



## Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2024; Kenntnisnahme

Die GPK hat gemäss ihrem Auftrag (Kirchenordnung Art. 177a und Geschäftsordnung für die Synode Art. 29 2e, 4 und 5) die folgenden Bereiche besucht:

- **Kirchenkanzlei**  
**Kommunikationsdienst, Rechtsdienst, Projektstelle Reorganisation**  
**Delegation:** Andreas Bürki und Marie-Louise Hoyer
  
- **Bereich Zentrale Dienste**  
**Delegation:** Martin Egger und Silvia Junger
  
- **Bereich Katechetik**  
**Weiterbildung/Beratung KUW, Katechetische Ausbildung, Projektleitung**  
**Zukunft KUW**  
**Delegation:** Gerhard Bakaus und Janine Rothen
  
- **Bereich OeME und Migration**  
**Delegation:** Jean-Eric Bertholet und Regula Zurschmiede
  
- **Bereich Theologie**  
**Theologie, Personalentwicklung Pfarerschaft**  
**Delegation:** Barbara Fankhauser und Ursula Heuberger

### Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten am 5. Juni 2024 nach Anmeldung im Haus der Kirche (HdK). Den Bereichs- und Fachstellenleitenden wurden die gleichen generellen Fragen gestellt, die den operativen Betrieb im Bereich bzw. im HdK betreffen. 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 und befragten es zur strategischen Ausrichtung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Mit «Mitarbeitenden (MA)» sind in diesem Bericht die Angestellten des HdK gemeint.

## Schwerpunktthemen

### 1. Was ist im letzten Jahr gelungen?

- Was kam zu kurz?
- Was wollen Sie neu anpacken?
- Haben Sie Wünsche?

In fast allen Bereichen war eine Überlastung deutlich spür- und hörbar. Tagesgeschäft, Reorganisation, die neue Website bzw. die Digitalisierung und Konfliktmanagement laufen parallel und in einigen Bereichen konnten Stellen nicht oder nicht unmittelbar besetzt werden. Einige Bereiche fordern mehr Stellenprozente, um alle ihnen zugewiesenen Aufträge erledigen zu können, oder aber eine Streichung von Aufgaben. Neue Projekte oder Fragestellungen, die teilweise bereits begonnen wurden, konnten nicht angepackt oder weiterbearbeitet werden.

#### Kirchenkanzlei:

Die Kirchenkanzlei ist aktiv im politischen Monitoring und in der Kontaktpflege mit den politischen und weiteren für die Landeskirche relevanten Akteuren.

Das Thema Kirchengemeinden ist wichtig, es wird an Arbeitshilfen für Kirchengemeinden gearbeitet. Der neu aufgestellte Kommunikationsdienst ist gut gestartet. Er etabliert sich als Anlauf-, Beratungs- und Koordinationsstelle im HdK bei Fragen rund um die Kommunikation. Die Transformation von Print zu Digital wird vorangetrieben. Der Kommunikationsdienst will einen Newsroom in Betrieb nehmen, um besser auf aktuelle Ereignisse reagieren zu können. Der Rechtsdienst war stark ausgelastet mit der Reorganisation und Rechtsfällen aus dem Kirchengebiet.

#### Zentrale Dienste:

Die Anpassung der Dienstwohnungsbewertung war das Hauptgeschäft im Jahr 2023. Die daraus resultierende Erhöhung der Mietzinsen für die Pfarrhäuser überstieg oftmals die kommunizierten 10%. Dies lag u.a. daran, dass etliche Kirchengemeinden wertvermehrende Renovierungen nicht gemeldet hatten und es daher zu keiner Neueinschätzung kam, was sich bei der generellen Anpassung negativ ausgewirkt hat. Bei Härtefällen gibt es nun eine Übergangsfrist mit Staffelung der Mietzinserhöhung.

Die Pfarrstellen wurden vor vier Jahren vom Kanton übernommen, inzwischen sind die Abläufe eingespielt.

Es wird an einem Schutzkonzept zur Verhinderung von Grenzverletzungen gearbeitet. Das Geschäft soll in der Wintersynode 2024 traktandiert werden.

