



Wintersynode 4.–5. Dezember 2018

Traktandum 5

Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2018; Kenntnisnahme

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

1. Bereich Katechetik

Fachstelle Weiterbildung und Beratung KUW/Katechetische Ausbildung

Delegation: Simon Fuhrer, Jürg Häberlin

2. Kirchenkanzlei

Kanzleidienst/Rechtsdienst/Kommunikation/Übersetzungsdienst

Delegation: Barbara Fankhauser, Irène Koopmans

3. Bereich Gemeindedienste und Bildung

Fachstelle Gesellschaftsfragen

Delegation: Eduard Fuhrer, Sylvie Robert-Roth

4. Bereich Theologie

Fachstelle Personalentwicklung Pfarrrschaft

Delegation: Barbara Fankhauser, Rolf Schneeberger

5. Bereich Zentrale Dienste

Fachstelle Finanzen und Personal/Informatik

Delegation: Martin Egger, Wolfgang Klein

Ablauf der Besuche

Die Besuche erfolgten im Juni 2018 nach vorhergehender Anmeldung. 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.

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.

Schwerpunktt Themen

1. Arbeitet Ihre Fachstelle/Ihr Bereich mit dem Schweizerischen Evangelischen Kirchenbund (SEK) zusammen? Um welche Themen handelt es sich dabei?

Geschäfte, bei denen eine Zusammenarbeit mit dem SEK notwendig erscheint, werden vom Synodalrat direkt den betreffenden Bereichen zugewiesen. So ergibt sich eine institutionalisierte, themenorientierte oder punktuelle Zusammenarbeit. Mitarbeitende engagieren sich in SEK-Kommissionen (Finanzkommission, Kommission „Neue religiösen Bewegungen“), arbeiten in Arbeits- und Steuerungsgruppen mit (Steuerungsgruppe Karl-Barth-Jubiläum 2019). Themen wie „Kirche und Tourismus“, „Reformierte im Dialog“ sowie die Freiwilligenarbeit werden gemeinsam bearbeitet.

Das Reformationsjubiläum wurde gemeinsam mit dem SEK geplant, eine spezielle Arbeitsgruppe hat sich dieser Aufgabe angenommen. Die nationalen Anlässe zum Jubiläum wurden koordiniert, wobei die Berner Landeskirche an einigen Anlässen aktiv beteiligt war („Reformation“/Evangelisches Jugendfestival 3. - 5.11.2017 in Genf; Ton- und Lichtspektakel „Rendez-vous Bundesplatz“ in Bern).

In der Konsultation zur Verfassungsreform des SEK waren verschiedene Bereiche teilweise intensiv engagiert. Hinzu kam die Übersetzung der Änderungsanträge der BEJUSO. In diesem Zusammenhang wird auch die intensive und gute Zusammenarbeit mit der Conférence des Eglises romandes (CER) hervorgehoben.

Die Traktanden der Abgeordnetenversammlung (AV) werden immer im Synodalrat vorberaten. Dies bedeutet auch für die Kirchenkanzlei einen Zusatzaufwand.

Die Bündelung der kirchlichen Kommunikation war ein weiteres gemeinsam bearbeitetes Thema. Seit Herbst gibt es neu eine monatliche, ca. 30-minütige Telefonkonferenz der grossen Landeskirchen (ZH, BEJUSO, AG, BL) und dem HEKS.

Der SEK ist für politische Themen auf nationaler Ebene zuständig, so können Doppelspurigkeiten vermieden werden. Die Berner Landeskirche ist teilweise bei den Vorarbeiten beteiligt und übernimmt so Mitverantwortung auf nationaler Ebene. Aber auch Eigenständigkeit ist möglich (Brief an Bundesrätin Simonetta Sommaruga wegen der Überprüfung des Flüchtlingsstatus der eritreischen Flüchtlinge in der Schweiz). Bei der Konzernverantwortungsinitiative liegt der Lead bei den Hilfswerken.

2. Öffentlichkeitsarbeit: Mit welchen Themen gehen Sie wann aktiv auf die Medien zu?

