



## Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2021; Kenntnisnahme

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

- **Kirchenkanzlei**  
**Kanzlei, Rechtsdienst, Kommunikation**  
Delegation: Martin Egger, Marie-Louise Hoyer
- **Bereich Gemeindedienste und Bildung**  
Delegation: Barbara Fankhauser, Ursula Heuberger
- **Bereich Katechetik**  
**Fachstellen Weiterbildung/Beratung KUW und Katechetische Ausbildung**  
Delegation: Irmela Moser, Regula Zurschmiede
- **Bereich Theologie**  
**Fachstellen Theologie, Personalentwicklung Pfarerschaft**  
Delegation: Renate Grunder, Eva Leuenberger
- **Bereich Zentrale Dienste**  
**Fachstellen Finanzen und Personal**  
Delegation: Irène Koopmans, Urs Tännler

### Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten am 16. Juni 2021 nach vorhergehender 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. Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen konnten so weitergegeben und diskutiert werden.

## Schwerpunktthemen

### 1. **Wie werden die Prioritäten hinsichtlich des Inhalts bzw. der Finanzen gesetzt? Wie kann die Diskussion um die Priorisierung der Finanzen und Aufgaben transparent geführt werden? Bei wem liegt die Führung der Diskussion im HdK bzw. in Ihrem Bereich?**

Die Synode gibt den Rahmen vor und hat die letzte Verantwortung. Vision 21 und Legislaturprogramm ergeben die inhaltliche Struktur, dazu erfolgt zweimal jährlich ein Bericht an den Synodalrat, aus dem Massnahmen abgeleitet werden. Der Synodalrat hat im Rahmen der Finanzstrategie den Bereichen ein nachhaltiges Sparziel von 3 - 4 Millionen Franken bis 2024 vorgegeben (basierend auf der Rechnung 2020).

Startpunkt für die Umsetzung der Sparrunde war die Bereichsleiter-Tagung im Juni 2020. Die Vorgabe war, dass die Bereiche pro Jahr ca. Fr. 750'000 einsparen müssen. Um dieses Sparziel zu erreichen, wurde ein Anstellungsstopp verfügt. Bei Kündigungen und Pensionierungen muss belegt werden, warum eine Stelle wieder besetzt werden soll. So werden Stellen neu bewertet, gestrichen oder teilweise mit kleinerem oder befristetem Pensum ausgeschrieben. Kündigungen und Pensionierungen erzeugen deswegen Druck oder werden als Herausforderung wahrgenommen, können aber auch eine Chance sein, um Veränderungen einzuleiten.

Die Pfarrstellen sind von diesem Prozess ausgenommen bzw. laufen getrennt über die Pfarrstellenzuordnung.

Neue Aufgaben können nur noch durch den Abbau von Bestehendem realisiert werden. Hier ist ein Umdenken nach wie vor nötig, weil für neue Aufgaben bislang einfach das Budget erhöht werden konnte. Die Ausgangslage ist unterschiedlich. Zum Teil existieren langfristige Verträge mit externen Stellen oder Hilfswerken, die nicht kurzfristig gestrichen werden können. Bei Aufgaben mit mehreren Schnittstellen brachte der Sparprozess teilweise auch Klärungen und neue Zuordnungen von Aufgaben inkl. der dazugehörigen Stellenpunkte. Einzelne Bereiche setzen den Sparauftrag um, andere warten auf weitere Klärungen oder Vorgaben des Synodalrates.

An der Sommersynode 2021 hat der Synodalrat die weitere Entwicklung der inhaltlichen und strategischen Ziele in die Wege geleitet. Diese sollen spätestens 2024 vorliegen. Bis jetzt war die Aufgabenverteilung in den Bereichen statisch. Es ist eine grosse Reorganisation geplant, welche extern begleitet und sorgsam vorbereitet wird.

