



EVANGELISCH-REFORMIERTE GESAMTKIRCHGEMEINDE BERN

Inhaltsverzeichnis Stellungnahmen Berufsgruppen

1. Sekretärinnen
2. Gemeinsame Stellungnahme aller Berufsgruppen
3. Organist/innen
4. Verein sozial-diakonischer Mitarbeiter/innen (VSDM)
5. Arbeitsgruppe 2014 (Pfarrpersonen)
6. Sigrist/innen

Reformieren 2012

Stellungnahme zum Prozess Strukturdialog der Sekretariate GKG *

Reform bezeichnet eine grössere, planvolle und gewaltlose Umgestaltung bestehender Verhältnisse und Systeme. Nennen wir das Kind also beim Namen: Wir reformieren uns.

Die Wortwahl „Strukturdialog“ täuscht: Es geht um mehr als um blossе Strukturen. Es geht um Menschen. Und Inhalte. Struktur soll immer den Menschen und den Zielen dienen, nicht umgekehrt. Strukturen können wir erst reformieren, wenn die inhaltlichen Zielsetzungen geklärt sind.

Geklärt werden muss insbesondere die Frage, ob die Kirche im Dorf bleiben soll oder zentralisiert wird. Sonst bleibt die Diskussion um die optimale Struktur schwierig.

Es braucht dazu Transparenz: Reformieren wir uns bloss aus finanziellen Gründen? Oder sind unsere bisherigen Ziele überholt? Wie viel Geld bleibt? Wie viele Projekte können damit mit wie vielen Mitarbeitenden realisiert werden in wie vielen eigenen Räumen? Genügen die bisherigen Projekte den Interessen der Basis? Sind die Bedürfnisse der Basis geklärt? Wie nehmen wir sich ändernde Bedürfnisse der Menschen oder gar Brennpunkte wahr?

► **Die Zielsetzungen klären, bevor wir Strukturen bestimmen: Soll die Kirche im Dorf bleiben oder zentralisiert werden?**

► **Die Struktur soll immer den Menschen und den Zielen dienen, nicht umgekehrt.**

Kirche im Dorf lassen

Wir müssen erkennbar bleiben für die Menschen von Matzenried bis in die Elfenau. Im Zentrum stehen immer die Menschen und die Begegnung in der Gemeinde. Ganz wichtig und nicht beliebig austauschbar ist die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Arbeitsinhalt und dem Arbeitsort.

► **Die Kirche hat ein Gesicht und eine Stimme.**

Der zunehmenden Anonymisierung entgegen halten: Menschen schätzen menschlichen Kontakt. Türen öffnen, Gesichter zeigen, die Verwendung von Telefonbeantwortern minimieren. Den persönlichen Bezug der Mitarbeitenden zur Gemeinde fördern.

► **Verwalten oder gestalten?**

Eine Zielsetzung könnte heissen: Weniger Bürokratie, näher zum Menschen. Flache Hierarchie, flache Führungsstrukturen.

Ziel der Reform kann nicht sein, dass die Mitarbeitenden die Arbeit hauptsächlich am PC erledigen, weil die Messbarkeit der Leistung umfassende administrative Abläufe an die Leistungserbringer delegiert. Wir machen es anders, wir planen ganzheitliche, umfassende Seelenpflege (s. nachfolgenden Kasten; S. 2).

Neue Strukturen im Gesundheitswesen?

Besuch in Heiligenschwendi, Sanatorium und Rehabilitationsklinik: Ein langer dunkler Gang mit 15 geschlossenen Türen linker Hand. Rechts Wirtschaftsräume und weit hinten eine Glasscheibe zur Station der Pflegefachleute. Alle fünf Pflegefachfrauen auf Bürodrehstühlen hinter Bildschirmen. Keine blickt auf.

Was passiert mit dem Gesundheitswesen? Ähnlich wie wir unter dauerndem Kostendruck. Der Rechtfertigungsbedarf für alle Leistungen nach falsch verstandenen betriebswirtschaftlichen Kriterien verhindert ganzheitliche, umfassende Pflege und führt zur Entmenschlichung.

Wollen wir das auch?

Wir müssen engagierte Quartierbewohnerinnen und -bewohner finden für die Arbeit in den Kirchgemeinderäten: Hilfreich sind dabei klare Kompetenzen, klare Aufgabengebiete, denn verantwortlich und bereit zur Freiwilligenarbeit ist nur, wer unmittelbar betroffen ist und mitentscheidet. Kaum vorstellbar ist, engagierte Bauern aus Bottigen zu rekrutieren um sie in der Elfenau sagen zu lassen, was dort nötig sei.

Es ist heute lange nicht überall in der Gesamtkirchgemeinde schwierig, engagierte Ratsmitglieder zu gewinnen, die Kompetenzen haben. Erwartet wird aber, dass Freiwillige vor Ort professionell und unbürokratisch unterstützt werden für ihre Arbeit im Rat und in der Gemeinde.

Engagierte Ratsmitglieder wollen Kompetenzen, um den vielen Aufgaben und Pflichten nach zu kommen. Geeignete Strukturen sollen ihnen dabei helfen, diese so einfach wie möglich zu erledigen. So kann Gestaltungsfreiraum geschaffen und genutzt werden.

► Zentralisieren möglich, aber nicht alles.

Kommunikation: EIN klarer medialer Öffentlichkeitsauftritt der Berner Reformierten. Ein zentralisiertes „Branding“: Gemeinsame Gestaltung, wie Farbe, Schrift, Logo. Erkennbar sein als Berner Reformierte. Auch neue Kommunikationsmittel zugänglich machen, den Mitarbeitenden professionell gestaltete Kommunikationsmittel zur Verfügung stellen. Die Inhalte aber bleiben lokal.

Personalsupport und -administration ausbauen: Rekrutierungsunterstützung, Inserate, Zeiterfassung, Absenzen, Austritte, Pensionierungen, Personalakten. Die Führungsverantwortung bleibt lokal.

Dienstleistung Sozialberatung: Den Klienten an die Zentrale weiter verweisen. Einheitlichere Handhabung, einheitlichere Kriterien, Professionalisierung möglich. Aber der Ratsuchende muss vor Ort einer offenen Türe oder einer echten Stimme am Telefon begegnen, der ihn über die Möglichkeit informiert, den Termin vereinbaren hilft.

Jahresthema: Ein Schwerpunktthema durchgezogen in allen Kirchgemeinden, auf allen Ebenen fördert es die Erkennbarkeit und gibt dem Öffentlichkeitsauftritt Gewicht. Lokal wichtige Anlässe lokal durchführen.

OeME: Drei Jahre lang einen gemeinsamen Schwerpunkt setzen, der sich in den Kirchgemeinden auf allen Ebenen durchzieht. Fördert das Gewicht und die Erkennbarkeit.

