



# Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin

Bericht aus den Präsidienkonferenzen 2016

## 1. Zusammenfassung

An den Präsidienkonferenzen 2016 zum Thema „Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin“ konnten die Teilnehmenden eigene Erfahrungen austauschen und sich in thematischen und berufsspezifischen Ateliers gezielt in die Rolle der Arbeiterschaft vertiefen.

Eine Reihe von vorgebrachten Wünschen und Erwartungen der Teilnehmenden an die gesamtkirchlichen Dienste von Refbejuso sind bereits Teil des Standardangebots; so das Vorhandensein einer Anlaufstelle für niederschwellige fachliche Auskünfte, die Möglichkeit von Rechtsberatungen, zur Begleitung von Retraiten oder zur Unterstützung bei Konflikten und in organisationalen Fragen. Bei Bedarf nach Supervision, Coaching oder Mediation vermittelt Refbejuso zudem externe Fachpersonen. Der Umstand, dass diese Angebote bzw. Dienstleistungen offensichtlich nicht flächendeckend bekannt sind, verweist auf die Wichtigkeit einer proaktiven Kommunikation der Angebote durch Refbejuso; dies nach Möglichkeit, ohne die Kirchgemeinden mit allzu viel Papier zu belasten. Die Kommunikationsaufgabe ist allerdings nie abgeschlossen, da die Räte einer natürlichen Fluktuation unterliegen.

Soweit das Kurs-, Beratungs- und Schulungsangebot bekannt ist und genutzt wird, wird es den Wünschen und Erwartungen der Kirchgemeinden gemäss den eingegangenen Rückmeldungen grösstenteils gerecht. Im Zentrum steht der grundlegende Dienstleistungscharakter der Angebote. Die Unterstützung durch die gesamtkirchlichen Dienste muss der konkreten Problemlösung dienen und – nicht zuletzt über das Internet - einfach und schnell abgerufen werden können.

Zu prüfen ist, inwiefern zu Projektmanagement sowie zu Leitungsfunktionen in der Jungen Kirche oder in Kinderlagern künftig zusätzliche Weiterbildungsangebote gemacht werden sollten. Künftig selber professionelle Supervision, Coaching oder Mediation anzubieten, würde die verfügbaren Ressourcen der gesamtkirchlichen Dienste übersteigen und überdies die Gefahr von Rollenkonflikten bergen.

## 2. Thema und Programm

Die Präsidienkonferenzen 2016 fanden in der Zeit vom 17. bis zum 31. Oktober an insgesamt 5 regionalen Standorten statt: In Interlaken-Matten (17.10.), Bremgarten (18.10.), Rüegsau (25.10.), Biel/Bienne (27.10.; in franz. Sprache) sowie in Schüpfen (31.10.).<sup>1</sup>

Mit dem Thema „Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin“ richteten sich die Präsidienkonferenzen 2016 explizit an die Funktion der Räte als leitende Behörde. Neben den Präsidentinnen und Präsidenten und den Synodalen wurden speziell auch die für das Ressort Personelles verantwortlichen Ratspersonen eingeladen. Das Programm bot sowohl Informationsvermittlung wie Raum für den Austausch unter den Teilnehmenden.

Während die Konferenz in Biel/Bienne<sup>2</sup> speziell auf die Bedürfnisse der französischsprachigen Kirchgemeinden im Jura zugeschnitten war<sup>3</sup>, hatten die vier deutschsprachigen Konferenzen denselben Programmablauf:

1. Im ersten Teil gab es nach der Begrüssung durch den Synodalratspräsidenten Pfr. Dr. Andreas Zeller und einem gemeinsamen Lied zur Einstimmung ein einführendes Referat von Synodalrat Pfr. Stefan Ramseier, gefolgt von Gruppenarbeiten zu konkreten Fragestellungen.
2. Im zweiten Teil hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich in geleiteten Ateliers nach Wahl thematisch zu vertiefen. Die Atelierthemen umfassten die Führung und Begleitung von Mitarbeitenden im Allgemeinen und von Pfarrpersonen im Speziellen, die Arbeitsweise und Entlastungsmöglichkeiten durch professionelle Kirchgemeinde-Sekretariate und -Verwaltungen, der Stellenbeschrieb für Katechetinnen und Katecheten und die Tatsache, dass ab 1.7.2017 Voraussetzung für die Anstellung die Beauftragung ist, sowie die Gemeinde als solidarische Gemeinschaft.

