



Heinrich-Böll-Stiftung
Schleswig-Holstein

Arbeitsbericht Nov 2021 - Okt 2025

Inhalt

Einleitung

Gremien

- Mitarbeitende – Daten und Fakten
- Teamentwicklung
- Gremien & Struktur
- Stiftungsverbund

Themensetzung/Programmentwicklung

Öffentlichkeitsarbeit

Projektarbeit

- Übersicht Projektlaufzeiten

Veranstaltungen

- Teaminterne Events
- Böll-Family-Events
- Projektunabhängige Veranstaltungen

Finanzen

- Fördermittel
- Haushaltsvolumen

Vier entwicklungsreiche Jahre

Mit der Vorstandswahl am 27. November 2025 endet die vierjährige Wahlperiode des Vorstands und damit auch die des geschäftsführenden Vorstands, der aus der Mitte des Vorstands gewählt wurde. Zum zweiten Mal hat sich der Vorstand zu Beginn des Jahres 2022 entschlossen, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, die unsere Satzung seit Ende 2017 bietet: Mit Doris Lorenz und Dirk Scheelje wurde ein geschäftsführender Vorstand aus seiner Mitte gewählt.

Dieses Modell folgt der Erkenntnis, dass die dem Vorstand laut Bürgerlichem Gesetzbuch zukommende Rolle, das Vertretungsrecht für den Verein auszuüben und damit die Gesamtverantwortung für seine Geschäfte zu tragen, einen rein ehrenamtlichen Vorstand bei einer Organisation unserer Größe und mit dem Geschäftsmodell der projektfinanzierten Arbeit überfordert. Auch die Beschäftigung hauptamtlicher Geschäftsführungen würde daran wenig ändern, da das gesetzliche Vertretungsrecht und damit die Verantwortung bis zur Haftung in Fällen von fahrlässigem Handeln des Vereins weiterhin beim Vorstand verbliebe.

Mit unserem Modell orientieren wir uns an den Strukturen der Bundesstiftung, die ebenfalls hauptamtliche Vorstände wählt. Im Gegensatz zur Bundesstiftung werden diese bei uns jedoch nicht durch einen Aufsichtsrat, sondern durch ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ergänzt. Letztere haben eher eine Aufsichtsfunktion und sind weniger operativ tätig.

Nach acht Jahren können wir sagen, dass sich das Modell bewährt hat. Wir schlagen vor, es für die nächste Wahlperiode beizubehalten und den geschäftsführenden Vorstand von zwei auf drei Personen aufzustocken. Im Vorstand haben sich in den letzten vier Jahren einige Veränderungen ergeben. Auf der Videokonferenz der Mitgliederversammlung am 18.02.2022 (Corona-Zeit) wurden Heino Schomaker, Mirjam Gläser, Friederike Löffert-Pokatis, Uta Röpcke, Doris Lorenz, Martin Kastranek, Harald Schmid und Dirk Scheelje gewählt.

Aus persönlichen und beruflichen Gründen haben Friederike Löffert-Pokatis, Heino Schomaker und Uta Röpcke zwischenzeitlich ihr Amt niedergelegt. Zunächst wurden Hildegard Bedarff und Anna Tötter nachgewählt. Anna Tötter legte ihr Mandat später nieder, da sie aus Schleswig-Holstein weggezogen war. Auf der Sitzung der gewählten Mitgliederversammlung wurde im letzten Jahr Parinaz Mehranfar nachgewählt, die ihr Amt aus gesundheitlichen Gründen nicht antreten konnte.

Die Zusammenarbeit im Vorstand war durch große Konstruktivität geprägt. In vierteljährlichen Sitzungen wurde sich ausgiebig mit Fragen der Entwicklung inhaltlicher Projekte, der Personalentwicklung und der Finanzplanung beschäftigt. Der Vorstand übernimmt eine wichtige beratende Funktion für den geschäftsführenden Vorstand und gibt wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung von Inhalten, Strukturen und Abläufen.

Wie die weiteren Seiten des Arbeitsberichts zeigen, waren die letzten vier Jahre durch eine starke Professionalisierung der Arbeit, den Ausbau der inhaltlichen Kompetenzfelder, den Ausbau der Finanzierungsquellen, den Personalaufbau sowie die Team- und Organisationsentwicklung geprägt.

Wir können sagen, dass wir uns zu einer professionell arbeitenden Struktur in der Größe eines größeren Betriebs mit ca. 40 Mitarbeitenden auf über 20 Vollzeitäquivalenten entwickelt haben. Nach unserer Einschätzung haben wir eine Größe erreicht, mit der wir alle erforderlichen Strukturen für inhaltliche Kompetenz, professionelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung und Finanzmanagement abbilden können. Hierfür werben wir im Durchschnitt 20 fortlaufende größere Projektfinanzierungen ein. Elementar hierfür ist die Grundfinanzierung durch Bundes- und Landesmittel in Höhe von inzwischen etwa 350.000 Euro im Jahr. Ohne diese Mittel könnten wir unsere Kernaufgaben und die Kofinanzierung der Projekte nicht stemmen.

