



Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2022; Kenntnisnahme

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

- **Kirchenkanzlei**
Kanzleidienst, Kommunikationsdienst, Übersetzungsdienst, Projektstelle Reorganisation
Delegation: Jean-Eric Bertholet, Irmela Moser

- **Bereich Gemeindedienste und Bildung**
Delegation: Marie-Louise Hoyer, Regula Zurschmiede

- **Bereich Katechetik**
Katechetik, Projektleitung Zukunft KUW
Delegation: Ursula Heuberger, Janine Rothen

- **Bereich Sozialdiakonie**
Grundlagen/Dienste/Vernetzung, Koordination/Beratung/Seelsorge
Delegation: Irene Koopmans, Eva Leuenberger

- **Bereich OeME-Migration**
Oekumene/Mission/Entwicklungszusammenarbeit, Migration
Delegation: Martin Egger, Barbara Fankhauser

Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten am 15. Juni 2022 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. Die Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen konnten so weitergegeben und diskutiert werden.

Schwerpunktthemen

1. Reorganisation:

Welches sind die Ziele der Reorganisation? Wie ist der Stand des Projekts? Wie ist die Stimmung im Haus der Kirche (HdK) zu diesem Thema?

Ist bereits bekannt, welche Inhalte bzw. Mitarbeitenden betroffen sein werden?

Zeichnen sich Auswirkungen auf die Bereiche ab?

Das Ziel ist, eine beweglichere Organisation zu werden, die sich als Dienstleisterin für die Kirchgemeinden versteht. Die Kirche soll jünger und interessanter wahrgenommen werden. Eine neue Kultur des «Zusammen Kirche Seins» soll entwickelt werden, partizipativ und gabenorientiert.

Die inhaltlichen Diskussionen stehen im Zentrum und nicht primär die Einsparungen. Um die Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Mittel leisten zu können, sollen die Abläufe verbessert werden. Der Synodalrat hat versprochen, den Prozess ohne Kündigungen umzusetzen. Die Personalfuktuation wird eine gewisse Flexibilität in der Personalplanung ermöglichen. Es ist vorstellbar, dass einzelne Mitarbeitende in Zukunft andere Aufgaben als bisher übernehmen. Wie jeder Veränderungsprozess löst die Reorganisation vereinzelt auch Verunsicherungen aus. Derzeit sind die Bereiche im Alltag vom Prozess noch wenig tangiert.

Das Reorganisations-Projekt liegt im Zeitplan. Die Sommersynode 2024 wird über die Umsetzung befinden.

Im Haus der Kirche wird laufend über den Projektfortschritt informiert. Alle haben die Möglichkeit, ihre Anliegen beim Leiter des Reorganisations-Projekts einzubringen. Sämtliche Bereiche sind in der Projektgruppe vertreten.

Drei «Resonanzgruppen» (Kirchgemeinde und Verbände / Mitarbeitende der Gesamtkirchlichen Dienste / weitere «Stakeholder» aus Kultur, Politik, Lehre, Gemeinschaften, Diakonie) begleiten das Projekt.

2. Website/IT:

Wie können sich die Bereiche beim Website-Projekt beteiligen? Bewährt sich die neue IT-Infrastruktur?

Die Bedürfnisse der Bereiche wurden vor einigen Jahren letztmals abgeholt.

Die neue Webseite ist ein sehr komplexes Projekt, das mit externer Beratung erfolgt.

Es geht nicht nur um ein neues Design, sondern um einen neuen Auftritt. Die Kommunikation und die neue Webseite müssen parallel zur Reorganisation entwickelt werden. Die Kommunikation soll zentralisiert und vereinheitlicht werden, die Inhalte gewichtet. Dieser zentrale Dienst wird allen Bereichen zur Verfügung stehen. Hausintern wird mit einer Verzögerung der Umsetzung aufgrund des erneuten Personalwechsels in der Leitung des Kommunikationsdienstes gerechnet.

