



## Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2023; Kenntnisnahme

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

- **Kirchenkanzlei**  
**Kommunikationsdienst, Rechtsdienst, Projektstelle Reorganisation**  
**Delegation:** Barbara Fankhauser, Ursula Heuberger
  
- **Bereich Gemeindedienste und Bildung**  
**Delegation:** Irmela Moser, Urs Tännler
  
- **Bereich Katechetik**  
**Weiterbildung/Beratung KUW, Katechetische Ausbildung, Projektleitung Zukunft KUW**  
**Delegation:** Marie-Louise Hoyer, Regula Zurschmiede
  
- **Bereich Sozial-Diakonie**  
**Grundlagen/Dienste/Vernetzung, Koordination/Beratung/Seelsorge**  
**Delegation:** Andreas Bürki, Janine Rothen
  
- **Bereich Theologie**  
**Theologie, Personalentwicklung Pfarerschaft, Weiterbildung pwb**  
**Delegation:** Jean-Eric Bertholet, Martin Egger, Silvia Junger

### Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten am 14. Juni 2023 nach Anmeldung im Haus der Kirche (HdK). 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 Synodalrates. Die Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen konnten so weitergegeben und diskutiert werden.

## Schwerpunktthemen

### 1. Die GPK hat nach konkreten weiteren Sparmassnahmen bzw. Verzichtplanungen und deren allfälliger Kommunikation gefragt.

Inzwischen wurden im HdK ca. 1.6 Mio. Franken gespart (konkrete Massnahmen der Vorjahre siehe GPK-Bericht 2022). Die Ressourcen werden von den Bereichsleitenden als knapp beschrieben, einzelne Bereiche klagen über zu wenig Stellenpunkte.

Es wird laufend nach weiterem Sparpotential gesucht z.B. bei Stellenbesetzungen, bei finanziellen Leistungen, die aus Werkverträgen mit externen Organisationen entstehen oder indem einzelne Angebote abgebaut werden (Schliessung der kirchlichen Bibliothek in Thun). In Zusammenhang mit der Reorganisation wurden verschiedene Abläufe beleuchtet und Effizienzsteigerungen angestrebt, beispielsweise durch den Einsatz von geeigneten Software-Lösungen (Übersetzungsdienst und Rechtsdienst), oder indem die physischen Ausgaben der Kirchlichen Erlassammlung (KES) und der Kirchlichen Informationssammlung (KIS) gestrichen und durch digitale Fassungen ersetzt werden, oder die Anzahl der Ausgaben des ENSEMBLE reduziert wurden. In den inhaltlich arbeitenden Bereichen (Gemeindedienste und Bildung, Katechetik, Sozial-Diakonie, Theologie) wird mit weiterem Sparpotential nach der Reorganisation gerechnet, wenn klar ist, welche Aufgaben oder Angebote gestrichen werden.

Auf der anderen Seite wurde festgehalten, dass gerade Aus- und Weiterbildungen für Berufsgruppen teuer, aber nötig sind, wobei der konkrete Nutzen nur schwer zu beziffern ist. Teilweise können nicht alle Kurse wie geplant gestartet werden, weil zu wenige Interessenten da sind, zu lange Unterbrüche sind bei modularen Lehrgängen aber problematisch. Bei nachlassender Nachfrage werden Angebote zurückgefahren oder fallen gelassen. Weiterbildungen werden vermehrt digital angeboten und dadurch auch Kosten gespart.

### 2. Reorganisation

**Die GPK hat sich auf Fragen zu den Auswirkungen der Reorganisation auf das Personal / die Betriebskultur konzentriert, da die Besuche bereits vor den Sommerferien stattfanden und eine ausführliche Information über den aktuellen Stand der Reorganisation an der Wintersynode geplant ist. Die Fragen betrafen: Personalfluktuuation im HdK; Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden im Prozess; Berücksichtigung von Anliegen / Wünschen der Mitarbeitenden; neue Formen der Zusammenarbeit; Synergien; Weiterentwicklung der Führungskultur; Betriebskultur.**