Für die Entwicklung unserer Strukturen waren in den letzten vier Jahren vor allem folgende Punkte entscheidend: der Teamentwicklungsprozess mit den Arbeitsgruppen Diversität, Zusammenarbeit, Verantwortung und Gesundheitsmanagement, der Aufbau des Finanzteams, die Verstetigung der Perspektivenrunde als Unterstützung der Geschäftsführung sowie die Etablierung des Teams für Öffentlichkeitsarbeit und Visualisierung sowie die Arbeit des Betriebsrats seit letztem Jahr. Hinzu kommt die Einrichtung fester Ansprechpartner*innen für Konfliktmoderation und Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung. Außerdem hat sich jüngst aus der Perspektivenrunde eine Runde herausgebildet, die sich insbesondere mit Personalfragen befasst, die sensiblerer Art sind.

In den Themenfeldern Erinnerungskultur, Klima, Meere, interkulturelle Arbeit, Demokratiebildung, nachhaltige und inklusive Stadtentwicklung, Kunst/Kultur, Transformation, Ernährungsbildung, Datensouveränität, Kreislaufwirtschaft und interkulturelles globales Lernen haben wir uns zur Kompetenzadresse entwickelt und werden gerne und oft für Kooperationen angefragt. Dafür haben wir ein

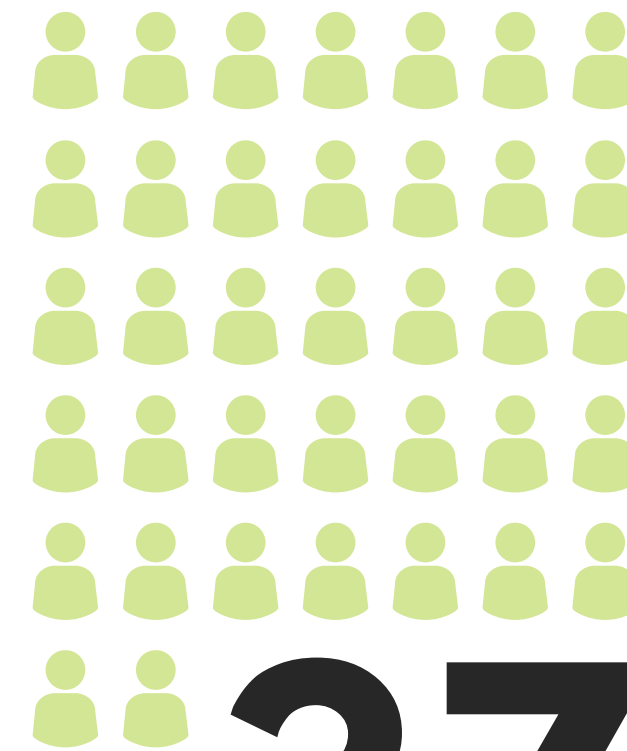
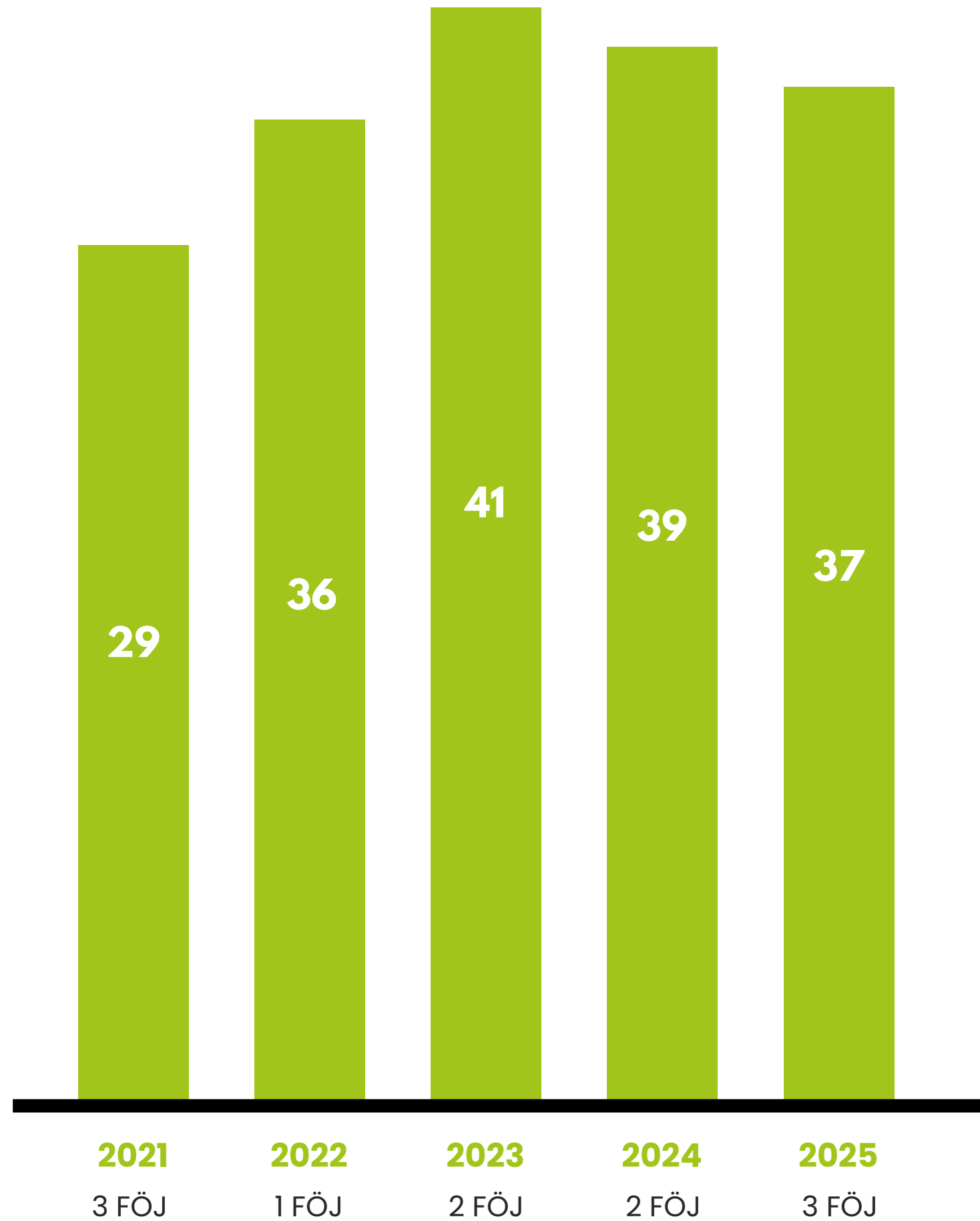
Netzwerk von über 150 Partner*innen in Schleswig-Holstein, im Ostseeraum, in Europa, in Südafrika und in Lateinamerika aufgebaut.

