



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Wie gehen wir als Kirchgemeinde mit den aktuellen Entwicklungen in der Landeskirche um?

Rückblick auf die Präsidienkonferenzen 2017

In der zweiten Hälfte Oktober fanden im ganzen Kirchengebiet insgesamt fünf Präsidienkonferenzen statt. Die übergeordnete Fragestellung der Veranstaltungen lautete **„Wie gehen wir als Kirchgemeinde mit den aktuellen Entwicklungen in der Landeskirche um?“** Dabei ging es namentlich um das neue Landeskirchengesetz und die Vision Kirche21, zwei Reformprojekte, die beide für die Zukunft unserer Kirche wegweisenden Charakter haben und im Jahr des Reformationsjubiläums wichtige Meilensteine erreichten.

Dem Synodalrat ging es mit seiner Themenwahl darum, mit den Kirchgemeinden im Gespräch zu sein und den laufenden Transformationsprozess gemeinsam mit ihnen zu gestalten. Die Konferenzen sollten den Kirchgemeinden gleichermassen dazu dienen, sich in aktuellen kirchenpolitischen Fragen orientieren zu lassen, wie auch selber Orientierung zu finden. Sie sollten die Gelegenheit bieten, sich im Austausch darüber Gedanken zu machen, was die anstehenden Veränderungen für die Zukunft bedeuten, welche Chancen und Risiken sie beinhalten und wie in den Kirchgemeinden damit umgegangen werden kann und soll.

1. Ergebnisse der Tischgespräche zur Frage betreffend die Vision Kirche 21

Nach einer theologischen Einführung zur Vision Kirche 21 durch den Bereichsleiter Theologie Matthias Zeindler lautet die Fragestellung in einer ersten Gesprächsrunde **„Was bedeutet die Vision Kirche 21 für unsere Kirchgemeinde?“**

Die Rückmeldungen aus den Tischgesprächen zeigen eine grosse Vielfalt an Bedeutungen. So lesen manche die Vision als eine Bestätigung für die Richtigkeit des bisherigen Kirche-Seins. Andere deuten die Vision als Aufforderung, durch Veränderungen Schritte in eine bessere Zukunft zu machen. Während manche die Vision als (noch) unkonkret bemängeln, sehen andere darin eine konkrete Orientierungs- und Entscheidungshilfe. Eine Vielzahl von Rückmeldungen zielt auf die Möglichkeit, sich mit Hilfe der Vision bewusster zu werden, was die eigene Kirche im Kern ausmacht. Etliche Teilnehmende wollen die Vision für Gespräche über die Zukunft verwenden, andere haben anlässlich der Konferenzen bereits Umsetzungsmassnahmen im Kopf.

Im Folgenden werden die wichtigsten Bedeutungszuweisungen zusammenfassend dargestellt.

1. Die Vision als Bestätigung für das bisherige Kirche-Sein

Aussagen, welche die Vision als Bestätigung des bisherigen Kirche-Seins sehen, waren etwa.

Zitate (Auswahl):

- „Bestätigung des bisherigen Weges“
- „Das bewährte fortzusetzen – auffrischen“
- „Traditionen bewahren (z.B. Predigen)“
- „Bestätigt uns in unserer Arbeit, vieles ist schon passiert und passiert immer wieder“

2. Die Vision als Aufforderung Veränderungen in Angriff zu nehmen

Auf der anderen Seite des Spektrums zu einer Bestätigung für das eigene Kirche-Sein findet sich eine Anzahl von Rückmeldungen, die Vision als Aufforderung für Veränderungen zu verstehen, welche gegenüber dem Bisherigen Verbesserungen bringen sollen. Dazu gehören Aussagen wie.

Zitate (Auswahl):

- „Was können wir wo besser machen“
- „Wo haben wir Lücken“
- „Kirche hinterfragen, Bewährtes festigen, Neues entwickeln, Problemzonen bekämpfen“
- „Alle Mitglieder und Arbeitsfelder/Gremien können Fragen stellen und damit den „Auftrag geben, unsere Kirche weiterzubringen“
- „Anstoss zu neuer Webseite, passende Bilder“
- „Unsere Komfortzone verlassen“
- „Offen für alle / zugänglich sein“

3. Die Vision bedarf einer Konkretisierung

In verschiedenen Rückmeldungen wird die Vision als konkretisierungsbedürftig bezeichnet.

