



Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2009; Kenntnisnahme

Die GPK hat in diesem Jahr darauf verzichtet, einzelne Fachstellen in den Bereichen zu besuchen und zu überprüfen. Stattdessen wurden anhand der internen Leitlinien die Leitungen von fünf Bereichen besucht:

- 1. Bereich Zentrale Dienste** (Herr Willy Oppliger)
Delegation: Erich Marti, (Hanspeter Grossniklaus, kurzfristig verhindert)
- 2. Bereich Theologie** (Herr Pierre Vonaesch, Herr Urs Howald)
Delegation: Ruth Burri, Rolf Schneeberger
- 3. Bereich Sozial-Diakonie** (Frau Beatrice Pfister)
Delegation: Hanni Bucher, Christian R. Tappenbeck
- 4. Bereich OeME-Migration** (Herr Albert Rieger, Frau Anne-Marie Saxer)
Delegation: Pierre Ammann, Hans Schär
- 5. Bereich Katechetik** (Herr Hans-Ulrich Burri)
Delegation: Hans Herren, Helmuth Zipperlen

Aus Kapazitätsgründen wurde die Leitung des Bereichs Gemeindedienste und Bildung nicht besucht.

Ablauf der Besuche

Die GPK besuchte die Bereichsleitungen nach vorhergehender Anmeldung alle zur gleichen Zeit in Zweierdelegationen. Diese unterbreiteten den jeweiligen Leiterinnen und Leitern ihre Fragen. Im Anschluss an die Besuche trafen sich die Delegationen mit dem für das betreffende Departement zuständigen Mitglied des Synodalarats. In diesen Gesprächen wurden Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen weitergegeben und diskutiert.

Schwerpunktthemen

Bei den Besuchen wurden soweit möglich die folgenden generellen Fragen erörtert:

- Welche praktischen Auswirkungen hat die Genderfrage auf Ihre Arbeit? Gibt es spezielle Massnahmen? Wie sind die Stellenprozente auf Männer und Frauen verteilt?
- Wo und wie arbeiten Sie mit andern Bereichen zusammen? Gibt es institutionalisierte Zusammenarbeit?

- Welche Leistungen für den Bereich werden extern eingekauft? Um welche Art von Leistungen handelt es sich? Welchen Umfang haben sie (personell/finanziell)?
- Beachten Sie bei Ihrer Arbeit andere Kirchen oder kirchliche Vereinigungen? (z.B. SEK, KIKO, IKK, Allianz). Wie beeinflussen diese Institutionen Ihre Arbeit? Gibt es (auf Bereichsebene) direkte Kontakte zu diesen Organisationen?
- Werden die Tätigkeiten in Ihrem Bereich in der Öffentlichkeit wahrgenommen? Mit welchen Instrumenten wird dies überprüft?
- Hat die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise Auswirkungen auf Ihre Arbeit?
- Welche Freiräume haben Sie als Bereichsleiterin/Bereichsleiter zur gestalterischen Umsetzung Ihres Auftrags?
- Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Jahresarbeitszeit? (Vor- und Nachteile und Folgen für den Bereich?)

Bereichsspezifische Themen

In folgenden Bereichen wurde noch auf spezielle Punkte oder Fragen eingegangen:

Bereich Zentrale Dienste

- Wie gross ist die Belastung durch die Arbeit am „Pfarrkalender“ („Kalender der evangelischen Kirchen der Schweiz“ = Verzeichnis der kirchlichen Institutionen und ihrer Mitarbeitenden) und der damit verbundene erhebliche personelle Aufwand?
- Was ist unter der Wirtschaftlichkeit kirchlichen Handelns zu verstehen?

Bereich Theologie

- Wie weit übt der Bereich eine Auskunftsfunktion und Beratungsfunktion für die Kirchgemeinden und für die Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchengebiet aus?
- Wie kann der Bereich mit den zurzeit gegebenen personellen Möglichkeiten die Vielzahl der Aufgaben bewältigen?

Bereich Sozial-Diakonie

- Hat sich die Arbeit im Bereich Sozial-Diakonie hinsichtlich der Altersstufen verändert?
- Inwieweit hat der Bereich die Umbenennung der Sozial-Diakonischen Mitarbeitenden (SDM) zu Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen begleitet?
- Wie weit sind die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone als Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter zu verstehen?