### 2. **Wie entstehen offizielle Stellungnahmen der Kirche zu politischen Themen (Kovi, Ehe für alle)? Welche Auswirkungen haben derartige Stellungnahmen auf die Wahrnehmung der Kirche in Politik und Gesellschaft? Gibt es Rückmeldungen des Kirchenvolks zu diesem Engagement? Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit sich die Kirche in politischen Fragen vernehmen lässt? Wer kommuniziert solche Stellungnahmen?**

Die Kirchenkanzlei verteilt die Aufgaben in die Bereiche, die Beantwortung erfolgt häufig in den Bereichen Theologie oder OeME (Vernehmlassungsantworten, Standpunkte). Kommuniziert wird durch den Synodalrat über den Kommunikationsdienst. Es gibt keine aktive Unterstützung von Kampagnen, der Synodalrat arbeitet an Grundlagen zum politischen Engagement der Landeskirche. Die Präsidienkonferenzen 2021 haben das gesellschaftspolitische Engagement der Kirche zum Thema. Zudem kann die Synode über Resolutionen Einfluss nehmen. Es wird beobachtet, dass die Öffentlichkeit kirchliches Handeln zunehmend nicht mehr einordnen kann.

Bund und Kanton Bern legen bei Vernehmlassungen Wert darauf, dass die Kirche sich zu politischen Themen äussert und so ihre Verantwortung in der Gesellschaft wahrnimmt. Zudem wirken auf Wunsch des Staates kirchliche Vertreter in nationalen Kommissionen (Rassismuskommission, Ethikkommission etc.) mit.

Beim Thema «assistierter Suizid» hat sich gezeigt, wie wichtig eine differenzierte Medienarbeit ist. Statt einer Medienmitteilung hat sich eine Einladung der Medienvertreter zu einem Fachinput mit Gelegenheit zu Fragen bewährt. Es besteht ein Dilemma, Position zu beziehen, ohne parteipolitisch wahrgenommen zu werden. Dieses verschärft sich, da eine finanzielle Abhängigkeit durch die kantonalen Beiträge an die Kirche besteht.

Bei der Konzernverantwortungsinitiative war der Zeitpunkt der Veröffentlichung des Standpunktes nicht optimal, weil kurz darauf die nationale Abstimmungskampagne startete. Die Fahnen an den Kirchen fielen in die Gemeindeautonomie. Der Synodalrat kann gegenüber den Kirchgemeinden nur Empfehlungen abgeben. Nach der Abstimmung zur Konzernverantwortungsinitiative wurde nicht zur Tagesordnung übergegangen, sondern reflektiert und aufgearbeitet. Es gibt neue Richtlinien für politisches Kommunizieren, die auch an den Präsidienkonferenzen im Herbst vorgestellt werden. Im Sommer 2021 wird es einen Runden Tisch mit Mitgliedern des Grossen Rats geben. Hier können nachhaltige Kontakte geknüpft werden.

Beim Thema «Ehe für alle» gibt es eine offizielle Stellungnahme der EKS. Seitens Refbejus wird ein Papier als Diskussionsgrundlage an die Kirchgemeinden verschickt.

### **3. Erfassung der gesamtgesellschaftlichen Leistungen. Funktioniert die Umsetzung im HdK bzw. in den Kirchgemeinden? Inwiefern wurde die Erfassung von der Corona-Pandemie beeinflusst? Ist die Erfassung auf Kurs oder gibt es Verzögerungen, zusätzliche Probleme?**

Es geht einerseits um die Berichterstattung, andererseits um Öffentlichkeitsarbeit und Präsentation der Leistungen der Kirche gegenüber dem Grossen Rat und den Medien. Fehler entstanden bei der Einordnung der Freiwilligenarbeit zu Kultus bzw. zu den gesamtgesellschaftlichen Leistungen. Die quantitative Erfassung der Freiwilligenarbeit erscheint in den Buchhaltungen der Kirchgemeinden nicht und muss separat erfasst werden. Zudem war teilweise noch nicht klar, auf welcher Basis (geplante oder durchgeführte Anlässe/Angebote) erfasst werden sollte, so dass nicht alle Kirchgemeinden ihre Informationen fristgerecht abgeben konnten. Einzelne Kirchgemeinden mussten individuell unterstützt werden. Im laufenden Jahr sollte die Erfassung einfacher werden.