Hier gibt es Verbesserungspotential. Die Tagesmedien sind an kirchlichen Themen wenig interessiert, und es ist schwierig, mit eigenen Themen in die Presse zu gelangen. Rückfragen von Seiten der Presse gibt es vor allem im Hinblick auf Konflikte. Ihr gegenüber wird aber die Auskunft mit Hinweis auf die Schweigepflicht verweigert.

Die Kräfte werden bewusst dort eingesetzt, wo etwas bewirkt werden kann. Die grossen Tageszeitungen haben immer weniger direkte Ansprechpersonen für kirchliche Themen. Wo Kontakte zu einzelnen Journalisten existieren, werden sie gepflegt. Das schlechte Medienecho auf den Doppelpunkt Vision 21 wird noch immer

sehr bedauert. Es wurde der Wunsch geäußert, die Bedeutung der kirchlichen Arbeit wahrnehmbarer werden zu lassen.

Regionale/lokale Berichterstattungen sind einfacher zu erreichen. Als Beispiele wurden genannt: Lange Nacht der Kirchen, Pilgerweg, Veloweg Kirche, „Unfassbar“ und die Verleihung des OEME Förderpreises im Oberland. Radio 32 oder kibeo (Kirchenfenster im Radio Berner Oberland) machen immer wieder grössere Sendungen. Beachtung fand auch das Thema Gesundheit und Arbeitskrafterhaltung (Sendung auf Radio DRS).

In der Romandie ist eine gewisse Feindseligkeit gegenüber der Institution Kirche spürbar. Dennoch ist eine Präsenz in den Medien durch einige wenige wohlgesinnte Journalisten möglich. Das Magazin „Reformé“ ist eine geschätzte, neue Plattform. Hier sind die BEJUSO sehr präsent.

- **Welche Rückmeldungen erhält Ihre Fachstelle/Ihr Bereich zum „ensemble“ aus den Kirchgemeinden?**

In der Regel gelangen die Rückmeldungen direkt in den Kommunikationsdienst und nicht in die anderen Bereiche. Sie reichen von »toll« zu »überflüssig« bis hin zu harter Kritik. Es gibt Kirchgemeinden, die aktiv und bewusst ihren Adressenstamm pflegen, andere wünschen nur ein Exemplar zur Zirkulation für alle Mitarbeitenden. Dies wird als Gradmesser für die Beliebtheit des Magazins gewertet.

Die Jurassiens reagierten anfangs eher zurückhaltend. Hier zeigen sich aber Silberstreifen am Horizont.

- **Welche ‚Social Media‘ nutzt Ihre Fachstelle/Ihr Bereich bereits aktiv?**

Das Thema wird im Haus der Kirche intensiv und konträr diskutiert. Bei der Kommunikation in den ‚Social Media‘ (Facebook, Twitter, Instagram etc.) ist es schwierig, Privates und Berufliches zu trennen. Um als Institution kompetent auf den ‚Social Media‘ zu kommunizieren, braucht es ‚Profis‘, die das nötige Know-how und entsprechende Kompetenz haben (wer darf was wann mitteilen). Eine zeitnahe Kommunikation ist auf den sozialen Medien wichtig. Die nötigen personellen Ressourcen sind jedoch derzeit nicht vorhanden.

Im Blog der Zürcher Landeskirche „diesseits“ schreiben auch Mitarbeitende unserer gesamtkirchlichen Dienste.

Einzelne Bereiche würden die ‚Social Media‘ gerne als Werbe-Plattform für ihre Angebote/Anlässe nutzen.

Im Haus der Kirche gibt es einzelne Mitarbeitende, die privat über Facebook und/oder Twitter kommunizieren oder dort behandelte Themen (Wahl SEK-Präsidium) mitverfolgen. Schwierig erscheint hier insbesondere die Trennung zwischen privaten und offiziellen Meinungen/Äusserungen.

