



Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2020; Kenntnisnahme

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

- **Kirchenkanzlei**
Corona-Task-Force, Kanzlei, Rechtsdienst, Kommunikation
Delegation: Irène Koopmans, Regula Zurschmiede
- **Bereich OeME-Migration**
Fachstellen OeME und Migration
Delegation: Heidi Gebauer, Wolfgang Klein
- **Bereich Sozial-Diakonie,**
Fachstellen Grundlagen/Dienste/Vernetzung und Koordination/Beratung/Seel-
sorge
Delegation: Martin Egger, Simon Fuhrer
- **Bereich Theologie**
Fachstellen Theologie, Personalentwicklung Pfarrschaft und Weiterbildung pwb
Delegation: Barbara Fankhauser, Marie-Louise Hoyer, Irmela Moser
- **Bereich Zentrale Dienste**
Fachstellen Personal und Infrastruktur
Delegation: Eva Leuenberger, Urs Tännler

Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten anfangs Juni 2020 nach vorhergehender Anmeldung im Haus der Kirche. 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. Zusätzlich wurden Dr. Christian Tappenbeck und Adrian Hauser von der Kirchenkanzlei zur Arbeit der Corona-Task-Force befragt.

Anschliessend trafen sich die Delegationen mit dem für das betreffende Departement zuständigen Mitglied des Synodalarates. Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen konnten so weitergegeben und diskutiert werden.

Fragen zur Arbeit der Corona-Task-Force

Wann, wie und von wem wurde die Task-Force organisiert?

Es war klar, dass bei einer Ausbreitung des Virus schnell und präzise gehandelt werden musste. Dazu bot sich eine Task-Force als Führungsinstrument an. Dank der Vorarbeiten des Kirchenschreibers konnte die Arbeit früh beginnen. Am 5. März setzte der Synodalrat die Task-Force unter Leitung des Kirchenschreibers ein. Der Synodalrat wird sie zu gegebener Zeit auch wieder auflösen. Der Synodalratspräsident nimmt an den Sitzungen teil.

Wer ist aktuell an der Task-Force beteiligt?

Die Arbeit ist auf alle Bereiche verteilt, und zwar sowohl für die externen als auch die internen Belange. Die Bereichsleiter der Bereiche «Theologie», «Sozial-Diakonie» sowie «Gemeindedienste und Bildung» sind Mitglieder der Task Force; die übrigen Bereichsleitenden können sich jederzeit einschalten. Ziel ist es, die Kompetenzen im Haus der Kirche (HdK) zu bündeln. Die Kommunikation muss sowohl im HdK als auch nach aussen laufen; Massnahmen sind ebenfalls intern und in den Kirchgemeinden zu treffen.

Lösungen fürs Home-Office wurden frühzeitig erarbeitet, denn es gibt einige Mitarbeitende, die zu den Risikogruppen gehören. Als Schwierigkeit stellte sich heraus, dass die bestehenden Datenleitungen keine ausreichenden Kapazitäten für den direkten Zugriff auf Daten im HdK boten. Das Problem hätte nur durch die Verlegung von zusätzlichen Kabeln vom Bärenpark her gelöst werden können. Deshalb wurden USB-Sticks ausgegeben und der direkte Zugriff auf Daten musste zeitlich organisiert werden.

Die externen Belange bzw. Prioritäten haben sich schlagartig verschoben. Mitarbeitende, deren Arbeit aufgrund der Situation teilweise zum Erliegen kam, übernahmen andere Arbeiten, um die stark geforderten Stellen zu entlasten. Eine gute Koordination stellte sicher, dass weder Wichtiges liegen blieb noch Aufgaben doppelt erfüllt wurden.

Bemerkenswert war, wie schnell und umfassend die Hilfestellungen für die Kirchgemeinden erstellt und ergänzt wurden. Welche Rückmeldungen auf die verschiedenen Hilfestellungen haben Sie aus den Kirchgemeinden erhalten?