In eigener Sekretärinnensache: Rodelführung, Archivführung, Kirchenaustritte (bedingt aber Kontrollblick einer Pfarrperson vor Ort, ob es sich nicht um einen Hilferuf handelt), Templates zur Verfügung stellen (Vorlagen für Organigramme, Protokolle, Jahresplanungen, Predigtpläne, Briefvorlagen usw.), Einkauf von Kopierpapier, Folien, Adressetiketten, div. Büromaterial.

► **Lokal bleiben.**

Mit der Stimme am Telefon, dem Gesicht in der Pfarrhaustüre.

KUW: Kurze Wege für kleine Beine.

Seniorenachmittag: Kurze Wege für alte Beine.

Gemeindeseiten im reformiert: Für den meistbeachteten Anlass unserer Kirchgemeinde Zeit und Ressourcen investieren (s. Kasten).

Lokale Zusammenschlüsse fördern: Überschaubare Zusammenschlüsse wie „der Berner Westen“, „die Berner Innenstadt“, „der Berner Norden“ ernsthaft prüfen. Problemstellungen in der Innenstadt sind nicht die gleichen wie im Westen oder Osten, somit auch nicht die Zielsetzungen und Arbeitsmengen der einzelnen Aufgaben.

Unsichtbare Kirchenmitglieder kennen uns ganz genau

Die allermeisten reformierte Steuern Zahlenden sehen wir nie. Sie gehören zur grossen schweigenden Mehrheit. Aber sie lesen die Gemeindezeitung, und wie!

Die Leserschaftsstudie saemann (2003) und reformiert (2009) haben dies genau untersucht: Gegenüber der Leserschaftsbefragung im Jahr 2003 kommt «reformiert.» 2009 besser an als die Vorgängerzeitung «saemann»: Nahmen damals 65% der reformierten Berner die Zeitung in die Hand, sind es heute 70%. Zugelegt hat «reformiert.» insbesondere bei den 15- bis 34-Jährigen – und im Bereich der Zweit- und Drittleser: Jedes gelesene Exemplar wird heute von zusätzlich 0,91 Lesern genutzt (2003: 0,39). Hauptmerkmal ist im Kanton Bern die hohe Aufmerksamkeit gegenüber der Gemeindeseiten-Beilage (89%!).

Wir werden diese Leserinnen und Leser kaum je an einem unserer Anlässe treffen. Und trotzdem lesen sie Monat für Monat ganz genau, was wir schreiben, gerade die Gemeindeseiten und warum wir wen wozu einladen. Die Vielfalt über die sie lesen, hält sie bei der Stange. Sie denken deshalb nicht an Austritt.

► **Darum müssen wir die Offenheit pflegen.**

Mit den halben Mitteln ganz offen bleiben. Keine Mitgliederausweise verlangen.

► **Der meist beachtete Gemeindeanlass heisst Gemeindeseite im reformiert.**

In eigener Sekretärinnensache: „reformiert.“ und den Gemeindeseiten Wertschätzung und Achtsamkeit entgegen bringen.

Warum wurden nicht gezielte lokale Zusammenschlüsse zusätzlich geprüft, sondern nur der alleinige Vorschlag eines grossen Gebildes in den Vordergrund gestellt? Viele Menschen in Bümpliz wissen, was in Bethlehem und im Berner Westen passiert und interessieren sich weniger für die Länggasse oder die Innenstadt. Die knappen

finanziellen Mittel lassen sich so sehr gezielt und konzentriert einsetzen. Im Mittelpunkt bleibt so das Bedürfnis des Menschen und der Gemeinde und nicht die Mittel.

► **Keinen Turm verstummen lassen.**

Viele Ressourcen sind gebunden in Liegenschaften, deren heutiger und künftiger Unterhaltsbedarf gross ist. Wenn das Portfolio reduziert werden muss, ist es unbedingt wichtig, dass die inhaltliche Zielsetzung geklärt ist. Das Geläute leerer Kirchen wird als Lärm empfunden.

Wie weiter?

► **Alle Beteiligten ins Boot nehmen lohnt sich.**

Haben wir Zeit? Dann nehmen wir sie uns.

► **Kommunizieren, wenn ein Konsens in Aussicht steht.**

Kommunikation zu den Lösungen darf erst geschehen, wenn ein Konsens in Aussicht steht. Waren wir bereits soweit? Oder soll öffentlicher Druck aufgebaut werden?

► **Erst die Entscheidungsträger und die Mitarbeitenden informieren.**

Die Benchmark-Analyse der Firma Diacova über die Sekretariatsstellen der GKG bestätigt eine aussergewöhnlich hohe Identifikation der Stelleninhaberinnen mit ihrem Arbeitgeber. Aus diesem Grund möchten wir in Zukunft über die Ergebnisse und weiteren Schritte vorgängig und nicht gleichzeitig mit den Medien informiert werden. Wir müssen unseren Gemeindegliedern am Tag der Berichterstattung Red und Antwort stehen und wären gerne vorbereitet.

Eine von uns sagt deutlich, was viele denken: „Jede innovative Firma würde sich die Finger lecken, wenn sie mit einer derart umfassenden Infrastruktur gesegnet wäre, wie unsere Kirchgemeinden. Wir könnten überall präsent sein, um unsere „Produkte“ anzubieten ... Durch die komfortable Lage, dass Steuergelder im reichen reformierten Kanton lange Zeit „von selber“ flossen, haben wir es verpasst, uns inhaltlich innovativ weiter zu entwickeln, um Menschen anzusprechen und zu gewinnen. Sich selber aus der Lethargie reissen heisst die Devise. Was hätte Jesus aus dieser Situation gemacht? Wo bleibt die Zivilcourage?“

Bern, im Mai 2012

*sig. Martina Pärli, Sekretariat KG Bümpliz
sig. Claudia Trachsel, Sekretariat KG Bümpliz
sig. Angelika Mühlheim, Sekretariat KG Bethlehem
sig. Daniela Studer, Sekretariat KG Paulus
sig. Yvette Curty, Secrétariat Paroisse
sig. Marianne Borter, Sekretariat KG Markus
sig. Karin Hauri, Sekretariat KG Johannes
sig. Kathrin Rutishauser, Sekretariat KG Frieden
sig. Claudia Brunner, Sekretariat KG Matthäus
sig. Mirella del Tufo, Sekretariat KG Münster
sig. Barbara Hirt, Sekretariat KG Nydegg
sig. Katarina Angeli, KG Heiliggeist*

* ohne KG Petrus

Gemeinsame Stellungnahme der Berufsgruppen der Ev.ref. GKG Bern zum Strukturdialog

**Berufsgruppen: SDM, OrganistInnen, Sekretärinnen, Pfarrpersonen,
SigristInnen und Hauswarte, Chorleitende**

Die Berufsgruppen bedanken sich bei der Projektkommission für die geleistete Arbeit und äussern sich gemeinsam zum Strukturdialog in folgenden Stichworten:

- Sie fordern, in den Prozess mit einbezogen zu werden. Interdisziplinäre Arbeit ist ihnen wesentlich.
- Sie verlangen, dass Inhalte und Strukturen sorgfältig aufeinander abgestimmt werden.
- Begrüsst wird, dass nach Strukturen gesucht wird, die Flexibilität, Zusammenarbeit, übergreifende Projekte und Professionalität im Personalführungsbereich fördern.
- Die Stadt Bern und die Katholische Kirche Region Bern müssen als wichtige Partnerinnen ebenfalls in den Prozess einbezogen werden.
- In den Diskussionen um die Liegenschaften sind diese auch als Wertanlage zu sehen.
- Die Berufsgruppen sind der Meinung, dass der Prozess in jedem Fall fortgesetzt werden soll, selbst wenn der GKR im November dem Modell „Kirchgemeinde Bern“ nicht zustimmt.
- Wir verlangen, dass die weitere Arbeit im Prozess von einem Coach begleitet wird.
- Jede Berufsgruppe erstellt zusätzlich eine ausführlichere spezifische Stellungnahme.

Bern, 25.08.2012

erstellt von den VertreterInnen der Berufsgruppen:

Marc Fitze und Thomas Leutenegger (Organisten), Walter Schleusser und Ivo Zurkinden (Sigristen), Hans Roder und Markus Niederhäuser (Pfarrer), Daniel Krebs und Brigitte Schletti (SDM), Kathrin Rutishauser (Sekretärin), Ursula Heim (Chorleitung).

Stellungnahme der Gruppe OrganistInnen der Gesamtkirchgemeinde Bern zum Strukturdialog

Die Organistinnen und Organisten der Stadt Bern sehen den Strukturdialog als weitere willkommene Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen. Seit Jahren bereits hat sich unter ihnen eine **enge Zusammenarbeit** entwickelt, die sich unter anderem in der Herausgabe des gemeinsamen Orgel-Konzertkalenders „intermezzo“, im alljährlichen erfolgreichen und publikumswirksamen Orgelspaziergang, in Orgelnächten, in gegenseitigen Vertretungen und in der ideellen und finanziellen Unterstützung der jeweils aktuellen Neu- und Umbauprojekte städtischer Orgeln manifestiert. Es ist ihnen so gelungen, gegen innen und aussen Zusammenarbeit und Kollegialität nicht nur zu beschwören, sondern aktiv aufzuzeigen.

Daneben ist jede und jeder von uns für die Kirchenmusik ihrer/seiner Kirche voll verantwortlich, je nachdem in Zusammenarbeit mit dem Kirchenchor. Es haben sich ausgesprochene **Schwerpunkte** gebildet, so zum Beispiel das Barockzentrum an der Heiliggeistkirche, die Vespertradition am Münster oder die „paulusmusik“ mit Schwerpunkt deutsche Musik der Spätromantik. Die **Musik in Gottesdienst und Konzert** trägt unverkennbar die Handschrift der jeweiligen StelleninhaberInnen, ebenso die **Arbeit in der Gemeinde** mit Pflege und Förderung des Gemeindegesangs, mit Sing- und Musikangeboten in der Jugend- und Altersarbeit und in den Heimen des Quartiers, mit generationsübergreifenden Projekten (z.B. Christnachtchor, Mitsingmöglichkeiten in zeitlich limitierten Projekten), dem **Unterricht** auf Laien- und professioneller Stufe an Musikschule, HKB (Hochschule der Künste Bern), SAMP (Schweizerische Akademie für Musik und Musikpädagogik) sowie in den Kursen des Berner Organistenverbandes.

Die Berner Organistinnen und Organisten begrüßen eine **zukünftige Organisationsform**, die den bestehenden Kooperationen weiter Raum gibt, das musikalische Profil der einzelnen Kirchen stärkt und fördert und die weiterhin professionelle Verantwortung für die lokale Arbeit am Ort und bei einer damit beauftragten Person belässt. Die Konzentration gewisser administrativer Abläufe in einer Kirchgemeinde Bern entlastet sie dabei unter günstigen Umständen spürbar und macht Ressourcen frei für ihre eigentliche Arbeit im Dienst einer qualitativ weiterhin hochstehenden **Musik als Teil der Verkündigung**.

Die Organistinnen und Organisten der Stadt Bern sind bereit, sich den anstehenden Fragen zu den neu zu gestaltenden Strukturen zu stellen, und sind überzeugt, dass ihre **aktive und loyale Mitarbeit** dem ganzen Prozess zum Vorteil gereichen wird.

Für die Gruppe Organistinnen und Organisten der Stadt Bern erstellt an der Sitzung vom 20. Juni 2012 im Le Cap: Ursula Heim, Paulus

VEREIN SOZIAL-DIAKONISCHER MITARBEITER/INNEN BERN (VSDM)

Präsident: Daniel Krebs, Bernstr. 85, 3018 Bern, 031 996 60 64
Kasse: Lilian ter Meer, Mattenenge 7, 3000 Bern 13, 031 311 21 84
Sekretariat: Fredy Meyer, Friedensstr. 9, 3007 Bern, 031 371 04 79

Evangelisch-reformierte Gesamtkirchgemeinde Bern
Projektkommission Strukturdialog
Postfach 1040
3000 Bern 23

E: 7. JULI 2012 /

KM	S
F	B

G Nr. _____
B/F _____

Bümpliz, 5. Juli 2012

Sehr geehrte Damen und Herren

Beiliegend erhalten Sie die „Stellungnahme zum Strukturdialog und Positionspapier zur sozialdiakonischen Arbeit in der evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern“.

Zusätzlich stellen wir Ihnen die Diagramme der Zusammenarbeit aller 12 Kirchgemeinden und die dazu gehörenden schriftlichen Ausführungen, als Ergänzung zu den schriftlichen Stellungnahme zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Daniel Krebs

Beilage
Stellungnahme zum Strukturdialog des VSDM

Bern, 5. Jul 2012

Stellungnahme zum Strukturdialog und Positionspapier zur sozialdiakonischen Arbeit in der evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern

Sehr geehrte Damen und Herren der Projektkommission Strukturdialog

Vielen Dank für Ihren Zwischenbericht. Sie haben viel Zeit und Kraft in diese schwierige Aufgabe investiert und mit Ihrem Vorschlag den nötigen Strukturdialog in Gang gesetzt. Wir pflichten Ihnen bei, dass angesichts der knapper werdenden Ressourcen Entscheidungen für die Zukunft der evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern vorbereitet werden müssen. Wir als sozialdiakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (SDM) des Vereins sozialdiakonischer Mitarbeiter/innen (VSDM) wollen gerne unseren Beitrag dazu leisten und freuen uns, Ihnen mit diesem Schreiben unsere Stellungnahme zukommen zu lassen. Gleichzeitig nehmen wir die Gelegenheit wahr, Ihnen und der weiteren Leserschaft die im Kontext zum Strukturdialog stehenden Positionen der SDM zu ihrer stadtkirchlichen Arbeit darzulegen.