Nach außen treten wir hierfür unter der Dachmarke Böll-SH mit verschiedenen Marken bzw. Projektnamen für unsere Projektarbeit auf, darunter bewirk, Ocean Summit, Kulturwochen – Der andere Blick, Demokratietage, Urb Cultural Planning, Liveability, UrbCitizenPower, Changemaker, Ocean Youngsters, Cultural Pearls, KunstMacht, Gemeinsam Auftischen, Data for All, Creative Circular Cities, Images of, Zukunftsmobil und Bruchlinien. Unter diesen Marken und Projektnamen versammeln sich in den meisten Fällen Partner*innen, mit denen wir über längere Zeiträume vertrauensvoll zusammen-arbeiten. Damit schaffen wir gute Grundlagen für Folgeprojekte und inhaltliche Wirkung.

Mit unserem Ansatz der handlungs- und wirklichkeitsorientierten Bildungsarbeit verfügen wir über ein Alleinstellungsmerkmal im Bereich der politischen Bildung. Zudem sind wir anschlussfähig an viele aktuelle Entwicklungen, die auf die Vermittlung von Kompetenzen und die Einbindung von Zielgruppen abzielen. So können wir feststellen, dass unsere Erfolgsquote bei Projektanträgen ebenso wie die Wahrnehmung unserer Arbeit in der Öffentlichkeit sehr hoch ist.

Die volatile Situation der Projektfinanzierung und unser Anspruch hoher Selbstverantwortung und flacher Hierarchien führen bei allen Mitarbeitenden zu einer dauerhaften psychischen Belastung. Mit dieser Belastung muss sich zukünftig auseinandergesetzt werden, um stützende Strukturen zu schaffen, Begrenzungen in Arbeitsmenge und Arbeitsdruck zu erreichen und vor allem, um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden.

MITARBEITENDE



37

Mitarbeitende (aktuell)
mit hohem Frauenanteil (27)