Es kamen sehr viele und sehr positive Rückmeldungen, konstruktive Lösungsvorschläge und Hilfestellungen. Die Task-Force hat eine innovationsfreudige und initiative Kirche erlebt und will sicherstellen, dass die gemachten Erfahrungen weiterhin in die Arbeit einfließen, damit das Gelernte auch in Zukunft angewendet werden kann. Das Verhältnis zwischen dem HdK und den Kirchgemeinden hat sich erheblich verbessert.

Wie entstand die Plattform «Mobile Boten»?

Eine Pfarrerin hat das Projekt «Mobile Boten» in ihrer Kirchgemeinde initiiert und angefragt, ob es eine Möglichkeit gebe, auf refbejuso.ch dafür eine Plattform einzurichten. Der Bereich Sozial-Diakonie hat das Projekt konzeptionell begleitet. Zusätzlich konnte eine externe Person alles Notwendige programmieren, damit eine schnelle Umsetzung möglich wurde. Das Projekt «Mobile Boten» hat inzwischen schweizweit viel Beachtung erhalten.

Ist der zeitliche Aufwand bereits rückläufig?

Der Aufwand war anfangs Juni noch keineswegs rückläufig. Die Task-Force tagt jeden Montagnachmittag. Die Arbeit verläuft intensiv und dynamisch, das Tempo ist hoch, da die Beschlüsse der Bundesbehörden immer nur schrittweise bekannt werden. Der Druck in der Task-Force war gross. Einzelne Bereiche/Fachstellen waren ausserordentlich gefordert, z.B. der Übersetzungsdienst.

Zeichnet sich schon ab, ob die Task-Force noch länger bestehen muss?

Die Task-Force wird noch eine Weile bestehen bleiben. Die Rückkehr aus dem Lockdown braucht Begleitung, sowohl intern als auch extern. Später gilt es – wie erwähnt – auch zu rekapitulieren, was aus der Krise gelernt wurde und weiter anzuwenden oder zu entwickeln ist.

Gab es Anfragen wegen der Besuchsverbote in Heimen und Spitälern? Hätte hier die Kirche mehr «Druck» machen können, dass sterbende Menschen begleitet werden können?

Der Bereich Sozial-Diakonie wurde früh aktiv in der Heimseelsorge. Näheres dazu ist in den Hilfestellungen zu finden. Dabei waren die Netzwerke wichtig und hilfreich. Pfarrpersonen haben Kontakt mit Angehörigen der Risikogruppen aufgenommen. Wo Beziehungen und das entsprechende Vertrauen bestehen, konnte die Seelsorge ausgeübt werden.

Gab es Anfragen zur Seelsorge-Plattform?

Ziel war, die Seelsorge möglichst immer zu gewährleisten. Dabei hatte man sich im HdK auch auf extreme Verhältnisse vorbereitet. Die vorhandenen Kanäle konnten gut eingesetzt werden. Die weitere Entwicklung ist wichtig für die Zukunft.

Was nehmen Sie mit für die nächste Pandemie?

Die Auswertung der gesammelten Erfahrungen wird sehr wichtig sein. Es gab viel zu lernen und das soll nicht verloren gehen. Allerdings ist auch bei einem nächsten derartigen Ereignis viel Flexibilität nötig.

Gab es Unsicherheiten im HdK? Wussten die Mitarbeitenden, an wen sie sich wenden konnten mit Fragen rund um Homeoffice, Ansteckung, Lockerungen?

Die Mitarbeitenden wussten jederzeit, an wen sie sich wenden konnten. Die Task-Force hat ein Verfahren definiert für die Wiederaufnahme der Arbeit im HdK. Die Bereichsleitenden arbeiten grösstenteils (wieder) im Büro.

Die Mitarbeitenden wurden ermutigt, Videokonferenzen abzuhalten und haben das auch getan. Damit blieb der Kontakt bestehen. Jedoch ist mittlerweile das Bedürfnis nach direkten, persönlichen Begegnungen hoch.

Gibt es weitere Bemerkungen zur Arbeit der Task-Force?