Glücklicherweise standen die neuen Laptops zu Beginn der Pandemie zur Verfügung. Die Befragten bestätigen unisono, dass die Software und die neuen Laptops die Arbeit enorm erleichtern und sie vom Support sehr gut unterstützt werden. Die Arbeit im Homeoffice funktioniert jetzt technisch einwandfrei.

3. Mitarbeitende:

Ist die Überstunden-Situation immer noch gleich? Werden Überstunden angeordnet (oder entstehen sie aus der Arbeitssituation heraus) oder werden sie freiwillig geleistet? Wie sieht die Arbeitsbelastung aus?

Einige Bereichsleitende haben Überstunden auch aufgrund von bereichsübergreifenden Aufgaben (Reorganisation, Pfarrstellenzuteilung, Dienstwohnungspflicht und Berichterstattung an den Kanton). Alle Bereiche arbeiten mit Jahresarbeitszeiten, d.h. es gibt Monate mit höherer Arbeitsbelastung und Zeiten, in denen kompensiert werden kann. Überzeit wird in der Regel angeordnet (z.B. bei zusätzlichen Aufgaben, wegen Häufung von Anlässen oder Vakanzen), wobei auch auf die Möglichkeit der Kompensation geachtet wird. In allen Bereichen arbeiten engagierte und motivierte Mitarbeitende, was den Bereichsleitenden wichtig ist, aber teilweise auch bedeutet, dass das persönliche Engagement individuell kanalisiert werden muss. Die Bereiche, die dank der von der Synode zusätzlich bewilligten Stellenpunkte Entlastungen erwarten, rechnen mit einer Wirkung im Herbst/Winter 2022/23. Teilweise ist der Arbeitsmarkt ausgetrocknet, was die Stellenbesetzungen erschwert.

Mitarbeiterführung: Werden die Mitarbeitendengespräche (MAG) jährlich geführt (gibt es hausinterne Richtlinien)? Gibt es Anpassungen bei den MAG (Fragen, Formulare)? Hat sich das Vorgehen bei den MAG entwickelt/geändert?

Die MAG werden in allen Bereichen mit einem einheitlichen Formular jährlich geführt. Sie dienen dazu, Ziele zu vereinbaren oder Arbeitsfelder anzupassen. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, Eigenverantwortung und die Gestaltung von Spielräumen sind wichtig. Das Thema «Weiterbildung» ist immer Bestandteil des MAG. Der MAG-Bogen ist vorgegeben, wird mit bereichsspezifischen Fragen ergänzt und in mindestens einem der Bereiche durch ein zusätzliches Formular erweitert, was hausintern bekannt und akzeptiert ist. Das MAG dient dem Rückblick, die Jahresplanung dient dem Vorausblick.

Wie werden die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima im HdK überprüft? Wann fand die letzte Befragung im ganzen HdK statt? Wer führt eine solche Befragung durch? Wird die Personalvertretung mit einbezogen? Wie werden die Antworten ausgewertet und von wem? Welche Ergebnisse resultierten aus der letzten Befragung? Erhalten alle Mitarbeitenden die Resultate? Sind Massnahmen vorgesehen?

Probleme werden in den Bereichen direkt angesprochen. Zufriedenheit ist eine explizite Frage im MAG.

Im Rahmen der Reorganisation wurde im Februar/März 2022 eine allgemeine Mitarbeitenden-Befragung durchgeführt. Die Verarbeitung war aufwändig. Die Mitarbeitenden wurden Anfang Juni über die Ergebnisse orientiert. Die Ergebnisse fliessen in die Reorganisation ein.

Eine Stärkung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit wurde gewünscht. Einige bemängelten die Verteilung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sowie die interne Kommunikation. Als Folge gab es bereits Anpassungen: Einführung thematischer Stammtische zur Stärkung des bereichsübergreifenden Austausches, weniger Verschriftlichung, mehr Information und Feedback bei neuen Projekten, sowie Mitteilungen an alle Mitarbeitenden nach den Sitzungen des Synodalrates.