Der Projektleitung Reorganisation war es ein Anliegen, mit den Mitarbeitenden im Dialog zu stehen. Da aber im Juni 2023 noch viele Themen in der Schwebe waren und Grundsatzentscheide des Synodalarates ausstanden, kam die transparente Kommunikation zeitweise an ihre Grenzen. Im Juni herrschte in einigen Bereichen eine deutliche Verunsicherung, wie die konkreten Ergebnisse aussehen werden – die Kommunikation der Entscheide nach den Sommerferien wurde folglich dringend erwartet. Die inhaltlich arbeitenden Bereiche waren tendenziell stärker verunsichert, die Stabsbereiche hingegen fühlten sich eher sicherer. Der Reorganisations-Prozess bindet derzeit viele Ressourcen im HdK. Die Mitwirkung der Mitarbeitenden war möglich und Ideen wurden aufgenommen. Welche Auswirkungen dies auf das Ergebnis haben wird, war im Juni schwierig zu beurteilen.

Die Personalsituation ist weitgehend stabil. Stellenwechsel gibt es vor allem aufgrund von Pensionierungen. Auswirkungen der Reorganisation auf das Personal sind nicht auszuschliessen. Hausinterne Personalverschiebungen werden dabei nicht einfach sein, da unter Umständen einzelne Fachkompetenzen fehlen.

Es besteht ein vom Synodalrat verabschiedetes Führungsleitbild, das jedoch erst in Zusammenhang mit der Reorganisation in Kraft gesetzt werden wird.

Die Führungskultur soll in Zukunft vermehrt gabenorientiert gelebt werden. Wer möchte, soll im neuen Modell Verantwortung und Kompetenzen übernehmen können. Es gab hausinterne Workshops zum Thema. Die Bereichsleitenden sind sich bewusst, wie wichtig die Führungskultur für das Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit ist.

Der Umbau des Kommunikationsdienstes wird als Pilotprojekt für die Umgestaltung im HdK gesehen.

### **3. Wie wird gemessen, welchen Nutzen die (fachstellenspezifischen) Angebote / Dienstleistungen des HdK in den Kirchgemeinden haben?**

Die Beratung von Mitarbeitenden und Behördenmitgliedern der Kirchgemeinden wird stark in Anspruch genommen, dort wird es in Zukunft mehr Ressourcen brauchen. Die Beratungen in Konfliktfällen sind aufwändig und komplex. Die Kirchgemeinden wenden sich in diesen Fällen auch an den Kommunikationsdienst und werden zum Beispiel bei der Kommunikation nach aussen punktuell unterstützt.

Treffen zwischen Mitarbeitenden des HdK und der Kirchgemeinden (Konferenzen, Treffen mit KUW-Leitenden) werden als wertvoll beschrieben. Es werden Handbücher für die Kirchgemeinden verfasst und neue Mitarbeitende der Kirchgemeinden unterstützt.

Kursangebote werden laufend ausgewertet und auf ihre Zweckmässigkeit hin überprüft. Die Beantwortung von Fragen aus den Kirchgemeinden führt bei einer Häufung unter Umständen zu neuen Angeboten.

Projekte, die zusammen mit den Kirchgemeinden erarbeitet werden, bringen für beide Seiten einen Gewinn. Das Projekt «Zukunft KUW» wurde als Beispiel dafür genannt.

Etliche Mitarbeitende im HdK sind selbst als Kirchgemeinderäte tätig, daraus ergibt sich zusätzliche Nähe zu den Bedürfnissen der Kirchgemeinden.

Systematische Umfragen zum Nutzen aller Angebote werden nicht vorgenommen.