- **Gibt es ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit?**

Es existiert ein nicht-öffentliches Kommunikationskonzept des Synodalrates. Momentan werden konzeptionelle Vorarbeiten für eine neue Website getätigt. Der SR diskutiert intensiv, ob es zuerst ein neues Kommunikationskonzept oder eine neue Website braucht. Momentan gilt die dezentrale Verantwortung der Bereiche für die Inhalte der Website, d.h. der Kommunikationsdienst hat keine Kompetenzen, die gesamte Website zu pflegen. Auf der Website werden teilweise die französischen Übersetzungen vergessen.

Einige Bereiche kommunizieren durch eigene Newsletter mit ihrem Zielpublikum. Die Gesamtverantwortung für die Newsletter liegt beim Kommunikationsdienst. Der Bereich Theologie würde gerne per Newsletter mit der Pfarrrschaft kommunizieren, kann dies aber bislang nicht, weil der Adressstamm nicht à jour ist.

3. Wie werden in Ihrer Fachstelle/Ihrem Bereich die Ergebnisse der Konferenzen (Präsidien-, Pfarr-, Sozialdiakonie-, Katechetik-Konferenzen) kommuniziert bzw. umgesetzt?

Die Konferenzen generieren immer ein Traktandum für den Synodalrat. Der Bereich Gemeindedienste und Bildung bereitet die Präsidienkonferenz vor, die Bereiche Theologie, Katechetik und Sozialdiakonie die Konferenzen für die jeweiligen Ämter/Berufsgruppen. Gegebenenfalls findet bei der Vorbereitung ein Austausch mit anderen Bereichen statt, wobei es keinen institutionalisierten Austausch gibt. Bei besonderen Anlässen kann es gemeinsame Konferenzen aller vier Gruppen geben.

In den Konferenzen soll das Gespräch von beiden Seiten gesucht, Diskutiertes sichtbar gemacht und im zuständigen Bereich, bzw. im Haus der Kirche (HdK) umgesetzt werden. Es gilt: Je häufiger die gleichen Fragen gestellt werden, desto dringlicher ist deren Beantwortung. Die Rückmeldungen werden zu einem Bericht verarbeitet, der auf der Website aufgeschaltet wird.

4. Wer hat Schreib- und/oder Leserechte im Konfliktjournal?

Das Konfliktjournal existiert seit einigen Jahren. Es ist ein Frühwarnsystem und Bestandteil der „Verordnung über die Beratung, Unterstützung und Aufsicht (BUA)“. Es enthält nur kurze Einträge, die Auskunft über den aktuellen Stand geben. Ziel ist es, deeskalierende Massnahmen zu ergreifen, sowie Doppelspurigkeiten und Instrumentalisierungen innerhalb des Hauses zu vermeiden.

Das Verfahren ist so festgelegt, dass keine Stufen übersprungen werden können. Meist erfolgt ein Eintrag erst bei einem auch von aussen wahrnehmbaren Konflikt. Sind Pfarrpersonen in einen Konflikt verwickelt, erfolgt ein Eintrag in Absprache/Rücksprache mit der zuständigen Regionalpfarrperson. Die Zugriffsberechtigung ist eingeschränkt auf Kadermitarbeitende wie den Synodalratspräsidenten, den Kirchenschreiber, den Rechtsdienst, die Bereichsleiter und ggfs. deren Stellvertreter. In der Bereichsleitersitzung wird über Einträge im Konfliktjournal informiert.

Das Konfliktjournal läuft auf einem eigenen Laufwerk mit speziellen Zugangsberechtigungen, damit der Datenschutz gewährleistet ist.

5. In welcher Art ist Ihre Fachstelle/Ihr Bereich mit der Umsetzung der Vision 21 beschäftigt?

Im HdK waren und/oder sind einzelne Bereiche stark engagiert (Entwicklung von Arbeitshilfen und Unterlagen für die Visions-Gottesdienste im November), andere weniger. Alle besuchten Bereiche hatten die Vision als Thema für ihre Bereichsretriten gewählt und sich dort mit der bereichsinternen Umsetzung auseinandergesetzt. Die Vision ist regelmässiges Thema an den Bereichsleitersitzungen. Die Konzentration auf einen Leitsatz pro Jahr wird begrüsst, weil so ein fokussiertes Arbeiten einfacher ist.

