

EIN UMFASSENDES VERÄNDERUNGSPROJEKT

INNERKIRCHLICHE UMSETZUNG

VASTE **PROJET DE TRANSFORMATION**

L'ÉGLISE S'ADAPTE DE L'INTÉRIEUR

Das neue Gesetz über die bernischen Landeskirchen hat wesentliche Neuerungen zur Folge. Der Synodalrat setzte frühzeitig eine Projektorganisation ein, damit die Umsetzung mit Unterstützung externer Experten und unter Einbezug aller Anspruchsgruppen termingerecht vorbereitet werden kann.

Von Simon Bühler und Hans-Ulrich Zürcher*

Am 21. März 2018 hat der Grosse Rat des Kantons Bern das LKG verabschiedet. Er hat damit eine Grundlage geschaffen, um das traditionell gute Verhältnis zwischen dem Kanton Bern und den drei Landeskirchen unter sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen weiterzuführen. Bereits seit Anfang 2017 befasst sich eine vom Synodalrat eingesetzte Projektorganisation mit den Umsetzungsarbeiten. Unter der Leitung der Berner Firma Res Publica Consulting AG (RPC) sind dazu interdisziplinäre Teams tätig. Die Arbeiten sind in sechs Teilprojekte gegliedert.

Die Teilprojektgruppen erarbeiten Umsetzungsvorschläge, welche danach durch die Projektleitung und den Gesamtprojektausschuss geprüft und weiterentwickelt werden. Anschliessend werden ihre Anträge im Synodalrat diskutiert und beschlossen. Soweit nötig, werden die Ergebnisse dieser vorbereitenden Arbeiten auch der Synode zum Beschluss vorgelegt.

Anstellungsbedingungen Pfarrschaft

Im ersten Teilprojekt werden die künftigen Anstellungsbedingungen der Pfarrschaft definiert. Basis hierfür ist das neue Personalreglement (s. S. 15). Gemäss einem Grundsatzbeschluss der Synode wurde dieses in enger Anlehnung an das bisher massgebende kantonale Personalrecht aus-

gestaltet. Speziell zu beachten war, dass gemäss Kantonsverfassung die Kirchgemeinden als Anstellungsbehörde insbesondere für die Anstellung und Entlassung der Pfarrpersonen zuständig sind und auch weiterhin bleiben, während eine Reihe weiterer Arbeitgeberfunktionen inskünftig durch die Landeskirche wahrgenommen werden.

Der Entwurf des Personalreglements für die Pfarrschaft wird der Sommersynode 2018 zum Beschluss vorgelegt. In diesem Teilprojekt sind der Synodalrat, der Kirchgemeindevorstand des Kantons Bern, der Pfarrverein und der Bernische Staatspersonalverband vertreten.

Personalmanagement

Die Übernahme der Anstellungsverhältnisse von rund 500 Pfarrpersonen erfordert den Ausbau des bestehenden Personalmanagements seitens der Landeskirche. Mit dieser Aufgabe befasst sich das Teilprojekt 2. Es soll sicherstellen, dass die Geistlichen ab 2020 im Personalbereich in einer vergleichbaren Weise betreut werden wie bisher.

Dies bedeutet einerseits, dass eine zeitgemässe und entwicklungsfähige Personal- und Lohnadministration aufzubauen ist. Mit Prozessbeschreibungen, Ablaufdiagrammen und Checklisten soll in konkreter Weise sichtbar gemacht werden, wer in Zukunft für die einzelnen Aufgaben verantwortlich ist.

Damit die weiteren Arbeiten beim Aufbau des Personalmanagements möglichst zielorientiert erfolgen können, werden der Synode im Mai 2018 Leitsätze zur Festlegung von Grundsätzen vorgelegt.

In dieser Projektgruppe sind die Zentralen Dienste, die Fachstelle Personal sowie der Bereich Theologie des Synodalverbands vertreten.