---

<sup>1</sup> Pro Durchführungsort waren es also durchschnittlich knapp 50 Teilnehmende mit einem Maximum von 67 Personen in Schüpfen und einem Minimum von 34 Personen in Biel/Bienne.

<sup>2</sup> Die Konferenz in Biel/Bienne stand im Zeichen des massiven Abbaus von Pfarrstellen und die Frage, wie die betroffenen Kirchgemeinden/Kirchgemeindeverbände dem bereits begegnen bzw. wie das zukünftige Vorgehen ist i.S.v. Strategien sowie bereits eingeleiteten Massnahmen.

Nach der Begrüssung durch den Synodalratspräsidenten Pfr. Andreas Zeller und der Einstimmung mit einem gemeinsamen Lied führte Synodalrat Pfr. Lucien Boder zunächst in das Konferenzthema ein, um dann einen Bogen zur o.g. Fragestellung zu spannen. Ein Austausch darüber fand in einer ersten Runde in Gruppen, gemischt nach Regionen statt. In einem zweiten Schritt wurde dieser Austausch ergänzt durch die Arbeit in spezifisch auf die jeweilige Region ausgerichteten Gruppen. Ein Grossteil der Kirchgemeinden/Kirchgemeindeverbände hat bereits damit begonnen, dem z.T. massivem Stellenabbau (z.B. Par8: - 110%, Rondchâtel: -40%, Bienne: -50%) zu begegnen bzw. ist dabei, dies zu tun. Zu den Massnahmen gehören u.a.: Entlastung der Pfarrpersonen von Verwaltungsaufgaben durch KG-Sekretariate/-Verwaltungen, im Bereich K UW durch die Anstellung von Katecheten/ Katechetinnen. Weiterhin gibt es Überlegungen, die Kirchensteuer anzuheben und vermehrt in den Regionen gemeinsame Gottesdienste anzubieten sowie in der K UW zusammenzuarbeiten.

<sup>3</sup> Die nachfolgenden Ausführungen und Ergebnisdarstellungen beziehen sich auf die Konferenzen in Interlaken-Matten, Bremgarten, Rüegsau und Schüpfen.

### 3. Ergebnisse erster Teil

#### 3.1. Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin - Einführung durch Synodalrat Stefan Ramseier

Synodalrat Stefan Ramseier führte die Teilnehmenden in seinem einleitenden Referat in das Konferenzthema ein. Er legte sein Augenmerk dabei bewusst auf die Kirchenordnung, welche die staatlichen und gemeindeeigenen Bestimmungen durch eine spezifisch kirchliche Sicht ergänzt.<sup>4</sup> Einleitend betonte er, dass die Kirchenordnung in Art. 100 die Kirchgemeinde unter das Wort Gottes stelle. „Sie lebt“, so betonte er, „aus der Kraft des Geistes und dem Einsatz ihrer Glieder.“ Damit sie ihrem Auftrag nachkommen kann und die in ihr tätigen Menschen *sinnvoll, gedeihlich* und *in geordneter Weise* zusammenwirken können, bedarf sie jedoch der menschlichen Organisation und Leitung.

Was damit gemeint ist, fasste der Referent abschliessend wie folgt zusammen:

- Gemeinsam auf Gottes Wort hören,
- partizipativ entscheiden,
- klare Zuständigkeiten schaffen,
- wertschätzend zusammenarbeiten,
- Konflikte frühzeitig angehen.

#### 3.2. Erfahrungen der Teilnehmenden zur Kirchgemeinde als Arbeitgeberin

Im Anschluss an das Referat diskutierten die Teilnehmenden an Tischinseln vorgegebene Fragestellungen. Der Austausch beinhaltete neben positiven Erfahrungen und Good practice-Beispielen im betreffenden Kontext Erfahrungen zu Schwierigkeiten und Problemen, bevor abschliessend Wünsche und Erwartungen an Refbejus festgehalten werden sollten. Die entsprechenden Zugänge lauteten:

- (1) Welche positiven Erfahrungen haben die Gesprächsteilnehmenden in ihrer Kirchgemeinde gemacht? (Good practice-Beispiele)
- (2) Welche Schwierigkeiten und Probleme können die Gesprächsteilnehmenden aus ihrer Kirchgemeinde benennen?

In der Folge werden die Diskussionsergebnisse der entsprechenden beiden Zugänge entlang den vorgegebenen Fragestellungen über die vier Konferenzorte hinweg zusammengefasst.