6. Welche Rückmeldungen erhalten Sie aus den Kirchgemeinden auf die Arbeit Ihrer Fachstelle/Ihres Bereiches?

Die Bereiche erhalten mehrheitlich positive Rückmeldungen auf die von ihnen verantworteten Weiterbildungsangebote. Sie stossen zumeist auf Interesse und gelten als praxisnah. Bei Weiterbildungen können Beziehungen aufgebaut werden, wovon auch die Bereiche profitieren. Rückmeldungen beinhalten u.a. auch gezielte Wünsche nach neuen Weiterbildungen.

Kriseninterventionen werden mehrheitlich geschätzt und verdankt. Die Bereiche werden erst bei einem hohen Eskalationsgrad involviert.

Kirchgemeinden und die Berufsgruppen/Ämter melden sich im HdK häufig mit gezielten Fragen, die juristische Themen, Anstellungsfragen oder Fachauskünfte betreffen.

Der Rechtsdienst wird stark beansprucht, erhält aber auch viele positive Rückmeldungen. Es handelt sich teilweise um komplexe Fragen, die auch vermehrt das Gemeinderecht betreffen. Beschwerden, die bis in den Rechtsdienst gelangen, nehmen zu. Der Übersetzungsdienst muss hier teilweise unterstützen, wenn zusätzliche, juristische Sprach-Kompetenzen benötigt werden. Versöhnungsgespräche zwischen Konfirmanden, Eltern, involvierten Katechetinnen oder Pfarrpersonen und Kirchgemeinderat verursachen grossen Aufwand, werden aber sehr geschätzt.

Die BEA-Fachtagung 2017 zur Umnutzung von Kirchenräumen stiess auf reges Interesse.

Von den Kirchgemeinden kommt häufig Dank für ausbezahlte Subventionen. Die gesamtkirchlichen Kollekten geben oft Anlass zu Fragen oder Kritik an der Zweckbestimmung.

Die Plattform „Stellenangebote“ erhält sehr positive Rückmeldungen. Es ist die meist beachtete Einzelseite auf der Website der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (BEJUSO). Die ständig aktualisierten FAQ (Frequently Asked Questions/häufig gestellte Fragen) des Rechtsdienstes auf der Website werden ebenfalls sehr geschätzt.

7. Neue Projekte/ Zusammenarbeit: Welche neuen Projekte haben Sie in eigener Regie erarbeitet? Welche in Zusammenarbeit mit anderen Landeskirchen? Welche Projekte wurden von anderen Partnern/ Landeskirchen übernommen? Gibt es gemeinsame Aus- und Weiterbildungen für die verschiedenen Berufsgruppen/Ämter, die Sie mit anderen Landeskirchen erarbeiten/anbieten?

Die Weiterbildung pwb (Bern) und die Arbeitsstelle A+W (Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer, Zürich) arbeiten eng zusammen. Die Weiterbildungsangebote für Pfarrpersonen werden neu konzipiert, um auch für Pfarrpersonen mit Teilzeitpensen besser geeignet zu sein. Ämterübergreifende Weiterbildung gibt es insbesondere für Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen.

Die Katecheten haben eigene, auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Weiterbildungen. Im Bereich der katechetischen Weiterbildungen gibt es eine Zusammenarbeit mit dem Kanton Solothurn. Die Weiterbildungen werden teilweise ökumenisch angeboten.

Die Zusammenarbeit mit anderen Kantonalkirchen wird intensiver und als motivierend wahrgenommen. Als Beispiele werden genannt: „Die lange Nacht der Kirchen“, „lebenslang Mitglied bleiben“, Erwachsenenbildung, Jugend- und Freiwilligenarbeit. Auch Fragen, wie distanzierte Mitglieder besser in die Gemeinde integriert werden könnten, und wie der Zugang zu Glaubenthemen erleichtert werden kann, werden gemeinsam diskutiert. Da in der Berner Landeskirche gut ausgebauten Angebote bestehen, gibt es auch Anfragen anderer Landeskirchen für eine Zusammenarbeit.

