



Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2019; Kenntnisnahme

Die GPK hat ihren internen Leitlinien entsprechend die folgenden Stellen besucht:

1. **Kirchenkanzlei**
Kanzleidienst/Rechtsdienst/Kommunikation
Delegation: Martin Egger, Urs Tännler
2. **Bereich Gemeindedienste und Bildung**
Fachstellen Gemeindeentwicklung/Gesellschaftsfragen
Delegation: Marie-Louise Hoyer, Wolfgang Klein
3. **Bereich Katechetik**
Fachstellen Weiterbildung und Beratung KUW/Katechetische Ausbildung
Delegation: Barbara Fankhauser, Regula Zurschmiede
4. **Bereich Sozial-Diakonie**
Fachstellen Grundlagen/Dienste/Vernetzung/Koordination/Beratung/Seelsorge
Delegation: Simon Fuhrer, Heidi Gebauer
5. **Bereich Theologie**
Fachstellen Theologie/Personalentwicklung Pfarrschaft/Weiterbildung pwb
Delegation: Irène Koopmans, Eva Leuenberger

Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten anfangs Juni 2019 nach vorhergehender Anmeldung. Den Bereichs- und Fachstellenleitenden wurden die gleichen generellen Fragen gestellt. Im Anschluss wurden teilweise noch spezielle, auf den Bereich oder die jeweilige Fachstelle zugeschnittene, Fragen vorgelegt.

Anschliessend trafen sich die Delegationen mit dem für das betreffende Departement zuständigen Mitglied des Synodalarates. Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen konnten so weitergegeben und diskutiert werden.

Schwerpunktthemen

Bei den Besuchen wurden die folgenden **generellen Fragen** erörtert:

1. Vision 21

Wie wird das Jahresmotto in Ihrem Bereich umgesetzt?

In allen Bereichen wird mit der Vision gearbeitet, sei es in der Jahresplanung, in Sitzungen, Retraiten, bei Weiterbildungen und Veranstaltungen sowie Beratungen in den Kirchgemeinden. Verschiedene Bereiche sind beteiligt an der Vorbereitung des Visionssonntags und der Erarbeitung der dazugehörigen Materialien. So entstand auch die Praxishilfe "Erweiterte Nutzung kirchlicher Gebäude" (Leitsatz "Bewährtes pflegen – Räume öffnen"). Die Beauftragungsfeiern nehmen Bezug auf die Vision. Bei der Legislaturplanung spielen die Leitsätze eine grosse Rolle.

Welche Projekte in den Kirchgemeinden/Bezirken sind Ihnen bekannt?

In den Kirchgemeinden wird ein sehr unterschiedlicher Umgang mit der Vision beobachtet. Manche Kirchgemeinden organisieren Erwachsenenbildungs-Anlässe, andere publizieren Beiträge auf der Homepage und in einigen Kirchgemeinden findet sich gar nichts zur Vision. Es gibt kritische Stimmen, die bezweifeln, dass die Umsetzung der Vision an den Visionsbotschafter/die Visionsbotschafterin delegiert werden kann. Wichtig ist, begeisterte Leute vor Ort zu haben.

2. Personalentwicklung im Haus der Kirche

Welche Massnahmen zur Burn-Out-Prophylaxe gibt es im Haus der Kirche?

Den Bereichsleitenden ist eine offene und transparente Gesprächskultur und eine Vertrauensbasis innerhalb ihrer Bereiche wichtig. Ein sorgsamer, hellhöriger und wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitenden wird angestrebt. In den meisten Bereichen wird aber betont, dass das Thema kein Problem sei. Bei physischen Problemen wird gehandelt (spezielles Mobiliar am Arbeitsplatz wird bereitgestellt).

Als indirekte Massnahme wird der Erwerb des Prädikats UND (Zertifikat für familienfreundliche Arbeitsplätze) genannt (Jahresarbeitszeit, viele Teilzeitstellen), sowie die elektronische Zeiterfassung, die ein Warnsystem bei zu vielen Überstunden ermöglicht. Homeworking in der Freizeit sollte es nicht geben, Wochenenden und Ferien werden respektiert.

