



### **Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2014; Kenntnisnahme**

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

- 1. Fachstellen Finanzen und Personal/Informatik** (Bereich Zentrale Dienste)  
Delegation: Irène Koopmans, Hans Herren
- 2. Kirchlich-Theologische Schule (KTS)** (Bereich Theologie)  
Delegation: Ruth Schöni-Sigrist, Rolf Schneeberger
- 3. Fachstelle Migration** (Bereich OeME-Migration)  
Delegation: Jürg Häberlin, Simon Fuhrer
- 4. Medienstellen** (Bereich Katechetik)  
Delegation: Hans Ulrich Germann, Stephan Loosli
- 5. Fachstelle Grundlagen, Dienste, Vernetzung** (Bereich Sozial-Diakonie)  
Delegation: Sylvie Robert-Roth, Barbara Fankhauser

Regelmässig berät die Synode Kredite für den Bereich OeME-Migration. Daher hat die GPK den Synodalrat zu Beginn dieses Jahres gebeten, den im Jahr 2007 erstmals erstellten „Bericht z.H. GPK über das Engagement der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn im Asyl- und Migrationsbereich“ zu aktualisieren. Das Papier soll zu einem besseren Verständnis der verabschiedeten und zukünftigen Synodevorlagen in diesem Gebiet führen. Zusätzlich soll es Informationen geben zur Strategie der Kirche bei diesem Engagement und über die bei der Auswahl der Partner und Empfänger verfolgten Ziele.

Der verlangte Bericht wurde der GPK im Mai übergeben. Er wird als Anhang dem vorliegenden GPK-Bericht vollständig beigelegt.

Die GPK dankt an dieser Stelle dem Bereich OeME-Migration für die prompte Arbeit.

### **Ablauf der Besuche**

Alle Besuche erfolgten anfangs Juni in Zweierdelegationen zeitgleich nach vorhergehender Anmeldung. Den Bereichsleitenden und den ebenfalls anwesenden Mitarbeitenden wurden die gleichen generellen und teilweise zusätzliche, speziell auf den Bereich zugeschnittene, Fragen gestellt.

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

## Schwerpunktthemen

Bei den Besuchen wurden die folgenden **generellen Fragen** erörtert:

**1. a) Sind alle Stellen in Ihrem Bereich besetzt? Oder gibt es offene Stellen?**

Derzeit sind alle Stellen besetzt.

**b) Schöpfen Sie die Ihnen zur Verfügung stehenden Stellenpunkte voll aus? Falls nein, warum nicht?**

In allen Bereichen sind die zur Verfügung stehenden Stellenpunkte ausgeschöpft.

**c) Hat Ihr Bereich zusätzliche Stellenpunkte erhalten? Wie werden diese eingesetzt?**

In Zusammenhang mit dem Umzug an den Altenberg und aufgrund von neuen Aufgaben/Aufträgen gab es Verschiebungen von Stellenpunkten zwischen den Bereichen.

**d) Gibt es in Ihrem Bereich konkrete Folgen der neuen Stellenbewirtschaftung? Gibt es Verlagerungen von Fest- auf Projektanstellungen? Gibt es Stellenwechsel aufgrund der neuen Stellenbewirtschaftung?**

Es wurde keine Verlagerung von Fest- auf Projektanstellungen festgestellt. Die neue Stellenbewirtschaftung hatte auch keine Stellenwechsel zur Folge.

**e) Hat sich durch veränderte Stellenprofile in Ihrem Bereich die Notwendigkeit von Anpassungen der Stellenpunkte ergeben?**

Eine Stelle ist qualitativ gewachsen und wurde deshalb neu bewertet. Sie wurde in eine höhere Lohnklasse eingereiht, was aber die Anzahl Stellenpunkte nicht beeinflusste.

