



Reorganisation der Gesamtkirchlichen Dienste; Revision des Organisationsreglements; Genehmigung

Antrag:

Die Synode genehmigt zwecks Reorganisation der Gesamtkirchlichen Dienste die Totalrevision des Organisationsreglements gemäss beiliegender Synopse.

Begründung:

Inhaltsverzeichnis

I. Ausgangslage	2
A. Dynamisches und anforderungsreiches Umfeld	2
B. Vision als Grundton der Reorganisation	3
C. Talente der Mitarbeitenden zur Entfaltung bringen	3
II. Grundzüge der Reorganisation	3
A. Übersicht	4
B. Departementssystem mit agilen Freiräumen	4
C. Reaktionsfähige operative Leitung	5
D. Stabiler Rahmen, agiles Innenleben	5
E. Wirksamer dank Bündelung	7
F. Gegen das «Silo-Denken»: Vernetzung auf verschiedenen Ebenen	8
G. Agile Ressourcensteuerung	9
H. Erneuerte Führungs- und Zusammenarbeitskultur	9
III. Organisationsreglement	10
A. Kurzbeschrieb.....	10
B. Grundsatzterlass mit flexiblen Steuerungsinstrumenten.....	10
C. Im Besondern: Organisatorische Öffnung.....	11
IV. Umsetzung	12
A. Gebundene Ausgaben	12
B. Positivliste.....	12
C. Negativliste	13
D. Kostengünstige Umsetzung, Effizienzsteigerung und Synergieeffekte.....	13
V. Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.	13

I. Ausgangslage

Zusammenfassung

Mit der Reorganisation sollen der Synodalarat und die Gesamtkirchlichen Dienste jene Chancen wahrnehmen können, die sich im dynamischen gesellschaftlichen Umfeld bieten. Gleichzeitig versteht sich die Reorganisation als Reaktion auf die gestiegenen Herausforderungen an die Kirche als Institution. Prägend für das Reorganisationsvorhaben ist der Visionsleitsatz «Bewährtes pflegen – Räume öffnen». Einerseits gilt es die Stabilität unserer öffentlich-rechtlichen Organisation zu bewahren, andererseits soll eine grössere Dynamik in der kirchlichen Auftragserfüllung ermöglicht werden. Entscheidend für den Erfolg der Gesamtkirchlichen Dienste sind die Mitarbeitenden, deren Talente besser zur Entfaltung gebracht werden sollen.

A. Dynamisches und anforderungsreiches Umfeld

In unserer Gesellschaft lassen sich verschiedene Tendenzen beobachten, deren tiefgreifende Veränderungsdynamik auch die kirchliche Auftragserfüllung betrifft. So führt der Trend zur Individualisierung dazu, dass traditionelle Milieus zerfallen und sich persönliche Lebensentwürfe ausdifferenzieren sowie vervielfältigen. Dadurch nehmen die individuellen Gestaltungsspielräume zu, doch es erhöht sich auch der Druck auf das Individuum: Von ihm wird heute verlangt, stets flexibel, anpassungs- und innovationsfähig zu sein. Wer mit diesen hohen Leistungsanforderungen nicht (mehr) Schritt halten kann oder will, droht ins gesellschaftliche Abseits zu gelangen. Vereinsamung und psychische Erkrankungen nehmen entsprechend zu. Der Trend zur Individualisierung kann aber auch am Zusammenhalt der Gesellschaft nagen. Und dies ausgerechnet in einer Zeit, in der gemeinsam hochkomplexe Herausforderungen wie der demographische Wandel und die Klimakrise anzugehen wären. Die Bewältigung solcher existentieller Probleme kommt indes nur zögerlich voran, was nicht zuletzt in den jüngeren Generationen zunehmend Frustration und Resignation auslöst. Die gesellschaftliche Veränderungsdynamik bedrängt unmittelbar auch die Kirche als Institution: Die fortschreitende Säkularisierung führt zu einem Rückgang an Mitgliedern, an kirchlichem Personal und an finanziellen Ressourcen. Es droht ein Verlust an Sichtbarkeit.

Und doch hält der gesellschaftliche Wandel für die Kirche auch vielfältige Chancen bereit. Hierzu nur einige, nicht abschliessende Hinweise: Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können beispielsweise den Menschen Perspektiven aufzeigen, Hoffnung am Leben erhalten und Halt in der Gemeinschaft bieten. Sie können ihre Stimme für jene erheben, die zu den Schwächsten gehören und vom gesellschaftlichen Wandel nicht profitieren. Sie können Menschen begleiten, die des Hedonismus überdrüssig auf der Suche nach spiritueller Selbstentfaltung sind. Sie können über gesellschaftliche Gräben hinweg Brücken bauen, den Austausch und den Dialog fördern. Sie können Themen setzen, etwa indem sie in Zeiten des Siegeszugs der künstlichen Intelligenz und der Robotik daran erinnern, was unveräusserlich zum Menschsein gehört.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen sind für die Kirche also nicht nur Belastung, sondern bieten ihnen auch neue Möglichkeiten. Eine Befragung, die im Februar und März 2022 unter den kirchlichen Mitarbeitenden, den Kirchgemeinde- und Verbandsvertretungen sowie verschiedenen externen Resonanzgruppen durchgeführt wurde, ergab in aller Deutlichkeit: Es wird von den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn erwartet, dass sie in der Gesellschaft weiterhin Präsenz zeigen und sich darum bemühen, auch neue Gruppen anzusprechen. Dabei sollen sie als Kirche wahrnehmbar bleiben und zu ihrem christlichen Profil stehen – auch dort, wo sie sich mit staatlichen oder anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren vernetzen.

Diese komplexen Herausforderungen können aber unmöglich alleine mit dem vorliegenden Reorganisationsvorhaben bewältigt werden. Schliesslich engagiert sich die gesamte Kirche – von den Kirchgemeinden über die Bezirke bis hin zur Landeskirche – für die Menschen in unserer Gesellschaft. Die Landeskirche kann hier nur im Zusammenspiel mit anderen Akteuren Beiträge leisten und das ihr Mögliche tun, um dienlich zu sein. Die Gesamtkirchlichen Dienste der Landeskirche sollen mit dem Reorganisationsvorhaben so aufgestellt werden, dass sie sich wirksam an der Erbringung von Leistungen im gesamtgesellschaftlichen Interesse beteiligen und den Kirchgemeinden sowie den Bezirken bei der Bewältigung ihrer vielfältigen Herausforderungen zur Seite stehen können.