Die Datenbank steht zur Verfügung und funktioniert. Die Jahre 2020 und 2021 werden in Hinblick auf die gesamtgesellschaftlichen Leistungen nur eingeschränkt aussagekräftig sein. Zahlreiche geplante Projekte konnten wegen der Pandemiemassnahmen nicht durchgeführt werden. Ihnen stehen ungeplante Projekte gegenüber, die infolge der speziellen Lage entwickelt und verwirklicht wurden. Vergleichsdaten im Bericht Marti-Muggli helfen bei der Interpretation der letztjährigen und aktuellen Zahlen.

Die qualitative Berichterstattung wird zunehmend wichtiger. Eine Gruppe mit Vertretungen aus allen Bereichen wurde eingesetzt, die sich der Thematik annimmt und klärt, welche Informationen für den Grossen Rat relevant sind. Einzelne Leuchtturmprojekte werden als Beispiele vorgestellt.

#### **4. Wie ist der Stand der Dinge hinsichtlich der neuen Website?**

Unverständnis und Ärger über den Stillstand bei der Weiterentwicklung der Website nehmen zu. Auffällig ist, dass die Bereiche über keine aktuellen Informationen zum Fahrplan für die neue Website verfügen. Von externen Stellen werden sie immer wieder auf die schlechte Qualität angesprochen und nehmen die Website teilweise sogar als Imageproblem wahr. Die Dienstleistungen der Bereiche können zum Teil nicht mehr gefunden werden, weil die interne Suchmaschine nicht oder schlecht funktioniert.

Nach Wissensstand Juni 2021 soll an der Wintersynode 2021 ein Antrag für einen Verpflichtungskredit für die neue Website unterbreitet werden. Die Umsetzung ist bestenfalls für 2022 vorgesehen, eventuell wird es 2023. Die Website gilt als grosses und sehr komplexes Projekt, deswegen ist eine externe Projekt-Begleitung vorgesehen. Die neue Webseite soll zwei Bereiche mit den Schwerpunkten Information und Öffentlichkeitsarbeit haben – im Gegensatz zur heutigen Seite, welche die Strukturen von Refbejusso abbildet.

#### **5. Corona-Pandemie: Geben Sie uns bitte einen Rückblick auf das vergangene Jahr. Welche Lehren wurden gezogen? Was funktionierte? Welche Auswirkungen hatte die Corona-Pandemie auf Ihre Arbeit/die Arbeit des Bereichs? Wie geht es den Mitarbeitenden des Bereichs?**

Am 18. März 2020 ordnete der Synodalarat Homeoffice an. Einzelne Mitarbeitende verblieben dennoch die ganze Zeit im Haus, weil für sie Arbeit im Homeoffice nicht möglich war (z.B. Lohnbuchhaltung). Die Organisation war nicht einfach und die technische Ausrüstung bereitete teilweise Kopfzerbrechen, weil die benötigte Bandbreite der Datenleitungen fehlte und die EDV-Infrastruktur noch nicht ersetzt war. Inzwischen sind die notwendigen Datenleitungen (bis zum Bärengraben) gelegt.

In Zusammenarbeit mit dem Personalausschuss einigte man sich auf eine Entschädigung für die Heimarbeitsplätze.

Die Belastungen sind heute noch da, aber die Bereichsleitenden nehmen keine chronische Müdigkeit bei den Mitarbeitern wahr. Es gab auch Personalwechsel während der Zeit im Homeoffice. Die Einarbeitung stellte hier spezielle Anforderungen. Der fehlende Austausch und das Zusammenarbeiten vor Ort wurden einerseits als Verlust wahrgenommen. Die grössere Flexibilität im Homeoffice war andererseits für viele Mitarbeitende ein Gewinn. Aber nicht alle arbeiteten gerne im Homeoffice.

