein weiteres wesentliches Element eines Globalbudgets und soll die Transparenz gegenüber der Exekutive wie auch der Legislative verstärken. Die Leistungsindikatoren sind wichtige Steuerungsvorgaben zur Messung der Leistungen und deren Wirkungen. Damit können die eingesetzten Mittel den erzielten Leistungen und Wirkungen gegenübergestellt werden.

Diese Elemente eines Globalbudgets haben sich in den vergangenen beiden Betriebs- und Rechnungsjahren im Fall der Streetchurch bewährt. Infolgedessen hat die Kirchenpflege den Rahmenkontrakt mit der Streetchurch für die Jahre 2024-2026 erneuert. Dies mit der Perspektive, dass das Globalbudget der Streetchurch ab 2027 mit einem wiederum erneuerten Rahmenkontrakt als gute Grundlage und zukunftsfähiger Rahmen für den Betrieb des HDD dienen kann.

C) Leistungen der Streetchurch im «Haus der Diakonie» (HDD)

Aufbauend auf den bisherigen Leistungen der Streetchurch sollen zukünftig auch die Leistungen der Streetchurch im Rahmen des HDD zwischen der Kirchenpflege und der Streetchurch in einem mehrjährigen Rahmenkontrakt sowie einer jährlichen, durch das Kirchgemeindeparlament im Rahmen des Budgets der Kirchgemeinde verabschiedeten, Leistungsvereinbarung mit spezifischen Leistungszielen und Indikatoren geregelt werden. Die bereits bestehenden Leistungsgruppen der Streetchurch werden sich dabei wie folgt entwickeln:

Beratung

Individuelle «Sozialberatung» für Menschen in anspruchsvollen und komplexen Lebenslagen. «Psychotherapeutische Begleitung» zur persönlichen Stärkung durch die Bearbeitung von psychischen Belastungen und Förderung von Ressourcen. Niederschwellige Begleitung in der «Streetchurch Lounge» für die selbständige Bearbeitung individueller Themen, Schwerpunkte und Bewerbungen. «Wegbegleitung» von Menschen in herausfordernden Situationen mit Hilfe von Freiwilligen. «CoWorking» für Personen mit einem Bedarf nach Raum oder Arbeitsplatz sowie Inspiration. Ergänzend und erweiternd dazu das Angebot der spezifischen «Kinderbetreuung».

Arbeitsintegration

Ganzheitliche Berufsvorbereitung durch die «Niederschwellige Tagesstruktur» und das «Berufsvorbereitungsprogramm Top4Job». «Lehrstellensuche», «Lerncoaching», «Bewerbungs-coaching», «Ausbildungsbegleitung (Job Coaching)» zur individuellen Begleitung von jungen Menschen im Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess sowie während der Ausbildung und der Berufslehre. «Potenzialabklärungen» und «Integrationsmassnahmen» in Zusammenarbeit mit der SVA/IV zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Stärkung, Ausbau und Adaption der bestehenden Angebote an die sich ständig verändernden Umstände und Anforderungen im Arbeitsmarkt und dabei insbesondere Stärkung der niederschwelligen «sozialen Teilhabe und Integration».

Sozialfirma

Einsatzplätze und Arbeitsstellen insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen der Arbeitsintegration. Kundendienstleistungen in den Bereichen der «Reinigung», von «Umzügen und Transporten» sowie im internen und externen «Liegenschaften- und Betriebsunterhalt». Erschliessung neuer Tätigkeits- und Arbeitsfelder in den Bereichen «Holzwerkstatt», «Lasergravur», «Versandlogistik» und «Gastronomie». Ausbau und Stärkung der neu erschlossenen Tätigkeits- und Aufgabenfelder sowie Diversifizierung der bestehenden Einsatzplätze für Menschen mit psychosozialen Herausforderungen durch Stär-

kung der Niederschwelligkeit der begleiteten Tätigkeit und Flexibilisierung der Einsatzzeiten.

Wohnen

«Begleitetes Wohnen» zur Förderung der Wohn-, Selbst-, Gesundheits- und Sozialkompetenz für junge Erwachsene. Bereitstellung von Wohnraum in sozialpädagogisch begleiteten Wohngruppen. Verstärkte Erschliessung und Gründung innovativer Wohnformen zur Förderung der sozialen Durchmischung und von vielfältigen Formen von Gemeinschaft («Gemeinschaftliches Wohnen»).

Gemeindeaufbau

Aufbau und Weiterentwicklung einer heterogenen Gemeinschaft von Menschen aus verschiedenen Milieus und von unterschiedlicher Herkunft im Rahmen von «Community Projekten». «Seelsorge» als individuelle Begleitung in aktuellen oder existenziellen Lebensfragen. Gemeinschaft, Spiritualität und Austausch zu Lebens- und Glaubensfragen im Rahmen innovativer Gottesdienstformate («Grow Session»). Erweiterung und Diversifizierung des Angebots durch Vermietungen an und Veranstaltungen von Dritten («Veranstaltungsmanagement»).

Berufsbildung

Förderung, Begleitung und Koordination der Ausbildung von Lernenden auf der Sekundarstufe II (Berufliche Grundbildung) in den Organisationseinheiten der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich. Lehrstellen EBA und EFZ in den Berufsbildern «Betriebsunterhalt», «KV» und neu in den Berufsbildern der «Gastronomie» und «Hauswirtschaft». Praktische Ausbildung («PrA») als ergänzendes Angebot der beruflichen Grundbildung zur Förderung der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Damit die Vergleichbarkeit mit den bisherigen Leistungen der Streetchurch gewährleistet ist, wurde darauf verzichtet, für den Betrieb im HDD bereits neue Leistungsgruppen zu definieren. Entsprechend wurde das Veranstaltungsmanagement (Gemeindeaufbau), die Gastronomie (Sozialfirma) sowie das CoWorking und die Kinderbetreuung (Beratung) in bestehende Leistungsgruppen integriert. Mittelfristig und im Rahmen der weiteren Konkretion der einzelnen Businesspläne kann eine Anpassung der Leistungsgruppen in Betracht gezogen werden und spätestens im Rahmenkontrakt ab dem Jahr 2027 verankert werden.

III. Finanz- und Mehrjahresplanung

A) Ausgangslage Streetchurch (2024) vs. Vollbetrieb «Haus der Diakonie» (2027+)

Das Budget und die Vollkostenrechnung der Streetchurch gliedern sich bereits heute unter Miteinbezug einer Vorkostenstelle für übergeordnete Geschäftsleitungs- und Betriebsaufwände in die sechs Kostenstellen der genannten Leistungsgruppen:

Streetchurch 2024 (Beträge in TCHF)	Total	Geschäftsleitung & Betriebsführung	Beratung	Arbeitsintegration	Sozialfirma	Wohnen	Gemeindeaufbau	Berufsbildung
Personalaufwand	-3'700	-814	-1'071	-499	-699	-108	-133	-377
Sachaufwand	-799	-356	-41	-52	-237	-20	-91	-2
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-509	-389			-13	-107		
Energie (Heizung / Strom)	-16	-13				-3		
Total Aufwand	-5'024	-1'571	-1'112	-551	-949	-238	-223	-379
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	621		55		566			
Kostengutsprachen zuweisende Stellen	1'012			603		409		
Vermietung	8	8						
Spenden	160	100					60	
Weitere Erträge	132	132						
Total Ertrag	1'933	240	55	603	566	409	60	0
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	-3'090	-1'331	-1'057	52	-383	171	-163	-379
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)		1'331	-584	-185	-388	-54	-74	-46
Betriebsergebnis II (Overhead)	-3'090	0	-1'641	-133	-770	117	-237	-425
Interne Verrechnung Leistungen			395	-284	45	-91	-45	-20
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-3'090	0	-1'245	-418	-725	26	-282	-445

Dieselbe Struktur wird für das antizipierte Budget und die dazugehörige Vollkostenrechnung der Streetchurch im Vollbetrieb des HDD verwendet:

HDD / Streetchurch 2027+ (Beträge in TCHF)	Total	Geschäftsleitung & Betriebsführung	Beratung	Arbeitsintegration	Sozialfirma	Wohnen	Gemeindeaufbau	Berufsbildung
Personalaufwand	-6'480	-1'258	-1'457	-748	-1'921	-128	-522	-446
Sachaufwand	-1'573	-541	-96	-79	-657	-25	-172	-3
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-589	-143	-74	-30	-118	-115	-109	
Energie (Heizung / Strom)	-188	-46	-24	-10	-38	-37	-35	
Total Aufwand	-8'830	-1'987	-1'651	-867	-2'734	305	-837	-449
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	2'625		340		2'092		193	
Kostengutsprachen zuweisende Stellen	1'838		55	1'206		409		168
Vermietung	945	134	71		12	72	656	
Spenden	290	230					60	
Weitere Erträge	39	35					4	
Total Ertrag	5'737	399	466	1'206	2'103	481	913	168
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	-3'093	-1'588	-1'185	340	-630	176	76	-281
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)		1'588	-416	-157	-757	-37	-189	-32
Betriebsergebnis II (Overhead)	-3'093	0	-1'601	183	-1'388	139	-113	-313
Interne Verrechnung Leistungen			661	-445	50	-91	-50	-125
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-3'093	0	-940	-262	-1'338	48	-163	-438

Der Vergleich des Budgets 2024 der Streetchurch und des antizipierten Betriebsbudgets im zukünftigen HDD ab 2027 zeigt deutlich, in welchen Leistungsgruppen die Streetchurch zukünftig ihre Leistungen ausbauen und teilweise neu positionieren muss:

- Die Vorkostenstelle «*Geschäftsleitung & Betriebsführung*» umfasst zukünftig zusätzliche Stellen im Bereich der stellvertretenden Betriebsführung, sowie zusätzliche Ressourcen in den Bereichen Personal und Finanzen, die mit Ausbau von Budget und Stellenplan der Streetchurch im HDD einhergehen müssen. Ebenso wurden die Sachaufwände (inkl. ICT, Instandhaltung) entsprechend erhöht, was zu einem generellen Anwachsen der Overhead-Kosten führt.
- Die Leistungsgruppe «*Beratung*» umfasst neu auch die Erträge aus den neu geschaffenen Angeboten im Bereich CoWorking und Kinderbetreuung, ebenso die damit einhergehenden ausgebauten Personalressourcen. Das Betriebsergebnis verbessert sich zukünftig, weil mit dem Ausbau der Kostengutsprachen von zuweisenden Stellen im Bereich der Arbeitsintegration auch mehr Beratungsleistungen dadurch gedeckt und intern verrechnet werden können.
- Die Leistungsgruppe «*Arbeitsintegration*» bildet das zukünftige Potenzial für eine Verdoppelung der Arbeitsintegrationsplätze im Betrieb des HDD ab. Dies geht mit einer starken Erhöhung der Erträge durch Kostengutsprachen von zuweisenden Stellen einher. Der damit verbundene Ausbau der Personalressourcen fällt nicht nur in der Leistungsgruppe Arbeitsintegration an, sondern zu grossen Teilen auch in der Leistungsgruppe «*Sozialfirma*», wo die Einsatzplätze für die entsprechenden Personen bereitgestellt und durch arbeitsagogische Fachpersonen begleitet werden.
- Die Leistungsgruppe «*Sozialfirma*» weist deshalb einen grossen Anstieg beim Personalaufwand aus, der jedoch mit einer ebenso starken Erhöhung der Erträge aus Verkäufen von Dienstleistungen und Produkten einhergeht. Dazu gehört insbesondere auch der Aufbau eines Gastronomiebetriebes im zukünftigen HDD, der für fast 50% der Erträge verantwortlich sein wird.
- Die Leistungsgruppe «*Wohnen*» umfasst wie bisher, die durch Kostengutsprachen zuweisender Stellen finanzierten, begleiteten Wohnformen. Sie werden im HDD zukünftig durch gemeinschaftliche Wohnformen ergänzt, die einen ordentlichen Mietertrag generieren.
- Die Leistungsgruppe «*Gemeindeaufbau*» umfasst zukünftig auch das Veranstaltungsmanagement und damit die Mieterträge der Veranstaltungsräume. Ebenso ist dem Wiederverkauf von Leistungen im Bereich der Event-Technik (Springereinsätze, Zusatzmaterial) zu rechnen. Beides schlägt sich in höheren Personal- und Sachaufwänden nieder.
- Die Leistungsgruppe «*Berufsbildung*» umfasst schliesslich alle Berufsbildungsstellen, die in der Kirchgemeinde Zürich von der Streetchurch verantwortet und im HDD weiter ausgebaut werden. Insbesondere praktische Ausbildungen (PrA) für Menschen mit Lernherausforderungen können im Kontext des HDD (z.B. Gastronomie) gestärkt werden. Sie werden im Normalfall ebenfalls durch Kostengutsprachen zuweisender Stellen (v.a. SVA/IV) finanziert.

B) Spezifischer Auf- und Ausbau der Leistungsgruppen

Wie bereits ausgeführt, können diese neuen und erweiterten Leistungen jedoch nicht per Stichtag der Eröffnung umfassend erbracht werden. Für den Auf- und Ausbau der verschiedenen Leistungen und des Betriebs im HDD in den ersten Betriebsjahren wird deshalb eine vierjährige Anschubs- und Übergangsfinanzierung für die Jahre 2026-2029 beantragt.

Mit Blick auf die Eröffnung des HDD im Jahr 2027 muss die Streetchurch die Möglichkeit haben, bereits im Jahr davor (2026) ihre Personal- und Organisationsstruktur auf die zukünftigen Schwerpunkte auszurichten und wichtige Stellen mit geeigneten Mitarbeitenden zu besetzen. Dadurch können die entsprechenden erweiterten Angebote und Dienstleistungen (v.a. Gastronomie, Veranstaltungsmanagement, Arbeitsintegration und Beratung) frühzeitig geplant und koordiniert werden, so dass ab Betriebsstart die budgetierten Erträge zumindest teilweise realisiert und damit die Marktpotenziale erschlossen werden können. Auch im Jahr des Betriebsstarts (2027) sind diese Stellen über einen PEF-Beitrag zu finanzieren, bevor in den folgenden ersten beiden vollen Betriebsjahren des HDD die Fremdfinanzierung sukzessive auf 2/3 im Jahr 2028 und 1/3 im Jahr 2029 reduziert werden kann.

Das Jahr 2030 wird somit zum ersten vollen Betriebsjahr ohne Anschubs- und/oder Fremdfinanzierung, in dem sich die neu geschaffenen Stellen einerseits in ausgebauten Leistungen und andererseits in deren Refinanzierung durch andere Kostenträger (Verkauf von Produkten, Kostengutsprachen zuweisende Stellen) niederschlagen werden.

Für die genannten Schlüsselstellen lassen sich die Kosten über die genannten vier Jahre wie folgt auf CHF 1'302'000 beziffern, wobei die Lohnkosten, inkl. Lohnnebenkosten (20% Zuschlag auf Bruttojahreslohn) berücksichtigt werden. Weitere mit dem Stellenausbau einhergehenden Kosten (z.B. Arbeitsplatz) sind durch die Investitionen in die Infrastruktur des «HDD» und deren jährliche Amortisation bereits berücksichtigt. Die zusätzlichen Geschäftsleitungs- und Betriebsführungskosten (Overheadkosten) werden im nächsten Kapitel aufgezeigt.

Stelle und Kosten (in CHF)	2026	2027	2028	2029	Total
Angebotsleitung «Gastronomie» (1.0 FTE Sozialfirma)	125'000	125'000	83'000	42'000	375'000
Angebotsleitung «Veranstaltungen» (1.0 FTE Gemeindeaufbau)	125'000	125'000	83'000	42'000	375'000
Teamleitung / Führungsunterstützung «Arbeitsintegration» (0.8 FTE)	92'000	92'000	61'000	31'000	276'000
Teamleitung / Führungsunterstützung «Beratung» (0.8 FTE)	92'000	92'000	61'000	31'000	276'000
Total	434'000	434'000	288'000	146'000	<u>1'302'000</u>

C) Auf- und Ausbau der übergeordneten Geschäftsleitungs- und Betriebsführungskosten

Mit den genannten Entwicklungen in den einzelnen Produktgruppen wird zwangsläufig auch ein Ausbau in den übergeordneten Geschäftsführungs- und Betriebsführungskosten einher gehen müssen. Aktuell geht die Streetchurch davon aus, dass in den Bereichen der Betriebsführung neu eine Stellvertretung und damit Ergänzung zum aktuellen Geschäftsleiter der Streetchurch etabliert werden muss (+1.0 FTE). Ebenso ist mit zusätzlichen Ressourcen und mehr benötigtem Knowhow in den Bereichen der Finanz- und Personalarbeit zu rechnen (+ 1.6 FTE).

Für diese genannten Schlüsselstellen in der Geschäftsleitungs- und Betriebsführung lassen sich die Kosten über die vier Jahre wie folgt auf CHF 1'062'000 beziffern, wobei die Lohnkosten inkl. Lohnnebenkosten (20% Zuschlag auf Bruttojahreslohn) berücksichtigt werden. Alle weiteren mit dem Stellenausbau einhergehenden Kosten (z.B. Arbeitsplatz) sind durch die Investitionen in die Infrastruktur des «HDD» und deren jährliche Amortisation bereits berücksichtigt.

Stelle und Kosten (in CHF)	2 2026	3 2027	4 2028	5 2029	6 Total
Stv. Betriebsleitung (1.0 FTE)	8 144'000	9 144'000	10 96'000	11 48'000	12 432'000
Leitung/Führungsunterstützung Finanzen (0.8 FTE)	15 105'000	16 105'000	17 70'000	18 35'000	19 315'000
Leitung/Führungsunterstützung Personal (0.8 FTE)	22 105'000	23 105'000	24 70'000	25 35'000	26 315'000
Total	28 354'000	29 354'000	30 236'000	31 118'000	<u>1'062'000</u>

D) Projektentwicklung und -begleitung Ausführungsplanung und Realisierung

Stimmen Kirchenpflege, Kirchgemeindeparlament und Stimmbevölkerung dem Antrag und der Weisung zum Ausführungskredit für die Gesamtinstandsetzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen und der Neunutzung desselben als «Haus der Diakonie» (HDD) zu, so wird die Streetchurch als Nutzervertretung ab 2025 die Ausführungsplanung und die Realisierung des Bauvorhabens eng be-

gleiten. Bereits während der vergangenen Phase der Projektierung fielen insbesondere für die Eigenleistungen der Streetchurch im Projektteam, die externe Unterstützung durch eine Nutzervertretung sowie die Weiterentwicklung der spezifischen Betriebs- und Nutzungskonzepte umfassende Kosten an. Bisher wurden diese Aufwände über den Projektierungskredit des Bauprojektes finanziert.

Diese Aufwände sind sachlogisch jedoch eher dem Betrieb als dem Bauprojekt zuzuordnen und es handelt sich eigentlich bereits um eine Anschubfinanzierung für das Projekt und den Betrieb. Für die kommenden Projektphasen ab dem 4. Quartal 2024 bis zur Eröffnung im 3. Quartal 2027 fallen die folgenden Kosten in der Höhe von CHF 940'000 an. Sie sollen ebenfalls durch den PEF-Kredit finanziert werden.

Aufgaben und Kosten (in CHF)	34 2025	35 2026	36 2027	37 Total
Eigenleistungen Streetchurch im Projektteam (Mitwirkung Streetchurch im Projektteam Bau)	39 100'000	40 100'000	41 50'000	42 250'000
Externe Unterstützung Nutzervertretung Streetchurch (Baufachliche Unterstützung des Streetchurch Teams)	45 124'000	46 124'000	47 62'000	48 310'000
Entwicklung und Aufbau Betriebskonzepte (Fachexpertise, u.a. FM, Gastronomie, Veranstaltungen)	50 112'000	51 112'000	52 56'000	53 280'000
Umzugs- und Vorbereitungsarbeiten (Standortwechsel Streetchurch)	55 --	56 --	57 100'000	58 100'000
Total	60 336'000	61 336'000	62 268'000	63 940'000

E) Fazit und Kreditantrag

Die Kosten für die weitere Projektentwicklung und -begleitung im Rahmen der Ausführungsplanung und Realisierung als auch für den Auf- und Ausbau der verschiedenen Leistungen und des Betriebs im HDD lassen sich für die Jahre 2025-2029 wie folgt zusammenfassen:

Kosten / Jahr	65 2025	66 2026	67 2027	68 2028	69 2029	70 Total
Projektentwicklung & -begleitung	72 336'000	73 336'000	74 268'000	75 --	76 --	77 940'000
Geschäftsleitung & Betriebsführung	79 --	80 354'000	81 354'000	82 236'000	83 118'000	1'062'000
Auf- und Ausbau Leistungen	86 --	87 434'000	88 434'000	89 288'000	90 146'000	1'302'000
Total	83 336'000	1'124'000	1'056'000	96 524'000	97 264'000	3'304'000

Daraus ergibt sich ein PEF Kreditantrag im Umfang von CHF 3'304'000. In Anbetracht dessen, dass es sich beim Projekt «Haus der Diakonie» um ein Leuchtturm- und Generationenprojekt der Kirchgemeinde Zürich zur Stärkung ihrer diakonischen Präsenz und Wahrnehmung in der Gesamtgesellschaft handelt, scheint die einmalige Anschub- und Uebergangsfinanzierung über den Personal- und Entwicklungsfonds (PEF) zielführend. Der Totalbetrag verteilt sich dabei auf die kommenden fünf Jahre. Die Streetchurch und die Kirchgemeinde Zürich können damit die diakonischen Leistungen markant ausbauen und diese mittel- und langfristig durch neu erschlossene Ertragspotenziale von jährlich bis zu CHF 3.0 Mio. finanziell divers aufstellen und absichern.

Rechtliches

Der Beschluss zur Finanzierung von Projekten von mehr als CHF 100'000 liegt gemäss Ziffer 4.2 des Reglements des Personal- und Entwicklungsfonds (PEF) in der Kompetenz des Kirchgemeindepardaments.

Fakultatives Referendum

Gem. Art. 21 Ziff. 7 der Kirchgemeindeordnung unterliegt dieser Beschluss dem fakultativen Referendum.

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Michela Bässler Kirchgemeindeschreiberin
Versand: Zürich, 24.04.2024

Neunutzung Kirchgemeindehaus Wipkingen als

Haus der Diakonie

NUTZUNGSKONZEPT

reformierte
kirche zürich



Streetchurch
Reformierte Kirche Zürich
Badenerstrasse 69
8004 Zürich

www.haus-der-diakonie.ch

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	4
1.1	Begriffserklärung	4
1.2	Zweck	4
1.3	Grundlagen	5
2	PROJEKTENTWICKLUNG	6
2.1	Strategische Planung	6
2.2	Vorstudien	7
2.3	Projektierung (SIA Phase 3)	7
2.4	Ausblick und Termine	8
2.5	Kommunikation und Partizipation	8
3	STANDORT UND OBJEKT	10
3.1	Grunddaten	10
3.2	Städtebauliche und Architektonische Bedeutung	10
3.3	Historische Bedeutung	11
3.4	Zukünftige Perspektive: Leuchtturm der Diakonie	11
4	AUSGANGSLAGE «STREETCHURCH»	12
4.1	Leitbild & Grundwerte (IST)	12
4.2	Betriebliche Kenngrößen (IST)	13
4.3	Raumprogramm (Ist)	14
4.4	Betriebszustände und -zeiten (Ist)	14
4.5	Trägerschaft und Finanzen (Ist)	15
5	ZUKUNFT «HAUS DER DIAKONIE»	16
5.1	Grundlagen, Vision und Kultur (SOLL)	16
5.2	Nutzungszonen (SOLL)	18
5.3	Betriebliche Kenngrößen (Soll)	19
5.4	Betriebszustände und -zeiten (soll)	20
5.5	Trägerschaft und Finanzen	21

6	NUTZUNGSZONEN UND RAUMPROGRAMM (SOLL)	23
6.1	Saal & Foyer	23
6.2	Gastronomie	26
6.3	CoWorking	30
6.4	Arbeitsintegration	32
6.5	Halle Ost	35
6.6	Wohnen	37
6.7	Büro	39
6.8	Turm	42
7	LEISTUNGSKONZEPT (SOLL)	45
7.1	Beratung	45
7.2	Arbeitsintegration	45
7.3	Sozialfirma	45
7.4	Wohnen	45
7.5	Gemeindeaufbau	45
7.6	Berufsbildung	46
8	ANHANG	47
8.1	Schlussbemerkungen	47
8.2	Weiterführende Dokumente	47

1 EINLEITUNG

1.1 BEGRIFFSERKLÄRUNG

1.1.1 NUTZUNGSKONZEPT (BETRIEBSKONZEPT)

Im Nutzungskonzept – in den gesetzlichen Verordnungen auch Betriebskonzept genannt – sind die Nutzungen festgelegt und beschrieben. Es werden die Prozesse, Leistungen, Verantwortlichkeiten und Pflichten für die Nutzung der verschiedenen Nutzungszonen des Gebäudes festgelegt und beschrieben.

Es regelt die alltägliche Zusammenarbeit und ist daher eine wichtige konzeptionelle Grundlage für das geplante Vorhaben. Die detaillierte Auftragsformulierung (Raumprogramm und Pflichtenheft) basiert darauf. Es dient bei internen organisatorischen Fragen als Richtpapier und legt die Grundlagen für eine effektive, effiziente und überprüfbare Dienstleistung fest.

In der Verantwortung der Projektleitung wird das Nutzungskonzept regelmässig aktualisiert. Die erste Fassung des Nutzungskonzeptes stellte eine Anforderung für die Erarbeitung der Projektlösung während der SIA-Phase 32 «Bauprojekt» dar. Am Ende dieser Phase wird es nun aktualisiert und am Ende der SIA-Phase 53 «Inbetriebsetzung, Abschluss» steht die vollständige Fassung des Nutzungskonzepts für die Inbetriebnahme bereit.

1.1.2 ABGRENZUNG BETRIEBSFÜHRUNGSKONZEPT (BEWIRTSCHAFTUNGSKONZEPT)

In dem Betriebsführungskonzept – auch Bewirtschaftungskonzept genannt – ist die Bewirtschaftung durch das (baubegleitende) Facility Management (bFM/FM) festgelegt und beschrieben. Auf Grundlage des Prozess- / Leistungsmodells im Facility Management (ProLeMo) und dem Baukostenplan (BKP) werden die Prozesse, Leistungen, Verantwortlichkeiten und Pflichten für die Bewirtschaftung zwischen der Eigentümerin, der Betreiberin und den Nutzer*innen der Immobilie festgelegt und beschrieben.

Es regelt die alltägliche Zusammenarbeit bei der Bewirtschaftung und ist daher eine wichtige konzeptionelle Grundlage für das geplante Vorhaben. Das Betriebsführungskonzept dient beim Unterhalt und der Instandsetzung als Richtpapier. Hier sind die Grundlagen für den koordinieren, effektiven und effizienten Unterhalt und die Instandsetzung festgelegt. Die Eigentümerschaft, der Betreiber und der Nutzer kennen jeweils alle Unterhaltsarbeiten und Instandsetzungsarbeiten, für welche sie verantwortlich sind.

1.2 ZWECK

1.2.1 GRUNDSÄTZLICHES UND FREIGABE

Dieses Dokument dient als Grundlage für das geplante Vorhaben insbesondere für das Raumprogramm und das Projektpflichtenheft bzw. deren Aktualisierungen nach dem Bauprojekt. Es ist für den Eigentümer, den Betreiber, den Nutzer, die Planenden und die Behörden bestimmt. Das Nutzungskonzept gibt Auskunft über die massgebenden konzeptionellen, nutzerseitigen Anforderungen und ist eine verbindliche Grundlage für alle am Projekt beteiligten Personen.

Dieses Dokument wird gemäss Projekthandbuch (siehe darin enthaltenes Funktionendiagramm) freigegeben.

1.2.2 AKTUALISIERUNG

Die erste Fassung des Nutzungskonzeptes und dessen Detailkonzepte stellten eine Anforderung für die Erarbeitung der Projektlösung während der SIA-Phasen «Vorprojekt» und «Bauprojekt» dar. Die zweite Fassung (Aktualisierung) erfolgt auf Basis der aktuellen Erkenntnisse der SIA-Phase «Bauprojekt» und stellt eine Überprüfung von Vorgaben und Stand der Planung dar. Hierbei sollten allfällige Unterschiede nur auf Basis von Sachzwängen und angepassten Anforderungen der Betreiberin und Nutzerin zustande gekommen sein und durch das Projektänderungsmanagement des Bauprojektes im Vorfeld erfasst worden sein.

Eine dritte und endgültige Fassung erfolgt in der SIA-Phase 53 «Inbetriebnahme, Abschluss» und bereinigt das Dokument bzgl. Projekt- und Nutzungsvorgaben hin zur reinen Nutzungsvorgabe.

1.2.3 PROJEKTÄNDERUNGEN

Das Dokument bildet Projektänderungen nicht laufend ab. Diese werden durch das Projektänderungsmanagement laufend bearbeitet. Ausgangspunkt für den Beschrieb der Projektänderungen bildet unter anderem dieses Dokument.

1.2.4 VERTEILER

Das Nutzungskonzept wird wie folgt an die Projektbeteiligten verteilt:

- ◆ Politische Gremien der Kirchgemeinde Zürich (Kirchenpflege, Kirchgemeindepapament)
- ◆ Projektsteuerung und Projektteam
- ◆ Bauherren- und Nutzervertretung
- ◆ Generalplaner und Fachplaner
- ◆ Kernteam Nutzer (Streetchurch)

1.3 GRUNDLAGEN

Dokument	Version	Datum
<u>Grundlagendokumente</u>		
Projekthandbuch (PHB)	4.0	8. Dez 2022
Projektpflichtenheft (PPH)	5.0	25. Jan 2023
Raumprogramm	2.0	30. Juni 2021
Raumtypenblätter	1.0	23. Dez 2022
<u>Spezifische Nutzungskonzepte</u>		
Esskulturkonzept	3.1	23. Sept 2023
Konzept Büro, Schulung, CoWorking	1.1	15. Mai 2022
Konzept Arbeitsintegration	1.1	16. Mai 2022
Konzept Kids Space	1.0	1. Feb 2023
AV Konzept	2.0	23. Dez 2022
Digitalkonzept	1.0	7. Mär 2022
Sicherheitskonzept	1.1	7. Sep 2022

2 PROJEKTENTWICKLUNG

2.1 STRATEGISCHE PLANUNG

2.1.1 ABSICHTSERKLÄRUNG UND GRUNDKONZEPT (NOVEMBER 2019)

Im Januar 2019 zeigte sich die Kirchenpflege, der sich neuformierenden evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich überzeugt, dass ein «Haus der Diakonie» (HDD) in einer Zeit, in der vor allem die diakonische Tätigkeit der Kirche in der Gesellschaft geschätzt wird, zu einem Leuchtturm der gesamtstädtischen Diakonie werden und in dieser Funktion die lokale Diakonie in den Kirchenkreisen ergänzen und entlasten kann. Im Zusammenwirken von parochialer Diakonie vor Ort in den Quartieren der Kirchenkreise und einem zentralen, regional ausgerichteten HDD kann sich der vielfältige Auftrag der reformierten Kirche in der Stadt Zürich weiterentwickeln und für die sich formierende Kirchgemeinde Zürich identitätsstiftend sein.

Infolgedessen wurden Vertreter*innen der Streetchurch, eine Institution der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde, mit der Erarbeitung eines Grundkonzeptes beauftragt. Parallel dazu wurde der Bereich Immobilien der Geschäftsstelle der Kirchgemeinde Zürich mit der Evaluation eines geeigneten Standorts beauftragt, wobei die Wahl schliesslich auf das Kirchgemeindehaus Wipkingen fiel. Die Standortevaluation und das Grundkonzept wurden im November 2019 von der Kirchenpflege zur Kenntnis genommen und diese bekräftigte dabei ihre Absicht, dass sie die Realisierung des HDD im sanierungsbedürftigen Kirchgemeindehaus Wipkingen weiter prüfen möchte. Es wurde ein Steuerungsausschuss eingesetzt, sowie der Auftrag zur Erarbeitung eines vertiefenden Nutzungskonzeptes der Streetchurch erteilt. Ebenso wurde der Bereich Immobilien der Geschäftsstelle damit beauftragt, die nächsten Schritte zur Gesamtinstandstellung und Nutzungsänderung des Kirchgemeindehauses Wipkingen in die Wege zu leiten.

2.1.2 GRUNDSATZENTSCHEID, NUTZUNGSKONZEPT UND PLANERWAHL (NOVEMBER 2020)

Die Ergebnisse dieser Arbeitsaufträge wurden im März 2020 der Kirchenpflege vorgelegt. Für das vertiefende Nutzungskonzept wurde dabei auf das Modell des «Business Model Canvas» zurückgegriffen. Dieses eignet sich gut für die Visualisierung und Dokumentation von Geschäftsmodellen, weil es in neun Feldern Aussagen und Zusammenhänge in Bezug auf den gesellschaftlichen Mehrwert und Nutzen, die Nutzer*innengruppen, die Nutzer*innenbeziehungen, die Kommunikations- und Zugangskanäle, die Schlüsselpartnerschaften, die Schlüsselaktivitäten, die Schlüsselressourcen sowie die Kostenstruktur und die Einnahmenquellen konkretisiert. Dabei wurde insbesondere das Potenzial aufgezeigt, wie sich das HDD im Dreieck von Kirche, Zivilgesellschaft und Staat dereinst positionieren und etablieren kann. Ebenso wurde aufgezeigt, wie das HDD betrieblich dereinst kostenneutral im Vergleich zur heutigen Situation geführt werden kann.

Auf diesen Grundlagen fällte die Kirchenpflege ihren Grundsatzentscheid zum HDD. Die übertrug der Streetchurch die weitere Entwicklung des Nutzungs- und Betriebskonzeptes für das HDD und hielt fest, dass sie die Streetchurch dereinst in der Funktion als Betreiberin des HDD im Namen der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich sieht. Sie stimmte weiter einer Projektorganisation und dem vorgelegten Projektplan zu. Der Bereich Immobilien der Geschäftsstelle der Kirchgemeinde Zürich wurde damit beauftragt, die notwendigen Submissionsverfahren durchzuführen. Ende Mai 2020 wurden die Submissionsunterlagen für eine Planerwahl im selektiven Verfahren betreffend die Gesamtinstandsetzung und Neunutzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen veröffentlicht. Im November 2020 konnte dieses Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden, indem das Beurteilungsgremium entschieden hat, die ARGE Conen Sigl Architekten GmbH (Zürich) und Vollenweider Bau-realisation GmbH (Schlieren) mit den Generalplanerleistungen zu beauftragen. Unter den 33 eingegangenen Bewerbungen hatten sie sich mit ihrem Konzeptansatz, der eine innovative, ganzheitliche Denkweise und ein hohes Mass an Sensibilität und gestalterischem Geschick beweist, sowie mit teilweise mutigen und konsequent gehaltenen Lösungsansätzen eine klare architektonische Haltung zeigte, durchgesetzt.

2.2 VORSTUDIEN

2.2.1 VARIANTENPRÜFUNG (JUNI 2021)

Mit dem Abschluss der Planerwahl erteilte der von der Kirchenpflege eingesetzte Steuerungsausschuss den Auftrag für eine vertiefte Variantenprüfung, um so die Grundlagen für das Nutzungskonzept des HDD zu vertiefen und den Projektierungskredit für die Instandstellung und Neunutzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen vorzubereiten. Dabei wurden insbesondere die folgenden Ergebnisse erwartet und erbracht: (1) Klärung Etappierung Fassadensanierung & Nutzungsänderung, (2) Überprüfung Grundlagen Raumprogramm HDD, (3) Umsetzbarkeit Raumprogramm im Kirchgemeindehaus Wipkingen, (4) Kostengrobschätzung +/- 25%, (5) Klärung der zu erwartenden Themen und Herausforderungen im Projekt, (6) Businesspläne Angebote & Sicherung Wirtschaftlichkeit, sowie (7) Konstituierung Echoraum und Beirat (Kommunikation & Partizipation). Durch das Generalplanerteam wurde ein Abgabedossier zur Variantenprüfung erstellt, das mit dem konsolidierten Raumprogramm und Flächenlayout für das HDD im Kirchgemeindehaus Wipkingen die Grundlage der ersten überarbeiteten Version des Nutzungskonzeptes bildete.

2.2.2 PROJEKTIERUNGSKREDIT (OKTOBER 2021)

Im Juli 2021 verabschiedete die Kirchenpflege Antrag und Weisung für den Projektierungskredit zur Planung und Projektierung der Gesamtinstandsetzung des KGH Wipkingen und die Neunutzung desselben als HDD an das Kirchgemeindepapament. Dabei wurde deutlich gemacht, dass das KGH Wipkingen unabhängig von seiner Nutzung eine stark sanierungsbedürftige Liegenschaft im Verwaltungsvermögen der Kirchgemeinde Zürich ist und dass Massnahmen im Bereich der Erschliessung, der Gebäudehülle, des Innenausbaus, der Ökologie, der Erdbebenertüchtigung, des Brandschutzes und der Haustechnik dringend sind. Es wurde anerkannt, dass mit dem HDD ein Nutzungskonzept gefunden werden konnte, das der Geschichte und ursprünglichen Funktion des Gebäudes gerecht wird.

Im Kirchgemeindepapament wurde das Geschäft durch die Kommission Immobilien vorberaten und schliesslich vom Plenum mit vereinzelt Gegenstimmen im Oktober 2021 genehmigt. Insbesondere aus der Kommissionarbeit wurden dem Projekt einige Optimierungen mit auf den Weg gegeben. Unter anderem wurde die Forderung gestellt, den Anteil Wohnen in der zukünftigen Nutzung zu stärken.

2.3 PROJEKTIERUNG (SIA PHASE 3)

2.3.1 VORPROJEKT (JUNI 2022)

Im Rahmen des Vorprojektes wurden in Bezug auf die Erschliessung und Vernetzung, die Denkmalpflege, den Innenausbau, die Gebäudehülle, die Umgebung, die Haustechnik, die Erdbebenmassnahmen, den Brandschutz sowie die Schadstoffsanierung Grundkonzepte erstellt und durch das Generalplanerteam aufgearbeitet. Ebenso wurden das Raumprogramm und die Nutzungszonen überarbeitet und definiert.

Die Streetchurch erarbeitete im Rahmen ihrer Nutzervertretung Detailkonzepte zu den Themen «Gastronomie», «Büro, Schulung, CoWorking», «Arbeitsintegration», «Audio- und Videotechnik», «Digitalisierung und ICT» und «Sicherheit» Ebenso wurden von der Projektsteuerung das Projekthandbuch und das Projektpflichtenheft genehmigt.

Zum Abschluss des Vorprojektes wurde eine Kostenschätzung +/- 15% erstellt. Die Gesamtkosten lagen über dem von der Projektsteuerung und im Rahmen des Projektierungskredits durch das Kirchgemeindepapament bestätigten Kostenziels. Entsprechend wurde vor Start des Bauprojektes eine Sparrunde angesetzt.

2.3.2 SPARRUNDE (DEZEMBER 2022)

Das Projektteam bestehend aus Bauherrenvertretung, Nutzerververtretung und Generalplanerteam evaluierte in einem rund viermonatigen Prozess Sparoptionen zur Reduktion der Kosten des Vorhabens. Diese wurden im Dezember 2022 der Projektsteuerung vorgestellt und von dieser als Projektänderungen aufgenommen. Einsparungen konnten insbesondere durch den Verzicht auf die Umbaumassnahmen im Turm des KGH Wipkingen, die Reduktion der Eingriffstiefe im Bereich Gastronomie sowie diverse Optimierungen im allgemeinen Raumlayout erzielt werden. Zum Abschluss der Sparrunde wurde eine überarbeitete Kostenschätzung im Rahmen des ursprünglichen Kostenziels vorgelegt.