Der VSDM setzt sich zusammen aus sozialdiakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Stadtkirchgemeinden. Entsprechend vielfältig sind die Standpunkte innerhalb des VSDM, und es gibt auch keine einheitliche Meinung zum Zwischenbericht. Zudem haben Loyalitätskonflikte verschiedenster Art (vorab mit Blick auf die Berufsidentität) zwischen den jeweiligen Kirchgemeinden und deren SDM den Prozess zur Erarbeitung dieser Stellungnahme nicht einfacher gemacht.

Unser Schreiben ist in drei Teile gegliedert: Im ersten Teil stellen wir grundsätzliche Überlegungen zum Vorschlag der Projektkommission an, im zweiten Teil weisen wir auf einige besondere beziehungsweise überdenkenswerte Aspekte des Zwischenberichts hin, und im dritten Teil thematisieren wir sozialdiakonische Anliegen generell wie auch unter dem Blickwinkel möglicher Vereinheitlichung. Der vorliegende Bericht wurde von der Arbeitsgruppe Strukturdialog (Maja Agyemang Kirchgemeinde Heiliggeist, Marlies Gerber Kirchgemeinde Petrus, Albrecht Herrmann Kirchgemeinde Markus, Daniel Krebs Kirchgemeinde Bümpliz und Brigitte Schletti Kirchgemeinde Paulus) verfasst, an der Hauptversammlung des VSDM vom 22. Mai 2012 diskutiert und zur Endredaktion durch den Vorstand verabschiedet.

A) Grundsätzliche Überlegungen zum Vorschlag der Projektkommission

1. Der Vorschlag der Projektkommission löste bei der ersten Sichtung vorab positive Reaktionen aus. Erst in der darauf folgenden Diskussion wurde uns bewusst, dass die Zusammenführung der 12 Kirchgemeinden viele Fragen aufwirft. So wurde unter anderem festgestellt, dass die im Bericht dargestellten Modelle erst angedacht und noch

nicht in letzter Konsequenz durchdacht sind. Wir befürchten, dass deren Umsetzung die aktuellen Gemeindestrukturen vor grosse Probleme stellt, die weder einfach noch rasch gelöst werden können. Man denke hier etwa nur an Fragen der kircheneigenen spezifischen Kulturen, wie zum Beispiel bei der Paroisse française, und der Kompetenzregelungen innerhalb der Kirchengemeindestrukturen.

2. Auch erachten wir es als heikel, dass im vorgeschlagenen Modell wichtige Entscheidungen von einigen wenigen Personen gefällt werden sollen. Hier gilt es, Möglichkeiten zu prüfen, die einerseits ein schlankeres, kostengünstigeres Gebilde herbeiführen, die aber andererseits gewachsene Strukturen, die sich bewährt haben, nicht ohne Not opfern.

3. Die Mehrheit der SDM hält den Vorschlag der Bildung einer einzigen „Kirchgemeinde Bern“ für noch zu wenig ausgereift und von daher momentan auch nicht für mehrheitsfähig. Wir begrüßen jedoch eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesem Modell. Uns ist es jedoch ein grosses Anliegen, dass im Anschluss an die Vernehmlassungsphase die Modellfrage nochmals grundsätzlich überdacht wird. Unseres Erachtens sollen nicht nur - wie geplant - Fragen betreffend die Kompetenzen in den Kreisen, die Ressourcenverteilung und die Kosten des Projekts in Zusammenarbeit mit den Behörden und den Mitarbeitenden erfolgen, sondern es soll auch die Grundsatfrage nach einer einzigen Kirchgemeinde Bern nochmals thematisiert werden. Für den Schlussbericht sollten daher nicht nur die Handlungsoptionen aufgezeigt werden, wie sie sich aus dem Modell einer einzigen Kirchgemeinde ergeben, sondern es sollte auf jeden Fall auch mindestens ein zusätzliches (von den Vernehmlassungsteilnehmenden favorisiertes) Modell weiter verfolgt werden.

4. Wir sind überzeugt, dass jetzt ein wirklicher Dialog beginnen muss. Der VSDM ist bereit, sich angemessen in die Diskussion einzubringen und an einer guten Lösung mitzuarbeiten.

5. Wir halten es für unabdingbar, dass die weiteren Schritte bis zur Ausgestaltung der neuen Struktur unter professioneller Leitung gemacht werden, wobei die Kirchengemeinden, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie natürlich auch deren Mitglieder in einer angemessenen Form miteinbezogen werden müssen.

B) Bedenkenswerte Aspekte zum Zwischenbericht

1. Wir befürchten, dass bei dem vorgeschlagenen Modell mit einer Zentralisierung die administrativen Wege zur Zentrale hin und wieder zurück zeitintensiv werden und die dafür benötigte Zeit auf Kosten derjenigen Menschen gehen wird, mit denen die Kirche von ihrem Auftrag her arbeitet. Hier gilt es aus unserer Sicht ein besonderes Augenmerk darauf zu halten, dass notwendig werdende, schlankere Strukturen nicht generell und um ihrer selbst geschaffen werden, sondern nur da, wo sie zielorientierte Verbesserungen bringen können. Die Zentralisierung von Aufgaben darf daher nicht auf dem Reiss-

brett entwickelt werden, sondern hat nur da zu erfolgen, wo daraus ein echter Zeit- und Ressourcengewinn resultiert. Keineswegs dürfen die heutigen Kirchgemeinden zu Filialen einer neu geschaffenen Zentrale degradiert werden.

2. So kann unseres Erachtens das Problem der Liegenschaften nicht befriedigend von einer Zentrale aus gelöst werden. Die Kirchgemeinden vor Ort müssen einbezogen werden. Durch finanzielle Steuermassnahmen können Kirchgemeinden gezwungen werden, ihre Liegenschaftsprobleme kurz-, mittel- und langfristig zu lösen. Die Kirchgemeinden müssen gestärkt werden in ihrer Verantwortung für ihre Gebäude. Es kann nicht sein, dass eine externe Gruppe ihre Probleme löst. Den Kirchgemeinden soll zugemutet werden, ihre Gebäudeprobleme mit Unterstützung der Gesamtkirchgemeinde selber zu lösen. Das schliesst ein zentrales Immobilienmanagement nicht generell aus, doch muss dieses auf jene Bereiche beschränkt werden, wo es eine Dienstleistung für die einzelnen Kirchgemeinden erbringen und diese von wiederkehrenden beziehungsweise identischen Aufgaben sinnvoll entlasten kann.