Zitate (Auswahl):

- „Leitsätze wie Skelett und Struktur und wir müssen dem nun ‚Fleisch und Leben‘ drum herum geben“
- „Wir wissen noch nicht wo Gott ‚hockt‘“
- „‘Schwammige Sätze‘ bieten Chancen zur konkreten Umsetzung“
- „Es fehlt noch Fleisch am Knochen für Umsetzung“

4. Die Vision ist eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe

- Auf der anderen Seite bedeutet die Vision für viele bereits jetzt eine sachdienliche Orientierungs- und Entscheidungshilfe, wie folgende Aussagen illustrieren.

Zitate (Auswahl):

- „Orientierungshilfe / Kompass“
- „An den Spannungsfeldern können wir uns orientieren > wo sind wir unterwegs“
- „Instrument/Werkzeug in verständlicher Sprache“
- „Bei Entscheidungen im KGR die Vision als Motto im Hinterkopf haben“
- „Leitsätze können Sicherheit geben, den Rahmen bilden“
- „Ich bin nicht alleine, wir gehen alle in eine Richtung“
- „Vision als Leitplanken, Orientierung, wo wir stehen, was wir gut machen, was weniger“
- „Offen für alle – nicht offen für alles“
- „Unser Fundament bleibt, wir sind damit unterwegs“

5. Die Vision macht bewusst, was den Kern der Kirche ausmacht

- Indem die Vision bewusst macht, was die eigene Kirche im Kern ausmacht, kann sie der Selbstvergewisserung dienlich sein, wie aus verschiedenen Rückmeldungen hervorgeht. Die Vision stärkt damit das Selbstbewusstsein sowie das Gemeinschaftsgefühl.

Zitate (Auswahl):

- „Die Botschaft / Kernaufgabe wieder ins Zentrum rücken“
- „Nichts neu erfunden, aber bewusster arbeiten > AHA – Erlebnis“
- „Leitsätze sind im Prinzip nicht neu aber sie stellen schwarz auf weiss vor uns“
- „Es tut gut, den Auftrag der Kirche mal wieder ‚auf den Punkt gebracht‘ zu hören“
- „Sich besinnen auf das was wichtig ist“
- „Was geben wir den Menschen mit bei unseren Aktivitäten? > Besinnung auf unseren Auftrag“
- „Aufforderung zu neuem Selbstbewusstsein“
- „Viele KG arbeiten bereits nach dieser Vision > aber wir müssen uns wieder bewusst werden, wir sind gemeinsam unterwegs“

6. Die Vision dient zum Gespräch über die Zukunft

- Indem die Vision eine Sprache anbietet, kann sie auch eine Grundlage bilden für das Gespräch. Aus etlichen Rückmeldungen geht hervor, dass die Vision zum Gespräch über die Zukunft dienen kann.

Zitate (Auswahl):

- „In die Zukunft schauen mit den Grundsätzen“
- „Vision regt zur Diskussion an“

- „Haben bereits Leitbild > muss im Licht der Vision 21 neu überdenkt werden“
- „Welche Leitsätze sind in der KG bereits umgesetzt, welche sind dringender als andere“
- „Arbeitsgrundlagen für mein Leitbild in der Kirchgemeinde“
- „Durch Vision Diskussionen eröffnen“
- „Anstoss zum Weiterdenken“

7. Die Vision lebendig werden lassen

Etlliche Rückmeldungen geben schliesslich Einblick in geplante oder bereits begonnene Umsetzungen der Vision Kirche 21 im Rahmen der eigenen Kirchgemeinde.

Zitate (Auswahl):

- „Aufnehmen als Jahres- oder Quartalsthema, z.B. in Gottesdiensten oder Anlässen“
- „Leitsätze im Winter 2017/2018 ca. 3 Abende in der Region ausschreiben“
- „Die Leitsätze in der Kirchgemeinde umsetzen > Visionslied singen > immer wieder in Gottesdienst einbauen“
- „Jährlich einen Leitsatz vertiefen, in Gottesdienst“
- „Am Anfang einer Ratssitzung einen Leitsatz kurz aussprechen und ca. 10 Minuten darüber diskutieren, als Einstieg ins Tagesgeschäft“
- „Leitsätze regelmässig im Rat besprechen, zur Erinnerung an die Wand hängen im Sitzungszimmer“
- „Auf Seite im Reformiert. im Beiblatt abwechselnd persönlichen Beitrag / Gedanken zu einem der Sätze schreiben“

