

Gesamtkirchgemeinde Thun



**GEMEINSAM FÜR
EINE KIRCHGEMEINDE**

Bericht Teilprojekt «Kirchenleben»

Phase II

August 2024 – Juli 2025

21. August 2025

Kommentar zum Bericht „Kirchenleben“ Phase II:

1. Aufträge:

Das Teilprojekt Kirchenleben erhielt vom Steuergremium am 13. August 2024 ein Auftragspaket für die Phase II (bis Juli / August 2025).

- a. Erstellen eines Dokuments zu «Führungsverständnis», zu Leiten und Steuern. Ableitungen zu Anforderungsprofilen für Behörden, Fachgremien und Teams. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Aspekt der Partizipation.
- b. Die Projektgruppe entwickelt ein Modell zur Struktur der neuen Kirchgemeinde und orientiert sich an den bestehenden Handlungsfeldern.
- c. Erstellen eines Dokuments, woraus ersichtlich wird, welche Handlungsfelder welche Räumlichkeiten benötigen, inwiefern Synergien genutzt werden können, und welcher Nutzungs-Zeithorizont vorzustellen ist.
- d. Das Teilprojekt «Kirchenleben» führt den Dialog mit den Anspruchsgruppen weiter mittels Veranstaltungen. Dort aufgeworfene Fragen nimmt die Projektgruppe in den Bericht auf.
- e. Die Projektgruppe hält «Pendenzen», «Themen» und «heisse Eisen» fest, die mittelfristig gelöst und beantwortet werden müssen. Zudem hat sie die Perspektive 2037 vor Augen.

Schliesslich wurden drei Arbeitsgruppen geführt: **Leitungs-Kultur, Organisations-Modelle und Immobilien-Nutzung.**

2. Vorgehensweise

Wie bereits in der ersten Phase arbeiteten die Arbeitsgruppen interprofessionell. In einem ersten Schritt wurde ein einheitliches Raster entwickelt, womit die Arbeitsgruppen ihre Aufträge definieren konnten. Diese Struktur enthielt Überlegungen zur Ausgangslage, beschrieb kurz die Anliegen, skizzierte ein Ziel, beschrieb Massnahmen, Kriterien zu den Zielen, Erfolgsfaktoren und kritische Prozesse. Die so entstandenen Raster wurden zunächst im gesamten Teilprojekt diskutiert, um eine möglichst grosse gemeinsame Ausgangslage zu erreichen. Dann sammelten die Arbeitsgruppen Erkenntnisse aus der Zukunftskonferenz vom 4. September 2024, aus den Umfragen bei den Mitgliedern (2024) und aus den Diskussionen im Plenum des Teilprojekts. In mehrfachen Sequenzen entwickelten sie Grundlagen (Eckwerte) zu ihrem jeweiligen Thema und liessen sich durch die gesamte Projektgruppe befragen und konnten so den Auftrag und mögliche Lösungsansätze breit abstützen.

3. Daten-Basis (qualitative Umfrage, Zukunftskonferenz)

Eine qualitative Umfrage bei den Thunerinnen und Thunern zeigte, dass für die Mitglieder die Frage des Standorts, also wo etwas angeboten wird, von geringer Bedeutung ist. Weit mehr gewichteten sie als kirchliche Kriterien für die Zukunft: Persönliche Begegnungen, Erreichbarkeit von Schlüsselpersonen (Vertrauen), emotionale Verbindungen für gemeinsame Erfahrungen, Heimat-Erlebnis in Gottesdienst, Kirchenmusik und Chöre, theologische Dimension. Fünfzehn weitere Kriterien bezogen sich mehrheitlich auf die öffentliche Wahrnehmung und den Nutzen kirchlicher Arbeit für die Beteiligten. Dass Kirche bei Lebensübergängen begleite, und dies über Generationen hinweg, fand mehrfach Erwähnung.