3. Grundsätzlich braucht es eine klare, zukunftsgerichtete Finanzplanung. Es muss etwa entschieden werden, wie viele Gebäude man finanzieren kann und will und wie viel Personal man dazu brauchen wird. Unseres Erachtens ist es fatal zu glauben, allein schon durch die Schaffung einer "Kirchgemeinde Bern" sparen zu können. Voraussetzung für die Lösung der finanziellen Probleme ist eine eingehende Finanzplanung, die wiederum nur in Angriff genommen werden kann, wenn die Inhalte und Ziele der kirchlichen Arbeit definiert sind. Man muss sich also fragen, welche Kernaufgaben die Kirchgemeinden mit ihren gewachsenen Strukturen auf jeden Fall selbst weiterhin wahrnehmen sollen beziehungsweise wo man allfällige Sparrunden ansetzen kann und muss und inwieweit man auch hier den einzelnen Kirchgemeinden finanzielle Selbstverantwortung belassen soll/will. Noch zu definierende Inhalte und Ziele bestimmen den Rahmen!

4. Am Wichtigsten scheint uns, dass die Kirche im Dorf bleibt. Die Kirche soll nah bei den Menschen bleiben. Kirche lebt von den Begegnungen in den Quartieren. Die Seelsorge und die sozialdiakonische Arbeit finden weitestgehend in den Quartieren statt. Man hüte sich davor, Kirchgemeinden zu schaffen, die darin bestehen, Angebote von weiter oben nach unten weiterzugeben. Gelebte Kirche ist nicht eindimensional. So ist denn auch die Rede von zu vielen Doppelangeboten, welche auf die Stadt verteilt seien, verfehlt. Was auf dem Papier als Doppelangebot erscheint, ist nicht immer ein kirchliches Projekt, welches übermässig Ressourcen bindet. Viele Angebote sind gewachsene, selbständig funktionierende Angebote, die von SDM lediglich gecoacht werden. Das angeblich unkoordinierte und unverbundene Nebeneinander der Spiel- und Wandergruppen, von Cafés, Seniorenturnen etc. ist gelebte Begegnung und bindet unseres Erachtens keine nennenswerten Mittel, die für bessere Zwecke eingesetzt werden können. Aus unserer Sicht besteht hier auch keine Gefahr, dass die Kirche ihr Profil bzw. ihr „Gesicht“ verliert.

C) Speziell sozialdiakonische Aspekte

Wie oben dargelegt, möchten wir in diesem dritten Teil unseres Papiers speziell diejenigen sozialdiakonischen Aspekte hervorheben, die es im Zusammenhang mit einer allfälligen Zentralisierung, aber auch mit Blick auf ein fortschrittliches Arbeitsumfeld besonders im Auge zu behalten gilt.

1. Kenntnisnahme der Fachlichkeit der kirchlichen Sozialarbeit

Die Kirchen sind nach dem Staat die grössten Anbieterinnen sozialer Leistungen in der Schweiz. Die sozialdiakonische Arbeit ist heute nicht mehr geprägt von Bild des barmherzigen Samariters, der sich um die Armen und Notleidenden kümmert. Heute weist die kirchliche Sozialarbeit eine hohe Fachlichkeit auf. Die SDM sind gut ausgebildete Berufsleute, welche sich auch im Rahmen von Weiterbildungsangeboten immer wieder neue professionelle Qualität aneignen.

Davon ausgehend gilt es, sich die Frage zu stellen, was in einer modernen Kirche im Zusammenhang mit der Sozialarbeit wichtig ist. Wenn über diese Frage ein Konsens vorliegt, so gilt es als Nächstes, gut zu überlegen, was zentralisiert werden könnte beziehungsweise wo es Sinn macht, etwas unter einem gemeinsamen Dach zu vereinigen. Zur Frage, welche Aufgaben und Angebote zentralisiert werden könnten und welche Strukturen es dazu braucht, geben wir die folgenden Inputs.

2. Unsere Vorschläge für mögliche Zentralisierungen beziehungsweise Vereinheitlichungen:

a. Gesamtstädtische fachliche Leitung für die Sozialdiakonie

Aus unserer Sicht macht es Sinn, wenn eine gesamtstädtische, fachliche Leitung für die Sozialdiakonie geschaffen wird. Dies ermöglicht es den SDM, konkrete und dauerhaft zuständige Ansprechpersonen zu haben.

b. Gemeinsame Leitbilder, Konzepte, Stellenbeschriebe

Gemeinsame Leitbilder, Konzepte und Stellenbeschriebe ermöglichen nicht nur die Schaffung eines einheitlichen Berufsbilds, sondern gewähren eine einheitliche Einführung in Arbeit und Stelle und damit einhergehend eine bessere Stellung der SDM. Klarere Aufgabenbereiche und Kompetenzen vermeiden, dass sich jede/jeder immer wieder von neuem beim für sie/ihn zuständigen Kirchgemeinderatsmitglied legitimieren muss.

Zur Qualitätssicherung sollte es eine gemeinsame Strategie geben. Diesbezüglich sind wir mit unseren Fachgruppen auf einem guten Weg. Wenn unsere Arbeit durch eine

Fachstellenleitung aufgewertet werden könnte, so wäre dies für unsere Berufsgruppe ein grosser Fortschritt.

c. Gemeinsame Kommunikation / PR / gemeinsame bzw. übergreifende Kontakte bzw. Verhandlungen mit anderen Akteur/innen im öffentlichen Raum

Uns wäre es wichtig, wenn wir die Möglichkeit hätten, nach aussen einheitlich aufzutreten. Namentlich gegenüber den Stadtbehörden wäre es ein grosser Vorteil, wenn unsere Arbeit durch einen einheitlichen Auftritt ein professionelleres Image bekäme. Mit der besseren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit wären im besten Fall eine stärkere Stellung unsererseits und eine erhöhte Verbindlichkeit als Ansprechpartner verbunden.

d. IT-Support

Der IT-Support sollte raschestmöglich ausgebaut und ausgelagert werden. Idealerweise hätte man einen gemeinsamen Helpdesk zur Verfügung. Das alles würde viel Zeit, Nerven und wohl auch Geld sparen.

e. Buchhaltung und weitere administrative Arbeiten

Buchhaltungs- und weitere administrative Arbeiten könnten grossteils zentralisiert werden. Gleiche Handhabung gleichartiger Dinge vermag hier auch bessere Transparenz zu schaffen.

f. Mögliche Vereinheitlichung auf Angebotsebene

Angebote wie Erwachsenenbildung, OeME und Migration, Weiterbildung von Freiwilligen könnten und sollten vereinheitlicht werden. Eventuell könnten auch gesamtstädtische Freiwilligen-Dankesanstöße durchgeführt werden. Zu prüfen ist ebenfalls, ob gewisse Spezialisierungen und Zentralisierungen in Fragen der Einzelfallhilfe Sinn machen.