Bereich Katechetik

- Bestehen Kontakte mit den Erziehungsdirektionen des Kirchengebietes (BE, JU, SO, FR)? Gibt es Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung und Formulierung der Lehrpläne?
- Wie steht es um eine gemeinsame Ausbildung von Katechetinnen und Katecheten in den Kantonen des Kirchengebietes?
- Eignungsabklärung der Sozial- und Selbstkompetenz bei der Aufnahme in die Katechetenausbildung. Werden die „richtigen“ Leute in den Kurs aufgenommen?

Feststellungen der GPK

Die gemachten Feststellungen beziehen sich nur auf die besuchten Bereiche und können nicht auf die gesamte Verwaltung übertragen werden.

- Genderfragen werden in der alltäglichen Arbeit beachtet: gendergerechtes Verhalten im Umgang untereinander, Ausgewogenheit Frau/Mann bei der Neubesetzung von Stellen und Teamzusammensetzung, geschlechtsneutrale Einreihung betreffend Lohnklassen, usw.
Bei ausgeschriebenen Stellen finden sich trotz neutraler Ausschreibung nicht immer Bewerberinnen oder Bewerber des allfällig erwünschten Geschlechts.
- Die Kontakte und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden der verschiedenen Bereiche könnten intensiver erfolgen und genutzt werden.
- Unter den Begriff der externen Leistungen fallen unterschiedliche Aufwendungen: externe Aufträge bei Projekten oder Delegationen, gebundene Beiträge an Werke und Institutionen, zum Teil mit entsprechenden Leistungsaufträgen.
Externe Aufträge bei Personalengpässen gibt es nur in Ausnahmefällen.
- Die Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Evangelischen Kirchenbund (SEK) auf Bereichs- oder Fachstellenebene könnte verbessert werden. In gewissen Belangen nimmt der SEK die fachliche Führerschaft nicht im gewünschten Ausmass wahr. Er berücksichtigt die bei Kantonalkirchen vorhandenen Ressourcen zu wenig.
- Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich bis jetzt noch nicht bei allen Bereichen bemerkbar gemacht. Die Finanzplanung gewinnt an Bedeutung. Mittelfristig stehen wahrscheinlich weniger Mittel zur Verfügung; dies beeinflusst die Ressourcenplanung. Die Gesuchssituation könnte sich verändern, wenn Institutionen weniger Spenden erhalten.
- Mit andern Kirchen oder kirchlichen Vereinigungen besteht öfters eine Zusammenarbeit auf der operativen Stufe (z.B. bei der Vorberatung von Leistungsaufträgen).
- Die Erfahrungen mit der Jahresarbeitszeit sind vorwiegend positiv. Das Personal schätzt die Flexibilität. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passen sich freiwillig dem ordentlichen Rhythmus des Arbeitsanfalls an. Übertriebene Tagesarbeitszeiten zu Gunsten von längeren Kompensationsphasen scheint es nicht zu geben.
Die Formalitäten für die vorgesehene Möglichkeit der Einrichtung von Langzeitkonten (Ansparen von Kompensationsstunden) sind noch in Bearbeitung.

Fragen der GPK

- Könnte die Auskunfts- und Beratungstätigkeit gegenüber Kirchgemeinden und verschiedenen kirchlichen Angestellten besser koordiniert werden?
- Es besteht ein Mangel an Katechetinnen und Katecheten. Wie kann die Situation in den nächsten Jahren verbessert werden?
- Ist der Aufwand zur Erstellung des „Pfarrkalenders“ noch zeitgemäss?
- Könnte die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen optimiert werden?

Empfehlung der GPK

- Eine bessere Aufteilung und Vernetzung der kirchlichen Arbeit zwischen dem Synodalverband Bern-Jura-Solothurn und dem SEK zur Nutzung von Synergien ist anzustreben. Die je vorhandenen Ressourcen und die verschiedenen Rollen sind zu berücksichtigen.

Die GPK-Besuche fanden durchwegs in einer offenen und angenehmen Atmosphäre statt. Die GPK-Mitglieder konnten mit den Leiterinnen und Leitern der Bereiche konstruktive Gespräche führen und ein grosses Engagement feststellen. Die Vorgesetzten der Bereiche beantworteten die Fragen kooperativ und schätzten das Interesse der GPK an ihrer Arbeit.

Bern, 16. September 2009

Im Namen der GPK:

Hans Herren Ruth Burri