B. Vision als Grundton der Reorganisation

Die Gesamtkirchlichen Dienste nehmen Anteil am Auftrag, «allem Volk in Kirche und Welt» (Art. 2 Abs. 1 Kirchenverfassung) die frohe Botschaft in Wort und Tat zu verkündigen. Im heutigen dynamischen Umfeld setzt dies eine ausreichende Nähe zu den gesellschaftlichen und kirchlichen Brennpunkten sowie die Fähigkeit zum agilen Handeln voraus. Dabei dürfen die Gesamtkirchlichen Dienste aber nicht in einen hektischen Aktivismus verfallen. Zum einen gibt es Arbeitsfelder wie etwa die Lohnadministration, wo nicht primär Dynamik, sondern Zuverlässigkeit gefragt ist. Zum andern kann gerade die Tradition und die Historie unserer Kirche ein besonderer Wert sein in einer Zeit, wo sich alles ständig ändert. In unserer Vision wird diese Spannung zwischen Bleibendem und Dynamik mit dem Leitsatz «Bewährtes pflegen – Räume öffnen» ausgedrückt.

C. Talente der Mitarbeitenden zur Entfaltung bringen

Die Mitarbeitenden schätzen zwar, dass die Gesamtkirchlichen Dienste stabil organisiert sind. Ihnen ist der aktuelle Aufbau aber doch zu statisch. Sie erleben die Bereiche zu häufig als bedrängende «Silos», in denen sie weder autonom handeln, noch Entscheidungen treffen oder Verantwortung übernehmen dürfen. Der Wunsch, vermehrt selbstbestimmt und flexibel arbeiten zu können, ist insbesondere bei der jüngeren Generation ausgeprägt. Die heutige organisatorische Aufstellung der Gesamtkirchlichen Dienste führt dazu, dass sich hoch motivierte, mit der Kirche eng verbundene Mitarbeitende manchmal blockiert sehen. In einer Zeit, die von immer schnelleren gesellschaftlichen Veränderungszyklen und steigenden Ansprüchen an das kirchliche Handeln geprägt ist, erweist sich diese Blockadewirkung als höchst problematisch. Besonders augenscheinlich wurde die Problemlage während der Corona-Pandemie. Zwar gelang es den Gesamtkirchlichen Diensten, den Kirchengemeinden beispielsweise mit dem Dokument «Hilfestellung» konkrete Unterstützung anzubieten und in der Gesellschaft präsent zu sein (z.B. Öffnung der Pflegeheime für Seelsorge oder Einsatz mobiler Boten). Doch verunmöglichte es die bisherige organisatorische Aufstellung der Gesamtkirchlichen Dienste, eine über die «Silos» hinweg wirksame Ressourcensteuerung vorzunehmen. Als Folge hiervon stellte sich eine höchst ungleiche Verteilung der Arbeitsbelastung ein, und qualifizierte Mitarbeitende konnten sich nicht im erforderlichen Mass einbringen. Es war nicht zuletzt diese prägende Erfahrung aus der Zeit der Corona-Pandemie gewesen, die den Synodalrat zur Einleitung des Reorganisationsvorhabens veranlasst hat. Die künftige organisatorische Aufstellung der Gesamtkirchlichen Dienste muss so ausgestaltet sein, dass sich die Talente der Mitarbeitenden in jedem Fall entfalten können.

II. Grundzüge der Reorganisation

Zusammenfassung

Die Reorganisation bezieht sich auf die Gesamtkirchlichen Dienste einschliesslich ihrer Zuordnung zum Synodalrat. Inspiriert vom Visionsleitsatz «Bewährtes pflegen – Räume öffnen» soll die Organisation künftig zwischen den beiden Polen der Agilität und Stabilität positioniert sein. Sie wird sich demnach in einem Spannungsfeld mit entsprechendem disruptiven Potential bewegen. Um die Agilität zu erhöhen, gewährt das Organisationsmodell neue Freiräume im Departementssystem, der operativen Leitung und der Organisation innerhalb der Einheiten. Es betont zudem das vernetzte und querschnittsbezogene Arbeiten. Mehr Agilität soll auch die neugestaltete Ressourcensteuerung bringen, die ausserdem auf eine verstärkte Fokussierung der kirchlichen Tätigkeiten abzielt. Damit die neuen Möglichkeiten des Organisationsmodells auch gelebt und die Talente der Mitarbeitenden besser zur Entfaltung gebracht werden können, braucht es eine erneuerte Führungs- und Zusammenarbeitskultur. Im neuen Organisationsmodell wird sodann darauf geachtet, im Interesse der Stabilität einen festen Grundrahmen mit Departementen, Linien- und Stabsorganisationen zu schaffen.