**2. a) Es zeichnet sich in vielen kirchlichen Bereichen ein Personalmangel ab. Wie beurteilen Sie die Attraktivität der kirchlichen Berufe, insbesondere der Pfarrpersonen, der Sozialdiakone und der Katechetinnen?**

Es zeigten sich unterschiedliche Einschätzungen in den einzelnen Bereichen. Während die einen die Kirche als spannenden und attraktiven Arbeitsort wahrnehmen, der viel Gestaltungsfreiraum bietet, sehen andere die Megatrends als Gefahr für die Attraktivität der kirchlichen Berufe. Die Wirkung der Beauftragungen wird unterschiedlich wahrgenommen: einerseits steigern die Beauftragungen die Attraktivität der Berufe der Sozialdiakone und Katechetinnen, andererseits ist das Obligatorium der kirchlichen Zusatzausbildung teilweise umstritten.

Es ist wichtig, sich dafür einzusetzen, dass die Attraktivität der kirchlichen Arbeitsplätze von aussen wahrgenommen wird.

Laut Aussagen der kantonalen Verwaltung sind die Pfarrpersonen jene Angestellten des Kantons mit den höchsten Krankheitsabsenzen, und zwar nicht Kurzabsenzen, sondern wenn, dann mit sehr langen Abwesenheiten.

**b) Was könnte Ihr Bereich zur Steigerung der Attraktivität dieser Berufe beitragen?**

Als geeignete Massnahmen wurden Aus- und Weiterbildung, Beauftragungen, Personalentwicklung und Stellenbeschriebe genannt.

**c) Was kann generell unternommen werden, um eine Mitarbeit in der Kirche attraktiver zu machen?**

Mehrheitlich gilt, dass diejenigen, die in der Kirche arbeiten, ihre Arbeitsorte als spannend und attraktiv empfinden. Die Schwelle, einen Beruf in der Kirche zu übernehmen, ist hoch. Durch eine klare Positionierung der einzelnen Berufsgruppen und öffentliche Präsenz (Berliner Ausbildungs-Messe BAM oder Medien) müsste die Wahrnehmung der Öffentlichkeit beeinflusst werden.

**3. a) Erhalten Sie konkrete Impulse von der Basis oder den Kirchgemeinden? Wie erfahren Sie, wo „der Schuh drückt“?**

Es bestehen vielfältige Kontakte zu den Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden (Aus- und Weiterbildungen, Telefonberatungen, Bibliothek). Die Bedürfnisse der Kirchgemeinden hängen stark von den Themen ab, die in den Bereichen bearbeitet werden, und deren Bedeutung für die einzelnen Regionen.

- b) Nehmen Sie selber Kontakt mit Kirchgemeinden auf? Gibt es konkrete Beispiele? Was haben die Kontakte bewirkt?**  
 Kontakte werden gesucht bei Tagungen und im Rahmen von „Best Practice“-Beispielen (= Vorstellen bewährter, vorbildlicher Methoden, Vorgehensweisen und Projekte).
- 4. a) Hat Ihr Bereich Kontakt zum Kirchgemeindevorband des Kantons Bern, zum Pfarrverein Bern-Jura-Solothurn (Sektion des Schweizerischen Pfarrvereins), zum Diakonatskapitel BEJUSO, zum Verein der reformierten Berner Katechetinnen?**  
 Sehr unterschiedlich je nach Bereich, von gar keinen bis zu intensiven Kontakten.
- b) Erfolgen diese Kontakte regelmässig? Wer veranlasst sie, wie entstehen sie?**  
 Die bestehenden Kontakte sind teilweise institutionalisiert, teilweise projektbezogen und werden gepflegt.
- c) Haben diese Kontakte konkrete Folgen?**  
 Im Bereich Katechetik ergaben sich Folgen für die Stellenbeschreibungen und Stellenberechnungen.
- 5. a) Inwiefern beachten Sie bei Ihrer Arbeit kirchliche Gremien wie die IKK (= Interkonfessionelle Konferenz, d.h. die Landeskirchen und die Jüdische Gemeinde), die KIKO (= Deutschschweizer Kirchenkonferenz), die CER (= Conférence des Eglises Réformées de Suisse Romande) oder den SEK (= Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund)? Zu welchen dieser Gremien bestehen regelmässige Kontakte?**  
 Je nach Bereich punktuelle/projektbezogene bis enge Beziehungen zu den oben genannten Gremien. Teilweise arbeiten Angestellte oder Mitglieder des Synodalrates in den Gremien ständig oder für Projekte mit.
- b) Gibt es Beispiele für eine Koordination von Geschäften mit diesen Gremien? Kennen Sie Kompromisse, die geschlossen wurden aufgrund dieser Kontakte?**  
 Im Bereich der katechetischen und der sozialdiakonischen Ausbildung bestehen intensive Kontakte, um eine gegenseitige Anerkennung der Ausbildungen zu erreichen (Äquivalenzverfahren in Bezug auf die Qualifikationen).
- 6. In Zusammenhang mit dem Umzug an den Altenberg: Haben sich für Ihren Bereich neue Kooperationen mit anderen Bereichen ergeben?**  
 Informelle Gespräche stärken die Zusammenarbeit über die Bereiche hinaus, wobei diese stark durch die Anordnung der Bereiche im Haus beeinflusst werden. Die gemeinsame Bibliothek wird vielfältiger genutzt.
- 7. Werden die Tätigkeiten Ihres Bereiches intern oder extern evaluiert? Wer entscheidet, welche Teilbereiche/Themen/Projekte durch wen evaluiert werden?**  
 Evaluationen erfolgen anhand der Legislaturziele. Neue Projekte werden zumeist intern evaluiert. Externe Evaluationen sind die Ausnahme und müssen bereits bei der Projektierung ins Budget einfließen. Die bereichsinternen Retraiten werden ebenfalls für Evaluationen genutzt.