Die Corona-Pandemie löste in den Bereichen und in den Kirchgemeinden einen eigentlichen Digitalisierungsschub aus. Es wird für die Zukunft von Mischformen zwischen Präsenz- und Digital-Angeboten ausgegangen, besonders bei externen Sitzungen und im Bildungsbereich, aber auch bei den Gottesdiensten. Während der Pandemie wurde der Stellenwert der Gottesdienste gesamtgesellschaftlich diskutiert und deren Wichtigkeit neu wahrgenommen. Das Vertrauen in die Reformfähigkeit der Kirche hat sich insgesamt verstärkt.

Der richtige Umgang mit den digitalen Medien im Bildungsbereich ist derzeit noch ein Lernprozess, es braucht didaktische Anpassungen und kombinierte Angebote für die Zukunft. Dort wo Ausbildungsabschlüsse betroffen waren, mussten schnelle Lösungen gefunden werden. Der Wegfall der Reisezeit hat teilweise zu grösseren Teilnehmerzahlen bei Kursen geführt, digitale Angebote haben auch neue Personenkreise angesprochen. Schulungen für einzelne Kirchgemeinden zur Durchführung von Videokonferenzen wurden angeboten und als Bildungsauftrag wahrgenommen.

Einzelne Aufgaben in den Bereichen haben wegen der geänderten Prioritäten aufgrund der Pandemie Verzögerungen erfahren.

Die permanente Überarbeitung der Hilfestellung war und ist eine grosse Belastung und Herausforderung. Sie wird von den Kirchgemeinden sehr geschätzt. Besonders herausfordernd war die Tendenz zu immer detaillierteren, sich teils widersprechenden Weisungen seitens der öffentlichen Verwaltung.

#### **6. Sind die für Ihren Bereich relevanten Reglemente à jour bzw. werden sie reglementskonform angewendet?**

Die Reglemente der meisten Bereiche sind aktualisiert, einzelne Anpassungen stehen noch aus. Reglementsänderungen sind aufwendig und kosten viel Zeit. Die Kirche ist demokratisch organisiert, vieles liegt in der Zuständigkeit der Synode und des Synodalrates. In einzelnen Bereichen war von einer Tendenz zur Überreglementierung die Rede. In einem Bereich wurde darauf hingewiesen, dass auch kleine und unwesentliche Vorgänge u.U. Anträge und Berichte erfordern aufgrund geltender Reglemente, was der Effizienz abträglich ist. Gelegentlich löst die konsequente Umsetzung einzelner Reglemente Frustrationen aus.

### **Bereichsspezifische / fachstellenspezifische Themen**

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

#### **Bereiche Katechetik / Gemeindedienste und Bildung**

##### **Wie sieht das weitere Vorgehen beim «Konzept religionspädagogisches Handeln» aus? Wie ist die Umsetzung geplant?**

Die Vernehmlassung ist abgeschlossen. Der Projektplan war im Juni beim Synodalrat zur Genehmigung. Das Ziel ist eine Vorlage an der Wintersynode. Die Kirchgemeinden wurden in der Vernehmlassung explizit angehört und haben ihre Fragen, Probleme und Wünsche geäussert.

Je nach Endkonzept werden die Kirchgemeinden bei der pädagogischen und personalpolitischen Umsetzung sehr gefordert und müssen unterstützt werden.

Im Rahmen des Konzepts würden sich die Kräfte innerhalb der Ämter verschieben, diese unbeabsichtigten Nebeneffekte gilt es auch im Auge zu behalten.

In den Kantonen Bern und Solothurn bzw. im Arrondissement du Jura gelten unterschiedliche Ausgangslagen und Anforderungen. Im Arrondissement du Jura ist in der Katechetik die Zusammenarbeit der Ämter stark ausgeprägt. Das bestehende Modell enthält viele Motive, welche im «Konzept religionspädagogisches Handeln» angestrebt werden.

#### **Bereich Katechetik**

##### **Sieht der Bereich eine Lösung für die Probleme der kleinen und Kleinstpensen in der Katechetik?**

Durch den Lehrplan 21 sind die Nischen für KUW weniger geworden (Mittwochnachmittag, Samstagvormittag), das macht die Übernahme von Katechetikpensen in verschiedenen Kirchgemeinden schwierig.