Vollzeit



Teilzeit

mind. 10
Wochenstunden

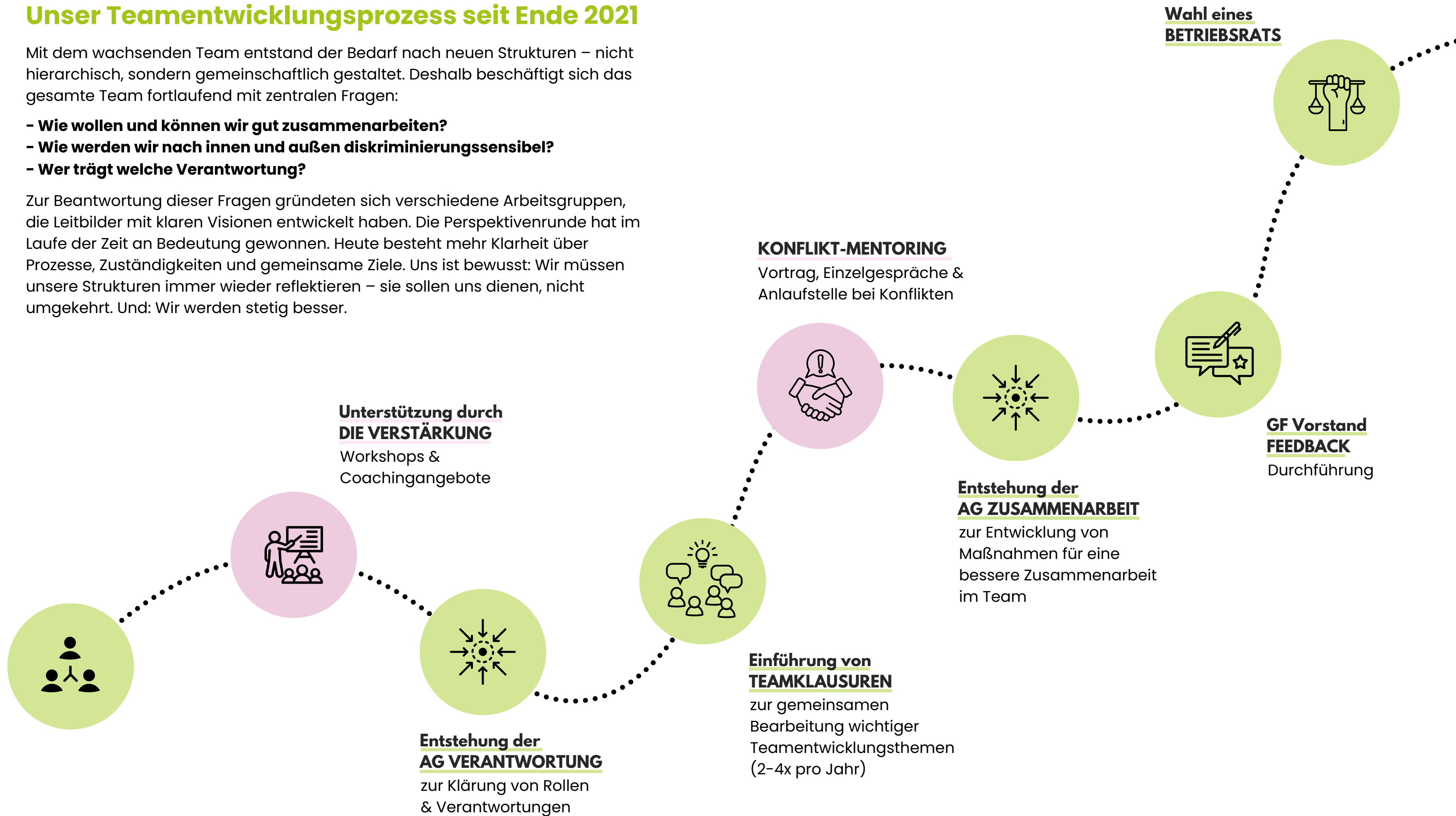
TEAMENTWICKLUNG

Unser Teamentwicklungsprozess seit Ende 2021

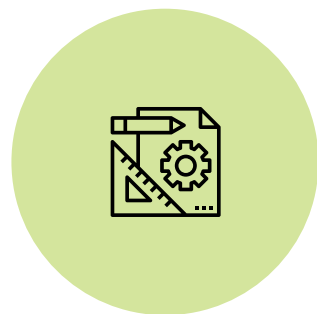
Mit dem wachsenden Team entstand der Bedarf nach neuen Strukturen – nicht hierarchisch, sondern gemeinschaftlich gestaltet. Deshalb beschäftigt sich das gesamte Team fortlaufend mit zentralen Fragen:

- **Wie wollen und können wir gut zusammenarbeiten?**
- **Wie werden wir nach innen und außen diskriminierungssensibel?**
- **Wer trägt welche Verantwortung?**

Zur Beantwortung dieser Fragen gründeten sich verschiedene Arbeitsgruppen, die Leitbilder mit klaren Visionen entwickelt haben. Die Perspektivenrunde hat im Laufe der Zeit an Bedeutung gewonnen. Heute besteht mehr Klarheit über Prozesse, Zuständigkeiten und gemeinsame Ziele. Uns ist bewusst: Wir müssen unsere Strukturen immer wieder reflektieren – sie sollen uns dienen, nicht umgekehrt. Und: Wir werden stetig besser.