2.3.3 BAUPROJEKT (JANUAR 2024)

Im Bauprojekt wurden die genannten Themen aus dem Vorprojekt weiter konkretisiert und allfällige Änderungen aufgrund der Sparrunde eingearbeitet. Zudem wurden viele Themen wie die Elektroplanung, Gastroplanung, Türfachplanung, Signaletik und AV-Planung weiter vorangetrieben. Ebenso wurde durch das Generalplanerteam ein umfassendes Farb- und Materialisierungskonzept erarbeitet. Wichtige Meilensteine im Bauprojekt war die erneute Optimierung der Gastronomie in Bezug auf die geplanten Einsatzplätze der Arbeitsintegrationsprogramme in diesem Kontext, nachdem diese in der Sparrunde zu sehr reduziert wurde. Ebenso konnte im Rahmen der Brandschutzplanung eine Lösung gefunden werden, wie die Kapazität des bestehenden grossen Saales von max. 300 Personen auf max. 600 Personen erhöht werden kann.

Zum Abschluss der Phase Bauprojekt wurde die entsprechende Dokumentation der Projektsteuerung zur Genehmigung vorgelegt. Zusammen mit dem aktualisierten Nutzungskonzept des HDD bildet sie die Grundlage für Antrag und Bewilligung des Objektkredits. Der zum Phasenabschluss vorliegende Kostenvoranschlag +/- 10% liegt bei CHF 50.2 Mio. und damit innerhalb des teuerungsbereinigten Kostenziels zu Beginn der Projektierung.

2.4 AUSBLICK UND TERMINE

Für die weitere Projektentwicklung gelten die folgenden Terminziele:

◆ Objektkredit Kirchenpflege	Februar 2024
◆ Objektkredit Kirchgemeindepapament	Juni 2024
◆ Objektkredit Stimmbevölkerung	September 2024
◆ Baubeginn	1. Quartal 2025
◆ Übergabe und Inbetriebnahme (Eröffnung)	3. Quartal 2027

2.5 KOMMUNIKATION UND PARTIZIPATION

Das Projekt HDD und das damit verbundene Bauvorhaben zur Gesamtinstandsetzung und Neunutzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen muss bei der Bevölkerung und in der Kirchgemeinde gut verankert werden. Es wurde deshalb frühzeitig eine für ein solches Bauprojekt übliche Kommunikation aufgelegt und durch Dritte begleitet. Dadurch können auch die Risiken im Bewilligungsverfahren tief gehalten und die Akzeptanz insbesondere im Quartier und in der Nachbarschaft sichergestellt werden.

Die Kirchenpflege hat deutlich gemacht, dass ihr ein partizipativer Miteinbezug der Kirchgemeinde, möglicher Partner und der Öffentlichkeit wichtig ist. Das Projekt wird deshalb von einem «Beirat & Echoraum» begleitet, in dem kircheninterne Personen und wichtige Anspruchsgruppen informativ-konsultativ am Projekt beteiligt werden und ihre Expertise und ihre kritische Aussensicht systematisch und moderiert einbringen können. Darüber hinaus wurde die Streetchurch als Nutzer*innenvertretung damit beauftragt in regelmässigen Abständen öffentliche Informations- und

Partizipationsveranstaltungen abzuhalten und individuelle Partizipationsgespräche mit kircheninternen und kirchenexternen Anspruchsgruppen durchzuführen. Ebenso wurde angestrebt, allfällige freie Flächen im Kirchgemeindehaus Wipkingen für Zwischennutzungen zur Verfügung zu stellen, so dass der Vision, der Kultur und den Nutzungen im zukünftigen HDD der Weg bereitet werden kann.

3 STANDORT UND OBJEKT

3.1 GRUNDDATEN

ADRESSE

Kirchgemeindehaus Wipkingen

Rosengartenstrasse 1

8037 Zürich

EIGENTÜMERIN

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Zürich

Stauffacherstrasse 8

8004 Zürich

BETREIBERIN UND NUTZERIN

Streetchurch | Reformierte Kirche Zürich

Badenerstrasse 69

8004 Zürich



(Quelle: Baugeschichtliches Archiv der Stadt Zürich)

3.2 STÄDTEBAULICHE UND ARCHITEKTONISCHE BEDEUTUNG

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen steht mit seiner historischen Funktionsvielfalt für den gesellschaftlichen Wandel der Kirchenbauten in den 1930er-Jahren. Dem gestaffelten Gebäudekomplex kommt noch heute eine hohe quartier- und städtebauliche Bedeutung zu. Er setzt ein markantes städtebauliches Zeichen am Ende der Hardbrücke und prägt als Solitärbau am Übergang aus dem industriequartier (Stadtkreis 5) den Eingang zum Stadtquartier Wipkingen (Stadtkreis 10). Die Gebäudegruppe mit achtgeschossigem Turm mit rundem Erkertürmchen bildet ein städtebaulich prägnantes Element an exponierter Lage. Sein Zifferblatt ist ein von weit her gut sichtbares Wahrzeichen für das Quartier Wipkingen. Das ist gegliedert in Haupthaus mit Bürotrakt, den eigentlichen Saalbau und einen mehrgeschossigen Sockelbau.

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen war in architektonischer Hinsicht seiner Zeit voraus, denn der Turm des Gebäudes wurde von der Bevölkerung als erstes Hochhaus der Stadt Zürich empfunden, obwohl erst 20 Jahre später in der Stadt Zürich tatsächlich Hochhäuser gebaut wurden. Der Bau der Hardbrücke sowie die Erstellung des vorgelagerten Postgebäudes in den 1970er Jahren stellten das Kirchgemeindehaus Wipkingen dann in den Schatten. Die einst weitherum sichtbaren Aufgänge

blieben nur noch fragmentarisch erhalten und die neu geschaffene Dachterrasse auf dem Postgebäude schaffte es nicht mehr, die eigentliche Aufenthaltsqualitäten für die Bevölkerung zu schaffen.

Seit 2008 sind die äussere volumetrische Gliederung, die innenräumliche Ausbildung und die Oberflächengestaltung im Inventar der Denkmalpflege und vertraglich unter Schutz gestellt. Die grossmassstäbliche Architektur ist ein Zeitzeuge der Entwicklung von Historismus und Heimatstil hin zum neuen Bauen.

3.3 HISTORISCHE BEDEUTUNG

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen wurde 1930-1932 als kirchliches Volkshaus (Quartierzentrum) konzipiert und als erstes Hochhaus der Stadt Zürich vom Architekturbüro Vogelsanger und Maurer erbaut. Der Bau sollte für alle kulturellen, politischen und auch physischen Bedürfnisse des Quartiers Platz bieten. Die Stadtgemeinde Zürich verpflichtete die damalige Kirchgemeinde Wipkingen vertraglich dazu, eine öffentliche Grünanlage und einen Spielplatz zu erstellen. Darüber hinaus musste das neue Kirchgemeindehaus mit dem angrenzenden Krippengebäude ein Kindergartenlokal für die Stadt Zürich, ein öffentliches Volksbad, eine alkoholfreie Wirtschaft mit Terrasse, eine Lokalität für die Pestalozzigesellschaft Zürich (Bibliothek), eine vollständig eingerichtete Kinderkrippe, ein Krankenmobiliemagazin, eine Mütterberatungsstelle, eine Samariterstube, ein Kinderlehrsaal, Unterweisungszimmer, Arbeitsräume für Jugendliche und Frauen sowie Sitzungszimmer und ein Turn-, Spiel-, Vortrags- und Versammlungslokal mit Garderoben bieten.

Während dem Zweiten Weltkrieg fanden im Kirchgemeindehaus Wipkingen die «Wipkinger Tagungen» für Theologen und Laien aus der ganzen Schweiz statt. Sie wurden vom Schweizerischen Hilfswerk für die Bekennende Kirche in Deutschland um den Flüchtlingspfarrer Paul Vogt und den Theologen Karl Barth gegründet und verantwortet. Sie sorgen für einen regen Austausch über theologische Fragen der damaligen Zeit und verbanden dabei ganz im Sinne von Karl Barth die theologische Reflexion mit dem sozialpolitischen Engagement.

3.4 ZUKÜNFTIGE PERSPEKTIVE: LEUCHTTURM DER DIAKONIE

Heute befindet sich das Kirchgemeindehaus Wipkingen in unmittelbarer Nähe zu einem aufstrebenden Stadtteil und etlicher sozialer Institutionen und Organisationen in der Stadt Zürich. So hat unter anderem die Stadt Zürich am Wipkingerplatz ein neues Sozialzentrum eröffnet das auch die zentrale Abklärungs- und Vermittlungsstelle (ZAV) für mittellose Personen, die sich ohne Meldeadresse in der Stadt Zürich aufhalten, umfasst. In der Nachbarschaft des Kirchgemeindehauses Wipkingen befinden sich zudem das «Gemeinschaftszentrum Wipkingen» (GZ Wipkingen), die städtische «Not-schlafstelle» die «Fachschule Viventa» als Aus- und Weiterbildungsinstitution der Stadt Zürich, die «KV Business School» (Berufsschule) sowie im «Puls 5» ein Standort des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV).

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen muss unabhängig von seiner zukünftigen Nutzung in den kommenden Jahren grundsätzlich saniert und instand gestellt werden. Das vorliegende Nutzungskonzept für das HDD im Kirchgemeindehaus Wipkingen birgt das Potenzial, das Haus wieder seinem ursprünglichen Zweck zuzuführen und als Leuchtturm der Solidarität in der Stadt Zürich erstrahlen zu lassen. Mit der Streetchurch verfügt die Kirchgemeinde Zürich über eine etablierte und stark verankerte Institution mit ausgeprägter diakonischer Profilierung in der Stadt Zürich und darüber hinaus.

Denn auch heute gilt, was bereits im Jahr 1929 bei der Planung des Gebäudes in einem Leserbrief der «Neuen Zürcher Zeitung» als Argument ins Feld geführt wurde:

«Wir brauchen in unserer Zeit neue Wege und neue Mittel den christlichen Geist werktätig zu üben und dem Volke zum Segen werden zu lassen.»

4 AUSGANGSLAGE «STREETCHURCH»

4.1 LEITBILD & GRUNDWERTE (IST)

PRÄAMBEL

«Wir stellen fest, dass in unserer Gesellschaft eine Gruppe von armutsgefährdeten und -betroffenen Menschen den Anschluss an die Gemeinschaft zunehmend verliert, respektive verloren hat. Prekäre Lebensbedingungen erschweren eine selbstbestimmte Lebensführung und eine gesicherte Existenz und führen zu sozialer Isolation. Dies betrifft insbesondere auch Jugendliche und junge Erwachsene an der Schwelle zur beruflichen Grundausbildung und zum Erwerbsleben.»

VISION – «NACH HAUSE KOMMEN»

«Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen entsprechend ihren Bedürfnissen gesellschaftliche Teilhabe und eine soziale Einbindung finden. Wir schaffen Beheimatung für gesellschaftlich, familiär oder persönlich Entwurzelte, indem wir gemeinsam ein soziales Netz pflegen und entwickeln und indem wir Menschen in ihren Bemühungen unterstützen, sich individuell zu entfalten und in der Gesellschaft ihren Platz einzunehmen.»

MISSION – «VERSÖHNUNG LEBEN»

«Wir sind überzeugt, dass Armut und Marginalisierung Ausdruck von Ungleichheit und Ungerechtigkeit sind und dies die Menschenwürde verletzt. Gesellschaftliche Inklusion und Integration braucht auf individueller und kollektiver Ebene Versöhnung. Wir leben Versöhnung, indem wir Raum bieten für das Teilen, Anerkennen und Verarbeiten der je eigenen Lebensgeschichten und für den Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen.»

STRATEGIE – «PERSPEKTIVE SCHAFFEN»

«Wir befähigen Menschen, beruflich und persönlich neue Perspektiven zu gewinnen, indem wir sie beim Aufbau ihrer Arbeitsfähigkeit, ihrer Kompetenzen und Ressourcen, ihrer Vernetzung in die Gesellschaft sowie beim Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen. Agil und flexibel werden unsere Angebote laufend weiterentwickelt und den Bedürfnissen angepasst.»

KONTEXT – «URBANES ZÜRICH»

«Wir arbeiten im urbanen und multikulturellen Umfeld der Stadt Zürich. Unsere Angebote richten sich insbesondere an Menschen aus dem Grossraum Zürich, die in vielfältigen Lebenssituationen mit mehrfachen Herausforderungen konfrontiert sind: Zugang zu Ausbildung und existenzsichernder Arbeit, Wohnen, Konflikte mit der Justiz, Isolation und soziale Konflikte, gesundheitliche Schwierigkeiten, Migration.»

WERTE

«Die Streetchurch ist Teil der reformierten Kirche Zürich. Sie orientiert sich am christlichen Menschenbild, das in jedem Menschen ein wertvolles Geschöpf Gottes mit einer unantastbaren Würde sieht. Die Angebote sind unabhängig von Herkunft, sexueller Identität und Religion für alle zugänglich. Diese Wertepaare prägen unseren Betriebsalltag:

- ◆ «Liebe & Gastfreundschaft»
- ◆ «Leidenschaft & Hingabe»
- ◆ «Freiheit & Vertrauen»
- ◆ «Ganzheitlichkeit & Qualität»
- ◆ «Respekt & Würde»

4.2 BETRIEBLICHE KENNGRÖSSEN (IST)

4.2.1 ANZAHL MITARBEITENDE (IST)

Die Leistungen der Streetchurch werden von einem interdisziplinären Team von Fachpersonen verantwortet. Im Stellenplan für das Budget 2024 verfügt die Streetchurch über 25.4 Vollzeitstellen. Diese werden ergänzt durch 2.9 Ausbildungsstellen und 0.8 Praktikumsstellen für Studierende an Fachhochschulen. Weiter bietet die Streetchurch vier Lernenden eine Berufsbildung sowie zwei Einsatzplätze für Zivildienstleistende. Total bietet die Streetchurch somit im Rahmen ihres Stellenplans 35.1 Stellen für ca. 47 Personen (durchschnittlicher Beschäftigungsgrad: ca. 75%).

4.2.2 ANZAHL NUTZER*INNEN VON LEISTUNGEN (IST)

Die Beratungsleitungen der Streetchurch werden jährlich von über 280 Personen wahrgenommen. Im Bereich der Arbeitsintegration bietet die Streetchurch in ihren verschiedenen Angeboten 50 Plätze für Teilnehmer*innen. Durchschnittlich absolvieren zwölf Personen einen Arbeitseinsatz in einem der Einsatzbereiche der Sozialfirma der Streetchurch. Darüber hinaus bietet die Streetchurch elf Wohnplätze im Rahmen von sozialpädagogischen Wohngruppen. Der wöchentliche Gottesdienst der Streetchurch wird durchschnittlich von 80 Personen besucht. Für die Kirchgemeinde Zürich koordiniert die Streetchurch die Ausbildung von 16 Lernenden in den Bereichen Betriebsunterhalt und KV. Vier davon am eigenen Standort.

4.2.3 DEFINITION DER LEISTUNGEN (IST)

Die einzelnen Leistungen der Streetchurch sind wie folgt definiert, wobei die dazugehörenden Leistungsziele und Indikatoren der jährlich vom Kirchgemeindeparlament im Rahmen des Budgetprozesses der evang.-ref. Kirchgemeinde Zürich verabschiedeten Leistungsvereinbarung entnommen werden können.

BERATUNG

Individuelle «*Sozialberatung*» für Menschen in anspruchsvollen und komplexen Lebenslagen. «*Psychotherapeutische Begleitung*» zur persönlichen Stärkung durch die Bearbeitung von psychischen Belastungen und Förderung von Ressourcen. Niederschwellige Begleitung im «*Social CoWorking*» für die selbständige Bearbeitung individueller Themen, Schwerpunkte und Bewerbungen. «*Wegbegleitung*» von Menschen in herausfordernden Situationen mit Hilfe von Freiwilligen.

ARBEITSINTEGRATION

Ganzheitliche Berufsvorbereitung durch die «*Niederschwellige Tagesstruktur*» und das «*Berufsvorbereitungsprogramm Top4Job*». «*Lehrstellensuche*», «*Lerncoaching*», «*Bewerbungcoaching*», «*Ausbildungsbegleitung (Job Coaching)*» zur individuellen Begleitung von jungen Menschen im Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess sowie während der Ausbildung und der Berufslehre. «*Potenzialabklärungen*» und «*Integrationsmassnahmen*» in Zusammenarbeit mit der SVA/IV zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

SOZIALFIRMA

Einsatzplätze und Arbeitsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen der Arbeitsintegration. Kundendienstleistungen in den Bereichen der «*Reinigung*», von «*Umzügen und Transporten*» sowie im internen und externen «*Liegenschaften- und Betriebsunterhalt*». Erschliessung neuer Tätigkeits- und Arbeitsfelder in den Bereichen «*Holzwerkstatt*», «*Lasergravur*», «*Versandlogistik*» und «*Gastronomie*».

WOHNEN

«*Begleitetes Wohnen*» zur Förderung der Wohn-, Selbst-, Gesundheits- und Sozialkompetenz für junge Erwachsene. Bereitstellung von Wohnraum in sozialpädagogisch begleiteten Wohngruppen. Erschliessung und Gründung innovativer neuer Wohnformen zur Förderung der Gemeinschaft.

GEMEINDEAUFBAU

Aufbau und Weiterentwicklung einer heterogenen Gemeinschaft von Menschen aus verschiedenen Milieus und von unterschiedlicher Herkunft im Rahmen von «Community Projekten». «Seelsorge» als individuelle Begleitung in aktuellen oder existenziellen Lebensfragen. Gemeinschaft, Spiritualität und Austausch zu Lebens- und Glaubensfragen im Rahmen innovativer Gottesdienstformate («Grow Session»).

BERUFSBILDUNG

Förderung, Begleitung und Koordination der Ausbildung von Lernenden auf der Sekundarstufe II (Berufliche Grundbildung) in den Organisationseinheiten der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich. Lehrstellen EBA und EFZ in den Berufsbildern «Betriebsunterhalt» und «KV». Praktische Ausbildung («PrA») als ergänzendes Angebot der beruflichen Grundbildung zur Förderung der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten.

4.3 RAUMPROGRAMM (IST)

Die Streetchurch verfügt heute über fünf Standorte:

- ◆ Streetchurch Zentrum, Badenerstrasse 69, 8004 Zürich
- ◆ Streetchurch Atelier, Badenerstrasse 73, 8004 Zürich
- ◆ Wohngruppe I, Zürichstrasse 127, 8600 Dübendorf
- ◆ Wohngruppe II, Hauriweg 23, 8038 Zürich
- ◆ Werkstatt, KGH Wipkingen, Rosengartenstrasse 1, 8037 Zürich

Die zur Verfügung stehenden Nutzungsflächen gliedern sich dabei wie folgt:

Nutzungsfläche	Anteil	HNF
Empfang & Lounge	7.0%	112 m ²
Büro	23.8%	382 m ²
CoWorking	5.3%	85 m ²
Schulung / Versammlung	10.8%	174 m ²
Gastronomie	3.7%	60 m ²
Arbeitsintegration	29.8%	480 m ²
Wohnen	19.6%	315 m ²
Total	100%	1'608 m²

4.4 BETRIEBSZUSTÄNDE UND -ZEITEN (IST)

STREETCHURCH ZENTRUM

Das Streetchurch Zentrum ist von Montag bis Freitag von 7:30 Uhr – 17:00 Uhr geöffnet. Jeweils mittwochs werden die Öffnungszeiten aufgrund einer gottesdienstlichen Veranstaltung bis 21:30 Uhr verlängert. Einzelne Räume können durch Dritte gemietet werden, was vereinzelt zu zusätzlichen Veranstaltungen in den Räumlichkeiten werktags am Abend sowie am Wochenende Samstag und Sonntag führen kann. An den Randzeiten und teilweise ausserhalb der genannten Öffnungszeiten werden die Räumlichkeiten gereinigt.

Alle Mitarbeitenden der Streetchurch verfügen über eigene Schlüssel, mit denen sie 7 Tage die Woche und 24 Stunden pro Tag Zugang zu den Räumlichkeiten haben.

WOHNGRUPPEN

Die Wohnungen werden 365 Tage im Jahr und 24 Stunden pro Tag bewohnt. Die Bewohner*innen verfügen über eigene Schlüssel mit Zugang zur Wohnung und ihrer eigenen Wohnzimmer. Ein Pikettdienst steht rund um die Uhr für Notfälle oder Kriseninterventionen zur Verfügung.

WERKSTATT

Die Werkstatt wird an vier Halbtagen pro Woche betrieben, im Normalfall Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 13:00-17:00 Uhr. Bei erhöhtem Arbeitsanfall wird die Werkstatt an zusätzlichen Halbtagen werktags betrieben.

4.5 TRÄGERSCHAFT UND FINANZEN (IST)

Die Streetchurch gehört zur reformierten Kirchgemeinde der Stadt Zürich. Sie fungiert als eigenständige Organisationseinheit mit Globalbudget und verfügt über eine Leistungsvereinbarung. Die operative Leitung obliegt der Co-Geschäftsleitung, welche von den Gremien der Kirchgemeinde Zürich beaufsichtigt und begleitet wird (Strategiekommission, Kirchenpflege, Kirchgemeindepapament).

Das Jahresbudget 2024 der Streetchurch weist bei einem Aufwand von CHF 5'088'500.- einen Ertrag von CHF 1'936'663.- auf. Daraus ergibt sich ein Kostendeckungsgrad von 39%. Die übrigen Kosten werden durch den Globalbudgetkredit von CHF 3'089'800.- der reformierten Kirchgemeinde der Stadt Zürich gedeckt, der sich wie folgt auf die Leistungen der Streetchurch aufteilt:

Leistung	Nettokredit	Deckungsgrad
Beratung	CHF 1'245'478	4%
Arbeitsintegration	CHF 417'708	60%
Sozialfirma	CHF 725'144	46%
Wohnen	-CHF 27'644	107%
Gemeindeaufbau	CHF 282'308	18%
Berufsbildung	CHF 444'805	0%
Total	CHF 3'089'000	39%

5 ZUKUNFT «HAUS DER DIAKONIE»

5.1 GRUNDLAGEN, VISION UND KULTUR (SOLL)

5.1.1 URBANE DIAKONIE

Das Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich definiert Diakonie als «soziales Handeln aus evangelischen Wurzeln in der Kraft der Solidarität» und als «Wesensmerkmal und sichtbares Zeichen der Kirche». Pointiert formuliert es:

«Es gibt keine Kirche ohne Diakonie. Und es gibt keine Diakonie ohne Kirche.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

Auf dieser Grundlage ist es die Aufgabe der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde in der Stadt Zürich ihre Diakonie im urbanen Kontext weiterzuentwickeln und weiter zu etablieren. Dabei soll die dezentrale Diakonie mit lokalem Fokus in den Quartieren der Kirchenkreise durch die zentrale Diakonie mit regionalem Fokus in Institutionen und Projekten ergänzt werden.

«Kirchgemeinden und diakonische Werke, die mit ihrem sozialen Handeln auf die besonderen Bedürfnisse in städtischen Wohngebieten eingehen und dort als 'Gemeinschaftsstifterinnen' neue Formen von Begegnung und Solidarität schaffen – das ist urbane Diakonie»

(Handbuch Urbane Diakonie)

Diakonie ist aber nicht Selbstzweck, denn durch die Diakonie «sollen die betroffenen Menschen befähigt werden, zur Teilhabe an einem gesellschaftlich integrierten Leben». Das diakonische Handeln der Kirche soll deshalb so ausgerichtet sein, «dass es sich nicht primär am Defizit der Betroffenen orientiert, sondern an deren Ressourcen». Sie unterstützt und befähigt die betroffenen Menschen so, «dass sie es schaffen, möglichst so Teil der Gesellschaft zu sein, dass sie sich selbst aktiv darin einbringen können» (Diakoniekonzept).

5.1.2 LEITBILD DER DIAKONIE

Das Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich stellt die Mahlgemeinschaften von Jesus im Alltag als «Urmodell der Diakonie» in das Zentrum seiner theologischen Grundlagen. Es bietet damit die Tischgemeinschaft von Jesus als Leitbild der Diakonie an:

«Jesus isst und trinkt mit unterschiedlichsten Menschen aus unterschiedlichsten Lebenswelten. Dazu gehören Arm, Mächtige, Gesunde, Kranke, Frauen, Männer, Glaubende, Ungläubige, Fremde, Einheimische. Damit setzt Jesus ein provokatives Zeichen. Er demonstriert ganz 'unkultisch' im Alltag, wie offenherzig und gastfreundlich Gott ist. Die Menschenfreundlichkeit Gottes bekommt in Jesus Mahlgemeinschaften Gesicht, Fleisch und Blut. Solche Gemeinschaft ist exemplarisch für geteiltes und solidarisches Leben. Jesus praktiziert diese Solidarität in Wort und Tat.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

Das findet seinen Höhepunkt im letzten Abendmahl, als Jesus zum letzten Mal am Tisch mit dem Kreis seiner Jünger als «Solidargemeinschaft» versammelt ist:

«Zu Tisch sitzt nicht die Schar der Perfekten. [...] Dabei sind jene, die auf Gnade und Vergebung angewiesen sind. Dabei sind Menschen, die nach Liebe hungern und nach Recht dürsten. Dabei sind Starke und Schwache mit ihren Schwächen und Stärken. Sie sind zusammen, um einander zu unterstützen, zu tragen, zu fördern.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

5.1.3 STIFTUNG VON GEMEINSCHAFT

Diakonie nach dem Vorbild von Jesus ist auch in der heutigen Kirche in Gemeinschaft praktizierte Solidarität in Wort und Tat. Der Zürcher Theologe Emil Brunner diagnostizierte jedoch bereits 1960 in seiner Dogmatik den Zustand der Kirche skeptisch:

«Die Gemeinschaftslosigkeit der Institution 'Kirche', ihr Auseinanderreißen von Reden und Sein, ist der tiefste Grund, warum so viele heutige Menschen ihr den Rücken kehren.»

(Emil Brunner, Dogmatik, Bd. 3)

Emil Brunners These war schon damals, dass der moderne Mensch in erster Linie an der «Frage nach sich selbst, nach dem Sich-selbst-Finden» interessiert ist und andererseits die «Frage nach der Gestaltung der Gemeinschaften, in denen er lebt, die sogenannte soziale Frage» stellt. Er kam deshalb zum Schluss, dass eine Kirche, die dabei dem Menschen «nur als Institution begegnet» und die ihn «weder selbst in eine Gemeinschaft einschliesst noch zum Problem der Gemeinschaftsgestaltung etwas Erhebliches zu sagen hat», ihm «von vornherein unglaublich ist» und er deshalb «auch ihr Wort nicht hören» mag.

Das Reden vom Glauben muss sich im Handeln der Kirche verkörpern. Nur so wird Jesus im Sein der Kirche sichtbar und erfahrbare und können Menschen die Kirche als Ort der versöhnenden Gemeinschaft entdecken. Emil Brunner forderte deshalb nicht weniger, als dass sich die Menschen der Kirche als Gemeinschaft mit ganzer Hingabe um die Entsprechung von Reden und Handeln – von Wort und Tat – bemühen.

5.1.4 ERBE UND VERPFLICHTUNG ZUM SOLIDARISCHEN DIENST DER VERSÖHNUNG

Der Reformator Ulrich Zwingli verpflegte mit dem Muthafen die verarmte Stadtbevölkerung von Zürich. Fast 500 Jahre später schrieb der Zürcher Theologe und Universitätsprofessor Emil Brunner unentwegt gegen eine Kirche an, die sich lediglich als Institution und nicht als solidarische Gemeinschaft verstand. Nach dem ersten Weltkrieg quittierte der Pfarrer und Theologe Leonhard Ragaz seinen Dienst in der universitären Bildung, um mit seiner Familie in ein Arbeiterquartier zu ziehen und sich der Arbeiterbildung zu widmen. Diese hohe Sensibilität für die diakonische Nähe zur Stadtbevölkerung ist für die evang.-ref. Kirchgemeinde Zürich Erbe und Verpflichtung zugleich. Gerade heute, wo Solidarität weniger und exkludierende Tendenzen in der Gesellschaft mehr werden, braucht es die Kirche in dieser diakonischen Tradition.

Es ist der Auftrag der Kirche, auch in ihren heutigen Worten und Taten das solidarische und versöhnende Wirken von Jesus sichtbar zu machen. Sie ist aufgefordert in dieser Welt zu wirken und das Zusammenleben zu gestalten. Kirche ist nur dann Kirche, wenn in ihrem Sein Jesus Christus sichtbar und erfahrbare wird. Dieser Auftrag verwirklicht sich in ihrer Diakonie als dem Dienst der Versöhnung.

5.1.5 VISION UND KULTUR: GASTFREUNDSCHAFT, WERTSCHÄTZUNG, GESTALTUNG

Das «Haus der Diakonie» (HDD) wird nicht darum herumkommen, sich insbesondere dem Problem der Gemeinschaftslosigkeit in der heutigen Kirche und der heutigen Gesellschaft anzunehmen. Wenn das HDD zum Vorbild von in Wort und Tat gelebter Solidarität und Versöhnung werden will, dann kommt der Gemeinschaft in verschiedenen Formen und Verbindlichkeiten eine wesentliche Bedeutung zu. Die Vision für das HDD wird wie folgt definiert:

«Tragende Gemeinschaft leben. Gelingendes Leben entdecken.»

Damit wird wiederum direkt am Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich angeknüpft:

«Die Vision der Diakonie ist Gerechtigkeit auf Erden und gleiches Recht für alle Menschen. Der Weg der Diakonie ist die tätige Nächstenliebe. Sie sucht Menschen auf, kommt auf sie zu und ist ihnen nahe.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

Basierend auf der im Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich ausgeführten «Zwölfeldertafel der Diakonie» leiten sich davon die prägenden Kulturen für das HDD wie folgt ab:

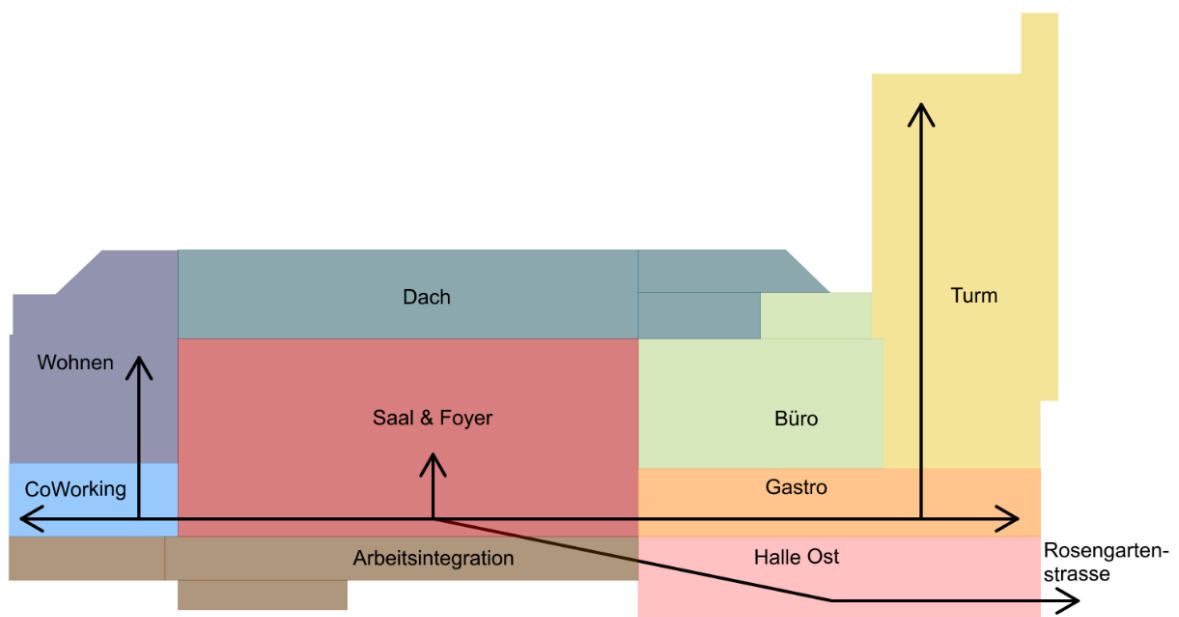
- ⇒ *Kultur der Gastfreundschaft (Tischgemeinschaft)*
Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber Anderen und Fremden. Menschen in vielfältigen Lebensformen erfahren Zugehörigkeit und Teilhabe.
- ⇒ *Kultur der Wertschätzung (Lebensgemeinschaft)*
Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber Entwicklung und Entfaltung. Menschen in vielfältigen Lebensformen finden Klarheit betreffend ihrer Existenz und Arbeit.
- ⇒ *Kultur der Gestaltung (Dienstgemeinschaft)*
Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber jeder Person und ihrer Würde. Menschen in vielfältigen Lebensformen erlangen Gesundheit und Wohlergehen.

5.2 NUTZUNGSZONEN (SOLL)

Das HDD wird aus verschiedenen Nutzungszonen bestehen und von der Streetchurch als Hauptnutzerin integral betrieben werden. Das detaillierte Raumprogramm der Nutzungszonen wurde auf den folgenden Grundlagen während der letzten Planungsphasen konzipiert und erarbeitet:

- ◆ Grundlagen, Vision, Kultur und damit Auftrag HDD
- ◆ Erfahrungswerte und Entwicklungsstrategien Streetchurch
- ◆ Partizipationsprozesse mit Kirche internen und externen Dritten oder Partner*innen
- ◆ Historische Bedeutung und Nutzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen
- ◆ Bestand

Dabei wird das Haus flexibel gestaltet und ausgebaut, so dass genügend Platz für die innovative Entwicklung neuer Angebote besteht. So wird im HDD eine in Gemeinschaft gelebten Kultur der Gastfreundschaft, der Wertschätzung und der Gestaltung etabliert und dadurch die einstige Strahlkraft des Hauses wieder in die Stadt und die Gesellschaft getragen.



Die Hauptnutzflächen (HNF) gliedern sich wie folgt auf die einzelnen Nutzungszonen:

Nutzungszone	Anteil	HNF
Saal & Foyer	18.8%	730m ²
Gastronomie	14.2%	550m ²
CoWorking	6.2%	240m ²
Arbeitsintegration	11.3%	440m ²
Halle Ost	8.3%	320m ²
Wohnen	15.4%	595m ²
Büro	14.4%	560m ²
Turm	11.4%	445m ²
Total	100%	3'880m²

In der Nutzungszone Turm werden zwei Wohnungen im Bestand erhalten, wodurch sich der Wohnanteil um 190m² auf gesamthaft 785m² und einen Anteil von 20.2% erhöht.

5.3 BETRIEBLICHE KENNGRÖSSEN (SOLL)

5.3.1 ANZAHL MITARBEITENDE (SOLL)

Die Leistungen der Streetchurch im HDD werden von einem interdisziplinären Team von Fachpersonen verantwortet. Im Vollbetrieb rechnet die Streetchurch mit 54.1 Vollzeitstellen. Diese werden ergänzt durch 3.8 Ausbildungsstellen und 1.4 Praktikumsstellen für Studierende an Fachhochschulen. Weiter bietet die Streetchurch im HDD acht Lernenden eine Berufsbildung sowie drei Einsatzplätze für Zivildienstleistende. Total bietet die Streetchurch im HDD somit im Rahmen ihres Stellenplans 70.3 Stellen für ca. 94 Personen (durchschnittlicher Beschäftigungsgrad: ca. 75%).

5.3.2 ANZAHL NUTZER*INNEN VON LEISTUNGEN (SOLL)

Die Beratungsleitungen der Streetchurch im HDD sollen jährlich von über 280 Personen wahrgenommen werden. Flexible Arbeitsplätze im CoWorking stehen täglich bis zu 24 Personen offen. Rund zehn Nutzer*innen der Leistungen im HDD können ihre Kinder im Haus halbtags oder tagsüber betreuen lassen. Im Bereich der Arbeitsintegration soll die Streetchurch im HDD in ihren verschiedenen Angeboten ca. 80 Plätze für Teilnehmer*innen bieten. Durchschnittlich werden täglich rund 24 Personen einen Arbeitseinsatz in einem der Einsatzbereiche der Sozialfirma der Streetchurch im HDD absolvieren, während weitere ein Bildungs- oder Coaching Angebot nutzen. Das Restaurant und die dazugehörige Kaffeebar stehen dem Quartier und der Stadtbevölkerung offen. Darüber hinaus bietet die Streetchurch im HDD 10-12 Wohnplätze im Rahmen von sozialpädagogischen Wohngruppen, sowie vier Wohneinheiten für gemeinschaftliche Wohnformen. Der wöchentliche Gottesdienst der Streetchurch soll durchschnittlich von über 120 Personen besucht werden. Die beiden Veranstaltungsräume sollen mehrmals wöchentlich durch Veranstaltungen unterschiedlicher Grösse und verschiedener Partner genutzt werden. Für die Kirchgemeinde Zürich wird die Streetchurch im HDD die Ausbildung von rund 20 Lernenden in den Bereichen Betriebsunterhalt, KV, Hauswirtschaft und Gastronomie koordinieren. Acht davon am eigenen Standort.

5.4 BETRIEBSZUSTÄNDE UND -ZEITEN (SOLL)

5.4.1 SAAL & FOYER

Das Foyer im Erdgeschoss ist während den grundsätzlichen Öffnungszeiten des Hauses geöffnet und fungiert als zentraler Dreh- und Angelpunkt aller Publikumsströme. Die Öffnungszeiten sind im Grundsatz wie folgt geplant:

- ♦ Montag – Freitag | 7:30 Uhr – 22:00 Uhr
- ♦ Samstag & Sonntag | 9:30 Uhr – 16:30 Uhr

Der grosse Saal wird an Werktagen und Wochenenden für Veranstaltungen genutzt. Die Veranstaltungen können ausserhalb der genannten Öffnungszeiten stattfinden, sind abends jedoch durch die gesetzlich verankerte Nachtruhe in der Stadt Zürich begrenzt (Sonntag bis Donnerstag: 22:00 Uhr | Freitag & Samstag: 23:00 Uhr).

An den Randzeiten und teilweise ausserhalb der genannten Öffnungszeiten werden die Räumlichkeiten gereinigt.

5.4.2 GASTRONOMIE

Der Restaurantsaal der Gastronomie verfügt über vom übrigen Haus unabhängige Zugänge. Die Öffnungszeiten sind im Grundsatz wie folgt geplant:

- ♦ Werktage | 11:30 Uhr – 14:00 Uhr, 18:00-22:00 Uhr
- ♦ Wochenende | 8:00 Uhr – 14:00 Uhr, 18:00-22:00 Uhr

Die Kaffeebar in der Nutzungszone «Saal & Foyer» ist integraler Bestandteil der Gastronomie und richtet ihre Öffnungszeiten nach den Öffnungszeiten des Hauses. Der Restaurantsaal kann als Veranstaltungsraum exklusiv vermietet werden (geschlossene Gesellschaften).

5.4.3 COWORKING

Die Büroarbeitsplätze sind während den grundsätzlichen Öffnungszeiten (siehe oben) des Hauses für alle Nutzer*innen zugänglich. Ausserhalb der Öffnungszeiten haben die internen Mitarbeiter*innen des HDD sowie regelmässige externe Nutzer*innen über ihren personalisierten Badge rund um die Uhr Zugang.