Die Übertragung von Gottesdiensten auf Telebärn erfreute sich grosser Beliebtheit. Durchschnittlich waren jeweils ungefähr 10'000 Menschen zugeschaltet. Telebärn hat auch viele schriftliche Reaktionen erhalten und diese ans HdK weitergeleitet. Aktuell zeigt sich Telebärn interessiert, ein kirchliches Fenster zu öffnen – nicht zur Übertragung von Gottesdiensten, sondern journalistisch ausgerichtet. Diese Verhandlungen laufen.

Seelsorge und Diakonie waren sehr wichtig und gut vorbereitet.

Die Vielfalt der Anfragen nicht nur kirchlicher, sondern auch gesellschaftlicher Art zeigt deutlich, wie breit die Kirchen aufgestellt sind – und wie stark die Kirche in der Bevölkerung verankert ist.

Schwerpunktthemen

1. Die GPK-Besuche fanden während der Lockerungen nach dem Corona Lockdown statt. Die GPK wollte daher zum Einstieg der Besuche wissen, wie die besuchten Mitarbeitenden den Lockdown im Haus der Kirche bzw. im Homeoffice erlebt haben.

Der Kirchenschreiber hatte bereits Ende Februar im Hintergrund begonnen, sich über das Vorgehen bei einem allfälligen Lockdown und über die daraus resultierenden Massnahmen Gedanken zu machen und fing an, ein Szenario zu entwerfen. Diese Voraussicht wurde in allen Bereichen gewürdigt.

Die Bereichsleitenden hatten keine Ruhe. Die rasche Umsetzung der bundesrätlichen Massnahmen bewirkte viel Mehrarbeit und wurde als sehr intensiv beschrieben.

Die ersten Wochen waren sehr anstrengend, es gab viel Zeitdruck. Das Homeoffice spielte sich zumeist schnell und effizient ein und wurde teilweise auch positiv wahrgenommen, aber der persönliche Austausch fehlte allen Befragten. Die limitierte technische Infrastruktur und insbesondere der Zugriff vom Homeoffice aus auf Daten im HdK war nicht optimal (s. dazu auch die Antworten der Task-Force). Die veränderte Arbeitsweise haben nicht alle Mitarbeitende nur positiv erlebt, sondern auch als anspruchsvoll. Einige Mitarbeitende waren abwechselnd im Homeoffice und im Büro tätig. Die geforderte Flexibilität mit digitalen Sitzungen wird sicher in Zukunft als neue und ergänzende Arbeitsweise vermehrt ein Thema sein. Die Abgrenzung zwischen Privatleben und Arbeit wurde im Homeoffice als schwierig empfunden, ebenso die Personalführung.

2. Personal

Im HdK wird an einigen Arbeitsstellen viel Überzeit geleistet. Braucht es dort zusätzliche Stellenpunkte? Wie werden Sie dabei vom Synodalrat unterstützt?

Aufgabenumlagerungen zugunsten des Legislaturprogramms werden unumgänglich sein. Möglich ist auch, dass auf die eine oder andere Stelle verzichtet werden muss. Dies soll aber sehr zielgerichtet geschehen. Es ist keine Rede von einer Reduktion über alle Bereiche und Fachstellen. An einer kommenden Retraite der Bereichsleitenden soll ein Konsens erarbeitet werden.

Einige Bereiche haben aufgrund der Übernahme der Pfarrrschaft bzw. des neuen Landeskirchengesetzes (LKG) zusätzliche Stellenpunkte bekommen, die inzwischen mehrheitlich ausgeschöpft sind.

Die Regionalpfarrpersonen fungieren als neue Schnittstelle zwischen den Bereichen Zentrale Dienste, Theologie und Synodalrat. Hier zeichnet sich ein Zusatzbedarf ab, weil sie neue Aufgaben übernommen haben.

Der Finanzplan sieht düster aus. Mehr Stellenpunkte wären politisch nicht durchsetzbar. Die Unterstützung durch den Synodalrat wird als gut bezeichnet.

