



Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2025; Kenntnisaufnahme

Die GPK hat ihren internen Leitlinien entsprechend die folgenden Stellen innerhalb der gesamtkirchlichen Dienste besucht:

- **Kirchenkanzlei, Kommunikationsdienst, Rechtsdienst**
Delegation: Barbara Fankhauser, Silvia Junger
- **Fokus Kirche**
Delegation: Gerhard Bakaus, Martin Egger
- **Fokus Welt**
Delegation: Elisabeth Bregulla, Andreas Bürki
- **Fokus Ressourcen**
Delegation: Jean-Eric Bertholet, Urs Tännler, Regula Zurschmiede
- **Querschnittsthema «Kirchenentwicklung»**
Delegation: Ursula Heuberger, Marie-Luise Hoyer

Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten am 4. Juni 2025 nach Anmeldung im Haus der Kirche (HdK). Den Mitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste und in einer zweiten Runde den für sie zuständigen Synodalratsmitgliedern wurden die gleichen generellen Fragen gestellt. Im Anschluss wurden teilweise noch spezielle, auf die besuchte Stelle zugeschnittene Fragen vorgelegt.

Schwerpunktthemen

1. Reorganisation (Umsetzung und Entwicklung)

- Wie erleben Sie die Einführung/Umsetzung der partizipativen Arbeitsweise?
- Welche Massnahmen werden zur Qualitätssicherung und -controlling der Reo vorgenommen?
- Sind in Ihrem Fokus Stellen umgelagert worden? Wenn ja, welche? Welche Erfahrungen wurden mit Stellenumlagerungen gemacht? Wie reagieren betroffene Mitarbeitende auf die Stellenumlagerungen? Wie wird im Rahmen von Stellenumlagerungen der gabenorientierte Einsatz der Mitarbeitenden umgesetzt?
- Kam es zu Kündigungen aufgrund von Stellenumlagerungen?
- Hat die Reo zu zusätzlicher Kreativität/Power/Feuer der Mitarbeitenden geführt? Wie wird das ggfs. gemessen?

Grundsätzlich ist die Reo überall gut unterwegs. Einzelne Bereiche sind schon weiter (Kirchenkanzlei), andere sind derzeit daran zusammenzuwachsen (Fokusse Welt und Ressourcen). Im Fokus Kirche war eine der beiden Co-Leitungen länger vakant, sie wurde erst im August besetzt. Zum Zeitpunkt der Besuche lag die Priorität bei den Rollenprofilen, den Funktionsdiagrammen und der Erstellung der Leistungsvereinbarungen. Eine eigentliche Kündigungswelle blieb aus; einzelne Mitarbeitende haben das Haus verlassen, um neue Aufgaben/Herausforderungen ausserhalb der gesamtkirchlichen Dienste anzunehmen. Andere wurden pensioniert oder liessen sich vorzeitig pensionieren. Es gibt daher etliche neue Mitarbeitende im Haus. Die Teambildung braucht noch Zeit. Ausserdem sind hausintern noch nicht alle Ansprechpartner bekannt.

Die neue Leitungskonferenz wird überall positiv wahrgenommen und funktioniert wie vorgesehen. Die Leitungskonferenz ist ein relativ kleiner Kreis, zuständig für das operative Tagesgeschäft, der sich häufig trifft. Dort wird engagiert diskutiert und auf gute und faire Weise verhandelt. Es werden Entscheidungen gefällt und nicht nur Informationen ausgetauscht. Die erweiterte Leitungskonferenz ist eine grössere Gruppe, die als «Chambre de réflexion» die Umsetzung der grossen strategischen Themen behandelt und sich unregelmässig in grösseren Abständen zusammenfindet.

Die Leitungskonferenz nimmt ihre Verantwortung wahr, was zu einer Entlastung des Synodalrats führt. Der Synodalrat hat operative Entscheidungskompetenzen abgegeben, dafür bleibt ihm nun mehr Zeit für die strategische Arbeit.