Die Räumlichkeiten für die Kinderbetreuung sind nicht öffentlich zugänglich. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote sind wie folgt vorgesehen:

- ♦ Montag – Freitag | 7:30 – 12:00 Uhr, 13:00-17:30 Uhr (evtl. gewisse Halbtage geschlossen)

5.4.4 ARBEITSINTEGRATION

Die Betriebszeiten der Nutzungszone «Arbeitsintegration» richten sich nach den grundsätzlichen Öffnungszeiten des HDD. Die Werkstatt- und Atelierräume sind über ein digitales Schliesssystem auch ausserhalb der Öffnungszeiten für Mieter*innen zugänglich.

5.4.5 HALLE OST

Die Betriebszeiten der Nutzungszone «Arbeitsintegration» richten sich nach den grundsätzlichen Öffnungszeiten des HDD. Der Sportraum ist über ein digitales Schliesssystem auch ausserhalb der Öffnungszeiten für Mieter*innen zugänglich.

5.4.6 WOHNEN

Die Wohneinheiten im HDD sind 365 Tage im Jahr und 24 Stunden pro Tag bewohnt. Die Bewohner*innen verfügen über eigene Schlüssel mit Zugang zur Wohnung und ihrer eigenen Wohnzimmer und sind dabei nicht an die Hauptöffnungszeiten des HDD gebunden. Ein Pikettdienst steht rund um die Uhr für Notfälle oder Kriseninterventionen zur Verfügung.

5.4.7 BÜRO

Im Grundsatz werden die Büroarbeitsplätze, Gesprächsräume und Sitzungszimmer durch die Mitarbeitenden der Streetchurch im HDD vor allem während den Hauptöffnungszeiten tagsüber und werktags benutzt und belegt. Alle festangestellten Mitarbeitenden verfügen jedoch über eigene Schlüssel, mit denen sie 7 Tage die Woche und 24 Stunden pro Tag Zugang zu den Räumlichkeiten haben.

Einzelne Sitzungszimmer und die Schulungsräume können ausserhalb der Hauptöffnungszeiten des HDD unkompliziert an Benutzer*innen vermietet werden, indem diese über das digitale Schliesssystem direkten Zugang zu den Räumlichkeiten erhalten für den Zeitraum ihrer Reservation / Nutzung.

5.4.8 TURM

Siehe dazu Ausführungen in den Nutzungszonen «Wohnen» und «Büro».

5.5 TRÄGERSCHAFT UND FINANZEN

5.5.1 ZUSAMMENWIRKEN VON GLOBALBUDGET UND GEBRAUCHSLEITEVERTRAG

Für den zukünftigen Betrieb des HDD ist das Zusammenwirken der Kirchenpflege (als Auftraggeberin und Aufsicht), des Bereichs Immobilien der Geschäftsstelle (als Vertreterin der Eigentümerschaft) und der Organisationseinheit Streetchurch (als Nutzerin und Betreiberin) zu regeln und zu verankern.

Seit Januar 2022 wird die Streetchurch auf Grundlage der durch das Kirchgemeindepapament verabschiedeten Globalbudgetverordnung als Organisationseinheit mit Globalbudget geführt. Darauf aufbauend sollen die Eckwerte des Zusammenwirkens zwischen Kirchenpflege und Streetchurch auch zukünftig im HDD in einem mehrjährigen Rahmenkontrakt sowie einer jährlichen durch das Kirchgemeindepapament verabschiedeten Leistungsvereinbarung innerhalb der bestehenden sechs Produkte (Beratung, Arbeitsintegration, Sozialfirma, Wohnen, Gemeindeaufbau, Berufsbildung) mit spezifischen Leistungszielen und Indikatoren geregelt werden.

Dabei gilt der Grundsatz, dass eine Erhöhung des aktuellen Globalbudgetkredits (Nettobudget 2024: CHF 3'089'900.-) zulasten des Finanzhaushalts der Kirchgemeinde nicht angestrebt werden kann. Ausgebaute und neue Angebote im HDD unterstehen somit der Grundbedingung, dass sie im Vollbetrieb ihre Zusatzaufwände im Rahmen der Betriebsrechnung HDD durch andere Erträge (z.B. Verkauf von Dienstleistungen und/oder Produkten; Kostenbeiträge zuweisende Stellen / Sozialbehörden; Spenden) decken müssen, so dass der bestehende Globalbudgetkredit der Streetchurch nicht erhöht werden muss.

Ergänzend zu den Instrumenten des Globalbudgets müssen die Verwaltung, die Nutzung sowie der Betrieb des instand gestellten Kirchgemeindehauses Wipkingen als HDD zwischen dem Bereich Immobilien als Vertreterin der Eigentümerschaft und der Streetchurch als Nutzerin und Betreiberin separat geregelt werden. Dafür wurde das Instrument «Gebrauchsleihevertrag» als zielführend evaluiert, wodurch die nötigen Sachverhalte für die Zusammenarbeit, die Aufgabenteilung, die Verantwortlichkeiten sowie schliesslich die Kosten geregelt werden können. Per Betriebsstart des «Hauses der Diakonie» im Jahr 2027 sollen die Instrumente des Globalbudgets (Rahmenkontrakt, Leistungsvereinbarung) sowie der neu erstellte Gebrauchsleihevertrag aufeinander abgestimmt erstmalig für je vier Jahre (2027-2030) in Kraft treten. Dadurch können die Rahmenbedingungen des Zusammenwirkens im Detail geklärt und gesteuert werden und langfristige Entwicklungen in Bezug auf das Nutzungs- und Betriebskonzept (z.B. Aus- oder Abbau der Nutzungen im «HDD») alle vier Jahre überprüft und eingearbeitet werden können.

5.5.2 INVESTITIONSKOSTEN DES VORHABENS UND AMORTISATION

Nach langer Zeit des vernachlässigten Unterhalts des Kirchgemeindehaus Wipkingen fallen hohe Instandstellungskosten an, um das Gebäude wieder gebrauchstauglich und für kommende Aufgaben nutzbar zu machen. Diese gebundenen Kosten müssen unabhängig vom Projekt HDD bei einer Sanierung des Kirchgemeindehauses getätigt werden. Als neue Ausgaben werden hingegen spezifische Investitionen für die Nutzung als HDD bewertet:

BKP	Position	Kosten	<i>gebunden</i>	<i>neu</i>
1	Vorbereitungsarbeiten	CHF 2'592'000	CHF 2'129'000	CHF 463'000
2	Gebäude	CHF 24'435'000	CHF 19'707'000	CHF 4'728'000
3	Betriebseinrichtungen	CHF 3'453'000	CHF 422'000	CHF 3'031'000
4	Umgebung	CHF 831'000	CHF 648'000	CHF 183'000
5	Baunebenkosten	CHF 11'583'000	CHF 8'012'000	CHF 3'571'000
6	Reserve (10%)	CHF 4'484'000	CHF 3'063'000	CHF 1'421'000
9	Ausstattung	CHF 1'822'000	CHF 242'000	CHF 1'580'000
Total		CHF 49'200'000	CHF 34'223'000	CHF 14'977'000

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen befindet sich im Verwaltungsvermögen der Kirchgemeinde Zürich. Gemäss den Vorgaben des Handbuchs über den Finanzhaushalt der Zürcher Gemeinden sind die Kostenfolgen des Investitionsvorhabens aufzuzeigen. Dazu gehören insbesondere die jährlichen Abschreibungen. Die Kirchenpflege der Kirchgemeinde Zürich hat im August 2023 die Anwendung des erweiterten Standards für Sonderbauten und bei Baudenkmälern beschlossen. Die Amortisation der neuen Kosten berechnet sich deshalb wie folgt:

BKP	Position	neue Kosten	Jahre	jähr. Abschreibung
1	Vorbereitungsarbeiten	CHF 463'000	50	CHF 9'000
2	Gebäude	CHF 4'728'000	50	CHF 95'000
3	Betriebseinrichtungen	CHF 3'031'000	20	CHF 152'000
4	Umgebung	CHF 183'000	20	CHF 9'000
5	Baunebenkosten	CHF 3'571'000	50	CHF 71'000
6	Reserve (10%)	CHF 1'421'000	~26	CHF 55'000
9	Ausstattung	CHF 1'580'000	8	CHF 198'000
Total		CHF 14'977'000		CHF 589'000

Die jährlichen Abschreibungen der neuen Kosten im Umfang von CHF 589'000 müssen durch die Betriebsrechnung des zukünftigen HDD und damit im Rahmen des bestehenden Globalbudgetkredits der Streetchurch amortisiert werden. Die Amortisation der gebundenen Kosten wird der Liegenschaftsrechnung des Bereichs Immobilien der Kirchgemeinde Zürich belastet.

6 NUTZUNGSZONEN UND RAUMPROGRAMM (SOLL)

6.1 SAAL & FOYER

6.1.1 GRUNDBESCHRIEB

Im Erdgeschoss fördert das vielfältig als Lounge genutzte Foyer (inkl. Kaffeebar) Begegnung und Gemeinschaft. Gastfreundschaft und Niederschwelligkeit prägen den Erstkontakt für alle Besucher*innen. Der Übergang zu den angrenzenden Nutzungszonen Gastronomie und CoWorking ist fließend. Im ersten Obergeschoss bietet der grosse Saal den optimalen Rahmen für Tagungen, Konzerte, Gottesdienste, Feste oder andere Formen von Veranstaltungen im grösseren (max. 600 Personen) oder kleineren Rahmen. Kircheninterne und kirchenexterne Anspruchsgruppen finden eine ideale Infrastruktur für ihre Anlässe. Die Bereitstellung und Verwaltung der Räume wird durch ein Arbeitsintegrationsprogramm gewährleistet, sodass Menschen an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden können.

6.1.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(Erdgeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architekt:innen)

6.1.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

1. OBERGESCHOSS (1. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
1.30	Saal / Veranstaltungsraum	438.2 m ²	Multifunktionaler und flexibler Veranstaltungsraum für Gottesdienste, Präsentationen, Plenumsveranstaltungen, Tagungen und Events. Verschiedene Optionen der Bestuhlung und Nutzung. Der Raum soll sowohl mit einer Frontbühne als auch mit einer niederschwelligen runden Bühne von der Saalmitte aus bespielt werden können (inkl. Präsentationstechnik). Ein Saal, der alles drum herum für Veranstaltungen mitbringt und mit einer max. Belegung von 600 Personen sehr gerne gemietet wird und bzgl. Bühnen, Präsentations- und Tontechnik hohe Anforderungen erfüllt.
1.31	Foyer Saal	130.9 m ²	Erweiterung und anschliessendes Treppenhaus zur «Lounge» im Erdgeschoss. Die Möblierung ermöglicht es Besucher*innen, Mitarbeiter*innen, Teilnehmer*innen und Gästen sich aus dem stärker belegten Erdgeschoss zurückzuziehen und in durch die Möblierung bereitgestellten Nischen zu arbeiten oder wenig vertrauliche Gespräche zu führen.

ERDGESCHOSS (EG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
0.31	Gesprächsraum 1	9.2 m ²	Gesprächsecke mit Tisch und (Lounge-)Stühlen für 2-4 Personen sowie einem Arbeitsplatz für gemeinsames Arbeiten am Computer. Auch zur Nutzung für vertrauliche Gespräche im Rahmen von Fallaufnahmen (Intake). Kein vollumfänglicher Sichtschutz zur «Lounge». Nutzung durch Nutzer*innen der Nutzungszonen «CoWorking», «Büro» und «Arbeitsintegration» möglich.
0.32	Gesprächsraum 2	9.5 m ²	
0.33	Gesprächsraum 3	9.7 m ²	
0.34	Gesprächsraum 4	9.6 m ²	
0.30a	Lounge	100.2 m ²	Dreh- und Angelpunkt für Gemeinschaft und Begegnung im HDD. Betrieben, bespielt, koordiniert und überwacht durch die Mitarbeitenden «Welcome Desk» und/oder «Kaffeebar». Ausgangspunkt für die Orientierung und Feinverteilung im Haus. Gleichzeitig Arbeits-, Aufenthalts-, Warte-, Pause- und Begegnungsraum für Besucher*innen, Mitarbeiter*innen, Teilnehmer*innen und Gäste. Vielfältig wohnliche Möblierung («Homeing») mit Sessel, Bistrotischen, Barhockern und Sitzgruppen, die 15-20 Personen einen angenehmen Aufenthalt ermöglichen. Langer (Arbeits-)Tisch für niederschwelliges CoWorking. Kleine Bibliothek mit Büchern und Zeitschriften. Total ca. 12 CoWorking-Arbeitsplätze.
0.30b	Empfang Welcome Desk	47.4 m ²	
0.30c	Empfang Kaffeebar	45.9 m ²	
0.35	Garderobe Öffentlichkeit	16.3 m ²	Niederschwelliger «Welcome Desk» im Stile einer Reception (nicht aber eines Anmeldeschalters) mit Ansprechpersonen aus der Mitarbeiterschaft. Orientierungsmöglichkeit für Besucher*innen (z.B. Übersichtsplan) und Informationsmöglichkeiten (z.B. Screen, Unterlagen). 4-6 Plätze für wartende Personen in unmittelbarer Nähe. Multifunktionale Garderobe für Besucher*innen von Angeboten im Haus, inklusive Nutzung der Flächen als Jacken- und Mantelgarderobe für Besucher*innen von grossen Plenarveranstaltungen im grossen Saal im 1. OG.

6.1.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

VERANSTALTUNGEN (1. OG)

Verschiedene Veranstaltungsformen in unterschiedlichen Rummöblierungsvarianten einerseits klassisch frontal, oder aber mit Hilfe der Niederflurbühne in der Raummitte als 360°-Gemeinschaftserlebnis. Kirchliche Veranstaltungen durch die Streetchurch oder andere Kirchgemeinde interne Veranstalter*innen wechseln sich ab mit Veranstaltungen Dritter, die über ein professionelles Veranstaltungsmanagement akquiriert werden.

Werktags- und Sonntagsgottesdienste zur Pflege von Gemeinschaft und Spiritualität. Seminare- und Schulungen tageweise unter der Woche sowie mehrtägig im Rahmen der (verlängerten) Wochenenden. Feste und Anlässe in vielfältigen Formen (z.B. Stehlunch, Bankette) in Zusammenarbeit mit der HDD internen Gastronomie oder externer Cateringanbieter. Theater-, Tanz- und Musikaufführungen (Konzerte) an den dafür freigegebenen Abenden und Wochenenden.

Die maximale Belegung liegt bei 600 Personen, wobei bei bestuhlten Plenarveranstaltungen mit Frontalbühne von einer maximalen Personenanzahl von ca. 520 Personen ausgegangen werden muss. Bei bestuhlten Plenarveranstaltungen mit zentraler Rundbühne verringert sich diese maximale Personenanzahl auf ca. 450 Personen. Der Raum wird mit Raumtrennungsvorhängen so ausgestattet, dass auch Plenarveranstaltungen mit deutlich geringerer Personenanzahl (ca. 120 Personen) in guter Atmosphäre durchgeführt werden können.

«PUBLIC SPACE» (EG)

Das Konzept zur Nutzung von Büroarbeitsplätzen im HDD basiert auf dem Modell des «Club Office» der Vitra International AG. Dieses fördert sinnvolle und persönliche Interaktionen zwischen Menschen und lädt Mitarbeitende und Mitwirkende einer Organisation dazu ein, jeweils konsequent den Arbeitsplatz zu wählen, der am besten zur anstehenden Aufgabe passt. Die Bürolandschaft einer Organisation gliedert sich dabei in die drei Bereiche «Public Space», «Semi-Public-Space» und «Private Space» (siehe dazu auch Ausführungen zu den Nutzungszone «CoWorking» und «Büro»).

Der Schwerpunkt des Konzeptes liegt auf Gemeinschaftsräumen, welche die Identität der Organisation widerspiegeln und ein Gefühl der Zugehörigkeit und des gemeinsamen Sinn und Zwecks vermitteln. Der «Public Space» als öffentliche Bereich des Bürokonzeptes ist dabei das Herzstück jeder Organisation. Hier wird die Organisation zum Leben erweckt und alle sind willkommen. Dafür steht der Gemeinschaftstisch, an dem Leute mit ähnlichen Anliegen und Aufgaben individuell arbeiten. Der Bereich fördert spontane Begegnungen und den einfachen, informellen Austausch zwischen den Ziel- und Anspruchsgruppen, sowie Mitarbeitenden und Partner*innen der Organisation. Der Aufenthalt in diesem Bereich signalisiert Verfügbarkeit. «Raum in Raum» Lösungen für Gespräche und Sitzungen stehen zur Verfügung. Die Einrichtung verbindet den Komfort eines Wohnzimmers mit der Funktionalität und Ergonomie eines Arbeitsplatzes. Personen vor Ort nutzen die Infrastruktur, um zwischen Verpflichtungen individuelle Aufgaben zu erledigen oder kurze nicht vertrauliche Gespräche zu führen. Sie suchen neue Impulse und sind offen für spontane Begegnungen und die informelle Zusammenarbeit.

GASTFREUNDSCHAFT & KOLLABORATION (EG)

Begrüßung und kurze Gespräche mit Gästen und Besucher*innen zur Orientierung und Vernetzung, inklusive Schnittstelle zu Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen. Bereitstellung einer gastfreundlichen Atmosphäre und Vermittlung passender Angebote und Kontakte durch passende Interventionen. Aufenthalt und Verfügbarkeit in den öffentlichen Räumen während der gesamten Öffnungszeiten des Hauses.

Selbständiges Arbeiten von Personen aus den Zielgruppen (Klientel) an eigenen Zielen und Aufgaben. Diese wenden sich bei Bedarf an Bezugspersonen im CoWorking, um Unterstützung zu erhalten. Haben Zugriff auf eine Computer- und Büroinfrastruktur (u.a. Leihgeräte). Aufenthaltsdauer im Durchschnitt zwischen ½ bis 3 ½ Stunden pro Person. Aufenthalt mehrheitlich spontan, teilweise terminiert.

Bezugspersonen vereinbaren mit Klientel Ziele (evtl. auf Grundlage einer Kostengutsprache durch zuweisende Stellen).

EINZELBERATUNG UND EINZELGESPRÄCHE (EG)

Verschiedene Formen von vertraulichen Gesprächen im Zweiersetting. Meistens verbunden mit der Sichtung von Papier-Unterlagen oder am Computerarbeitsplatz. Dauer normalerweise 20-30 Minuten, spontan und ohne Voranmeldung bei «Intake-Gesprächen» oder 60 Minuten und terminiert bei ordentlichen Beratungsgesprächen.

Seelsorge- und Therapiegespräche als vertrauliche Gespräche im Zweier- oder Mehrpersonensetting unter Ausschluss von möglichen Störungen. Normalerweise terminiert und im Umfang von 60-90 Minuten. Bei Krisengesprächen auch spontan und ohne Voranmeldung.

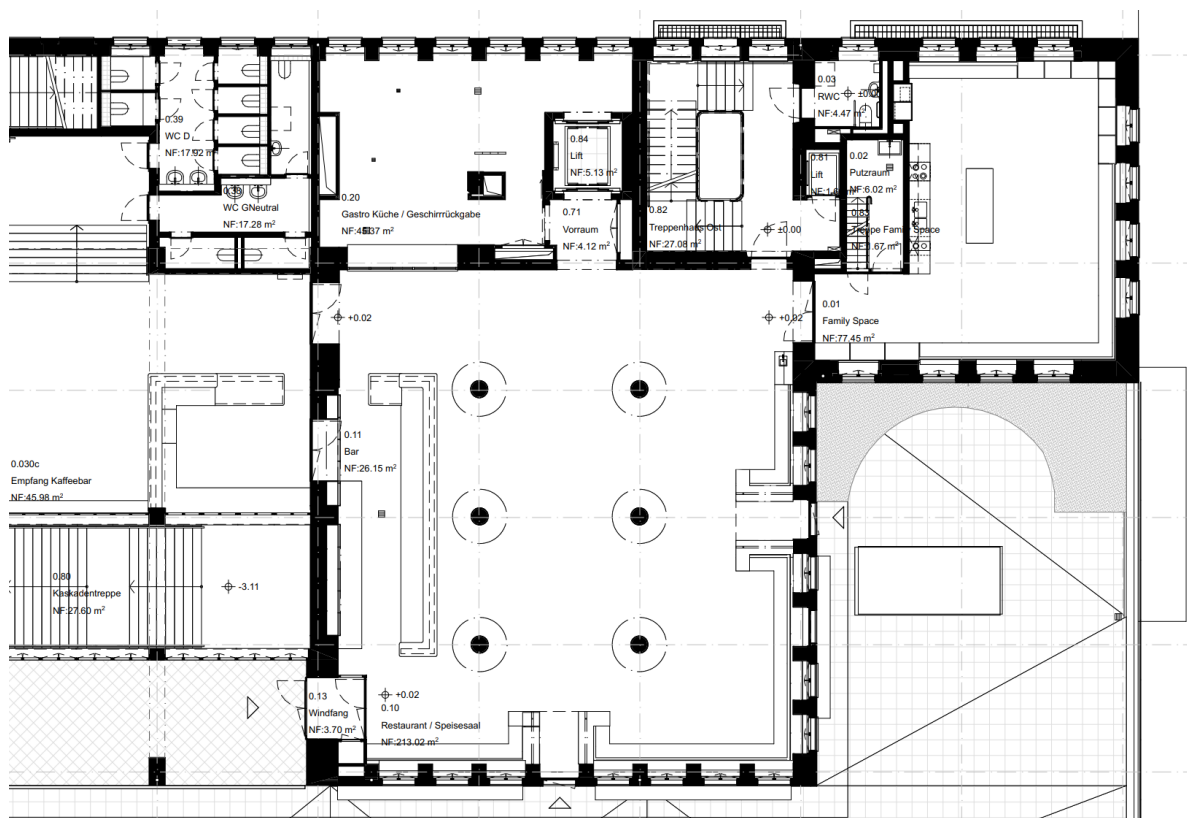
Vertrauliche oder nicht vertrauliche kurze bilaterale Absprachen unter Mitarbeitenden. Teilweise unter Miteinbezug einer dritten Person. Meist spontan und von weniger als 30 Minuten Dauer (Kurzabsprachen). Vertrauliche Personalgespräche im Zweiersetting zwischen Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen-Coaches. Terminiert und Dauer von 45-60 Minuten.

6.2 GASTRONOMIE

6.2.1 GRUNDBESCHRIEB

Der Speise- und Restaurantsaal lädt Menschen aus unterschiedlichen Milieus und Kulturen zum gemeinsamen Essen und Trinken ein. So schafft das an Prinzipien der Nachhaltigkeit ausgerichtete gastronomische Angebot eine Atmosphäre der Gastfreundschaft und Wertschätzung, in welcher Gesundheit und Wohlergehen ganzheitlich gefördert werden. Dies bezieht sich nicht nur auf die Gäste, sondern insbesondere auch auf die acht bis zwölf Arbeitsintegrationsplätze im Bereich der Gastronomie und des Restaurationsbetriebs. Durch eine gut ausgerüstete Produktionsküche wird gewährleistet, Anlässe für Kirchenkreise oder Externe gastronomisch zu versorgen.

6.2.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(Erdgeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architek:innen)

6.2.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

ERDGESCHOSS (EG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
0.30c	Empfang / Kaffeebar	45.9 m ²	Eigenständige, grosse Bar in der Lounge mit grosszügigem Tresen und direktem Durchgang zur Bar im Restaurant. Der Arbeitsbereich im Zentrum wird mit mobilen Möbeln, die je nach Situation unterschiedlich bestückt sind, ergänzt. Die Bar versorgt alle Gäste mit Kalt- und Heissgetränken, insb. Kaffee auf Barista-Niveau und kleine Speisen. Die Bedienung erfolgt an der Bar im Modus einer italienischen Kaffeebar mit kurzer Verweildauer und ohne Barhocker. Arbeitsort für 2-3 Personen (inkl. integrative Arbeitseinsatzplätze), bei Veranstaltung erweitert auf 6 Personen.
0.10	Restaurant / Speisesaal	213.0 m ²	Grosser, offener Speisesaal mit einer Bank entlang der Ost- und Südfassade und mit kleinen Tischeinheiten. Im Zentrum des Raumes eine grosse Tafel, die Gemeinschaft fördert. Im Alltagsbetrieb ca. 100 Plätze für Speiseservice im Tavolata-Stil. Arbeitsort für 3-4 Personen, inkl. integrative Arbeitseinsatzplätze. Der Restaurantsaal ist ganztags frei zugänglich, auch wenn das Restaurant zu gewissen Zeiten nicht bedient ist und ermöglicht dann das Arbeiten in wohlwollender und ruhiger Atmosphäre.
0.11	Bar	26.1 m ²	
0.01	Family Space	77.4 m ²	Tische und Nischen für Abgrenzung und halb-öffentliche Besprechung von kleinen Gruppen (ca. 2-5 Personen). Eingerichtet für kombinierte Nutzung mit Speisesaal des Restaurants, so dass sich insbesondere Personen mit Kindern wohlfühlen, arbeiten und/oder essen können. Die integrierte Wohnküche mit grosszügiger Infrastruktur dient einerseits dazu, dass Hausgäste selbst mitgebrachte Speisen aufwärmen können. Ebenso können Gruppen am Abend die Küche nutzen, um Speisen aufzuwärmen und bereitzustellen.
0.20	Gastro Küche / Geschirrrückgabe	45.3 m ²	Unabhängig funktionierende Tagesküche, die bei Bedarf (z.B. Rückfallebene) auch autonom von der Produktionsküche im 1. UG betrieben werden kann. Kapazitäten für die Zubereitung von ca. 150 Mahlzeiten am Mittag und/oder Abend (primär Tavolata-Stil). Arbeitsort für 4-5 Personen, inkl. integrative Arbeitseinsatzplätze. Über einen grossen Pass ist die Küche offen einsehbar zur Förderung einer Kultur der Transparenz und der Wertschätzung.

1. UNTERGESCHOSS (1. UG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
-1.33	Produktionsküche	65.6 m ²	Das gastronomische Herzstück im HDD sind die Produktionsflächen zur Verarbeitung und Zubereitung von nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Lebensmitteln mit sozialer Verantwortung. Hier werden die Teilnehmer*innen der Integrationsangebote in die drei Tätigkeitsfelder Kochen, Backen und Rösten im Rahmen einer professionellen Infrastruktur und unter Anleitung von Fachpersonen eingeführt. Ziel ist es, dass in der vorhandenen Infrastruktur Praxis und Wissen äquivalent zu anerkannten Berufsattesten vermittelt werden können.
-1.72	Korridor / Warenannahme	34.9 m ²	Grosszügiger, über eine Paletten-Hebebühne erschlossener Logistikraum. Ausgerüstet mit einer Lieferanten-

			Meldeanlage, Wäge-Anlage und einer Wasch-Station. Lagerung von Leergebinden. Kein explizites Büro des Küchenchefs vorgesehen, weil freie Wahl des Arbeitsplatzes im Haus. Eine Arbeitsnische in der Nähe der Produktionsstätten und der Anlieferung ist für Koordination von Lagerlogistik, Produktionsprozessen und Lieferungen vorzusehen.
-1.20	Kühlzelle Lebensmittel	11.0 m ²	Direkter Anschluss an die Anlieferung und die Zone für den Warenumsatz für drei Kühlzellen mit zwei unterschiedlichen Temperaturzonen für das Kühlen und Lagern von Nahrungsmitteln und Getränken. Genutzt für die Küche, das Restaurant, die Bars und die internen Events.
-1.21	Kühlzelle Rohwaren	13.1 m ²	
-1.22	Tiefkühlzelle	11.6 m ²	
-1.24	Lager Getränke	21.9 m ²	
-1.15	Garderobe Damen Gastro	8.1 m ²	Die Nutzungszone «Gastronomie» verfügt über separate und den Anzahl Arbeitsplätzen entsprechende WC- sowie Garderobenanlagen.
-1.17	Garderobe Herren Gastro	8.1 m ²	

6.2.4 TÄTIGKEITSBESCHREIB

GRUNDSÄTZE DER HAUSGASTRONOMIE

Das kulinarische Angebot im HDD widerspiegelt die Kultur der Gastfreundschaft, der Gestaltung und der Wertschätzung. Die Lebensmittel stammen entsprechend aus nachhaltigen und kulturell hochwertigen, regionalen Quellen und ihre Verarbeitung zeugt von einem hohen Grad an Handwerklichkeit. Speisen und Getränke werden in Form von einladenden Tavolatas an grossen Tafeln serviert, oder in praktischen Portionen und Gefässen für den Transport oder den Verkauf optimiert. Die Gastronomie wird alkoholfrei geführt.

ANGEBOT DER HAUSGASTRONOMIE

Die Hausgastronomie umfasst vier Hauptbereiche: (1) Kaffeebar, (2) Restaurant, (3) interne Eventgastronomie und (4) externe Caterings.

Die (1) Kaffeebar ist die erste Anlauf- und Informationsstelle für alle Gäste des Hauses und damit Dreh- und Angelpunkt im Alltag. Die Öffnungszeiten sind analog zu den Öffnungszeiten des Hauses. Das Angebot umfasst Snacks und Süsses aus der Vitrine (Sandwiches, Desserts) und ein saisonal abgestimmtes Angebot (z.B. Suppen). Als Getränke werden Wasser (mit/ohne Kohlensäure), Kaffeegetränke in Varianten, Tee, zugekaufte Softgetränke, hausgemachte Limonade und/oder Eistee und alkoholfreie Biere und Weine. Im Normalbetrieb (ohne Veranstaltungen) wird mit durchschnittlich 250 Kunden und 500 Bestellungen pro Tag gerechnet.

Das (2) Restaurant verpflegt interne und externe Gäste an sieben Tagen die Woche. Es ist ganztags als Erweiterung der CoWorking-Arbeitsplätze im Erdgeschoss des HDD (Nutzungszonen «Saal & Foyer», «CoWorking») geöffnet und kann frei genutzt werden. Kernangebot ist die Tavolata, die zur Förderung der Tischkultur und der Tischgemeinschaft gestaffelt stattfindet. Die einzelnen Tische haben mittags unterschiedliche «Startzeiten» für das gemeinsame Essen. Organisiert werden diese Zeiten, wie auch die Belegung der Tische, durch das Service Team (z.B. 12:15h, 12:30h, 12:45h, 13:00h). Der Grundaufbau einer Tavolata besteht aus 5-6 saisonalen Gerichten, welche alle gleichzeitig auf grossen Tellern, Platten und in Schüsseln serviert werden: Kalter Gemüsesalat, Blattsalat, Hülsenfrüchtligericht, stärkehaltige Speise, warmes Gemüsegericht, Fleischgericht. Dazu wird hausgemachtes Brot gereicht. Das Getränkeangebot entspricht dem Angebot der Kaffeebar. Die Gäste haben zudem die Möglichkeit, sich gratis und selbständig am Trinkbrunnen mit Leitungswasser zu versorgen. Im Normalbetrieb (ohne Veranstaltungen) wird mit maximal 115 Gästen (mittags und abends) gerechnet. Bei Bedarf kann die Kapazität im Restaurantsaal auf bis zu 150 Personen erweitert werden.

Die (3) interne Eventgastronomie ist für alle internen und externen Gästegruppen in den Räumlichkeiten des HDD zuständig. Das kulinarische Angebot für Events deckt sich weitgehend mit dem der Kaffeebar und dem Restaurant. Die bereits produzierten Speisen werden in Form von Fingerfood, Sandwiches oder in Weck-Gläsern serviert. Auf Kundenwunsch werden diverse Menüs für festliche

Gesellschaften im grossen Saal angeboten. Die Kapazitätsgrenzen liegen für Kaffee und Gipfeli, Apéros und Stehlunches bei max. 300 Personen. Für Bankette geschlossener Gesellschaften im grossen Saal oder im Restaurant bei max. 150 Personen.

Die Infrastruktur in der Nutzungszone «Gastronomie» bietet schliesslich auch die Möglichkeit für (4) externe Caterings, insbesondere für die Kirchenkreise der Kirchgemeinde Zürich und die angrenzende Agglomeration. Das Potenzial der Caterings liegt bei 1-2 Aufträgen pro Woche für Gruppen von 50-400 Personen.

ARBEITSINTEGRATION: EINSATZMÖGLICHKEITEN IM RAHMEN DER HAUSGASTRONOMIE

Die Streetchurch bietet im HDD niederschwellige Schnupper- und Arbeitseinsätze für Menschen, die in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeit vor vielfältigen Herausforderungen stehen und mittel- oder langfristig in der Gastronomie oder der Lebensmittelproduktion Fuss fassen möchten. Dabei soll das Angebot bewusst über die klassischen niederschweligen Aufgaben (Abwasch, Rüsten, Putzen) der Branche hinausgehen, damit Inspiration und Leidenschaft geweckt werden können. Somit besteht neben Feststellen in den folgenden Arbeitsbereichen auch eine begrenzte Anzahl Einsatzplätze (Anzahl Personen pro Tag für ca. 2-4h, max. 6-8h Einsatz):

- ◆ Gastronomieküche (4-5 Arbeitsplätze, davon 1-2 Einsatzplätze)
- ◆ Abwasch / Plonge (2-3 Arbeitsplätze, davon 1-2 Einsatzplätze)
- ◆ Produktion (2-4 Arbeitsplätze, davon 2-3 Einsatzplätze)
- ◆ Kaffeebar (2-3 Personen, davon min. 1 Einsatzplatz)
- ◆ Service Speisesaal (3-4 Personen, davon min. 2 Einsatzplätze)
- ◆ Kaffeerösterei (1-2 Personen, davon min. 1 Einsatzplatz)

Hinzu kommen zusätzliche Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der internen Eventgastronomie oder externer Caterings. Hier bietet sich auch die Möglichkeit, niederschwellige Arbeitsplätze für Mitarbeitende im Stundenlohn und auf Abruf anzubieten.

Darüber hinaus sollen die Teilnehmer*innen die Möglichkeit erhalten, bei Zulieferbetrieben und/oder Lebensmittelproduktionsbetrieben (z.B. Gemüse, Milch, Mehl, Fleisch, etc.) Einblicke zu erhalten.

VERMIETUNG

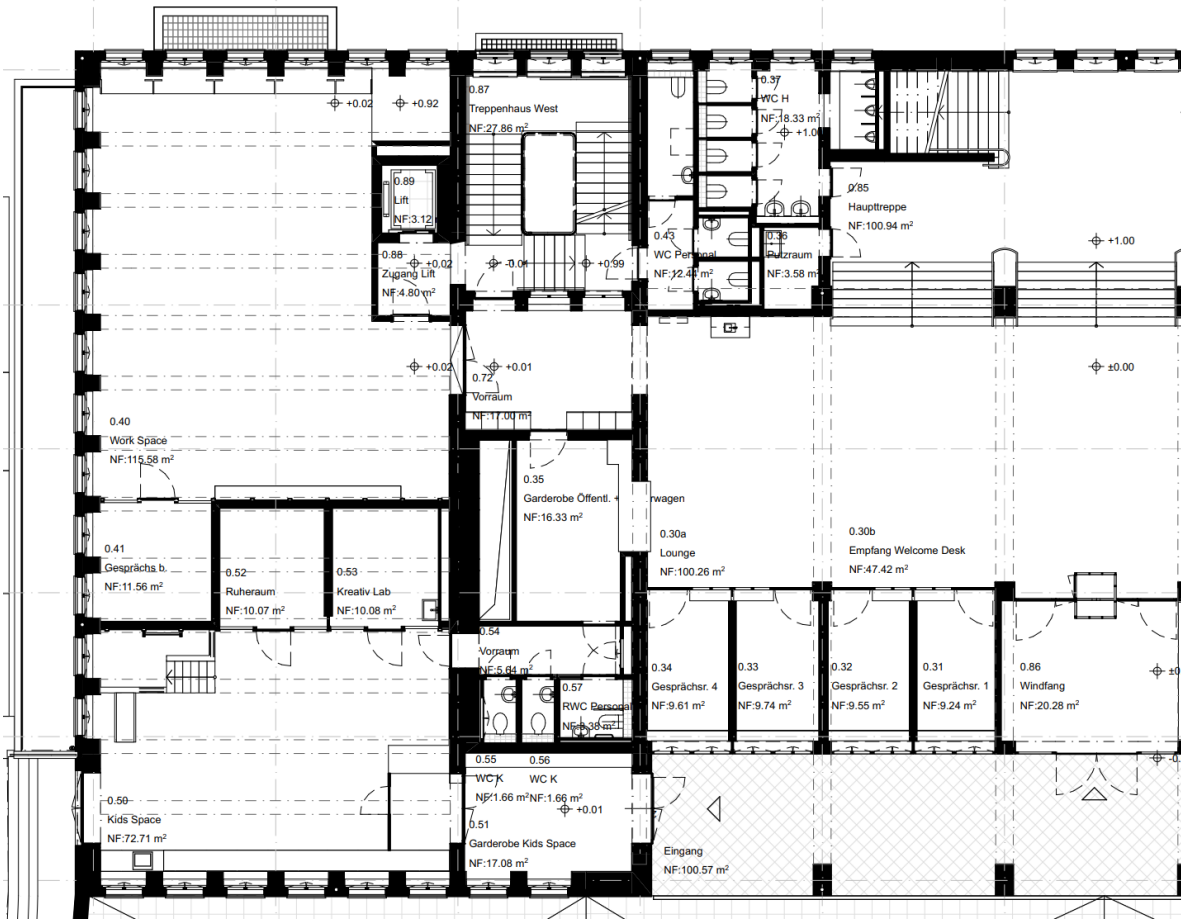
Diverse Räumlichkeiten, welche dem Tagesbetrieb der Hausgastronomie dienen, weisen ein Potenzial für die Vermietung an Externe auf, z.B. für Koch-Events und -Kurse.

6.3 COWORKING

6.3.1 GRUNDBESCHRIEB

Die Nutzungszone CoWorking schliesst an das zentrale Foyer an und umfasst neben vielfältigen Büroarbeitsplätzen zur geteilten Nutzung auch auf Kinder ausgerichtete Räume mit Betreuungsangebot. Hier treffen sich Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und unterstützen einander mit ihren jeweiligen Ressourcen.

6.3.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(Erdgeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architek:innen)

6.3.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

ERDGESCHOSS (EG)

Nr.	Bezeichnung	Fläche	Beschrieb
0.40	Work Space	115.5 m ²	Arbeitsplätze in verschiedenen Formen und Gruppierungen mit Nischen für Abgrenzung und halb-öffentliche Besprechungen von kleinen Gruppen (ca. 2-5 Personen). Einzeltelefonkabine(n) für (vertrauliche) Gespräche. Zentrale Station mit Drucker und Büroinfrastruktur (inkl. Material) für gemeinsame Nutzung vor Ort. Total ca. 16 CoWorking-Büroarbeitsplätze zur geteilten Nutzung durch interne Mitarbeitende und externe Dritte.
0.41	Gesprächsraum	11.5 m ²	Gesprächsecke mit Tisch und Stühlen für 2-4 Personen und integriertem Arbeitsplatz. Neben der Nutzung für vertrauliche Gespräche auch Nutzung für Videokonferenzen. Sichtbezug zum «Work Space» muss gegeben sein.