Gerade mit Blick auf die Zukunft der Freiwilligenarbeit sehen wir grosses Potenzial in einer gesamtstädtischen Struktur. Denkbar ist etwa die gemeinsame Suche nach Freiwilligen, unter Umständen getrennt nach klaren Zielgruppen. Auch können wir uns vorstellen, dass gemeinsame Einführungsworkshops für Freiwillige angeboten werden. Eine zentrale Stelle könnte bei der Koordination mithelfen, so eine erhöhte Übereinstimmung zwischen den Mithilfewünschen der Freiwilligen und den Einsatzmöglichkeiten herbeizuführen.

3. Beibehaltung und Wertschätzung der Verankerung vor Ort

Wichtig ist, die Verankerung unserer Arbeit vor Ort beizubehalten, denn das macht die Stärke unserer Arbeit aus. Gewachsene Strukturen, bestehende Beziehungen und Kooperationen sind zu erhalten, denn diese vermitteln den Leuten ein Heimatgefühl. Wichtig ist uns, dass auch inskünftig die beschränkte Mobilität der Anspruchsgruppen berücksichtigt wird: Familien mit Kindern, Senior/innen, aber auch Jugendliche bewegen sich primär in ihrem Wohnquartier. Hier am Puls ihres Lebens sollen die Angebote bestehen bleiben. Der Perimeter der kirchlichen Sozialarbeit muss überblickbar bleiben.

Durch das vernetzte Arbeiten vor Ort ist es möglich, alle Generationen anzusprechen und sie miteinander in Kontakt zu bringen (man denke etwa an die Handykurse, welche Konfirmand/innen den älteren Menschen geben). Es ist so auch möglich, Menschen, die in die Einzelfallberatung kommen, in Gruppen zu integrieren, oder anders herum Menschen, die Gruppenangebote oder offene Anlässe besuchen, auf die Einzelfallhilfe aufmerksam zu machen und so die jeweiligen Hemmschwellen zu senken.

Nach Möglichkeit sollten wir unsere Kirchgemeindehäuser als Quartierzentren führen, gegebenenfalls oder sogar idealerweise zusammen mit anderen Trägern, so dass sie zu dauernd belebten Orten der Begegnung und des Austausches werden, wo man Informationen und Beratung bekommt, wo man sich einbringen und kulturelle, soziokulturelle und spirituelle Anlässe besuchen kann, wo tragende Netze des Quartierlebens gesponnen werden. Natürlich muss in diesem Fall eine klare finanzielle Trägerschaft errichtet werden, sodass nicht alle Kosten an der Kirche hängen bleiben.

Der Beibehalt der Verankerung der sozialdiakonischen Arbeit in den Quartieren schliesst weitergehende Überlegungen keineswegs aus. Selbstverständlich ist immer auch zu überlegen, wen man so nicht erreicht beziehungsweise ob es Personenkreise gibt, die man mit kirchlicher Sozialarbeit erreichen will, die aber nicht in den Quartieren „abzuholen“ sind. Bei der Hinterfragung der Angebote müssen wir jeweils klären, ob wir überhaupt am richtigen Ort sind oder ob wir unsere Einsatzgebiete eventuell teilweise verlagern oder zentralisieren müssen, um an Zielgruppen heranzukommen, die wir bisher nicht erreichen.

4. Erhalt und Ausbau funktionierender Kooperationen

Wichtig scheint uns auch, dass gewachsene, gut funktionierende Kooperationen zwischen Kirchgemeinden untereinander sowie mit der katholischen Kirche und anderen Institutionen vor Ort erhalten werden (siehe Anhang Vernetzung, Stand Juni 2012). Gerade die ökumenische Zusammenarbeit sollte zugunsten einer guten Versorgung von sozialen Dienstleistungen in den Quartieren wenn immer möglich verstärkt werden. Durch fest definierte Aufgaben und zeitlich begrenzte, wiederkehrende Projekte können Synergien genutzt werden, was sich wiederum positiv auf die knapper werdenden finanziellen Ressourcen auswirkt.

Sehr wichtig scheint uns, dass auch die Stadtbehörden und die anderen Trägerschaften sozialer Dienstleistungen in den Strukturdialog miteinbezogen werden mit dem Ziel,

weiterhin eine gute Versorgung in den Quartieren zu gewährleisten oder diese gar zu optimieren.

Kann unsere Kirche gewisse Angebote/Dienstleistungen/Räumlichkeiten nicht mehr (allein) tragen, so ist nicht primär zu fragen, welche Angebote gestrichen werden sollen, sondern wo neue Kooperationen entstehen oder verstärkt werden können.

5. Fazit

Unabhängig von den Entwicklungen im Strukturdialog ist eine fachliche Leitung der Sozialdiakonie auf gesamtstädtischer Ebene anzustreben. Um eine solche zu institutionalisieren und das Anliegen optimal umsetzen zu können, ist unabhängiger Sachverstand von Nöten. Wir erachten daher eine professionelle Begleitung durch eine Organisationsberatung aus dem Nonprofitbereich und die Mitarbeit sämtlicher Berufsgruppen als unabdingbar.

Wir hoffen, mit unseren Gedanken den Strukturdialog befruchtet zu haben und freuen uns, wenn dieser Dialog weitergeführt wird. Wir sind gerne bereit, in der nächsten Phase des Strukturprozesses mitzuarbeiten.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Vereins Sozialdiakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter


Der Vorstand:



Daniel Krebs, Präsidium



Fredy Meyer, Administration

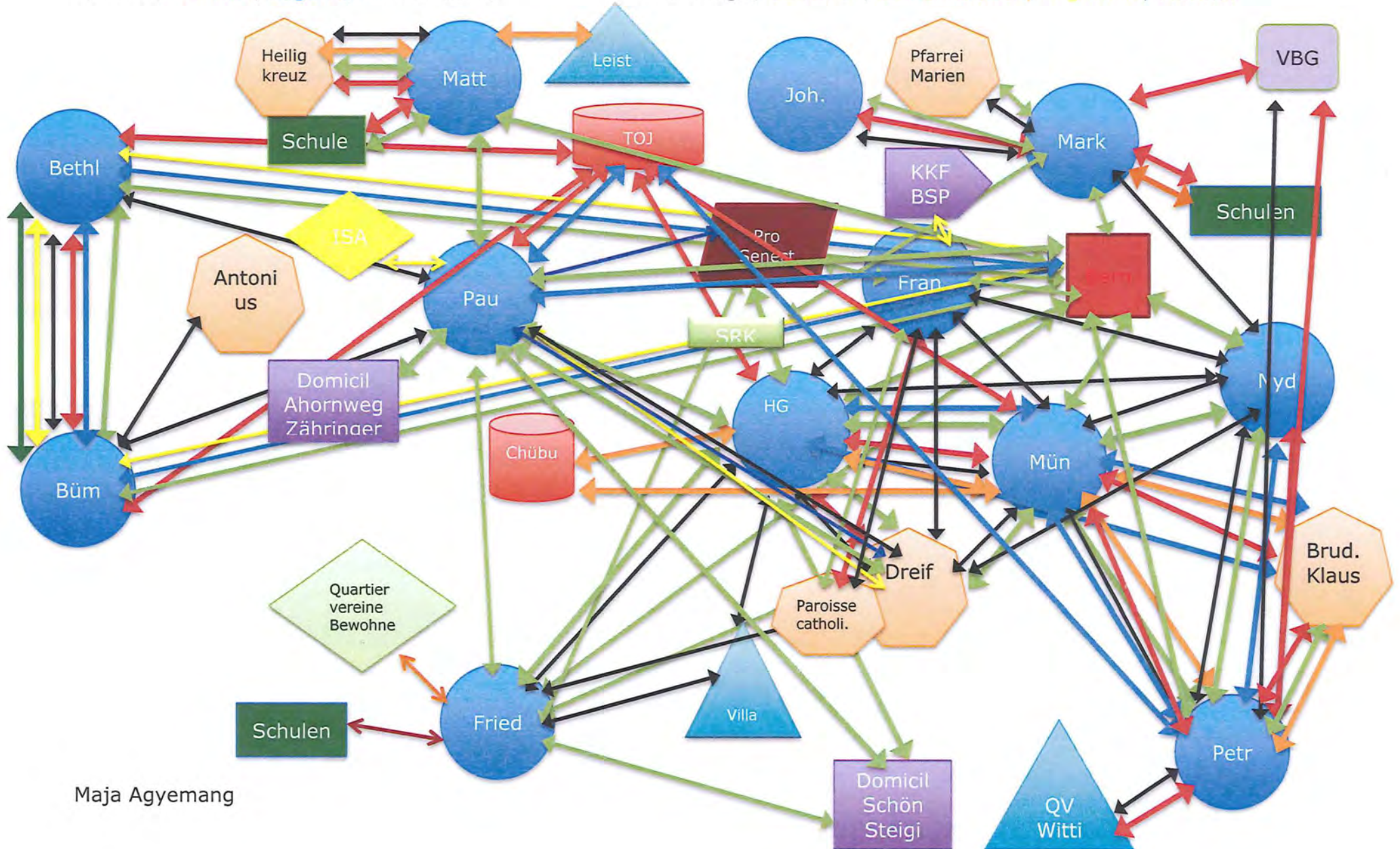


Lilian ter Meer, Finanzen

Diagramm der Zusammenarbeit aller 12 Kirchgemeinden

Zusammenarbeit mit anderen Kirchgemeinden/ Institutionen/ Organisationen/Vereinen

Bereiche: Kinder, Jugend, Erwachsene/ Freiwillige, Senioren, Generationen, Migration, Männer



EV.-REF. PFARRVEREIN DER STADT BERN

Arbeitsgruppe 2014

Stellungnahme zum Zwischenbericht der Projektkommission Strukturdialog

Die Arbeitsgruppe 2014 (ARG 2014) des Pfarrvereins der Stadt Bern dankt der Projektkommission für ihre Arbeit. Der Strukturdialog hat in den Kirchgemeinden und verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen wertvolle Prozesse ausgelöst. Wir stehen deswegen heute an einem anderen Ort als wir es waren bevor der Strukturdialog begann. Dies ist ein Erfolg.

Nach Einschätzung der ARG 2014 ist die grosse strukturelle Veränderung zu einer Kirchgemeinde Bern, an der alle Kirchgemeinden der jetzigen Gesamtkirchgemeinde beteiligt sind, zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.
Dass jetzt sofort neue Modelle ausgearbeitet werden, hält die ARG 2014 nicht für sinnvoll.

Für wesentlich hält die ARG 2014, dass in den 12 Kirchgemeinden das Bewusstsein der Zusammengehörigkeit in der Stadt Bern gewachsen ist und dass ein Rückzug oder eine Selbstbeschränkung auf das „Gärtli“ der eigenen Kirchgemeinde keine Option ist. Einen gangbaren Weg sieht die ARG 2014 darin, die positive Dynamik, die der bisherige Prozess ausgelöst hat, zu nutzen und pragmatisch in verschiedenen Bereichen diejenigen Veränderungen umzusetzen, die konsensfähig sind. Die ARG 2014 ist zuversichtlich, dass diese kleineren „Reformpakete“ die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinde substantiell vorwärts bringen.

Die ARG 2014 ist gerne zur Mitarbeit in den verschiedenen „Reformpaketen“ bereit. Insbesondere in den inhaltlichen Fragen kann sie ihren Beitrag leisten und Vorschläge erarbeiten, so dass die Gremien der Behörden weitere Grundlagen haben, um strategische Entscheidungen treffen zu können.

Bern, 5. Juli 2012

Kontakt: Hans Roder, E-Mail: hans.roder@ref-kirche-bethlehem.ch



Stellungnahme der SigristInnen & HauswartInnen zum Zwischenbericht der Projektkommission zum Strukturdialog der GKGBE

Die Gruppe Sigriste & Hauswarte der GKGBE unterstützen den Vorschlag der Projektkommission, sich für die Weiterarbeit am Modell einer Kirchgemeinde Bern zu orientieren.

Unsere Gruppe verfolgt bereits heute eine Strategie intensiver Zusammenarbeit, des Austauschs, der gegenseitigen Hilfestellungen und des Teilens von Ressourcen.

Wir vermissen in den seit Veröffentlichung des Zwischenberichtes geführten Debatten die Bereitschaft zu einer Diskussionskultur, die über die eigenen Kompetenz-, Fach- und Gemeindegrenzen hinaus blickte.

Die in diesen Debatten häufig vorgebrachte Überlegung, vorherige Entscheidung über künftige Inhalte seien Voraussetzung für die Definition einer künftigen Struktur führt unseres Erachtens unter den Bedingungen der gegenwärtig herrschenden Struktur zu einer völligen Blockade der Diskussion bzw. zur schlichten Festschreibung des Status quo.

Eine breitangelegte übergemeindliche und interdisziplinäre Debatte ist aber überfällig. Wir befürchten, dass diese nicht in Gang gebracht werden kann, wenn kein Richtungsentscheid getroffen wird.

Wir sehen auf dem Hintergrund der Einen-Kirchgemeinde-Vision die beste und zukunftsweisendste Grundlage für die Entfaltung inhaltlicher und organisatorischer Gestaltungsräume.