Gibt es eine Verzichtsplanning im HdK für den Fall, dass Stellenpunkte gestrichen werden müssen aufgrund schwindender finanzieller Ressourcen? Wie sieht sie aus? Wie wurden Prioritäten gesetzt?

Eine Verzichtsplanning ist noch kein Thema. Hier braucht es zuerst einen Strategie-Entscheid des Synodalrates. In der Bereichsleiterretraite wird diskutiert, wie die Prioritäten gesetzt werden sollen, wenn weniger Ressourcen zur Verfügung stehen. Stellen werden nur nach Absprache mit dem Synodalrat neu oder wieder besetzt.

Wie schaffen Sie personelle Ressourcen, um (neue) Projekte zu bearbeiten?

Für neue Projekte stehen keine zusätzlichen Ressourcen zu Verfügung. Neue Aufgaben können also nur über entsprechende Verzichtsplanung in Angriff genommen werden. Es kann Spitzen geben, wenn neue Aufträge übernommen werden müssen, die Jahresarbeitszeit wird aber ernst genommen. Projekte können an Aktualität verlieren. Dadurch werden Ressourcen frei.

In den letzten Jahren mussten Projekte zurückgestellt werden: Welche stehen an? Wie werden Projekte priorisiert? Wer priorisiert?

Kirchenkanzlei: Neue Projekte werden beim Synodalrat beantragt. Dazu muss aufgezeigt werden, wie die Finanzierung geplant ist und welche Umlagerungen von Stellenprozenten erforderlich sind. Gewisse Dienste müssen extern eingekauft werden. So wurde die Projektleitung für den neuen Webauftritt extern vergeben. Auch Artikel für ENSEMBLE werden zu einem Teil von Externen geschrieben.

Bereich Theologie: Es wurde ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, das im Synodalrat in zehn Leitsätze umgewandelt wurde. Weitere Themen sind die Dienstwohnungspflicht, Gesundheit und neue Kirchenformen. Die theologische Grundlagenarbeit kommt notorisch zu kurz.

Bereich OeME/Migration: Die Priorisierung der Projekte wird meist von aussen vorgegeben. Die Fachstelle OeME ist stark schweiz- und weltweit vernetzt, was die Priorisierung beeinflusst. Im Migrationsbereich bestimmen die Verhältnisse im Asylwesen die Dringlichkeit der Tätigkeiten. Das gesamtgesellschaftliche Engagement ist ein wichtiges Element der Landeskirche und soll sein Gewicht behalten. Die theologische Ausbildung weltweit hat grosse Bedeutung. Mit einer guten Ausbildung soll Tendenzen zur Fundamentalisierung entgegen gewirkt werden.

Bereich Zentrale Dienste: Das Reglement über den Finanzausgleich war bereits für 2017 geplant. Diese Arbeit wurde zurückgestellt, wird aber nun dringlich, da mittlerweile HRM2 da ist.

Die Quereinsteiger-Ausbildung für den Pfarrberuf ITHAKA hat ein eigenes Reglement, das nun ausläuft, und im Stipendienreglement gibt es eine Altersbeschränkung. Diese Reglemente werden überarbeitet und zusammengeführt.

Bereich Sozial-Diakonie: Die «Fachstelle Gewalt» und «Unterwegs zum Du» sind zwei Beispiele für aufgegebenes Engagements. Die Mittel wurden auf andere Projekte umgeleitet. Gerne hätte man eine Beratungsstelle für Erziehungsfragen initialisiert, musste das Projekt aber mangels kooperierender Institutionen und finanzieller Mittel aufgeben.

3. Neues LKG

Die Umsetzung des neuen LKG hat im HdK zu Änderungen geführt. Welche positiven Auswirkungen haben diese Änderungen in Ihrem Bereich gebracht respektive welche Probleme verursacht?

Der Übergang am 1.1.2020 verlief ruhig. Die Stimmung in der Pfarrrschaft hat sich wesentlich verbessert. Der Synodalrat war eine grosse Unterstützung in der theologischen Umsetzung, weil er von Anfang an die geistliche Führung wahrgenommen hat. Das Wirken des Synodalrates und des HdK erfährt grössere Wertschätzung. Die Gestaltungsmöglichkeiten, die sich in der Umsetzung ergeben haben, waren positiv.