0.50	Kinderbetreuung	72.7 m ²	Grosser Spielraum mit vielfältigen und altersgerechtem Spielangebot. Guter Sichtbezug zu allen Nischen und Spiel-ecken. Der Empfang grenzt den Betreuungsraum zur Gar-derobe hin ab, so dass Eltern ihre Kinder bei den Mitarbei-ter*innen vor Ort anmelden und anschliessend nur die Kin-der den Betreuungsraum betreten können.
0.52	Ruheraum	10.0 m ²	Abgegrenzter Raum mit Sichtbezug, in dem (kleinere) Kin-der einen Mittagsschlaf oder eine Mittagspause machen können.
0.53	Kreativraum	10.0 m ²	Abgegrenzter Raum mit Sichtbezug, in dem die Kinder kre-ativ malen, werken und basteln können. Alternativ kann der Raum auch als Gruppenraum für die Betreuung einer kleinen Kindergruppe genutzt werden.

6.3.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

WORK SPACE («SEMI-PUBLIC SPACE») (EG)

Das «CoWorking» im HDD ist Teil des Bürokonzeptes «Club Office», das im HDD realisiert wird. Dieses fördert sinnvolle und persönliche Interaktionen zwischen Menschen und lädt Mitarbeitende und Mitwirkende einer Organisation dazu ein, jeweils konsequent den Arbeitsplatz zu wählen, der am besten zur anstehenden Aufgabe passt. Die Bürolandschaft einer Organisation gliedert sich dabei in die drei Bereiche «Public Space», «Semi-Public-Space» und «Private Space» (siehe dazu auch Ausführungen zu den Nutzungszone «Saal & Foyer» und «Büro»).

Der «Semi-Public Space» als halböffentlicher Bereich fördert eine vertiefte Form der Zusammenarbeit und einen formellen Austausch von Informationen und Knowhow. Die Räumlichkeiten können dabei flexibel auf die Bedürfnisse einzelner Gruppen angepasst werden und eine breite Palette an Formen von Präsentationen, Kreativität oder Gesprächsrunden abbilden. Die Infrastruktur umfasst auch einen Gesprächsraum intimere Gesprächssettings. Störungen sind allgemein nicht vorgesehen, denn hier wird konzentriert und fokussiert gearbeitet. Auch an den gut ausgestatten «Plug & Play» Arbeitsplätzen, die diesen Bereich abrunden.

KINDERBETREUUNG (EG)

Durch die angebotene Kinderbetreuung wird den Eltern die Nutzung der vielfältigen Angebote und Leistungen im HDD ermöglicht. Dabei werden die drei Kulturen des HDD auch für die Kinder erlebbar, indem sie sich willkommen und angenommen fühlen (Gastfreundschaft), eine gute pädagogische Betreuung sichergestellt wird (Wertschätzung) sowie die Förderung von Spiel, Kreativität und Neugierde im Vordergrund steht (Gestaltung).

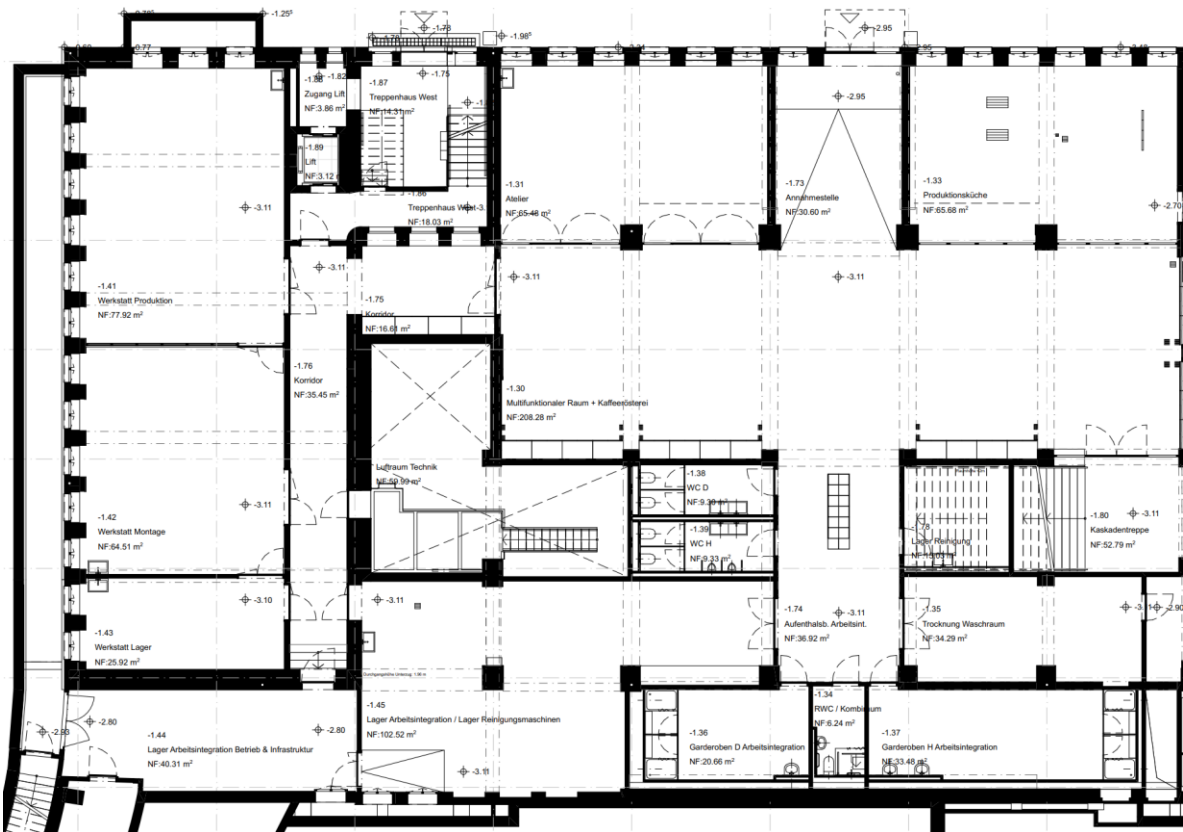
Die vielfältigen Angebote der Kinderbetreuung (z.B. Spielgruppen, Halbtagesbetreuung) richten sich in erster Linie an die Eltern von Kleinkindern im Vorschulalter. Zielpublikum sind Mütter und Väter, die Angebote des HDD nutzen, insbesondere Klientel, das eines der Beratungs- oder Integrationsangebote nutzt. Ebenso sollen Mitarbeitende des HDD die Gelegenheit haben die zur Verfügung stehende Kinderbetreuung zu nutzen und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken.

6.4 ARBEITSINTEGRATION

6.4.1 GRUNDBESCHRIEB

Die Werkstatt, das Kreativ-Atelier oder der Waschsalon stehen für spezifische Räume für Arbeitsintegrationsprogramme. Personen aus den verschiedenen Ziel- und Anspruchsgruppen trainieren so ihre (handwerklichen) Fähigkeiten oder bringen ihre Ideen und Ressourcen ein. Die Sozialfirma im Bereich der Reinigung und des Liegenschaftenunterhalts fördert durch Kundenaufträge bei Privat- und Geschäftskunden die Nähe zum ersten Arbeitsmarkt und stärkt das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden.

6.4.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(1. Untergeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architek:innen)

6.4.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

1. UNTERGESCHOSS (1. UG)

Nr.	Bezeichnung	Fläche	Beschrieb
-1.73	Anlieferung	30.6 m ²	Anlieferung und Annahme in Bezug auf die ganze Nutzungszone «Arbeitsintegration» und den Betriebsunterhalt (FM) im HDD, inkl. Werkstatt. 1-2 Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Logistik, auch für Teilnehmer*innen Arbeitsintegrationsprogramme.
-1.31	Atelier	65.4 m ²	Raum für kreatives Handwerk, Mal- und Textilarbeiten. In Abgrenzung zur Werkstatt, ohne staubige Arbeiten. Kann auch für Kurse und/oder spezifische Angebote Dritter gemietet/genutzt werden. Allenfalls weitere Raumunterteilung für Produktion von Grafikinhalten und Videos im Rahmen der Angebote im HDD und durch Eingemietete. Verdunkelung für Möglichkeit von Produkt- und/oder Fotoshootings.

-1.30	Multifunktionaler Raum	208.2 m ²	Offene und gut zugängliche Fläche im Zentrum der Nutzungszone «Arbeitsintegration». Ausstattung mit grossen Tischen für diverse logistische und produktive Prozesse (z.B. Verpackung, Konfektionierung). Besprechungsnischen für halböffentliche / vertrauliche Gespräche. Die Zone erschliesst die einzelnen angrenzenden Räume auf dem Geschoss (Werkstatt, Atelier, Garderoben, Lager). Fungiert dabei im Betriebsalltag auch als erweiterte Begegnungs- und Gemeinschaftszone derjenigen Personen, die in den unterschiedlichen Arbeitsintegrationsprogrammen und -trainings tätig sind.
-1.35	Trocknung Waschraum	34.2 m ²	Waschsalon mit ca. zehn Wasch- und Trocknungsmaschinen. Wasch- und Bügelservice für interne Arbeitskleidung (Sozialfirma, Gastronomie) unter Berücksichtigung von arbeitsintegratorischen Programmen. Industriewaschmaschinen (8kg), Bügelstation. Integrierter Trocknungsraum mit Wäscheleinen und Secomat (Feuchtigkeitsabfuhr) für Trocknung Kleidung und Arbeitsmaterial (Reinigung).
-1.36	Garderoben Damen	20.6 m ²	Geschlechter getrennte Gruppengarderoben für Teilnehmer*innen der verschiedenen arbeitsintegratorischen Programme und Angebote im HDD mit der Möglichkeit von vereinzelt privaten Umkleidekabinen. Total je ca. 25-50 persönliche und abschliessbare Garderobenkästen. Einzelduschen integriert in Garderobeninfrastruktur.
-1.37	Garderoben Herren	33.4 m ²	
-1.41	Werkstatt Produktion	77.9 m ²	(Holz-)Werkstatt für Projekte der Arbeitsintegration (z.B. Mehrwert und Aufwertungsarbeiten; Produktionslinien) und für interne Reparatur- und Kreativarbeiten. Gewährleistung der öffentlichen Zugänglichkeit der Werkstatt für externe Personen, insbesondere aus dem Quartier, für deren individuelle Projekte. Lüftung und Absauganlage gemäss Vorschriften und Empfehlungen.
-1.42	Werkstatt Montage	64.5 m ²	
-1.43	Werkstatt Lager	25.9 m ²	
-1.44	Lager Arbeitsintegration,	40.3 m ²	Gut ausgerüstete und auf Feinlogistik eingerichtete Lagerfläche (Lagergestelle, Boxen, Kisten) für zentrale Lagerung von Material für die Verarbeitung und Bereitstellung im Rahmen der Arbeitsintegration. Gute Zugänglichkeit, inkl. stufenloser Anlieferung. Eventuell Vermietung von Lagereinheiten und/oder Lagerflächen an Dritte, bei Bedarf und Überkapazität. – Abgrenzung der Lagerung von chemischen Reinigungsmitteln gemäss Vorschriften (Lagergestelle, Auffangbecken). Abschliessbare lagerschränke, sowie Wasseranschluss für Chemiemischung / Dossiersysteme.
-1.45	Betrieb, Infrastruktur, Reinigung	102.5 m ²	

6.4.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

WERKSTATT UND ATELIER (1. UG)

Fabrikation von Holzprodukten in Serienherstellung durch Produktionskreislauf von Schneiden, Fräsen, Zusammensetzen, Ölen und/oder Einfärben. Lasergravuren der eigenen Holzprodukte und externe Beschriftungs- und Laseraufträge. Individuelle Reparaturen und Auffrischungsarbeiten am hausinternen Mobiliar und beim Wiederkauf von Möbel. Möbelproduktion für den hausinternen Gebrauch und/oder Weiterverkauf. Ca. 8-10 Arbeitsplätze für Mitarbeitende und Teilnehmer*innen der Arbeitsintegrationsprogramme.

Kreativatelier mit diversem Kreativ- und Produktionsmaterial, sowie entsprechenden Gerätschaften für Siebdruck, Fotografie oder ähnlich. Kreativworkshops in kleinen Gruppen von 6-8 Personen für die Produktion interner Dekoration und Accessoires. Ebenso Möglichkeit für kreatives und/oder therapeutisches Malen.

REINIGUNGS-AUFTRÄGE UND BETRIEBS-UNTERHALT (FM) (1. UG)

Externe Kundenaufträge in den Bereichen der (Fenster-)Reinigung, der Transporte und Umzüge sowie im Betriebsunterhalt auf Liegenschaftsmandaten. Tagesrapport und Auftragserteilung mit allen beteiligten Personen vor Ort, total ca. 30-40 Personen, bevor diese sich auf die verschiedenen internen Einsatzbereiche oder externe Kundenaufträge aufteilen. Bereitstellung und Packen des benötigten (Reinigungs-)Materials aus den Lagern. Rückgabe und Kontrolle des Materials am Ende der Arbeitsaufträge inklusive Übergabe an Waschprozesse.

Waschen und Tumbeln von verschmutztem Reinigungsmaterial aus Kundenaufträgen und Liegenschaftsunterhalt. Ca. 24 Maschinenfüllungen pro Tag für je vier Waschmaschinen und Tumbler. Betrieb des Waschsaloons für <4 Stunden pro Tag. Zusätzlich Waschaufträge für interne Gastro- und Restaurationsangebote im HDD.

Verantwortung für den internen Betriebsunterhalt, die Umgebungspflege sowie die Bereitstellung von (Veranstaltungs-)Räumen im Rahmen der im Schnittstellenpapier des Betriebsführungskonzeptes festgelegten Verantwortlichkeiten. Fachpersonen zusammen mit Lernenden und Teilnehmenden aus den arbeitsintegratorischen Angeboten bewirtschaften und unterhalten die Infrastruktur und die Räumlichkeiten.

MULTIFUNKTIONALER RAUM & NEBENRÄUME (1. UG)

Der multifunktionale Raum der Arbeitsintegration kann einfach und flexibel auf die verschiedenen arbeitsintegratorischen Tätigkeiten angepasst werden. Dabei wird viel Wert auf flexible Stauraummöglichkeiten sowie den raschen Auf-, Um- und Abbau gelegt. Verpackungs- und Versandarbeiten der hergestellten Produkte, wiederholende und fortlaufende Versandarbeiten auf Kundenbestellung. Konfektionierungen und Versand von Kundenaufträgen, grössere Mengen Produktionsmaterial zur Sortierung und Versand. Ca. 4-6 Arbeitsplätze für Mitarbeitende und Teilnehmer*innen der Arbeitsintegrationsprogramme.

Die Lagerräume werden aktiv bewirtschaftet und sind fester Bestandteil des Betriebsalltags. Neben einem Zentrallager für Verbrauchsmaterialien des HDD wird ein Lager für die Materialien und Arbeitskleider der Streetchurch Sozialfirma bewirtschaftet. Daneben bleibt Raum für ein spezifisches Lager der Reinigung und deren Maschinen. Weitere Lagerflächen werden für die Zwischenlagerung von Produkten der Werkstatt, den Versand oder als Zwischenlagerung bei der Konfektionierung benutzt. Längerfristig überschüssige Lagerflächen können an Dritte vermietet werden.

Die Garderoben bieten ca. 30 Spinds für Damen und ca. 60 Spinds für Männer. Die abschliessbaren Spinds werden von den Teilnehmer*innen der Arbeitsintegrationsprogramme im HDD sowie den festangestellten Mitarbeitenden der Streetchurch mit Rollen und Tätigkeiten in den Bereichen der Arbeitsintegration und der Sozialfirma benutzt.

6.5.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

2. UNTERGESCHOSS (2. UG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
-2.11	Halle	218.1 m ²	Multifunktional nutzbarer Raum für Veranstaltungen mit bis zu 300 Personen für Veranstaltungen, Tagungen, Events, Präsentationen oder andere Plenumsveranstaltungen. Insbesondere Ausrichtung auf Nutzungsoptionen betreffen vielfältiger Nutzer*innengruppen gerade auch aus dem Quartier. Separater Eingang für Nutzung an Randzeiten, ohne Abhängigkeiten von Öffnungszeiten HDD allgemein. Verschiedene Optionen der Bestuhlung. Gute Präsentations- und Tontechnik, inkl. notwendige Akustik-Massnahmen.
-2.01	Sportraum	75.8 m ²	Multifunktional eingerichteter Raum für sportliche Betätigung an Trainingsgeräten oder in Gruppenkursen. Es wird grosser Wert auf Flexibilität gelegt. Separater Eingang für Nutzung an Randzeiten, ohne Abhängigkeit von Öffnungszeiten HDD allgemein.

6.5.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

VERANSTALTUNGEN UND GRUPPENANGEBOTE (2. UG)

Verschiedene Veranstaltungsformen in unterschiedlichen Rummöblierungsvarianten. Kirchliche Veranstaltungen durch die Streetchurch oder andere Kirchgemeinde interne Veranstalter*innen wechseln sich ab mit Veranstaltungen Dritter, die über ein professionelles Veranstaltungsmanagement akquiriert werden. Die Räumlichkeiten sollen insbesondere auch für eine vielfältige Quartiers- und Vereinsaktivität durch Gruppen aus dem Quartier und der Stadt genutzt werden.

Die maximale Belegung liegt bei 300 Personen, wobei bei bestuhlten Plenarveranstaltungen mit Frontalbühne von einer maximalen Personenanzahl von ca. 120 Personen ausgegangen werden muss.

SPORTLICHE AKTIVITÄTEN (2. UG)

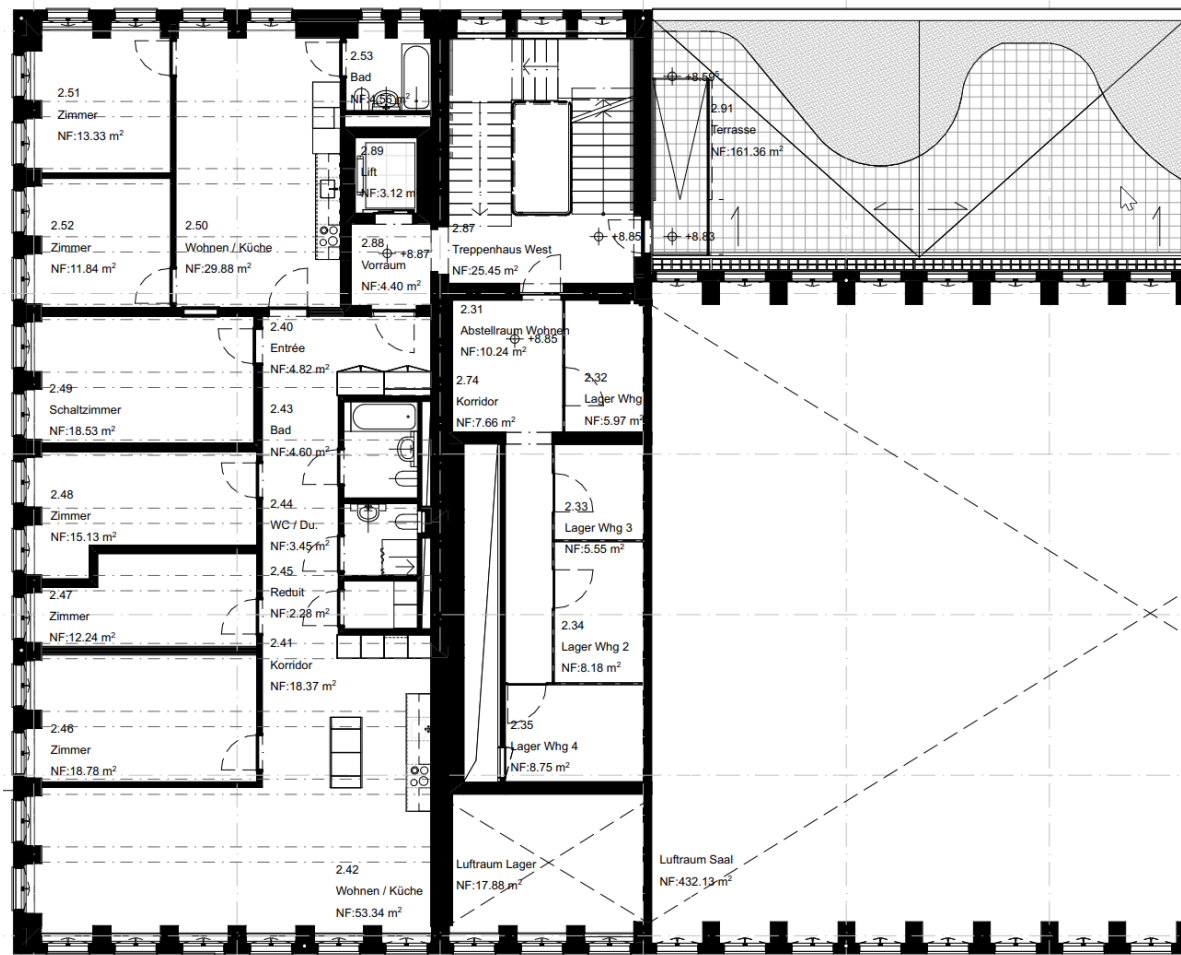
Der flexibel eingerichtete Sportraum bietet die Möglichkeit zur vielfältigen sportlichen Betätigung in Gruppen oder Einzeln. Im Vordergrund stehen Kraftaufbau, Koordination und Geschicklichkeit. HDD intern sowie in Partnerschaft mit Dritten sollen Sportkurse angeboten werden können. Die intern angebotenen Sporteinheiten sind fester Bestandteil der Arbeitsintegrationsprogramme. Daneben sollen sie den Mitarbeitenden im HDD im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements offenstehen. Selbständige (Fitness- / Sport- / Kurs-)Instruktor*innen können die Räumlichkeiten für ihre eigenen regelmässigen Trainings mieten und buchen.

6.6 WOHNEN

6.6.1 GRUNDBESCHRIEB

Die Wohneinheiten sind so konzipiert, dass Personen mit mehr oder weniger individueller Wohnkompetenz gemeinsam leben, voneinander profitieren und sich mit ihren eigenen Fähigkeiten in die Gemeinschaft einbringen. Wohnungen, Einzelzimmer und Gemeinschaftsräume können dabei flexibel adaptiert und kombiniert werden. Im Bereich des Wohnens etablieren sich so tragende und familiäre Gemeinschaften, die für die einzelnen Personen zur wichtigen Ressource auf ihrem Weg in ein gelingendes Leben werden.

6.6.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(2. Obergeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architek:innen)

6.6.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

1+2. OBERGESCHOSS (1.+2. OG)

Nr.	Bezeichnung	Fläche	Beschrieb
1.50	Wohnen / Küche	29.9 m ²	Küche und Wohnbereich einer 3-Zimmer-Wohnung.
2.50	Wohnen / Küche	29.8 m ²	
1.51	Zimmer	13.3 m ²	Die Zimmer sind Teil einer 3-Zimmer-Wohnung, inkl. Badezimmer (Bad / WC / Wäscheturm).
1.52	Zimmer	11.8 m ²	
2.51	Zimmer	13.3 m ²	
2.52	Zimmer	11.8 m ²	
1.42	Wohnen / Küche	53.3 m ²	Gemeinschaftsküche und Gemeinschaftsbereich für alle Wohneinheiten der Grosswohnung. Gemeinsamer Essbereich für ca. 8-10 Personen, zzgl. Gäste. Ebenso gemeinsames Wohnzimmer mit Aufenthaltsmöglichkeiten für 8-10 Personen, zzgl. Gäste. Ort der Begegnung und des Lebens.
2.42	Wohnen / Küche	53.3 m ²	

1.49	Schaltzimmer	18.5 m ²	Schalt- und Einzelzimmer, mit direktem Zugang aus den Erschliessungs- und Gemeinschaftsbereichen der grösseren Wohnung. Ebenso mit direktem Zugang aus der angrenzenden 3-Zimmer-Wohnung, die dadurch erweitert werden kann.
2.49	Schaltzimmer	18.5 m ²	
1.46	Zimmer	18.7 m ²	Einzelzimmer mit direktem Zugang aus den Erschliessungs- und Gemeinschaftsbereichen. Keine eigene Kochgelegenheiten im Zimmer, sondern Nutzung der Gemeinschaftsküchen zur Erhöhung des Gemeinschaftsfaktors. Die Zimmer werden den Bewohner*innen möbliert vermietet. Auf Wunsch kann aber eine eigene Wohneinrichtung integriert werden. Jeweils zwei Zimmer teilen sich eine der Nasszellen auf dem Stockwerk.
1.47	Zimmer	12.2 m ²	
1.48	Zimmer	15.1 m ²	
2.46	Zimmer	18.7 m ²	
2.47	Zimmer	12.2 m ²	
2.48	Zimmer	15.1 m ²	

3. OBERGESCHOSS (3. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
3.46	Küche / Essen	13.9 m ²	Küche und Essbereich einer grosszügigen 4.5-Zimmer Wohnung im Bestand.
3.45	Wohn- & Esszimmer	62.5 m ²	Wohn- und Esszimmer einer grosszügigen 4.5-Zimmer Wohnung im Bestand.
3.47	Zimmer	20.6 m ²	Einzel- und Schlafzimmer einer grosszügigen 4.5-Zimmer Wohnung im Bestand.
3.48	Zimmer	26.9 m ²	
3.49	Zimmer	14.9 m ²	

6.6.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

BEGLEITETES WOHNEN

Begleitetes Wohnen zur Förderung der Wohnkompetenz für junge Erwachsene zwischen 18 und 28 Jahren. Sie werden in der Weiterentwicklung ihrer Wohnkompetenz sowie ihrer Selbständigkeit unterstützt. Dabei richtet sich das Angebot an Personen, die in unterschiedlichen Lebensbereichen Belastungen ausgesetzt sind. Es richtet sich jedoch nicht an Personen, die ein stationäres Angebot benötigen. Die Intensität der Wohnbegleitung gestaltet sich nach dem Bedarf der Bewohner*innen. Ebenso die Ziele und der Umfang der Begleitung. Die Bewohner*innen können an anderen Angeboten im HDD (Arbeitsintegration, Beratung) teilnehmen und/oder gehen einer externen Tagesstruktur (z.B. Lehrstelle) nach.

GEMEINSCHAFTLICHES WOHNEN

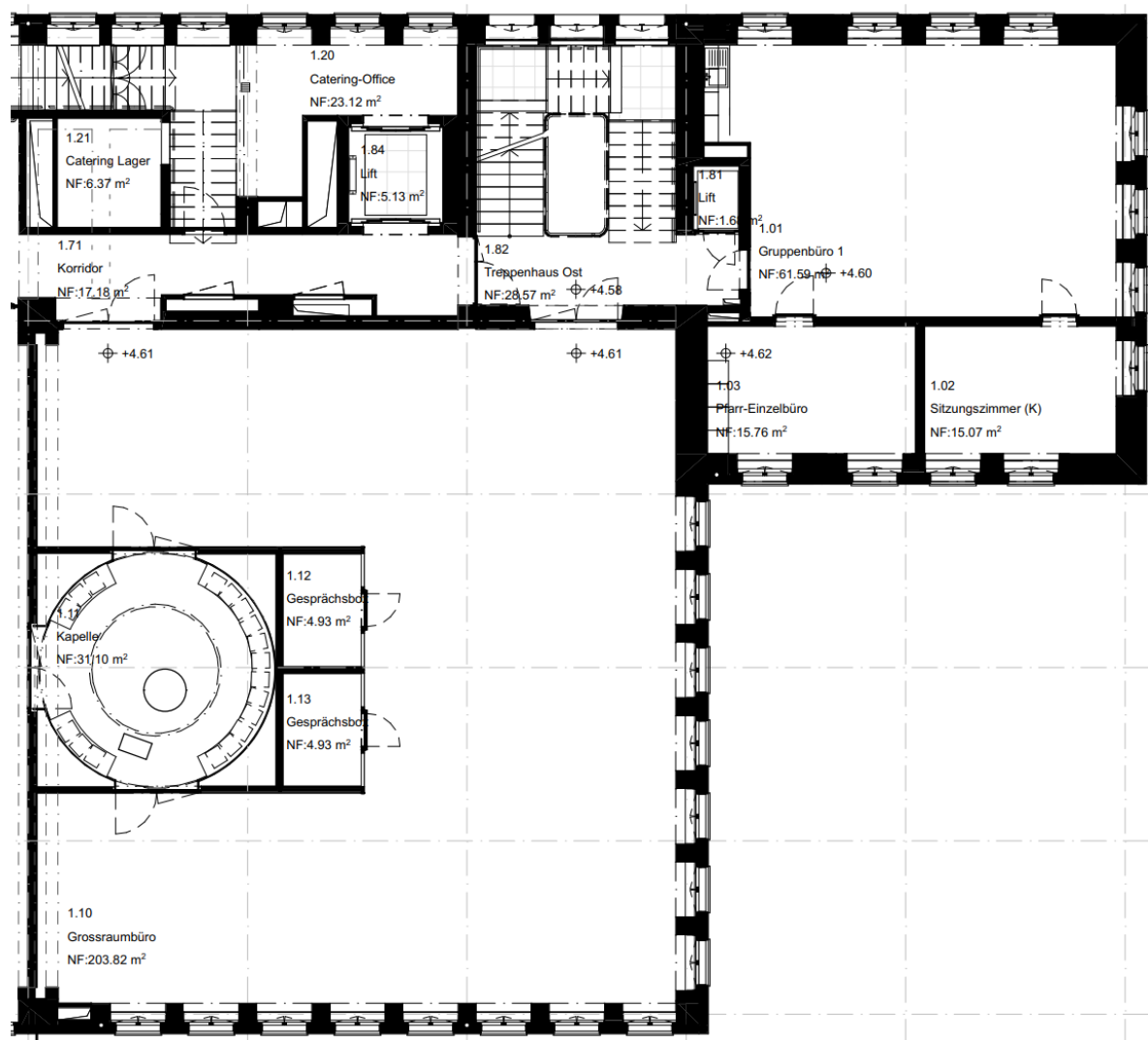
Die 3-Zimmer-Wohnungen bieten die Möglichkeit die begleitete Wohnform zu einer gemeinschaftlichen Wohnform zu erweitern. Wohngemeinschaften, Paar oder junge Familien werden zu Gastgeber*innen für eine gemeinschaftliche Wohnform, indem sie die Bewohner*innen der benachbarten Wohngemeinschaft im Alltag unterstützen und begleiten. Dabei übernehmen sie als Gastgeber*innen Verantwortung in Bezug auf den Wohnalltag und die (Tisch-)Gemeinschaft der Bewohner*innen. Je nach Bedarf werden sie von Fachpersonen des HDD bei der Begleitung und Betreuung der Bewohner*innen unterstützt und entlastet.

6.7 BÜRO

6.7.1 GRUNDBESCHRIEB

In den Gesprächs-, Sitzungs- und Schulungsräumen arbeiten Personen aus verschiedenen Ziel- und Anspruchsgruppen zusammen mit Fachpersonen der Mitarbeiterschaft und Freiwilligen partizipativ und ganzheitlich in Einzel- und Gruppensettings an ihren Fragestellungen und Herausforderungen. Im Vordergrund steht das Vermitteln von Orientierung und Sicherheit sowie die Hilfe zur Selbsthilfe. Die Büroräumlichkeiten fördern die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Berufsgruppen, die gemeinsam das Angebotsportfolio im «Haus der Diakonie» verantworten und entwickeln.

6.7.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(1. Obergeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architekt:innen)

6.7.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

1. OBERGESCHOSS (1. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
1.10	Grossraumbüro	203.8 m ²	Geteilte Büroarbeitsplätze für Mitarbeitende aller Fachbereiche und Angebote (gute Durchmischung von Berufsgruppen). Flexible Nutzung der Arbeitsplätze durch unterschiedliche Personen (Quote: 0.75 MA pro Arbeitsplatz). Integrierte Gesprächs- und Arbeitsnischen (Rückzugsräume), flexibles Abgrenzungsmobiliar wie Vorhänge oder Trennwände sowie schalldichte Rückzugsorte (z.B. Telefonkabinen). Ablageort für persönliches Material und Garderobe (ca. 30 Spinds). Total ca. 18 Arbeitsplätze.
1.12	Gesprächsbox	4.9 m ²	Schallreduzierende Gesprächsnischen für 1-2 Personen zur Führung von vertraulichen Gesprächen, auch per Videokonferenz oder Telefon. Sichtbezug zum Grossraumbüro.
1.13		4.9 m ²	
1.11	Kapelle	31.1 m ²	Offen zugänglicher Andachtsraum mit der Möglichkeit für kleine gottesdienstliche Feiern in kleinen Gruppen (8-12 Personen). Künstlerische Gestaltung zur Konkretion der ekklesiologischen Grundlagen des HDD. Möglichkeit für seelsorgerliche Gespräche. Abtrennung der Raumeinheiten durch Glaswände mit Zugänglichkeit von zwei Seiten (Saal, Grossraumbüro). Möglichkeiten den Raum in Verbindung mit dem grossen Saal zu nutzen.

2. OBERGESCHOSS (2. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
2.12	Schulungsraum	16.8 m ²	Schulungsraum für Kursmodule mit 20-25 Personen und abgetrennte Unterrichtsräume für Gruppen à 8-12 Personen mit mobilen Einzeltischen und Lerninseln für Einzelpersonen und kleine Gruppen à 2-4 Personen. Warme und gastfreundliche Gestaltungselemente. Flexible Nutzung und Bestuhlung. Präsentationsmöglichkeiten (Screen / Flip-Chart) sind integriert. Ein Teil der Wände ist magnetisch und beschreibbar.
2.13	Schulungsraum	16.6 m ²	
2.14	Schulungsraum	74.8 m ²	

3. OBERGESCHOSS (3. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
3.15	Gesprächsraum	13.1	Gesprächsecke mit Tisch und (Lounge-)Stühlen für 2-4 Personen sowie einem Arbeitsplatz für gemeinsames Arbeiten am Computer. Auch zur Nutzung für vertrauliche Gespräche.
3.12	Sitzungszimmer	21.7	Vielseitig nutzbarer Sitzungsraum für 8-12 Personen. Moderne Präsentationstechnik (Screen, FlipChart, Moderationswand, Whiteboard, Magnetstreifen). Für vertrauliche Besprechungen geeignet. – Alternative Nutzung als Ruheraum für Mitarbeitende im HDD oder spezifisch eingerichtete Jugend- und/oder Musikräume.
3.13	Sitzungszimmer	36.6	

6.7.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

CLUB OFFICE «PRIVATE SPACE» (1.-3. OG)

Die Nutzungszone «Büro» im HDD ist Teil des Bürokonzeptes «Club Office», das im HDD realisiert wird. Dieses fördert sinnvolle und persönliche Interaktionen zwischen Menschen und lädt Mitarbeitende und Mitwirkende einer Organisation dazu ein, jeweils konsequent den Arbeitsplatz zu wählen, der am besten zur anstehenden Aufgabe passt. Die Bürolandschaft einer Organisation gliedert sich

dabei in die drei Bereiche «Public Space», «Semi-Public-Space» und «Private Space» (siehe dazu auch Ausführungen zu den Nutzungszone «Saal & Foyer» und «CoWorking»).

Der «Private Space» ist der private Bereich einer Organisation und legt den Schwerpunkt auf die fokussierte Arbeit von Einzelpersonen und stabilen Teams, bei denen sich die Konstellationen und Ansprüche über die Zeit nur wenig verändern. Der Bereich umfasst einerseits individuelle Arbeitsplätze für Personen, die fest und stetig an einem Arbeitsplatz arbeiten (z.B. Administration, Sekretariat). Andererseits umfasst der Bereich Arbeitsplätze für Personen, die über einen gewissen Zeitraum ohne Störung und mit vollem Fokus einer Aufgabe nachgehen müssen (z.B. konzeptionelle Arbeit). Das Home-Office kann hier als Ergänzung dienen.

BÜROARBEIT (1.-3. OG)

Persönliche Administration und Arbeitsorganisation der Mitarbeitenden an den individuellen Arbeitsgeräten (Notebook, Smartphone, Tablet). Führung der digitalen und analogen Ablage. Durchschnittlich pro Woche ca. 20 Telefongespräche pro Mitarbeiter*in von einer Dauer <15 Minuten, meist spontan. Vereinzelt Telefongespräche von einer Dauer >15 Minuten, ebenfalls meist spontan. Benutzung von Drucker, Kopierer und Scanner, sowie Zugang zu Büro- und Versandmaterial.

Mehrheitlich vertrauliche Arbeit am Computerarbeitsplatz im Rahmen der Falladministration, inklusive Bearbeitung und Sichtung von entsprechenden Dokumenten. Verfassen von Berichten und Führen einer Falldokumentation, inklusive Dossier der Klientel.

Im Rahmen der Sachbearbeitung und des Sekretariats Arbeit am Computer zur Erfassung und Verarbeitung von Daten und Informationen aller Art. Erstellung von Abrechnungen und Dokumenten. Informationstriage und Lösung von Problemen und Herausforderungen aller Art unter Miteinbezug der Betroffenen und Involvierten.

Auftragsaufnahme an Telefon und Computerarbeitsplatz beim Kundendienst der Sozialfirma. Nicht vertrauliche Gespräche in Bezug auf Offerten, Reklamationen und Koordination der Einsatzplätze. Präsenz und Telefonabdeckung während den gesamten Öffnungszeiten an allen Werktagen.

Konzentriertes und fokussiertes Arbeiten ohne Störungen und Unterbrechungen an unterschiedlichen Aufgabenstellungen (z.B. Konzepte, Berichte, Predigten). Dauer im Normalfall 2-4 Stunden am Stück, teilweise auch ganztags.

SCHULUNG UND BILDUNG (2. OG)

Lehrpersonen gestalten Gruppenunterricht mit 4-16 Teilnehmer*innen. In abgegrenzten Bereichen, im Normalfall nicht vertraulich. Unterschiedliche Einrichtungsssettings können erstellt werden (Kreis, Halbkreis, Tische). Kreative Arbeit an Flipcharts, Pinnwänden, «Mooving Walls» oder mit Hilfe anderer Moderationsmedien. Präsentationsmöglichkeit. Dauer der Module im Normalfall 1-4 Stunden, terminiert.

Individuelle Bewerbungswerkstatt für Teilnehmer*innen, während der sie selbständig oder mit Unterstützung einer Lehrperson an den eigenen Bewerbungen (Berufswahl, Bewerbungsdossier, etc.) arbeiten. Sie arbeiten dazu an Computerarbeitsplätzen oder in Gruppen à 2-3 Personen. Normalerweise Aufenthalt in Lernzone 1-4 Stunden. Führen von vertraulichen Telefongesprächen und simulierten Vorstellungsgesprächen in dafür vorgesehenen Gruppenräumen. Der Raum ist so gestaltet, dass Lehrpersonen einen guten Überblick haben und sich die Lernenden nicht gegenseitig ablenken.

Teilnehmer*innen arbeiten selbständig oder mit Unterstützung einer Lehrperson (Coaching) an schulischen Kompetenzen zur Vorbereitung auf die Berufsschule oder berufsschulbegleitend. Sie arbeiten dazu an Computerarbeitsplätzen oder üben in Gruppen à 2-3 Personen (z.B. Peer-Coaching, Lesetraining). Normalerweise Aufenthalt in Lernzone 1-4 Stunden.