Kommentar zur Umsetzung der Vision Kirche 21 seitens Synodalrat und gesamtkirchlichen Diensten:

Der Synodalrat hat sich nach Abschluss des Visionsprozesses im Herbst 2017 intensiv mit Fragen der Umsetzung auseinandergesetzt. Bereits anlässlich der Konferenzen konnten zwei **Arbeitspapiere** für die Kirchgemeinden zur Umsetzung der Vision vorgestellt werden; zum Einen eine theologische Grundlegung der Vision, zum Anderen eine Arbeitshilfe mit methodischen und thematischen Vorschlägen für Gespräche in Kirchgemeinden. Weiter beschloss der Synodalrat, die Vision und ihre Leitsätze der Reihe nach jährlich zum „**Leitstern**“ zu machen. Dieser soll jeweils auch im Zentrum des jährlichen Reformationssonntags stehen, der für die kommenden Jahre zum **Visionssonntag** werden soll. Zudem hat der Synodalrat beschlossen, unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Synode eine **Visionsbotschafterin oder einen Visionsbotschafter** einzusetzen, welche/r die Kirchgemeinden im Rahmen eines 40%-Pensums bei der Umsetzung unterstützt und ihnen Anregungen gibt. Schliesslich beschloss er, einen **Think Tank** ins Leben zu rufen, der zuhanden der Entscheidungsgremien bei den gesamtkirchlichen Diensten kreative Ideen für die Umsetzung entwickelt.

2. Ergebnisse zur Frage betreffend das neue Landeskirchengesetz

Unter der Frage, „**Was soll bei der Umsetzung des neuen Landeskirchengesetzes aus Sicht der betroffenen Kirchgemeinden besonders beachtet werden?**“ waren die Teilnehmenden im zweiten Teil der Konferenzen gebeten, zuhanden der Kirchenleitung möglichst konkrete Wünsche und Anliegen zur Umsetzung des neuen Landeskirchengesetzes zu formulieren. Die Antworten teilen sich in insgesamt 7 grössere Themenfelder sowie einzelne spezifische Erwartungen auf. Diese werden in der Folge einzeln beschrieben und aus Sicht des Synodalarates kommentiert.

Themenfeld 1: Unterstützung bei Anstellungen

Anliegen:

Etliche Rückmeldungen betrafen die Unterstützung der Kirchgemeinden im Rahmen von Anstellungen. Es wurde der Erwartung Ausdruck gegeben, dass bei Refbejuso klare Zuständigkeiten bestehen und die Kirchgemeinden zeitnah Informationen bekommen, die ihnen in Zusammenhang mit Anstellungsfragen die Arbeit erleichtern.

Zitate (Auswahl):

Erwartungen betreffend Zuständigkeiten:

- „Wegweiser zu den Anlaufstellen“
- „Ansprechpersonen klar je Amt“
- „Nahe bei der Gemeinde“

Erwartungen betreffend Informationen:

- „Leitfaden / Checkliste zu Anstellung“
- „Einfache und praktische Arbeitshilfen zur Verfügung stellen z. B. für Arbeitszeiterfassung“
- „Arbeitsverträge?“

Kommentar:

Der Synodalarat nimmt das Anliegen, den Kirchgemeinden praktikable Hilfestellungen im Umgang mit Anstellungsfragen an die Hand zu geben, ernst. Insbesondere soll künftig ein Instrument für eine einfache Arbeitszeiterfassung der Pfarrpersonen zur Verfügung stehen. Auch wird er bestrebt sein, die Zuständigkeiten in Anstellungsfragen bei den gesamtkirchlichen Diensten klar zu regeln und transparent zu kommunizieren. Erste Ansprechstelle für Anstellungsfragen zu sein, wird künftig eine noch wichtigere Aufgabe der Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer sein.