Die Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen wurde unterschiedlich bewertet. Die Zusammenarbeit mit der Kirchendirektion wurde sehr geschätzt. Die Personaldaten waren teilweise fehlerhaft und wurden vom Personalamt verzögert geliefert.

Der Austausch mit anderen Religionsgemeinschaften hat in der Übergangszeit kaum stattgefunden.

Mit dem neuen Landeskirchengesetz hat es neue Anstellungen gegeben. Zusätzlich benötigter Büroraum konnte von Diaconis zugemietet werden, wo jetzt ein Teil des Rechtsdienstes untergebracht ist.

Die zweite Säule der kantonalen Leistungen an unsere Kirche muss immer wieder neu verhandelt werden. Das ist auch eine Chance, die erbrachten gesellschaftlichen Leistungen zu präsentieren.

Den Kirchgemeinden werden Arbeitsinstrumente zur Erfassung der Leistung von Freiwilligen zur Verfügung gestellt. Es geht darum, diese Leistungen zwar umfassend, aber in möglichst einfacher Weise zu registrieren. Möglichst vieles wird online eingerichtet, um den Zeitaufwand in Grenzen zu halten.

4. Kommunikation

Was möchten Sie in der Kommunikation zwischen dem HdK und den Kirchgemeinden ändern?

Die Bereiche kommunizieren direkt mit den Kirchgemeinden oder den Mitarbeitenden der drei Ämter. Die Konferenzen laufen heute partizipativer ab, was als positiv empfunden wird. Heute werden Fragen entgegengenommen, gemeinsam bearbeitet und beantwortet. Ergebnisse und Vorschläge fließen zurück in den Synodarat.

Bei Konflikten funktioniert die Kommunikation gut, aber es ergibt sich eine zusätzliche Belastung bei den Regionalpfarrämtern. Die Kommunikation per Mail ist noch immer schwierig, weil die Mail-Adressen nie à jour sind.

Trotz vieler Kursangebote seitens des HdK ist das Interesse der Kirchgemeinden klein. Das HdK möchte dies verbessern und sieht vor, künftig vermehrt mit den Kirchgemeinden persönlichen Kontakt aufzunehmen und die Zusammenarbeit zu intensivieren.

Die digitale Kommunikation via Facebook, Instagram, Twitter usw. ist im Aufbau.

Wie oft und für welche Themen wurde Ihr Bereich von Kirchgemeinden kontaktiert?

Fast täglich gibt es praktische Anfragen zu Wahl, Anstellung, Dienstwohnungen, kirchlicher Praxis und auch Fragen zu Sekten. Häufig werden Beratungen sowohl von Räten als auch von kirchlichen Angestellten gewünscht. Sie betreffen Lohn- und Arbeitszeitfragen, Stellenbeschriebe, Fragen zu Krankheit und Unfall sowie zu Vergabungen ins Ausland.

Es wird keine Statistik geführt, deshalb können keine Angaben über die Anzahl Kontakte gemacht werden.

Wie ist der aktuelle Stand der neuen Website?

Die Kirchenkanzlei orientiert darüber, dass erste Gespräche mit der externen Projektleitung stattgefunden haben. Grundsätzlich soll auf eine schlankere, dynamischere Form hingearbeitet werden. Der Schwerpunkt soll von den Strukturen mehr auf Inhaltliches verlegt werden. Der nächste Schritt erfolgt mit je einer Vertretung der Bereiche, so dass alle ihre Bedürfnisse und Ideen einbringen können. Auch hier hatte die Corona-Krise ihren Einfluss. Aufgrund des grossen und dringenden Arbeitsanfalls konnte eine gemeinsame Sitzung noch nicht anberaumt werden.

Zum Zeitpunkt der Besuche wussten die meisten Bereichsleitungen nicht, wie der aktuelle Stand der Dinge ist. Bis die neue Website funktioniert, wird auch mit separaten Websites (Vision 21, Gottesdienst-Plattform etc.) überbrückt.

