



Stellenpunkteplan gesamtkirchliche Dienste, Erhöhung Stellenpunkte; Beschluss

Antrag:

Die Synode genehmigt die Erhöhung des Stellenpunkteplans um 289.7 Punkte auf 7'092.7.

Begründung

Der Synodalrat hat die Synode bereits mehrmals darauf hingewiesen, dass für einige Support- und Unterstützungsprozesse der gesamtkirchlichen Dienste die Ressourcen nicht mehr ausreichend sind. Diese Prozesse unterstützen nicht nur die mit kirchenspezifischen Aufgaben betrauten Stellen, damit diese ihren Auftrag wirkungsvoll erfüllen können, sondern auch die demokratischen und rechtsstaatlichen Organisationsstrukturen, namentlich Synode und Synodalrat. Die Ressourcen müssen nicht nur ausreichend sein, um diese Unterstützung gewähren zu können, sondern auch um die Weiterentwicklung und Innovation der Organisation - entsprechend der sich immer rascher wandelnden internen und externen Ansprüche - sicherstellen zu können. Den Support- und Unterstützungsprozessen eigen ist auch, dass sich ihre Grösse nach der Organisationsstruktur und dem Organisationszweck richtet. Ein Aufgabenverzicht in diesen Bereichen ist daher nicht möglich, ohne dass eine einschneidende Änderung in der Organisationsform und dem Organisationszweck erfolgen. Die Sicherstellung der Support- und Unterstützungsprozesse ist nicht mehr für alle ohne dauernde, zusätzliche Arbeitsleistung über das ordentliche Pensum hinaus möglich. Der Stellenplan verfügt über keine Reserven mehr, um die Situation entschärfen zu können. Die Erhöhung des Stellenplans liegt in der Kompetenz der Synode. Der Synodalrat kann daher seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nur beschränkt nachkommen. Auch stehen für die notwendige und laufende Weiterentwicklung der Organisation nicht genügend Ressourcen zur Verfügung. Mit vorliegender Vorlage beantragt der Synodalrat daher für Aufgaben von Teilen der Support- und Unterstützungsprozesse zusätzliche Ressourcen.

An der Wintersynode 2018 genehmigte die Synode für die Bewältigung der durch das neue LKG entstandenen neuen und zusätzlichen Aufgaben 600 Stellenpunkte für maximal 5.5 Vollzeitstellen. Der Synodalrat hat der Wintersynode 2021 Bericht über die Nutzung des gewährten Handlungsspielraums Bericht erstattet. Gemäss Bericht beanspruchte der Synodalrat von den grundsätzlich bewilligten 600 Stellenpunkten deren 553.7 Punkte (entsprechen 4.825 Vollzeitstellen). Die Synode stimmte dem Antrag des Synodalrats zu, die nicht beanspruchten 46.3 Stellenpunkte einer Stellenpunktereserve zur Deckung eines allfälligen Ressourcenbedarfs im Zusammenhang mit Aufgaben des Landeskirchengesetzes zuzuweisen. Soweit die hiermit beantragten zusätzlichen Ressourcen mit zusätzlichen, auf das neue

Landeskirchengesetz zurückzuführende Aufgaben begründet werden können, werden die 46.3 Stellenpunkte angerechnet. Dies ist konkret für die Dienstleistungen des Rechtsdienstes der Fall. Der Arbeitsumfang wurde in Anzahl der Fälle und deren Komplexität zweifellos unterschätzt.