GREMIEN & STRUKTUR



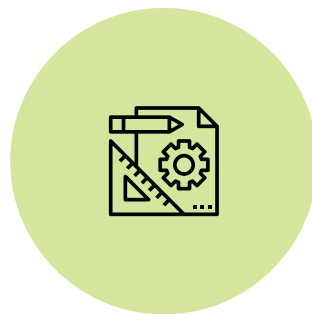
Projektteam



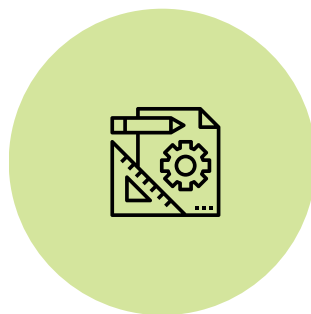
Projektteam



Projektteam



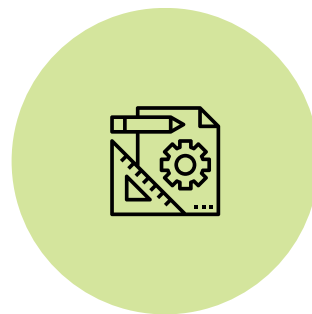
Projektteam



Projektteam



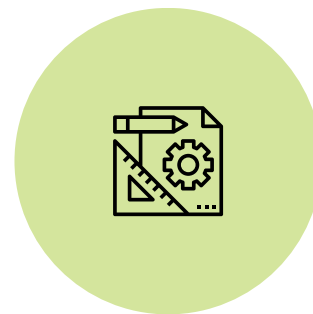
Projektteam



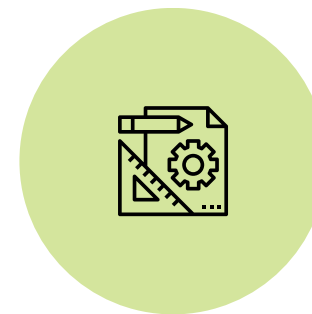
Projektteam



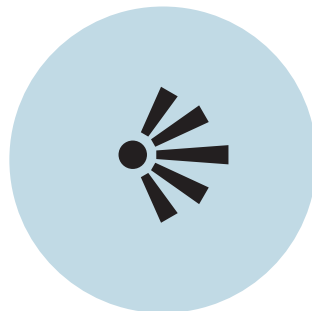
Projektteam



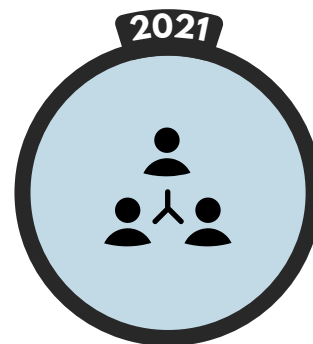
Projektteam



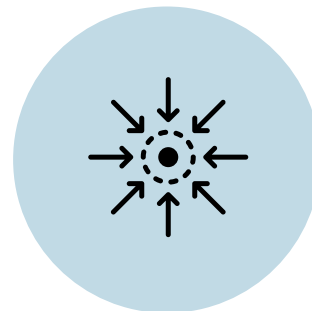
Projektteam



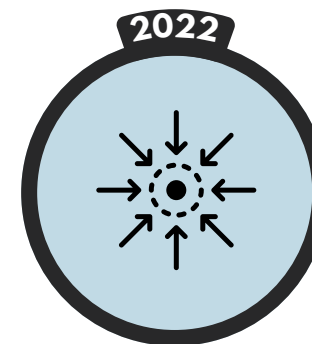
Perspektivenrunde



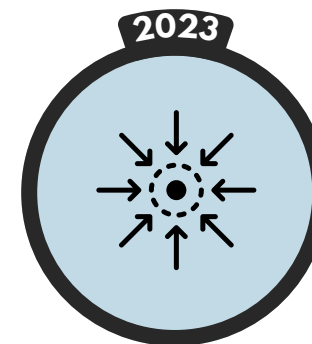
Teamentwicklungsrunde



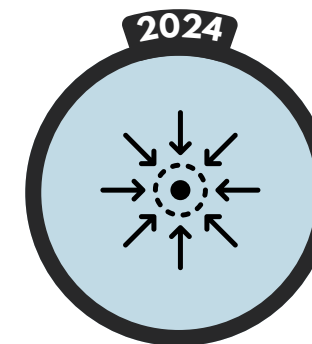
AG Diversity



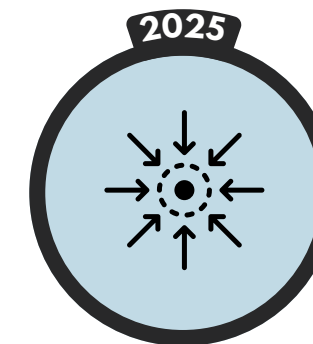
AG Verantwortung



AG Zusammenarbeit



AG Arbeitszeiterfassung



AG Gesundheitsmanagement



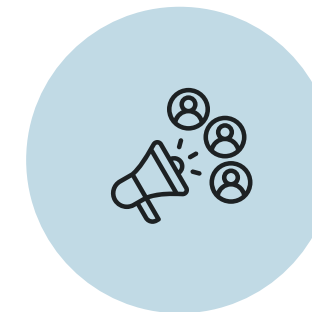
IT



Buchhaltung



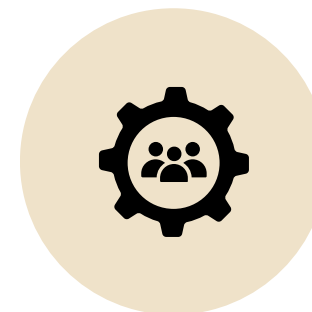
Finanzrunde



Öffentlichkeitsarbeit



Betriebsrat



Geschäftsführung



Böll-SH Rat



Allgemeine
Mitgliederversammlung



Ehrenamtlicher
Vorstand

Wo und wie wir im Stiftungsverbund aktiv sind

Innerhalb des Stiftungsverbunds finden diverse **inhaltliche sowie strukturelle AGs** statt. Wir sind mit Mitarbeitenden in jeder dieser AGs vertreten.

Weitere Mitwirkung

- Drei Mal im Jahr finden Verbundkonferenzen statt, an denen alle Landesstiftungen sowie die Bundesstiftung teilnimmt (2x in Präsenz, 1x digital)
- Unser Mitglied des Vorstands Mirjam Gläser-Braun vertritt uns bei der Mitgliederversammlung der Bundesstiftung.