Wie und bei wem können Mitarbeitende Ideen anbringen? Was passiert damit? Wird die Kreativität der Mitarbeitenden genutzt? Gibt es Freiräume in den Stellenbeschrieben (STEBE)? Können Mitarbeitende ihre mitgebrachten/erworbenen Kompetenzen, welche sie nicht innerhalb des STEBE nutzen können, bei temporären Projekten einbringen? Wenn ja, gibt es gelungene Beispiele? Wenn nein, aus welchem Grund passiert es nicht?

Über die Bereichsleitung können Anregungen eingebracht werden. Kreativität und Partizipation werden gefördert. Es existiert eine Box für Vorschläge, die anonym deponiert werden können. Die Personalversammlung kann diese thematisieren.

Die Mitarbeitenden zeigen Initiative, es fehlt aber an Zeit und Ressourcen für Neues. Kompetenz und Charisma der Mitarbeitenden werden erkannt und eingesetzt.

SPEZIELLE FRAGEN 2022:

Gemeindedienste und Bildung

Spüren Sie den Spardruck in Ihrem Bereich in Bezug auf die Anfragen aus den Kirchgemeinden? Erkennen Sie eine Stimmungslage? Wenn ja, wohin können Sie diese Rückmeldungen geben, wo fließen diese ein?

Das Thema ist weniger der Spardruck, sondern eher die Schwierigkeit, Ehrenamtliche zu finden und eine gewisse Grundbelastung der Verantwortlichen. Die Erfassung der Freiwilligenarbeit und die Konsequenzen daraus werfen Fragen in den Kirchgemeinden auf.

Reagieren Sie auf die Fragen aus den Kirchgemeinden mit gezielten Weiterbildungen?

Der Bereich stellt sich immer die Frage: «Sind wir richtig unterwegs?» Viele Anliegen werden durch bestehende Angebote abgedeckt. Es gibt Themen, die sehr umfangreich sind (IT, Liegenschaften und Finanzen). Dazu kann nicht immer die geeignete Weiterbildung angeboten werden.

Haben Sie genug Ressourcen für die Beratungen der Kirchgemeinden in Konflikten?

Eine Person ist für Konfliktberatungen angestellt. Das Bedürfnis hat zugenommen. Kirchgemeinden, die eine längere Beratung benötigen, müssen externe Berater oder Coaches hinzuziehen, die kostenpflichtig sind.

Kirchensonntag und Weltgebetstag (WGT) – Sie sagen im Jahresbericht, dass die Vorbereitungsstagen dazu rege genutzt werden. Gibt es Zahlen?

Für den Kirchensonntag gab es etwa 70 Teilnehmende, für den WGT zweimal etwa 60. Vor allem war die Freude gross, dass Beide durchgeführt werden konnten.

Gibt es eine Zusammenarbeit mit dem forum³ (ehemals Reformiertes Forum Universität Bern)? Wenn ja, in welcher Form? Gehören deren Ausgaben zum Budget Gemeindedienste und Bildung?

Das Budget ist im Bereich integriert. Die Zusammenarbeit ist sehr gut. Die Planung der Aktivitäten läuft unabhängig über einen eigenen Beirat, was so gewollt ist.

Wie ist die Zusammenarbeit mit den beiden Verantwortlichen des französischen Programmangebots (ehemals Centre de Sornetan)?

Die Kommunikation läuft sehr gut, es gibt Synergien und wertvolle Bereicherungen.

Sozialdiakonie

Revision der Mindestanforderungen für die Sozial-Diakonische Berufs-Ausbildung durch die Plenarversammlung der Diakonie Schweiz (EKS): Was wird hiermit angestrebt?

Die Revision ist bereits umgesetzt innerhalb der EKS, dabei hat die kirchlich-theologische Qualifikation mehr Gewicht erhalten.

Die Anpassung erfolgte an den Standard von «Diakonie Schweiz». Wieviel sich innerhalb einer Ausbildung ändert, hängt von der Institution ab. Das TDS (Theologisch-diakonisches

Seminar Aarau) erfüllt die neuen Anforderungen bereits. Die Ausbildung bei RefModula umfasst neu zehn statt sieben Module.