#### Theologie:

Der Bereich war von einigen Personalwechseln betroffen, was bei den verbleibenden Mitarbeitenden zu grossen Mehrbelastungen geführt hat. Es ist gelungen, das Tagesgeschäft aufrechtzuerhalten. Die neuen Stellenbeschriebe (STEBE) sind noch pendent, es gibt viele offene Fragen. Da der Bereich Theologie bei der Reorganisation aufgeteilt wird, muss bei der Umsetzung in zwei Fokussen aktiv mitgearbeitet werden.

Das Projekt «Kirche in Bewegung» wächst, es kommen viele neue Gesuche.

Konfliktmanagement und das Thema Grenzverletzungen generieren viel Arbeit zusätzlich zum Tagesgeschäft.

#### Katechetik:

Im Bereich kam es zu Verunsicherungen im Kontext mit der Reorganisation und der Neuausrichtung der Kommunikation.

### OeME/Migration:

Als gelungen wird das Grundlagenpapier «Christlicher Glaube und Pluralität in reformierter Perspektive» erwähnt. Das Papier erlaubte, grundsätzliche Fragen zu klären, sowohl für die interne als auch die externe Kommunikation.

Die «Blue Community» wird sich in den nächsten Jahren stark verändern (Zusammenarbeit mit dem schweizerischen Abwasserverband) und einen anderen Platz im Bereich Welt einnehmen.

Im Bereich der Ökumene ist die weitere und vertiefte Vernetzung ein Thema, ebenso wie die Entwicklung und Zusammenarbeit mit Mission 21 und HEKS.

Für die Fachstelle Migration ist die Seelsorge in den Asylzentren ein zentrales Thema. Der Bedarf wächst, die Zusammenarbeit mit den Ämtern ist sehr gut.

## **2. Die Digitalisierung der Geschäftsprozesse schreitet voran. Wie haben Sie die Einführung von MyAbacus (Buchhaltung und Geschäftsverwaltung) im HdK erlebt?**

Abacus ist in der Buchhaltung schon länger etabliert, neu hingegen ist MyAbacus. Es wird an der Digitalisierung der Personaldossiers gearbeitet, alle Daten der Mitarbeitenden im HdK sind inzwischen erfasst. Bei der Pfarrrschaft sind erst die Lohnabrechnungen und der Jahresbrief aufgeschaltet. Diese werden nicht mehr per Post verschickt. Die Fachstelle Personal vollzieht damit einen Wechsel im Informationsfluss.

Parallel wird die Webseite erarbeitet und die neuen Inhalte müssen von den Bereichen generiert werden.

Es wird diskutiert, ob «Axioma» (Software für die Geschäftsverwaltung) eingeführt werden soll. Teil davon ist eine Kommunikationsplattform für das ganze HdK. Dies wird begrüsst, da es Verbesserungen im Informationsaustausch bringen soll.

Die Aufgaben, die die Digitalisierung nach sich ziehen, müssen neben allem anderen bewältigt werden, was die Personalknappheit noch verschärft.

## **3. Reorganisation**

- **Gibt es eine Anlaufstelle für MA im HdK für Fragen/Probleme die eigene Anstellung betreffend? (Ombudsstelle)**
- **Neue Führungskultur/ Betriebskultur: Was wurde schon umgesetzt? Was ist geplant?**
- **Wie wird die MA-Zufriedenheit gemessen respektive beobachtet (mit welchen Indikatoren)? Welche Austauschmöglichkeiten gibt es? Welche Massnahmen zur MA-Bindung werden ergriffen (HdK als attraktiver Arbeitgeber)?**

Die Arbeit an der Reorganisation und deren nun gestartete Umsetzung beansprucht deutlich mehr Zeit und Energie als in den Bereichen eingeplant wurde, so bleibt anderes liegen. Einige Bereiche werden aufgeteilt und müssen sich in mehreren Fokussen bei der Umsetzung beteiligen. Es wurde die Hoffnung geäussert, dass sich die drei Fokusse «finden» und einen gemeinsamen Weg gehen werden. Erleichterung wurde darüber geäussert, dass am Anfang der Reorganisation Ängste vorhanden waren, die in den meisten Bereichen überwunden werden konnten. Generell stehen die Mitarbeitenden dem nun laufenden Umsetzungsprozess positiv gegenüber. Zudem wurde eine erfahrene Person als Beraterin und Moderatorin für die Umsetzung eingesetzt. Sie hat ihre Arbeit seit kurzem aufgenommen

und ihre Arbeit wird sehr gelobt. Erste Erfahrungen mit der neuen, partizipativen Führungskultur werden positiv erlebt. Diese muss aber gelernt und begleitet werden. Eine externe Ombudsstelle gibt es nicht. Für Personalfragen gehen die Meldungen an die Fachstelle Personal.