## **Fachstellenspezifische Themen**

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

### **Fachstellen Finanzen und Personal/Informatik (Bereich Zentrale Dienste)**

- 1. a) Werden bei Neuanstellungen die Stellenprofile routinemässig überprüft und gegebenenfalls Anpassungen der Stellenpunkte vorgenommen?**  
 Es gibt keine Weisung, wonach bei Neubesetzungen Stellenprofile zwingend zu überprüfen sind, aber in den allermeisten Fällen geschieht das ganz selbstverständlich. Dasselbe gilt für die Anforderungsprofile.

- b) Erfolgt bei Veränderungen der Stellenprofile von Mitarbeitenden oder bei der Übernahme von neuen Aufgaben (die evtl. sogar eine Weiterbildung erfordern) eine Überprüfung der Anstellungsbedingungen? Wenn ja: Wer ist für diese Veränderungen verantwortlich? Wer ist zuständig?**

Bei grossen Veränderungen eines Stellen- und Anforderungsprofils muss die Stelle neu bewertet werden. Zuständig ist die kircheninterne, paritätisch zusammengesetzte Kommission BEREKI (Lohnsystem). Bewertungen werden anhand eines extern beschafften, feinen Rasters vorgenommen.

- c) Werden Arbeitsplatzbewertungen/Stellenpunkte/Lohneinreihungen gelegentlich überprüft?**

Die BEREKI-Kommission ist dafür zuständig (siehe 1 b). Eine Überprüfung 2013 zeigte, dass damit nur wenige, geringfügige Verbesserungen erzielt werden könnten. Hingegen könnte eine Umstellung heikle rechtliche Frage auf den Plan rufen. So wurde im Frühjahr 2014 entschieden, am bisherigen System festzuhalten.

- 2. Bei einem früheren Besuch fragte die GPK, wie die Einhaltung finanzrechtlicher Vorschriften überwacht werde. Die Antwort lautete: „In den Sachfragen der Buchhaltung durch die ROD im Auftrag der FIKO. Eine Selbstkontrolle erfolgt auch bereichsintern.“ Was heisst das nun in Bezug auf Verordnungen/Weisungen/Richtlinien? Wer überprüft, ob diese stimmen oder geändert bzw. angepasst werden müssten? Wer müsste das merken oder eine Verbesserung veranlassen?**

Dafür existiert kein institutionalisiertes Kontrollsystem. Weisungen werden im entsprechenden Bereich erarbeitet und – wo sinnvoll oder nötig – mit dem Rechtsdienst geprüft, danach entscheidet der Synodalrat.