### **4. Wie wurde die Pfarrstellenzuordnungsverordnung (PZV) im HdK erarbeitet? Welche Reaktionen sind zu Ihnen gelangt? Wie sind Sie mit den Widerständen umgegangen?**

Aufgabe des Synodalverbandes ist es, den Gesamtblick im Auge zu haben. Eine vom Synodalrat ins Leben gerufene Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus Vertretungen der Bereiche Gemeindedienste und Bildung, Theologie, Zentrale Dienste sowie Sozial-Diakonie, hatte die Aufgabe, das Geschäft zu bearbeiten. Es ging um die Frage, wie die von der Synode beschlossenen Grundsätze in Zahlen umgesetzt werden können. Die Aufgabe war zeitintensiv, doch letztendlich wurden die Kriterien im Konsens verabschiedet. Im HdK war man erfreut, dass die Sommersynode 2022 den Grundsätzen zur Pfarrstellenzuteilung zugestimmt hatte und entsprechend überrascht, dass die Vernehmlassung zum Entwurf der PZV so viel Wirbel verursacht hat. Unklar ist, ob die gewählte Art der Vernehmlassung (über den Kirchgemeindeverband und den Pfarrverein) die richtige war. Sie folgte dem Modell der

Vernehmlassung beim neuen Landeskirchengesetz. Die Widerstände im Rahmen der Vernehmlassung wurden ernst genommen. Die Reaktionen haben aber gezeigt, dass die Kommunikation ungenügend war und nun verbessert werden soll.

Die bereichsübergreifend erarbeiteten FAQs (Frequently Asked Questions / häufig gestellte Fragen) zur PZV wurden vor der Sommersynode auf der Website aufgeschaltet.

## **5. Vision 21: Was läuft?**

Die Vision spielt nach wie vor eine wichtige Rolle und wird bei den Angeboten und der Arbeit berücksichtigt.

## **SPEZIELLE FRAGEN 2023:**

### **Bereich Katechetik**

#### **1. Projekt Zukunft KUW – Stand der Dinge?**

Es ist Halbzeit. Die Zusammenarbeit mit den Dialoggemeinden vor Ort ist sehr bereichernd. Die 10 Leitlinien geben den Weg vor. Der Prozess zeigt, wie vielfältig die Kirchgemeinden sind. Es gibt Plattformtreffen mit interessierten Kirchgemeinden – das reicht von sehr kritischen Kirchgemeinden bis zu solchen, die Interesse hatten, aber keine Ressourcen. Die Berufsverbände sind beteiligt. Der Bezirk Jura ist ebenfalls involviert.

Einer der Schwerpunkte ist, den KUW aus dem „Lektionen-Denken“ zu befreien, hin zum Ziel, dass er ein lebendiger Teil des kirchlichen Lebens ist, eingebettet in der Arbeit im Generationenbogen. Alle wollen flexibilisieren und sich öffnen für neue Formen (Lager, Wahlkurse etc.), neue Kooperationen (mit dem Dorf, mit Vereinen etc.) und Themenbehandlung über die Klassengrenzen hinaus.

Es gab die Hochflugphase – alles schien möglich zu sein, nun kommt die Realität der Stellenbeschriebe und der Prozente, der Ressourcen.

#### **2. Weiterbildung / Beratung: ökumenische Zusammenarbeit**

Alle Kurse sind Weiterbildungskurse. Es konnten nicht alle Kurse durchgeführt werden, dennoch ist die Vielfalt an Angeboten wichtig. Abgesagte Kurse sind kostenneutral. Die Zusammenarbeit mit der römisch-katholischen Kirche geschieht auf der Basis von Projekten.

Die Beratungen haben zugenommen. Bei den kleinen Pensen der Katechetinnen und Katecheten hat es noch keine Fortschritte gegeben. Kleinstpensen und Vorsorgeversicherung (Pensionskasse) sind oft ein Thema, ebenso Lohnfragen. Nach wie vor macht das den Beruf unattraktiv, es herrscht Personalmangel. Es gibt viele Fragen zum Stellenbeschrieb. Die Schaffung eines Sekretariats im Bereich hat Ressourcen für Beratungen freigesetzt.

#### **3. Zeichnet sich in der Zukunft ein Mangel an Katecheten und Katechetinnen ab?**

##### **Gibt es eine Zusammenarbeit in der Ausbildung mit anderen Kantonalkirchen?**

Fribourg schickt seine Katecheten und Katechetinnen nach Bern in die Ausbildung. Da es einen Mangel an Fachkräften in vielen Bereichen gibt, ist das Interesse für diesen Beruf kleiner.