Die Teams innerhalb der Fokusse sind von den Inhalten und nicht von den Strukturen her gedacht. Das Verbindende in den neuen Strukturen muss noch gefestigt, eine neue Kultur etabliert werden. Gelegentlich kann es zu Missverständnissen kommen. Teilweise bestehen noch «Kultur-Unterschiede» zwischen alten Bereichen, die nun in einem Fokus zusammenarbeiten. Das erfordert Zeit, Energie und Dialog, setzt aber auch positive Kräfte frei. Die Atmosphäre beim Personal ist grundsätzlich gut. Einige Mitarbeitende sind innerhalb des Hauses umgezogen. Einzelne Schwerpunkte innerhalb der Teams wurden gabenorientiert vergeben (z.B. Finanzielles oder Personalaspekte). Eine allgemeine Aufbruchstimmung ist erkennbar, dadurch wird Innovation ermöglicht, soweit die Ressourcen dazu vorhanden sind. Die Entwicklung der Selbstorganisation ist nicht überall gleich weit gediehen, die externe Begleitung des Prozesses und die entsprechenden Weiterbildungen werden geschätzt.

Die partizipative Leitung wird unterschiedlich angegangen, je nachdem, ob es um vorwiegend administrative (Fokus Ressourcen und Kirchenkanzlei) oder mehr inhaltliche

Arbeitsbereiche (Fokusse Welt und Kirche; Querschnittsthemen) geht. Da, wo Aufgaben in einem stark reglementierten Bereich abzuwickeln sind, ist «partizipative Leitung» weniger möglich als in vornehmlich inhaltlich arbeitenden Bereichen. Leitungsrollen werden bewusst flach gelebt. Bei flachen Hierarchien besteht aber auch die Gefahr sich zu verlieren, und gewisse Abläufe müssen gesichert erfolgen (Synode, Synodalrats-Sitzungen, Personaladministration, Buchhaltung). Hier kommt das selbstorganisierte Arbeiten an seine Grenzen.

2. Situation der Mitarbeitenden

- Ist das Tagesgeschäft in den Fokussen à jour?
- Welche Pendenzen gibt es in Ihrem Fokus?
- Gibt es eine Planung für die Aufgaben der Zukunft? Aufgrund welcher Kriterien werden die Ressourcen wie eingesetzt/priorisiert?

Das Tagesgeschäft ist nach übereinstimmender Einschätzung à jour. Einige grosse Arbeiten konnten in Angriff genommen werden (Digitalisierung, Umsetzung Pfarrstellenzuordnungsverordnung, Webseite). Allerdings gibt es einzelne Bereiche, die zum Zeitpunkt der Besuche sehr stark ausgelastet waren und Prioritäten setzen mussten bzw. auf externe Unterstützung angewiesen waren. Generell werden die Personalressourcen als eher knapp angesehen. Sobald die Reo abgeschlossen ist, wird es darum gehen zu bestimmen, welche Aufgaben gestrichen werden müssen, weil für Innovationen keine Ressourcen zur Verfügung stehen. Die zukünftigen Leistungsvereinbarungen werden hier Klarheit schaffen müssen. Hinzu kommt die Unsicherheit hinsichtlich der finanziellen Zukunft, die als Hemmschuh gesehen wird. Es wird auch wichtig sein, eine Balance zu finden zwischen Aufträgen, die zwingend erledigt werden müssen, und dem inhaltlichen Selbstverständnis. Dass es derzeit wenige inhaltliche Geschäfte gibt, die in die Synode kommen, ist auch Ausdruck davon, dass die gesamtkirchlichen Dienste im Moment stark mit sich selbst beschäftigt sind und wenig Zeit für Neues vorhanden ist.

Die Stellung des Kirchenschreibers hat sich gewandelt: Er ist nun stärker die Schnittstelle zwischen Strategie und Operation, da er als Sprecher der Leitungskonferenz in einer Doppelfunktion an den Sitzungen des Synodalrats teilnimmt. Die Leitungskonferenz nimmt neue Aufgaben nur entgegen, wenn die dafür nötigen Personalressourcen geklärt sind. Die Verteilung der Personalressourcen war ein eigentlicher Härtefall und ist gelungen. Mit der Leitungskonferenz hat der Synodalrat nun ein operatives Gegenüber, das sich für die Mitarbeitenden und deren Arbeitsbelastung einsetzt.