Themenfeld 2: Anstellungsbedingungen für kirchliche Ämter

Anliegen:

Verschiedene Voten betreffen die Anstellungsbedingungen für verschiedene kirchliche Ämter. Die Anstellungsbedingungen sollen demnach strukturell möglichst einfach und

für alle 3 Ämter identisch sein. Zudem soll der Personalentwicklung und dem Konfliktmanagement genügend Aufmerksamkeit zukommen:

Zitate (Auswahl):

Erwartungen betreffend Anstellungsbedingungen:

- „Bitte: Genauen Blick auf Anstellungsbedingungen“
- „Anstellungskonditionen der Pfarrpersonen beibehalten“
- „Klare Anstellungsbedingungen für Pfarrpersonen“
- „Lohngefüge nach 2022: Wer setzt Besoldung fest, wer ist der Arbeitgeber und was ist das Anstellungsreglement der Pfarrer?“
- „Das Lohnwachstum der drei Ämter sollte entwicklungsmässig gleich behandelt werden (Diakon, Katechet...)“
- „Alle 3 Ämter (Pfarrpersonen, Diakonen, Katecheten) in die gleiche PK aufnehmen/versichern können“
- „Rolle / Mitspracherecht der 3 Ämter bei der Leistungen der Kirche > Weisung?“

Erwartungen betreffend Personalentwicklung und Konfliktmanagement:

- „Personalführung Pfarrer besser auf Kirche ausgerichtet“
- „HR – Konflikt – Stelle bei Kantonalkirche einführen“

Kommentar:

Das Anliegen gleicher Anstellungsbedingungen für alle drei Ämter hat keinen Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen Landeskirchengesetzes. Des Weiteren ist das Votum für eine einheitliche Pensionskasse durch die Kantonalkirche nicht erfüllbar, da die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, die Katechetinnen und Katecheten durch die Kirchgemeinden angestellt werden und diese selber entscheiden, welcher Pensionskasse sie sich anschliessen. Die Personalentwicklung und die damit verbundenen Teilaufgaben der Landeskirche werden mit dem neuen Landeskirchengesetz klar an Bedeutung gewinnen, was sich auch personell niederschlagen wird.

Themenfeld 3: Residenzpflicht für Pfarrpersonen

Anliegen:

Eine recht grosse Anzahl von Rückmeldungen betraf die Residenzpflicht für Pfarrpersonen. Die geltende Residenzpflicht wird mit Verweis auf die Selbstbestimmung der Kirchgemeinden teilweise in Frage und das Verfahren zur Festlegung der Residenzpflicht zur Disposition gestellt. Verschiedene Votanten erhoffen sich von einer Lockerung der Residenzpflicht eine Erhöhung der Attraktivität ihrer Kirchgemeinde. Nicht zuletzt kleinere und namentlich abgelegene Gemeinden aus dem Arrondissement du Jura fordern eine Lockerung der bestehenden Residenzpflicht, damit sie überhaupt noch Pfarrpersonen finden.

Zitate (Auswahl):

Erwartungen betreffend die Residenzpflicht:

- „Die Residenzpflicht ist den heutigen Bedürfnissen anzupassen (Aufhebung oder Lockerung)“
- „Kleine Kirchgemeinden von der Residenzpflicht befreien“
- „Residenzpflicht liegt in der Verantwortung der Kirchgemeinde und kann flexibel behandelt werden“
- „Um attraktiv sein zu können, muss Residenzpflicht aufgehoben werden (freie Wahl des Wohnortes)“
- „Selbstbestimmung der Residenzpflicht“
- „Problematik Jura: Es braucht Pfarrpersonen, die bereit sind eine Pfarrstelle in Randgebieten zu übernehmen (geringe Attraktivität)“

Kommentar:

Das neue Landeskirchengesetz überträgt die Verantwortung für die Residenzpflicht an die Kirche, die zu gegebener Zeit über Änderungen der geltenden Bestimmungen beschliessen kann. Das heutige System ist das Resultat eines Kompromisses unterschiedlicher Positionen zu dieser Frage. Im Entwurf des Personalreglements Pfarrschaft sind deshalb keine Änderungen vorgesehen und bis 2022 sind keine Änderungen zu erwarten.

Themenfeld 4: Pfarrstellenzuteilung

Anliegen:

Ein weiterer Themenbereich mit vergleichsweise vielen Rückmeldungen betraf die Pfarrstellenzuteilung. Verschiedene Kirchgemeinden befürchten den Abbau von Pfarrstellen aufgrund abnehmender Mitgliederzahlen. Um dies zu verhindern, fordern sie eine Entkopplung zwischen Mitgliederzahlen und Pfarrstellen. Wie bei der Residenzpflicht, wird auch in der Frage der Pfarrstellenzuteilung das geltende Zuteilungsverfahren einschliesslich Zuständigkeiten zur Disposition gestellt. Ein Sonderbereich sind dabei die Heimpfarrstellen.