Finanzen

Sämtliche finanziellen Aspekte der Umsetzung des LKG werden im Teilprojekt 3 behandelt. Dieses Teil-



Simon Bühler



Hans-Ulrich Zürcher

* Res Publica Consulting AG

projekt hat Szenarien berechnet, wie sich die Umsetzung des Gesetzes auf die Finanzen der Landeskirche und der Kirchgemeinden auswirken wird. Dabei mussten auch andere wichtige Faktoren berücksichtigt werden, insbesondere die in Vorbereitung befindliche Unternehmenssteuerreform III des Kantons Bern.

Für einzelne Kirchgemeinden ergeben sich bedeutende Auswirkungen, weil die Erträge aus der Unternehmensbesteuerung künftig nicht mehr für kultische Zwecke eingesetzt werden können.

Mit dem neuen Landeskirchengesetz wird der Kanton Bern gesamtgesellschaftliche Leistungen der Kirchen abgelten. Die Landeskirche muss über die Verwendung der kantonalen Mittel Bericht erstatten.

Im Teilprojekt 3 sind der Synodalrat, der Kirchgemeindevorstand und die Zentralen Dienste des Synodalverbands vertreten.

Synodalrat und gesamt-kirchliche Dienste

Im Teilprojekt 4 will der Synodalrat im Haus der Kirche die internen Voraussetzungen schaffen, um die zusätzlichen Aufgaben möglichst effizient bewältigen zu können. Bereits 2017 hat er den Grundsatzentscheid gefällt, seine Pensen nicht zu erhöhen, um das Amt weiterhin möglichst vielen Interessierten zu ermöglichen. Zudem will er die Departemente unverändert beibehalten.

Aktuell bearbeitet werden im Teilprojekt 4 eine Stärkung der koordinativen Rolle der «Bereichsleitungs-Sitzung» sowie ein strukturierter Prozess zur Amtsübergabe im Synodalrat. Die Wintersynode 2018 wird sich mit dem angepassten Organisationsreglement befassen.

In diesem Teilprojekt sind neben der Kirchenkanzlei alle Departemente entweder mit dem zuständigen Synodalratsmitglied oder der Bereichsleitung vertreten.

Personalentwicklung Pfarrschaft

Das 5. Teilprojekt hat zum Ziel, Aufgaben und Zuständigkeiten in der Personalentwicklung zu klären. Ein wichtiges Element ist das Weiterbildungsreglement, welches der Wintersynode 2018 vorgelegt wird.

Darüber hinaus muss insbesondere die Rolle der Regionalpfarrschaft diskutiert und neu definiert werden, die bisher sowohl dem Kanton als

auch der Kirche unterstellt war. Neu werden die Regionalpfarrpersonen der Landeskirche unterstehen. Sie werden weiterhin die Möglichkeit haben, auf die individuelle Situation vor Ort einzugehen und sie zu unterstützen. Der Synodalrat hat grundsätzlich beschlossen, dass sie künftig auch mehr Entscheidungskompetenzen haben sollen.

In diesem Teilprojekt sind der Synodalrat, der Bereich Theologie, der Pfarrverein, die Regionalpfarrschaft und der Kirchgemeindevorstand vertreten.

Verortung der drei Ämter in der Kirche

Im Teilprojekt 6 werden Modelle diskutiert, wie die Pfarrschaft, die Sozialdiakonie sowie die Katechetik künftig an der Leitung der Kirche beteiligt werden können. Aktuell finden Meinungsbildungsprozesse in den entsprechenden Berufsverbänden statt.



Vertreten sind im Teilprojekt 6 der Pfarrverein, der Kirchgemeindevorstand, der Synodalrat, der Sozialdiakonische Verein, der Verein der Reformierten Bernischen Katechetinnen und Katecheten sowie die zuständigen Bereichsleitenden der gesamtkirchlichen Dienste.

Ausblick

Die Arbeiten in den erwähnten Teilprojekten sind aufgrund verschiedener Abhängigkeiten unterschiedlich weit fortgeschritten: Während erste Teilprojekte im zweiten Semester 2018 abgeschlossen werden können, sind die Arbeiten in anderen Teilprojekten in vollem Gange und kommen erst im Laufe des nächsten Jahres zum Abschluss. Als Ergebnis der bisherigen Arbeiten werden der Synode im Winter 2018 verschiedene weitere Reglemente zum Entscheid unterbreitet.