Zur Mitarbeiterzufriedenheit gab es durch die Taggeldversicherung eine Umfrage. 60% der Mitarbeitenden gaben an, dass sie gestresst seien, bei der Pfarrrschaft waren es 50%. Danach wurden Workshops angeboten (Ernährung, Bewegung). Es erfolgten keine weiteren Massnahmen.

#### **4. Kommunikation**

- **Wie wird die Umstellung zur zentral gesteuerten Kommunikation hausintern und extern beurteilt/wahrgenommen?**
- **Welche internen/informellen Kommunikationsmöglichkeiten unter den MA gibt es? (Mitarbeitertreffen? Informeller Austausch?)**

Es besteht noch Potential im Dialog unter den Bereichen. Die Erwartungen an die Umsetzung der externen Kommunikation sind nicht eindeutig: während der Kommunikationsdienst auf eine starke, zentral gesteuerte Kommunikation setzt, wünschen sich die Bereiche, inhaltlich mit ihrer Fachkompetenz stärker einbezogen zu werden. Dass die Kommunikation mit der breiten Öffentlichkeit zentralisiert erfolgen soll, wird nicht bestritten. Bislang haben einzelne Bereiche mit ihren Zielgruppen direkt kommuniziert. Hier wird mehr von der bisherigen Freiheit gewünscht. Es gibt auch Stimmen, die sich eine pointiertere Kommunikation wünschen.

Der interne Austausch findet hauptsächlich in den Bereichen statt. Jährlich finden zwei Personalversammlungen statt. Im Rahmen der neuen Website ist zudem ein Intranet geplant.

## Spezielle Fragen 2024

### **Zentrale Dienste**

**Können dank der Digitalisierung Einsparungen erzielt werden, wie dies der Synode kommuniziert wurde?**

Das Einsparungspotential ist gross. MyAbacus ist ein erster Schritt. Auch ist eine neue Datenablage z.B. mit SharePoint geplant. Digitale Signaturen sind noch nicht eingeführt, es muss jedoch in diese Richtung gehen.

### **Theologie**

**Wie sehen Sie die Zukunft der Kirchlich Theologischen Schule (KTS) längerfristig?**

Die Finanzierung der KTS erfolgt pro Schülerin/Schüler (SuS). Das Konkordat finanziert die eigenen SuS. Die KTS hat die ganze Deutschschweiz als Einzugsgebiet. Die KTS verursacht zusätzlich Overhead-Kosten und benötigt eine eigene Matur-Kommission. Die Theologische Fakultät unterstützt die KTS ausdrücklich. Die KTS SuS gelten als hoch motiviert.

**Zukunft allgemein der kirchlichen Berufsbilder? Sind diese gesamtschweizerisch abgestimmt?**

Die Pfarrerausbildungen in der Deutschschweiz und der Romandie unterscheiden sich. Die Evangelische Kirche Schweiz EKS arbeitet mit den Universitäten zusammen, das HdK ist punktuell vertreten. Neue Berufsbilder werden gemeinsam unter den Landeskirchen und den Universitäten erarbeitet.

**Gibt es bereits konkrete Einsatzmöglichkeiten für den zukünftigen Bachelorabschluss in Theologie?**

Im Herbst 2025 soll der neue Bachelor Theologie starten. Es sind aber noch sehr viele Fragen offen. Es sollen einheitliche Kompetenzen bestimmt werden, damit es eine klare Unterscheidung gibt zum Pfarramt bzw. zu den beiden anderen Ämtern.