Der Antrag auf Erhöhung der Ressourcen erfolgt zu einem Zeitpunkt, in welchem die gesamtkirchlichen Dienste einen Reorganisationsprozess durchlaufen. Die inhaltlichen Ergebnisse dieses Reorganisationsprozesses werden gemäss Projektplanung Mitte 2023 vorliegen. Die anschliessende Strukturierungsphase wird anfangs 2024 beendet sein; danach soll die Umsetzung rasch an die Hand genommen werden. Der Synodalrat ist überzeugt, dass die beantragten Ressourcen unabhängig vom Ergebnis des Reorganisationsprozesses notwendig sind und bleiben werden, da die demokratische und rechtsstaatliche Organisationsstruktur sowie die zu betreuenden Anspruchsgruppen dem Umfang nach grundsätzlich unverändert bleiben werden. Es geht in erster Linie darum, für den Status Quo die notwendigen Ressourcen bereitzustellen. Die Support- und Unterstützungsprozesse sind damit auch in der Lage, den befristeten Mehraufwand aufgrund des laufenden Reorganisationsprozesses bewältigen zu können. Zu unterstreichen ist, dass trotz des vorliegenden Antrags der Synodalrat weiterhin an seiner Zielsetzung festhält, Ressourcen einzusparen. Er hat aus diesem Grund eine Finanzstrategie auf den Weg gebracht, die nun bereits Früchte trägt. Es darf nicht übersehen werden, dass die konstante Überlastung von Mitarbeitenden in den Support- und Unterstützungsprozessen nicht nur persönlich belastend ist, sondern auch zu beträchtlichen Mehrkosten führt. So sammeln sich erhebliche Zeitguthaben an, für welche Rückstellungen getätigt werden müssen. Auch können zur Entlastung der betreffenden Mitarbeitenden teure Outsourcing-Lösungen erforderlich werden. Schliesslich ist der gesundheitsbedingte Ausfall eines Mitarbeitenden ebenfalls mit Mehrkosten verbunden.

Der Synodalrat beantragt aus diesen Gründen die Erhöhung des Stellenpunkteplans wie folgt:

Stellenpunkteplan Festanstellungen gesamtkirchliche Dienste	Stellenpunkte
Stand per 14.12.2021	6'803.0
Antrag neue Stellenpunkte	289.7
Stand per 25.5.2022	7'092.7

Support- / Unterstützungsprozesse		Stellenpunkte
A	Informatik / Kommunikation	78.4
B	Personaladministration	67.2
C	Sekretariat Synodalrat	50.4
D	Rechtsdienst	100.8
E	Digitale Geschäftsverwaltung und Archivierung	39.2
Subtotal		336.0
- LKG-Reserve		46.3
Antrag neue Stellenpunkte		289.7

Nachfolgend die Detailbeschreibungen zu den betroffenen Support- und Unterstützungsprozessen.

Der Synodalrat

A: Informatik / Kommunikation

Begründung	Stellen-%	Stellenpunkte
<p>Die fortschreitende Entwicklung der Digitalisierung stellt fachlich neue, ergänzende Anforderungen an die Informatik und an die Kommunikation (Soziale Medien), welche auch zeitlich mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht mehr bewältigt werden können. Während die inhaltlichen Bereiche – nicht zuletzt auch aufgrund der Legislaturziele des Synodalarats – sich dem Thema Digitalisierung zugewendet und dazu bereichsintern entsprechend Ressourcen umgelagert haben, kann die Informatik und der Kommunikationsdienst für diese Entwicklung aufgrund fehlender Ressourcen und Know-how die geforderte Unterstützung nicht bieten. Da die bisherigen Aufgabengebiete unverändert bestehen, ist auch eine interne Umlagerung in diesen beiden Support- und Unterstützungsprozessen nicht möglich.</p> <p>Zurzeit wird das fehlende Know-how von verschiedenen Mitarbeitenden in den Bereichen erarbeitet oder von externen Spezialisten eingekauft. Die notwendige Vernetzung und ein vertiefender Wissenstransfer sind nicht sichergestellt. Da es sich nicht nur um ein Projekt handelt, sondern einer allgemeinen, andauernden Entwicklung, ist es wichtig, dass das Fachwissen intern und zentral zur Verfügung gestellt werden kann.</p> <p>Für die konkrete Aufgabe stehen die Anforderungen an eine / einen «Mediamatiker*in» im Vordergrund. Mediamatiker*innen sind Generalist*innen. Ihr beruflicher Schwerpunkt ist der Umgang mit neuen Medien und Technologien. Zu ihren Aufgaben in der beruflichen Praxis gehören die Betreuung von Netzwerken und Personal Computern, die Erstellung und der Unterhalt von Websites, das Entwerfen von Präsentationen am Bildschirm, die Erstellung von Druckvorlagen (z. B. für Broschüren, Kataloge, Magazine und Karten) und die Aufbereitung von Schrift- und Bildmaterial für den Einsatz mit Computern. Der Schnittstellenbewirtschaftung zwischen Kommunikationsdienst und Informatik gilt insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung hohe Priorität. Es ist vorgesehen, dass die Stelle dem Informatikdienst zugeteilt und unterstellt ist, während die Leitung des Kommunikationsdienstes im Interesse einer integrierten und vernetzten Kommunikation die inhaltlich-kommunikative Fachführung wahrnimmt.</p> <p>Im Zusammenhang mit der Neulancierung des Webauftritts der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, kann die «Mediamatiker*in» dieses komplexe Projekt wesentlich vorantreiben und dessen Gelingen begünstigen.</p>	80 %	78.4