## **Bereich Sozial-Diakonie**

### **1. Wie würden Sie Ihren Auftrag, Ihre Mission im HdK in wenigen Sätzen umschreiben?**

Der Bereich leistet zusammen mit seinen Mitarbeitenden und den involvierten externen Organisationen einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung des gesamtgesellschaftlichen Auftrags gemäss Landeskirchengesetz. Dem Bereich sind die spirituelle Komponente und der Glaube wichtig als Hilfe zur besseren Resilienz. Das zeigt sich in den angebotenen Kursen wie z.B. der Kurs zur Suizidfrüherkennung und -bekämpfung. Sie bieten unter Umständen Kurse an, die auch von säkularen Anbietern angeboten werden, aber mit Platz für Spiritualität.

Sie sehen ihr Kerngeschäft in der Ermächtigung und Sensibilisierung aller drei Ämter und ehrenamtlich Tätiger für ihre Themen.

Sie sind verantwortlich für das Personal in der Spezialseelsorge, z.B. der Spitalseelsorge.

### **2. Wie verläuft der Prozess zur Übernahme, Initiierung neuer Projekte oder Angebote?**

Beim Beispiel des Kurses für psychische Gesundheit wurde die Idee von einer Person aus dem Kreis der Mitarbeitenden zur Bereichsleitung gebracht und daraus wurde ein Kursangebot entwickelt.

Es werden wenige Projekte umgesetzt, die nicht durch direkte Anfragen von aussen oder auf Initiative von Mitarbeitenden beruhen.

Kommt die Initiative von aussen, dann erteilt der Synodalrat einen Auftrag an den Bereich. Kommt sie von einer Kirchgemeinde (z.B. die Stelle im Asylzentrum Viererfeld), wird gemeinsam im Bereich geklärt, ob eine Umverteilung von Stellenprozenten möglich ist.

Regelmässig finden interne Austauschitzungen statt. Es besteht das Bedürfnis nach einer engeren Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Soziale Arbeit.

## **Bereich Gemeindedienste und Bildung**

### **1. Gibt es im Bereich grosse Überzeit oder Gleitzeitguthaben? Wie ist ein Abbau vorgesehen?**

Die Leitenden, das Sekretariat und einzelne Fachpersonen haben Überzeiten und Gleitzeitguthaben, die unter Kontrolle sind. Eventuell könnten flexiblere Anstellungsbedingungen vor allem bei den Fachpersonen Abhilfe schaffen. Allerdings müssten dazu die Anstellungsvorschriften angepasst werden.

### **2. Wie läuft die Zusammenarbeit mit den Bereichen Katechetik und Sozial-Diakonie für die übergemeindliche Jugendarbeit?**

Die Zusammenarbeit läuft sehr gut. Die Themen sind komplex, daher nicht einfach zu bearbeiten.

### **3. Erwachsenenbildung im Bezirk Jura. Was ist das Verbindende über die Sprachregionen hinweg?**

Die zwei ursprünglich in Sornetan angestellten Mitarbeiterinnen konnten übernommen werden. Die Zusammenarbeit mit ihnen hat sich sehr gut eingespielt und wird als Mehrwert für den Bereich wahrgenommen.

## **Kirchenkanzlei**

### **1. Wie wurde der Kommunikationsdienst neu aufgestellt?**

Die Kommunikation der RefBeJuSo wurde zentralisiert, die Bereiche müssen sich nun abstimmen mit dem Kommunikationsdienst, der neu von zwei Personen geleitet wird. Eine kommt aus dem Printmedien-Bereich, eine von den digitalen Medien her. Es wurden folgende neue Stellen innerhalb der zur Verfügung stehenden Stellenpunkte ausgeschrieben und bis 1.9.2023 besetzt: Social Media (80% Pensum), Interne Kommunikation inkl. Weiterbildung (80% Pensum), Webpublishing (40% Pensum). Zusätzlich wurde innerhalb der Stellenpunkte eine Administrationsstelle geschaffen. Diese Person arbeitet zu 75% im Kommunikationsdienst und zu 20% in der Kirchenkanzlei. Externe Rückmeldungen besagen, dass die Wahrnehmbarkeit von RefBeJuSo bereits zugenommen hat.