Bei Konflikten in den Kirchgemeinden funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Rechtsdienst und den zuständigen Stellen jetzt besser. Die Leitung des Teams «Personalentwicklung und -konflikte» hatte eine lange Vakanz, Gleiches gilt für das Team der Regionalpfarrpersonen. Dadurch gab es Rückstände. Das Thema Missbrauch kam zum Tagesgeschäft dazu.

Im Rechtsdienst ist die Belastung hoch. Er muss zeitweise Prioritäten setzen, was teilweise zu längeren Bearbeitungszeiten führt. Fallweise braucht es externe Unterstützung. Die Belastung des Rechtsdiensts ist wellenartig, eine langfristige Personalplanung schwierig.

Die Erneuerung der Webseite bindet viele Ressourcen und läuft neben dem Tagesgeschäft. Die Streichung der Messeauftritte hat den Kommunikationsdienst entlastet. Durch die hausinterne Umlagerung von Stellenprozenten konnte eine 50%-Stelle für die Webseite geschaffen werden, was als positives Ergebnis der Arbeit der Leitungskonferenz gewertet wurde.

3. Co-Leitungen in den Fokussen

- Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Fokus mit der geteilten Leitung gemacht?
- Wie werden Aufgaben und Kompetenzen in Ihrem Fokus geteilt?

Im Juni bestand folgende Situation: Im Fokus Welt gibt es eine Co-Leitung, im Fokus Kirche wird dies erst mit dem Stellenantritt von Andreas Köhler (1.8.2025) der Fall sein. Im Fokus Ressourcen teilen sich drei Personen die Co-Leitung.

Das Interesse an einer engeren Zusammenarbeit besteht und wird als inspirierend erlebt, muss sich aber teilweise noch etablieren. Die Zusammenarbeit gewährt Einblicke in die Tätigkeitsgebiete der jeweils anderen Co-Leitung. Das führt zu gegenseitigem Verständnis und ist vertrauensbildend. Eine wechselweise Vertretung ist nicht überall möglich.

4. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihrem Fokus / der Kirchenkanzlei / Ihrem Querschnittsthema und dem Kommunikationsdienst im Alltag und in speziellen Situationen?

Die Zusammenarbeit wird grundsätzlich als positiv wahrgenommen. Es sind Fortschritte in der hausinternen Zusammenarbeit erkennbar, der Kommunikationsdienst hat hausintern an Akzeptanz gewonnen, allerdings gibt es noch immer unterschiedliche Einschätzungen hinsichtlich der spezifischen inhaltlichen Fachkompetenz. Eine grosse Baustelle ist nach wie vor die Webseite, die zur Zusammenarbeit zwingt. Der Kommunikationsdienst ist gut eingebunden in die Leitungskonferenz. Bei bestimmten Themen wird er beratend beigezogen; er arbeitet mit Themenschwerpunkten.

5. Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Fokussen und Querschnittsthemen konkret?

- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?

Derzeit existieren die folgenden drei Querschnittsthemen: «Kirchenentwicklung», «Reformationsjubiläum» und «Religionspädagogisches Handeln / Zukunft KUW». Die beiden Querschnittsthemen «Kirchenentwicklung» (Dr. Kurt Hofer) und «500 Jahre Berner Reformation» (Florian Hitz) laufen als klare Projekte und werden jeweils von einer einzigen Person verantwortet. Das hat einerseits den Vorteil, dass eine Vernetzung mit den Fokussen zwingend notwendig ist und dies gut funktioniert, andererseits sind die Ressourcen dadurch aber auch sehr beschränkt. Für die Kirchenentwicklung soll ein Think-Tank gebildet werden mit internen und externen Teilnehmenden. Es existiert viel Wohlwollen und eine Entwicklung ist spürbar. Es sollen sich Synergien bilden.

Auf der Ebene des Synodalrates wird die Zusammenarbeit als bereichernd und inspirierend empfunden.