VERMIETUNG AN DRITTE (2. OG)

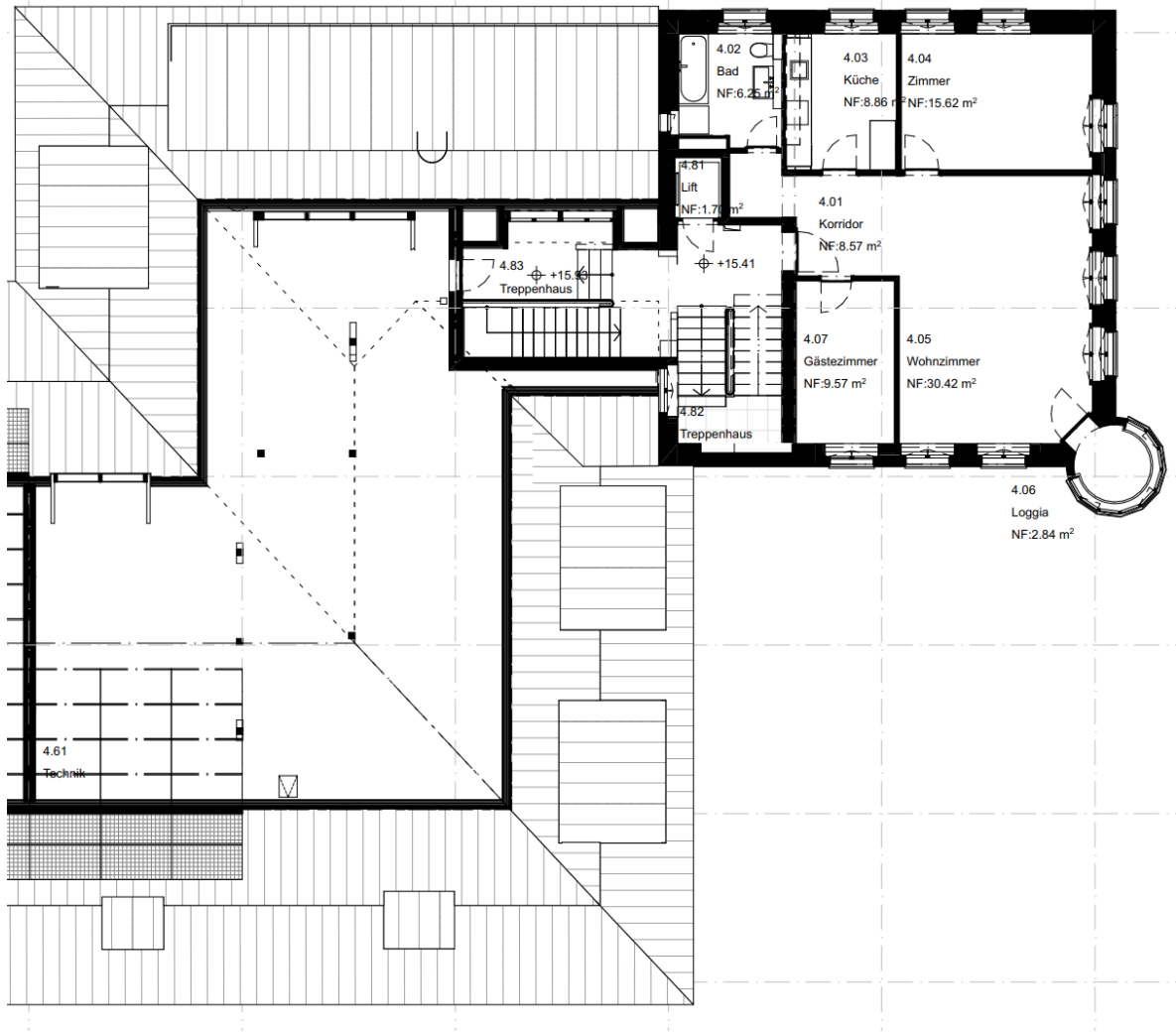
Vermietung der Schulungsräume an externe Partner und Dritte zur Durchführung von Schulungen und Kursen (z.B. Deutschkurse).

6.8 TURM

6.8.1 GRUNDBESCHRIEB

In den Turmgeschossen befinden sich freie Flächen für Innovation und Kreative zur Nutzung über längere oder kürzere Zeiträume. Einzelne oder Gruppen finden Räume und Ressourcen, die sie für das Konkretisieren, Ausprobieren und Weiterentwickeln von Ideen nutzen können. Das «Haus der Diakonie» wird so auch zum Inkubator für diakonische Entwicklung und Innovation in Kirche und Gesellschaft. Ebenso können in den Turmgeschossen zwei Wohnungen erhalten bleiben.

6.8.2 AUSZUG PLANGRUNDLAGEN



(4. Obergeschoss | Auszug Pläne «Endzustand», Conen Sigl Architek:innen)

6.8.3 AUSZUG RAUMPROGRAMM

1. OBERGESCHOSS (1. OG)

Nr.	Bezeichnung	Fläche	Beschrieb
1.01	Gruppenbüro	61.5 m ²	Gruppenbüro mit fixen Büroarbeitsplätzen für Mitarbeiter*innen in Rollen / Aufgaben, die in einem höheren Mass auf Beständigkeit und eine gewisse Vertraulichkeit angewiesen sind (z.B. Administration, Sekretariat, HR) Total 6 Arbeitsplätze.
1.03	Pfarr-Einzelbüro	15.7 m ²	Einzelbüro mit fixem Büroarbeitsplatz und Gesprächsecke (max. 3 Personen) für Mitarbeiter*innen in Rollen / Aufgaben, die in einem hohen Mass auf Vertraulichkeit und Konstanz angewiesen sind (z.B. Pfarrperson, Seelsorge) Total 1 Arbeitsplatz.

1.02	Sitzungszimmer	15.0 m ²	Vielseitig nutzbarerer Sitzungsraum für 4-8 Personen. Moderne Präsentationstechnik (Screen, FlipChart, Moderationswand, Whiteboard, Magnetstreifen). Für vertrauliche Besprechungen geeignet.
------	----------------	---------------------	---

2. OBERGESCHOSS (2. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
2.02	Küche	9.8 m ²	4-Zimmer Wohnung über zwei Geschosse im Bestand.
2.03	Esszimmer	23.3 m ²	
2.05	Wohnzimmer	21.7 m ²	
2.07	Zimmer	18.1 m ²	

3. OBERGESCHOSS (3. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
3.04	Zimmer	24.0	Teil der 4-Zimmer Wohnung über zwei Geschosse im Bestand.
3.05	Sitzungszimmer	22.7	Vielseitig nutzbarerer Sitzungsraum für 8-12 Personen. Moderne Präsentationstechnik (Screen, FlipChart, Moderationswand, Whiteboard, Magnetstreifen). Für vertrauliche Besprechungen geeignet.
3.07	Gesprächsraum	18.6	Gesprächsecke mit Tisch und (Lounge-)Stühlen für 2-4 Personen sowie einem Arbeitsplatz für gemeinsames Arbeiten am Computer. Auch zur Nutzung für vertrauliche Gespräche.

4. OBERGESCHOSS (4. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
4.03	Küche	8.8	3-Zimmer Wohnung im Bestand.
4.04	Zimmer	15.6	
4.05	Wohnzimmer	30.4	
4.07	Gästezimmer	9.5	

5.-7. OBERGESCHOSS (5.-7. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
5.01	Innovationslab	71.6	Workshop- und Kreativ-Zone. Unter anderem ausgerüstet mit Baukästen für gemeinsames kreatives Prototypisieren und mit innovative Moderationswänden. Ebenso ausgerüstet mit Präsentation- und Moderationstechnik. Kann auch als Sitzungszimmer oder Silent-Office (Fokusraum) im Betrieb des HDD genutzt werden. – Vermietung als Büroflächen an Dritte möglich.
6.01	Innovationslab	74.1	
7.01	Innovationslab	70.7	

8. OBERGESCHOSS (8. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
8.01	Estrich Wohnung	15.7	Estrich und Lagerabteil für die beiden 3- und 4-Zimmer Wohnungen im Turm.
8.02	Estrich Wohnung	11.6	

9. OBERGESCHOSS (9. OG)

<i>Nr.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Fläche</i>	<i>Beschrieb</i>
9.91	Dachterrasse	107.6	Keine Nutzung

6.8.4 TÄTIGKEITSBESCHRIEB

BÜRO (1. + 3. OG)

Siehe dazu Ausführungen zur Nutzungszone «Büro».

WOHNEN (2.-4. OG)

Siehe dazu Ausführungen zur Nutzungszone «Wohnen»

VERMIETUNG AN DRITTE (5.-7. OG)

Die drei Geschosse können einerseits im Betrieb HDD flexible Ergänzung der Räumlichkeiten bei der Büronutzung gesehen werden. In diesem Rahmen würden sie als ergänzende Gruppenbüros, Sitzungszimmer oder Fokusräume eingesetzt werden. – Alternativ können die einzelnen Bürogeschosse an Dritte vermietet werden, die so Teil der HDD Vision und Kultur werden, jedoch eine gewisse Eigenständigkeit in der Betriebsorganisation wahren.

7 LEISTUNGSKONZEPT (SOLL)

7.1 BERATUNG

Individuelle «Sozialberatung» für Menschen in anspruchsvollen und komplexen Lebenslagen. «Psychotherapeutische Begleitung» zur persönlichen Stärkung durch die Bearbeitung von psychischen Belastungen und Förderung von Ressourcen. Niederschwellige Begleitung in der «Streetchurch Lounge» für die selbständige Bearbeitung individueller Themen, Schwerpunkte und Bewerbungen. «Wegbegleitung» von Menschen in herausfordernden Situationen mit Hilfe von Freiwilligen. «CoWorking» für Personen mit einem Bedarf nach Raum oder Arbeitsplatz sowie Inspiration. Ergänzend und erweiternd dazu das Angebot der spezifischen «Kinderbetreuung».

7.2 ARBEITSINTEGRATION

Ganzheitliche Berufsvorbereitung durch die «Niederschwellige Tagesstruktur» und das «Berufsvorbereitungsprogramm Top4Job». «Lehrstellensuche», «Lerncoaching», «Bewerbungskoaching», «Ausbildungsbegleitung (Job Coaching)» zur individuellen Begleitung von jungen Menschen im Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess sowie während der Ausbildung und der Berufslehre. «Potenzialabklärungen» und «Integrationsmassnahmen» in Zusammenarbeit mit der SVA/IV zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Stärkung, Ausbau und Adaption der bestehenden Angebote an die sich ständig verändernden Umstände und Anforderungen im Arbeitsmarkt und dabei insbesondere Stärkung der niederschwelligen «sozialen Teilhabe und Integration».

7.3 SOZIALFIRMA

Einsatzplätze und Arbeitsstellen insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen der Arbeitsintegration. Kundendienstleistungen in den Bereichen der «Reinigung», von «Umzügen und Transporten» sowie im internen und externen «Liegenschaften- und Betriebsunterhalt». Erschliessung neuer Tätigkeits- und Arbeitsfelder in den Bereichen «Holzwerkstatt», «Lasergravur», «Versandlogistik» und «Gastronomie». Ausbau und Stärkung der neu erschlossenen Tätigkeits- und Aufgabenfelder sowie Diversifizierung der bestehenden Einsatzplätze für Menschen mit psychosozialen Herausforderungen durch Stärkung der Niederschwelligkeit der begleiteten Tätigkeit und Flexibilisierung der Einsatzzeiten.

7.4 WOHNEN

«Begleitetes Wohnen» zur Förderung der Wohn-, Selbst-, Gesundheits- und Sozialkompetenz für junge Erwachsene. Bereitstellung von Wohnraum in sozialpädagogisch begleiteten Wohngruppen. Verstärkte Erschliessung und Gründung innovativer Wohnformen zur Förderung der sozialen Durchmischung und von vielfältigen Formen von Gemeinschaft («Gemeinschaftliches Wohnen»).

7.5 GEMEINDEAUFBAU

Aufbau und Weiterentwicklung einer heterogenen Gemeinschaft von Menschen aus verschiedenen Milieus und von unterschiedlicher Herkunft im Rahmen von «Community Projekten». «Seelsorge» als individuelle Begleitung in aktuellen oder existenziellen Lebensfragen. Gemeinschaft, Spiritualität und Austausch zu Lebens- und Glaubensfragen im Rahmen innovativer Gottesdienstformate («Grow Session»). Erweiterung und Diversifizierung des Angebots durch Vermietungen an und Veranstaltungen von Dritten («Veranstaltungsmanagement»).

7.6 BERUFSBILDUNG

Förderung, Begleitung und Koordination der Ausbildung von Lernenden auf der Sekundarstufe II (Berufliche Grundbildung) in den Organisationseinheiten der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich. Lehrstellen EBA und EFZ in den Berufsbildern «Betriebsunterhalt», «KV» und neu in den Berufsbildern der «Gastronomie» und «Hauswirtschaft». Praktische Ausbildung («PrA») als ergänzendes Angebot der beruflichen Grundbildung zur Förderung der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten.

8 ANHANG

8.1 SCHLUSSBEMERKUNGEN

Das vorliegende Nutzungskonzept basiert grossmehrheitlich auf der Vorlage und Gliederung der Firma «Brandenberger+Ruosch AG», welche die Streetchurch im vorliegenden Projekt im Rahmen eines Mandats als Nutzervertretung unterstützt. Die nachfolgenden Themenfelder werden in einer nächsten Version des Nutzungskonzeptes (voraussichtlich Ende SIA-Phase 53, Inbetriebnahme) erarbeitet und aufgenommen:

- ◆ Führungs- und Organisationskonzept (SOLL)
- ◆ Kommunikation (SOLL)
- ◆ Allgemeine Anforderungen, Standards und Richtlinien
(u.a. Sicherheit, Gebäudeerschliessung, Infrastruktur, Reinigung, Parkierung, Mobiliar)

Die Inhalte dieser Teilkapitel wurden im bisherigen Verlauf im Rahmen anderer Grundlagendokumente (v.a. Projekthandbuch, Projektpflichtenheft und spezifische Nutzungskonzepte) aufgearbeitet und in die Planung eingespielt.

8.2 WEITERFÜHRENDE DOKUMENTE

- ◆ *Projektbeschreibung mit Businessplan – inkl. Betriebsrechnung HDD* (Streetchurch)
- ◆ *Dokumentation Bauprojekt – Kirchgemeindehaus Wipkingen Gesamtinstandsetzung und Neunutzung in das Haus der Diakonie* (ARGE Conen Sigl Architekten & Vollenweider Bau-realisation GmbH)
- ◆ *Plandossier Nutzungszonen Phase Bauprojekt* (Conen Sigl Architekten)

Haus der Diakonie

PROJEKTBE SCHRIEB MIT BUSINESSPLAN



Streetchurch
Reformierte Kirche Zürich
Badenerstrasse 69
8004 Zürich

www.streetchurch.ch
www.haus-der-diakonie.ch

INHALTSVERZEICHNIS

1	BEGRIFFSKLÄRUNG	4
1.1	Projektbeschreibung mit «Businessplan»	4
1.2	Abgrenzung «Nutzungskonzept»	4
1.3	Abgrenzung «Betriebsführungskonzept»	4
2	AUSGANGSLAGE UND GRUNDLAGEN	5
2.1	Ausgangslage und Strategische Planung	5
2.2	Vorstudien und Projektierung	5
2.3	Grundlagendokumente	6
3	VISION UND MISSION «HAUS DER DIAKONIE»	7
3.1	Grundlagen, Leitbild und Kultur	7
3.1.1	Urbane diakonie	7
3.1.2	Leitbild der Diakonie	7
3.1.3	Stiftung von Gemeinschaft	8
3.1.4	Erbe und Verpflichtung zum solidarischen Dienst der Versöhnung	8
3.1.5	Vision und Kultur: Gastfreundschaft, Wertschätzung, Gestaltung	8
3.2	Standort und Objekt	9
4	MANAGEMENT UND ORGANISATION MIT «GLOBALBUDGET»	10
4.1	Ausgangslage	10
4.2	Rechtsgrundlage und Rahmenbedingungen	10
4.3	Globalbudget Streetchurch als Rahmen für Betriebsrechnung HDD	11
4.4	Leistungen Streetchurch im Rahmen des «HDD»	11
5	«ECCLESIOPRENEURSHIP CANVAS»	13
5.1	Einleitung und Übersicht	13
5.2	Nutzer*innengruppen und Nutzer*innensegmente (Feld 1)	14
5.3	Nutzer*innenbeziehungen (Feld 3)	17
5.4	Nutzenversprechen (Feld 2)	20
5.5	Schlüsselaktivitäten (Feld 6)	24
5.6	Schlüsselpartnerschaften (Feld 8)	27
5.7	Kommunikations- und Zugangswege (Feld 4)	29
5.8	Schlüsselressourcen (Feld 7)	29

6	FINANZSTRUKTUREN	31
6.1	Ausgangslage Streetchurch (2024)	31
6.2	Vollbetrieb «Haus der Diakonie» (2027+)	32
6.3	Mehrjahresplanung: Anschub- und Übergangsfinanzierung	33
6.3.1	Spezifischer Aus- und Ausbau der Leistungsgruppen	33
6.3.2	Auf- und Ausbau der übergeordneten Geschäftsleitung und Betriebsführung	34
6.3.3	Projektentwicklung und -begleitung Ausführungsplanung / Realisierung	34
6.3.4	Fazit	35
7	LEISTUNGSZIELE UND INDIKATOREN 2027+ (HDD)	36
7.1	Einleitung	36
7.2	Beratung	36
7.3	Arbeitsintegration	37
7.4	Sozialfirma	37
7.5	Wohnen	38
7.6	Gemeindeaufbau	38
7.7	Berufsbildung	39
8	PROJEKTUMFELD	40
8.1	Projektorganisation	40
8.2	Projektzeitplan	41
8.3	Projektrisiken	42
9	ANHANG	45

1 BEGRIFFSKLÄRUNG

1.1 PROJEKTBSCHRIEB MIT «BUSINESSPLAN»

Der Projektbescrieb mit Businessplan ist die schriftliche Zusammenfassung einer zukünftigen Projekt- oder Geschäftsidee. Es werden die damit verbundenen Ziele, Strategien und Aktivitäten sowie die Finanzierung aufgezeigt und beschrieben. Er hat einen zeitlichen Horizont von mehreren Jahren und hat einen internen (z.B. Projektplanung, Projektführung) und externen Verwendungszweck (z.B. Projektbewilligung, Projektsteuerung).

1.2 ABGRENZUNG «NUTZUNGSKONZEPT»

Im Nutzungskonzept – in den gesetzlichen Verordnungen auch Betriebskonzept genannt – sind die Nutzungen festgelegt und beschrieben. Es werden die Prozesse, Leistungen, Verantwortlichkeiten und Pflichten für die Nutzung der verschiedenen Nutzungszonen des Gebäudes festgelegt und beschrieben.

Es regelt die alltägliche Zusammenarbeit und ist daher eine wichtige konzeptionelle Grundlage für das geplante Vorhaben. Die detaillierte Auftragsformulierung (Raumprogramm und Pflichtenheft) basiert darauf. Es dient bei internen organisatorischen Fragen als Richtpapier und legt die Grundlagen für eine effektive, effiziente und überprüfbare Dienstleistung fest.

1.3 ABGRENZUNG «BETRIEBSFÜHRUNGSKONZEPT»

In dem Betriebsführungskonzept – auch Bewirtschaftungskonzept genannt – ist die Bewirtschaftung durch das Facility Management (FM) festgelegt und beschrieben. Es beschreibt und legt die Prozesse, Leistungen, Verantwortlichkeiten und Pflichten für die Bewirtschaftung zwischen der Eigentümerin, der Betreiberin und den Nutzer*innen der Immobilie fest.

Es regelt die alltägliche Zusammenarbeit bei der Bewirtschaftung und ist daher eine wichtige konzeptionelle Grundlage für das geplante Vorhaben. Das Betriebsführungskonzept dient beim Unterhalt und der Instandsetzung als Richtpapier. Hier sind die Grundlagen für den koordinierten, effektiven und effizienten Unterhalt und die Instandsetzung festgelegt. Der Betreiber und der Nutzer kennen jeweils alle Unterhaltsarbeiten und Instandsetzungsarbeiten, für welche sie verantwortlich sind.

2 AUSGANGSLAGE UND GRUNDLAGEN

2.1 AUSGANGSLAGE UND STRATEGISCHE PLANUNG

Im Januar 2019 zeigte sich die Übergangskirchenpflege der sich neuformierenden evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich überzeugt, dass ein «Haus der Diakonie» (HDD) in einer Zeit, in der vor allem die diakonische Tätigkeit der Kirche in der Gesellschaft geschätzt wird, zu einem Leuchtturm der gesamtstädtischen Diakonie werden und in dieser Funktion die lokale Diakonie in den Kirchenkreisen ergänzen und entlasten kann. Im Zusammenwirken von parochialer Diakonie vor Ort in den Quartieren der Kirchenkreise und einem zentralen, regional ausgerichteten HDD könne sich der vielfältige Auftrag der reformierten Kirche in der Stadt Zürich weiterentwickeln und für die sich formierende Kirchgemeinde Zürich identitätsstiftend werden.

Infolgedessen wurde ein Grundkonzept erarbeitet und eine Standortevaluation durchgeführt und der Kirchenpflege im November 2019 zur Kenntnis gebracht. Daraufhin wurde ein Steuerungsausschuss eingesetzt und der Streetchurch der Auftrag zur Erarbeitung eines vertiefenden Nutzungskonzepts erteilt. Ebenso wurde der Bereich Immobilien der Geschäftsstelle der Kirchgemeinde Zürich damit beauftragt die nächsten Schritte zur Gesamtinstandsetzung und Neunutzung des als Standort evaluierten Kirchgemeindehauses Wipkingen (KGH Wipkingen) in die Wege zu leiten.

Darauf aufbauend fällte die Kirchenpflege im März 2020 ihren Grundsatzentscheid zur Planung und Projektierung des HDD. Sie übertrug der Streetchurch die weitere Entwicklung des Nutzungs- und Betriebskonzeptes für das HDD und hielt fest, dass sie die Streetchurch dereinst in der Funktion als Betreiberin des HDD im Namen der Kirchgemeinde Zürich sieht. Sie stimmte weiter einer Projektorganisation zu und beauftragte den Bereich Immobilien der Geschäftsstelle der Kirchgemeinde Zürich mit der Durchführung einer Planerwahl. Im November 2020 konnte dieses Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden und die ARGE Conen Sigl Architekten GmbH (Zürich) und Vollenweider Bau-realisation GmbH (Schlieren) mit den Generalplanerleistungen beauftragt werden.

2.2 VORSTUDIEN UND PROJEKTIERUNG

Mit dem Abschluss der Planerwahl erteilte der von der Kirchenpflege eingesetzte Steuerungsausschuss den Auftrag für eine vertiefte Variantenprüfung, um so die Grundlagen für das Nutzungskonzept des HDD zu vertiefen und den Projektierungskredit vorzubereiten. Dabei wurden die folgenden Arbeitsergebnisse erzielt: (1) Klärung Bauablauf, (2) Überprüfung Grundlagen Raumprogramm HDD, (3) Umsetzbarkeit Raumprogramm im KGH Wipkingen, (4) Kostengrobschätzung, (5) Klärung der zu erwartenden Themen und Herausforderungen im Projekt sowie (6) Businesspläne Angebote und Sicherung Wirtschaftlichkeit.

Auf diesen Grundlagen verabschiedete die Kirchenpflege im Juli 2021 Antrag und Weisung für den Projektierungskredit zur Planung und Projektierung der Gesamtinstandsetzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen und die Neunutzung desselben als HDD an das Kirchgemeindepapament. Dabei wurde deutlich, dass das KGH Wipkingen eine stark sanierungsbedürftige Liegenschaft im Verwaltungsvermögen der Kirchgemeinde Zürich ist und es wurde anerkannt, dass mit dem HDD ein Nutzungskonzept gefunden werden konnte, das der Geschichte und ursprünglichen Funktion des Gebäudes gerecht wird. Nach der Vorberatung durch die Kommission Immobilien und die Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission hat das Kirchgemeindepapament den Projektierungskredit im Oktober 2021 genehmigt.

Infolgedessen nahm das Projektteam, bestehend aus Bauherrenvertretung, Nutzerververtretung und Generalplanerteam im Januar 2022 die Projektierung in Angriff. In Bezug auf die Nutzung wurden in dieser Phase von der Streetchurch Detailkonzepte zu den Themen «Gastronomie», «Büro, Schulung, CoWorking», «Arbeitsintegration», «Audio- und Videotechnik», «Digitalisierung und ICT» und «Sicherheit» erarbeitet. Ebenso wurden in enger Zusammenarbeit im Projektteam das

Raumprogramm und die Nutzungszonen konsolidiert und definiert. Im Januar 2024 konnte die Phase Bauprojekt abgeschlossen und mit der entsprechenden Bauprojektdokumentation der Projektsteuerung zur Genehmigung vorgelegt werden. Diese bildet zusammen mit dem zum Phasenabschluss aktualisierten Nutzungskonzept des HDD und dem vorliegenden Projektbeschrieb mit Businessplan die Grundlagen für Antrag und Bewilligung des Ausführungskredits, der im Februar 2024 der Kirchenpflege, im Juni 2024 dem Kirchgemeindepapament und schliesslich im September 2024 der Stimmbevölkerung vorgelegt werden soll.

2.3 GRUNDLAGENDOKUMENTE

Die folgenden Dokumente bilden eine weiterführende Grundlage für den vorliegenden «Projektbeschrieb mit Businessplan»:

Dokument	Version	Datum
Nutzungskonzept «Haus der Diakonie»	2.0	29. Jan 2024
Plandossier Phase Bauprojekt	1.0	11. Jan 2024
Dokumentation Phase Bauprojekt, inkl. Kostenvoranschlag	1.0	15. Jan 2024

3 VISION UND MISSION «HAUS DER DIAKONIE»

3.1 GRUNDLAGEN, LEITBILD UND KULTUR

3.1.1 URBANE DIAKONIE

Das Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich definiert Diakonie als «soziales Handeln aus evangelischen Wurzeln in der Kraft der Solidarität» und als «Wesensmerkmal und sichtbares Zeichen der Kirche». Pointiert formuliert es:

«Es gibt keine Kirche ohne Diakonie. Und es gibt keine Diakonie ohne Kirche.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

Auf dieser Grundlage ist es die Aufgabe der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde in der Stadt Zürich ihre Diakonie im urbanen Kontext weiterzuentwickeln und weiter zu etablieren. Dabei soll die dezentrale Diakonie mit lokalem Fokus in den Quartieren der Kirchenkreise durch die zentrale Diakonie mit regionalem Fokus in Institutionen und Projekten ergänzt werden.

«Kirchgemeinden und diakonische Werke, die mit ihrem sozialen Handeln auf die besonderen Bedürfnisse in städtischen Wohngebieten eingehen und dort als 'Gemeinschaftsstifterinnen' neue Formen von Begegnung und Solidarität schaffen – das ist urbane Diakonie»

(Handbuch Urbane Diakonie)

Diakonie ist aber nicht Selbstzweck, denn durch die Diakonie «sollen die betroffenen Menschen befähigt werden, zur Teilhabe an einem gesellschaftlich integrierten Leben». Das diakonische Handeln der Kirche soll deshalb so ausgerichtet sein, «dass es sich nicht primär am Defizit der Betroffenen orientiert, sondern an deren Ressourcen». Sie unterstützt und befähigt die betroffenen Menschen so, «dass sie es schaffen, möglichst so Teil der Gesellschaft zu sein, dass sie sich selbst aktiv darin einbringen können».

3.1.2 LEITBILD DER DIAKONIE

Das Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich stellt die Mahlgemeinschaften von Jesus im Alltag als «Urmodell der Diakonie» in das Zentrum seiner theologischen Grundlagen. Es bietet damit die Tischgemeinschaft von Jesus als Leitbild der Diakonie an:

«Jesus isst und trinkt mit unterschiedlichsten Menschen aus unterschiedlichsten Lebenswelten. Dazu gehören Arm, Mächtige, Gesunde, Kranke, Frauen, Männer, Glaubende, Ungläubige, Fremde, Einheimische. Damit setzt Jesus ein provokatives Zeichen. Er demonstriert ganz 'unkultisch' im Alltag, wie offenherzig und gastfreundlich Gott ist. Die Menschenfreundlichkeit Gottes bekommt in Jesus Mahlgemeinschaften Gesicht, Fleisch und Blut. Solche Gemeinschaft ist exemplarisch für geteiltes und solidarisches Leben. Jesus praktiziert diese Solidarität in Wort und Tat.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

Das findet seinen Höhepunkt im letzten Abendmahl, als Jesus zum letzten Mal am Tisch mit dem Kreis seiner Jünger als «Solidargemeinschaft» versammelt ist:

«Zu Tisch sitzt nicht die Schar der Perfekten. [...] Dabei sind jene, die auf Gnade und Vergebung angewiesen sind. Dabei sind Menschen, die nach Liebe hungern und nach Recht dürsten. Dabei sind Starke und Schwache mit ihren Schwächen und Stärken. Sie sind zusammen, um einander zu unterstützen, zu tragen, zu fördern.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

3.1.3 STIFTUNG VON GEMEINSCHAFT

Diakonie nach dem Vorbild von Jesus ist auch in der heutigen Kirche in Gemeinschaft praktizierte Solidarität in Wort und Tat. Der Zürcher Theologe Emil Brunner diagnostizierte jedoch bereits 1960 in seiner Dogmatik den Zustand der Kirche skeptisch:

«Die Gemeinschaftslosigkeit der Institution 'Kirche', ihr Auseinanderreißen von Reden und Sein, ist der tiefste Grund, warum so viele heutige Menschen ihr den Rücken kehren.»

(Emil Brunner, Dogmatik Bd. 3)

Emil Brunners These war schon damals, dass der moderne Mensch in erster Linie an der «Frage nach sich selbst, nach dem Sich-selbst-Finden» interessiert ist und andererseits die «Frage nach der Gestaltung der Gemeinschaften, in denen er lebt, die sogenannte soziale Frage» stellt. Er kam deshalb zum Schluss, dass eine Kirche, die dabei dem Menschen «nur als Institution begegnet» und die ihn «weder selbst in eine Gemeinschaft einschliesst noch zum Problem der Gemeinschaftsgestaltung etwas Erhebliches zu sagen hat», ihm «von vornherein unglaublich ist» und er deshalb «auch ihr Wort nicht hören» mag.

Das Reden vom Glauben muss sich im Handeln der Kirche verkörpern. Nur so wird Jesus im Sein der Kirche sichtbar und erfahrbar und können Menschen die Kirche als Ort der versöhnenden Gemeinschaft entdecken. Emil Brunner forderte deshalb nicht weniger, als dass sich die Menschen der Kirche als Gemeinschaft mit ganzer Hingabe um die Entsprechung von Reden und Handeln – von Wort und Tat – bemühen.

3.1.4 ERBE UND VERPFLICHTUNG ZUM SOLIDARISCHEN DIENST DER VERSÖHNUNG

Der Reformator Ulrich Zwingli verpflegte mit dem Mushafen die verarmte Stadtbevölkerung von Zürich. Fast 500 Jahre später schrieb der Zürcher Theologe und Universitätsprofessor Emil Brunner unentwegt gegen eine Kirche an, die sich lediglich als Institution und nicht als solidarische Gemeinschaft verstand. Nach dem ersten Weltkrieg quittierte der Pfarrer und Theologe Leonhard Ragaz seinen Dienst in der universitären Bildung, um mit seiner Familie in ein Arbeiterquartier zu ziehen und sich der Arbeiterbildung zu widmen. Diese hohe Sensibilität für die diakonische Nähe zur Stadtbevölkerung ist für die evang.-ref. Kirchgemeinde Zürich Erbe und Verpflichtung zugleich. Gerade heute, wo Solidarität weniger und exkludierende Tendenzen in der Gesellschaft mehr werden, braucht es die Kirche in dieser diakonischen Tradition.

Es ist der Auftrag der Kirche, auch in ihren heutigen Worten und Taten das solidarische und versöhnende Wirken von Jesus sichtbar zu machen. Sie ist aufgefordert in dieser Welt zu wirken und das Zusammenleben zu gestalten. Kirche ist nur dann Kirche, wenn in ihrem Sein Jesus Christus sichtbar und erfahrbar wird. Dieser Auftrag verwirklicht sich in ihrer Diakonie als dem Dienst der Versöhnung.

3.1.5 VISION UND KULTUR: GASTFREUNDSCHAFT, WERTSCHÄTZUNG, GESTALTUNG

Das «Haus der Diakonie» (HDD) wird nicht darum herumkommen, sich insbesondere dem Problem der Gemeinschaftslosigkeit in der heutigen Kirche und der heutigen Gesellschaft anzunehmen. Wenn das HDD zum Vorbild von in Wort und Tat gelebter Solidarität und Versöhnung werden will, dann kommt der Gemeinschaft in verschiedenen Formen und Verbindlichkeiten eine wesentliche Bedeutung zu. Die Vision für das HDD wird wie folgt definiert:

«Tragende Gemeinschaft leben. Gelingendes Leben entdecken.»

Damit wird wiederum direkt am Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich angeknüpft:

«Die Vision der Diakonie ist Gerechtigkeit auf Erden und gleiches Recht für alle Menschen. Der Weg der Diakonie ist die tätige Nächstenliebe. Sie sucht Menschen auf, kommt auf sie zu und ist ihnen nahe.»

(Diakoniekonzept, Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich)

Basierend auf der im Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich ausgeführten «Zwölfeldertafel der Diakonie» leiten sich davon die prägenden Kulturen für das HDD wie folgt ab:

- ⇒ *Kultur der Gastfreundschaft (Tischgemeinschaft)*
Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber Anderen und Fremden. Menschen in vielfältigen Lebensformen erfahren Zugehörigkeit und Teilhabe.
- ⇒ *Kultur der Wertschätzung (Lebensgemeinschaft)*
Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber Entwicklung und Entfaltung. Menschen in vielfältigen Lebensformen finden Klarheit betreffend ihrer Existenz und Arbeit.
- ⇒ *Kultur der Gestaltung (Dienstgemeinschaft)*
Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber jeder Person und ihrer Würde. Menschen in vielfältigen Lebensformen erlangen Gesundheit und Wohlergehen.

3.2 STANDORT UND OBJEKT

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen wurde 1930-1932 als kirchliches Volkshaus (Quartierzentrum) konzipiert und als erstes Hochhaus der Stadt Zürich vom Architekturbüro Vogelsanger und Maurer erbaut. Der Bau sollte für alle kulturellen, politischen und auch physischen Bedürfnisse des Quartiers Platz bieten. Die Stadtgemeinde Zürich verpflichtete die damalige Kirchgemeinde Wipkingen vertraglich dazu, eine öffentliche Grünanlage und einen Spielplatz zu erstellen. Darüber hinaus musste das neue Kirchgemeindehaus mit dem angrenzenden Krippengebäude ein Kindergartenlokal für die Stadt Zürich, ein öffentliches Volksbad, eine alkoholfreie Wirtschaft mit Terrasse, eine Lokalität für die Pestalozzigesellschaft Zürich (Bibliothek), eine vollständig eingerichtete Kinderkrippe, ein Krankenmobiliemagazin, eine Mütterberatungsstelle, eine Samariterstube, ein Kinderlehrsaal, Unterweisungszimmer, Arbeitsräume für Jugendliche und Frauen sowie Sitzungszimmer und ein Turn-, Spiel-, Vortrags- und Versammlungslokal mit Garderoben bieten.

Während dem Zweiten Weltkrieg fanden im Kirchgemeindehaus Wipkingen die «Wipkinger Tagungen» für Theologen und Laien aus der ganzen Schweiz statt. Sie wurden vom Schweizerischen Hilfswerk für die Bekennende Kirche in Deutschland um den Flüchtlingspfarrer Paul Vogt und den Theologen Karl Barth gegründet und verantwortet. Sie sorgen für einen regen Austausch über theologische Fragen der damaligen Zeit und verbanden dabei ganz im Sinne von Karl Barth die theologische Reflexion mit dem sozialpolitischen Engagement.

Heute befindet sich das Kirchgemeindehaus Wipkingen in unmittelbarer Nähe zu einem aufstrebenden Stadtteil und etlicher sozialer Institutionen und Organisationen in der Stadt Zürich. So hat unter anderem die Stadt Zürich am Wipkingerplatz ein neues Sozialzentrum eröffnet das auch die zentrale Abklärungs- und Vermittlungsstelle (ZAV) für mittellose Personen, die sich ohne Meldeadresse in der Stadt Zürich aufhalten, umfasst. In der Nachbarschaft des Kirchgemeindehauses Wipkingen befinden sich zudem das «Gemeinschaftszentrum Wipkingen» (GZ Wipkingen), die städtische «Not-schlafstelle» die «Fachschule Viventa» als Aus- und Weiterbildungsinstitution der Stadt Zürich, die «KV Business School» (Berufsschule) sowie im «Puls 5» ein Standort des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV).

Das Kirchgemeindehaus Wipkingen muss unabhängig von seiner zukünftigen Nutzung in den kommenden Jahren grundsätzlich saniert und instand gestellt werden. Das HDD im Kirchgemeindehaus Wipkingen birgt das Potenzial, das Haus wieder seinem ursprünglichen Zweck zuzuführen und als Leuchtturm der Solidarität in der Stadt Zürich erstrahlen zu lassen. Denn auch heute gilt, was bereits im Jahr 1929 bei der Planung des Gebäudes ins Feld geführt wurde:

«Wir brauchen in unserer Zeit neue Wege und neue Mittel den christlichen Geist werktätig zu üben und dem Volke zum Segen werden zu lassen.»

4 MANAGEMENT UND ORGANISATION MIT «GLOBALBUDGET»

4.1 AUSGANGSLAGE

Auf Antrag der Kirchenpflege hat das Kirchgemeindepapament der Kirchgemeinde Zürich im Jahr 2021 eine Globalbudgetverordnung verabschiedet. Diesem Beschluss ging eine vertiefte Überprüfung der Führungs- und Finanzierungsstrukturen der Streetchurch zuvor.

Der Jahresumsatz und die Anzahl Mitarbeitenden der Streetchurch hatten bis dahin einen Umfang erreicht, welcher die damaligen Führungsstruktur über die Kommission «Institutionen & Projekte» in Frage stellte. Zudem wurde die damalige Organisationsform von allen Seiten hinsichtlich Agilität und Steuerung und vor allem mit Blick auf die Zukunft als nicht geeignet eingeschätzt. Es fehlte ein Führungskonzept mit klaren Leistungsvereinbarungen (inkl. messbaren Indikatoren und Standards) sowie der nötige Handlungsspielraum bei der Leistungserbringung.

Trotz einem stetig wachsenden Betrieb verfügte die Streetchurch über wenig betriebliche Handlungsfreiheiten, gerade auch bezüglich Stellenplan, Rechnungslegung und Bildung von Reserven oder Rückstellungen. Ebenso zeigte sich, dass die strategische Steuerung und Aufsicht über eine grosse Organisationseinheit wie die Streetchurch spezifische Kenntnisse in verschiedenen Fachgebieten ihrer Tätigkeiten erfordert. Zudem zeichnete sich ab, dass die bereits etablierte Zusammenarbeit mit der Stadt Zürich und die angestrebte Zusammenarbeit mit der SVA/IV im Rahmen von Leistungsvereinbarungen sowie das Projekt «Haus der Diakonie» (HDD) die genannten Herausforderungen noch verstärken würden.

Nach eingehender Prüfung kamen alle involvierten Stellen zum Schluss, dass der Erhalt der Streetchurch in der Kirchgemeinde Zürich mittels Einführung eines Globalbudgets der richtige Weg ist. Der Kanton Zürich, respektive die evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich, ermöglichen die Haushaltsführung mit Globalbudget, damit Gemeinden ihre Verwaltung flexibel und betriebswirtschaftlich ausgestalten können.