- 3. a) Wie viele Angestellte haben im vergangenen Jahr die gesamtkirchlichen Dienste verlassen?**

2013 waren etwa 10 Abgänge zu verzeichnen (inklusive Pensionierungen). Es gab wenige Kündigungen. Allerdings gibt es Pensionierungswellen.

- b) Bei wie vielen Abgängen handelte es sich um Entlassungen? Bei wie vielen Fällen handelte es sich um eine „Trennung im gegenseitigen Einverständnis“? Gab es auch fristlose Kündigungen?**

Es wurde eine einzige Vereinbarung getroffen (Trennung im gegenseitigen Einverständnis). Es gab keine Entlassungen, schon gar keine fristlose Kündigung.

- 4. Existiert für den Bereich oder für einzelne Fachbereiche etwas Ähnliches wie eine Pendenzenkontrolle?**

Alle sind für ihre Pendenzen selber verantwortlich. Externe Geschäfte werden zentral erfasst. Der Kirchenschreiber sorgt dafür, dass nichts vergessen geht, mahnt gegebenenfalls rechtzeitig an.

## **Kirchlich-Theologische Schule (KTS) / Bereich Theologie**

- 1. a) Welcher Art und wie ist die Qualität der Zusammenarbeit mit dem Campus Muristalden?**

Der Probetrieb läuft. Der Stellenbeschrieb des Leiters KTS wurde nach Ablauf des halben Probetriebs angepasst. Leider hat die Zusammenarbeit mit dem Campus Muristalden nicht in allen Teilen befriedigt.

- b) Wie ist der Stand der Anmeldungen für das Schuljahr 2014/15? Wurden Werbemassnahmen ergriffen, um die Schülerzahlen zu steigern?**

10 – 11 (Stand Juni 2014). Der Leiter KTS hat sich stark in der Suche nach neuen Schülern engagiert.

**2. Hat der Jahresbericht des Pfarrvereins – speziell der Bericht der Beratungsstelle - Auswirkungen/Einfluss auf den Bereich? Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit dem Pfarrverein?**

Gemäss Leistungsvereinbarung findet jährlich ein Gespräch zwischen dem Präsidium des Pfarrvereins, der Beraterin des Pfarrvereins und dem Bereich statt. Dieses hat grossen Einfluss im Bereich: Wichtige Anliegen wurden in die Personalentwicklung der Pfarrerschaft aufgenommen.

**3. Gibt es ein Anforderungsprofil für Regionalpfarrpersonen? Wie sieht dieses Anforderungsprofil aus? Wurde es bei Neuanstellungen der letzten (drei) Jahre angewendet?**

In KES 32.010 und 92.230 ist die Arbeit der Regionalpfarrämter geregelt. Es werden neue Stellenbeschreibungen erarbeitet, weil die Mitarbeitergespräche in Zukunft jährlich (statt wie bisher alle drei Jahre) stattfinden werden. Das Anforderungsprofil erstellt die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion des Kantons Bern.

### **Fachstelle Migration (Bereich OeME-Migration)**

**1. a) Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Migrationsbeauftragten im Jura? (Tätigkeitsbericht 2013 S. 54 / 2012 S. 62)**

Die kleinen jurassischen Kirchgemeinden sind zumeist froh, Migrationsthemen auslagern zu können. Eine Arbeitsgruppe wurde gegründet. Aufbauarbeit ist zu leisten. 30 Stellenprozente sind knapp.

**b) Welche konkreten Projekte werden im Moment in den jurassischen Kirchgemeinden entwickelt? (Tätigkeitsbericht 2012 S. 62)**

Filmvorführung zur Migrationsproblematik mit anschliessendem Gespräch und Essen in La Neuveville (Startversuch am 27.9.2014).

**2. a) „Die Fachstelle Migration berät im Hintergrund.“ (Tätigkeitsbericht 2012 S. 61) Worin besteht diese Beratungstätigkeit konkret?**

Die Fachstellenleiterin leitet die Begleitgruppe zum Zvieritreff, der in Biel zusammen mit der Heilsarmee geführt wird. Er befasst sich auch mit der Beratung von abgewiesenen Asylsuchenden.