Wie ergänzen sich in unserer Kirchgemeinde der Kirchgemeinderat und die Mitarbeitenden in der Leitung der Gemeinde?“

- (1) Die Teilnehmenden betonten einerseits die Wichtigkeit des direkten Kontakts und regelmässigen Meinungsaustauschs zwischen Kirchgemeinderat und Mitarbeitenden

---

<sup>4</sup> Die vollständige Powerpoint-Präsentation des Referats von Stefan Ramseier ist auf dem Internet zu finden unter [www.refbejus.ch/strukturen/kirchgemeinden](http://www.refbejus.ch/strukturen/kirchgemeinden)

im Dienste des Miteinanders, andererseits eine klare und strukturierte Arbeitsweise. Für beides bilden kompetente Sekretariats- und Verwaltungsmitarbeitende zentrale „Schaltstellen“.

- (2) Eine wichtige potenzielle Schwierigkeit sind Mitarbeitende, die den Kirchgemeinderat (zu) stark dominieren und/oder ihre Kompetenzen gegenüber dem Rat überschreiten. Ein Ungleichgewicht zwischen Kirchgemeinderatsmitgliedern und Angestellten inkl. Pfarrpersonen sei schwierig. Dies vor allem dann, wenn keine offene Kommunikationskultur möglich ist. Weitere Schwierigkeiten sind mangelnde Lösungsorientierung, mangelnde Ressourcen und die Rekrutierung von Kirchgemeinderätinnen und – räten.

Wie unterstützen und motivieren wir in unserer Kirchgemeinde die Mitarbeitenden?

- (1) Nach Erfahrung der Gesprächsteilnehmenden sind regelmässige Rückmeldungen im Rahmen einer grundsätzlich wertschätzenden, offenen und konstruktiven Kommunikationskultur sehr wesentlich. Die Mitarbeitergespräche müssten sorgfältig und strukturiert durchgeführt werden. Unliebsame Überraschungen sollten dabei vermieden werden. Die Beziehungen sollen an regelmässigen gemeinsamen Essen und Anlässen von Ratsmitgliedern und Mitarbeitenden gepflegt werden. Sich Zeit zu nehmen, ein offenes Ohr zu haben und aufeinander zuzugehen, sei sehr wichtig. Es brauche aber auch klare Abmachungen.
- (2) Das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden (hauptsächlich Angestellten) und Freiwilligen /Ehrenamtlichen (Laien) wurde mehrfach als Schwierigkeit genannt. Erstere seien Profis und gerade gegenüber Pfarrpersonen brauche es Mut, sich seitens des Rates einzubringen. Oftmals werde mit dem Ansprechen von Schwierigkeiten oder Problemen auch zu lange gewartet. Dies könnte dann zu Konflikten führen. Als Ratsmitglied sei es wegen Zeitnot teilweise schwierig, die erforderliche Präsenz vor Ort zu gewährleisten. Die Mitarbeitenden ihrerseits hätten verschiedenste Erwartungen an den Rat. Als weitere Schwierigkeiten wurden eine Überreglementierung sowie unklare Zuständigkeiten genannt.

Was tun wir in unserer Kirchgemeinde, wenn wir mit der Arbeit von Mitarbeitenden unzufrieden sind oder sich Mitarbeitende nicht an Abmachungen halten?

- (1) Aus Sicht der Teilnehmenden ist zentral, Probleme und Mängel frühzeitig und direkt anzusprechen, und zwar nach Möglichkeit im persönlichen Gespräch. Es gelte, an die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden zu appellieren und es brauche Klarheit in Bezug auf die Ziele. Es sei wichtig, die Meinung der Betroffenen einzuholen. Ausserdem sei es wichtig, dass die Mitarbeitenden regelmässig Weiterbildungen besuchen. Im Bedarfsfall könne auch ein externes Coaching oder Supervision dienlich sein. Bringe alles nichts, bleibe womöglich nur die Kündigung.
- (2) Eine Schwierigkeit, die mehrfach genannt wurde, sind Persönlichkeiten, die nicht flexibel sind, sondern stur oder gar selbstherrlich an ungünstigen Positionen und Verhaltensweisen festhalten. Je nach Rolle, welche eine solche Person in der

Kirchgemeinde innehat (Ratsperson, Pfarrperson, Sigrüst etc.) zeigt sich diese Eigenschaft an unterschiedlichen Stellen. Sie kann das Arbeitsklima in einer Kirchgemeinde längerfristig stark belasten sowie zur Überalterung beitragen, wenn Ratsmitglieder ein Amt über einen sehr langen Zeitraum hinweg innehaben. Weitere Schwierigkeiten sind Illoyalität oder chronische Absenzen von Mitarbeitenden.