Allen bekannt sind die niederschweligen Angebote des Personalausschusses: ein Resilienz-Kurs für die Mitarbeitenden, der Apfelkorb in der Cafeteria, ein Pilates-Angebot über Mittag. Es gibt interne Papiere zur Burnout-Problematik.

Wie werden die Kompensation von Überstunden und der Bezug von Ferien kontrolliert?

Aufgrund der elektronischen Zeiterfassung gibt es ein monatliches Reporting zu den Überzeiten und Ferienbezügen, das die Bereichsleitungen erhalten und aktiv überprüfen. Ein Ampelsystem alarmiert: ab 60 Überstunden gelb, ab 100 rot. Wo nötig, wird das Gespräch mit den Mitarbeitenden gesucht und Massnahmen werden ergriffen.

Nicht angeordnete und nicht kompensierte Überzeiten über 100 Stunden verfallen beim Jahreswechsel. Es gilt eine Jahresarbeitszeit, die minimale Anzahl von 20 Ferientagen muss bezogen werden. An vielen Arbeitsstellen gibt es Monate mit höherer Belastung, aber auch die Möglichkeit der Kompensation in den ruhigeren Phasen. Überzeit und Ferienbezug sind immer auch Thema im Mitarbeitendengespräch (MAG).

An welche Stelle können sich Mitarbeitende aus dem Haus der Kirche wenden, die sich gemobbt fühlen?

Es existiert eine Leistungsvereinbarung mit der Sozialberatung der SBB für Mobbing und sexuelle Belästigung. Sie agiert unabhängig von der Landeskirche und anonym.

In welchem Ausmass kann ein Mitarbeiter Weiterbildungszeit für Selbststudium beziehen?

Die Mitarbeitenden haben gemäss GAV ein Anrecht auf 7 Tage Weiterbildung pro Jahr (bei 100% Anstellung) plus CHF 1'500 für Weiterbildungskosten. Selbststudium ist möglich, aber noch nicht in allen Bereichen vorgekommen. Nicht alle Bereiche stehen einer Weiterbildung im Selbststudium gleichermaßen positiv gegenüber.

Inwieweit ist in Ihrem Bereich die Umlagerung von Stellenprozenten auf neue/andere Aufgaben geplant?

Umlagerungen auf neue und veränderte Aufgaben im Rahmen der Anpassungen auf den 1.1.2020 werden nicht in allen Bereichen ausgeschlossen, sollten aber mehrheitlich durch die von der Synode bewilligten zusätzlichen Stellenprozente abgedeckt werden. In der Kirchenkanzlei findet 2019 eine Reorganisation in Zusammenhang mit den neuen Aufgaben durch das Landeskirchengesetz statt.

Welche Verschiebungen von Aufgaben ergeben sich aufgrund des neuen Konzeptes der Bereichsleitungssitzungen?

Das neue Konzept der Bereichsleitersitzungen verursacht Mehraufwand und wird vorläufig ohne Aufgabenverschiebungen aufgefangen, jedoch durchwegs als sehr positiv und als Aufwertung gesehen. Während früher der Informationsaustausch im Zentrum stand, handelt es sich nun um Arbeitssitzungen, in denen Themen oder Projekte bearbeitet und anschliessend dem Synodalkrat vorgelegt werden. In der Bereichsleitungssitzung wurden so gemeinsam Kriterien für die Vergabe von Geldern erstellt, sowie an den Legislaturzielen 2020-2023 gearbeitet.

Wann wurde in Ihrem Bereich zuletzt eine Arbeitsplatzbewertung durchgeführt?

Bei Stellen-Neubesetzungen werden die Stellenbeschriebe überprüft. Eine interne Überprüfung der bestehenden Arbeitsplätze findet zumindest in einigen Bereichen statt. Eine generelle externe Arbeitsplatzbewertung fand in den meisten Bereichen seit längerem nicht mehr statt. Individuelle Bewertungen (vor allem der Lohnklasse) werden im Einzelfall und auf Verlangen der Mitarbeitenden vorgenommen. Fast alle Bereiche melden Bedarf an zusätzlichen Stellenpunkten – vor allem die Beratung der Kirchengemeinden verursacht zunehmend Zusatzaufwand.