In eigener Regie erarbeitet der Bereich Zentrale Dienste Projekte für die Finanzverwaltung. Bereichsübergreifend wurde ein Tool entwickelt, welches nun die elektronische Erfassung der Kasualien durch die Kirchgemeinden ermöglicht. Es soll weiterentwickelt werden. Zurzeit werden bereichsübergreifend Lösungen für die Pensionskassen-Problematik bei kleinen Teilpensen (Katechetik, Sigristendienst, vor allem bei Frauen) geprüft. Der Informationsaustausch mit Finanzverwaltungen anderer Landeskirchen ist gut. Zur Unterstützung des künftigen Personalmanagements der Pfarerschaft wird die dafür speziell entwickelte Software des Kantons Bern übernommen. Damit steht eine fehlerfrei funktionierende Softwarelösung zur Verfügung und es konnten mit diesem Vorgehen beträchtliche Entwicklungskosten gespart werden.

Die Möglichkeiten der automatischen Übersetzungen haben Einfluss auf den Übersetzungsdienst (Programm Trados). Das erleichtert die Übersetzung, ersetzt aber auf keinen Fall die persönliche Arbeit.

Da die anderen Landeskirchen teilweise andere Strukturen haben, ist es nicht immer einfach, Projekte zu übernehmen. In der Romandie gibt das Ausbildungswesen der Conférence des Eglises romandes (CER) Impulse und Innovation. Die französischsprachigen Landeskirchen werden als sehr dynamische Partner wahrgenommen.

8. Welche Weiterbildungen nehmen die Mitarbeiter in Ihrer Fachstelle/ Ihrem Bereich wahr?

Allen Mitarbeitenden stehen für Weiterbildung sieben Tage pro Jahr (pro rata) zur Verfügung. In einigen Bereichen wird dieses Angebot von den Mitarbeitenden regelmässig genutzt, in anderen fehlt dafür die Zeit. Einzelne Mitarbeitende bieten selber Weiterbildungen auf universitärem Niveau an und bleiben durch dieses Engagement auch selbst ‚am Ball‘.

Bereichsspezifische/Fachstellenspezifische Themen

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

Theologie

Gibt es eine Begleitung von Pfarrpersonen/Kirchgemeinden nach einer Trennungsvereinbarung?

Ob eine Begleitung gewünscht wird, hängt vom Verlauf des Trennungsprozesses ab. Die meisten Trennungen verliefen so, dass man sich danach noch in die Augen sehen konnte. Ziel ist eine gemeinsame Verabschiedung, bei der auch Fehler zugegeben werden können. Dies ist sowohl für die Gemeinde wie für die Nachfolge im Pfarramt wichtig. Pfarrpersonen können ein Coaching und Seelsorge in Anspruch nehmen. Kirchgemeinderäte beanspruchen die Begleitung weniger. Die Aufarbeitung muss gewährleistet sein.

Neue Anstellungen nach einer Trennungsvereinbarung werden begleitet durch die Regionalpfarrperson, die mit den Kirchgemeinderäten und den Pfarrpersonen zusammenarbeitet.

In den letzten fünf Jahren kam es zu 22 Trennungsvereinbarungen, die bis ins HdK gelangten. Gegenwärtig gibt es durchschnittlich 4 - 6 Trennungsvereinbarungen pro Jahr. Der Prozess ist aufwändig und meist hochemotional. Ein Stellenverlust betrifft auch das familiäre Umfeld. Bei Residenzpflicht kommt die Wohnsituation erschwerend dazu.

Wie leitet der Bereich die Regionalpfarrpersonen?

Derzeit besteht noch eine doppelte Unterstellung (Kanton und Kirche). Es braucht dazu Absprachen mit dem Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten.

Es gibt bereits eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Bereich Theologie und den Regionalpfarrpersonen. Deren Wissen soll aktiv im HdK genutzt werden. Die Regionalpfarrpersonen waren ursprünglich eine neutrale Brücke zwischen Staat und Pfarerschaft. Der Fachstellenleiter Personalentwicklung Pfarerschaft trifft sich einmal im Quartal mit den Regionalpfarrpersonen, zusätzlich gibt es bilaterale Gespräche.