B: Personaladministration / Personalentwicklung Mitarbeitende gesamtkirchliche Dienste

Begründung	Stellen-%	Stellenpunkte
<p>Die Fachstelle Personal bewirtschaftet mit lediglich 3.2 Vollzeitstellen rund 600 aktive Personaldossiers, dazu die Entschädigungen für die Synodalen und Kommissionen sowie Honorarzahungen und unterstützt die Kirchgemeinden, den Synodalarat, die Bereichsleitenden und Mitarbeitende mit HR-Beratung. Für die adäquate Sicherstellung der Stellvertretungen, die Umsetzung von Veränderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen (bspw. Lohngleichheitsanalyse, Umsetzung Dienstwohnungswerte aufgrund Neubewertung), die Partizipation an der fortschreitenden Digitalisierung (Elektronisches Lohnmeldeverfahren, Personaldossier, Elektronische Lohnabrechnungen, Bewerbungstool) sowie der Personalentwicklung und dem Gesundheitsmanagement der Mitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste fehlen aber die notwendigen Ressourcen. Dies entspricht auch dem Eindruck externer Prüfer, welche diese anlässlich der generellen Überprüfung der Pfarrbesoldung gewonnen haben.</p>	80 %	67.2

Begründung	Stellen-%	Stellenpunkte
<p>Die im Rahmen der von der Synode zusätzlich bewilligten LKG-Stellen der Fachstelle zugewiesenen Ressourcen (210 % von einem theoretisch errechneten Sollbedarf von 217 %) genügen lediglich knapp, die per 1.1.2020 übernommenen Dossiers zu verwalten. Wie die Praxis nun zeigt, stehen für die Weiterentwicklung des Personalwesens, sowohl im Bereich der Administration als auch der Personalentwicklung keine Ressourcen zur Verfügung. Damit die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn auch weiterhin als attraktive Arbeitgeberin für die Mitarbeitenden und am Stellenmarkt auftreten kann, ist die permanente Weiterentwicklung unverzichtbar. Es muss berücksichtigt werden, dass Ergebnisse aus der laufenden Reorganisation die Fachstelle Personal bei der Umsetzung zusätzlich beanspruchen wird. Dies zwar voraussichtlich nur während der Umsetzungsphase, die Fachstelle Personal muss aber zu diesem Zeitpunkt bereits in der Lage sein, den zusätzlichen Aufwand bewältigen zu können.</p> <p>Eine Stärkung der Fachstelle Personal entlastet sowohl die Fachstellenleitung als auch die Bereichsleitung, womit die Gleitzeitguthaben reduziert werden können und Kosten durch Auszahlung dieser Guthaben entfallen. Die Stärkung führt auch zu schnelleren Reaktionszeiten, was allen Anspruchsgruppen dient.</p>		