3. Zusammenarbeit zwischen den Ämtern

Welche konkreten Massnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Ämtern wurden ergriffen respektive angeregt? Welche „Erfolgsbeispiele“ können Sie nennen?

Seit 2017 arbeiten die Bereichsleitungen Theologie, Sozial-Diakonie und Katechetik an einem gemeinsamen Leitbild für die drei Ämter. Ein Entwurf wurde 2018 in den Ämterkonferenzen diskutiert. Die überarbeitete Fassung wurde im April 2019 in einem Hearing Vertretern der drei Ämter vorgestellt und danach nochmals angepasst. Dabei ist das Verständnis für die jeweils anderen Ämter gestiegen. Für die KatechetInnen und SozialdiakonInnen gibt es bislang kein Leitbild, dasjenige der Pfarrpersonen wird überarbeitet. Die Kompetenzen sind differenziert, die Aufgabenfelder ebenso. Die nötigen Anpassungen in der Kirchenordnung sind für die Wintersynode 2019 geplant, das eigentliche Leitbild soll im Sommer 2020 in die Synode kommen.

Vertreter der Katechetik können im Rahmen der Vikariatsausbildung dafür werben, die religionspädagogischen Stärken der KatechetInnen zu nutzen.

Auf der STEBE-Plattform (Online-Berechnung der Stellenpensen) sind jetzt alle drei Ämter abrufbar.

Sind gemeinsame Konferenzen der Ämter angedacht/geplant (anstelle der getrennten Konferenzen)?

Bei den Konferenzen ist zu unterscheiden zwischen Themen- und Ämterkonferenzen. Die Themenkonferenzen sind ämterübergreifend, die Ämterkonferenzen hingegen spezifisch für das jeweilige Amt. Die Konferenzen zur Vision 21 waren beispielsweise Themenkonferenzen.

Gibt es gemeinsame Weiterbildungen für alle drei Ämter? Wenn ja, welche?

Die Weiterbildung wird durchlässiger, ist aber teilweise noch immer ämterspezifisch. Immer mehr themenspezifische Weiterbildungen der Pfarrerweiterbildung (pwb) sind offen für alle. Dieses Angebot wird aber von den beiden anderen Ämtern kaum genutzt.

Die Kurse des Bereiches Gemeindedienste und Bildung werden thematisch ausgeschrieben und sind für alle offen (z.B. Projektmanagement).

Können Sie über Zusammenarbeit mit Bereichen, die für die anderen Ämter zuständig sind, berichten? Welche gemeinsamen Projekte gibt es?

Die bereichsübergreifende Zusammenarbeit funktioniert sehr gut. Als Beispiel werden das Projekt "Leitbild der drei Ämter", die geplante Beratungsstelle für die drei Ämter (als Nachfolge für die Beratungsstelle Pfarramt des Pfarrvereins), RefModula, sowie die Arbeit am neuen religionspädagogischen Konzept genannt. Auch Regionalisierungsprojekte werden meistens bereichsübergreifend bearbeitet.

Wie sieht das Verhältnis von offenen Stellen zu Beauftragten/Ordinierten (für alle drei Ämter) aus?

Pfarrstellen: Man rechnet mit einem Pensionierungs-Peak Anfang der 30er Jahre. Es wird nicht möglich sein, die Pensionierten vollumfänglich zu ersetzen. Derzeit studieren mehr Frauen als Männer Theologie.

Auch in der Katechetik gilt: Es gibt mehr offene Stellen als ausgebildetes Personal. Die Ausbildungsgänge sind derzeit ausgebucht. Eine Erweiterung der Ausbildungskapazität wäre nur mit mehr Personal/Räumen möglich. Mehr Auszubildende zu finden, würde aber auch verstärkte Werbung bedingen.