A. Übersicht

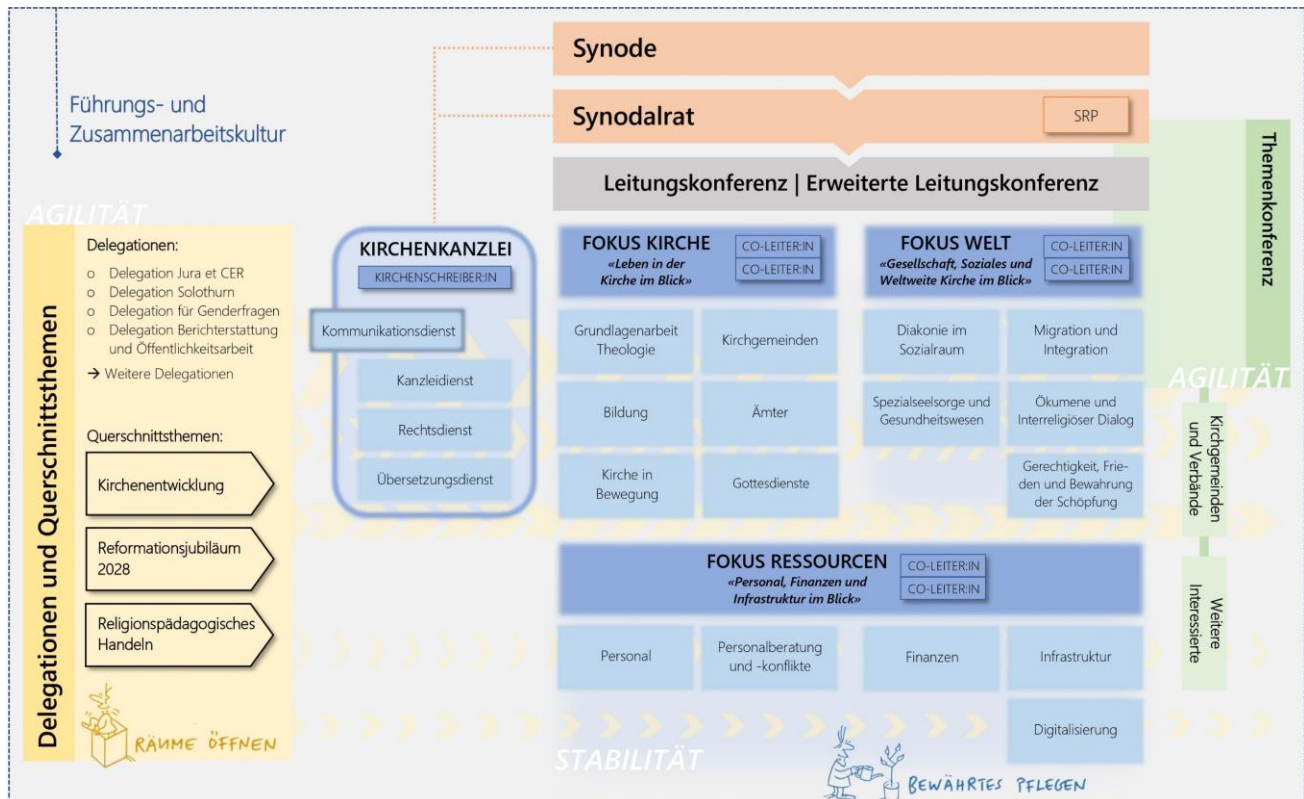


Abbildung oben: Graphische Darstellung des neuen Organisationsmodells.

Die Gesamtkirchlichen Dienste sollen künftig aus drei Linieneinheiten (■: Fokus «Kirche», Fokus «Welt» und Fokus «Ressourcen») sowie einer Stabseinheit (□: Kirchenkanzlei) bestehen. Innerhalb dieser Linien- und Stabseinheiten werden Themen von verschiedenen Teams oder Diensten bearbeitet (■). Die Fokusse verfügen auf operativer Ebene je über eine Co-Leitung (□). Mithilfe der Delegationen und weiteren Querschnittsstrukturen wird die organisationsübergreifende Arbeitsweise verstärkt (▶▶▶). Zur besseren Vernetzung mit Kirchgemeinden, Verbänden und weiteren Interessierten sollen Themenkonferenzen stattfinden (■). Die Leitungskonferenz nimmt auf operativer Ebene eine leitende sowie koordinierende Funktion (■) und – in Form der «Erweiterten Leitungskonferenz» – eine Think Tank-Funktion wahr. Ihr gehören Personen an, die operative Führungsverantwortung tragen. Die strategische und kirchenpolitische Leitung obliegt der Synode und dem Synodalrat (■). Jedem Fokus stehen jeweils zwei Ratsmitglieder als Departementschefinnen oder Departementschefs vor. Die Synodalratspräsidentin oder der Synodalratspräsident trägt im Auftrag des Synodalrates die strategische Verantwortung für die Kirchenkanzlei. Entsprechend unserer Vision und dem Leitsatz «Bewährtes pflegen – Räume öffnen» bewegt sich die neue Organisation zwischen den Polen der Agilität und der Stabilität. Eine erneuerte Führungs- und Zusammenarbeitskultur (im Modell oben links dargestellt) sorgt dafür, dass die Neuerungen effektiv gelebt und die damit verbundenen Chancen ergriffen werden.

B. Departementssystem mit agilen Freiräumen

STABILITÄT

Der Synodalrat wird sich weiterhin nach dem Departementssystem organisieren. Demnach sind die Synodalrätinnen und -räte nicht nur Mitglieder des Synodalratskollegiums, sondern stehen den Organisationseinheiten auch als Departementschefinnen und -chefs vor. So ist beispielsweise die Synodalratspräsidentin oder der Synodalratspräsident strategisch für die Kirchenkanzlei verantwortlich. Der Synodalrat hat sich für die Beibehaltung des bewährten Departementssystems entschieden, weil dieses einen wichtigen Stabilitätsanker in den Gesamtkirchlichen Diensten bildet, den Ratsmitgliedern breite kirchenpolitische Gestaltungsspielräume gewährt sowie eine angemessene Rückbindung in die Synode und den

Fraktionen sicherstellt. Um das Departementssystem im neuen Organisationsmodell weiterzuführen, ist es erforderlich, dass der Synodalrat aus sieben Mitgliedern bestehen bleibt, wie dies auch im Synodalverbandsrecht und in der Kirchenverfassung (Art. 20) so festgelegt ist. Eine Reduktion der Anzahl Synodalrätinnen und -räte auf fünf Mitglieder hätte zur Folge, dass künftig eine Fraktion im Synodalrat nicht mehr vertreten wäre. Nachdem ein Sitz für den kirchlichen Bezirk Jura reserviert ist und ein weiteres Ratsmitglied nach Möglichkeit aus einer Kirchgemeinde der Bezirkssynode Solothurn stammen sollte (Art. 171 Abs. 3 Kirchenordnung), wäre bei einem fünfköpfigen Rat auch die regionale Ausgewogenheit gefährdet gewesen.

AGILITÄT

Das neue Organisationsmodell kennt drei Linieneinheiten – «Fokusse» genannt – sowie die Kirchenkanzlei als Stabseinheit. Diese Ausgangslage erlaubt es, das Departementssystem agiler als bisher auszugestalten, indem jeweils zwei Ratsmitglieder einem Fokus vorstehen. Dabei können die beiden Ratsmitglieder ihre Verantwortlichkeiten für den Fokus beispielsweise thematisch aufteilen. Sie können aber auch andere Zusammenarbeitsmodelle vereinbaren (z.B. indem das eine Ratsmitglied für die Aussenkontakte zuständig ist, während sich das andere auf die strategische Führung des Fokus konzentriert). Diese Modifikationen am Departementssystem verstärken den dialogischen Aspekt der Synodalratsarbeit. Bei Interesse und Bedarf werden sich die Synodalratsmitglieder zudem auch bedeutenden Querschnittsthemen (z.B. Kirchenentwicklung) widmen können.

C. Reaktionsfähige operative Leitung

STABILITÄT

Heute treffen sich die Bereichs- und Stabsstellenleitenden regelmässig in der «Bereichsleitungssitzung (BLS)», um bereichsübergreifende operative Angelegenheiten zu erörtern und zu koordinieren. Auch das neue Organisationsmodell sieht im Interesse der Stabilität ein operatives Leitungsgremium vor, wenn auch in abgeänderter Form.

AGILITÄT

An die Stelle der heutigen Bereichsleitungssitzung tritt eine «Leitungskonferenz» mit eigenständigen Entscheidbefugnissen, die in einem Funktionendiagramm festgehalten sein werden. Hierbei handelt es sich um eine Liste, welche die verschiedenen Verantwortlichkeiten (z.B. «Antrag stellen», «entscheiden», «umsetzen») systematisch aufführt. Sie kann vom Synodalrat laufend an die veränderten Bedürfnisse angepasst werden, damit die Leitungskonferenz handlungs- und reaktionsfähig bleibt. Die Leitungskonferenz wird auch dafür besorgt sein, innerhalb der Gesamtkirchlichen Dienste einen Ausgleich in Bezug auf die Personalressourcen zu schaffen, damit beispielsweise Schwerpunkte zur Bewältigung prioritärer gesellschaftlicher und kirchlicher Herausforderungen gesetzt werden können (z.B. Lancierung kirchlicher Angebote bei Flüchtlingswellen; Begleitung von Kirchgemeinden in Krisensituationen etc.). Die Leitungskonferenz soll auch in einer erweiterten Form bestehen, der «Erweiterten Leitungskonferenz». Diese wird sich beispielsweise im Stile eines Think Tanks grundlegenden inhaltlichen Arbeiten (z.B. Legislatur- und Massnahmenplanung) widmen und in die Personalplanung einbezogen sein.