Programmentwicklung und Themensetzung

In den letzten vier Jahren wurde unser Eckpunktepapier zur Programm- und Projektentwicklung, das in den letzten zwei Wahlperioden Grundlage unserer Arbeit war, jährlich fortgeschrieben. Dies haben wir mit einem Programmentwicklungsprozess verbunden, der zu Beginn des Jahres mit einer Ideenkonferenz startete, sich im Sommer mit einer Programmklausur fortsetzte und dann in einer Überarbeitung der Eckpunktepapiers nach den Ergebnissen der beiden Tagungen endete. Das geänderte Eckpunktepapier wurde dann jährlich in der ordentlichen Sitzung der gewählten Mitgliederversammlung beschlossen.

Im Rahmen dieser jährlichen Programmentwicklung entstanden zahlreiche Themensetzungen und Ideen, die später in Projektentwicklungen und Projektumsetzungen mündeten, soweit sich hierfür Finanzierungen finden ließen. Eine Reihe von Themen oder Projektideen, die bislang nicht realisiert werden konnten, landeten im Themen- und Ideenspeicher und warten auf eine günstige Gelegenheit. Inhalt des Eckpunktepapiers waren auch die Grundsätze unserer Arbeit, die im Laufe der Jahre nur noch marginal verändert wurden.

In der abgelaufenen Wahlperiode stellte sich heraus, dass aufgrund der erreichten Größe unserer Organisation und des Beschlusses, nicht weiter zu wachsen, keine Kapazitäten mehr da waren, um neue Themen oder Projektideen aufzugreifen, sondern großer Bedarf an Vertiefung und Verstetigung bestand um unseren Charakter als Kompetenzadresse für bestimmte Themen zu festigen. Gleichzeitig bestand Bedarf, Verbindungslinien zwischen den einzelnen Projektbereichen aufzuzeigen und den Kern der Marke Böll-SH im Verhältnis zu den Projektmarken zu stärken.

Deshalb haben wir im Jahr 2024 anstelle der Ideenkonferenz das Format des Konvents zu Beginn des Jahres gestartet, mit dem ein verbindendes Thema gesetzt wird (in 2024: Soziale Resilienz), mit dem sich dann möglichst alle Projekte auseinandersetzen und herausarbeiten, welchen Beitrag sie hierzu leisten (können). Parallel dazu haben wir den Prozess für die Entwicklung eines neuen Logos für die Kernmarke Böll-SH gestartet, dass von den Mitarbeitenden aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Visualisierung entwickelt wurde und inzwischen sehr erfolgreich etabliert werden konnte. Ein weiterer Schritt in diesem Zusammenhang war, die Umbenennung der gewählten Mitgliederversammlung in den Böll SH Rat, der in diesem Zuge auf 32 Mitglieder vergrößert wurde.

Für den Verteiler für die persönlichen Einladungen zum Konvent wurden dann neben Team, Vorstand und Böll-SH Rat Personen ausgewählt, mit denen wir eng in unseren Projekten zusammenarbeiten oder die uns inhaltlich nahestehen. Diesen Kreis von etwa 300 Personen betrachten wir als Kern der Böll-SH (Böll-SH Family). Über den Konvent hinaus werden sie zum jährlichen Sommerfest, wo sich die Projekte vorstellen und zu weiteren Veranstaltungen eingeladen.

Für das Eckpunktepapier bedeutete dies ebenfalls einen Einschnitt. Erstmals wird dem neu geschaffenen Böll-SH Rat ein Papier zu Proramperspektiven vorgelegt, das strategische, methodische und inhaltliche Leitlinien für die nächsten Jahre formuliert und die Projekte darstellt, die in dieser Zeit durchgeführt werden sollen. Damit wird der inhaltliche Planungsteil des Eckpunktepapiers ersetzt. Für die jährlichen Böll-SH Ratssitzungen erfolgt dann die Vorlage der Programmplanung in Form der Aktualisierung der laufenden und geplanten Projekte. Der Teil zu den Grundsätzen unserer Arbeit wird derweil in neu gestalteter Form auf die Website gestellt.