4.2 RECHTSGRUNDLAGE UND RAHMENBEDINGUNGEN

Mit wirkungsorientierter Verwaltungsführung soll erreicht werden, dass der Ressourceneinsatz durch eine zweckmässige Organisation und eine zielgerichtete Führung möglichst nutzbringend erfolgt, sowohl bezogen auf heutige als auch im Hinblick auf künftige Bedürfnisse. Bei der Haushaltsführung mit Globalbudget handelt es sich folglich nicht einfach um eine neue Philosophie des Rechnungswesens, sondern um eine neue Form der betrieblichen Steuerung, die alle Ebenen und Funktionen einer Organisation betrifft. Projekte zur Einführung der wirkungsorientierten Verwaltungsführung sind deshalb eigentliche Organisationsentwicklungs- oder «Business Reengineering»-Vorhaben und umfassen alle Aspekte der Führung und Organisation eines Betriebs.

Im Modell des Globalbudgets übernehmen die Akteure des politisch-administrativen Systems die Rollen des Leistungsfinanzierers (Legislative), des Leistungskäufers (Exekutive) und des Leistungserbringers (Organisationseinheit). In der Kirchgemeinde Zürich sind diese Rollen wie folgt aufgeteilt:

- ◆ Kirchgemeindepapament (Leistungsfinanzierer)
- ◆ Kirchenpflege (Leistungskäufer)
- ◆ Streetchurch (Organisationseinheit)

Das Kirchgemeindepapament als Leistungsfinanzierer regelt dabei die Grundlagen in einer «Globalbudgetverordnung». Die Kirchenpflege als Leistungskäuferin definiert die eingekauften Leistungen und damit verbundene Standards in einem «Rahmenkontrakt». Beides zusammen bildet die Grundlage für das jährliche Globalbudget mit Leistungsvereinbarung, wo neben den jährlichen Budgetnettokrediten der einzelnen Leistungen auch deren Qualitätsstandards und entsprechende Indikatoren geregelt sind.

Eine Organisationseinheit mit Globalbudget verfügt dabei über keine eigenen Mittel respektive über keinen unabhängigen Finanzhaushalt. Jedoch können beispielsweise positive Betriebsergebnisse von einem Jahr auf das nächste Jahr übertragen werden, um der Organisationseinheit einen gewissen Handlungsspielraum zu gewähren. Auch der Stellenplan kann autonom festgesetzt werden.

Das in der Globalbudgetverordnung geregelte Berichtswesen ist ein wesentliches Element eines Globalbudgets und soll die Transparenz gegenüber der Exekutive wie auch der Legislative verstärken. Die Leistungsindikatoren sind wichtige Steuerungsvorgaben zur Messung der Leistungen und deren Wirkungen. Damit können die eingesetzten Mittel den erzielten Leistungen und Wirkungen gegenübergestellt werden.

4.3 GLOBALBUDGET STREETCHURCH ALS RAHMEN FÜR BETRIEBSRECHNUNG HDD

Seit Januar 2022 wird die Streetchurch auf Grundlage der durch das Kirchgemeindeparlament verabschiedeten Globalbudgetverordnung als Organisationseinheit mit Globalbudget geführt. Die oben ausgeführten Elemente haben sich in den seither vergangenen beiden Betriebs- und Rechnungsjahren 2022 und 2023 bewährt. Infolgedessen hat die Kirchenpflege den vorerst für die Jahre 2022 und 2023 abgeschlossenen Rahmenkontrakt mit der Streetchurch für die Jahre 2024-2026 erneuert. Dies mit der Perspektive, dass das Globalbudget der Streetchurch ab 2027 mit einem erneuerten Rahmenkontrakt als hervorragende Grundlage und zukunftsfähiger Rahmen für den Betrieb- und die Betriebsrechnung des «HDD» dienen kann.

Bereits in den vorangegangenen Phasen der strategischen Planung und Projektierung für das (HDD) wurde der Grundsatzentscheid gefällt, dass die Streetchurch mit ihren Angeboten und ihrem Knowhow das HDD dereinst führen und betreiben soll. Das ist nicht damit gleichzusetzen, dass alle Angebote und Dienstleistungen im HDD von der Streetchurch allein angeboten, durchgeführt und betrieben werden. Es wird jedoch in der Verantwortung der Streetchurch liegen die nötigen Partner*innen zu evaluieren und in geeigneter Form in das HDD zu integrieren und dabei die strategischen und kulturellen Linien vorzugeben.

4.4 LEISTUNGEN STREETCHURCH IM RAHMEN DES «HDD»

Aufbauend auf den bisherigen Leistungen der Streetchurch sollen zukünftig auch die Leistungen der Streetchurch im Rahmen des HDD zwischen der Kirchenpflege und der Streetchurch in einem mehrjährigen Rahmenkontrakt sowie einer jährlichen durch das Kirchgemeindeparlament verabschiedeten Leistungsvereinbarung innerhalb der definierten Leistungsgruppen (Beratung, Arbeitsintegration, Sozialfirma, Wohnen, Gemeindeaufbau, Berufsbildung) mit spezifischen Leistungszielen und Indikatoren geregelt werden.

Damit die Vergleichbarkeit mit den bisherigen Leistungsgruppen der Streetchurch gewährleistet ist, wurde darauf verzichtet für den Betrieb im HDD bereits neue Leistungsgruppen zu definieren. Entsprechend wurde das Veranstaltungsmanagement (Gemeindeaufbau), die Gastronomie (Sozialfirma) sowie das CoWorking und die Kinderbetreuung (Beratung) in bestehenden Leistungsgruppen integriert. Mittelfristig und im Rahmen der weiteren Konkretion der einzelnen Businesspläne kann eine Anpassung der Leistungsgruppen in Betracht gezogen werden und spätestens im Rahmenkontrakt der Streetchurch ab dem Jahr 2027 verankert werden.

Beratung

Individuelle «Sozialberatung» für Menschen in anspruchsvollen und komplexen Lebenslagen. «Psychotherapeutische Begleitung» zur persönlichen Stärkung durch die Bearbeitung von psychischen Belastungen und Förderung von Ressourcen. Niederschwellige Begleitung in der «Streetchurch Lounge» für die selbständige Bearbeitung individueller Themen, Schwerpunkte und Bewerbungen. «Wegbegleitung» von Menschen in herausfordernden Situationen mit Hilfe von Freiwilligen. «CoWorking» für Personen mit einem Bedarf nach Raum oder Arbeitsplatz sowie Inspiration. Ergänzend und erweiternd dazu das Angebot der spezifischen «Kinderbetreuung».

Arbeitsintegration

Ganzheitliche Berufsvorbereitung durch die «Niederschwellige Tagesstruktur» und das «Berufsvorbereitungsprogramm Top4Job». «Lehrstellensuche», «Lerncoaching», «Bewerbungscoaching», «Ausbildungsbegleitung (Job Coaching)» zur individuellen Begleitung von jungen Menschen im Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess sowie während der Ausbildung und der Berufslehre. «Potenzialabklärungen» und «Integrationsmassnahmen» in Zusammenarbeit mit der SVA/IV zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Stärkung, Ausbau und Adaption der bestehenden Angebote an die sich ständig verändernden Umstände und Anforderungen im Arbeitsmarkt und dabei insbesondere Stärkung der niederschwelligen «sozialen Teilhabe und Integration».

Sozialfirma

Einsatzplätze und Arbeitsstellen insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen der Arbeitsintegration. Kundendienstleistungen in den Bereichen der «Reinigung», von «Umzügen und Transporten» sowie im internen und externen «Liegenschaften- und Betriebsunterhalt». Erschliessung neuer Tätigkeits- und Arbeitsfelder in den Bereichen «Holzwerkstatt», «Lasergravur», «Versandlogistik» und «Gastronomie». Ausbau und Stärkung der neu erschlossenen Tätigkeits- und Aufgabenfelder sowie Diversifizierung der bestehenden Einsatzplätze für Menschen mit psychosozialen Herausforderungen durch Stärkung der Niederschwelligkeit der begleiteten Tätigkeit und Flexibilisierung der Einsatzzeiten.

Wohnen

«Begleitetes Wohnen» zur Förderung der Wohn-, Selbst-, Gesundheits- und Sozialkompetenz für junge Erwachsene. Bereitstellung von Wohnraum in sozialpädagogisch begleiteten Wohngruppen. Verstärkte Erschliessung und Gründung innovativer Wohnformen zur Förderung der sozialen Durchmischung und von vielfältigen Formen von Gemeinschaft («Gemeinschaftliches Wohnen»).

Gemeindeaufbau

Aufbau und Weiterentwicklung einer heterogenen Gemeinschaft von Menschen aus verschiedenen Milieus und von unterschiedlicher Herkunft im Rahmen von «Community Projekten». «Seelsorge» als individuelle Begleitung in aktuellen oder existenziellen Lebensfragen. Gemeinschaft, Spiritualität und Austausch zu Lebens- und Glaubensfragen im Rahmen innovativer Gottesdienstformate («Grow Session»). Erweiterung und Diversifizierung des Angebots durch Vermietungen an und Veranstaltungen von Dritten («Veranstaltungsmanagement»).

Berufsbildung

Förderung, Begleitung und Koordination der Ausbildung von Lernenden auf der Sekundarstufe II (Berufliche Grundbildung) in den Organisationseinheiten der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Zürich. Lehrstellen EBA und EFZ in den Berufsbildern «Betriebsunterhalt», «KV» und neu in den Berufsbildern der «Gastronomie» und «Hauswirtschaft». Praktische Ausbildung («PrA») als ergänzendes Angebot der beruflichen Grundbildung zur Förderung der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten.

5 «ECCLESIOPRENEURSHIP CANVAS»

5.1 EINLEITUNG UND ÜBERSICHT

Im Kontext der Kirche bietet sich das Modell des «Ecclesiopreneurship Canvas» für die Erstellung eines Businessplans an. Der Begriff «Ecclesiopreneurship» setzt sich aus dem griechischen «*ecclesiá*» (Kirche) und dem englischen «*Entrepreneurship*» (Unternehmerschaft) zusammen und drückt eine unternehmerische Perspektive auf Fragen der Kirchenentwicklung und damit der zukünftigen Verwirklichung von Kirche aus (Quelle: www.ecclesiopreneurship.com). Auf Basis des breiter bekannten «Business Model Canvas» wurde dafür der «Ecclesiopreneurship Canvas» entwickelt, mit dessen Hilfe Kirchenentwicklung und Innovation erfasst und dargestellt werden kann.

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die Felder (1) Nutzer*innengruppen & Nutzersegmente, (3) Nutzer*innenbeziehungen, (2) Nutzenversprechen, (6) Schlüsselaktivitäten und (8) Schlüsselpartner*innen für die oben ausgeführten Leistungsgruppen im «Haus der Diakonie» (HDD) exemplarisch dargelegt. Ebenso werden die Felder (4) Kommunikationswege und Zugangswege und (7) Schlüsselressourcen in genereller Form abgehandelt. Die Felder (5) Einnahmen und Erlösströme sowie (9) Kostenstruktur werden im nachfolgenden Kapitel aufgearbeitet.

Kirchlicher Auftrag: Vision und Mission

Wozu ist Kirche da? Und was bedeutet das für uns? Was ist uns zugesprochen und verheissen?

Theologische und spirituelle Orientierungspunkte für das Projekt:

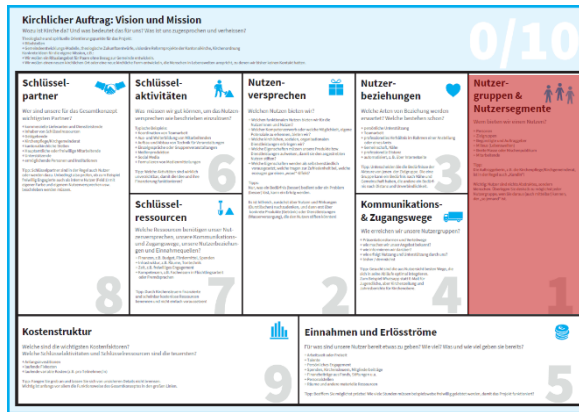
- Bibelstellen
- Gemeindefeldtheologie, theologische Zukunftsbewerte, visionäre Reformprojekte der Kantonalen Kirche, Kirchenordnung
- Konkrete Ideen für die eigene Mission, z.B.
- Wir wollen ein Ritualangebot für Paare ohne Bezug zur Gemeinde entwickeln.
- Wir wollen einen neuen kirchlichen Ort oder eine neue kirchliche Form entwickeln, die Menschen in Lebenswelten anspricht, zu denen wir bisher keinen Kontakt hatten.

0/10

Schlüssel-partner Wer sind unsere für das Gesamtkonzept wichtigsten Partner? • kommunikativer Lieferanten und Dienstleistende • Inhaber von Schlüsselressourcen • Geldgebende • kirchliche/Kirchenorganisationen • kantonal/kirchliche Stellen • Hauptamtliche oder freiwillige Mitarbeitende • Unterstützende • ermöglichende Personen und Institutionen Tipp: Schlüsselpartner sind in der Regel auch Nutzer oder werden dazu. Unbedingt also prüfen, ob zum Beispiel freiwillig Engagierte auch als interne Nutzer (Feld 1) mit eigener Farbe und eigenem Nutzenversprechen usw. beschrieben werden müssen.	Schlüssel-aktivitäten Was müssen wir gut können, um das Nutzenversprechen wie beschrieben einzulösen? Typische Beispiele: • Koordination von Teamarbeit • Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden • Aufbau und Abbau von Technik für Veranstaltungen • Einzelgespräche oder Gruppenveranstaltungen • Medienproduktion • Social Media • Formulieren von Medienmitteilungen Tipp: Welche Aktivitäten sind wirklich unverzichtbar, damit die Idee und ihre Finanzierung funktionieren?	Nutzen-versprechen Welchen Nutzen bieten wir? • Welchen funktionalen Nutzen bieten wir für die Nutzer*innen und Nutzer? • Welcher Kompetenzerwerb oder welche Möglichkeit, eigene Potenziale zu erkennen, bieten wir? • Welche kirchlichen, sozialen, organisationalen Dienstleistungen erbringen wir? • Welche Eigenschaften müssen unsere Produkte bzw. Dienstleistungen aufweisen, damit sie den angestrebten Nutzen stiften? • Welche Eigenschaften werden als selbstverständlich vorausgesetzt, welcher tragen zur Zufriedenheit bei, welche erzeugen gar einen „wow“-Effekt? Tipp: Nur, was ein Bedürfnis (bedarf) bedient oder ein Problem (besser) löst, kann ein Erfolg werden. Es ist hilfreich, zunächst über Nutzen und Wirkungen (Dumstfischen) nachzudenken, und dann erst über konkrete Produkte (Geräte) oder Dienstleistungen (Wasserversorgung), die den Nutzen stiften könnten!	Nutzer-beziehungen Welche Arten von Beziehung werden erwartet? Welche bestehen schon? • persönliche Unterstützung • Teamarbeit • professionelles Verhältnis im Rahmen einer Anstellung oder eines Amtes • Gemeinschaft, Nähe • professionelle Distanz • automatisiert, z.B. über Internetseite Tipp: Unterscheiden Sie die Bedürfnisse der Akteure von jenen der Zielgruppe. Die eine Gruppe kann ein Bedürfnis nach Nähe und Gemeinschaft haben, die andere ein Bedürfnis nach Distanz und Unverbindlichkeit.	Nutzer-gruppen & Nutzersegmente Wem bieten wir einen Nutzen? • Personen • Zielgruppen • Begünstigte und Auftraggeber • Milieus (Lebenswelten) • breite Masse oder Nischenpublikum • Mitarbeitende Tipp: Die Auftraggeberin, z.B. die Kirchensynode/Kirchenratspräsidentin, ist in der Regel auch „Kunde“! Wichtig: Nutzer sind nicht abstrakte, sondern Menschen. Überlegen Sie deshalb so möglichst jeder Nutzergruppe, wen Sie daraus (auch mittelbar) kennen, der „so jemand“ ist.
Schlüssel-ressourcen Welche Ressourcen benötigen unser Nutzenversprechen, unsere Kommunikations- und Zugangswege, unsere Nutzerbeziehungen und Einnahmequellen? • Finanzen, z.B. Budget, Fördermittel, Spenden • Infrastruktur, z.B. Räume, Technik • Zeit, z.B. freiwilliges Engagement • Kompetenzen, z.B. Fachwissen in Flüchtlingsarbeit oder Fremdsprachen Tipp: Durch Kirchenebenen finanzierte und scheinbar kostenlose Ressourcen benennen und nicht einfach voraussetzen!	Kommunikations-& Zugangswege Wie erreichen wir unsere Nutzergruppen? • Präsentationsformen und Verteilwege • wie machen wir unser Angebot bekannt? • wie informieren wir darüber? • wie erfolgt Nutzung und Unterstützung durch uns? • bisher / demnachst Tipp: Gehen Sie die aus Nutzersicht besten Wege, die sich in seine Abläufe optimal integrieren. Zum Beispiel Whatsapp statt E-Mail für Jugendliche, aber Kirchenzeitung und Jahresberichte für Kirchenratsmitglieder.			
Kostenstruktur Welche sind die wichtigsten Kostenfaktoren? Welche Schlüsselaktivitäten und Schlüsselressourcen sind die teuersten? • Anfangsinvestitionen • laufende Fixkosten • laufende variable Kosten (z.B. pro Teilnehmer:in) Tipp: Fangen Sie groß an und lassen Sie sich von unsicheren Details nicht bremsen. Wichtig ist anfangs vor allem die Funktionsweise des Gesamtkonzeptes in den großen Linien.	Einnahmen und Erlösströme Für was sind unsere Nutzer bereit etwas zu geben? Wie viel? Was und wie viel geben sie bereits? • Arbeitszeit oder Freizeit • Talente • Persönliches Engagement • Spenden, Kirchensystem, Mitgliederbeiträge • Finanzbeiträge aus Fonds, Stiftungen u.a. • Personalstellen • Räume und andere materielle Ressourcen Tipp: Bestimmen Sie möglichst präzise! Wie viele Stunden müssen beispielsweise freiwillig geleistet werden, damit das Projekt funktioniert?			

(Quelle: Ecclesiopreneurship Canvas)

5.2 NUTZER*INNENGRUPPEN UND NUTZER*INNENSEGMENTE (FELD 1)



5.2.1 GRUNDSÄTZLICHE ERGEBNISERWARTUNG UND ZIELE IM HDD

Das «Haus der Diakonie» (HDD) richtet sich mit seinen Angeboten und Nutzungen an Menschen in vielfältigen Lebensformen. Unterschiedliche Menschen aus verschiedenen Milieus sollen miteinander in Beziehung treten und gemeinsam voneinander profitieren. Das ist Chance und Herausforderung zugleich, weil neben Synergien auch divergierende Dynamiken entstehen können. Basierend auf der Sinus Milieustudie im Kontext der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich setzt sich das HDD deshalb zum Ziel, seine Angebote und Nutzungen insbesondere an folgende Milieus zu richten (Quelle: Milieustudie zh.ref.ch, 2011, S. 13):

- ◆ *«Konsumorientierte Arbeiter»*: Die materialistisch geprägte moderne Unterschicht: Gefühl sozialer Deklassierung; Orientierung an den Konsum-Standards der Mittelschicht.
- ◆ *«Experimentalisten»*: Das kreative, individualistische Jugendmilieu: Neue Erfahrungen, intensive Erlebnisse und Spontaneität; Wunsch nach ungehinderter Selbstentfaltung; Offenheit für unterschiedliche kulturelle Einflüsse.
- ◆ *«Eskapisten»*: Die Spass-orientierten Unangepassten: Suche nach starken Erlebnissen und Kicks; Verweigerung den Konventionen der Leistungsgesellschaft; kurzfristige Lebensplanung.

Insbesondere Menschen mit einem starken Bezug zu diesen Milieus sollen von den Angeboten und Nutzungen im HDD profitieren. In einem erweiterten Kreis der Nutzer*innen-Segmente des HDD können auch die folgenden Milieus zusammengefasst werden: «*Moderne Performer*» (junge Erlebnis- und Leistungsorientierte), «*Bürgerliche Mitte*» (der Status-quo-orientierte Mainstream) und «*Status-Orientierte*» (die aufstiegsorientierte, statusbewusste Mittelschicht).

Damit wird deutlich, dass mit den Angeboten und Nutzungen im HDD nicht in erster Linie die traditionellen oder etablierten Milieus der «*Traditionell-Bürgerlichen*» (das traditionelle Bürgertum mit konservativer Wert- und Moralvorstellung), «*Genügsam Traditionellen*» (die teilweise ländlich geprägte traditionelle Arbeiterkultur), «*Postmateriellen*» (die kritisch Intellektuellen) oder «*Arrivierten*» (die selbstbewusste gesellschaftliche Elite) angesprochen werden sollen, die normalerweise noch eher zu den Milieus gehören, die von traditionelleren kirchlichen Angeboten erreicht werden.

Es ist aber festzuhalten, dass gerade Angehörige dieser Milieus, die auch über ein hohes diakonisches Bewusstsein verfügen und entsprechende Werte hochhalten, im Kontext des HDD wichtige Akteur*innen als Unterstützer*innen und Kunden der Arbeit vor Ort sind.

5.2.2 AUFSCHLÜSSELUNG UND PRÄZISIERUNG NACH LEISTUNGEN

Beratung

- ◆ *Personen zwischen 16 und 65 Jahren mit Unterstützungsbedarf:* Niederschwelliger kurzfristiger Beratungsbedarf. Mittelfristiger Begleitungsbedarf bei Bewerbungen, Wohnungssuche, persönlicher Administration, Selbstorganisation oder Budget. Primär Personen aus der Stadt Zürich mit gesichertem Aufenthalt in der Stadt Zürich.
- ◆ *Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen:* Patient*innen mit Schwerpunkt Herausforderungen im Bereich der Arbeitsintegration, mit Schwerpunkt Traumafolgestörung oder mit Schwerpunkt spezifisch religiös/kirchlich motivierter Fragestellungen.
- ◆ *Personen mit Raumbedarf für individuelle Arbeit und Ziele:* Schüler*innen, Studierende, Arbeitnehmer*innen von Partnerfirmen oder -organisationen, Privatpersonen sowie (diakonische) Mitarbeitende der Kirchgemeinde Zürich im Rahmen von Arbeitsgruppen.
- ◆ *Kinder und Eltern:* Kinder und Familienangehörige, deren Eltern HDD-Angebot nutzen und darum eine Betreuungsmöglichkeit benötigen, z.B. während einer Beratungsleistung und/oder der Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm.

Arbeitsintegration

- ◆ *Jugendliche und junge Erwachsene (16-28 Jahre):* Personen ohne Erstausbildung, ohne festen Job, mit vielschichtigen Herausforderungen in mehreren Lebensthemen. Oft mit reduzierter Arbeitsfähigkeit (<50%), in erster Linie aufgrund psychischer Einschränkungen mit dem Ziel einer Erstausbildung.
- ◆ *Erwachsene mit Arbeitsversuch und/oder Arbeit als Zeitüberbrückung:* Psychisch belastete Personen mit begrenzter Arbeitsfähigkeit, in erster Linie aufgrund psychischer Einschränkungen und mit dem Ziel einer Wiedereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- ◆ *Praktikant*innen & Lernende:* Junge Erwachsene mit einer guten Arbeitsfähigkeit und dem Ziel einer Erstausbildung in einem der im HDD angebotenen Berufsbilder.

Sozialfirma

Allgemeine Dienstleistungen

- ◆ *Privatpersonen und Privatkunden:* Einzelpersonen, Paare und Familien aller altersschichten, vorwiegend aus dem Mittelstand. Aus der Stadt sowie aus der Grossregion Zürich.
- ◆ *Firmenkunden und Institutionen:* Kleinere bis mittlere Unternehmen, Beratungsstellen, Vereine, Stiftungen (vorwiegend mit einem sozialen Anliegen).
- ◆ *Kirchgemeinde Zürich:* Team Bewirtschaftung des Bereichs Immobilien der Geschäftsstelle; Liegenschaftsverantwortliche Personen in den Kirchenkreisen.

Spezifisch Gastronomie

- ◆ *Quartier- und Stadtbevölkerung:* Nachbar*innen, Schüler*innen, Studierende, Laufkundschaft, Eltern Kinderkrippe und Hort
- ◆ *Berufsleute aus der Nachbarschaft:* z.B. Sozialzentrum, Fachschule Viventa
- ◆ *Mitwirkende HDD-Community:* Mitarbeitende, Teilnehmer*innen, Besucher*innen

Wohnen

- ◆ *Jugendliche und junge Erwachsene:* Personen mit einem mittelfristigen sozialpädagogischen Begleitungsbedarf in den Bereichen der Sozial-, Wohn- und Gesundheitskompetenzen. Oft verbunden mit einem instabilen Beziehungs- oder Arbeitsumfeld.
- ◆ *Einzelpersonen und/oder Paare:* Personen in verschiedenen Lebensumständen (Studium, Rente, etc.), die für eine befristete Zeit günstigen Wohnraum suchen und die Vision des HDD mittragen wollen und eine niederschwellige Form der Begleitung bieten können.

- ◆ *Familien mit Kindern:* Personen, die bereit sind als Gastfamilie im gemeinschaftlichen Wohnen zu wirken und mit Unterstützung der Fachpersonen im HDD andere Bewohner*innen niederschwellig zu begleiten und ihnen ein Zuhause anzubieten.
- ◆ *Kurzfristig Notleidende:* Personen, die kurzfristig und notfallmässig auf eine Übergangswohnform in einem Gästezimmer angewiesen sind. Teilweise auch zur kurzfristigen Stabilisierung einer neuen herausfordernden Lebenssituation.

Gemeindeaufbau

Seelsorge

- ◆ *Teilnehmer*innen der anderen HDD Leistungen:* v.a. Beratung, Arbeitsintegration und Wohnen. Ebenso Gottesdienstbesucher*innen und Personen aus den Community Projekten, die sich mehr oder weniger zugehörig fühlen zur Streetchurch und/oder Kirchgemeinde.
- ◆ *Klient*innen aus den Bereichen der Justiz:* Schnittstelle zur Gefängnisseelsorge im Jugendstrafvollzug.

Community Projekte & Gros Session (Gottesdienst)

- ◆ *Spirituell und theologisch suchende Menschen:* Personen mit einer sozial-diakonischen Grundorientierung, teilweise mit enttäuschten Glaubenserfahrungen und -biografien in anderen (frei-)kirchlichen Kontexten.
- ◆ *Entwurzelte und in vielfältigen Lebensbereichen herausgeforderte Menschen:* Menschen aller Altersgruppen in herausfordernden Lebenssituationen mit / ohne Bezug zur Kirche.
- ◆ *Teilnehmer*innen der anderen HDD Leistungen:* Beratung, Arbeitsintegration, Wohnen
- ◆ *Mitarbeitende und Freiwillige:* Festangestellte und Freiwillige der Streetchurch, die sich über ihre Anstellung hinaus mit der Streetchurch als kirchliche Gemeinschaft identifizieren.

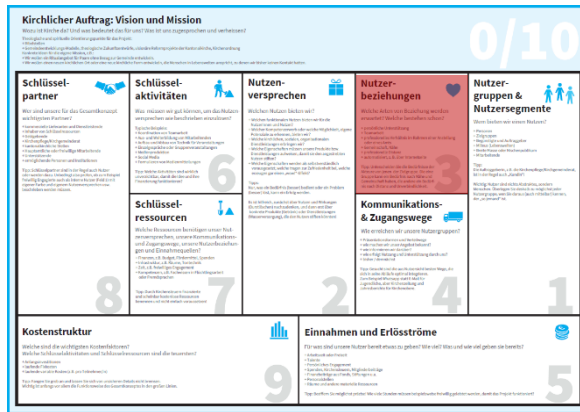
Veranstaltungsmanagement

- ◆ *Kirchgemeinde Zürich:* Streetchurch, Migrationskirchen (ZMK), Kirchenkreise, Geschäftsstelle, Berufskonvente und Gemeindekonvent.
- ◆ *Firmen und Institutionen:* Firmen, Parteien, Ämter Stadt Zürich, Bildung, Schulen, Referate, Vorträge, Kongresse, Konferenzen, religiöse Gemeinschaften, theologische Bildungsstätten, Jugendorganisationen (z.B. Cevi).
- ◆ *Kunst & Kultur:* Tanz, Theater, Poetry, Kunst, Ausstellungen, Chor, Musik, Konzerte
- ◆ *Privatpersonen:* Feste, Hochzeiten.

Berufsbildung

- ◆ *Jugendliche und junge Erwachsene (16-28 Jahre):* Personen ohne Erstausbildung mit erfolgreich absolviertem Arbeitsintegrationsprogramm und/oder einer guten Arbeitsfähigkeit und dem Ziel einer Erstausbildung in einem der im HDD angebotenen Berufsbilder.

5.3 NUTZER*INNENBEZIEHUNGEN (FELD 3)



5.3.1 GRUNDSÄTZLICHE ERGEBNISERWARTUNG UND ZIELE IM HDD

Das Diakoniekonzept der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich definiert als den Weg der Diakonie die tätige Nächstenliebe, welche Menschen aufsucht, auf sie zukommt und ihnen nahe ist. Die prägenden Kulturen für das HDD bilden deshalb auch den Rahmen der vielfältigen Nutzer*innenbeziehungen im HDD:

- ◆ **«Kultur der Gastfreundschaft»:** Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber Anderen und Fremden. Menschen in vielfältigen Lebensformen erfahren Zugehörigkeit und Teilhabe.
- ◆ **«Kultur der Gestaltung»:** Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber jeder Person und ihrer Würde. Menschen in vielfältigen Lebensformen erlangen Gesundheit und Wohlergehen.
- ◆ **«Kultur der Wertschätzung»:** Das HDD steht für Offenheit und Achtsamkeit gegenüber Entwicklung und Entfaltung. Menschen in vielfältigen Lebensformen finden Klarheit betreffend ihre Existenz und Arbeit.

Auf dieser Grundlage von Offenheit und Achtsamkeit sollen sich die Nutzer*innenbeziehungen im HDD an den folgenden Grundwerten orientieren:

- ◆ Niederschwelligkeit & Verfügbarkeit
- ◆ Öffentlichkeit & Zugänglichkeit
- ◆ Einfachheit & Verständlichkeit
- ◆ Freundlichkeit & Zuversicht
- ◆ Begegnung & Teilhabe
- ◆ Fairness & Qualität
- ◆ Partizipation & Mitgestaltung
- ◆ Fachlichkeit & Kompetenz
- ◆ Professionalität & Ganzheitlichkeit
- ◆ Engagement & Commitment

5.3.2 AUFSCHLÜSSELUNG UND PRÄZISIERUNG NACH LEISTUNGEN

Beratung

Die Nutzer*innenbeziehungen in der *Sozialberatung* und der *Wegbegleitung* sind geprägt von persönlichen, individuellen, ganzheitlichen sowie professionellen und entwicklungsorientierten Beratungsbeziehungen. Dafür steht auch die niederschwellige Erreichbarkeit mit dem Ziel eines raschen Beratungsbeginns ohne lange Wartezeiten. Die Beratungen sind kostenlos.

Die *psychotherapeutische Begleitung* fokussiert demgegenüber auf Therapiebeziehungen im Rahmen einer ganzheitlichen Beratung. Bei Bedarf wird die Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Angeboten der Streetchurch im HDD oder externen Stellen gefördert und koordiniert. In allen Fällen sollen die Therapiebeziehungen ressourcenorientiert, klientenzentriert und auf Augenhöhe sein. Beratungen können kostenlos sein, wenn keine Kostenträger aus dem Gesundheitswesen vorhanden sind.

Das *CoWorking* bietet einen flexiblen, aber dennoch verlässlichen (Büro-)Arbeitsplatz, was ein effizientes Arbeitsplätze-Management bedingt mit einem einfachen Reservations- und Zugangssystem. Ebenso sollen in der Nutzer*innenbeziehung von Anfang an die Erwartungen und Bedürfnisse geklärt werden. Dabei reicht die Spannweite von eigenständigem Arbeiten an selbständigen Projekten bis hin zur niederschweligen Begleitung und Unterstützung in persönlichen administrativen Fragestellungen. Im Idealfall verstehen sich die Nutzer*innen des CoWorking als gemeinsam lernende und sich gegenseitig unterstützende Community.

Im Rahmen der *Kinderbetreuung* sollen familiäre, zuverlässige und vertrauensvolle Beziehungen zu den Kinder in einem geschützten und sicheren Umfeld im Vordergrund stehen. Schwerpunkt ist die professionelle und altersgerechte Beziehungsgestaltung zu den Kindern, die geprägt sein soll von einer Grundhaltung mit den Kindern (pädagogisch) unterwegs zu sein und nicht sie mit möglichst geringem Betreuungsaufwand mehrheitlich sich selbst zu überlassen.

Arbeitsintegration

Der Fokus der Nutzer*innenbeziehung liegt allgemein auf der Hinführung an den (ersten) Arbeitsmarkt und der Verbesserung der arbeitsmarktlichen Schlüsselkompetenzen der Teilnehmer*innen. Dazu wird viel Wert gelegt auf eine beziehungsorientierte, individuelle und langfristige Begleitung. Im *Berufsvorbereitungsprogramm Top4Job*, der *Niederschweligen Tagesstruktur* sowie den von der IV anerkannten *Integrationsmassnahmen* und der *Potenzialabklärung* geht dies mit dem Wahrnehmen einer Tagesstruktur einher. Dabei wird für die Teilnehmer*innen eine individuelle Förderplanung erstellt, in deren Rahmen sie ihr individuelles Arbeitsfähigkeitsprofil erarbeiten und entwickeln. Sie werden von den Fachpersonen wohlwollend in ihren Integrations- und Ausbildungsprozessen unterstützt und sammeln vielfältige Arbeitserfahrungen in unterschiedlichen Branchen.

Bei den Angeboten *Lehrstellensuche*, *Lerncoaching*, *Bewerbungcoaching* und *Ausbildungsbegleitung (Job Coaching)* handelt es sich um individuelle Beratungsangebote und entsprechend steht diese nicht die Tagesstruktur, sondern die professionelle Beratungsbeziehung auf Augenhöhe im Vordergrund.

Sozialfirma

Im Unterschied zu den vorab beschriebenen Leistungsgruppen Beratung und Arbeitsintegration fokussiert die Sozialfirma ihre Nutzer*innenbeziehungen in erster Linie auf die klassischen Kundenbeziehungen ihrer Dienstleistungen in den Bereichen *Reinigung*, *Umzüge und Transporte*, *Liegenschaften- & Betriebsunterhalt*, *Holzwerkstatt*, *Lasergravur*, *Versandlogistik*. Dies beinhaltet insbesondere einen umfassenden Kundendienst, der kundenorientierte Lösungen anstrebt und das Kundenbedürfnis ins Zentrum stellt. Telefonische, digitale und persönliche Beratungen vor Ort sind wichtige Elemente des Offertwesens. Die einzelnen Dienstleistungsbetriebe der Sozialfirma sollen dabei durch hohe Arbeitsqualität und eine fachlich fundierte Vorgehensweise überzeugen, so dass Kunden und Kundinnen ihre Aufträge gerne erteilen und dabei aus Überzeugung auch soziale Verantwortung übernehmen. Die Kundenbeziehung kann dabei von Einzelaufträgen durch Einzelbuchungen, Daueraufträge mit Serienterminen oder umfassenden Mandatsvereinbarungen (z.B. regelmässiger Liegenschaftenunterhalt inkl. Umgebung) geprägt sein.

Durch vielfältige Kundenaufträge in unterschiedlichen Branchen erschliesst die Sozialfirma individuelle Übungs- und Lernfelder für die Teilnehmer*innen, die arbeitsagogisch begleitet werden. Neben der Kundendienstleistung steht deshalb auch immer die Begleitungs- und Coachingbeziehung zu den Teilnehmer*innen mit im Fokus. Sie werden beim Aufbau der eigenen Leistungsfähigkeit unterstützt und erleben Teilhabe am Arbeitsleben.

Im Grundsatz gelten diese Überlegungen auch für die *Gastronomie* im HDD, wobei hier die Gastfreundschaft und die Gemeinschaft im Vordergrund der Beziehung stehen. Es wird viel Wert gelegt auf ein urbanes, familiäres und wertschätzendes Umfeld. Preis und Leistung sollen in einem fairen

Verhältnis stehen, weshalb angepasste Preise für Teilnehmer*innen der Angebote im HDD und einkommensschwache Gäste angestrebt werden, bei einem dennoch qualitativ hochwertigen Angebot.

Wohnen

Die Nutzer*innenbeziehung ist grundsätzlich von einem Miet- oder Beherbergungsvertrag geprägt. Alle Bewohner*innen sind jedoch Teil eines heterogenen Wohnprojektes für verschiedene Zielgruppen, das einen starken Fokus auf die Förderung von Gemeinschaft legt. Diese soll aktiv von und mit den Bewohner*innen gestaltet werden, die sich zu einem entsprechenden Engagement und Commitment verpflichten.

Gemeindeaufbau

Die Nutzer*innenbeziehung in der *Seelsorge* ist ähnlich den Nutzer*innenbeziehungen in der Leistungsgruppe Beratung von Einzelgesprächen geprägt. Hinzu kommen in einzelnen Fällen Paarberatungen.

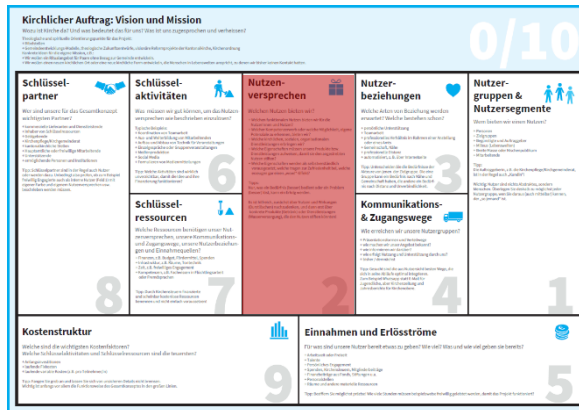
In den *Community Projekten* und den *Grow Sessions (Gottesdienste)* soll eine einladende, niederschwellig, authentische und wertschätzende Willkommenskultur gelebt werden, die es Teilnehmer*innen ermöglicht, sich in einer verlässlichen und tragenden Gemeinschaft zu beheimaten. Sie sollen sich zugehörig fühlen, was mit der Möglichkeit zur Mitgestaltung einhergehen muss. In den kirchlichen Angeboten wird eine authentische Theologie nahe an den Erfahrungswelten der Menschen betrieben. Es wird Raum geboten für individuelle Vertiefung.

Das *Veranstaltungsmanagement* überzeugt mit hohen Standards und ausserordentlicher Qualität. Einem Nutzer*innen orientierten und reibungslosen Ablauf wird hohe Priorität gegeben. Die vielseitige, adäquate und zeitgemässe Infrastruktur soll verlässlich den Bedürfnissen der Nutzer*innen für die von ihnen verantworteten Veranstaltungen dienen. Die Nutzer*innenbeziehung wird dabei über eine Vertragsvereinbarung formell in einer ordentlichen Geschäftsbeziehung geregelt.

Berufsbildung

Die Nutzer*innenbeziehung in der Leistungsgruppe Berufsbildung ist definiert durch das Ausbildungsverhältnis im Rahmen der Berufsbildung.

5.4 NUTZENVERSPRECHEN (FELD 2)



5.4.1 GRUNDSÄTZLICHE ERGEBNISERWARTUNG UND ZIELE IM HDD

Das Nutzenversprechen des HDD schliesst direkt an dessen (theologische) Grundlagen, Vision und Kultur an. Durch das HDD sollen Menschen in vielfältigen Lebensformen zur Teilhabe an einem gesellschaftlichen integrierten Leben befähigt werden, so dass sie sich selbst aktiv darin einbringen können. Ein wichtiger Fokus kommt dabei auf der Arbeitsintegration insbesondere junger Menschen zu liegen.