6. Querschnittsthema Kirchenentwicklung

- Wie wird das Thema «Kirchenentwicklung» bearbeitet? Welche Rolle spielen die gesamtkirchlichen Dienste, welche die Kirchgemeinden und Bezirke?
- Wer erarbeitet Impulse für die Kirchenentwicklung? Welche Rolle spielt «Kirche in Bewegung» hier?

Anfangs Jahr hat Kurt Hofer (Autor eines Handbuchs zur Kirchenentwicklung) noch den Thementag und die Präsidienkonferenzen 2024 zum Thema Kirchenentwicklung zu Ende geführt. Parallel dazu hat er die Infoveranstaltungen zur Pfarrstellenzuordnung betreut und andere noch hängige Aufgaben aus seinem alten Aufgabenbereich abgeschlossen. Mit der Kirchenentwicklung «richtig» angefangen hat er erst im Frühjahr 2025 (also relativ kurz vor den Aufsichtsbesuchen) mit Kontakten zum Fokus Ressourcen und vor allem zum Fokus Kirche. Er sitzt im Steuerungsausschuss «Kirche in Bewegung» - die Projekte kommen aus den Kirchgemeinden und Bezirken. Es gibt vier Themenfelder, die bearbeitet werden (sollen): spirituell-religiös-theologisch (Fokus Kirche), personell, organisatorisch und institutionell (Fokusse Ressourcen und Welt). Ziel ist es, die reformierten Kirchen in der Gesellschaft erkennbarer zu machen. Kirchenentwicklung ist ein nationales Thema mit gesamtgesellschaftlichen Aspekten. Finanzen und Fachkräftemangel bilden einen Antrieb für die Kirchenentwicklung.

«Kirche in Bewegung» hat einen wichtigen Stellenwert in der Kirchenentwicklung. Hier stellt sich die Frage: Was ist bereits Kirche und was erst Projekt? Was ist zukunftsfähig? Was bewährt sich?

Spezielle Fragen 2025

Wie ist die Synodevorlage zum «Berner Weg» entstanden, wie sieht die Zukunft dieses Geschäftes aus?

Das Gespräch mit den Verantwortlichen hat aufgezeigt, dass die Voten an der Sommersynode 2025 gehört wurden und für das weitere Vorgehen einbezogen werden.

Ausgangspunkt war der Plan P des Konkordats, der nicht überzeugte. Refbejuso hatte aber keine Alternative, deswegen entstand als Antwort auf den Plan P der «Berner Weg». Das Impulspapier zum «Berner Weg» entstand sehr schnell. Der Synodalrat hat das Geschäft durchgezogen und an die Sommersynode gebracht, weil der Zeitdruck national so gross war. Teilweise kam die Rückmeldung, dass das Geschäft deswegen zu früh in die Synode kam. Die Voten an der Sommersynode helfen nun bei der Weiterbearbeitung. Es wurde ein Gesamtprojektausschuss (GPA) «Förderung der Interprofessionalität» eingesetzt, denn das Thema ist sehr wichtig und gehört auch zur Kirchenentwicklung. Mehr Partizipation wird zentral sein, der Handlungsbedarf ist gross.

Neu wird nicht mehr vom «Berner Weg» gesprochen, sondern von «Gemeinsam Kirche sein», da sich Refbejuso auch über andere Kantone erstreckt. Das Impulspapier wird laufend weiterentwickelt und ausdifferenziert. Eine beschlussfähige Synodevorlage wird voraussichtlich für die Sommersynode 2026 erarbeitet werden. Diese wird Anpassungen in der Kirchenordnung beinhalten.

Der GPA «Förderung der Interprofessionalität» wird von Annette Geissbühler geleitet. Weitere Mitglieder sind Iwan Schulthess, Judith Pörksen Roder, Andreas Köhler, Kurt Hofer und Miriam Neubert. Refbejuso versteht sich als «Learning Community», d.h. man möchte mit- und voneinander lernen, wie Interprofessionalität im Team am besten funktioniert. Konkret werden die Themen der Interprofessionalität im GPA gebündelt und vernetzt, die Umsetzung erfolgt in den Fokussen. Im Zentrum steht die Qualität der Zusammenarbeit in kirchlichen Teams. Unterschiedliche Berufsgruppen und theologisch geschulte Freiwillige und Ehrenamtliche bringen je eigene Perspektiven und Kompetenzen ein.