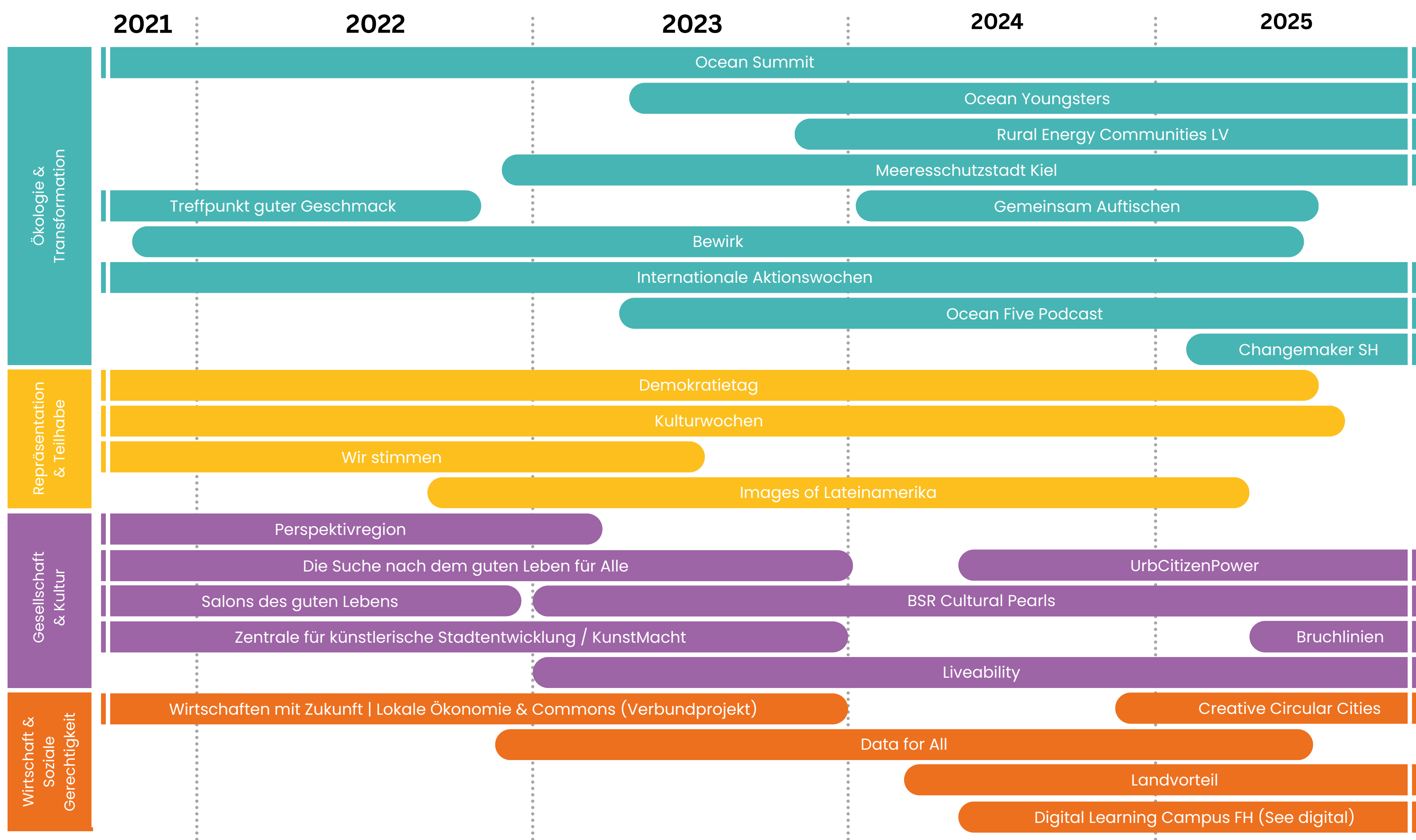
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Meilensteine in der Öffentlichkeitsarbeit

In den letzten vier Jahren hat sich unsere Öffentlichkeitsarbeit stark entwickelt. Das Team ist größer geworden, bespielt mehr Kanäle und erfindet die Außenwirkung der Böll SH immer wieder neu.



PROJEKTE-TIMELINE



Teaminterne Events



Teamklausuren

Pro Jahr finden mindestens zwei Teamklausuren statt. Während der Termine werden für die Teamarbeit wichtige Fragestellungen und Punkte erarbeitet. Entstanden ist dieses Format im Zuge des Teamentwicklungsprozesses.



Teamausflug

Einmal im Jahr wird ein Ausflug fürs Team organisiert. Wir besuchen verschiedene Ziele in SH, um die Seele baumeln zu lassen und das Team zu stärken.



Böll-Family-Events

Sommerfest

Zu unseren Sommerfesten werden auch Projektpartner*innen sowie alle Mitglieder, Vorstand und Böll-SH Rat eingeladen. Es gibt immer einen interaktiven (Projekt-) Kennlernteil und eine andere Aktivität, wie z.B. Rudern, Siebdruck oder den Auftritt einer Band. Es ist ein Ort für informelle Zusammenkunft und Austausch.



Konvent

Der Böll-SH Konvent wurde 2025 erstmals zum Thema „Soziale Resilienz – Was hält uns als Gesellschaft zusammen?“ durchgeführt. Er löste frühere Formate wie die Ideen- und Programmklausur sowie Beschlusssitzung ab, da diese sich als weniger ergiebig erwiesen. Ziel des Konvents ist es, unsere Arbeit gemeinsam mit geladenen Gästen zu reflektieren und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. In Sessions, welche von Mitarbeitenden der Böll-SH und externen Expert*innen erarbeitet und durchgeführt werden, werden Themen wie gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie diskutiert, Netzwerke gebildet und neue Projektideen entwickelt. Der Konvent soll als jährliches Format Begegnung, Austausch und Mitgestaltung fördern. Das Motto für 2026 ist „Under pressure – Demokratiebedrohung. Loyalität als Haltung in unsicheren Zeiten“.