Zitate (Auswahl):

Erwartungen betreffend die Pfarrstellenzuteilung:

- „Pfarrstellenzuteilung gut bedenken“
- „Pfarrstellenzuteilung Stadt / Land“
- „Die ländlichen Regionen nicht benachteiligen betreffend Stellenprozente“
- Pfarrstellenprozente: Bei der Zuteilung berücksichtigen, dass Landkirchgemeinden oft eine überalterte Bevölkerungsschicht haben (die KG anhören)“
- „Verteilschlüssel nicht nur abhängig machen von Mitgliedern (Pfarrstellen)“
- „Pfarrstellenprozente für Heime, wie verteilen?“
- „Mitsprache des KGV und Entscheid der Synode über (...) Pfarrstellenzuteilung“

- „Interessenkonflikt: Pfarrpersonen in Synode bestimmen die Pfarrstellenzuteilung“

Kommentar:

Regeln und Kriterien der Pfarrstellenzuteilung müssen in jedem Fall von der Synode (Legislative) beschlossen werden, für den Vollzug verantwortlich ist der Synodalrat (Exekutive). Die künftig geltende Regelung wird erst nach dem 1. Januar 2020 erarbeitet. Bis zu diesem Zeitpunkt werden die künftigen kircheninternen Zuständigkeiten festgelegt, wobei die heutige Kommission für die Pfarrstellenzuteilung weitergeführt werden wird. Inhaltlich wird während einer Übergangsfrist die bisherige kantonale Regelung gültig bleiben.

Themenfeld 5: Rolle der Regionalpfarrerinnen und -pfarrer

Anliegen:

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschäftigt die künftige Rolle der Regionalpfarrer. Eine übereinstimmende Erwartung für deren Weiterentwicklung wird allerdings aus den Voten nicht sichtbar.

Zitate (Auswahl):

Erwartungen betreffend die Regionalpfarrer:

- „Rolle und Funktion der Regionalpfarrämtes beibehalten (Unterstützung)“
- „Was ist die Rolle der Regionalpfarrer, wer wählt die in Zukunft?“
- „Aufgaben Regionalpfarrer - regelmässige Betreuung, 2. Meinung einholen“
- „Fachliches bei den Regionalpfarrern lassen (MAG)“
- „Bes. Augenmerk auf Regionalpfarrer bzgl. Führung Pfarrpersonen“

Kommentar:

Der Synodalrat beabsichtigt den Regionalpfarrpersonen künftig sowohl bei der Anstellung der Pfarrpersonen, wie auch in der Personalentwicklung eine wichtige Rolle zuzuweisen. Die Sommersynode 2018 wird mit den „Leitsätzen zum Personalmanagement“ die Weichen stellen.

Themenfeld 6: Finanzen

Anliegen:

Das Themenfeld Finanzen bekam die grösste Anzahl an Voten. Offenbar beschäftigen in Zusammenhang mit dem neuen Landeskirchengesetz offene Finanzfragen am meisten. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist es ein wichtiges Anliegen, dass die Kirchgemeinden in finanzieller Hinsicht Planungssicherheit haben. Zudem möchten sie bei der eigenen Finanzverwaltung unterstützt werden. Sorgen bereiten die finanzielle Unsicherheit aufgrund von Säule B sowie potenziell sinkenden Steuereinnahmen. Zudem werden mögliche zusätzliche Verwaltungskosten im Zuge des neuen Landeskirchengesetzes zum Thema gemacht.

Zitate (Auswahl):

Erwartungen und offene Fragen betreffend die Finanzen:

- „Finanzielle Belastung für die Kirchengemeinden müssen im Auge behalten werden“
- „Finanzen / Ressourcen sicherstellen“
- „Keine höhere Belastung für KG“
- „Planungssicherheit (Steuereinnahmen)“
- „Frage / Angst: Finanzielle Konsequenzen und Auswirkungen für die KG?“
- „Was wird den KG's der neue Stellenetat von Refbejuso kosten?“
- „KG sollten nicht mehr belastet, sondern entlastet werden“
- „Säule B: was kommt auf die KG zu? (Finanzierung?)“
- „Kostendruck darf keinen Abbau von gesamtgesellschaftlichen Leistungen bewirken, Konsequenz: sinkende Beiträge Säule B“
- „Einflussnahme der KG auf Verteilung der Mittel aus Topf B (Leistungen im gesamtgesellschaftlichem Interessen)“
- „Was wird Voraussetzung für die Verteilung des Geldes von Säule B?“
- „Finanzlage KG: mit Blick auf Pfarrhäuser: Erlass der Restschuld? Residenzpflicht? Mietzins?“
- „Kostenneutral? Es müssen viele Stellen neu geschaffen und gut besetzt werden für die Führung der Pfarrpersonen“
- „Umsetzung mit schlanken Strukturen, wenn möglich keine Erhöhung der Abgaben der KG“