D. Stabiler Rahmen, agiles Innenleben

STABILITÄT

Zum stabilisierenden Grundrahmen der künftigen Organisation gehört, dass an die Tradition der Gesamtkirchlichen Dienste als Linienorganisation angeknüpft wird. Die Linienstruktur bleibt somit grundsätzlich erhalten, allerdings mit neuer Akzentsetzung: Die Gesamtkirchlichen Dienste werden als *eine* Organisation verstanden, in welcher die verschiedenen inhaltlichen Aufträge gemeinsam, wenn auch mit unterschiedlichem Augenmerk, bearbeitet werden. Hieraus erklärt sich, warum die Linieneinheit neu «Fokus» heisst. Mit dieser Bezeichnung soll zudem der Bewegungscharakter der Kirche zum Ausdruck gebracht werden. Es sind die drei Fokusse «Kirche», «Welt» und «Ressourcen» vorgesehen (nebst der Kir-

chenkanzlei als Stabsstelle), die zur besseren Verständlichkeit jeweils auch einen erklärenden Untertitel tragen. Die Grundgliederung der Gesamtkirchlichen Dienste gestaltet sich im neuen Organisationsmodell wie folgt:

- Fokus «Kirche» («Das Leben in der Kirche im Blick»): Dieser Fokus bildet das Dienstleistungs-, Kompetenz- und Beratungszentrum für die Kirchgemeinden, die Bezirke und die kirchlichen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen sowie Freiwilligen. Er leistet theologische Grundlagenarbeit, engagiert sich für die Gottesdienste, für neue Formen der kirchlichen Präsenz sowie das religionspädagogische Handeln als tragende Elemente des Lebens in der Kirche. Der Fokus ist sodann zuständig für die Aus- und Weiterbildung der kirchlichen Mitarbeitenden, für die Befähigung von Ehrenamtlichen und Freiwilligen sowie für die Ämter und deren Weiterentwicklung. Er organisiert die Konferenzen, Ordinationen und Beauftragungen. Vereinfachend kann der Fokus «Kirche» als «Innendepartement» verstanden werden, welches die kirchlichen Zielgruppen im Blick hat.
- Fokus «Welt» («Gesellschaft, Soziales und Weltweite Kirche im Blick»): Dieser Fokus ist das Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum für die Themen Diakonie, Spezialseelsorge, Ökumene, Interreligiöser Dialog, Migration und Weltweite Kirche. Er engagiert sich für Menschen mit Benachteiligungen und in Notlagen, für die Förderung solidarischer Gemeinwesen sowie die Seelsorge im Gesundheitswesen. Der Fokus «Welt» tritt sodann ein für die Stärkung der Menschenrechte und einen fairen Umgang mit der Migrationsbevölkerung, zudem fördert er deren gesellschaftliche Teilhabe. Im Geist der Charta Oecumenica setzt sich der Fokus «Welt» für die ökumenische und interreligiöse Zusammenarbeit ein und unterstützt die Entwicklungszusammenarbeit. Auch der Einsatz für die weltweite Gerechtigkeit, den Frieden und die Bewahrung der Schöpfung gehört zu den Aufgaben des neuen Fokus. Vereinfachend kann der Fokus «Welt» als «Aussendepartement» aufgefasst werden, das im Interesse des Gemeinwohls einen kirchlichen «Service public» leistet.
- Fokus «Ressourcen» («Personal, Finanzen und Infrastruktur im Blick»): Dieser Fokus befasst sich mit den Ressourcen unserer Kirche, insbesondere dem Personal, den Finanzen, der Informatik und der Infrastruktur. Mit einem eigenen Fachbereich «Personal» wird ein besonderer Akzent auf die Mitarbeitenden im Anstellungsverhältnis gesetzt. Ausserdem erhält der Fokus mit dem Thema der Digitalisierung einen weiteren Schwerpunkt. Und er behandelt Konflikte nach einem vom Synodalrat genehmigten Konzept.
- Die Kirchenkanzlei wird als Stabsstelle der Synode und des Synodalrates weitergeführt.

Der Synodalrat hat sich u.a. deshalb für die Beibehaltung der Linien- und Stabsorganisation als strukturierendes Merkmal der Gesamtkirchlichen Dienste ausgesprochen, damit die Landeskirche als öffentlich-rechtliche Körperschaft weiterhin ihren kirchen- und kantonrechtlichen Verpflichtungen verlässlich nachkommen kann. Zudem wird damit einem Wunsch aus der Mitarbeiterschaft entsprochen, wonach die Organisationsstruktur den einzelnen Mitarbeitenden weiterhin «Heimat» bieten soll.

AGILITÄT

Während die drei Fokusse und die Kirchenkanzlei für organisatorische Stabilität stehen, soll innerhalb ihrer jeweiligen Strukturen ein agileres und dynamischeres Arbeiten ermöglicht werden:

- Die Reduktion von sechs Bereichen auf drei Fokusse verbessert die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden. Während beispielsweise heute in verschiedenen Stellen der Gesamtkirchlichen Dienste Bildungsangebote konzipiert werden, sollen künftig die verantwortlichen Mitarbeitenden an einem Tisch sitzen und die kirchliche Bildungslandschaft gemeinsam gestalten.