Ist ein neues Kommunikationskonzept in Arbeit? Was wissen Sie? Inwiefern sind Sie an der Arbeit beteiligt?

In den Bereichen ist dazu nichts bekannt.

Bereichsspezifische/Fachstellenspezifische Themen

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

Bereich Theologie

Wo wurden/werden die Fragen zur Dienstwohnungspflicht gestellt und diskutiert? Wie werden Pfarrpersonen und Kirchgemeinden gehört? Welche Bestrebungen zur Anpassung der gesetzlichen Grundlagen (Landeskirchengesetz) werden ins Auge gefasst?

Es gibt sowohl Befürworter wie Gegner der Dienstwohnungspflicht in der Pfarrschaft. Veränderungen sind spürbar und der Druck auf eine Aufhebung steigt. Es werden viele Gesuche gestellt für eine Befreiung von der Dienstwohnungspflicht. Für die Behandlung gibt es klare Kriterien, Ausnahmen müssen vom Synodalrat behandelt werden. Hier braucht es einen strategischen Entscheid. Der Bereich Theologie ist deswegen in diesem Herbst an die Retraite des Synodalrats eingeladen.

Viele Kirchgemeinden hadern mit der Residenzpflicht aus der Angst heraus, für Stellensuchende deswegen weniger attraktiv zu sein.

Wie weit ist das Konzept zur Pfarrstellenzuordnung? Wer ist daran beteiligt?

Die Federführung liegt bei den Bereichen Gemeindedienste und Bildung und Theologie. Im Frühjahr 2020 wurde die Prozessplanung dem Synodalrat vorgelegt. Der Synodalrat hat entschieden, dass es Anpassungen erst auf 2026 geben wird. Die Frage der Dienstwohnungspflicht wird Teil des Prozesses sein. Auch übergemeindliche Pfarrämter (wie Metalchurch, UnfassBar etc.) sollen berücksichtigt werden.

Welchen Herausforderungen stellen sich einerseits dem Bereich Theologie, andererseits den Regionalpfarrpersonen bei der «Einbindung in den Bereich Theologie»?

Was hat sich konkret und spürbar verändert? Wie sieht das theologische Arbeiten der Regionalpfarrpersonen konkret aus? Wie unterscheidet sich die Personalführung oder die Mediation, wenn sie theologisch geführt wird, von der nicht theologischen? (s. Tätigkeitsbericht 2019, S. 39)

Die Personalverantwortung liegt seit 1.1.2020 neu im HdK. Früher waren die Regionalpfarrämter der verlängerte Arm des Kantons. Heute sind sie Mitarbeitende des Bereichs Theologie. Daher haben sie sowohl Aufgaben der geistlichen Begleitung als auch des Managements. Das Rollenverständnis ist wichtig und eine konstante Gratwanderung. Die Anforderungen an die Regionalpfarrpersonen sind spürbar gestiegen, das Stellenprofil ist deutlich attraktiver geworden. Die geographische Neugliederung der Zuständigkeitsbereiche war eine Herausforderung.

Das Vertrauen in die Regionalpfarrpersonen ist sehr wichtig für die Arbeit an dieser Schnittstelle.

BEREICH OeME/MIGRATION

Im Kanton Bern wird per 1.7.2020 der Asyl- und Flüchtlingsbereich neu strukturiert. Wie wurde Ihr Bereich bei der Vorbereitung durch die fünf verantwortlichen Organisationen einbezogen?

BEJUSO wurde von den Organisationen bei den Planungen nicht aktiv einbezogen. Wichtig ist, dass sich die Kirchgemeinden im Rahmen der Freiwilligenarbeit weiterhin engagieren und dies bei der Erfassung auch dokumentieren.

FACHSTELLE PERSONAL

Ergaben sich mit der Übernahme der Pfarrrschaft Probleme? Wenn ja, welche und wie konnten diese gelöst werden?