Dabei soll sich das HDD insbesondere dem Problem der Gemeinschaftslosigkeit in der heutigen Kirche und der heutigen Gesellschaft annehmen. Das HDD soll zum Vorbild von in Wort und Tat gelebter Solidarität und Versöhnung werden. Dabei wird der Gemeinschaft in verschiedenen Formen und Verbindlichkeiten eine wesentliche Bedeutung zukommen. Die Vision für das HDD ist deshalb wie folgt definiert: *«Tragende Gemeinschaft leben. Gelingendes Leben entdecken.»*

Dazu setzt sich das HDD die folgenden Wirkungsziele, die in allen Leistungsgruppen und insbesondere deren Zusammenwirken im HDD gefördert werden:

- ◆ Stärkung und Verbindung der Generationen sowie Milieu übergreifenden Diversität in Gemeinschaft durch Gastfreundschaft, Wertschätzung und Gestaltung.
- ◆ Förderung der Niederschwelligkeit, Ganzheitlichkeit und Beziehungsorientierung in allen Angeboten und damit Verankerung interdisziplinärer Hilfs- und Stabilisierungsangebote für Menschen in unterschiedlichen (vor-)prekären Lebenssituationen.
- ◆ Vernetzung von unterschiedlichen Formen der Arbeit, Bildung und Beratung zur Stärkung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung, womit Teilhabe und Partizipation in der Gesellschaft gestärkt und die individuelle berufliche Integration ermöglicht wird.
- ◆ Verbesserung der psychosozialen Gesundheit Einzelner und familiärer Systeme zur Entlastung der stark geforderten Angebote im öffentlichen und staatlichen Sozial- und Gesundheitswesen, wodurch Kosten für Sozialhilfe und andere Unterstützungsleistungen sinken.
- ◆ Kooperation und Erschliessung von Synergien zwischen den verschiedenen Disziplinen der Sozialen Arbeit und des kirchlichen Engagements zur Stärkung der Zivilgesellschaft und zur Entlastung des Staates, indem Raum für Innovation, Ideen und den Transfer von Kompetenz geschaffen wird.
- ◆ Förderung des Engagements von Freiwilligen, so dass Individuen aus unterschiedlichen Generationen und Milieus Sinn und Orientierung finden und das zivilgesellschaftliche Engagement über institutionelle Grenzen hinweg gestärkt wird.
- ◆ Stärkung und Schärfung des gesellschaftlichen Images der Kirchgemeinde Zürich und der Kirche allgemein, indem die prozessorientierte und nachhaltige Begleitung und Befähigung von Menschen anerkannt und gefördert werden.

5.4.2 AUFSCHLÜSSELUNG UND PRÄZISIERUNG NACH LEISTUNGEN

Beratung

- ◆ Sozialberatung & Wegbegleitung: Beratung und Begleitung von Menschen in anspruchsvollen Lebenssituation zur Sicherung ihrer finanziellen Existenz und Stabilisierung der psychosozialen Gesundheit. Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit fördern einen Rahmen zur vertieften und nachhaltigen Bewältigung der Situation. Hilfe zur Selbsthilfe durch Wissensvermittlung und Unterstützung bei der Durchsetzung von sozialpolitischen Ansprüchen.
- ◆ Psychotherapeutische Begleitung: Fachlich fundierte und persönlich engagierte Psychotherapie, damit Menschen ihre psychische Gesundheit und so auch ihre gesellschaftliche Teilhabe stärken können. Flankierendes Angebot an sozialer Betreuung und alltagsorientierter Unterstützung
- ◆ CoWorking: Flexible Arbeitsplätze für Menschen mit Unterstützungs- und/oder Raumbedarf, um in gemeinschaftlichen und inspirierenden Räumen die jeweils eigenen Herausforderungen bewältigen zu können. Fokus auf Wertschätzung und Zugehörigkeit, sowie Einbindung in eine tragende Gemeinschaft vielfältiger Menschen.
- ◆ Kinderbetreuung: Flexible Betreuungsmöglichkeit, damit sich Eltern auf ihre Themen und Schwerpunkte im HDD fokussieren und sich die Kinder in einem geschützten Rahmen entfalten können. Spontane und flexible Entlastung für Eltern.

Arbeitsintegration

- ◆ Berufsvorbereitungsprogramm „Top4Job“: Ganzheitliche und beziehungsorientierte Begleitung und Unterstützung von jungen Menschen mit unterschiedlichen Herausforderungen, damit sie ihren Platz im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft über die Berufsbildung finden und zu einem gelingenden Leben befähigt werden.
- ◆ Niederschwellige Tagesstruktur: Gestaltung eines niederschweligen und beziehungsorientierten Zugangs zu unterschiedlichen Arbeitsfeldern für Personen mit tiefer Arbeitsfähigkeit, damit sie eine Tagesstruktur ohne Leistungsdruck aufbauen und Selbstwirksamkeit erleben können.
- ◆ Integrationsmassnahmen (IV): Unterstützung von Menschen in der Entwicklung ihrer Arbeitsfähigkeit und ihrer Kompetenz in einem attraktiven, nicht stigmatisierenden Arbeitsumfeld mit vielseitigen Einsatzmöglichkeiten. So finden sie durch ganzheitliche Förderung und ressourcenaktivierende Angebote ihren Platz im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.
- ◆ Potenzialabklärungen (IV): Schaffung eines vielseitigen und beziehungsorientierten Angebots für junge Menschen mit psychischen Belastungen und anderen Herausforderungen, damit sie durch das Erproben von unterschiedlichen Arbeitseinsätzen eine passende und nachhaltige Anschlusslösung finden, die ihrem Eingliederungspotenzial entspricht.
- ◆ Lehrstellensuche, Bewerbungcoaching, Lerncoaching, Ausbildungsbegleitung (Job Coaching): Ganzheitliche und beziehungsorientierte Begleitung und Unterstützung von jungen Menschen mit Herausforderungen in der beruflichen Integration im Rahmen von individuellem Coaching und Beratungen ohne (interne) Tagesstruktur, damit sie befähigt werden zur beruflichen Orientierung und so ihren Platz in Arbeitsmarkt und Gesellschaft finden.

Sozialfirma

- ◆ *Reinigung, Umzüge und Transporte, Liegenschaften- & Betriebsunterhalt:* Vielseitige Aufträge für Privat- und Firmenkunden schaffen Nähe zum ersten Arbeitsmarkt und bieten ein realistisches Übungsfeld, damit Menschen eine Arbeitschance erhalten und ihre Arbeitskompetenzen erweitern und trainieren sowie eine passende Anschlusslösung finden können.
- ◆ *Hausdienst (intern):* Der interne Betriebsunterhalt und Hausdienst im HDD bietet niederschwellige Einsatzmöglichkeiten für Teilnehmer*innen der Arbeitsintegration und sorgt gleichzeitig für eine saubere und funktionstüchtige Infrastruktur, damit die Angebote im HDD reibungslos funktionieren und deren Nutzer*innen sich beheimatet fühlen.
- ◆ *Holzwerkstatt, Lasergravur, Versandlogistik:* Es wird ein Ort geboten, an dem Menschen ihre Kreativität entdecken und ausleben können. Sie werden eingeführt in die Handwerkskunst und machen positive Erlebnisse und es entstehen neue (berufliche) Perspektiven. Kreativität und positive Erlebnisse werden durch die Möglichkeit des gemeinsamen Erschaffens und Arbeiten gefördert.
- ◆ *Gastronomie:* Das nachhaltige und qualitativ hochstehende kulinarische Angebot schafft einen Ort der Wertschätzung und Zugehörigkeit, damit unterschiedliche Menschen miteinander in Kontakt kommen und Beheimatung erleben. Die Wertschätzung für das Produkt und das Verständnis für die Herstellung, die Abläufe und den Service dahinter werden transparent gemacht. So wird nicht nur den Gästen, sondern insbesondere auch den Teilnehmer*innen der Arbeitsintegration ein niederschwelliger Einblick in die Gastronomie und die Lebensmittelproduktion ermöglicht. Damit wird die Leidenschaft für Esskultur geweckt sowie Fähigkeiten und Erfahrungen für eine mögliche Ausbildung oder Arbeitsaufnahme im Bereich der Gastronomie ausgebaut.

Wohnen

- ◆ *Gemeinschaftliches Wohnen:* Aufbau einer Wohngemeinschaft für und mit Menschen aus unterschiedlichen Milieus, damit in einem gesunden Wohnumfeld Beheimatung und Gemeinschaft entstehen kann und die Bewohnenden sich als aktive Mitgestalter*innen des HDD entfalten können. Eine durchmischte Wohngemeinschaft fördert die gemeinsame Fürsorge und aktiviert Ressourcen. Die Kerngemeinschaft trägt und prägt die Vision und schafft Sicherheit und Stabilität.
- ◆ *Begleitetes Wohnen:* Förderung der Wohn-, Selbst-, Gesundheits- und Sozialkompetenz für junge Erwachsene bei gleichzeitiger Bereitstellung von Wohnraum in sozialpädagogisch begleiteten Wohngruppen, damit die jungen Menschen ihre Ressourcen entdecken und stärken können und nicht nur beruflich, sondern ganzheitlich Teil der Gesellschaft werden.

Gemeindeaufbau

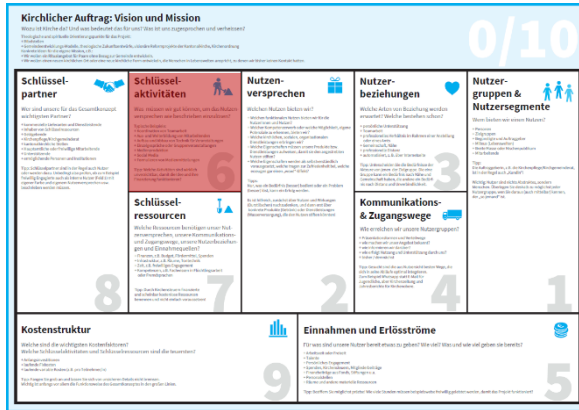
- ◆ *Seelsorge:* Geschützte und vertrauliche Gesprächsmöglichkeiten, damit Menschen aus unterschiedlichen Milieus ihre Glaubens- und Lebenserfahrungen thematisieren, reflektieren und für sich persönlich klären können. Dazu gehört die Förderung der Persönlichkeits- und Glaubensentwicklung, ebenso wie die Begleitung von Versöhnungsprozessen.
- ◆ *Community Projekte & Grow Sessions (Gottesdienste)* klären Menschen vor Gott ihre Lebens- und Glaubenshaltung, damit selbstverantwortliche Christusnachfolge und versöhnende Gemeinschaft gefördert werden. Dabei wird eine Perspektive des Trostes und der Hoffnung vermittelt und Menschen erleben Beheimatung in einer tragenden Gemeinschaft. Dazu dienen auch die vielfältigen Gemeinschaftsangebote und -projekte, die unabhängig von Religion, Kultur, Herkunft oder Status Menschen soziale Teilhabe an einer vertrauensvollen Gemeinschaft ermöglichen.

- ◆ *Veranstaltungsmanagement:* Ermöglichen und Betreiben von gehaltvollen Veranstaltungen, damit Menschen intellektuell, emotional und praktisch Gemeinschaft, Ermutigung und Förderung erfahren. Das HDD wird so zum Treffpunkt von verschiedenen Milieus und Anspruchsgruppen und zur Plattform für Vernetzung von Kirche, Staat und Zivilgesellschaft. Die qualitativ hochstehenden Räume und die einladende Atmosphäre, gepaart mit einem hochstehenden Hospitality-Service, schaffen dafür die geeignete Grundlage. Insbesondere stehen die Räumlichkeiten auch kirchlichen Veranstaltungen und Angeboten aus dem Quartier offen.

Berufsbildung

- ◆ *Berufsbildung:* Ausbildung von Lernenden in den Bereichen Betriebsunterhalt, KV, Gastronomie und Hauswirtschaft gemäss den unterschiedlichen Stufen der Berufsbildung (PrA, EBA, EFZ) und den damit verbundenen Lehrplänen der entsprechenden Branchenverbände, damit junge Menschen mit einer fundierten Erstausbildung im Arbeitsmarkt Fuss fassen und ihr ganzes Potenzial entfalten können.

5.5 SCHLÜSSELAKTIVITÄTEN (FELD 6)



5.5.1 GRUNDSÄTZLICHE ERGEBNISSERWARTUNG UND ZIELE IM HDD

Die Schlüsselaktivitäten im «Haus der Diakonie» sind ebenso wie die «Nutzer*innenbeziehungen» von den drei leitenden Kulturen des diakonischen Handelns (Gastfreundschaft, Gestaltung, Wertschätzung) geprägt. Dabei können die einzelnen Schwerpunkte in den unterschiedlichen Nutzungszonen und den darin beheimateten Angeboten unterschiedliche Bedeutung erhalten.

5.5.2 AUFSCHLÜSSELUNG UND PRÄZISIERUNG NACH LEISTUNGEN IM HDD

Beratung

Die *Sozialberatung* und die *Wegbegleitung* bieten Kurz- und Langzeitberatungen in den Bereichen der persönlichen Administration, Budget und Schulden sowie in der Zusammenarbeit mit Behörden und Fachstellen. Dazu gehört auch die Vermittlungs- und Aufklärungsarbeit. Die professionelle Soziale Arbeit zeichnet sich durch eine aktive Auftragsklärung und Fallsteuerung aus und versteht sich immer als subsidiär zur staatlichen Angeboten und als Hilfe zur Selbsthilfe.

Die *psychotherapeutische Begleitung* bietet Einzel-, Paar- und Gruppentherapien an und legt ebenso einen Schwerpunkt bei der Krisenintervention. Dazu gehören auch Abklärungen und Triage mit zuweisenden Stellen oder weiteren Angeboten im Rahmen des HDD. Ein den Vorgaben der Fachverbände entsprechendes Dokumentations- und Berichtswesen ist unabdingbar.

Das *CoWorking* begrüsst die Gäste an einem zentralen Empfang und gibt ihnen Orientierung. Die Gäste werden gemäss ihren Anliegen weitergeleitet, je nachdem ob sie in erster Linie einen individuellen Arbeitsplatz oder eine niederschwellige sozialarbeiterische Begleitung suchen. Die CoWorking-Community wird aktiv geführt und koordiniert, so dass gegenseitige Unterstützung, Vernetzung und Zugehörigkeit gestärkt werden. Die Arbeitsplätze müssen individuell buchbar sein und bei entsprechenden finanziellen Möglichkeiten der Gäste halbtags oder ganztags verrechnet werden.

Die *Kinderbetreuung* soll möglichst unterschiedlichen Bedürfnissen der Eltern mit Kindern entsprechen. Es wird kein umfassender Krippenbetrieb angestrebt. Die Eltern sollen jedoch die Möglichkeit haben ihre Kinder halbtags- oder ganztags und mit einer gewissen Flexibilität betreuen zu lassen. Das pädagogische Konzept zur Betreuung und Förderung der Kinder steht im Zentrum aller Aktivitäten und insbesondere Kinder aus herausfordernden Familiensituationen sollen einen Raum der Sicherheit, Ruhe und Perspektive vorfinden. Dem Elternkontakt kommt weiter eine hohe Bedeutung zu.

Arbeitsintegration

Das *Berufsvorbereitungsprogramm Top4Job* legt den Schwerpunkt auf die berufliche Integration im Rahmen der Berufsbildung und hat somit das Suchen und Finden einer Lehr- oder Ausbildungsstelle zum Ziel. Das Programm setzt sich zusammen aus Arbeitseinsätzen in den Einsatzbetrieben der Sozialfirma zur Förderung der arbeitsmarktlischen Schlüsselkompetenzen und einem umfassenden Bildungsangebot zur individuellen Förderung der Teilnehmer*innen in den Bereichen Bewerbungskompetenz, Lebenskompetenz und schulische Kompetenz in den Kernfächern Mathematik und Deutsch.

Im Unterschied dazu schafft die *Niederschwellige Tagesstruktur* eine an die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten angepasste Struktur in den Einsatzbetrieben der Sozialfirma, wobei der Fokus stark auf der individuellen Begleitung und der unmittelbaren Förderung durch niederschwelliges Feedback liegt. Im Vordergrund steht der Aufbau von Grundkompetenzen wie Pünktlichkeit, Präsenz und Ausdauer.

Die *Integrationsmassnahmen* und die *Potenzialabklärungen* richten sich nach den Vorgaben der IV und den damit verbundenen Erwartungen an die Leistungen und Aktivitäten innerhalb dieser Programme. Die Teilnehmer*innen absolvieren Arbeitseinsätze in den Einsatzbetrieben der Sozialfirma und werden dabei in ihren Kompetenzen individuell gefördert. Im individuellen Arbeitscoaching werden die arbeitsmarktrechtlichen Schlüsselkompetenzen und fachliche Kompetenzen der Einsatzbetriebe gefördert und im Rahmen eines Assessments eine Standortbestimmung vorgenommen. Der Integrationsprozess wird durch ein Casemanagement aktiv gesteuert und bei Bedarf durch individuelle Coachings ergänzt.

In den Angeboten *Lehrstellensuche*, *Lerncoaching*, *Bewerbungscoaching* und *Ausbildungsbegleitung (Job Coaching)* steht die individuelle Begleitung der Teilnehmer*innen im Vordergrund. Sie absolvieren in der Regel keine Arbeitseinsätze in den Einsatzbetrieben der Sozialfirma, sondern gehen ausserhalb der Streetchurch oder des HDD einer passenden Tagesstruktur nach. Lerncoaching und Ausbildungsbegleitung (Job Coaching) können dabei auch ergänzend zu einer ordentlichen Berufsbildung im ersten Arbeitsmarkt installiert werden.

Sozialfirma

Die Aktivitäten in der Leistungsgruppe Sozialfirma richten sich nach deren einzelnen Dienstleistungsbereichen (*Reinigung, Umzüge und Transporte, Liegenschaften- & Betriebsunterhalt, Holzwerkstatt, Lasergravur, Versandlogistik*). Diese einzelnen Einsatzbetriebe arbeiten nahe an den Mechanismen des ersten Arbeitsmarktes gemäss den geltenden Standards und etablierten Arbeitsabläufen ihrer jeweiligen Branchen. Übergeordnet kommt dabei der Arbeitssicherheit eine grosse Bedeutung zu, die insbesondere bei der Arbeit mit Teilnehmer*innen vor arbeitsintegratorischen Programmen nicht zu vernachlässigen ist. Ebenso ist die Sozialfirma auf ein gut aufeinander abgestimmtes Offerten und Auftragsannahmewesen angewiesen. Die betriebswirtschaftlichen Ziele im Bezug auf den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen muss immer wieder gut abgeglichen werden auf die Anzahl Teilnehmer*innen der Einsatzbetriebe und deren Leistungsfähigkeit.

Ebenso verhält es sich mit den Aktivitäten der *Gastronomie*. Die interne Hausgastronomie des HDD basiert auf den folgenden vier Säulen: (1) Kaffeebar, (2) Restaurant, (3) interne Eventgastronomie und (4) externe Caterings. Es ist vorgesehen, dass insbesondere in der Produktion der Speisen und Getränke die Teilnehmer*innen der Arbeitsintegration im HDD stark involviert werden. Ebenso im Service und bei der Bewirtschaftung der Gäste im Restaurant oder an der Kaffeebar. Es wird wichtig sein, dass auch hier eine Ausgewogenheit zwischen betriebswirtschaftlichen Sachzwängen und den Integrationszielen der Teilnehmer*innen gefunden werden kann. Es wird deshalb angestrebt, das Mitarbeitenden-Team innerhalb der Gastronomie so zusammen zu stellen, dass berufserfahrene Fachkräfte (allenfalls mit arbeitsagogischer Zusatzqualifikation) zusammen mit Teilnehmer*innen arbeiten und wirken.

Wohnen

Die Bewohner*innen in den sozialpädagogisch begleiteten Wohngruppen werden durch Sozialarbeitende und sozialpädagogischen Mitarbeitenden der Streetchurch unterstützt und gefördert. Niederschwellige Wohnbegleitungen sind auch durch andere Mieter*innen möglich.

Gemeindeaufbau

In der *Seelsorge* liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten auf den Seelsorgegespräche, die sowohl einmalig oder als mehrteilige Serie stattfinden können. Dabei soll neben der hauptverantwortlichen Pfarrperson ein Team von qualifizierten Seelsorger*innen aufgebaut und etabliert werden.

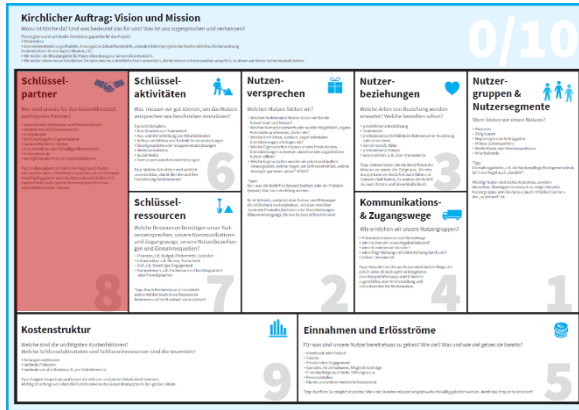
In den *Community Projekten* sowie den *Grow Sessions (Gottesdienste)* kommt der heterogenen Tischgemeinschaft und damit dem gemeinsamen Essen eine wichtige Bedeutung zu. So wird explizit, wofür die Streetchurch und das HDD im Rahmen ihres diakonischen Engagements stehen wollen: Eine solidarische Gemeinschaft heterogener Persönlichkeiten. Neben den klassischen gottesdienstlichen Aktivitäten in moderner Ausgestaltung soll durch die Koordination und Durchführung verschiedener Gemeinschaftsaktivitäten (z.B. Camps, Ausflüge, Themenabende) das Community-Angebot verbreitert werden. Dazu ist insbesondere der Miteinbezug und die Verantwortungsabgabe an Freiwillige zu fördern und zu stärken.

Im Rahmen des Veranstaltungsmanagement kommt der Vermietung sowie der Event-Begleitung, inkl. Bereitstellung (Vorbereitung) und Nachbereitung (Reinigung) wesentliche Bedeutung zu. Die entsprechenden Dienstleistungen sollen durch den internen Hausdienst der Sozialfirma erbracht werden und durch ein aktives Veranstaltungsmanagement in der Verwaltung ergänzt werden. Ziel ist eine aktive Akquise von Veranstalter*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft. Im Idealfall wird das vielfältige Veranstaltungsprogramm im HDD so kuratiert, dass verschiedene Ziel- und Anspruchsgruppen davon angesprochen werden.

Berufsbildung

Die Lernenden werden von den Berufsbildner*innen vor Ort in den Ausbildungsbetrieben (Streetchurch, HDD, Kirchenkreise) individuell begleitet und gefördert. Für alle Berufsfelder werden Koordinator*innen eingesetzt, welche die Ausbildung koordinieren und insbesondere die Rekrutierung aller offenen Lehrstellen verantworten. Sie überprüfen die Qualität der Ausbildung vor Ort und stehen für personaladministrative und personalrechtliche Massnahmen zur Verfügung.

5.6 SCHLÜSSELPARTNERSCHAFTEN (FELD 8)



5.6.1 GRUNDSÄTZLICHE ERGEBNISSERWARTUNG UND ZIELE IM HDD

Diakonie bewegt sich im Dreieck von Kirche, Zivilgesellschaft und Staat. Weil der Sozialstaat immer stärker an seine Grenzen stösst, muss die Zivilgesellschaft verstärkt soziale Verantwortung übernehmen. Das geschieht auf einem «offenen Markt sozialer Angebote und Nachfragen». Das Diakoniekonzept der Landeskirche schlägt vor, dass Diakonie in diesem Wettbewerb mit einem «spirituellen Plus» das «kritische Bekenntnis zur Solidarität in Wort und Tat» ins Zentrum stellen muss. Im Dreieck von Kirche, Zivilgesellschaft und Staat lassen sich die Schlüsselpartnerschaften im HDD wie folgt zusammenfassen:

- ◆ **Staat:** Sozialdepartement Stadt Zürich, Sozialdienste im Kanton Zürich, IV, RAV, Integrationsprogramme, Beschäftigungsprogramme, Beratungsangebote, Jugendanwaltschaften, Justizvollzugsanstalten, (Fach-)Hochschulen, Gesundheitsdepartement, EB Zürich, etc.
- ◆ **Zivilgesellschaft:** div. Fach- und Beratungsstellen, (regionale) KMU, lokale Kleinproduzenten, lokale Lieferanten, Lehrbetriebe, Quartiervereine, politische Parteien, Medien, Vereine, Veranstalter*innen, Sportverbände, Impact Hub, Volkshochschule, Pestalozzi Bibliothek, Sobre Mesa, Slowfood, etc.
- ◆ **Kirche:** Kirchenpflege und Parlament, Kirchenkreise, Mitglieder, Geschäftsstelle Kirchgemeinde, Diakonatskapitel, Pfarrkapitel, Landeskirche Kanton Zürich, Kirchgemeinden, Jugendarbeitende, Cevi, etc.

5.6.2 AUFSCHLÜSSELUNG UND PRÄZISIERUNG NACH LEISTUNGEN

Beratung

- ◆ **Kirchenkreise der Kirchgemeinde Zürich (Sozialdiakon*innen, Pfarrer*innen):** Zusammenarbeit, Fachaustausch, Überweisung von Klient*innen zur Ergänzung und Entlastung.
- ◆ **Fachstellen in der Stadt Zürich:** Café Yucca, DFA, Kabel, Sozialberatung SWS, Caritas, Schuldenberatung Kanton Zürich
- ◆ **Zuweisende Stellen:** Soziale Dienste in der Stadt Zürich, Coaching 16:25, Netz2, Sozialbehörden von Gemeinden im Kanton Zürich, KESB / Beistände, Justizeinrichtungen und Jugendanwaltschaft
- ◆ **Institutionen und Organisationen in der Nachbarschaft:** Fachschule Viventa, Sozialzentrum Wipkingenplatz, Notschlafstelle
- ◆ **Arztpraxen und psychiatrisch-psychotherapeutische Praxen**
- ◆ **Polizei:** Kriseninterventionskonzept
- ◆ **Freiwillige und Ehemalige:** Unterstützung der Fachpersonen, Coaching und Community-Management im CoWorking
- ◆ **Lieferanten:** Verbrauchsmaterialien, Inneneinrichtung, Kleinmaterialien

Arbeitsintegration

- ◆ *Zuweisende Stellen:* Soziale Dienste in der Stadt Zürich, Sozialbehörden von Gemeinden im Kanton Zürich, RAV, SVA/IV, Jugendanwaltschaft.
- ◆ *Institutionen und Organisationen:* Coaching 16:25, Netz2, Sekundarschulen und Lehrpersonen, 10. Schuljahr und Motivationssemester, Integrationsangebote Stadt Zürich
- ◆ *Arbeitgeber*innen und Lehrbetriebe:* Akquise von Arbeitsplätzen und Zusammenarbeit im Rahmen der Berufsbildung und/oder einer anderen Integrationsmassnahme.
- ◆ *Eltern, Familien und Peers der Teilnehmer*innen:* Systemische Unterstützung, kulturelle Verständigung und Sensibilisierung.

Sozialfirma

- ◆ *Kirchgemeinde Zürich:* Team Bewirtschaftung Bereich Immobilien der Geschäftsstelle, Liegenschaftsverantwortliche in den Kirchenkreisen
- ◆ *Lieferanten:* Reinigungs- und Unterhaltsmaterial, Maschinen und Arbeitsmaterialien der verschiedenen Einsatzbetriebe, Vertriebsfirmen
- ◆ *Lebensmittel:* Regionale und nachhaltige Partner, wenn möglich über Direktvertrieb
- ◆ *Netzwerk:* Gewerbevereine, Branchenvertretungen, Quartiervereine, Kirchgemeinden Kanton Zürich
- ◆ *Medien:* Inserate und Akquise von Kundenaufträgen
- ◆ *Mieter*innen und Nutzer*innen HDD*

Wohnen

- ◆ *Zuweisende Stellen:* Soziale Dienste in der Stadt Zürich, SVA/IV, Jugendanwaltschaft.
- ◆ *Institutionen und Organisationen:* AOZ, SRK

Gemeindeaufbau

Seels're, Community Projekte, Grow Sessions (Gottesdienste)

- ◆ *Kirchliche Partnerschaften:* Jugendarbeitende, Sozialdiakon*innen und Pfarrer*innen aus Kirchenkreisen und Kirchgemeinden (Konfirmationsarbeit); Ökumenische Beratungsstelle für Straftentlassene
- ◆ *Justiz:* Massnahmenzentrum Uitikon, Jugendanwaltschaft, JVA Pöschwies (im Rahmen der Gefängnisseelsorge)
- ◆ *Ausbildungsstätten für Seelsorge, Theologie und Diakonie*
- ◆ *Freiwillige, Ehemalige und Ehrenamtliche*

Veranstaltungsmanagement

- ◆ *Kirchgemeinde Zürich:* Plattform für Raumvermietung, Kirchenkreise, Institutionen & Projekte, Migrationsgemeinden
- ◆ *Eventmanagement (inkl. Lieferanten):* Vermittlung von Springerpersonal, Zusatzmaterial und/oder Kundschaft

Berufsbildung

- ◆ *Kirchenkreise Kirchgemeinde Zürich* (Ausbildungsorte)
- ◆ *Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich*
- ◆ *Branchenverbände*

5.7 KOMMUNIKATIONS- UND ZUGANGSWEGE (FELD 4)

[illegible]

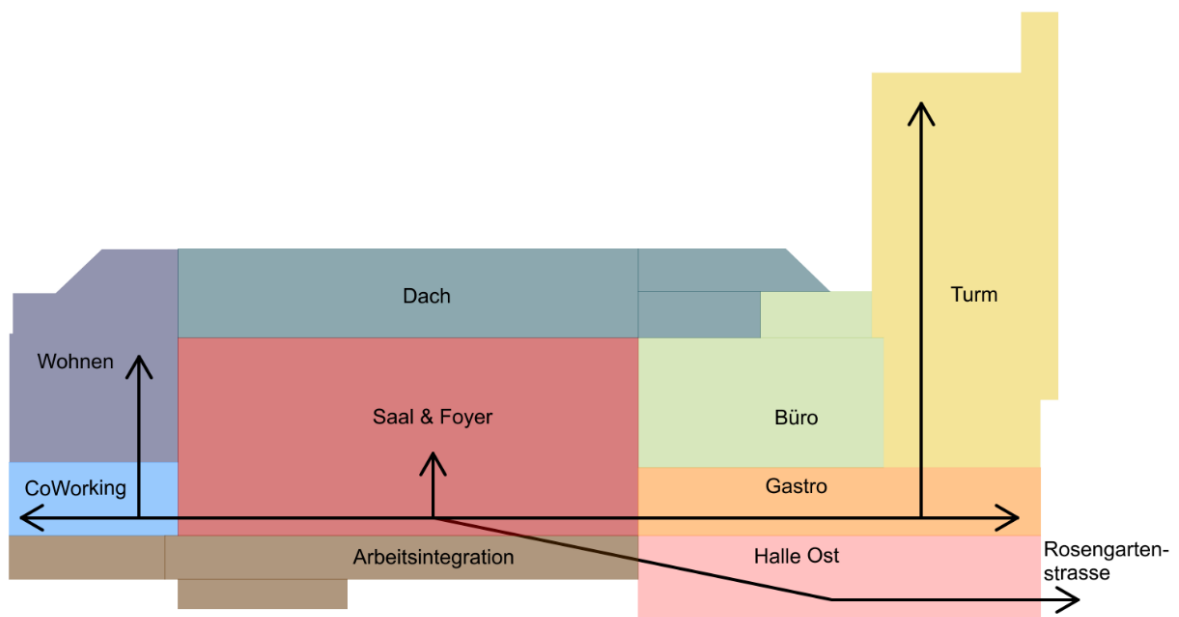
In der heutigen von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Unklarheit geprägten modernen Gesellschaft ist es schwierig, verlässliche Aussagen zu Kommunikations- und Zugangswegen der Zukunft zu machen. Sicher ist jedoch aufgrund der weiter zunehmenden Digitalisierung in der Gesellschaft, dass eine dynamische Digitalpräsenz nahe an den Erfahrungswelten der verschiedenen Ziel- und Anspruchsgruppen an Bedeutung gewinnt (in Bezug auf die Kernzielgruppe aktuell: «TikTok») und die klassischere und physischen Kommunikationswege abzulösen beginnt. Auch auf den digitalen Kanälen wird im HDD aber dem direkten, unmittelbaren und persönlichen Kontakt grosse Bedeutung zukommen. Wertschätzung und Vertraulichkeit müssen dabei wichtige Pfeiler sein, wenn die heterogenen Nutzer*innengruppen des HDD das Vertrauen zu den Repräsentanten und Angeboten im Kontext des HDD finden und aufbauen können sollen.

5.8 SCHLÜSSELRESSOURCEN (FELD 7)

[illegible]

5.8.1 INFRASTRUKTUR UND NUTZUNGSZONEN «HAUS DER DIAKONIE»

Das zukünftige HDD wird aus verschiedenen Nutzungszonen bestehen und von der Streetchurch als Hauptnutzerin integral betrieben werden. Dabei wird das Haus flexibel gestaltet und ausgebaut, so dass genügend Platz für die innovative Entwicklung neuer Angebote besteht. So wird im HDD eine in Gemeinschaft gelebte Kultur der Gastfreundschaft, der Wertschätzung und der Gestaltung etabliert und dadurch die einstige Strahlkraft des Hauses wieder in die Stadt und die Gesellschaft getragen.



Die Hauptnutzflächen (HNF) gliedern sich wie folgt auf die einzelnen Nutzungszonen:

Nutzungszone	Anteil	HNF
Saal & Foyer	18.8%	730m ²
Gastronomie	14.2%	550m ²
CoWorking	6.2%	240m ²
Arbeitsintegration	11.3%	440m ²
Halle Ost	8.3%	320m ²
Wohnen	15.4%	595m ²
Büro	14.4%	560m ²
Turm	11.4%	445m ²
Total	100%	3'880m²

In der Nutzungszone Turm werden zwei Wohnungen im Bestand erhalten, wodurch sich der Wohnanteil um 190m² auf gesamthaft 785m² und einen Anteil von 20.2% erhöht.

Weitere Ausführungen zur Infrastruktur können dem detaillierten «Nutzungskonzept HDD» entnommen werden.

5.8.2 STELLEN- UND PERSONALRESSOURCENPLANUNG

Die Leistungen der Streetchurch im HDD werden von einem interdisziplinären Team von Fachpersonen verantwortet. Im Vollbetrieb rechnet die Streetchurch mit 54.1 Vollzeitstellen. Diese werden ergänzt durch 3.8 Ausbildungsstellen und 1.4 Praktikumsstellen für Studierende an Fachhochschulen. Weiter bietet die Streetchurch im HDD acht Lernenden eine Berufsbildung sowie drei Einsatzplätze für Zivildienstleistende. Total bietet die Streetchurch im HDD somit im Rahmen ihres Stellenplans bis zu 70.3 Stellen für ca. 94 Personen (durchschnittlicher Beschäftigungsgrad: ca. 75%).

6 FINANZSTRUKTUREN

6.1 AUSGANGSLAGE STREETCHURCH (2024)

Das Budget und die Vollkostenrechnung der Streetchurch gliedern sich bereits heute unter Miteinbezug einer Vorkostenstelle für übergeordnete Geschäftsleitungs- und Betriebsaufwände in die sechs Kostenstellen der ausgeführten Leistungsgruppen:

Streetchurch 2024 (Beträge in TCHF)	Total	Geschäftsleitung & Betriebsführung	Beratung	Arbeitsintegration	Sozialfirma	Wohnen	Gemeindeaufbau	Berufsbildung
Personalaufwand	-3'700	-814	-1'071	-499	-699	-108	-133	-377
Sachaufwand	-799	-356	-41	-52	-237	-20	-91	-2
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-509	-389			-13	-107		
Energie (Heizung / Strom)	-16	-13				-3		
Total Aufwand	-5'024	-1'571	-1'112	-551	-949	-238	-223	-379
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	621		55		566			
Kostengutsprachen zuweisende Stellen	1'012			603		409		
Vermietung	8	8						
Spenden	160	100					60	
Weitere Erträge	132	132						
Total Ertrag	1'933	240	55	603	566	409	60	0
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	-3'090	-1'331	-1'057	52	-383	171	-163	-379
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)		1'331	-584	-185	-388	-54	-74	-46
Betriebsergebnis II (Overhead)	-3'090	0	-1'641	-133	-770	117	-237	-425
Interne Verrechnung Leistungen			395	-284	45	-91	-45	-20
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-3'090	0	-1'245	-418	-725	26	-282	-445

6.2 VOLLBETRIEB «HAUS DER DIAKONIE» (2027+)

Dieselbe Struktur wird für das antizipierte Budget und die dazugehörige Vollkostenrechnung der Streetchurch im Vollbetrieb des HDD verwendet:

HDD / Streetchurch 2027+ (Beträge in TCHF)	Total	Geschäftsleitung & Betriebsführung	Beratung	Arbeitsintegration	Sozialfirma	Wohnen	Gemeindeaufbau	Berufsbildung
Personalaufwand	-6'480	-1'258	-1'457	-748	-1'921	-128	-522	-446
Sachaufwand	-1'573	-541	-96	-79	-657	-25	-172	-3
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-589	-143	-74	-30	-118	-115	-109	
Energie (Heizung / Strom)	-188	-46	-24	-10	-38	-37	-35	
Total Aufwand	-8'830	-1'987	-1'651	-867	-2'734	305	-837	-449
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	2'625		340		2'092		193	
Kostengutsprachen zuweisende Stellen	1'838		55	1'206		409		168
Vermietung	945	134	71		12	72	656	
Spenden	290	230					60	
Weitere Erträge	39	35					4	
Total Ertrag	5'737	399	466	1'206	2'103	481	913	168
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	-3'093	-1'588	-1'185	340	-630	176	76	-281
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)		1'588	-416	-157	-757	-37	-189	-32
Betriebsergebnis II (Overhead)	-3'093	0	-1'601	183	-1'388	139	-113	-313
Interne Verrechnung Leistungen			661	-445	50	-91	-50	-125
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-3'093	0	-940	-262	-1'338	48	-163	-438

Der Vergleich des Budgets 2024 der Streetchurch und des antizipierten Betriebsbudgets im zukünftigen HDD ab 2027 zeigt deutlich, in welchen Leistungsgruppen die Streetchurch zukünftig ihre Leistungen ausbauen und teilweise neu positionieren muss:

- Die Vorkostenstelle «*Geschäftsleitung & Betriebsführung*» umfasst zukünftig zusätzliche Stellen im Bereich der stellvertretenden Betriebsführung, sowie zusätzliche Ressourcen in den Bereichen Personal und Finanzen, die mit Ausbau von Budget und Stellenplan der Streetchurch im HDD einhergehen müssen. Ebenso wurden die Sachaufwände (inkl. ICT, Instandhaltung) entsprechend erhöht, was zu einem generellen Anwachsen der Overhead-Kosten führt.
- Die Leistungsgruppe «*Beratung*» umfasst neu auch die Erträge aus den neu geschaffenen Angeboten im Bereich CoWorking und Kinderbetreuung, ebenso die damit einhergehenden ausgebauten Personalressourcen. Das Betriebsergebnis verbessert sich zukünftig, weil mit dem Ausbau der Kostengutsprachen von zuweisenden Stellen im Bereich der Arbeitsintegration auch mehr Beratungsleistungen dadurch gedeckt und intern verrechnet werden können.
- Die Leistungsgruppe «*Arbeitsintegration*» bildet das zukünftige Potenzial für eine Verdopplung der Arbeitsintegrationsplätze im Betrieb des HDD ab. Dies geht mit einer starken Erhöhung der Erträge durch Kostengutsprachen von zuweisenden Stellen einher. Der damit verbundene Ausbau der Personalressourcen fällt nicht nur in der Leistungsgruppe Arbeitsintegration an, sondern zu grossen Teilen auch in der Leistungsgruppe «*Sozialfirma*», wo die Einsatzplätze für die entsprechenden Personen bereitgestellt und durch arbeitsagogische Fachpersonen begleitet werden.