### **2. Stand der Website?**

Die Realisierung läuft nach Plan. Ein erster Prototyp der neuen Website ist im Synodalrat vorgestellt worden. Nun folgt die Ausschreibung im Einladungsverfahren, der Umsetzungsauftrag sollte auf Ende Jahr vergeben werden.

## **Bereich Theologie**

### **1. Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen bei Konflikten in Kirchgemeinden?**

Das Konfliktmanagement ist besonders anspruchsvoll, da verschiedene Bereiche involviert sind. Die «Fallführung» zwingt zur Klärung, welche Bereiche betroffen sind: Recht, Personal, Gemeindedienste, Theologie. Das Konfliktjournal dokumentiert den Verlauf der Auseinandersetzung.

Es wird erwartet, dass die Fälle / Konflikte zunehmen werden. Die knappen Ressourcen sind im Bereich Theologie ein grosses Problem.

### **2. Wie steht es um die Arbeitsbelastung im Bereich Theologie?**

Besonders knapp sind die Ressourcen bei der «Personalentwicklung» und zeitweise bei der Verwaltung der Pfarrstellen. Nicht besetzte Pfarrstellen erzeugen grossen Aufwand für die Organisation der Vertretungen (90 Vertretungen führten zu 140 Verträgen). Die Frage der Zulassung zum Pfarramt (oder zur Vertretung) bringt viel Arbeit mit sich.

Es gab einige Personalwechsel bei den Regionalpfarrpersonen. Deren Arbeit wird gemeinsam intensiv reflektiert. Ähnlich wie Schulinspektoren und -inspektorinnen stehen Regionalpfarrpersonen im Spannungsfeld zwischen Aufsicht und Vertrauen.

### **3. Personalentwicklung Pfarrschaft: Laufbahnberatung: Sind genügend Ressourcen vorhanden, um die Pfarrpersonen beraten zu können?**

Bei Anfragen zur Personalentwicklung steht der Bereich zur Verfügung. Teilweise ist es auch die Aufgabe der Regionalpfarrpersonen, die ein individuelles Coaching bewilligen können. Zum Teil erfolgt die Beratung auch im Rahmen des Studienurlaubs oder einer Langzeitberatung.

#### **4. Ist der Bereich bei der Neugestaltung von Dienstwohnungspflicht involviert bzw. braucht er dafür Ressourcen?**

Der Bereich ist zufrieden mit der aktuellen Lösung und dem aktuellen Verfahren, das jetzt viel weniger Zeit in Anspruch nimmt. Die Bedürfnisse ändern sich, was man auch bei Neuanstellungen und den entsprechenden Abmachungen zwischen den Kirchgemeinden und den neuen Pfarrpersonen merkt.

#### **5. Singtag 2023. Wurden die Erwartungen angesichts des Aufwands erfüllt? Werden Nachfolgeanlässe geplant?**

Der Singtag war ein Highlight. Eine mögliche Fortführung könnte 2026 stattfinden und darüber hinaus 2028 die Gedenkfeier der Berner Disputation von 1528 mitprägen.

### **Feststellungen der GPK**

- Das Bedürfnis nach gegenseitigem Vertrauen ist gross. Daran muss immer wieder neu gearbeitet werden.
- Der Fachkräftemangel ist in allen drei Ämtern spürbar und wird sich verstärken.
- Konflikte in den Kirchgemeinden binden enorme Ressourcen. Es wird erwartet, dass Konflikte noch zunehmen.
- Im Juni 2023 war eine gewisse Verunsicherung bezüglich der Auswirkungen der Reorganisation auf die einzelnen Mitarbeitenden spürbar.

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

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

### **Tätigkeitsbericht 2023 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 2022 bis zum 30. Juni 2023 ab. Die Synode ist eingeladen, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Solothurn, den 22.8.2023

Für die Geschäftsprüfungskommission  
Barbara Fankhauser