Die Attraktivität der Katechetik-Stellen ist begrenzt. Es gibt viele kleine Stellenpensen, die aufgrund der zur Verfügung stehenden Unterrichtszeiten (häufig Mittwochnachmittag und Samstag) nicht ausbaubar sind. Die Situation der Altersvorsorge ist problematisch. Es gibt Kirchgemeinden, die dieses Problem bisher nicht lösen.

Der Bereich Sozial-Diakonie meldet, dass es mehr offene Stellen als ausgebildete SozialdiakonInnen gibt.

4. Neues Landeskirchengesetz/Kirche-Staat

Wie ist der Stand der Dinge im Hinblick auf die Übernahme der Pfarrstellen? Kann der Zeitplan eingehalten werden?

Jede Pfarrperson sollte per 1.1.2020 einen neuen Vertrag haben bzw. sicher sein, dass der Kantonsvertrag noch maximal 1 Jahr weitergeführt wird. Die Auszahlung der Löhne ist nach heutigem Stand der Arbeiten (Juni 2019) auf den 1.1.2020 sichergestellt. Die Datenübernahme vom Kanton ist in Arbeit. Die wesentlichen Erlasse sind vorhanden oder kurz vor dem Abschluss.

Bezüglich Berichterstattung an den Kanton für die gesamtgesellschaftlichen Leistungen besteht ein gewisser Druck durch den Kanton. Richtlinien sind zurzeit in Arbeit.

Die Auskunftsstelle für Kirchgemeinden ist gefordert, es wurde eine Projektgruppe zum Bearbeiten der Detailfragen gegründet.

Welche Aufgaben mussten wegen der Neuregelung des Verhältnisses von Kirche und Staat in Ihrem Bereich zurückgestellt werden? Wie haben Sie die Auswahl getroffen?

Es gab einen Innovationsstau, Besserung ist in Sicht.

Bereichsspezifische/Fachstellenspezifische Themen

Zusätzlich wurde auf folgende **spezielle Punkte oder Fragen** in den besuchten Bereichen eingegangen:

Bereich Theologie

Gibt es konkrete Präventions-Massnahmen im Bereich Konfliktmanagement zwischen den Pfarrpersonen und dem Kirchgemeinderat?

Die Situation ist stabil. Das Mitarbeitendengespräche-Konzept (MAG) greift, weil Lösungen gezielt erarbeitet werden können. Zurzeit gibt es ungefähr 20 bis 25 offene Fälle.

Die Hemmschwelle, einer Pfarrperson zu kündigen, sinkt. Die Kündigungsgründe sind oft wenig fassbar. Bei einem unfreiwilligen Wechsel gibt es Begleitmassnahmen durch die Regionalpfarrpersonen. Das funktioniert sehr gut und wird inzwischen auch bei der Aufnahme in den Kirchendienst praktiziert.

Warum gibt es überdurchschnittlich viele Vertretungssituationen im Pfarramt?

Der Pfarrmangel macht sich bemerkbar.

Im Tätigkeitsbericht 2018 steht, dass die Nachfrage nach Weiterbildungen zu Gottesdienst und Unterricht zurückgehen. Dagegen war anscheinend das Interesse an einer halbtägigen Veranstaltung zu Gottesdienst und Unterricht gross. Wie erklärt sich der Unterschied?

Längere Weiterbildungen in Gottesdienst und Unterricht sind tatsächlich weniger gefragt. Aber die interne, halbtägige Weiterbildung war gut besucht. Möglicherweise trug die Teilnahme aller Berufsgruppen dazu bei.

Im Tätigkeitsbericht 2018 (S. 40) über die Weiterbildung pwb spiegelt sich die Rollensuche der Kirche (nicht nur der Pfarrpersonen). Erstaunlich ist, dass das Interesse am Gottesdienst zurückzugehen scheint. Wie kann der Bereich die Relevanz der kirchlichen Existenz im Gegensatz zur rein gesellschaftsdiakonischen Verortung aufzeigen, fördern und vernetzen („das Bestreben, den Gottesdienst zu einem Ort des Lebens und des Reichtums für jede und jeden Einzelnen zu machen“)?