- Innerhalb der Fokusse treten anstelle der bisherigen Fachstellen flexibel ausgestaltbare Gliederungseinheiten. Das Mass an Autonomie und Flexibilität wird sich dabei nach den betroffenen Arbeitsgebieten richten können. So dürfte beispielsweise die Lohnadministration weiterhin eher klassisch zu organisieren sein. Dort, wo kreative Arbeitsergebnisse den Erfordernissen des dynamischen gesellschaftlichen Umfeldes entsprechen, sollen künftig selbstorganisierte Teams zum Einsatz gelangen. Sie bilden autonome Netzwerke, die im Rahmen vorgegebener Zielsetzungen für konkrete Arbeitsergebnisse verantwortlich sind und selbständig Entscheidungen treffen können. Für Mitarbeitende bedeutet dies im Vergleich zu heute eine völlig neue Form des Arbeitens mit (noch) flacheren Hierarchien, flexiblen Rollen und erweiterter Verantwortung. Als lernende Organisation werden die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn hierzu erste Erfahrungen sammeln, die für die Ausweitung des Modells grundlegend sind.
- Innerhalb der Kirchenkanzlei, die in den letzten Jahren grundlegend erneuert worden ist, werden mit der Reorganisation insbesondere die Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume des Kommunikationsdienstes schrittweise erweitert. Da allgemein der «Grundstock» an religiösem Wissen abnimmt, wird in der Öffentlichkeit das kirchliche Handeln immer weniger verstanden. Der Kommunikationsdienst steht daher vor der Aufgabe, unsere Kirche erkenn- und sichtbar auf dem Medienmarkt zu positionieren. Zugleich gilt es, die digitalen Chancen der Kommunikation zur Dynamisierung des kirchlichen Lebens zu nutzen (z.B. Einsatz von Kirchenapps). Um ausreichend agil handeln zu können, benötigt der Kommunikationsdienst inhaltlich über einen gewissen Grad an Autonomie. Er soll daher der Kirchenkanzlei künftig nur noch administrativ angeschlossen sein.

E. Wirksamer dank Bündelung

STABILITÄT

Die verschiedenen Aufgaben der Gesamtkirchlichen Dienste sind heute in meist begründbarer Weise den einzelnen organisatorischen Einheiten zugewiesen. Diese Ausgangslage erlaubte es, im Rahmen der Reorganisation auf bestehende Gruppierungen von Tätigkeitsfeldern aufzubauen. Allerdings führt der heutige kleingliedrige Aufbau der Gesamtkirchlichen Dienste zu vielen Schnittstellen, was sich hemmend auf die Dynamik auswirkt und wiederholt zu Blockadesituationen geführt hat.

AGILITÄT

Mit der Reorganisation soll die Chance ergriffen werden, mit einer geeigneten Bündelung von Aufgaben bisherige Schnittstellen zu reduzieren. Es handelt sich hierbei um ein Kernanliegen des Umbauvorhabens, wie die folgenden Beispiele illustrieren:

- Die Zusammenführung der Verantwortung für die drei Ämter (Pfarramt, sozialdiakonisches und katechetisches Amt) im Fokus «Kirche» begünstigt die ämterübergreifende Sichtweise. Dies ist notwendig, weil in deren Aufgabenfeldern vielfältige Überschneidungen bestehen. So sind beispielsweise alle drei Ämter in der Jugendarbeit engagiert. Grundlegende Herausforderungen wie der kirchliche Nachwuchsmangel betreffen die Ämter gemeinsam und rufen nach einer Kirchenentwicklung, welche die gesamte Gemeinde in den Blick nimmt. Als weiteres Beispiel lässt sich das Bildungswesen nennen, das heute in verschiedenen Bereichen verortet ist und neu im Fokus «Kirche» zusammengezogen wird, was u.a. bei der Kursadministration Vereinfachungen erwarten lässt. In administrativer Hinsicht von Vorteil ist sodann, dass sich die Organisation von Ordinationen, Beauftragungen und Konferenzen in die Hand eines einzelnen Teams legen lässt – heute ist sie auf vier Bereiche verstreut.
- Migrationsthemen und Sozialthemen sind eng aufeinander bezogen und weisen auch auf institutioneller Ebene vielfältige Überschneidungen auf (z.B. Rechtsberatungsstelle für Menschen in Not). Sie werden künftig nicht mehr in zwei getrennten Bereichen bearbeitet, sondern im Fokus «Welt». Die Netzwerke der bisherigen Bereiche Sozial- Diakonie und OeME-Migration können im neuen Fokus so besser voneinander profitieren.

ren und aufeinander abgestimmt werden. Zudem kann das kirchliche Kernanliegen «Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung» im «Fokus Welt» aus einer Hand bearbeitet werden.

- Im Fokus «Ressourcen» wird vor allem das Personalwesen an einer Stelle zusammengeführt. Bisher ist es in zwei Bereichen aufgeteilt (Fachstelle «Personalentwicklung Pfarrschaft» des Bereichs Theologie; Fachstelle «Personal» des Bereichs Zentrale Dienste). Diese Aufteilung hat sich nicht als sinnvoll erwiesen: Heute ist eine Personalabteilung mit ausschliesslich administrativen Aufgaben nicht mehr denkbar; Kompetenzen in der Personalentwicklung und theologische Reflexion sind unabdingbar. Umgekehrt ist auch eine Personalentwicklung auf sinnvolle und stabile Abläufe angewiesen.

F. Gegen das «Silo-Denken»: Vernetzung auf verschiedenen Ebenen

STABILITÄT

Zu den entscheidenden Stärken der klassischen Linien- und Stabsorganisation zählt, dass sie einen verlässlichen Rahmen für die Aufgabenerfüllung schafft. Allerdings befördert sie auch das «Silo-Denken»: Der Blick verharrt innerhalb der eigenen kleinräumigen Einheit, bei übergreifenden Themen wird die Übernahme von Verantwortung mitunter abgelehnt. Impulse aus anderen Einheiten werden manchmal eher als Störung denn als zusätzliche, bereichernde Perspektive wahrgenommen. Nach Einschätzung des Synodalarates und der Mitarbeitenden gehört dieses «Silo-Denken» zu den grössten Schwächen der heutigen Aufstellung der Gesamtkirchlichen Dienste. Mit der «Delegation Berichterstattung & Öffentlichkeitsarbeit» ist seit 2020 erstmals eine querschnittsbezogene Struktur im Einsatz, die über eigene personelle Ressourcen und Kompetenzen verfügt. Diese Delegation wurde eingerichtet, um den Kantonsbericht zu den gesamtkirchlichen Leistungen vorzubereiten und die begleitende Öffentlichkeitsarbeit zu konzipieren. Gleichzeitig sollten auf diese Weise auch erste Erfahrungen mit einer ausgebauten Querschnittsstruktur gesammelt werden. Weil sich dieses Modell bewährt hat, wird es in den künftigen Gesamtkirchlichen Dienste breiter zum Zuge kommen.