C: Sekretariat Synodalrat

Begründung	Stellen-%	Stellenpunkte
<p>Entlastung des Synodalrates durch die Übernahme von administrativen Aufgaben wie Organisation und Betreuung von Anlässen, Terminorganisation und -koordination, Verwaltung interne und externe Kontakte, Ablage und Aktenverwaltung, Aktennotizen und Protokollführung.</p> <p>Die Aufgaben des Synodalrates und seines Präsidiums haben sich aufgrund veränderter, namentlich politischer Rahmenbedingungen stark hin zu einer repräsentativen, auf Vernetzung ausgerichtete Funktion entwickelt. Gemäss dem neuen Landeskirchengesetz wird ein erheblicher Anteil der Pfarrlöhne durch Beiträge finanziert, die der Grosse Rat für die von den Landeskirchen geleisteten, gesamtgesellschaftlichen Leistungen spricht. Der neue Finanzierungsmechanismus setzt im Interesse der Landeskirche und ihrer Kirchgemeinden eine dialogische, stabile Beziehung zu den politischen Instanzen des Kantons voraus. Dies hat zu einem Mehraufwand vor allem im organisatorischen und administrativen Bereich geführt (z. B. Organisation von Mittagsveranstaltungen für Grossratsmitglieder; Betreuung der Arbeitsgruppe «Dialog Kirche-Staat»), welcher nun stufengerecht an eine administrative Stelle übertragen werden soll. Diese soll auch bei der Vernetzung nach innen Unterstützung leisten (z. B. Organisation von Konferenzen oder von Landsitzungen des Synodalrates). Die neue Stelle führt zu einer unvermeidlich gewordenen Entlastung des Kanzleidienstes. Dieser unterliegt aufgrund des neuen Landeskirchengesetzes einer erheblichen Mehrbelastung, weil die aufwändige Geschäftsführung der «Delegation Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit» bei der Leiterin oder des Leiters dieses Dienstes liegt. Der damit verbundene Mehraufwand war in der Ressourcenvorlage für die Umsetzung des neuen Landeskirchengesetzes erheblich unterschätzt worden. Eine Entlastung der Kirchenkanzlei ist auch deshalb erforderlich, weil diese zusätzlichen Aufgaben aus der befristeten Stelle der «Visionsbotschafter*in» - welche Mitte 2022 ausläuft - übernehmen wird. Der Synodalrat verzichtet auf einen Synodenantrag zur Weiterführung der 40 % - Stelle «Visionsbotschafter*in». Teilaufgaben aus dieser Stelle werden von anderen Mitarbeitenden in der Kirchenkanzlei übernommen (z. B. Betreuung Visionshomepage oder Beantwortung eingehender Anfragen von Kirchgemeinden und Amtsinhaber*innen durch den Kommunikationsdienst). Die nun beantragte</p>	60 %	50.4

Begründung	Stellen-%	Stellenpunkte
<p>Stelle soll in einer tieferen Gehaltsstufe eingereiht werden als die «Visionsbotschafter*in», weshalb ein Beschäftigungsgrad von 60 % möglich wird.</p> <p>Mit der neuen Stelle sollen nicht zuletzt bisher erfolgte Outsourcing-Lösungen bei der Protokollführung aufgegeben und damit Kosten von jährlich rund CHF 20'000 eingespart werden.</p>		

D: Rechtsdienst

Begründung	Stellen-%	Stellenpunkte
<p>Die Praxis zeigt leider, dass die im Rahmen der zusätzlich bewilligten LKG-Stellen dem Rechtsdienst zugewiesenen Ressourcen (70 % von einem theoretisch errechneten Sollbedarf von 101.3 %) nicht ausreichen. Das Volumen und die Komplexität an juristischer Beratung bezüglich Arbeitsrechts für Arbeitgeber, Angestellte und Kirchgemeinden sowie weiterer Problemstellungen sind unterschätzt worden. Insbesondere die rechtliche Begleitung der Prozesse zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist sehr aufwändig und komplex. In solchen Fällen lassen sich die Arbeitnehmenden zudem meistens anwaltschaftlich vertreten. Seit dem 1. Januar 2020 sind die Landeskirchen und ihre regionalen Einheiten (insb. die Bezirke) zudem in zusätzlichen Bereichen kantonalem Recht unterstellt (beispielsweise Datenschutz und Verwaltungsrechtspflege) und das Verwaltungsgericht des Kantons Bern ist häufiger Beschwerdeinstanz. Das führt in diesen Bereichen zu erhöhten Anforderungen an die Arbeit der gesamtkirchlichen Dienste. Aufgrund dingender Pendenzen war es dem Rechtsdienst bisher nicht möglich, die gesamtkirchlichen Dienste und kirchlichen Bezirke diesbezüglich adäquat zu begleiten. Es besteht das Risiko von Rügen seitens übergeordneter Stellen.</p> <p>Der Rechtsdienst ist bereits heute gezwungen, einzelne Fälle wegen mangelnden Ressourcen an externe Anwältinnen und Anwälte auszulagern. Für 2022 sind dafür rund CHF 100'000 budgetiert worden. Auf den grössten Teil, rund CHF 75'000.--, könnte bei einer Aufstockung um 80 Stellenprozent zukünftig verzichtet werden. Die Auslagerung an Externe entlastet zwar, allerdings sind diese auch nicht immer verfügbar und müssen sich zudem teilweise auch zuerst in das Recht der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn einarbeiten, was mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. Auch bleibt bei der Vergabe externer Aufträge ein Arbeitsaufwand beim Rechtsdienst bestehen (bspw. Evaluation, Auftragsbeschreibung, Begleitung und Controlling). Schliesslich ist für kirchenspezifische Problemstellungen der Markt ausgesprochen eng. Dies führt dazu, dass trotz zur Verfügung stehender finanziellen Mitteln Eigenleistungen erbracht werden, die als ausbezahlte Gleizeit Kosten verursachen oder aufgrund reglementarischer Vorgaben gestrichen werden müssen.</p> <p>Der Synodalrat erachtet es als wichtig, dass das juristische Know how intern erarbeitet werden kann und auch intern zur Verfügung steht. Die Rechtssammlung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn umfasst beispielsweise rund 180 Reglemente der Synode und Verordnungen des Synodalrats sowie andere Erlasse, wie Bezirksreglemente. Auch sind die Angestellten der gesamtkirchlichen Dienste einem GAV unterstellt und für die Pfarrpersonen findet das Personalreglement und dessen Verordnung Anwendung. Für die Angestellten der Kirchgemeinden gelten wiederum andere Personalerlasse. Mit den derzeitigen Ressourcen ist es dem Rechtsdienst nicht möglich, angezeigte Anpassungen am Recht der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn zu initiieren, damit dieses veränderten innerkirchlichen Bedürfnissen aber auch veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen (beispielsweise im Arbeitsrecht) gerecht werden kann. Weiter werden die (rechtlichen) Rahmenbedingungen für die Kirchgemeinden immer anspruchsvoller. Eine Stärkung des Rechtsdienstes würde eine umfassendere Begleitung der verschiedenen Anspruchsgruppen ermöglichen und zu schnelleren Reaktionszeiten führen.</p>	<p>80 %</p> <p><i>(davon 35 % aus LKG-Reserve)</i></p>	<p>100.8</p> <p><i>(davon 46.3 aus LKG-Reserve)</i></p>