Erwartungen betreffend die Finanzverwaltung aufgrund der neuen Gesetzgebung:

- „Hilfen für die Buchhalter garantieren“
- „Geringer Aufwand zum Nachweis des Aufwandes für Säule B“
- „Erfassung der gesamtgesellschaftlichen Leistung?“
- „Einfacher Nachweis für nichtkultische Zwecke“
- „Frühzeitige Information darüber, was alles ausgewiesen werden muss und wie dies erfolgen soll > Anweisung, Werkzeug“
- „Wissen um die Höhe der Steuereinnahmen von juristischen Personen und Einnahmen durch Kirchensteuer, um Finanzplan erstellen zu können und ein klareres Bild über das mögliche Kirchenetat zu haben“
- „Gute Einführung von HRM2“
- „Kontenplan für HRM2 zur Verfügung stellen“
- „HRM2 Infoveranstaltungen möglichst früh ansetzen“
- „Einführung für Finanzverwalter HRM2: rechtzeitig gute Information“
- „Referenzliste von Anbietern für HRM2“

Kommentar:

Der Synodalrat führt eine langfristige Finanzplanung und informiert die Kirchgemeinden bei allfälligem Handlungsbedarf. So wurde Anfang Jahr ein Schreiben „Wichtige Information für die Finanzplanung der Kirchgemeinden im Kanton Bern“ an die Kirchgemeinden gerichtet. Die Einführung von HRM2 ist kein Ergebnis des neuen Landeskirchengesetzes. HRM2 kann jedoch dazu genutzt werden, die Finanzströme und erforderlichen Nachweise den Bestimmungen des neuen Landeskirchengesetzes entsprechend sicherzustellen. Das Kantonale Amt für Gemeinden und Raumordnung (AGR) ist zuständig für die Einführung von HRM2 und die Schulung der Kirchgemeinden.

Themenfeld 7: Erfassung der Freiwilligenarbeit

Anliegen:

Das neue Landeskirchengesetz verlangt, dass die Kirche im Rahmen des Leistungsnachweises den Umfang der Freiwilligenarbeit dokumentiert. Auf welcher Organisationsebene (Kantonalkirche, Bezirke, Kirchgemeinden) der Nachweis erfolgt, ist der Kirche überlassen. Viele Kirchgemeinden erwarten offenbar, dass sie den Nachweis der Freiwilligenarbeit werden erbringen müssen und wünschen dafür sachdienliche Unterstützung. Die Erwartungen reichen von einer klaren Definition von Freiwilligenarbeit bis zu einem (elektronischen) Tool für eine einfache Erfassung der geleisteten Arbeit.

Zitate (Auswahl):

Erwartungen betreffend die Erfassung der Freiwilligenarbeit:

- „Klare Definition was Freiwilligenarbeit beinhaltet“
- „Erfassung der Freiwilligenstunden sollte genauer definiert werden“
- „Hilfe bei der Umsetzung der Erfassung der Freiwilligenarbeit“
- „Umsetzungsleitfaden für KG (Erfassung Freiwilligenleistung)“
- „Einfache Erfassung der Freiwilligenarbeit“
- „Aufwand von Freiwilligenarbeit (Instrument für Zeiterfassung)“
- „Erfassen Freiwilligenarbeit (Hilfe, Werkzeug zur Erfassung)“
- „Grundsätze zur einheitlichen Erfassung der Freiwilligenarbeit >Tool?“
- „Wunsch Freiwilligenarbeit einfach erfassen zu können (Tool)“
- „Instrument erstellen damit die Freiwilligenarbeit erfasst werden kann“
- „Freiwilligenarbeit muss mit Schätzung eruiert werden können“
- „Zusatzaufwand möglichst klein halten“

Kommentar:

Die Kantonalkirche wird in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Kirchliche Angelegenheiten (BKA), dem Kirchgemeindeverband (KGV) und der katholischen Kirche des Kantons Bern (kath:bern) Grundlagen und Instrumente für die Erfassung der Freiwilligenarbeit erarbeiten und den Kirchgemeinden zur Verfügung stellen.