Wir sind der Überzeugung, dass nach einem solchen Grundsatzentscheid alle heutigen Kirchgemeinden und Berufsgruppen erst die wichtigste Grundlage dafür erhalten, ihre inhaltlichen und organisatorischen Vorschläge für die Zukunft gemeinsam erarbeiten zu können.

Der Zwischenbericht äussert sich nur über mögliche künftige Strukturmodelle und liefert Argumente und Gegenargumente dafür. Er favorisiert aus gut nachvollziehbaren Gründen das Ein-Kirchgemeinde-Modell. In den bisherigen Diskussionen haben wir das Eingehen auf diese vorgeschlagenen Strukturmodelle vermisst und empfanden die Forderung nach vorgängigen Inhaltsdiskussionen als Ablenkungsmanöver.

Wir favorisieren das Eine-Kirchgemeinde-Modell deshalb aus folgenden Gründen:

- Es versetzt die Mitglieder der Gesamtkirchgemeinde in die Lage, die Situation aller aktuellen Kirchgemeinden in den Blick zu bekommen und für die Ausstrahlung des Ganzen in seiner Vielfalt eine Mitverantwortung zu übernehmen.
- Wenn man sich künftig an "Kompetenzzentren" und an einer Vielfalt gelebter Kirche orientieren will, ist der Blick über Quartier- und Kreisgrenzen hinaus unabdingbar. Eine obligatorische Zusammenarbeit von Fachteams bzw. ebenso interdisziplinärer Kreise und über die Kirchengrenzen hinaus mit Kulturinstitutionen, gesellschaftspolitisch engagierten Gruppen und mit der Stadt muss integrierter Bestandteil sein, der Austausch gewährleistet und ebenso die Präsenz in Medien zu erhöhen vermag.



- Das Modell „Eine Kirchgemeinde Bern“ bietet dazu die besten strukturellen Voraussetzungen:
 - Es bietet die besten Möglichkeiten für eine interne Organisation unserer Gruppe, die intensivere Zusammenarbeit, intensiveren Austausch und gegenseitige Hilfestellungen innerhalb unserer Aufgabenbereiche fördert und erfordert.
 - Es versetzt uns in die Lage, uns als KG- oder kreisübergreifendes Team zu organisieren und die Vielfalt unserer Kompetenzen in gegenseitig ergänzender und bereichernder Form einzusetzen.
 - Es bietet die Grundlage, unsere Kompetenzen insbesondere auch in einem aktiven Reservierungswesen zu entwickeln, das uns in dem von der KG festgelegten Rahmen und je nach Nutzungsweise und Zielen der Nutzung der Immobilien unternehmerische Möglichkeiten zu zugestehen vermag.
 - Es ermöglicht eine flache Hierarchie innerhalb der Gruppe und zwischen den Berufsgruppen, die uns in inhaltlichen Prozessen von Anfang an miteinbezieht und unsere Kompetenzen würdigt und Teamfähigkeit innerhalb und zwischen den Berufsgruppen fördern hilft.
 - Es unterstützt diesen Austausch und diese gegenseitige Befruchtung und Horizonterweiterung auch für eine Zusammenarbeit zwischen allfälligen „Kreisen“ am besten.
 - Es hilft uns, Ressourcen zu sparen, gut zu organisieren und einzusetzen. Das Heer von Putzhilfen könnte besser organisiert und die Planung von Einsätzen verbessert werden.
 - Es erleichtert die gegenseitigen Hilfestellungen unter SigristInnen/HauswartInnen, den Austausch und das Teilen von Kenntnissen und Fähigkeiten.
 - Es hilft bei der Vereinheitlichung von Abläufen bspw. im Reservierungswesen, überhaupt beim Auftreten gegenüber Aussenstehenden.
 - Es stärkt letztendlich das Bild, das die Kirche in der Gesellschaft abgibt, denn eine Kirchgemeinde Bern kommt nicht umhin, sich in der Vielfalt ihrer Äusserungsformen um einen gemeinsamen Auftritt im Blick auf die Quelle ihrer Existenz immer wieder zu bemühen. In allen anderen Modellen bleibt diese notwendige Auseinandersetzung und Entwicklungsmöglichkeit tendenziell aussen vor.

Wir fordern für die Weiterarbeit im Prozess nach dem Entscheid über die grundlegende Struktur:

- Den sorgfältigen Umgang mit den heute vorhandenen Stärken/Chancen - Kombinationen der gegenwärtigen Kirchgemeinden, denn sie sind ein wesentliches Element des zukünftigen Erfolgs in den neuen Strukturen: sie ermöglichen eine starke (und künftig noch differenzierter und bewusster gelebtere) Profilierung. Dort, wo die heutigen Kirchgemeinden mit einem spezifischen Angebot Erfolg haben, bieten sie den Nachfragenden innere „Heimat“. Diese Werte sind zentral und sollten in den neuen Strukturen weitergeführt werden können.
- Den Einbezug in die Diskussion um die organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung einer Kirchgemeinde Bern. Insbesondere wünschen wir uns den Einbezug unserer Erfahrungen und unserer Kenntnisse als Fachgruppe in die Diskussion um die Liegenschaftsstrategie, um die Nut-



zungsstrategie bzw. um die Nutzungsweisen und um die zur Verfügung zu stellenden Ressourcen der zu bewirtschaftenden Gebäude nicht zuletzt im Hinblick auf externe Benutzergruppen.

- Mitsprache bei den künftigen Berufs- und Teambilder, unserer Rechte und Pflichten und unserer Kompetenzen im grösseren Ganzen allfälliger Kreise und der Kirchgemeinde Bern.
- die Dringlichkeit der Diskussion um die Zukunft der Liegenschaften ernstzunehmen. Auch dafür (wie für die Entscheidungsfindung für die zugrundeliegende Struktur zur Ermöglichung des weiteren Prozesses) liefert der Zwischenbericht gute Grundlagen und genügend Material. Es sind Stellvertreterdebatten, wenn diese Grundlagen (bspw. die enormen Kosten der Liegenschaften) durch vorgeschobene inhaltliche Diskussion aussen vor gehalten werden. Die Kosten der Gebäude werden mit noch so viel sinnvollen Nutzungen nicht kleiner. Es ist zwar richtig, dass der Mensch nicht vom Brot allein lebt. Aber das Wörtchen "allein" macht dann doch einen Unterschied. Sonst hätte es wohl nie eine Brotteilung gegeben. Es gab Brot und dazu für alle genug, weil das Brot geteilt wurde. Diese Art der "Vermehrung" ist die Umkehr(ung) der heute üblichen. Sie allein aber kann eine Zukunft weisen. Für diese Teilete bietet eine Kirchgemeinde Bern die beste Grundlage.

Bern, den 5. Juli 2012

Gruppe Sigristen & Hauswarte

i.V. Ivo Zurkinden, Vizepräsident

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ivo Zurkinden'.