Verordnung über die Beratung, Unterstützung und Aufsicht (BUA): Wer zeichnete verantwortlich für die Entstehung dieser Verordnung?

Die Schaffung der BUA wurde nötig im Zusammenhang mit der Teilrevision der Kirchenordnung (KiO) hinsichtlich der Neuregelung der Gemeindeleitung. Die Verordnung wurde erarbeitet auf der Grundlage von Hearings zwischen Pfarrpersonen, Regionalpfarrpersonen, den Ämtern und dem Kirchgemeindevorstand. Begleitung und Unterstützung stehen klar im Vordergrund. Der Entstehungsprozess war breit abgestützt, das sorgfältige Vorgehen hat sich bewährt.

Klares Kriterium für die Anwendung der BUA ist ein möglicher Imageschaden der Kirche, wenn ein Konflikt vor Ort nicht mehr zu lösen ist oder eine Gesundheits- oder Rufschädigung befürchtet werden muss.

Kirchenkanzlei

Wie überprüfen Sie die Einhaltung der vom Synodalarat erlassenen Reglemente und Verordnungen in den Kirchgemeinden und Bezirken? Welchen Einfluss hat die Gemeindeautonomie auf diese Überprüfung?

Ein Monitoring der Einhaltung aller Vorschriften ist aufgrund der Ressourcen nicht möglich. Bei Meinungsverschiedenheiten wird der Rechtsdienst konsultiert. Bei Konflikten wird versucht, den Reglementen/Verordnungen Nachdruck zu verschaffen und zu informieren. Die Kirchgemeinden sind Teil des Synodalverbandes und sollen daher Eigenverantwortung übernehmen, hinzu kommt noch die Gemeindeautonomie. Im „ensemble“/Kreisschreiben wird über neue Verordnungen/Reglemente informiert und damit auch Öffentlichkeitsarbeit geleistet.

Wie sieht die Auslastung (Überlastung?) des Übersetzungsdienstes aus?

Für die Arbeiten am Thema „Kirche und Staat“ wurde eine zusätzliche Übersetzerin (mit Pensum von ca. 50% im Stundenlohn, bezahlt aus dem Kredit „Kirche und Staat“) angestellt. Die Materie (Verbindung Theologie und Recht) ist hochkomplex. Eine Festanstellung wäre sinnvoll. Es ergeben sich immer wieder kurzfristige Einsätze, Notfallübungen und Überlastungen.

Katechetik

„Aus der Zukunftswerkstatt heraus entstanden szenarienbezogene Lebensläufe. ... Ziel der Arbeit ist es, ein Konzept zu lancieren, das als wirklich visionär wahrgenommen wird.“ Sagen Sie uns bitte etwas über die Zukunftswerkstatt und den Stand dieser Arbeit. (Tätigkeitsbericht, S. 34)

Nach ca. anderthalb Jahren Vorarbeiten fand im Dezember 2016 die gut besuchte Zukunftswerkstatt statt. Aus ihr ging eine beachtenswerte Dokumentation hervor. (Zukunftswerkstatt – Religionspädagogisches Handeln – BEJUSO)

Verschiedene wesentliche Fragen und Probleme möchten beantwortet resp. gelöst werden. Z.B. Ist die Taufe eine unabdingbare Voraussetzung für die Konfirmation? Welche Möglichkeiten bieten wir für „Quereinsteiger“ in den KUW (5./6./7. Klasse)? Viele junge Menschen erleben einen Kontakt-Abbruch nach der Konfirmation. Welche Massnahmen können dem entgegenwirken?

Der Synodalarat hat einen Gesamtprojektausschuss (GPA) „Religionspädagogisches Handeln“ gebildet, der obige und ähnliche Fragen auf strategischer Ebene bearbeitet. Beteiligt sind: Katechetik (KUW), Gemeindedienste und Bildung (Jugendarbeit) und Theologie.