AGILITÄT

Dem «Silo-Denken» soll mittels Vernetzung auf verschiedenen Ebenen begegnet werden:

- Vernetzung unter den Teams:
Die Teams sollen sich einfacher als heute untereinander vernetzen können. Diese Vernetzung soll dabei nicht nur innerhalb eines Fokus oder der Kirchenkanzlei, sondern darüber hinaus erfolgen. In der Prozessgestaltung werden hierzu bürokratische Hürden beseitigt, was insbesondere für selbstorganisierte Teams wichtig ist: Wo und wie sie sich mit anderen Teams vernetzen, entscheiden sie eigenständig und ohne aufwändige Formalitäten.
- Querschnittsstrukturen:
Zu den Querschnittsstrukturen gehören die ständigen Delegationen des Synodalarates (z.B. Delegation Jura-CER; Delegation Solothurn; Delegation für Genderfragen; Delegation für Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit). Weitere fest eingerichtete Querschnittsstrukturen treten hinzu, z.B. zur Kirchenentwicklung. Daneben wird es auch übergreifende projektbezogene Strukturen mit einem definierten Ende geben (z.B. Projekt «Zukunft der KUW»; Reformationsjubiläum 2028).
- Themenkonferenzen:
Die Themenkonferenzen dienen dazu, die Vernetzung über die Gesamtkirchlichen Dienste hinaus zu intensivieren. Entsprechend der Grundausrichtung der Reorganisation sollen dabei sowohl kirchliche Zielgruppen (z.B. Kirchgemeinden und Bezirke) als auch gesellschaftliche Akteure stärker wahrgenommen und eingebunden werden. So ist es beispielsweise denkbar, eine Konferenz zum Thema «Klima» oder zur «Inklusion» durchzuführen.

Innerhalb der Kirche ist die Synode die wichtigste Vernetzungsplattform. Es gehört zu den volkswirtschaftlichen Stärken unseres Synodalverbandes, dass in ihr ein breiter Diskurs stattfinden kann. Nach der Überzeugung des Synodalrates würde deshalb eine Verkleinerung der Synode zu einem empfindlichen Verlust an Vielfalt führen. Zudem würden weitere, meist kleinere und ländliche Kirchgemeinden bei den Synodewahlen in ein Turnussystem gelangen. Sie könnten daher keine ständigen Vertretungen in die Synode mehr entsenden.

G. Agile Ressourcensteuerung

STABILITÄT

Gemäss dem neuen Organisationsreglement wird es weiterhin die Synode sein, welche die generellen Aufgaben und die Grundstrukturen der Gesamtkirchlichen Dienste festlegt. Sie definiert in weitreichender Weise auch die Personalausstattung. Zudem verfügt die Synode über die Budgethoheit. Es zeigt sich (auch) hier ihre besondere Stellung und Rolle in unserer synodal verfassten Kirche. Der Synodalrat seinerseits behält die Obliegenheit, die Aufgaben und Strukturen näher auszuführen.

AGILITÄT

In den neu aufgestellten Gesamtkirchlichen Diensten soll die Bildung von dynamischen Arbeitsschwerpunkten begünstigt werden, um die jeweils aktuell anstehenden Herausforderungen konzentriert und agil bearbeiten zu können. Die themenorientierten Teams, die querschnittsorientierten Arbeitsstrukturen und eine Leitungskonferenz mit verbesserter Reaktionsfähigkeit dienen dieser Zielsetzung. In einer Zeit knapper werdenden Ressourcen ist zudem eine beständige Fokussierung der kirchlichen Arbeitsfelder unabdingbar. Werden neue Arbeitsschwerpunkte priorisiert, müssen andere Aufgaben deshalb sistiert oder allenfalls sogar aufgegeben werden. Daher bedarf es einer angepassten Leistungs- und Ressourcensteuerung. Künftig wird der Synodalrat mit Leistungsaufträgen steuern, die bei neuen Arbeitsschwerpunkten auch beinhalten, dass Tätigkeiten im Gegenzug tiefer zu priorisieren oder aufzugeben sind. Der Leitungskonferenz obliegt es, erforderlichenfalls über den Ausgleich von Personalressourcen innerhalb der Gesamtkirchlichen Dienste zu befinden. Es kann etwa für die Bewältigung überraschend eintretender Herausforderungen oder von Belastungsspitzen wichtig sein, dass die Leitungskonferenz die unterschiedlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden zusammenführt und gezielt einsetzt. Die Verknüpfung zwischen Personalressourcensteuerung und Leistungsaufträgen soll nicht zuletzt der heute zu beobachtenden Situation entgegenwirken, dass Leistungserwartungen ausgesprochen werden, ohne die hierfür erforderlichen Ressourcen zu berücksichtigen. Aufgrund ihrer Verbindlichkeit wirken sich die Leistungsaufträge bis hin zu den Stellenbeschrieben der einzelnen Mitarbeitenden aus. Das Personal der Gesamtkirchlichen Dienste wird somit künftig eine noch flexiblere und dynamischere Definition seiner Tätigkeiten erfahren.

H. Erneuerte Führungs- und Zusammenarbeitskultur

STABILITÄT

Entsprechend einer Empfehlung der Fachstelle UND wurde im Jahre 2020 in den Gesamtkirchlichen Diensten ein neues Führungsleitbild erarbeitet. Es ist vom Synodalrat im März 2021 für die Implementierung im Rahmen der laufenden Reorganisation freigegeben worden. Das Führungsleitbild versteht sich als Instrument zur Unterstützung der Organisationsstrategie, indem es Leitlinien und Werte für die Zusammenarbeit festlegt.

AGILITÄT

Die Analyse zur Betriebskultur in den Gesamtkirchlichen Diensten hat es nochmals deutlich an den Tag gebracht: Das «Silo-Denken» kann zu einem «Gärtli-Denken» in den Gesamtkirchlichen Diensten führen. Dies zu vermeiden, gehört zu den Grundanliegen des Reorganisationsvorhabens. Dabei reicht es nicht aus, lediglich neue organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen. Flexibilisierung bedeutet mehr als Struktur- und Prozessveränderung. Damit das Anliegen der Mitarbeitenden nach mehr Agilität, Selbstverantwortung und -bestimmung auch gelebt werden kann, braucht es eine erneuerte Führungs- und Zusammenarbeitskultur. Die Mitarbeitenden werden mehr Raum zur Übernahme von Verantwort-

ung erhalten, etwa indem sie sich in selbstorganisierten Teams mit wechselnden Rollen einbringen können. Angesichts des dynamischen gesellschaftlichen Umfelds und seinen vielfältigen Herausforderungen kann Führung heute einzig pluralistisch gelebt werden. Entsprechend tritt auch die Kontrollaufgabe zurück und macht vermehrt einem Coaching Platz: Führung bedeutet, zu motivieren und zu befähigen. Dies schliesst eine kontinuierliche Feedback-Kultur mit ein.

III. Organisationsreglement

Zusammenfassung

Das neue Organisationsreglement versteht sich als Grundsatzерlass, welcher die wesentlichen organisatorischen Festlegungen trifft, darüber hinaus aber Raum für den Einsatz flexibler Steuerungsinstrumente belässt. Flexibilisiert werden soll auch die Steuerung der Personalressourcen, wobei aber grundsätzlich am System der Stellenpunktierung festgehalten wird. Zudem wird vorgeschlagen, die Strukturen unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten von Institutionen, Gemeinschaften und Migrationskirchen zu öffnen.