Wie haben wir die Zuständigkeiten in unserer Kirchgemeinde geregelt? Stimmen Aufgaben, Befugnisse und Verantwortung der Mitarbeitenden überein?

- (1) Die Teilnehmenden aller vier Orte betonen die Wichtigkeit von klaren Strukturen und Zuständigkeiten. Genannt werden namentlich Funktionendiagramme unabhängig von Personen, Ressortbeschreibungen, Pflichtenhefte/Stellenbeschriebe/Aufgabenbeschriebe sowie Reglemente. Die Zuständigkeiten müssten in jedem Fall schriftlich festgehalten werden. Kommissionen mit klaren Kompetenzen könnten die Ratsarbeit zudem effektiv entlasten und effizienter machen. Ohne klare Ressortzuteilung fehle dem Kirchgemeinderat die erforderliche Struktur. Zudem wurde mehrfach die Wichtigkeit des Mitarbeitergesprächs betont. Die Mitarbeitenden bräuchten eine definierte Ansprechstelle. Sie müssten das Gefühl haben, dass ihre Arbeit wahrgenommen werde, etwa indem bei kirchlichen Anlässen eine offene Würdigung und Wertschätzung erfolge.
- (2) Mehrfach als Schwierigkeit erwähnt werden Ratsmitglieder, denen die nötigen Voraussetzungen für ihre (Führungs-)Funktion fehlen. Die Kandidatenauswahl entspreche oftmals nicht dem Anforderungsprofil, sei es weil sich niemand anderes zur Verfügung stellt oder weil für die Ratsmitgliedersuche gebundene Vorgaben (z.B. Bäuervertretung“) bestünden.

Wie beugen wir in unserer Kirchgemeinde Konflikten vor? Was tun wir, wenn es Konflikte gibt?

- (1) Nach Erfahrung der Teilnehmenden an mehreren Orten ist es für die Vorbeugung von Konflikten wichtig, dass klare Regelungen und Zuständigkeiten mit Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen bestehen, etwa durch Ressortverteilungen im Rat sowie im Rahmen der Stellenbeschriebe. Auch die Zuständigkeit des Kirchgemeinderats müsse klar sein. Dieser müsse sich bei Bedarf durchsetzen können, was Führungskompetenz erfordere. Aber auch die Fähigkeit gut zuhören zu können, wurde mehrfach betont. Das jährliche Mitarbeitergespräch sei ein wichtiges präventives Instrument, ebenso die Einhaltung der Schweigepflicht. Daneben brauche es regelmässige informelle Gespräche. An zwei Orten wurde das Hinzuziehen des Regionalpfarramts von Beginn weg als hilfreich erlebt, ebenso die Kontaktnahme mit Refbejus. An einem Ort wurde die externe Unterstützung durch eine Mediations- bzw. Supervisionsperson ausdrücklich positiv erwähnt.
- (2) Konflikte entstehen nach Erfahrung einer Mehrheit der Teilnehmenden vielfach durch individuelle Machtansprüche und/oder Rollenvermischungen - etwa wenn Pfarrpersonen die Verwaltung oder den Kirchgemeinderat führen wollen oder die Kompetenz von Fachpersonen nicht ernst genommen wird. Dabei können

langjährige Dienstverhältnisse sowie starke Persönlichkeiten einen Einfluss haben. Umgekehrt kann fehlende Kontinuität in der Führung auch zum Problem werden, wenn dies zu einem Zick-Zack-Kurs führt. Als weitere Schwierigkeiten wurden eine unklare Kommunikation sowie das „christliche“ Bemühen „mit allen nett zu sein“ genannt, schliesslich unklare Aufgabenteilungen und die Nicht-Beachtung des Dienstweges.

### **3.3. Anliegen der Teilnehmenden an Refbejuso zur Kirchgemeinde als Arbeitgeberin**

Ebenfalls im Rahmen der Tischgespräche diskutierten die Gesprächsteilnehmenden ihre Wünsche und Erwartungen an die gesamtkirchlichen Dienste von Refbejuso mit Blick auf die die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin. Die wichtigsten Erkenntnisse aus den Gesprächen lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