**b) „Sie (nämlich die Kampagne und Petition ‚Keine Hausarbeiterin ist illegal‘) wird u.a. .... von Refbejuso unterstützt.“ Worin besteht diese Unterstützung, abgesehen vom finanziellen Beitrag, den die Synode gesprochen hat? (Tätigkeitsbericht 2013 S. 54)**

Informationsvermittlung ist eine wichtige Aufgabe. Die angesprochene Kampagne erfolgte zusammen mit der „Offenen Heiliggeistkirche“. Ein Treffen mit Parlamentariern ist geplant.

**c) Wie geschieht der Informationsaustausch zwischen den Beratungsstellen „an der Front“ und der Fachstelle Migration?**

Derzeit fokussiert der Bereich OeME-Migration vor allem in zwei Richtungen: auf Sans-Papiers und abgewiesene Asylsuchende sowie auf speziell kirchliche Zugänge wie Migrationskirchen und Religionen.

### **Fachstelle Grundlagen, Dienste, Vernetzung (Bereich Sozial-Diakonie)**

**1. Im Tätigkeitsbericht 2013 findet sich die Feststellung, dass die Zahl der Notfallseelsorger rückläufig ist. Woran liegt das?**

Bei den Notfallseelsorgern findet seit einigen Jahren ein Generationenwechsel statt. Es ist sehr schwierig, Nachwuchs zu finden. Werbemassnahmen und alle strategischen Entscheidungen laufen über den Kanton bzw. den Koordinator des Care-Teams.

2. **Mit der interreligiösen Spitalseelsorge entsteht eine neue Aufgabenstellung im Bereich der Spitalseelsorge. Wie engagiert sich der Bereich in dieser Fragestellung?**  
Vor allem die städtischen Spitäler weisen immer mehr multikulturelle Patienten auf. Eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden des Inselspitals, des Bereichs OeME-Migration und des Bereichs Sozialdiakonie ist daran, ein entsprechendes Projekt zu erarbeiten.

## **Feststellungen/Fragen**

- Im Bereich Theologie fallen häufige Personalwechsel und Konzeptänderungen auf. Wie wirken sich die wiederholten Wechsel auf die Stelle Personalentwicklung Pfarrerschaft aus?
- Die Neuausrichtung der Personalentwicklung Pfarrerschaft ist bisher nicht kommuniziert worden (Stand Juni 2014).
- Es ist wichtig, dass die Überarbeitung des KUW-Konzeptes 2020 genügend Zeit und Ressourcen erhält.
- Nach wie vor existiert national kein verbindlicher Rahmenlehrplan für die Ausbildung zum Sozialdiakon. Die Kriterien für die Anerkennung als „Sozialdiakon DDK“ (DDK = Deutschschweizerische Diakonatskonferenz) sind höher als die Anforderungen der Berner Kirche. Die Beauftragungsverfahren und die Beauftragungen der Sozialdiakone binden grosse Arbeitskapazitäten des Bereichs. Die Synode sollte sich des grossen Aufwands, der durch die Neuregelung der drei Ämter ausgelöst wurde, bewusst sein.

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

Im Bericht der GPK an die Wintersynode 2013 wurde festgestellt, dass „die GPK sich fragt, ob eine Regelung für Vernehmlassungsverfahren sinnvoll wäre“. In der Zwischenzeit hat sich herausgestellt, dass bereits seit dem 16.02.2012 unter KIS I.C.1 interne, d.h. im Intranet zugängliche, „Grundsätze zum Vernehmlassungsverfahren“ existieren.

Die GPK-Besuche fanden durchwegs in einer offenen und angenehmen Atmosphäre statt. Die GPK-Mitglieder konnten bei den erwähnten Stellen kooperative Gespräche führen und ein gutes Arbeitsklima feststellen. Die besuchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantworteten die Fragen kompetent und schätzten das Interesse der GPK an ihrer Arbeit.

Bern, 24. September 2014

Für die Geschäftsprüfungskommission:

Barbara Fankhauser    Hans Ulrich Germann