## **Was unternimmt die Kirche auf strategischer Ebene, um den Lehrplan 21 KUW-tauglicher zu machen? Wie arbeitet Refbejuso auf dieser Ebene mit dem Katechetenverband zusammen?**

Keines der Ämter ist in Bezug auf die Arbeitszeiten besonders attraktiv: gearbeitet wird dann, wenn ein Grossteil der Bevölkerung frei hat. Katechetik gehört zur Kirche, soll zeigen, was die Kirche zu bieten hat. Sie soll Zeiten/Räume gestalten, welche zur Familie, den Jugendlichen passen. Projekte in Ferienwochen sind hier ein gutes Angebot. Dies ist aber oft nur in der Zusammenarbeit verschiedener Kirchgemeinden möglich. Klar ist, dass der KUW auch unter der Woche stattfinden muss, da die KatechetInnen ihre Aufgaben nicht nur mit diesen Projekten erfüllen können. Kleinstpensen sind eine Realität. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema.

Dadurch, dass die Pfarrpersonen jetzt von der Kantonalkirche angestellt sind, eröffnet sich ein neuer Blickwinkel auch für die Katechetik.

## **Wie sind die Pfarrpersonen, welche KUW geben, im Bereich Katechetik sichtbar / aktiv?**

Wenn es um Themen geht, dann sind alle drei Ämter angesprochen und sichtbar. Als Bereich ist die Katechetik nur für die KatechetInnen zuständig.

## **Wie präsent ist die Vision 21 im Bereich Katechetik und im KUW der Kirchgemeinden?**

Sie ist ein stehendes Traktandum in den Sitzungen mit der Frage, wo der aktuelle Leitsatz aufgenommen werden kann. Dieses Jahr gibt es das Visionsschiff und die Bausteine zum Leitsatz. Man will die Vision in die Kirchgemeinden tragen und auch die französisch sprechenden Gebiete mehr begeistern. Im KUW ist die Vision 21 nicht so präsent, weil relativ viel durch den Lehrplan vorgegeben ist.

## **Bereich Gemeindedienste und Bildung**

### **Ist die Übernahme der Aufgaben des Centre Sornetan geglückt?**

Die Integration in den Bereich ist eine gute Lösung und auf guten Wegen. Es ergeben sich Synergien und die französischen Regionen sind nun im Haus präsenter, das ist für beide Seiten von Vorteil.

### **Kirchenentwicklung**

Der Bereich ist auch mit anderen Landeskirchen im Dialog, denn das Thema «Entwicklung der Kirche» und der kirchlichen Präsenz beschäftigt alle. Grosse Tagungen wie «Kirche in Bewegung» sind eine gute Möglichkeit, das Thema in die Kirchgemeinden zu tragen, aber sie sind kosten- und arbeitsintensiv, beides schwierig in Zeiten des Sparens.

## **Bereich Theologie**

### **Bei den Regionalpfarrämtern hat es grosse Veränderungen gegeben. Das war im letzten Jahr schon angetönt worden. Wie sieht das heute aus?**

Das neue Rollenmodell ist eingeführt. Die RegionalpfarrerInnen sind Ansprechpersonen für alles in den Gemeinden und Pfarrämtern. Zum Beispiel gibt es das neue Weiterbildungsreglement mit neuen Regelungen bezüglich Weiterbildungspflicht. Die Rolle der RegionalpfarrerInnen muss bei der Durchsetzung gegenüber den Pfarrpersonen klar sein. Sie beraten

die Kirchgemeinden und sind gebunden an die geltenden Verordnungen. Die Führungsunterstützung von kirchlichen Behörden und Pfarrpersonen ist eine wichtige Aufgabe. Das Vertrauen beider Seiten muss immer wieder gewonnen werden. Für die Ausführung dieser Aufgaben ist die Qualifikation der RegionalpfarrerInnen entscheidend. Es werden nur Personen mit einer entsprechenden Zusatzqualifikation für diese Aufgabe eingestellt.