### **Katechetik**

**Stand Projekt «Zukunft KUW»: Wie reagiert der Bereich auf den Fachkräftemangel? Welche Massnahmen werden bei der Ausbildung der Katechet:innen geplant?**

In einigen Dialoggemeinden finden bereits Veränderungen z.B. im Ablauf der Unterrichts-Sequenzen statt: Wechsel von Wochentags-Lektionen auf Wochenend-Tages-Unterricht oder zum Wahlfach-System etc. Nun geht es vor allem darum, die Konsolidierung der Angebote, Ideen und Neuerungen zu einem neuen «Lehrplan» zusammenzuführen, d.h. zu zehn Leitlinien der KUW, die zum Abschluss des Projekts Ende 2025 führen.

### **OeME**

**Welche Folgen beobachten Sie infolge des (Teil-) Rückzugs bei der Finanzierung von Drittorganisationen?**

Der OeME fehlen Ansprechpersonen in den Kirchgemeinden. Eine zusätzliche Sorge im Bereich OeME ist der Fachkräftemangel in den verschiedenen Ämtern. Die Frage, wie Menschen zum freiwilligen Engagement motiviert werden können, sollte angegangen werden. Die langfristige Finanzierung auch von kleineren Projekten bereitet dem Bereich Sorgen.

## Fragen an die Mitglieder des Synodalarates

### **Die Refbejuso hat den Anspruch, eine «Volks»-Kirche zu sein. Wird am Kirchenbild gearbeitet? Gibt es Bestrebungen, das Kirchenbild zu erneuern?**

Die Refbejuso ist nicht Kirche des Volks, aber für alles Volk. Es ist wichtig, die Kirchgemeinden ins Boot zu holen. Insbesondere sollen die Sichtbarkeit und das Beziehungsnetz zu einem neuen Kirchenbild beitragen. Als eigenständiges Thema ist ein neues Kirchenbild nicht präsent. Die Arbeit am Kirchenbild ist aber bei allen Aktivitäten mitgemeint. Als Aufhänger zu den Vorbereitungen zum Reformationsjubiläum 2028 wird die Frage gestellt «Warum sind wir (noch) reformiert, was sind wir als Kirche?».

Das Bild der Kirche wird sich ändern. Wie kann Kirche wieder ins Volk gebracht werden? Kirchenentwicklung ist ein Querschnittsthema.

Kirchenbilder und die Rolle der Kirche müssen sich lokal unterscheiden können. Die Kirchenbilder sind sehr unterschiedlich und das ist gut so. Auf dem Land und in den Stadtquartieren hat Kirche eine integrierende Rolle. In der Stadt ist es viel anspruchsvoller, Beziehungen zu schaffen.

Ein grosses Thema ist der fehlende Nachwuchs in allen Bereichen. Was dies für die Entwicklung von Teams innerhalb der Kirchgemeinden zur Folge hat, wird sich zeigen. Fusionen und regionale Zusammenarbeit werden sicherlich häufiger in Angriff genommen werden.

### **Die finanzielle Zukunft der Kirche (Landeskirche und Kirchgemeinden) ist nicht rosig. Welche strategischen Überlegungen werden angestellt, um mit dem Rückgang der juristischen und natürlichen Steuern umzugehen?**

#### **Welche Auswirkungen haben die Austritte auf die Finanzen?**

#### **Wie wurde im Kontext der Motion zur Freiwilligkeit der juristischen Steuern auf strategischer Ebene reagiert?**

Der finanziellen Situation wird grosse Beachtung geschenkt. Punktuell sind Sparmassnahmen eingeleitet worden, beispielsweise beim Personalbudget oder bei der Überprüfung von inhaltlichen Doppelspurigkeiten mit der EKS.

Strategische Überlegungen oder mögliche Szenarien für einen Rückgang der Steuern von natürlichen oder juristischen Personen wurden bisher nicht ausgearbeitet.

In naher Zukunft brechen die Steuereinnahmen noch nicht ein. Es wird mit finanziellen Einschnitten erst ab 2030 gerechnet.

### **Welche Massnahmen ergreift der Synodalarat, um die Attraktivität der kirchlichen Berufe zu steigern? Welche Massnahmen werden ergriffen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?**

Die EKS arbeitet daran, die Ausbildungsgänge der drei Ämter schweizweit zu vereinheitlichen und in die schweizerische Bildungslandschaft aufzunehmen. So könnte das Dach für alle z.B. eine theologische Akademie sein. Es zeigt sich, dass sich Berufsbilder ändern müssen.