1. Eine ganze Reihe von Wünschen und Erwartungen wie das Vorhandensein einer Anlaufstelle für niederschwellige fachliche Auskünfte oder die Möglichkeit von Rechtsberatungen, zur Begleitung von Retraiten oder von Unterstützung bei Konflikten in einer Kirchgemeinde sind bereits Teil des Standardangebots der gesamtkirchlichen Dienste. Bei einem Bedarf nach Supervision, Coaching oder Mediation vermittelt Refbejuso zudem externe Fachpersonen. Der Umstand, dass diese Angebote bzw. Dienstleistungen offenbar nicht flächendeckend bekannt sind, verweist auf die Wichtigkeit einer proaktiven Kommunikation durch Refbejuso gegenüber einer Zielgruppe, die sich im Rahmen eines Ehrenamtes zeitlich beschränkt mit der Aufgabe der Arbeitgeberschaft in einer Kirchgemeinde konfrontiert sieht. Zudem wird indirekt die Wichtigkeit von Anlässen wie diesem bestätigt.
2. Soweit das Kurs-, Beratungs- und Schulungsangebot von Refbejuso bekannt ist und genutzt wird, wird es den Wünschen und Erwartungen der Kirchgemeinden offenbar weitgehend gerecht: „Angebot ist gut“, „Kursangebot wird gelobt“, „Refbejuso gibt schnell und kompetent Auskunft – 8x zufrieden“, „Die Kurse in Sachen Personal werden sehr anerkannt – bitte so weiterfahren!“, „Wir sind froh um juristischen unabhängigen Rat bei Refbejuso“ lauteten etwa Rückmeldungen. Zum Kurs „Neu im Kirchgemeinderat“ wurde einerseits angeregt, diesen künftig in verkürzter Form anzubieten und dadurch attraktiver zu machen, andererseits inhaltlich zu erweitern. Dies bestätigt die Wichtigkeit, die bestehenden Formate immer wieder hinsichtlich ihrer Passung zu den Bedürfnissen der Teilnehmenden zu evaluieren, wie dies standardmässig erfolgt.
3. Es ist zu prüfen, inwiefern einzelne Themenfelder wie allgemeine Organisationsfragen oder Projektmanagement, die bisher im Rahmen grösserer Weiterbildungen wie der Einführung in das Amt als Kirchgemeindepräsident/in oder im Rahmen von Kirchgemeindeberatungen angesprochen werden und in den letzten Jahren an Wichtigkeit gewonnen haben, künftig durch eigenständige Weiterbildungsangebote ergänzt werden können und sollen. Dasselbe gilt auch für den Wunsch nach spezifischen Kursen für Leitungsfunktionen in der Jungen Kirche oder in Kinderlagern. Angebote in Supervision, Coaching oder Mediation künftig

breit selber anzubieten dagegen, würde die verfügbaren Ressourcen der gesamtkirchlichen Dienste übersteigen und birgt zudem die Gefahr von unerwünschten Rollenkonflikten.

#### 4. Ergebnisse zweiter Teil

Im zweiten Teil der Konferenzen konnten die Teilnehmenden ein Atelier nach Wahl besuchen. Insgesamt 5 Ateliers wurden von Mitarbeitenden verschiedener Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste angeboten:

1. *Mitarbeitende führen und begleiten – Vorstellen von Modellen und Arbeitshilfen* (Ursula Trachsel/Annemarie Bieri, Gemeindedienste und Bildung)
2. *„KG-Sekretariate/Verwaltungen in Zeiten des Wandels“* (Katrin Klein, Gemeindedienste und Bildung)
3. *„Katechetin – Anstellung – SteBe“* (Pia Moser/Patrick von Siebenthal, Katechetik)
4. *„Die solidarische Gemeinde“* (Helena Durtschi, Sozialdiakonie)
5. *„Zwischen Führung und Fürsorgepflicht – welche Instrumente stehen dem KGR zur Verfügung?“* (Stephan Hagenow/Matthias Zeindler, Theologie)

##### 4.1. Atelier „Mitarbeitende führen und begleiten – Vorstellen von Modellen und Arbeitshilfen“

Vor dem Hintergrund, dass es für eine Milizbehörde eine beträchtliche Herausforderung bedeutet, ihre Verantwortung als Arbeitgeberin – von der Anstellung über die Führung und Begleitung bis zur Handhabung von schwierigen Situationen – wahrzunehmen, wurden in diesem Atelier Modelle und Arbeitshilfen vorgestellt, die die Kirchgemeinderätinnen und –räte in ihrer Aufgabe unterstützen. Anders als Behörden einer politischen Gemeinde haben Behörden einer Kirchgemeinde einen doppelten Auftrag: Sie haben einen behördlichen Auftrag basierend auf dem kantonalen Gemeindegesetz und zusätzlich einen kirchlich-geistlichen Auftrag, basierend auf Kirchenverfassung und Kirchenordnung.