Die grösste Herausforderung war, dass die Personaldaten, welche auf Juni 2019 versprochen waren, erst im Oktober und zudem in ungenügender Qualität kamen, so dass sie nicht automatisch ins System integriert werden konnten.

Die Unterstützung des Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten und der Kirchendirektion war vorbildlich.

Im Tätigkeitsbericht werden die hohen Gleitzeitsalden per 31.12.2019 erwähnt. Welche Massnahmen wurden ergriffen, um diese abzubauen und welchen Einfluss haben Sie auf diesen Prozess?

Die Bereichsleitungen sind für die Gleitzeitsalden verantwortlich, Der Synodalrat verlangt bis Mitte Jahr die neuen Zahlen. Bis dann sollten die Gleitzeitsalden grösstenteils abgebaut werden können, sonst gibt es bezahlten Kurzurlaub.

Wie ist die Stellen-Auslastung der Fachstelle Personal, um die zusätzliche Personaladministration der Pfarrstellen zu bewirtschaften. Reicht es oder bestehen Überkapazitäten?

Die Fachstelle ist zu 100 % ausgelastet. Die Kapazitäten reichen zurzeit aus. Eine Evaluation ist erst nach einem Jahresdurchlauf möglich.

FACHSTELLE INFRASTRUKTUR

Hatten Sie Probleme mit der Übernahme der Pfarrrschaft in Ihre IT-Systeme? Wenn ja, welche?

Der Austausch zwischen der Fachstelle Personal und dem Leiter IT war intensiv. Man hat das System PARABAS vom Kanton übernommen und wollte damit Erfahrungen sammeln. Es gibt Schnittstellen, die noch angepasst werden müssen, damit automatisiert werden kann.

Was steht gegenwärtig an? Neue IT-Lösungen?

Das Projekt Ersatz der Hardware steht aktuell an. Vorher gab es drei Systeme, neu noch ein mobiles System. Das beinhaltet ein flächendeckendes WLAN. Die Schulung bezüglich der Umstellungen ist eine Herausforderung.

Gibt es generell bei der Infrastruktur zur Zeit Probleme/Kapazitätsgrenzen im räumlichen Bereich? Wenn ja, welche und wie werden diese angegangen?

Die Raumkapazitäten sind eigentlich genügend. Aber Sitzungszimmer/Schulungsräume sind knapp wegen der Auslastung durch Schulungen und der langfristigen Planung. Einzelne Tage sind besonders begehrt.

FACHSTELLE FINANZEN

Die Finanz-Strategie wird seit der letzten Synode viel diskutiert. Es kann zu einem Verteilungskampf über die Mittel kommen: Wie arbeiten die Bereiche zusammen?

Der Synodalrat hatte eine Finanzstrategie-Retraite. Zum Teil waren die Bereichsleitenden auch dabei. Es müssen Handlungsfelder definiert und Schwerpunkte diskutiert werden.

Dieser Prozess beginnt erst zu laufen.

Es ist eine neue Ausgangslage, dass nicht einfach das Budget erhöht werden kann.

BEREICH SOZIAL-DIAKONIE

Die Realisierung der «Beratungsstelle Leben und Sterben» war in der Synode umstritten. Aus dem Tätigkeitsbericht 2019 (S. 27) geht hervor, dass die Beratungsstelle Anfang 2020 eröffnet werden konnte. Wie sieht die Situation heute aus?

Die Website der Beratungsstelle wird in Kürze aufgeschaltet. Erste Beratungen wurden ohne grosse Werbung durchgeführt.

Mit dem gesprochenen Kredit sollte die Finanzierung bis 2023 gesichert sein und der Budgetrahmen eingehalten werden können. Wichtig ist auch, dass die Kirche als Mitträgerin und Gütesiegel sichtbar bleibt.

Begleitung von Angehörigen nicht christlicher Religionen (Spezialseelsorge: Tätigkeitsbericht 2019, S. 30). Es ist die Rede von einem Diskussions- und Findungsprozess zu gemeinsamen Kriterien in der Begleitung. Wie funktioniert diese Begleitung?

Eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener religiöser Gruppierungen hat einen Kriterienkatalog erarbeitet. Darin ist festgelegt, welche Voraussetzungen Personen erfüllen müssen, die mit Begleitaufgaben betraut werden. Es ist eine Herausforderung, die Vertretungen der verschiedenen Religionsgemeinschaften an einen Tisch und zu einem Konsens zu bringen. Die Personen für die Begleitung können voraussichtlich in ein bis zwei Jahren gesucht werden. Zuvor ist der Zugang zu den Spitälern für die religiöse Begleitung strukturell einzurichten und die Möglichkeiten zur Qualifizierung müssen geschaffen werden.

KIRCHENKANZLEI

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Neuorganisation der Kirchenkanzlei gemacht?

Bisherige und neu eingetretene Fachkräfte ergänzen sich in der Kanzlei ausgezeichnet. Das Team ist sehr motiviert und schon gut eingespielt.

Was ist nicht (oder noch nicht) gelungen?

Im Bereich Rechtsfragen mussten kleinere Aufgaben aufgeschoben werden. So sind zum Beispiel die FAQ noch nicht aktualisiert. Die Erlasse müssen vorrangig behandelt werden. Bis im Sommer sollten die Aufgaben erfüllt sein.

Zu den «zahlreich eintreffenden Rechtsanfragen von Behördenmitgliedern, Mitarbeitenden und Freiwilligen»: Nehmen sie ab, zu oder bleiben sie stabil?

Es zeigt sich keine Stabilisierung, immer wieder entstehen neue Themenfelder. Man versucht, diese zu antizipieren, muss aber auch Kompromisse eingehen.

Können häufig gestellte Fragen (FAQ) ins Kursangebot integriert werden (Beispiel Kurs für Kirchgemeinderäte)?

Die Auskunftsstelle Kirchgemeinderat hat sich gut etabliert, sucht regelmässig die Verbindung mit der Rechtsabteilung und koppelt was möglich ist.

Die FAQ finden auch intern im HdK Anwendung. So lassen sich Grundmechanismen etablieren.

Pflegt der Kommunikationsdienst eine aktive Kommunikation mit den Medien, mit Personen in der Medienlandschaft?

Es kann nicht genug betont werden, wie positiv sich der Kontakt zu den Medien entwickelt hat. (Siehe auch die Fragen und Antworten zur Task-Force.)

Es besteht ein «akuter Bedarf an Weiterentwicklung in Richtung einer integrierten Kommunikation» (s. Tätigkeitsbericht 2019, S. 19)? Gibt es hier bereits Zielformulierungen?

Die Kirchgemeinden werden wo immer möglich unterstützt. Intern wird auf ständige gegenseitige Information geachtet. Wenn der Rechtsdienst z.B. personalrechtliche Fragen beantwortet, wird der Personaldienst mit informiert, so dass alle auf dem Laufenden sind.

Feststellungen

- Die Arbeit der Corona-Task-Force, allen voran des Kirchenschreibers, Dr. Christian Tappenbeck, wurde sowohl im HdK als auch von den Kirchgemeinden sehr geschätzt und gelobt.
- Die Übernahme der Pfarrrschaft per 1.1.2020 ist gelungen.
- Die GPK hat festgestellt, dass zur Zeit der Besuche der Wissensstand bezüglich der neuen Website in den verschiedenen Bereichen sehr unterschiedlich war.

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 2020 der Aufsichtsstelle für Datenschutz der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

Am 5. Juni 2019 wählte die GPK Herrn lic.iur. Philippe Possa als Aufsichtsstelle für Datenschutz. Ab diesem Jahr wird dem GPK-Bericht gemäss Reglement über den Datenschutz (KES 22.050) die entsprechende schriftliche Berichterstattung über die Tätigkeit angefügt. Der erste Bericht deckt die Zeit vom 01.01. bis 30.06.2020 ab. Die Synode wird eingeladen, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Solothurn, 15. August 2020

Für die Geschäftsprüfungskommission

Barbara Fankhauser

Beilage
Bericht der Aufsichtsstelle für Datenschutz