Die Vielfalt und Breite der Volkskirche sind wichtig. Es gibt unterschiedliche Profile und Formen von Kirchgemeinden, die neben- und miteinander leben, ohne dass eine Form

«besser» ist als eine andere. Dabei sollen auch neue Formen ausprobiert werden, damit Erkenntnisse gewonnen werden, wie man in Zeiten von Personalmangel die Kirchgemeinde-Basis mittel- und langfristig stärken kann. Es braucht die Erfahrungen aus der Praxis.

Wichtig ist die Einbettung in die nationale Bildungslandschaft. Der GPA wird eine Arbeitsgruppe bilden, die eng mit der theologischen Fakultät Bern an diesen Fragen weiterarbeiten wird. Zum Beispiel könnten universitäre, modulare Weiterbildungskurse die Schweizer Bildungslandschaft übersichtlicher und durchlässiger machen.

Kirchenkanzlei

Wo steht man mit dem Thema Künstliche Intelligenz (KI)?

Der Rechtsdienst arbeitet mit «Legal prompt engineering». Derzeit ist das mit sehr grossem Aufwand verbunden. KI ist als Unterstützung und Ideenlieferant brauchbar, muss aber genau überprüft werden, das juristische Handwerk wird nach wie vor gebraucht. Eine Entlastung ist derzeit nur bedingt möglich. Der Kommunikationsdienst nutzt KI regelmässig, z.B. für die neue Webseite / Überschriften / Textkürzungen. Hier wird KI als Unterstützung / Entlastung wahrgenommen. Der Übersetzungsdienst kann ohne KI nicht mehr arbeiten.

Spezifika der Kirchen bzw. von Refbejuso sind aber nicht abgedeckt, hier muss immer nachgebessert werden. Der Einsatz von KI wird reflektiert erfolgen, ethische Fragen müssen mitgedacht werden. KI ist damit ein wichtiges Thema auch für die Kirche.

Feststellungen der GPK

- Die Umsetzung der Reorganisation bindet mehr Kräfte als erwartet, ist aber gut unterwegs. Es sind jedoch nicht alle Stellen der gesamtkirchlichen Dienste in der Implementierung gleich weit fortgeschritten.
- Der GPK sind die vorgesehene Evaluation und Qualitätssicherung der Reorganisation sowie deren Umsetzung ein grosses Anliegen.
- Die gesamtkirchlichen Dienste sind stark mit sich selbst und der neuen Organisation beschäftigt, was sich auch darin zeigt, dass kaum grosse oder wichtige inhaltliche Geschäfte in die Synode gelangen. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Situation bis Winter 2025/26 normalisiert.
- Sämtliche befragten Mitarbeitenden haben auf die neue Webseite gewartet.
- Der Fachkräftemangel, die zurückgehenden Finanzen sowie gesellschaftliche Veränderungen werden als Antrieb für die Kirchenentwicklung bezeichnet.
- Das Projekt «Gemeinsam Kirche sein» (vormals «Berner Weg») wird im Rahmen des GPA «Förderung der Interprofessionalität» auf breiterer Basis vorangetrieben.

Alle in diesem Bericht aufgeführten Antworten und Feststellungen beziehen sich auf die Rückmeldungen der Mitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste bzw. der Mitglieder des Synodalrates.

Die GPK-Besuche fanden überall in einer offenen und angenehmen Atmosphäre statt. Die GPK-Mitglieder konnten informative Gespräche führen. Alle Befragten beantworteten die gestellten Fragen kompetent und engagiert.

Tätigkeitsbericht 2025 der Aufsichtsstelle für Datenschutz der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

Dem GPK-Bericht wird gemäss Reglement über den Datenschutz (KES 22.050) die schriftliche Berichterstattung über die Tätigkeit der Aufsichtsstelle für Datenschutz angefügt. Der Bericht deckt die Zeit vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025 ab. Die Synode ist eingeladen, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Solothurn, den 12.8.2025

Für die Geschäftsprüfungskommission
Barbara Fankhauser