Das Modell hat auch Vorbilder (Jura und Berner Oberland arbeiten schon länger in dieser Form). Die Ebenen sind klarer. Die Art der Aufteilung hat sich für alle Beteiligten bewährt.

### **Wie funktioniert die Integration der Regionalpfarrämter ins HdK?**

Die Integration hat Zeit und notwendige Absprachen gebraucht, funktioniert jetzt aber sehr gut.

### **Wie sieht es personell aus?**

Nach den erfolgten Mitarbeitenden-Gesprächen wurde bei den RegionalpfarrerInnen 20-30% Mehrarbeit festgestellt.

### **Was wird bereichsspezifisch unternommen, um den Pfarrberuf attraktiv zu erhalten?**

Es muss ein sinnvolles Zusammenspiel von Beratung, Begleitung, Betreuung und strukturellen Massnahmen geben, so dass Begabungen und Fähigkeiten der Pfarrpersonen gut eingesetzt werden können. Dabei gilt es, die Gestaltungsspielräume zu nutzen.

Es ist wichtig, dass Pfarrpersonen motiviert bleiben. Die Attraktivität einer Pfarrstelle steigt, wenn notwendiges Arbeiten und kreativer Spielraum ausgewogen sind. Hier können die Kirchgemeinden auch ihren Teil dazu beitragen.

Die ausbezahlten Krankentaggelder zeigen, dass Gesundheit ein Dauerthema ist.

Es wird vermehrt darauf geachtet, dass Verhandlungen zum Stellenbeschrieb mit Bewerbenden und Kirchgemeindebehörden vor der definitiven Anstellung stattfinden.

Auch strukturell müssen Anpassungen mitbedacht werden, die zur Attraktivität des Berufs beitragen. Die Dienstwohnungspflicht und die Pfarrstellenzuteilung sind Aspekte, über die die Synode beschliessen muss.

Der Bereich ist der Ansicht, das grösste Problem der Kirche in den nächsten 10 Jahren sei der Mangel an Pfarrpersonen. Es werden viele hochprozentige Pfarrstellen infolge Pensionierung vakant werden. Mit ITHAKA und KTS sind zwei Projekte von der Synode bewilligt worden, die der Nachwuchsförderung dienen.

## **Bereich Zentrale Dienste**

### **Fachbereich Personal**

#### **Wie ist der Bestand der Gleitzeitsaldi allgemein?**

Der Gesamtbestand stagniert, ist aber immer noch hoch. Die Gleitzeiten konnten nicht weiter abgebaut werden, da Zusatzarbeiten aufgrund der Pandemie angefallen sind. Grundsätzlich müssen erst Gleitzeiten abgebaut werden, bevor bezahlte Ferien bezogen werden können.

## **Sie haben nun mehr als ein Jahr Erfahrung mit den Pfarrlöhnen. Welches sind die Herausforderungen?**

Verbesserungen in den Abläufen, z.B. der Automatisierung der Fakturierung der kircheneigenen Pfarrstellen etc. konnten realisiert werden. Gesamthaft betrachtet sind die Abläufe eingespielt. Die Pfarrrschaft hat keine Probleme gemeldet. Die Optimierungsarbeiten werden fortgesetzt. Nicht alles kann gleichzeitig geschehen.

### **Fachstelle Finanzen**

#### **Es liegt eine Finanzstrategie vor. Wo sehen Sie Probleme bei der Abstimmung mit der inhaltlichen Strategie?**

Die Finanzstrategie legt Kennzahlen zur Verfügbarkeit der Mittel fest. Die Inhalte müssen noch festgelegt werden. Eine inhaltliche Strategie ist in Entwicklung. Einzelheiten sind der Fachstelle nicht bekannt.