Das Haus der Kirche beschäftigt sich bereits seit Anfang 2017 mit der Umsetzung.

La Maison de l'Eglise prépare la mise en œuvre de la loi depuis début 2017.

Über die hier erwähnten Themen hinaus werden weitere zusätzliche Aufgaben anfallen. Weil die genannten Veränderungen und neu zu übernehmenden Aufgaben in den gesamtkirchlichen Diensten zu einer Mehrbelastung führen, wird der Sommersynode 2018 beantragt, rund 5,5 neue Vollzeitstellen zu bewilligen.

F La nouvelle loi sur les Eglises nationales bernoises entraîne des changements de fond. Le Conseil synodal a très tôt monté une organisation de projet afin de maîtriser la planification des opérations en synergie avec des experts extérieurs et en coordination avec l'ensemble des parties prenantes.

Par Simon Bühler et Hans-Ulrich Zürcher*

Le 21 mars 2018, le Grand Conseil bernois a adopté la nouvelle loi sur les Eglises nationales (LEgN). Dans une société en pleine mutation, ce texte devrait permettre de préserver les relations traditionnellement bonnes entre le canton de Berne et les trois Eglises nationales. Les six équipes interdisciplinaires – une par sous-projet – chargées par le Conseil synodal de l'organisation de projet sont à l'œuvre depuis début 2017. Elles travaillent sous la houlette de l'entreprise bernoise Res Publica Consulting AG.

Chaque équipe commence par élaborer des propositions en vue de l'application de la nouvelle loi. Ces propositions sont ensuite testées et développées par la direction de projet et le comité de pilotage. Enfin, les motions sont discutées et votées par le Conseil synodal. Si nécessaire, les résultats de ces travaux préliminaires sont également soumis à l'approbation du Synode.

Conditions d'engagement des ministres

L'équipe de sous-projet n° 1 est chargée de définir les futures conditions d'engagement des ministres, qui reposent sur le nouveau règlement du personnel pour le corps pastoral (voir p. 15). Selon la décision de principe du Synode, ce règlement a été adossé à la législation cantonale sur le personnel précédemment applicable. La Constitution cantonale prévoyant que les paroisses détiennent l'autorité d'engagement, notamment pour l'embauche et le licenciement des pasteurs et des pasteuses, il a fallu veiller à conserver cette compétence alors que toute une série d'autres fonctions d'employeur seront dorénavant assumées par les Eglises nationales.

* Res Publica Consulting AG

Le projet de règlement du personnel pour le corps pastoral sera soumis à l'approbation du Synode d'été 2018. Sont représentés dans l'équipe de sous-projet n° 1: le Conseil synodal, l'Association des paroisses du canton de Berne, la Société pastorale, l'Association du personnel de l'Etat de Berne.

Gestion des ressources humaines

Le transfert des relations d'engagement de quelque 500 membres du corps pastoral requiert le développement de l'actuel département des ressources humaines de l'Eglise nationale. L'équipe de sous-projet n° 2 chargée de ce dossier doit faire en sorte que les services RH offerts aux ecclésiastiques à compter de 2020 soient équivalents à ceux dont ils ont toujours bénéficié.

La réalisation de cet objectif dépend de la création d'une administration du personnel et des salaires moderne et évolutive. Descriptifs de processus, diagrammes et listes de contrôle permettront de visualiser la future répartition des responsabilités.

Afin de cibler au maximum les objectifs du développement RH, des lignes directrices pour l'établissement de principes fondamentaux seront soumises au Synode en mai 2018.

Sont représentés dans l'équipe de sous-projet n° 2: les Services centraux, le service du personnel, le secteur Théologie de l'union synodale.