Gibt es Diplomierte, die den künftigen Anforderungen in grossem Ausmass nicht entsprechen?

Die meisten Kirchgemeinden haben bereits Sozialdiakoninnen mit Gottesdienst-Erlaubnis angestellt, was der erweiterten Ausbildung entspricht.

Was geschieht mit den bisher Diplomierten?

Diejenigen, die die entsprechenden Modulblöcke nicht durchlaufen haben, dürfen auch weiterhin keine Gottesdienste gestalten und durchführen.

Spezielseelsorge:

Ist die Spezielseelsorge (Spital und Heime) bei der Sozialdiakonie richtig verortet? Welche Vor- und Nachteile bringt diese Verortung für die betroffenen Theologinnen und Theologen mit sich?

Der Vorteil ist: Die Vernetzung in der Institution ist stärker bei Heimstellen. Sie werden eher als betriebliche Mitarbeitende angesehen und haben intern bessere Zugänge.

Ein Nachteil entsteht für Spitalseelsorgende bezüglich der Lohnneinordnung und der Pensionskasse. Denn die Spitäler stellen selbst an. Ein Spital kann die Leistung zwar auch einkaufen, muss dies aber nicht. Eine einheitliche Anstellung wäre besser für die Arbeitnehmenden, denn dann hätten sie nur einen Arbeitgeber und eine Pensionskasse.

Zur Zukunft der Heimseelsorge: Bei kleinen Stellenprozenten geht der Bereich davon aus, dass die Leistungen in den Heimen weiterhin von der Kirche (Refbejus) vorfinanziert und von den Heimen eingekauft werden.

Wichtig wäre, dass die Institutionen überzeugt werden können, zusätzliche Stellen für Seelsorge zu schaffen.

Ämter:

Welche Schritte hat der Bereich Sozialdiakonie unternommen, um auf die Katechetinnen und Katecheten zuzugehen?

Viele Sozialdiakone, Sozialdiakoninnen, Katecheten und Katechetinnen haben eine Doppelbeauftragung. Im Haus wird keine Rivalität wahrgenommen. Die Zusammenarbeit ist gut, der Austausch eng.

Die Sozialdiakonie arbeitet neu im Projekt des «Zukunft KUW» mit.

Was ist im letzten Jahr nicht gelungen und bleibt deshalb für das nächste Jahr?

Die Beratungsstelle für die drei Ämter konnte noch nicht aufgebaut werden, weil die Finanzierung nicht geklärt ist.

Spezielle Rückmeldungen des Bereichs Sozialdiakonie

Die psychische Gesundheit war gerade in der Coronazeit gesamtgesellschaftlich ein Thema. Die Sozialdiakonie bietet niederschwellige Kurse an und bietet Sensibilisierungskampagnen für Fachleute und Laien.

Das «Indikationenset» ist ein Instrument, welches von Mitarbeitenden der Sozialdiakonie (Spezielseelsorge) entwickelt wurde. Es ist heute Bestandteil in einem gerontopsychologischen Lehrmittel für Pflegenden (und wird auch international gelehrt und angewendet). Es ist auch interreligiös anschlussfähig (die muslimische Seelsorge arbeitet damit).

Katechetik

Wie sieht die Zusammenarbeit mit den Kirchgemeinden aus? Wie vernetzen sich die Katecheten und Katechetinnen im Kirchengebiet?

Die Zusammenarbeit im Tagesgeschäft mit den Kirchgemeinden ist eher klein, aber viele Anfragen laufen über die Beratungen. Es gibt die Katechetik-Konferenz (ähnlich der Präsidienkonferenz), dort findet die Vernetzung statt, wie auch bei Weiterbildungen für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden.

Wie läuft der Prozess des Projektes «Zukunft KUW»? Was ist das Ziel? Gibt es erste Ergebnisse?