### **Bereich Kirchenkanzlei (Kanzlei, Kommunikationsdienst, Rechtsdienst, Übersetzungsdienst)**

#### **Rechtsdienst**

#### **Ist die Rubrik FAQ aktualisiert worden? Im französischen Teil sind die Befugnisse der Diacres noch nicht auf dem neuesten Stand.**

Die FAQ werden jeweils in Zusammenarbeit mit Stagiaires der Universität Fribourg angepasst. Diese Stagiaires sind primär in den Sommer-Semesterferien aktiv. Daher konnten die von der Wintersynode beschlossenen Änderungen erst partiell übernommen werden.

#### **Wie steht es mit der Arbeitsbelastung für den Rechtsdienst?**

Sie ist sehr hoch. Für spezialisierte Fragen wird externe Unterstützung beigezogen (z.B. Ausstandspflicht in der Synode).

#### **Kommunikationsdienst**

#### **Welche Herausforderungen hat der Kommunikationsdienst?**

Die Kommunikation ist gut unterwegs. Mit Telebärn hat sich eine erfreuliche Zusammenarbeit entwickelt. In Zukunft soll der Schwerpunkt vom Print weg in Richtung digitale und soziale Medien verschoben werden. Deshalb wurde aus einem kleinen Sitzungszimmer ein Studio für Bild- und Tonaufnahmen geschaffen. Es ist geplant, das ENSEMBLE nur noch 6x pro Jahr zu produzieren.

#### **Gibt es erste Erfahrungen mit der Social-Media-Stelle? Wie wird sie genutzt? Gibt es Interaktionen? Wenn ja, wie viele?**

Refbejuso ist primär auf Instagram und Facebook aktiv, weniger auf Twitter. Die Posts werden teilweise mehr besucht als die Webseite. Die Stelleninhaberin bildet sich momentan gezielt weiter (Visuelle Kommunikation an der MAZ in Luzern). Interessant ist, dass die Community teilweise selbstregulierend wirkt, indem User, die deplatzierte Kommentare posten, in die Schranken gewiesen werden.

## **Übersetzungsdienst**

### **Die aktuellen Stellenprocente reichen nicht aus - ist der Weg über externe temporäre Mandate auf Dauer gangbar?**

Die Übersetzung betrifft nicht nur die Sprache mit ihren teils sehr spezifischen theologischen Fachausdrücken, es ist auch eine Übersetzung zwischen zwei unterschiedlichen Kirchenkulturen. Dabei ist die im Calvinismus begründete Kirchenkultur der Romandie auch im HdK vielen nicht vertraut. Spezifische Texte können an ausgewählte Freelancer gegeben werden, die Kontrolle bleibt aber im HdK. Es ist richtig, dass auf Dauer die Stellenprocente nicht ausreichen.

### **Rückmeldung der SynodalrätInnen**

Die Belastung im Rat ist sehr hoch – bezahltes Pensum und Arbeitszeit klaffen deutlich auseinander. Gründe für die hohe Belastung sind unter anderem zunehmende Kontakte nach aussen. Die höhere Vernetzung der Landeskirchen erfordert mehr Aufwand.

### **Feststellungen**

- Die Entwicklung und Umsetzung der inhaltlichen und strategischen Ziele fordert das HdK stark.
- Dasselbe gilt für die bisher gesteckten finanziellen Ziele.
- Die Kommunikation zu politischen Fragestellungen wird als Gratwanderung wahrgenommen.
- Die Erfassung der gesamtgesellschaftlichen Leistungen ist im Allgemeinen auf Kurs, jedoch werden die Jahre 2020 und 2021 nur bedingt aussagekräftig sein aufgrund der Corona-Pandemie.
- Die Verzögerungen bei der neuen Website lösen inzwischen Frustration und Ärger aus. Es besteht dringender Handlungsbedarf.
- Die Corona-Pandemie wird als Chance für die digitale Weiterentwicklung der Kirche wahrgenommen.

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. Beim Betriebsklima stellen wir positive Veränderungen fest.

## **Tätigkeitsbericht 2021 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 01.7.2020 bis 30.06.2021 ab. Die Synode wird eingeladen, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Solothurn, 15. August 2021

Für die Geschäftsprüfungskommission  
Barbara Fankhauser