Team-Gottesdienste sind attraktiv. Alle Gemeinden, die wachsen, wachsen über den Gottesdienst. Es braucht Formen von Spiritualität. Dass die Pfarrpersonen wieder als Geistliche wahrgenommen werden, eröffnet weitere Perspektiven.

Wie kann die Schulung der Kirchgemeinderäte vorangetrieben werden?

Eine Herausforderung bleibt, dass wir KirchgemeinderätInnen finden. Eventuell können die Regionalpfarrpersonen auch die Kirchgemeinderäte bei der Schulung begleiten. Geprüft wird, die Angebote zu regionalisieren.

Bereich Gemeindedienste und Bildung

Was passiert mit Anfragen im Eintrittsportal?

Es gibt genau definierte Abläufe. Anfragen werden bestätigt und an die zuständige Kirchgemeinde weitergeleitet. Anfragen, die stattdessen an info@refbejuso.ch gehen, werden vom Kommunikationsdienst entweder direkt beantwortet oder entsprechend weitergeleitet.

Wie intensiv werden die verschiedenen Holangebote genutzt?

Sie werden unterschiedlich, aber im Gesamten nicht stark genutzt. Des Öfteren angefragt wurden «Mitarbeitendegespräche (MAG) führen», KISTE (Projektkredit für die kirchliche Jugendarbeit) und Angebote zur Jugendarbeit. Die verschiedenen Kurstitel werden aber in den Programmheften belassen, um den Kirchgemeinden Hinweise zu geben, für welche Beratungen der Bereich angefragt werden kann.

Gibt es Synergien mit anderen Kursanbietern?

Ein Austausch findet statt. Die Weiterbildung pwb hat schon Kurse des Bereichs übernommen.

Ist eine Zusammenarbeit mit den Romands in Vorbereitung?

Es bestehen Kontakte. Eine klar geregelte Zusammenarbeit wäre sehr wünschenswert, bedeutet aber, dass im Bereich eine zusätzliche Stelle angesiedelt werden müsste.

Auskunftsstelle für Kirchgemeinden: Wie hat sich die Anzahl der Anfragen in den letzten Jahren entwickelt?

Es gibt immer mehr Anfragen. Viele werden an den Rechtsdienst weitergeleitet. Die häufigsten Themen sind: Personalfragen, Zusammenarbeit, Zuständigkeiten, Rechtsfragen.

Kirchenkanzlei und Kommunikationsdienst

Wer ist im Haus der Kirche Ansprechpartner für die kantonale Religionspolitik (z.B. Anerkennung anderer Religionen)?

Der Kanzleidienst organisiert und koordiniert die Stellungnahmen. Der Bereich OeME ist auf inhaltlicher Ebene verantwortlich, der Rechtsdienst für rechtliche Fragen. Die Kompetenzzentren nehmen je nach Fragestellung im Mitberichtsverfahren Stellung.

Wo stehen die Arbeiten an der neuen Website? Ist eine ähnliche Zusammenarbeit wie bisher mit den Kirchgemeinden geplant? Wurden Rückmeldungen/Anliegen der Nutzer/Kirchgemeinden eingeholt?

Das Projekt ist noch nicht aufgeleitet. Die neue Website ist für 2020 geplant und budgetiert. Eine Zusammenarbeit mit den Kirchgemeinden ist weiterhin beabsichtigt. Ebenfalls soll die Website benutzerfreundlicher gestaltet und die Suche optimiert werden. Rückmeldungen und Anliegen von Nutzern und Kirchgemeinden sollen einfließen.

Bereich Katechetik

Inwiefern unterstützen Sie die KatechetInnen dabei, ausreichende/sinnvolle Pensen zu finden/ zu kombinieren?