Begründung	Stellen- %	Stellen- punkte
Zusätzlich muss berücksichtigt werden, dass Ergebnisse aus der laufenden Reorganisation den Rechtsdienst bei der Umsetzung stark beanspruchen werden. Dies voraussichtlich nur während der Umsetzungsphase, aber dafür muss der Rechtsdienst zu diesem Zeitpunkt bereits in der Lage sein, den zusätzlichen Aufwand bewältigen zu können.		

E: Digitale Geschäftsverwaltung und Archivierung

Begründung	Stellen- %	Stellen- punkte
<p>Bisher ist in den gesamtkirchlichen Diensten die Geschäftsverwaltung nur ansatzweise digitalisiert. Heute wird in der Kirchenkanzlei zwar das Geschäftsverwaltungsprogramm AXIOMA (CMI) verwendet. Dessen Möglichkeiten können aber leider nur ansatzweise genutzt werden, weil die Software in den übrigen Bereichen der gesamtkirchlichen Dienste nicht zum Einsatz gelangt. Damit ist es auch nicht möglich, eine digitale Archivierung umzusetzen, obwohl dies zunehmend vom Staatsarchiv erwartet wird. Die gegenwärtige Lösung im Haus der Kirche ist demnach auf Dauer nicht zukunftsfähig. Ausserdem könnte die Effizienz und die Zusammenarbeit im Haus der Kirche mit einer umfassenden Digitalisierung der Geschäftsverwaltung und Archivierung spürbar verbessert werden. Die «digitale Verwaltung» gehört denn auch mittlerweile zum Standard einer zeitgemässen öffentlich-rechtlichen Institution. Das Aufsetzen sowie der anschliessende Betrieb einer solchen Lösung bedingt freilich, dass hierfür ausreichende interne Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Gemäss einer Grobeinschätzung der Softwareunternehmung CMI, welche AXIOMA entwickelt hat, müssen die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn mit folgendem Bedarf an personellen Ressourcen rechnen:</p> <p>a) <u>Implementierung von AXIOMA (einmalig)</u> Projektleitung Planung und Einführung ca. 40 % (u.a. Strukturierung der Ablage, Erarbeitung einer verbindlichen Handreichung, Konzeptionierung der digitalen Abläufe, technische Umsetzung, Schulung für Mitarbeitende)</p> <p>b) <u>Applikationsverantwortung und -wartung (wiederkehrend)</u> - Applikationsverantwortung 15 – 30 % - Support 1 Stunde/Woche/Bereich 15 – 20 % (u.a. Hinterlegung von Metadaten für die Archivierung, Benutzer*innen-Mutationen, Rechteverwaltung, Behebung von Störungen, Durchführung von Updates, Unterstützung/Schulung von Mitarbeitenden)</p>	40 %	39.2