Die Atelierteilnehmenden formulierten ihre grössten Herausforderungen entlang der drei Achsen...

- Schaffung von klaren institutionellen Rahmenbedingungen
- Aufbau und der Pflege einer Leitungskultur
- Personaladministration

Grundsätzlich wurde betont, dass Leitung Zeit erfordere und man als Milizbehörde entsprechend auf ein professionelles Sekretariat/eine professionelle Verwaltung angewiesen sei.

**Klare Rahmenbedingungen** zu schaffen umfasst nach Ansicht der Atelierteilnehmenden vorab das Führen von Mitarbeitergesprächen und die Möglichkeit zur gezielten Weiterbildung für die Mitarbeitenden. Auch die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden wurde betont. Letztere ist allerdings als Milizbehörde eine erhebliche Herausforderung.

Eine **Leitungskultur aufzubauen und zu pflegen** heisst für die Atelierteilnehmenden, die Grenzen der Entscheidungskompetenz mit den Mitarbeitenden abzustecken (sowohl Rat als auch Mitarbeitenden „wissen wo/wie weit sie gehen dürfen“), Ziele zu vereinbaren und diese im Auge zu behalten, den Überblick über das Gesamtgeschehen in der Kirchgemeinde zu bewahren sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden aufzubauen. Ebenso wurde auf den Wert einer gezielten Konfliktprävention hingewiesen.

Mit Blick auf die **Personaladministration** wurde auf die Notwendigkeit korrekter Arbeitsbedingungen hingewiesen. Personaladministration bedeute denn auch eine Flut von Vorgaben und Informationen, welche insbesondere in Ausnahmesituationen, z.B. bei längerdauernder Krankheit, für eine Milizbehörde belastend sind.

#### 4.2. Atelier „Kirchgemeinde-Sekretariate/ -Verwaltungen in Zeiten des Wandels“

Gemeinsam wurde in diesem Atelier zunächst die Frage erörtert, ob und welche Verwaltungsaufgaben aktuell von Behördenmitgliedern und Pfarrerinnen/Pfarrern übernommen werden. In der Diskussion zeigte sich, dass dies praktisch überall Aktuariats- bzw. Protokollarbeiten im Kontext von regulären Sitzungen des Kirchgemeinderates oder von Kirchgemeindeversammlungen betrifft. Vielerorts werden zudem Aufgaben im Kommunikationsbereich (Homepage führen, Erstellen von Flyern, Versandaktionen) bzw. der Öffentlichkeitsarbeit (*reformiert.*: inhaltlich und Layout, Homepage bearbeiten, Amtsanzeiger, Flyer erstellen, u.a. – in der Regel dies alles in Absprache mit Pfarrer/in) erwähnt. Dasselbe trifft für die Führung des Gottesdienstplanes und die KUW-Koordination und –Administration zu.

*Die Mitgliederverwaltung* wird in den meisten Kirchgemeinden an die politische Gemeinde delegiert.

Gemeinsam wurde die Frage diskutiert, *ob überhaupt und wenn ja, in welchen Themengebieten eine Zusammenarbeit im Bereich der Verwaltung vorstellbar wäre.* Genannt wurden folgende Bereiche: Finanzverwaltung, Liegenschaftsverwaltung, Öffentlichkeitsarbeit und KUW-Administration. Eine konkrete Option für die Zukunft sei dies jedoch aktuell *noch* nicht. Noch dominieren die Bedenken. Die Gründe hierfür reichten von der geografischen Situation (Täler im Berner Oberland), über „jede Kirchgemeinde hat ihre eigene Kultur, ihre Geschichte“ bis hin zur „schwerfälligen Kommunikation“.

Zur Entschärfung der zuvor genannten Argumente wurde den Teilnehmenden dieses Ateliers das „Inser Modell“ (Angebot einer grösseren, ländlichen Kirchgemeinde von Dienstleistungen an kleine, benachbarte Kirchgemeinden, die über kein professionelles Sekretariat verfügen) sowie die Zusammenarbeit im jurassischen „par8“ vorgestellt, wo mehrere Kirchgemeinden mit einer zentralen Verwaltung jeweils in Pools arbeiten, bei gleichzeitiger Wahrung der kirchgemeindlichen Autonomie.

Abschliessend war sich die Mehrheit der Teilnehmenden an allen Konferenzorten grundsätzlich einig, dass ein/e professionelle/s KG-Sekretariat/-Verwaltung die Behördenmitglieder stark entlasten kann, so dass diese sich wirklich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können. Interessant war, dass vor allem das „Inser-Modell“



für ländliche Regionen durchaus eine Option wäre. Das Pool-Modell hingegen wurde als zu schwerfällig und komplex angesehen.