Das Projekt ist gut gestartet. Das Hauptziel des Projekts wird definiert, entsteht aus der Arbeit mit den Dialoggemeinden. Es besteht noch kein Konzept, die Richtlinien geben die Wegerichtung an. Das Ziel ist, Leitlinien für die KUW zu entwerfen. Es sind verschiedene Regionen und unterschiedliche Grössen von Kirchgemeinden vertreten. Kurzfristig werden bereits Projekte ausprobiert und erprobt. Es soll die Generation 0-25 zusammenbringen.

OeME-Migration

Wie ist der Kontakt zwischen dem Bereich OeME und den Freiwilligen-Netzwerken organisiert? Wie lief der Kontakt in der Corona-Zeit?

Die Freiwilligen-Gruppen entstehen lokal. Sie können nur aufgebaut werden, wenn die nötige Energie bzw. die Kontakte schon vorhanden sind. Wichtige Anknüpfungspersonen sind Pfarrpersonen oder SD. Der Kontakt läuft einerseits über regelmässige Austausch-Treffen, andererseits über persönliche Kontakte (konkrete Fragen, für die das HdK angefragt wird). Häufig geht es um kirchennahe Freiwillige, die teilweise mit engagierten Pfarrpersonen zusammenarbeiten, die ihrerseits Schnittstellen sind z.B. in Kontext von kantonalen Flüchtlingsunterkünften, Durchgangsheimen, Rückkehrzentren. Vor Ort ergeben sich dann schnell intensive Kontakte zwischen und mit den Engagierten.

In der Corona-Zeit war Zoom das (notdürftige) Mittel der Wahl, um zumindest den Kontakt mit den Freiwilligen zu halten. Anlässe, auch der Freiwilligen mit den Flüchtenden, waren nicht mehr möglich. Die Digitalisierung hat aber auch im Bereich OeME neue Kontakt-Möglichkeiten eröffnet.

Aktuell ist die Task-Force Ukraine der EKS sehr wichtig. Auch hier werden die Vorteile von Videokonferenzen (Wegfall von langen Anreisezeiten) aktiv genutzt.

Wie läuft die Zusammenarbeit mit HEKS, Brot für alle (Bfa) und Oeku - Kirchen für die Umwelt, bzw. wo gibt es mögliche Doppelungen?

Eigene Projekte des Bereichs OeME sind die Ausnahme. Meistens geht es um die Unterstützung von lokalen Projekten, die in einer Vereinsstruktur organisiert sind. Mit den Werken ist man im konstanten Dialog. Die Projekte laufen über die Hilfswerke, der Bereich OeME leistet die Sensibilisierungsarbeit vor Ort, d.h. der Bereich bietet Info-Veranstaltungen an, um den Kirchgemeinden Ideen zu liefern für die Umsetzung vor Ort. Der wichtigste hausinterne Partner der Oeku ist der Bereich Gemeindedienste und Bildung (Klimafonds). Über die Thematik der Klimagerechtigkeit in den Migrationsthemen ergibt sich aber auch eine Schnittstelle zur OeME. Ein guter Auftritt von Refbejus zur Klimathematik ist Ziel und muss ausgebaut werden.

Die Schnittstellen, die sich hausintern zwischen den Bereichen OeME, Gemeindedienste und Bildung, Sozialdiakonie und den Hilfswerken ergeben, müssen innerhalb der Reorganisation genauer angeschaut und geschärft werden.

Feststellungen

- Hohe Erwartungen an die Reorganisation und eine Aufbruchstimmung sind wahrnehmbar.
- Die Bereitschaft zu einer verstärkten bereichsübergreifenden Zusammenarbeit ist gross.
- Die Zusammenarbeit und Schnittstellen mit externen Partnern erfordern besondere Aufmerksamkeit.

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 2022 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 2021 bis zum 30. Juni 2022 ab. Die Synode ist eingeladen, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Solothurn, den 20.8.2022

Für die Geschäftsprüfungskommission
Barbara Fankhauser