Themenfeld 8: Weiterbildung und Unterstützung der Milizbehörden

Zitate (Auswahl):

Erwartung betreffend Weiterbildungen:

- „Info-Veranstaltungen, Kurse, Support weiterhin anbieten“
- „Umfangreiche Unterstützung der Laienbehörde in den Kirchgemeinden bei der Umsetzung“
- „Kirchgemeinderat ist eine Milizbehörde mit beschränkten Ressourcen“

Kommentar:

Die Kantonalkirche wird weiterhin vielfältige Weiterbildungen anbieten, um die Verantwortlichen in den Kirchgemeinden in ihren wichtigen Aufgaben zu unterstützen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Kirchgemeinderäte an den Angeboten teilnehmen. Auf Wunsch ist der Bereich Gemeindedienste und Bildung gerne bereit, auf Anliegen einzugehen und die Kirchgemeinden zu beraten.

Themenfeld 9: Institutionelle Rahmenbedingungen

Anliegen:

Eine Reihe von Kommentaren sowie Fragen betreffen schliesslich Erwartungen an die institutionellen Rahmenbedingungen unter dem neuen Landeskirchengesetz. So namentlich bezüglich gesetzlichen Grundlagen, Administration, Autonomie bzw. Zusammenarbeit und Informationspolitik:

Zitate (Auswahl):

9a. Erwartung und Fragen betreffend die gesetzlichen Grundlagen:

- „So wenig gesetzliche Vorschriften wie möglich (so viele wie nötig)“
- „Müssen OGR's auch angepasst werden? Wenn ja, in welcher Frist?“

9b. Erwartungen und Feststellungen betreffend die Administration:

- „Nicht zu viel Administration („schlank und rank‘)“
- „Administrativen Mehraufwand vermeiden“
- „Beibehalten einer schlanken Struktur“
- „Administrativer Aufwand allgemein in Grenzen halten (finanziell + personell)“
- „Administrativer Aufwand des Pfarrers im Minimum halten“
- „Bitte keine Zusatzarbeiten für die KG's“
- „Berichtserstattung wird aufwendiger“
- „Gesamtgesellschaftliche Leistungen: Tendenz zur Standardisierung“

9c. Erwartungen und Feststellungen betreffend Autonomie und Zusammenarbeit:

- „Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit der drei Ämter (Rollenklärung)“
- „Sorgetragen zur Kirchgemeindeleitung (Mitsprache/Autonomie komplex)“
- „Lokale Gegebenheiten können nicht mehr berücksichtigt werden“
- „Spezifische Leistungen mit guter Akzeptanz gefährdet“

9d. Erwartungen betreffend die Informationspolitik:

- „Drehscheibe mit Informationen für KG“
- „Wunsch nach umfassender, verständlicher Information der KGR, nicht nur in Finanzen“
- „Bessere Information über das neue Landeskirchengesetz an die KG und die Mitglieder der Kirchgemeinde“
- „KG brauchen frühzeitige Informationen über weiteres Vorgehen“
- „Klare Informationen (Neuerungen)“
- „Informationsfluss an KG gewährleisten, Newsletter über Kirchengesetz“

Zusammenfassender Kommentar betreffend institutionellen Rahmenbedingungen:

Der Synodalarat ist sich bewusst, dass gesetzliche Grundlagen, Administrationserfordernisse, Bedürfnisse nach Autonomie und Zusammenarbeit sowie die gepflegte Informationspolitik die institutionellen Rahmenbedingungen der Kirchgemeinden entscheidend prägen. Er wird im Rahmen seines Auftrages über die Umsetzung des Landeskirchengesetzes informieren, wenn konkrete Beschlüsse gefasst wurden. Dies dürfte bereits nach der Sommersynode der Fall sein. Mit Sicherheit wird auch an den Präsidienkonferenzen 2018 über den Stand der Dinge informiert werden.

Für weitere Informationen zu den Präsidienkonferenzen können Sie sich gerne an den Bereich Gemeindedienste und Bildung wenden. Kontakt: bildung@refbejus.ch oder 031 340 24 24.

Bern, im Mai 2018

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bereich Gemeindedienste und Bildung

Sig. Pfr. Stefan Ramseier,
Departementschef

Sig. Dr. Kurt Hofer,
Bereichsleiter