#### **4.3. Atelier „Katechetin – Anstellung – Stellenbeschrieb (SteBe)“**

Den Atelier-Teilnehmenden die Bedeutung des katechetischen Amtes bewusst zu machen, war ein wesentliches Ziel dieses Ateliers. So wurde an allen Konferenzorten die Philosophie und die praktische Handhabung des Stellenbeschriebs für Katechetinnen/Katecheten vorgestellt, der seit einem Jahr auch ONLINE zugänglich ist. Des Weiteren wurden die Atelierteilnehmenden zum Thema „Beauftragung von Katechetinnen/Katecheten“ informiert. In der teilrevidierten Kirchenordnung vom 1. Januar 2012 (Art. 197a) ist festgehalten, dass die Katechetinnen und Katecheten in einem feierlichen Gottesdienst für ihr Amt beauftragt werden müssen. Nach einer 5-jährigen Übergangsfrist ist ab dem 1. Juli 2017 die Beauftragung Voraussetzung für die Anstellung einer/eines Katechet/in (KiO Art. 137).<sup>[1]</sup> Aufgrund der besonderen Situation im französisch-sprachigen Kirchengebiet wurden neben den o.g. Punkten auch Fragen erörtert, wie Katechetinnen/Katecheten Pfarrpersonen entlasten können, wie das Verhältnis zwischen den beiden Ämtern entsprechend gestaltet werden kann (Klärung von Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung) und die konkrete Rolle des Kirchgemeinderates als vorgesetzte Behörde gegenüber den beiden Ämtern. In den deutschsprachigen Konferenzen wurde auch die WeA Kat., die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Katechetinnen und Katecheten, thematisiert. Da die Fragen und Diskussionsbeiträge der Atelierteilnehmenden immer auf ihren konkreten Erfahrungen in der eigenen Kirchgemeinde basierten, ergab sich in jeder Konferenz je eine eigene, spezielle Dynamik.

#### **4.4. Atelier „Die solidarische Gemeinde“**

Im Zentrum des Ateliers standen zwei Aspekte:

- die Frage, was Diakonie ist und wie Diakonie in der heutigen Zeit umgesetzt werden kann.
- In welchen Bereichen diakonisches Engagement durch Freiwillige erfolgt und in welchen Bereichen es zwingend sozialfachlich ausgebildete Mitarbeitende braucht.

Ein biblisch-theologischer Bezug erfolgte durch das Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lukas 10, 25-37) unter Berücksichtigung der verschiedenen Rollen sowie dem speziellen Fokus auf die beiden diakonisch handelnden Personen (spontane Hilfe des Samaritaners = unbezahltes Engagement), Pflege durch den Wirt = bezahltes Engagement).

Daran anknüpfend stellten die Teilnehmenden zusammen, was in ihrer Kirchgemeinde an unbezahlter diakonischer Arbeit (Freiwillige, Ehrenamtliche) und was an bezahltem Dienst von Angestellten Diakonie geleistet wird. Ausserdem wurde die Frage diskutiert,

---

<sup>[1]</sup> Weiterführende Informationen zur Anstellung (Stellenbeschrieb, Beauftragung, Einsetzung) von Katechetinnen und Katecheten sind im Internet unter folgendem Link zu finden:  
<http://www.refbejuso.ch/inhalte/beauftragung-und-einsetzung/>

welche Aufgaben und Zuständigkeiten in diesem Kontext dem Kirchgemeinderat zufallen.

Weitere Diskussionsthemen waren: Absprachen im Umgang mit den Hilfskassen, Zusammenarbeit mit Staat (z.B. Sozialdienste, Spitex) und privaten Organisationen (z.B. Pro Senectute, Caritas, Schuldenberatungsstellen etc.), regionale Zusammenarbeit (Passantenhilfe).

Diskutiert wurden auch Möglichkeiten und Grenzen von Kirchgemeinden, Menschen finanziell zu unterstützen. Wo ist der Staat in der Pflicht, wo können/sollen Kirchgemeinden unterstützen? Dabei wurde auch klar, dass Kirchgemeinden unterschiedliche Prioritäten setzen und über unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten verfügen.