Bereich Zentrale Dienste

Wie weit sind die Arbeiten am neuen Kontenplan fortgeschritten? Inwiefern konnten die Kirchgemeinden beim Erstellen ihrer Kontenpläne unterstützt werden? (Tätigkeitsbericht, S. 20)

Die Arbeiten am Kontenplan sind bis auf kleinere Detailkorrekturen abgeschlossen. Der neue Kontenplan steht für die Budgetierung zur Verfügung. Das neue Rechnungslegungsmodell HRM2 ist nur für die Kirchgemeinden und Bezirke

gesetzliche Pflicht. Die Schulungen erfolgen durch den Kirchgemeindevorstand und durch kantonale Stellen. Der Bereich Gemeindedienste und Bildung stellt für die Kirchgemeinden Informationen auf der Homepage bereit.

Welche Massnahmen werden getroffen, um die "ungesund hohen" Gleitzeitsaldi abzubauen? (Tätigkeitsbericht, S. 21)

Die Verantwortung liegt bei den einzelnen Bereichen. Ein Grossteil der Gleitzeitsaldi wurde durch die Arbeiten für "Kirche und Staat" verursacht. Die anfallende Arbeit ist personengebunden. Entlastungen werden angestrebt, ein grösserer Abbau ist erst nach Abschluss der Umstellungen realistisch.

Ist vor der Überarbeitung des Stellenplanes auch eine Überprüfung der Arbeitsbereiche in den verschiedenen Departementen geplant? (Tätigkeitsbericht, S. 5)

Der Handlungsbedarf ist gegeben. Der Finanzplan zeigt künftig rückläufige Einnahmen. Die Überprüfung der Arbeitsbereiche ist Sache der einzelnen Departemente. Im Herbst 2018 führt der Synodalrat eine Retraite zum Thema Finanzen und Ressourcen durch, um auf Zeiten mit weniger Mitteln vorbereitet zu sein.

Wie weit sind die Arbeiten für den Relaunch des Webportals refbejuso.ch fortgeschritten?

Es braucht eine neue Homepage. Der Lead liegt beim Kommunikationsdienst. Die technische Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Informatik der Zentralen Dienste. Der Einbezug der Kirchgemeinden ist weiterhin möglich.

Welche Vorkehrungen werden in der IT im Bereich Datenschutz (besonders schützenswerte Personendaten) getroffen?

Die Landeskirche führt keine Mitgliederdaten und -listen. Sie ist auch nicht dem gleichen Datenschutz unterstellt wie die Bezirke und Kirchgemeinden. Ein Register der Datensammlungen wird erstellt. Die Kirchgemeinden und Bezirke werden für ihre Datenschutzanforderungen von der BEJUSO unterstützt.

Feststellungen/Fragen

- Jährlich kommt es zu mehreren Trennungsvereinbarungen zwischen Pfarrpersonen und Kirchgemeinden. Nicht alle Trennungsverfahren kommen vor den Synodalrat. Hinter Trennungen können persönliche, theologische, aber auch strukturelle Gründe stehen. Die Anzahl der Trennungen muss der Kirche zu denken geben. Es besteht kein Auftrag, nach den Trennungen die betroffenen Pfarrpersonen bzw. Kirchgemeinden zu begleiten.
- Das Instrument der Verordnung über die Beratung, Begleitung und Unterstützung (BUA) ist nicht in allen Kirchgemeinden bekannt.
- Ein Mail-Adressstamm der gesamten Pfarrrschaft fehlt, so dass eine Kommunikation per Newsletter nicht möglich ist.
- Im Bereich Zentrale Dienste besteht ein ausgeprägter Sinn für haushälterischen Mitteleinsatz.
- Die Geschäftsprüfungskommission ist erfreut darüber, dass der Synodalrat eine Retraite zum Thema „Finanzen und Ressourcen“ durchführen wird, um auf Zeiten mit weniger Mitteln vorbereitet zu sein.
- Es gibt der Geschäftsprüfungskommission zu denken, dass den Mitarbeitenden in einzelnen Bereichen die Zeit für Weiterbildungen fehlt.

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, sie sind motiviert und engagiert.

Solothurn, 18. September 2018

Für die Geschäftsprüfungskommission

Barbara Fankhauser Irène Koopmans