A. Kurzbeschreibung

Das neue Organisationsreglement geht nach einem allgemeinen Teil auf die Stellung, die Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Gremien und Organisationseinheiten ein. Beim Synodalrat werden zudem Kernelemente seiner Arbeitsweise festgehalten. Neu ist, dass die kirchenpolitisch bedeutsamen Delegationen im Organisationsreglement erwähnt werden. Das Regelwerk äussert sich ausserdem zu weiteren Querschnittsstrukturen. In genereller Weise hebt das Organisationsreglement hervor, dass die verschiedenen Stellen der Gesamtkirchlichen Dienste selbständig und initiativ agieren, das Geschehen im kirchlichen und gesellschaftlichen Umfeld beobachten und mit den Kirchgemeinden sowie weiteren Organisationen zusammenarbeiten. Von besonderer Bedeutung für die Führungs- und Zusammenarbeitskultur sind die hierzu vorgesehenen Verhaltensgrundsätze. Die Mitarbeitenden haben in ihrem Aufgabenbereich ein Recht auf Mitwirkung. Das Organisationsreglement äussert sich auch zu eher technischen Fragen, die üblicherweise in formell-rechtlichen Erlassen behandelt werden (z.B. Grundsätze der Unterschriftenregelung). Die einzelnen Artikel werden in der beiliegenden Synopse ausführlich erläutert. Nachdem erste Erfahrungen gesammelt worden sind, wird der Synodalrat die Reorganisation evaluieren und erforderlichenfalls der Synode eine Überarbeitung von Bestimmungen des Organisationsreglements beantragen.

B. Grundsatzерlass mit flexiblen Steuerungsinstrumenten

Das neue Organisationsreglement versteht sich als Grundsatzерlass, das anhand flexibler Steuerungsinstrumente vom Synodalrat näher ausgeführt wird:

- **Organisationsmodell:**
Das Organisationsmodell legt im Rahmen der Vorgaben des Organisationsreglements die nähere Gliederung der Gesamtkirchlichen Dienste fest. So kann dem Organisationsmodell entnommen werden, wie die einzelnen Fokusse gegliedert sind und welche Untereinheiten den Status eines selbständig organisierten Teams haben. Auch die Querschnittsstrukturen und die Zusammensetzung der Leitungskonferenz werden im Organisationsmodell definiert. Das Organisationsmodell soll jährlich durch den Synodalrat überprüft und der Synode im Rahmen des Jahresberichts zur Kenntnisnahme gebracht werden.
- **Leistungsaufträge:**
Der Synodalrat legt im Rahmen der im Organisationsreglement sowie im übergeordneten Recht umschriebenen Aufgaben die inhaltlichen Schwerpunkte der Gesamtkirchlichen Dienste in Leistungsaufträgen fest. Diese können also nicht beliebig formuliert werden, sondern bewegen sich innerhalb der Vorgaben, welche die Synode beispielsweise in der Kirchenordnung formuliert hat. Die Leistungsaufträge werden periodisch überprüft. Sie treten an die Stelle der heutigen Verordnung betreffend Ziele und Aufträge (KES 34.220).

- **Funktionendiagramm:**
Der Synodalrat definiert die Übertragung von Zuständigkeiten in einem Funktionendiagramm, das laufend an die sich ändernden Verhältnisse angepasst werden kann. Lediglich die Kompetenz zum Erlass von Verfügungen wird aus Gründen des Legalitätsprinzips weiterhin in Erlassen geordnet.
- **Leitbild:**
Der Synodalrat wird auch künftig die christliche Grundhaltung seiner Arbeit und jener der Gesamtkirchlichen Dienste in einem Leitbild umschreiben, das von der Synode zu genehmigen ist. Die Synode wird somit weiterhin über dieses bewährte Steuerungsinstrument verfügen.

Der Entwurf des neuen Organisationsreglements geht auch auf die Thematik der Stellenbewirtschaftung ein. Hier soll am System der Stellenpunkte festgehalten werden. Die Synode wird somit weiterhin die maximale Anzahl der Stellen in den Gesamtkirchlichen Diensten definieren können. Sie verfügt damit zusätzlich zum Budget über eine weitere Steuerungsmöglichkeit. Von der Stellenpunktierung ausgenommen werden sollen aber die befristeten Projektstellen: Hier hat sich das System der Stellenpunktierung als zu unflexibel erwiesen, weil bei internen Personalengpässen auf externe Anbieterinnen zurückgegriffen werden musste – was regelmässig kostspieliger als temporäre interne Aufstockungen ist.

Der Reglementsentwurf reflektiert sodann auch die Erfahrungen während der Coronapandemie. Dem Synodalrat soll insbesondere die Möglichkeit eingeräumt werden, in bundesgesetzlich definierten Ausnahmelagen unkompliziert Massnahmen zu ergreifen, um die Weiterführung des kirchlichen Lebens sowie die Aufgabenerfüllung durch die Landeskirche zu ermöglichen. Im Vergleich zu anderen reformierten Kirchen der Schweiz wird dabei aber besonderen Wert auf den Vorrang der Synode gelegt.

C. Im Besondern: Organisatorische Öffnung

Die laufende Totalrevision des Organisationsreglements bietet die Chance, das Organisationsrecht zu öffnen und zu flexibilisieren. Es sollen dadurch nicht zuletzt Optionen geschaffen werden, um «Neue Formen kirchlicher Präsenz» strukturell einbinden zu können. Die betreffenden Organisationen müssen dabei verschiedene Voraussetzungen erfüllen, die an entsprechende Standards in anderen reformierten Kirchen der Schweiz anknüpfen. Es sind zwei abgestufte Formen der Beziehungsgestaltung vorgesehen:

- **In die Gesamtkirchlichen Dienste integrierte Institutionen und Gemeinschaften:**
Die Kirchenordnung kennt das Modell der «gesamtkirchlichen Institutionen», und das Landeskirchengesetz lässt gemäss seiner Botschaft ausdrücklich Raum für «in der landeskirchlichen Verwaltungsorganisation vorgesehenen Personalgemeinden». Unter bestimmten Voraussetzungen können Institutionen und Gemeinschaften somit Teil der Gesamtkirchlichen Dienste werden. Sie unterliegen dabei wie die übrigen gesamtkirchlichen Strukturen der Aufsicht des Synodalrates.
- **Mit der Landeskirche verbundene Gemeinschaften und Migrationskirchen:**
Das Organisationsreglement sieht neu Gemeinschaften und Migrationskirchen vor, die mit dem Synodalverband oder der Landeskirche verbunden sind. Die betreffenden Gruppierungen verfügen über Autonomie in eigenen Angelegenheiten, müssen aber verschiedene Voraussetzungen erfüllen (z.B. Selbstverständnis als Teil der Volkskirche). Die Anerkennung erfolgt durch Beschluss der Synode. Im Ergebnis handelt es sich hierbei um einen Assoziierungsstatus, wie dies auch in anderen reformierten Kirchen (z.B. Basel-Landschaft) und auf Ebene der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz zu beobachten ist. Die verbundenen Gemeinschaften und Migrationskirchen können je ein Kirchenmitglied an die Synode entsenden, das mit beratender Stimme an den Verhandlungen teilnimmt.