Finances

L'équipe de sous-projet n° 3 s'occupe du dossier finance, soit de tous les aspects financiers de la mise en œuvre de la LEgN. Elle a envisagé différents scénarios afin d'anticiper les effets de la future loi sur les finances de l'Eglise nationale et des paroisses. Elle a dû intégrer à ses prévisions d'autres facteurs clés tels que la réforme de l'imposition des entreprises, actuellement en projet.

Pour les paroisses, les conséquences de la RIE III ne seront pas des moindres puisque dorénavant le produit des impôts des entreprises ne pourra plus être utilisé à des fins culturelles.

Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le canton de Berne versera une subvention aux Eglises nationales pour les prestations d'intérêt général. Les Eglises devront rendre compte de l'utilisation de ces fonds.

Sont représentés dans l'équipe de sous-projet n° 3: le Conseil synodal, l'Association des paroisses, les Services centraux de l'union synodale.

Conseil synodal et services généraux

Avec le sous-projet n° 4, le Conseil synodal entend créer au sein de la Maison de l'Eglise les conditions nécessaires au bon accomplissement des futures



Simon Bühler



Hans-Ulrich Zürcher



© Keystone/Oliver Berg

Six groupes de sous-projets travaillent à la mise en œuvre des nouvelles dispositions juridiques.

Sechs Teilprojektgruppen arbeiten an der Umsetzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen.

nouvelles tâches. En 2017, il avait déjà pris la décision de principe de ne pas alourdir le cahier des charges afin que la fonction de conseiller ou conseillère reste accessible au plus grand nombre. Par ailleurs, il prévoit de garder les départements sous leur forme actuelle.

L'équipe de sous-projet se penche actuellement sur la «séance des chefs de secteur» afin d'en faire un pôle de coordination renforcé. Elle étudie également la manière de structurer le processus de passation de fonction au sein du Conseil synodal. Le règlement d'organisation modifié sera à l'ordre du jour du Synode d'hiver 2018.

Sont représentés dans l'équipe de sous-projet n°4: la chancellerie de l'Eglise, tous les départements (soit par le membre du Synode concerné, soit par le chef du secteur).

Développement des ressources humaines

L'équipe de sous-projet n°5 a pour objectif de définir les tâches et les responsabilités qui incomberont au service du développement des ressources humaines. Au rang des éléments importants du dossier, il faut citer le règlement sur la formation continue qui sera soumis au Synode d'hiver 2018.

De plus, le rôle des pasteurs et pasteurs de région doit absolument faire l'objet d'un débat et d'une redéfinition. Rappelons qu'auparavant ces ministres étaient soumis à la double autorité du canton et de l'Eglise et que désormais ils ne dépendront plus que de l'Eglise nationale. Ils auront toujours la possibilité d'intervenir sur place et de soutenir les lieux d'Eglise; par ailleurs,

sur décision du Conseil synodal, leur compétence décisionnelle devrait être renforcée.

Sont représentés dans l'équipe de sous-projet n°5: le Conseil synodal, le secteur Théologie, la Société pastorale, les pasteurs et pasteurs de région, l'Association des paroisses.

Intégration des trois ministères

L'équipe de sous-projet n°6 élabore différents modèles d'intégration des ministres, des diacres et des catéchètes dans la direction de l'Eglise. Les associations professionnelles concernées sont actuellement en train de définir leurs positions respectives.

Sont représentés dans l'équipe de sous-projet n°6: le Conseil synodal, l'Association des paroisses du canton de Berne, la Société pastorale, l'Association du personnel de l'Etat de Berne.

Perspectives

Les différents sous-groupes de travail n'en sont pas tous au même stade d'avancement pour des raisons contingentes: les uns devraient avoir terminé au cours du deuxième semestre 2018 alors que d'autres n'arriveront au bout que courant 2019. Les travaux donneront lieu à plusieurs nouveaux projets de règlements, qui seront soumis au Synode d'hiver 2018.

La liste des sujets à traiter dressée ici n'est pas exhaustive. Etant donné que les changements impliqués par la nouvelle loi sur les églises et que les tâches dont vont hériter les services généraux représenteront un surcroît de travail, il sera demandé au Synode d'été 2018 de se prononcer en faveur de la création de 5,5 postes temps pleins.