So wird schon an einem neuen Berufsbild für Katechet:innen gearbeitet. Der Abschluss sollte schweizweit anerkannt werden und auch ausserhalb der Kirche Einsatzmöglichkeiten bieten.

Die drei theologischen Fakultäten der Deutschschweiz arbeiten an einer Studienreform: Der Einstieg in den Beruf erfolgt über den Bachelorabschluss, danach soll studienbegleitend angefangen werden zu arbeiten. Das Ziel muss immer noch der Masterabschluss bzw. die Ordination sein. Die Einsatzgebiete sind derzeit noch ungeklärt. Für Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen im Pfarramt wird ein Tandemmodell eingeführt.

**Die Kommunikation im Kontext der Pfarrstellenzuordnungsverordnung und bei den Mietzinserhöhungen der Pfarrhäuser wurde als nicht gelungen wahrgenommen. Welche Lehren wurden ggfs. gezogen? Wer übernimmt bei neuen Geschäften die Verantwortung für die Kommunikation (Synodalrat oder Bereiche)? Ab wann wird die Kommunikation Sache des Synodalrates?**

In einer ähnlichen Situation muss die Kommunikation in Zukunft besser geplant und inhaltlich, sowohl formal wie auch auf der emotionalen Ebene, umgesetzt werden.

Bei wichtigen Themen müssen sich der Kommunikationsdienst und die Bereiche mit dem Synodalrat absprechen.

Die Autonomie der Kirchgemeinden betrifft auch die Kommunikation, was zu Spannungen führen kann.

## **Reorganisation**

Die Selbstorganisation ist ein Paradigmenwechsel, teilweise wird erst jetzt begriffen, was das bedeutet. Der Reorganisations-Prozess hat die Mitarbeitenden teils ermüdet und einige auch enttäuscht, nun kommt neuer Schub, weil das Potential offensichtlich wird. Die Reorganisation war auch für den Synodalrat anstrengend und belastend. Eine Hoffnung sind Synergien, welche entstehen sollen. Ein Stellenabbau im Rahmen der Reorganisation war kein Ziel. Zahlreiche Mitarbeitende gehen in den nächsten fünf Jahren in Pension.

## **Feststellungen der GPK**

- Die Reorganisation hat viele Ressourcen gebunden. Das Ergebnis wird mehrheitlich positiv beurteilt.
- Der Fachkräftemangel in allen kirchlichen Berufen wird weiterhin als grosses Problem betrachtet.
- Die spürbare Überlastung in einigen Bereichen im HdK gibt der GPK zu denken.
- Konflikte in den Kirchgemeinden und neu auch das Thema «Grenzverletzungen» binden enorme Ressourcen.
- Bei der Reorganisation gab es keine Verzichtsplannung. Das heisst, dass für neue Aufgaben keine Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Hausintern sollten die Bedürfnisse der Kommunikation geklärt werden: was muss zentral geleistet werden, wo sollen die Bereiche stärker mit einbezogen werden. Derzeit besteht hier eine Diskrepanz im Selbstverständnis von Kommunikationsdienst und den Bereichen.
- Kommunikation sollte auf allen Ebenen inhaltlich, juristisch und emotional dem Thema entsprechend sorgfältig erfolgen. Der Tragweite von kommunizierten Inhalten muss im Vorfeld Rechnung getragen werden.
- Die Entwicklung eines neuen Kirchenbildes wird als wichtig erkannt, jedoch nicht als eigenständiges Thema aufgenommen.
- Bei den Finanzen sollten zeitnah Szenarien für sinkende Steuererträge bei juristischen Personen und dem Ausscheiden der Babyboomer-Jahrgänge aus dem Erwerbsleben erarbeitet werden.
- Die Erwartungen an die Digitalisierung müssen sich in der Umsetzung erst noch erfüllen, insbesondere was Ressourceneinsparungen betrifft.

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

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

## **Tätigkeitsbericht 2024 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 2023 bis zum 30. Juni 2024 ab.

Der Datenschutzbeauftragte lobt die Arbeit der zuständigen Stellen im HdK.

Die GPK hat den externen Datenschutzbeauftragten, Philipp Possa lic.iur., für eine weitere Amtszeit bestätigt.

Die Synode ist eingeladen, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Solothurn, den 14.8.2024

Für die Geschäftsprüfungskommission  
Barbara Fankhauser