IV. Umsetzung

Zusammenfassung

Spricht sich die Synode für die Reorganisation gemäss dem vorliegenden Geschäft aus, entsteht ein Mittelbedarf, um den synodalen Beschluss umsetzen zu können. Dabei handelt es sich um gebundene Ausgaben, die vom Synodalrat beschlossen werden. Es können der Synode hierzu Angaben zu den Ursachen der Umsetzungsaufwände gemacht werden. Hiervon abzugrenzen sind jene Aufwände, die auch ohne das Reorganisationsvorhaben angefallen wären (z.B. Digitalisierung). Der Synodalrat ist bestrebt, die Reorganisationsmassnahmen möglichst kostengünstig umzusetzen. Mit der Neuorganisation wird eine Effizienzsteigerung und die Realisierung von Synergieeffekten angestrebt, welche zur Erhaltung des wirtschaftlichen Handlungsspielraums der Kirche beitragen sollen.

A. Gebundene Ausgaben

Die Umsetzung der Reorganisation soll unmittelbar nach dem zustimmenden Beschluss der Synode zum Organisationsreglement an die Hand genommen werden. Die damit einhergehenden Umsetzungskosten sind nicht im Budget 2024 enthalten. Stimmt die Synode dem vorliegenden neuen Organisationsreglement zu, wird ein unmittelbarer Mittelbedarf ausgelöst, um das Reorganisationsvorhaben entsprechend umsetzen zu können. Es ist vorliegend von gebundenen Ausgaben auszugehen (vgl. Art. 66 Abs. 2 lit. d Finanzhaushaltsreglement [KES 63.120]), über welche der Synodalrat beschliesst (Art. 59 Abs. 1 lit. e Finanzhaushaltsreglement).

Dem Synodalrat ist es ein Anliegen, die Synode über die Ursachen der Ausgaben zu informieren, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der Reorganisation anfallen (Positivliste; vgl. unten, lit. B). Hiervon abzugrenzen sind jene Ausgaben, die nicht direkt mit dem Reorganisationsvorhaben zusammenhängen und auch bei einer Weiterführung der heutigen Organisationsform entstehen würden (Negativliste; vgl. unten, lit. C).

B. Positivliste

Als Massnahmen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der Reorganisation zu Aufwänden führen, sind namentlich zu erwähnen:

<i>a) Organisation</i>
Externe Begleitung des Change-Managements (u.a. bei der Entwicklung und Implementierung der erneuerten Führungs- und Zusammenarbeitskultur, der Teamentwicklung und der Einführung neuer Arbeitsformen)
Coaching von Führungskräften und Mitarbeitenden (bei Bedarf)
Verlängerung der Projektstelle um 1 Jahr (u.a. zur Unterstützung bei der Entwicklung und Implementierung neuer Steuerungsinstrumente sowie zur Dokumentation der neuen Prozesse)
Externe Qualitätskontrolle bei der Revision weiterer Erlasse (z.B. Geschäftsführungsverordnung)
<i>b) Personal</i>
Externe Überprüfung der Gehaltseinreihungen (auf Basis intern überarbeiteter Stellenbeschriebe)
Befristete Besitzstandswahrung (gemäss den üblichen Standards öffentlich-rechtlicher Organisationen)
<i>c) Kommunikation, Übersetzungen</i>
Externe Unterstützung bei der Kommunikation und den Übersetzungen (z.B. Kommunikation an Anspruchsgruppen über neue Zuständigkeiten und Verfahren; Übersetzung revidierter Erlasse)

<i>d) Infrastruktur</i>
Beschränkte Umbauten im Haus der Kirche (Physisches Zusammenführen von Mitarbeitenden derselben Organisationseinheit ist aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten, der Homeoffice-Option und den digitalen Möglichkeiten des Arbeitsplatz-Sharings nicht überall erforderlich)
Arbeitsplatzgestaltung (Möblierung inkl. Informatik-Hardware, Share Desk, Raumbeschriftungen und Wegweiser HdK; Anpassung Schliesspläne etc. Beschaffung einer Software, welche das flexible Arbeitsplatz-Sharing unterstützt; Einrichtung für sog. Workshop-Räume)

C. Negativliste

Verschiedene Ausgaben haben keinen direkten Zusammenhang mit den Massnahmen zur Umsetzung der Reorganisation. Sie dienen u.a. der allgemeinen Effizienzsteigerung (unabhängig von der Organisationsform):

<i>a) Digitalisierung</i>
Adressverwaltung (CRM)
Rechtssammlung
Workflow Kreditorenrechnungen / elektronisches Visum
Neues Zeiterfassungssystem
HR
<i>b) Personal</i>
Neues Lohnsystem
<i>c) Kommunikation, Übersetzungen</i>
Homepage, Intra- und Extranet

Diese Ausgaben werden hinsichtlich der Finanzkompetenzen im Einzelfall gemäss dem Finanzhaushaltsreglement beurteilt.

D. Kostengünstige Umsetzung, Effizienzsteigerung und Synergieeffekte

Der Synodalrat ist bestrebt, die Reorganisationsmassnahmen möglichst kostengünstig umzusetzen, soweit dadurch der Erfolg des Projekts nicht gefährdet wird. Mit der Neuorganisation wird eine Effizienzsteigerung und die Realisierung von Synergieeffekten angestrebt, welche zur Erhaltung des wirtschaftlichen Handlungsspielraums der Kirche beitragen sollen.

V. Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.

Die Reorganisation steht im Zeichen unserer Vision: Der Synodalrat und die Gesamtkirchlichen Dienste hören auf das Wort Gottes und verkündigen die Frohe Botschaft in «Kirche und Welt». Unsere Kirche weiss entsprechend ihrer Vision darum, dass dies eine besondere Verpflichtung gegenüber den Menschen bedeutet. Um ihnen und den Kirchgemeinden nahe zu sein, ist im heutigen Umfeld mehr Flexibilität erforderlich. Die Reorganisation ist somit nicht bloss ein Vorhaben, um die «Zentralverwaltung» am Altenberg organisatorisch neu aufzustellen. Vielmehr setzt sie – wie es in einer Kirche nicht anders denkbar ist – unmittelbar beim kirchlichen Auftrag an. Für dessen Erfüllung die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen, bildet das Leitmotiv des vorliegenden Reorganisationsvorhabens.

Der Synodalrat

Beilage
Synopsis «Neues Organisationsreglement»