Auf folgende Grundlagen von Refbejuso wurde hingewiesen:

- die Kirchenordnung - Art. 76ff
- Das neu überarbeitete Handbuch „finanzielle Einzelfallhilfe“  
<http://www.refbejuso.ch/beratung/auskunftsstelle-sozialdiakonie/muster-und-vorlagen/finanzielle-einzelfallhilfe/#c2413>

#### **4.5. Atelier „Zwischen Führung und Fürsorgepflicht – welche Instrumente stehen dem KGR zur Verfügung?“**

Ein konstruiertes Fallbeispiel bildete an allen 5 Konferenzorten die Ausgangslage für die dann anknüpfende Diskussion im Rahmen dieses Ateliers. Die wichtigsten Instrumente und Hilfsmöglichkeiten wurden den Teilnehmenden im Gespräch vorgestellt. Im Zentrum stand dann konkret die Herangehensweise der Teilnehmenden an das Fallbeispiel, die von den Leitenden jeweils strukturiert und mit einem fachlichen Kommentar versehen wurde. Einige Einzelaspekte, die sich bei der Fallbearbeitung ergaben, seien hier kurz aufgezeigt:

- Das Thema Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nahm einen grossen Raum ein, spezifisch das Themenfeld Gesundheits-Prävention.
- Was die Anstellungsbedingungen und Kündigungsmöglichkeiten betrifft, war einzelnen Behördenmitgliedern nicht klar, wo genau die Zuständigkeiten liegen: bei den Regionalpfarrerinnen/Regionalpfarrern oder beim Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten (BKA). Über die Mitwirkungspflicht nach der Verordnung über die Beratung, Unterstützung und Aufsicht (BUA - KES 45.030) von Refbejuso war leider wenig bekannt.
- Es gab intensive Diskussionen, inwieweit der Kirchgemeinderat Einfluss auf den Inhalt von Weiterbildungen und Studienurlaub von Pfarrerinnen/Pfarrern nehmen kann und darf und soll.
- Das dreistufige MAG-Konzept ist weitgehend bekannt, jedoch wurde teilweise den Räten aber der innere Zusammenhang nicht deutlich.
- Das Instrument des ONLINE-SteBe ist etabliert. Der Beratungsbedarf bei Stellenkürzungen ist gross.

## 5. Präsentation Angebote Bereich Gemeindedienste und Bildung

Abschliessend wies der Leiter des Bereichs Gemeindedienste und Bildung Dr. Kurt Hofer auf Kurs- und Beratungsangebote aus dem Halbjahresprogramm I/2017 in Zusammenhang mit dem Konferenzthema hin:

- **«Basismodul: Neu im Kirchgemeinderat»** (mit computergestützter Vorbereitung)  
*Januar bis Mai 2017*
- **«Kirchgemeinderatspräsident/in werden»** *März 2017*
- **«Stellenbeschriebe für Pfarrschaft, Sozial-Diakonie, Katechetik – ONLINE»**  
*Mai/Juni 2017*
- **«Das kleine Einmaleins des Kirchgemeinde-Sekretariats»** *Mai 2017*
- **«Das Sekretariat als regionale Drehscheibe»** *Juni 2017* in Ins

Neu können Bezirke und Regionen (bzw. mehrere Kirchgemeinden gemeinsam) nach Vereinbarung Weiterbildungsateliers vor Ort „bestellen“. Dies zu folgenden Themen:

- **«Einführung: Mitarbeitergespräche führen»**
- **«Konflikte in Kirchgemeinden – hinsehen und handeln»**
- **«Gemeinde im Zentrum – Region im Blick»**
- **«Den Blick in die Zukunft richten»**

Alle Angebote und weiterführende Informationen sind zu finden unter [www.refbejuso.ch/bildungsangebote](http://www.refbejuso.ch/bildungsangebote).

## 6. Fazit

Mit „Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin“ griffen die diesjährigen Präsidienkonferenzen ein wichtiges und in vielen Kirchgemeinden drängendes Thema auf. Das bestehende Kurs-, Beratungs- und Schulungsangeboten weist aktuell keine systematischen inhaltlichen Lücken auf. Es gilt jedoch durch wiederholte Kommunikation sicherzustellen, dass die vorhandenen Angebote für professionelle fachliche Unterstützung ausreichend bekannt sind, der konkreten Problemlösung dienen und – nicht zuletzt über das Internet - einfach und schnell abgerufen werden können. Im Zentrum steht somit der grundlegende Dienstleistungscharakter der Angebote der gesamtkirchlichen Dienste. Hier werden die gesamtkirchlichen Dienste auch in Zukunft gefordert sein, diese immer wieder hinsichtlich ihrer Passung zu den Bedürfnissen der Teilnehmenden zu prüfen und den aktuellen Erfordernissen anzupassen.