- ◆ Die Leistungsgruppe «*Sozialfirma*» weist deshalb einen grossen Anstieg beim Personalaufwand aus, der jedoch mit einer ebenso starken Erhöhung der Erträge aus Verkäufen von Dienstleistungen und Produkten einhergeht. Dazu gehört insbesondere auch der Aufbau eines Gastronomiebetriebes im zukünftigen HDD, der für fast 50% der Erträge verantwortlich sein wird.
- ◆ Die Leistungsgruppe «*Wohnen*» umfasst wie bisher, die durch Kostengutsprachen zuweisender Stellen finanzierten, begleiteten Wohnformen. Sie werden im HDD zukünftig durch gemeinschaftliche Wohnformen ergänzt, die einen ordentlichen Mietertrag generieren.
- ◆ Die Leistungsgruppe «*Gemeindeaufbau*» umfasst zukünftig auch das Veranstaltungsmanagement und damit die Mieterträge der Veranstaltungsräume. Ebenso ist dem Wiederverkauf von Leistungen im Bereich der Event-Technik (Springereinsätze, Zusatzmaterial) zu rechnen. Beides schlägt sich in höheren Personal- und Sachaufwänden nieder.
- ◆ Die Leistungsgruppe «*Berufsbildung*» umfasst alle Berufsbildungsstellen, die in der Kirchgemeinde Zürich von der Streetchurch verantwortet und im HDD weiter ausgebaut werden. Insbesondere praktische Ausbildungen (PrA) für Menschen mit Lernherausforderungen können im Kontext des HDD (z.B. Gastronomie) gestärkt werden. Sie werden im Normalfall ebenfalls durch Kostengutsprachen zuweisender Stellen (v.a. SVA/IV) finanziert.

Wie ausgeführt wurde zum aktuellen Zeitpunkt darauf verzichtet die Leistungsgruppen der Streetchurch an die im HDD ausgebauten Leistungen anzupassen. Damit in Bezug auf die Finanzen des Veranstaltungsmanagements, der Gastronomie sowie dem CoWorking und der Kinderbetreuung dennoch Transparenz hergestellt werden kann, können detaillierte Finanzpläne zu den entsprechenden Leistungsgruppen Beratung, Sozialfirma und Gemeindeaufbau dem Anhang entnommen werden.

6.3 MEHRJAHRESPLANUNG: ANSCHUB- UND ÜBERGANGSFINANZIERUNG

6.3.1 SPEZIFISCHER AUS- UND AUSBAU DER LEISTUNGSGRUPPEN

Die neuen und erweiterten Leistungen können nicht per Stichtag der Eröffnung umfassend erbracht werden. Für den Auf- und Ausbau der verschiedenen Leistungen und des Betriebs im HDD in den ersten Betriebsjahren wird deshalb eine vierjährige Anschubs- und Übergangsfinanzierung für die Jahre 2026-2029 angestrebt.

Mit Blick auf die Eröffnung des HDD im Jahr 2027 muss die Streetchurch die Möglichkeit haben, bereits im Jahr davor (2026) ihre Personal- und Organisationsstruktur auf die zukünftigen Schwerpunkte auszurichten und wichtige Stellen mit geeigneten Mitarbeitenden zu besetzen. Dadurch können die entsprechenden erweiterten Angebote und Dienstleistungen (v.a. Gastronomie, Veranstaltungsmanagement, Arbeitsintegration und Beratung) frühzeitig geplant und koordiniert werden, so dass ab Betriebsstart die budgetierten Erträge zumindest teilweise realisiert und damit die Marktpotenziale erschlossen werden können. Auch im Jahr des Betriebsstarts (2027) sind diese Stellen über einen PEF-Beitrag zu finanzieren, bevor in den folgenden ersten beiden vollen Betriebsjahren des HDD die Fremdfinanzierung sukzessive auf 2/3 im Jahr 2028 und 1/3 im Jahr 2029 reduziert werden kann. Das Jahr 2030 wird somit zum ersten vollen Betriebsjahr ohne Anschubs- und/oder Fremdfinanzierung, in dem sich die neu geschaffenen Stellen einerseits in ausgebauten Leistungen und andererseits in deren Refinanzierung durch andere Kostenträger (Verkauf von Produkten, Kostengutsprachen zuweisende Stellen) niederschlagen werden.

Für die genannten Schlüsselstellen lassen sich die Kosten über die genannten vier Jahre wie folgt auf CHF 1'302'000 beziffern, wobei die Lohnkosten, inkl. Lohnnebenkosten (20% Zuschlag auf Bruttojahreslohn) berücksichtigt werden. Weitere mit dem Stellenausbau einhergehenden Kosten (z.B. Arbeitsplatz) sind durch die Investitionen in die Infrastruktur des «HDD» und deren jährliche Amortisation

bereits berücksichtigt. Die zusätzlichen Geschäftsleitungs- und Betriebsführungskosten (Overheadkosten) werden im nächsten Kapitel aufgezeigt.

Stelle und Kosten (in CHF)	2026	2027	2028	2029	Total
Angebotsleitung «Gastronomie» (1.0 FTE Sozialfirma)	125'000	125'000	83'000	42'000	375'000
Angebotsleitung «Veranstaltungen» (1.0 FTE Gemeindeaufbau)	125'000	125'000	83'000	42'000	375'000
Teamleitung / Führungsunterstützung «Arbeitsintegration» (0.8 FTE)	92'000	92'000	61'000	31'000	276'000
Teamleitung / Führungsunterstützung «Beratung» (0.8 FTE)	92'000	92'000	61'000	31'000	276'000
Total	434'000	434'000	288'000	146'000	<u>1'302'000</u>

6.3.2 AUF- UND AUSBAU DER ÜBERGEORDNETEN GESCHÄFTSLEITUNG UND BETRIEBSFÜHRUNG

Mit den genannten Entwicklungen in den einzelnen Produktgruppen wird zwangsläufig auch ein Ausbau in den übergeordneten Geschäftsführungs- und Betriebsführungskosten einher gehen müssen. Aktuell geht die Streetchurch davon aus, dass in den Bereichen der Betriebsführung neu eine Stellvertretung und damit Ergänzung zum aktuellen Geschäftsleiter der Streetchurch etabliert werden muss (+1.0 FTE). Ebenso ist mit zusätzlichen Ressourcen und mehr benötigtem Knowhow in den Bereichen der Finanz- und Personalarbeit zu rechnen (+ 1.6 FTE).

Für diese genannten Schlüsselstellen in der Geschäftsleitungs- und Betriebsführung lassen sich die Kosten über die vier Jahre wie folgt auf CHF 1'062'000 beziffern, wobei die Lohnkosten inkl. Lohnnebenkosten (20% Zuschlag auf Bruttojahreslohn) berücksichtigt werden. Alle weiteren mit dem Stellenausbau einhergehenden Kosten (z.B. Arbeitsplatz) sind durch die Investitionen in die Infrastruktur des «HDD» und deren jährliche Amortisation bereits berücksichtigt.

Stelle und Kosten (in CHF)	2026	2027	2028	2029	Total
Stv. Betriebsleitung (1.0 FTE)	144'000	144'000	96'000	48'000	432'000
Leitung/Führungsunterstützung Finanzen (0.8 FTE)	105'000	105'000	70'000	35'000	315'000
Leitung/Führungsunterstützung Personal (0.8 FTE)	105'000	105'000	70'000	35'000	315'000
Total	354'000	354'000	236'000	118'000	<u>1'062'000</u>

6.3.3 PROJEKTENTWICKLUNG UND -BEGLEITUNG AUSFÜHRUNGSPLANUNG / REALISIERUNG

Stimmen Kirchenpflege, Kirchgemeindepapament und Stimmbevölkerung dem Antrag und der Weisung zum Ausführungskredit für die Gesamtinstandsetzung des Kirchgemeindehauses Wipkingen und der Neunutzung desselben als «Haus der Diakonie» (HDD) zu, so wird die Streetchurch als Nutzervertretung ab 2025 die Ausführungsplanung und die Realisierung des Bauvorhabens eng begleiten. Bereits während der vergangenen Phase der Projektierung fielen insbesondere für die Eigenleistungen der Streetchurch im Projektteam, die externe Unterstützung durch eine Nutzervertretung sowie die Weiterentwicklung der spezifischen Betriebs- und Nutzungskonzepte umfassende Kosten an. Bisher wurden diese Aufwände über den Projektierungskredit des Bauprojektes finanziert.

Diese Aufwände sind sachlogisch jedoch eher dem Betrieb als dem Bauprojekt zuzuordnen und es handelt sich eigentlich bereits um eine Anschubfinanzierung für das Projekt und den Betrieb. Für die kommenden Projektphasen ab dem 4. Quartal 2024 bis zur Eröffnung im 3. Quartal 2027 fallen die folgenden Kosten in der Höhe von CHF 940'000 an. Sie sollen ebenfalls durch den PEF-Kredit finanziert werden.

Aufgaben und Kosten (in CHF)	2025	2026	2027	Total
Eigenleistungen Streetchurch im Projektteam (Mitwirkung Streetchurch im Projektteam Bau)	100'000	100'000	50'000	250'000
Externe Unterstützung Nutzervertretung Streetchurch (Baufachliche Unterstützung des Streetchurch Teams)	124'000	124'000	62'000	310'000
Entwicklung und Aufbau Betriebskonzepte (Fachexpertise, u.a. FM, Gastronomie, Veranstaltungen)	112'000	112'000	56'000	280'000
Umzugs- und Vorbereitungsarbeiten (Standortwechsel Streetchurch)	--	--	100'000	100'000
Total	336'000	336'000	268'000	<u>940'000</u>

6.3.4 FAZIT

Die Kosten für die weitere Projektentwicklung und -begleitung im Rahmen der Ausführungsplanung und Realisierung als auch für den Auf- und Ausbau der verschiedenen Leistungen und des Betriebs im HDD lassen sich für die Jahre 2025-2029 wie folgt zusammenfassen:

Kosten / Jahr	2025	2026	2027	2028	2029	Total
Projektentwicklung & -begleitung	336'000	336'000	268'000	--	--	940'000
Geschäftsleitung & Betriebsführung	--	354'000	354'000	236'000	118'000	1'062'000
Auf- und Ausbau Leistungen	--	434'000	434'000	288'000	146'000	1'302'000
Total	336'000	1'124'000	1'056'000	524'000	264'000	<u>3'304'000</u>

Daraus ergibt sich ein PEF Kreditantrag im Umfang von CHF 3'304'000. In Anbetracht dessen, dass es sich beim Projekt «Haus der Diakonie» um ein Leuchtturm- und Generationenprojekt der Kirchgemeinde Zürich zur Stärkung ihrer diakonischen Präsenz und Wahrnehmung in der Gesamtgesellschaft handelt, scheint die einmalige Anschub- und Uebergangsfinanzierung über den Personal- und Entwicklungsfonds (PEF) zielführend. Der Totalbetrag verteilt sich dabei auf die kommenden fünf Jahre. Die Streetchurch und die Kirchgemeinde Zürich können damit die diakonischen Leistungen markant ausbauen und diese mittel- und langfristig durch neu erschlossene Ertragspotenziale von jährlich bis zu CHF 3.0 Mio. finanziell divers aufstellen und absichern.

7 LEISTUNGSZIELE UND INDIKATOREN 2027+ (HDD)

7.1 EINLEITUNG

Fester Bestandteil des Organisationsmodells mit Globalbudget ist die jährliche Leistungsvereinbarung als Basis für den jährlichen Globalbudgetnettokredit. Basierend auf den im «Ecclesiopreneurship Canvas» gemachten Ausführungen (siehe oben) lassen sich für die einzelnen Leistungen eine Vielfalt an inhaltlichen und politischen Wirkungszielen mit entsprechenden Indikatoren zusammenfassen.

Mit der Erneuerung des bestehenden Rahmenkontraktes zwischen der Kirchenpflege und der Streetchurch per 2027 lassen sich eine Auswahl davon neu auch in die Leistungsvereinbarung aufnehmen. Somit wird sichergestellt, dass die politischen Gremien der Kirchgemeinde Zürich über die Berichterstattung und die damit verbundenen Steuerungselemente jederzeit Einfluss darauf auswirken können, wie sich das HDD und die Leistungen der Streetchurch in demselben entwickeln oder entwickeln sollen.

7.2 BERATUNG

Mögliche Ziele und Indikatoren	Standard 2024	Standard 2027+ (HDD)
A) Anzahl Personen mit Beratungskontakten in den einzelnen Beratungsangeboten	>280	>280
B) Anzahl durchgeführte Begleitungen durch Freiwillige (z.B. Wegbegleitung)	>30	>30
C) Total Anzahl Personen mit Erstkontakt und/oder Triage an eine geeignete externe Stelle (Intake)	>250	>250
D) Anteil von Personen, die neben Beratungsangebot auch Angebot anderer Produktgruppe nutzen	>15%	>15%
E) Triagen an externe Stellen im Rahmen des Intake-Prozesses der Beratungsangebote	< 50%	< 50%
F) Angebot von Kurzberatungen (< 4 Einheiten) und Langzeitberatungen (> 4 Einheiten)	1:3	1:3
G) Anteil Nutzung und Auslastung CoWorking Arbeitsplätze durch externe Dritte	--	>50%
H) Anzahl Institutionen und/oder Organisationen mit regelmässiger Nutzung Arbeitsplätze CoWorking	--	12
I) Anzahl aktive Betreuungshalbtage pro Woche im Kids-Space	--	min. 7
J) Durchschnittliche Anzahl Kinder in Betreuungsangebot pro Betreuungshalbtage	--	Ø 7

7.3 ARBEITSINTEGRATION

Mögliche Ziele und Indikatoren	Standard 2024	Standard 2027+ (HDD)
A) Anzahl Plätze für Teilnehmer*innen mit Tagesstruktur	40	80
B) Anteil Plätze mit Zuweisungen (externe Kostenträgerschaft) an totaler Anzahl Plätze	50%	70%
C) Durchschnittliche Auslastung totale Anzahl Plätze im Bereich der Arbeitsintegration	>80%	>80%
D) Teilnehmer*innen mit geeigneter Anschlusslösungen im Verlauf des Jahres	>40%	>50%
E) Nachhaltigkeit der Anschlusslösungen im Bereich der Berufsbildung (3 Jahre nach Austritt)	>60%	>60%
F) Zufriedenheit zuweisende Stellen	>80%	>90%
G) Anzahl Plätze für Kostengutsprachen durch SVA/IV (Integrationsmassnahmen und/oder Potenzialabklärungen)	--	8
H) Anteil Plätze mit regelmässiger Wahrnehmung einer Tagesstruktur vs. Coachings und Begleitungen ohne Tagesstruktur	--	80%
I) Anzahl Bildungsmodule pro Jahr in den Bereichen Bewerbungen, Schule und Lebenskompetenzen	--	160

7.4 SOZIALFIRMA

Mögliche Ziele und Indikatoren	Standard 2024	Standard 2027+ (HDD)
A) Erträge aus Verkauf von Dienstleistungen an Dritte (inkl. Kirchgemeinde Zürich)	>50%	>60%
B) Durchschnittliche Anzahl Arbeitseinsätze für Teilnehmer*innen Arbeitsintegration	>12	>24
C) An Dritte verrechnete Preise und interne Verrechnungen entsprechen den Vollkosten	erfüllt	erfüllt
D) Kundenzufriedenheit	>80%	>85%
E) Arbeitsstunden von Teilnehmer*innen Arbeitsintegration in Bezug zur Arbeitsstunden Begleit- und Fachpersonen	3:1	3:1
F) Anzahl unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Branchen und Berufsbildern	min. 5	min. 9
G) Anzahl Einsatzplätze im internen Hausdienst	--	min. 3
H) Anzahl Mahlzeiten pro Jahr	--	> 10'000
I) Anteil subventionierte Mahlzeiten und Getränke für Teilnehmer*innen und Klient*innen HDD / Streetchurch	--	< 33%

7.5 WOHNEN

Mögliche Ziele und Indikatoren	Standard 2024	Standard 2027+ (HDD)
A) Anzahl Wohnplätze mit sozialpädagogischer Begleitung in Gruppe und individuell	11	11
B) Durchschnittliche Auslastung der zur Verfügung gestellten Wohnplätze	>90%	>90%
C) Anzahl Bewohner*innen mit geeigneter Anschlusslösung binnen zwei Jahren Aufenthalt	>60%	>60%
D) Zufriedenheit Bewohner*innen mit der Wohnsituation und dem Angebot der Begleitung und Betreuung	>80%	>80%
E) Anzahl Wohneinheiten für sozialpädagogisch begleitete Wohnformen	2	3
F) Anzahl Wohneinheiten für gemeinschaftliche Wohnformen und/oder Gastgeber*innen	--	4
G) Mindestbelegung Wohnraum und damit Anzahl Bewohner*innen im HDD	--	20

7.6 GEMEINDEAUFBAU

Mögliche Ziele und Indikatoren	Standard 2024	Standard 2027+ (HDD)
A) Anteil Spenden (z.B. Förderverein) zur Deckung der Gesamtkosten im Gemeindeaufbau (ohne Veranstaltungsmanagement)	>15%	>15%
B) Verhältnis Angestelltenstunden zu Freiwilligenstunden	1:2	1:2
C) Anzahl unterschiedliche Personen mit seelsorgerischer Einzelbegleitung	75	100
D) Durchschnittliche Anzahl Besucher*innen Gottesdienste	>80	>120
E) Wachstumsdynamik im Aufbau der aktiven Gemeinschaft	positiv	positiv
F) Angestellte Mitarbeitende mit regelmässigem Bezug zum Gemeindeaufbau	>75%	>75%
G) Anzahl Community Anlässe pro Jahr	--	>18
H) Anzahl externe Vermietungen in den Veranstaltungsräumen (Saal & Halle)	--	>300
I) Anzahl externe Vermietungen in den Nebenräumen (Sitzungszimmer, Gesprächsräume)	--	>150
J) Anteil subventionierte Vermietungen an Gesamtanzahl Vermietungen	--	<33%
K) Anteil externe Vermietungen in Veranstaltungsräumen oder Nebenräumen mit internem Catering / Verpflegung im Haus	--	>50%

7.7 BERUFSBILDUNG

Mögliche Ziele und Indikatoren	Standard 2024	Standard 2027+ (HDD)
A) Anzahl Lehrstellen im Bereich Betriebsunterhalt	12	14
B) Anzahl Lehrstellen im Bereich KV	4	5
C) Anzahl Lehrstellen im Bereich Gastronomie und/oder Hauswirtschaft	--	4
D) Erfolgreiche Lehrabschlüsse	>75%	>75%
E) Anteil Organisationseinheiten mit Berufsbildung	80%	80%

8 PROJEKTUMFELD

8.1 PROJEKTORGANISATION

8.1.1 PROJEKTSTEUERUNG BAUPROJEKT KGH WIPKINGEN / «HAUS DER DIAKONIE»

Die Kirchenpflege hat für das Bauprojekt zur Instandstellung des Kirchgemeindehauses Wipkingen und dessen Neunutzung als «Haus der Diakonie» (HDD) eine Projektsteuerung eingesetzt:

- ◆ Claudia Bretscher, Kirchenpflege Ressort Diakonie (Vorsitz)
- ◆ Michael Hauser, Kirchenpflege Ressort Immobilien
- ◆ Res Peter, Kirchenpflege Ressort Finanzen
- ◆ Matthias Haag, Bereichsleiter Immobilien
- ◆ Marcel Peter, Strategiekommission Streetchurch
- ◆ Beatrice Binder-Wüstiner, Vertretung Diakonie (Beisitz)
- ◆ Samuel Zahn, Vertreter Pfarrerschaft (Beisitz)

8.1.2 PROJEKTTEAM BAUPROJEKT

Das Projektteam für das Bauprojekt besteht aus den folgenden Personen:

- ◆ Nathalie Aeschbacher, Bereich Immobilien, Bauprojektleitung
- ◆ Philipp Nussbaumer, Streetchurch, Gesamtprojektleiter HDD
- ◆ Raoul Sigl, Conen Sigl Architekt:innen, Leitung Generalplaner
- ◆ Lea Hottiger, Conen Sigl Architekt:innen, Projektleiterin
- ◆ Pius Vollenweider, Vollenweider Baurealisation, Leitung Generalplaner
- ◆ Hanes Vettori, Vollenweider Baurealisation, Projektleiter
- ◆ Luigi Razzano, Brandenberger+Ruosch, Stv. Nutzervertretung
- ◆ Mirjam Fischinger, pom+ Consulting AG, Projektbüro

8.1.3 KERNTTEAM STREETCHURCH (NUTZERVERTRETUNG)

Das Kernteam der Streetchurch verantwortet die einzelnen Leistungen und bringt deren Nutzerperspektive in das Projekt ein:

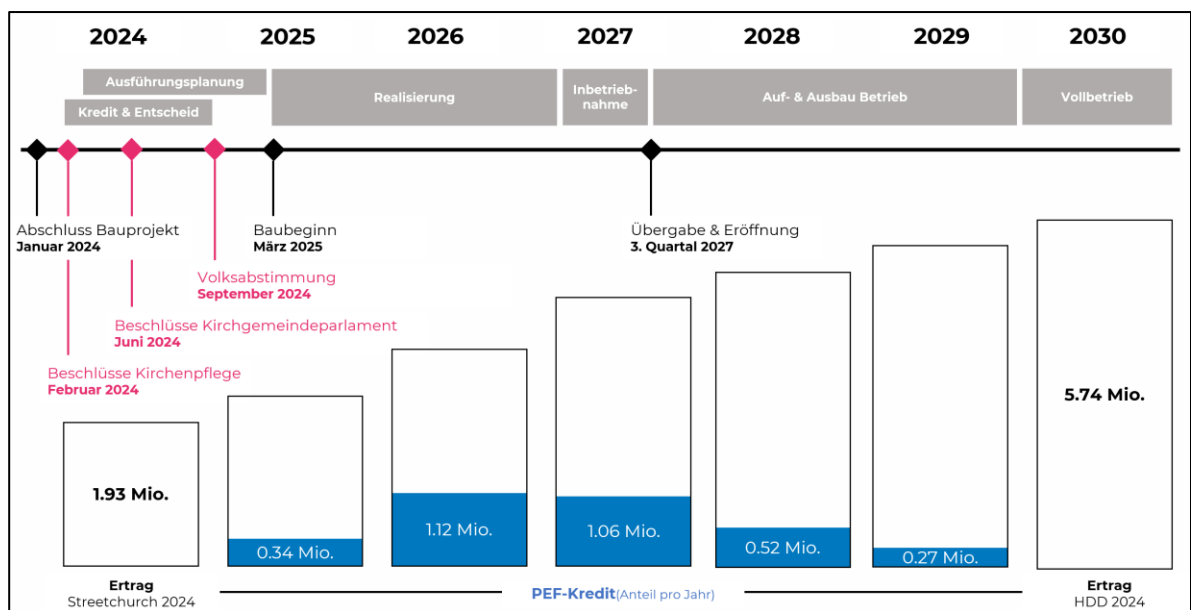
- ◆ Philipp Nussbaumer, Geschäftsleiter
- ◆ Markus Giger, Pfarrer
- ◆ Karin Leiser, Assistenz der Geschäftsleitung, Personal
- ◆ Marcel Urech, Leitung Finanzen
- ◆ Andrea Steiger, Leitung Sozialberatung
- ◆ Michèle Fark, Leitung Psychologie
- ◆ Andreas Hasler, Leitung CaseManagement & IT
- ◆ Jael Zolliker, Leitung Wohnen
- ◆ Micha Pfaehler, Leitung Arbeitsintegration
- ◆ Norina Strobl, Leitung CoWorking & Gastronomie
- ◆ Pascal Hess, Leitung Sozialfirma & FM
- ◆ Peti Gutknecht, Leitung Gemeindeaufbau
- ◆ Theres Willi, Leitung Berufsbildung & QM

8.2 PROJEKTZEITPLAN

Für die weitere Projektentwicklung im Bauprojekt gelten die folgenden Terminziele:

- ◆ Ausführungskredit Kirchenpflege Februar 2024
- ◆ Ausführungskredit Kirchgemeindep. Juni 2024
- ◆ Ausführungskredit Stimmbevölkerung September 2024
- ◆ Baubeginn 1. Quartal 2025
- ◆ Übergabe und Inbetriebnahme (Eröffnung) 3. Quartal 2027

Wie vorab dargelegt, kann die Streetchurch die neuen und erweiterten Leistungen nicht per Stichtag der Eröffnung umfassend erbringen. Für den Auf- und Ausbau der verschiedenen Leistungen und damit des Betriebs und dessen Erträge in den ersten Betriebsjahren wird deshalb eine Anschubs- und Übergangsfinanzierung beantragt, die sich wie folgt auf die kommenden fünf Jahre verteilt (vgl. dazu Tabelle im Fazit Kapitel 6):



8.3 PROJEKTRISIKEN

Im Rahmen des Bauprojektes werden die Projektrisiken laufend überprüft und jeweils zum Phasenabschluss bewertet. Bei Bedarf werden Massnahmen zur Risikominimierung ergriffen. Die detaillierte Ausführung der Projektrisiken kann der Dokumentation zum Bauprojekt entnommen werden. Hier werden diejenigen Risiken mit einem starken Bezug zur Nutzung und zum Betrieb aufgeführt und mit nutzerseitigen Massnahmen ergänzt (*kursiv*):

Thema	Beschreibung	Risiko	Massnahmen
Teuerung	Der Kostenvoranschlag bildet den Baupreisindex vom April 2023 ab.	Kostenrisiko: Hohe Teuerung. Die Entwicklung der Teuerung ist zurzeit nicht absehbar. Eine erhöhte Bausumme führt zu höheren jährlichen Abschreibungen für die neuen Kosten und damit zu höheren Kosten, die durch die Ertragssteigerung der Streetchurch refinanziert werden müssen.	Die Entwicklung auf dem Markt muss mit Hinblick auf die Ausschreibungs- und Bauphase weiter beobachtet werden. <i>Auf Nutzerseite sind die Businesspläne in den einzelnen Leistungsgruppen laufend zu überprüfen und zu präzisieren. Dies unter Berücksichtigung der Teuerung, die sich auch auf die Personal- und Sachaufwände durchschlagen wird.</i>
Erschliessung / Zugänglichkeit	Abklärungen seitens Bauherrschaft mit dem Tiefbauamt Zürich haben ergeben, dass die Stadt nicht beabsichtigt, den Lift auf die Postterrasse zu ersetzen	Planungsrisiko: Der Generalplaner erachtet die hindernisfreie Zugänglichkeit der Postterrasse als Voraussetzung für einen erfolgreichen Betrieb des HDD.	Aus Sicht des Generalplaners müssen die Gespräche mit der Stadt weitergeführt werden. Es muss aber auch über ein Rückfallszenario nachgedacht werden. <i>Im Bauprojekt wurde eine spezifische Rückstellung für Aufwertungsarbeiten an der bestehenden Postterrasse eingestellt. Es ist aus Nutzersicht in Betracht zu ziehen, dass die Kirchgemeinde Zürich die Aufwertung des Treppenturms zur besseren Erschliessung des Haupteingangs selbst vornimmt. Insbesondere der Businessplan der Gastronomie ist auf eine einfache, freundliche und gute Zugänglichkeit zur Kaffeebar und zum Restaurantsaal angewiesen.</i>
Technisierungsgrad	In der Projektierung zeigt sich, dass dem Grundsatz gemäss Projekthandbuch eines tiefen Technisierungsgrads nicht oder nur bedingt Folge geleistet werden kann.	Planungsrisiko aufgrund komplizierteren Bauweisen und erschwelter Koordination. Ein hoher Technisierungsgrad kann aufgrund der historischen Bausubstanz auch zu unerwünschten architektonischen Detaillösungen führen.	In der weiteren Planung ist zwingend darauf zu achten, dass der Technisierungsgrad nicht weiter erhöht wird. Dieser Grundsatz muss auch von der Bestellerseite mitgetragen werden. <i>Die Nutzervertretung begrüsst einen erhöhten Technisierungsgrad da, wo durch</i>

			ebendiesen Vereinfachungen im Betrieb möglich werden. Es besteht ein Risiko, dass beim Verzicht auf Technisierung die Betriebskosten erhöht werden, weil mehr Personal eingesetzt werden muss. Es ist im weiteren Projektverlauf jeweils abzuwägen, ob mehr Technisierung geringere Kosten im Betrieb mit sich bringt.
Bewilligungsverfahren & Baustart	Zwischen Baufreigabe und Baustart ist keine Reserve mehr vorgesehen. Vergleichbare Projekte in der Stadt Zürich zeigen aktuell verlängerte Bewilligungs- und Auflagebereinigungsfristen.	Terminrisiko: Auf den Termin der Baufreigabe hat der Generalplaner nur bedingt Einfluss. Bei einer verzögerten Baufreigabe verzögert sich der Baustart entsprechend.	Sollte es zu einer Überschreitung der Bearbeitungsfrist der Baueingabe kommen, muss die Situation im Herbst 2024 nochmals beurteilt werden und der voraussichtliche Baustart allenfalls verschoben werden. Der vorliegende Businessplan der Nutzerschaft sieht vor, dass im Jahr vor dem Betriebsstart (2026) der Aufbau des Betriebs in Angriff genommen wird. Allfällige Verzögerungen aufgrund des Bewilligungsverfahrens wären bis dahin bekannt und der Aufbau des Betriebs würde sich entsprechend verschieben, was aufgrund der späteren Inbetriebnahme aber nur folgerichtig wäre.

Ergänzend zu diesen Projektrisiken wurden für den vorgelegten Projektbeschrieb mit Businessplan die folgenden weiteren Risiken evaluiert:

Thema	Beschreibung	Risiko	Massnahmen
Personalentwicklung Streetchurch	Mit dem vorgelegten Businessplan für das HDD geht ein starker Ausbau der Personalressourcen einher.	Insbesondere Schlüsselstellen im Bereich der Geschäfts- und Betriebsleitung sowie den Kernaufgaben der einzelnen Leistungsgruppen müssen adäquat und fachlich fundiert besetzt werden können.	Ein PEF-Kredit ermöglicht einen frühzeitigen Auf- und Ausbau der nötigen Stellen und schafft Spielraum bei der internen Besetzung oder externen Rekrutierung der entsprechenden Personen. Die Streetchurch verfügt bereits heute über mehr als 30 festangestellte Mitarbeitende. Es ist frühzeitig ab 2025 zu evaluieren, welche Personen für zukünftige Führungsaufgaben in Betracht gezogen werden können und eine entsprechende aktive Personalentwicklung (z.B. durch Weiterbildung) in die Wege zu leiten.

Kostengutsprachen zuweisende Stellen	Der Businessplan sieht einen starken Ausbau der Erträge durch Kostengutsprachen von zuweisenden Stellen vor.	Die Streetchurch verfügt heute über eine Leistungsvereinbarung Arbeitsintegration mit der Stadt Zürich, eine Leistungsvereinbarung Wohnen mit der Stadt Zürich und über einen Rahmenkontrakt mit der SVA/IV, ebenfalls für die Leistungen im Bereich Arbeitsintegration und Wohnen. Diese Vereinbarungen und Kontrakte müssen alle ca. 4 Jahre im Rahmen von öffentlichen Submissionen und/oder Verhandlungen erneuert werden. Ein Wegfall von Leistungsvereinbarungen kann den Wegfall von Erträgen zur Folge haben.	Die Streetchurch kennt die Zeitpunkte der Erneuerung der Leistungsvereinbarungen mit der Stadt Zürich (2025: Arbeitsintegration / 2026: Wohnen) und steht mit den entsprechenden Stellen regelmässig im Austausch. Die einzureichenden Fachkonzepte in den Bereichen Wohnen und Arbeitsintegration werden laufend an die Bedürfnisse der Zielgruppe und der Auftragsgeber angepasst. Kann die Erneuerung der Leistungsvereinbarungen 2025/2026 erfolgreich gestaltet werden, so werden diese voraussichtlich wiederum für 4 Jahre abgeschlossen, womit der Betriebsstart im HDD gesichert ist. Sollten die Leistungsvereinbarungen wider Erwarten nicht oder nur teilweise erneuert werden bleibt genügend Zeit, die entsprechenden Businesspläne anzupassen und anderweitig zu optimieren. Auch ohne Leistungsvereinbarungen ist es möglich, dass die Streetchurch in Einzelfällen ihre Leistungen an Sozialbehörden verrechnen kann.
Prozess- und Qualitätsmanagement	Der heutige Betrieb der Streetchurch wird im Kontext des HDD stark ausgebaut und muss sich entsprechend entwickeln.	Die Streetchurch hat bereits heute mit ihren vielfältigen Leistungen und ihrem stetigen Wachstum eine gewisse Komplexität in ihren Abläufen und Prozessen erreicht. Der weitere Wachstum mit Blick auf das HDD wird diese Komplexität erhöhen, ebenso müssen für neue Leistungen neue Prozesse evaluiert und etabliert werden (z.B. Gastronomie, Veranstaltungsmanagement).	Mit Unterstützung einer externen Beratung hat die Streetchurch im 3. Quartal 2023 ein Projekt zur Erarbeitung und zum Aufbau ihres Qualitätsmanagementsystems in Angriff genommen. Eine interne Projektleitung wurde installiert und mit einer umfassenden Prozesslandschaft die wichtigsten Management-, Kern- und Unterstützungsprozesse evaluiert und definiert. Damit wurde ein Raster gesetzt für den Aufbau eines Organisationshandbuchs, inkl. Prozessabläufe, Qualitätsstandards und entsprechenden Hilfsmittel. Die Streetchurch strebt per Eröffnung HDD eine Zertifizierung ihres Prozess- und Qualitätsmanagements an.

9 ANHANG

9.1 FINANZPLAN LEISTUNGSGRUPPE «BERATUNG» (2027+)

HDD / Streetchurch 2027+ (Beträge in TCHF)	Beratung	Sozialberatung & Wegbegleitung	CoWorking	Kids
Personalaufwand	-1'457	-1'264	-50	-143
Sachaufwand	-96	-41	-17	-38
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-74			
Energie (Heizung / Strom)	-24			
Total Aufwand	-1'651	-1'305	-67	-181
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	340		127	213
Kostengutsprachen zuweisende Stellen	55	55		
Vermietung	71		71	
Spenden				
Weitere Erträge				
Total Ertrag	466	55	198	213
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	-1'185	-1'250	130	32
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)	-416			
Betriebsergebnis II (Overhead)	-1'601			
Interne Verrechnung Leistungen	661			
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-940			

9.2 FINANZPLAN LEISTUNGSGRUPPE «SOZIALFIRMA» (2027+)

HDD / Streetchurch 2027+ (Beträge in TCHF)	Sozialfirma	Dienstleistungs- betriebe	Werkstatt	Betriebsunterhalt (intern)	Gastronomie
Personalaufwand	-1'921	-449	-318	-323	-831
Sachaufwand	-657	-246	-41	-32	-338
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-118				
Energie (Heizung / Strom)	-38				
Total Aufwand	-2'734	-695	-359	-354	-1'169
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	2'092	622	249		1'221
Kostengutsprachen zuweisende Stellen					
Vermietung	12		12		
Spenden					
Weitere Erträge					
Total Ertrag	2'103	622	260		1'221
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	-630	-73	-99	-355	52
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)	-757				
Betriebsergebnis II (Overhead)	-1'388				
Interne Verrechnung Leistungen	50				
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-1'338				

9.3 FINANZPLAN LEISTUNGSGRUPPE «GEMEINDEAUFBAU» (2027+)

HDD / Streetchurch 2027+ (Beträge in TCHF)	Gemeindeaufbau	Seelsorge, Community, Gottesdienste	Veranstaltungen
Personalaufwand	-522	-133	-389
Sachaufwand	-172	-91	-81
Liegenschaftsaufwand, inkl. Amortisation	-109		
Energie (Heizung / Strom)	-35		
Total Aufwand	-837	-224	-470
Verkauf von Dienstleistungen / Produkten	193		193
Kostengutsprachen zuweisende Stellen			
Vermietung	656		656
Spenden	60	60	
Weitere Erträge	4		4
Total Ertrag	913	60	853
Betriebsergebnis I (Deckungsbeitrag)	76	-163	383
Umlage Vorkostenstelle (GL/BF)	-189		
Betriebsergebnis II (Overhead)	-113		
Interne Verrechnung Leistungen	-50		
Betriebsergebnis III (Nettokredit)	-163		

Kommission PEF

Protokollauszug

Protokoll vom: 16. April 2024
Taktanden Nr.: 3

KPEF_2024-37

KPEF, Haus der Diakonie, Anschub- und Übergangsfinanzierung 1.8.2.1 Allgemeines

IDG-Status: Öffentlich

I. Ausgangslage

Die Kirchenpflege hat in ihrer Sitzung vom 7. Februar 2024 mit dem Beschluss KP2024-327 das Geschäft zur Anschub- und Übergangsfinanzierung des Betriebs «Haus der Diakonie» zuhanden der Kommission Personal- und Entwicklungsfonds verabschiedet und die KPEF eingeladen, das Projekt zu beurteilen und Bericht zu erstatten.

Für die Jahre 2025-2029 ein Finanzierungsbeitrag von CHF 3'304'000.- beantragt.

Philipp Nussbaumer, Betriebsleiter der Streetchurch, stellt das Projekt und das Nutzungskonzept vor.

II. Erwägungen der KPEF

Die Kommission unterstützt das HDD-Projekt und stellt fest, dass das Projekt dem Zweck des Personal- und Entwicklungsfonds entspricht.

III. Beschluss

Die Kommission Personal- und Entwicklungsfonds,

gestützt auf Ziff. 4.1. Bst. g. und Ziff. 4.2. Bst. c. des Reglements des Personal- und Entwicklungsfonds,

beschliesst:

- I. Die Kommission PEF genehmigt die Anschubs- und Übergangsfinanzierung des Betriebs «Haus der Diakonie» mit einem Betrag von CHF 3'304'000 zu finanzieren (2025: CHF 336'000, 2026: CHF 1'124'000, 2027: CHF 1'056'000, 2028: CHF 524'000, 2029: CHF 264'000).

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Zürich
Kommission Personal- und Entwicklungsfonds
Stauffacherstrasse 8, 8004 Zürich

- II. Die Kirchenpflege wird ersucht, dem Kirchgemeindepapament Antrag und Weisung mit dem Finanzierungsentscheid der Kommission Personal und Entwicklungsfonds zu unterbreiten.
- III. Mitteilung an:
- Kirchenpflege
 - Geschäftsführung Streetchurch
 - Akten Geschäftsstelle

Für die Richtigkeit des Protokollauszugs:



Marius Hubacher

Versand: Zürich, 24. April 2024