Projektunabhängige Veranstaltungen (Auszüge)

2022

Offener Brief in Unterstützung der
feministischen Freiheitsbewegung in Iran

FRAU LEBEN FREIHEIT

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
SCHLESWIG-HOLSTEIN

- Unterstützung der Bewegung „Frau, Leben, Freiheit“ in Iran
- Online-Diskussion im Stiftungsverbund: Russlands Krieg gegen die Ukraine – Wohin steuern wir?
- Symbolische Wahlen 2022

2023



- „Versnuven“ im Rahmen der Kieler Woche
- Wie wehrhaft ist unsere Demokratie? Vortrag von Andreas Speit
- Online-Veranstaltung im Stiftungsverbund: Frau, Leben, Freiheit. Iran-Revolution: Journalismus und Aktivismus als politische Waffe
- Lokale Ökonomie und Commons Reihe

2024

@lpb_sh

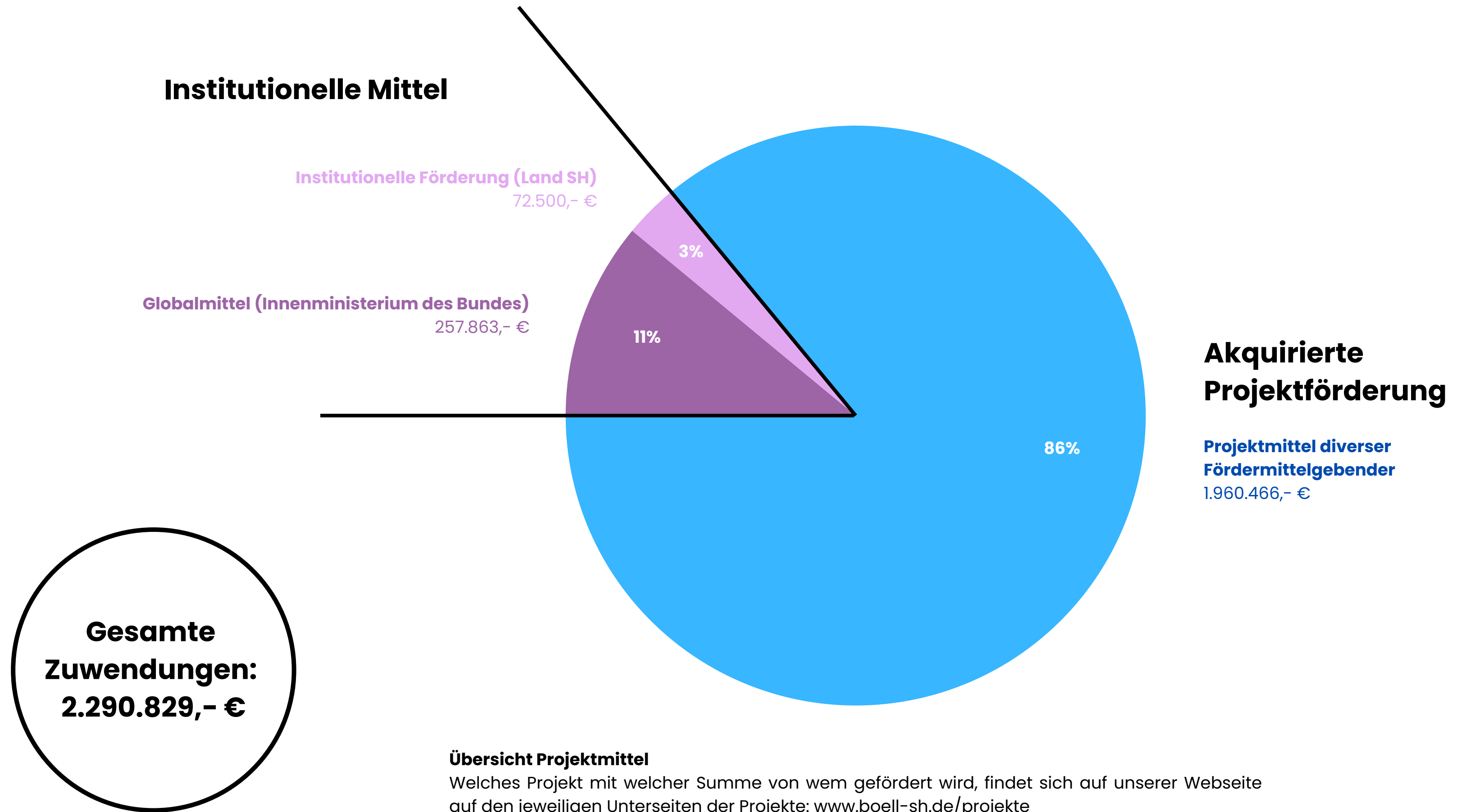
- Informationskampagne zur Europawahl
- Filmvorführung: Ihr Jahrhundert – Frauen erzählen Geschichte
- Stricke deine eigene KI

2025



- Film & Lesung: Die verlorene Ehre der Katharina Blum
- Wanderausstellung #StolenMemory
- Filmvorführung: Die Möllner Briefe

Mittelverteilung 2024



HAUSHALT

Haushaltsvolumen im Vergleich

2021

1.800.000 €

2022

1.610.000 €

2023

2.010.000

2024

2.290.000

2025

2.350.000