Wenn Kirchgemeinden im Bereich mit konkreten Fragen anrufen und um Unterstützung bitten, wird abgefragt, ob es Potential in der Zusammenarbeit mit der Nachbar-Kirchgemeinde gibt (Lager, Fiire mit de Chlyne). Generell gilt: Die Kirchgemeinden müssen die KatechetInnen besser wahrnehmen und schätzen.

Es gibt Austauschtreffen mit KUW-Leitenden (Team-Leitungen). Es wird ein Spesenreglement als Empfehlung erarbeitet. Die Regionalisierung der Arbeit der KatechetInnen wird unterstützt.

Gibt es Gemeinsamkeiten/Schnittstellen zur Katechetik im Kanton Solothurn?

Die religionspädagogische Fachstelle im Kanton Solothurn arbeitet eigenständig. Es gibt nur eine punktuelle Zusammenarbeit. Der heilpädagogische Religionsunterricht wird durch die BEJUSO mitfinanziert. Solothurner KatechetInnen werden nach dem Äquivalenzverfahren durch die BEJUSO beauftragt. Die katechetische Ausbildung im Kanton Solothurn (OEK-Modula) ist völlig eigenständig und auf die kantonalen Bedürfnisse ausgerichtet.

Bereich Sozial-Diakonie

Zur Puzzle-Grafik auf der Website Refbejuso → Strukturen → Sozial-Diakonie: „Netzwerk mit sozialen Institutionen“: In wie vielen sozialen Institutionen, Vereinen, ist die BEJUSO Mitglied? Wieviel Personal respektive Zeit binden diese Mitgliedschaften?

Der Bereich Sozial-Diakonie ist bei ca. 20 Institutionen dabei, mit sehr unterschiedlichem Engagement, von beobachtender Begleitung bis zu intensiver, aktiver Mitarbeit.

Wie und nach welchen Kriterien werden Entscheide zur Mitgliedschaft in Institutionen vorgenommen?

Entscheidend ist immer der Bezug zum Auftrag des Bereichs Sozial-Diakonie. Es ist zu einem bedeutenden Teil Netzwerk-Arbeit, die sich in verschiedenen Aufgabenbereichen auswirkt. Es gilt die Augen offen zu halten und die Zusammenarbeit laufend zu evaluieren.

Ist die Leistungsvereinbarung der Beratungsstelle Ehe-Partnerschaft-Familie mit der zuständigen Gesundheits- und Fürsorgedirektion schon ausgehandelt? Wenn nicht, sind die Finanzen trotzdem vorhanden?

Während langer Zeit gab es Leistungsverträge über jeweils 4 Jahre mit der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF). Aktuell muss der Vertrag jedes Jahr wieder ausgehandelt werden. Im letzten Sparpaket sollten die Kantonsbeiträge an die Beratungsstelle Ehe-Partnerschaft-Familie (EPF) gestrichen werden. Dank intensivem Lobbyieren und der Mitarbeit der Bereichsleitung in der Vorberatenden Kommission konnte bewirkt werden, dass der Grosse Rat anders entschied.

Feststellungen/Fragen

- Gehäufte Personalabgänge an Schlüsselpositionen im Haus der Kirche warfen Fragen auf. Die GPK hat den Synodalrat darauf aufmerksam gemacht.
- Die Ausbildung der KatechetInnen und SozialdiakonInnen muss im Auge behalten werden, weil sich auch hier ein Personalmangel ergeben könnte.
- Bei den KatechetInnen muss die Attraktivität der Stellen (ausreichend grosse Stellenpensen, Problematik der Altersvorsorge) erhöht werden.

Alle in diesem Bericht aufgeführten Antworten und Feststellungen beziehen sich auf die Rückmeldungen aus den besuchten Bereichen bzw. Fachstellen.

Die GPK-Besuche fanden in einer offenen und angenehmen Atmosphäre statt. Die GPK-Mitglieder konnten informative Gespräche führen. Die Mitarbeitenden beantworteten die gestellten Fragen kompetent, sie sind motiviert und engagiert.

Solothurn, 19.9.2019

Für die Geschäftsprüfungskommission

Barbara Fankhauser Irène Koopmans