Die Zukunftskonferenz vom 4. September 2024 bestätigte die Themen der Mitglieder. Zudem schärfte die rund neunzig Teilnehmenden – aus den Perspektiven von Mitgliedern, Behörden und Mitarbeitenden den Blick auf zukunftsweisende Themen, erwünschte Rahmenbedingungen und mögliche Formen der Zusammenarbeit: Mit einer Art Stärken-Schwächen-Profil umrissen die Teilnehmenden ein Idealbild der Kirchgemeinde Thun, besprachen sich zu Risiken wie auch zu Potentialen. Zudem listeten sie den möglichen Beitrag auf, den sie als Behörden, Mitarbeitende und Mitglieder an dieser Entwicklung der Kirchgemeinde Thun erbringen könnten. Sämtliche Punkte flossen in die Aufträge der drei Arbeitsgruppen ein, ebenso in die Rechtsgrundlagen, über die am 30. November 2025 abgestimmt wird. Dadurch lässt sich festhalten, dass sowohl die Rechtsgrundlagen wie auch die Empfehlungen aus dem Teilprojekt Kirchenleben auf Erkenntnissen von Mitgliedern, Behörden und Mitarbeitenden basieren.

4. Freiwillige

In diesem Ensemble von Mitgliedschaftsformen zeichnen sich die Freiwilligen durch eine besondere Form der Mitgliedschaft aus. Sie sind engagierte Mitglieder, die anpacken, konkrete Dienste erbringen und, einzeln oder in Gruppen, tragende Säulen der Kirchgemeinden darstellen. Da auf der Basis der bisherigen Erkenntnisse für die Freiwilligen und deren Engagements keine Veränderungen auszumachen sind, wurden sie auf der Ebene des bisherigen Prozesses noch nicht integriert. Inwiefern die fünf bisherigen Kirchgemeinden «ihre» Freiwilligen mit auf den Weg genommen haben, ist für das Teilprojekt Kirchenleben nicht einzuschätzen. Bezogen auf die Kirchgemeinde Thun lässt sich jedoch festhalten, dass die Freiwilligen-Arbeit nicht einfach nur weitergehen soll, sondern dass geeignete Formen von Wertschätzung, Förderung und Anerkennung genutzt werden sollen. Ein Konzept und entsprechende Angebote stehen logischerweise noch aus, da sie ab 2027 entwickelt werden können.

5. Fachkonferenzen

Im Zeitraum von März bis Mai 2025 fanden insgesamt acht Fachkonferenzen statt, an denen die drei Themen **Leitungs-Kultur, Organisations-Modelle und Immobilien-Nutzung** – aus der Perspektive der jeweiligen Berufsgruppen – diskutiert wurden. Zudem gaben die Fachkonferenzen Raum für spezifische Anliegen, die wiederum in das Dossier einfließen. Fachkonferenzen fanden statt zu: Soziale Arbeit, KUW, Kirchenmusik, Pfarramt, Sekretariate, Verwaltung, Sigristendienst, Behörden. Dass dabei nicht alle Arbeitsbereiche in gleicher Intensität behandelt werden konnten, ist der begrenzten Zeit geschuldet. Zugleich bedeutet dies, dass auch im kommenden Jahr, wenn es um die konkrete Konzeptionierung der Arbeitsbereiche gehen wird, genügend Zeit dazu geplant werden sollte.

An allen Fachkonferenzen nahm eine Delegation von drei, vier Mitgliedern des Teilprojektes Kirchenleben teil, um einen direkten Rücklauf in die drei Arbeitsgruppen zu gewährleisten. Die Erkenntnisse aus den Fachkonferenzen flossen auch in ein Argumentarium ein, für das die Projektgruppe im Sinne einer redaktionellen Arbeit beigezogen wurde.

6. Bedeutung

Die drei Berichte wurden in ein gemeinsames Dokument zusammengeführt. Dieser konsolidierte Bericht gilt als offizielles Dokument zuhanden des Steuergremiums. Die drei Einzelberichte der Arbeitsgruppen haben eine andere Funktion: Aufgrund des Auftrags, selbst so genannte «heisse Eisen» anzufassen, also zu benennen, was heikel ist, und daraus möglich Lösungsvorschläge

abzuleiten, enthalten diese Dokumente Elemente, die noch nicht spruchreif sind. Es wäre unklug, vermessen und nicht im Sinne des Teilprojekts Kirchenleben, diese drei Dossiers als «gültige Grundlagen» für die Umsetzungsphase einzusetzen. Es handelt sich hierbei um Hinweise, um Skizzen, um Optionen und um Perspektiven. Es geht darum, die hier aufgeworfenen Aspekte im kommenden Jahr 2026 anzugehen, mit den passenden Anspruchsgruppen zu erörtern und in den Prozess einfließen zu lassen. Da das Teilprojekt Kirchenleben selbstredend Teil eines Projekts ist und nicht etwa in der Führungslinie einer Kirchgemeinde steht, werden die Erkenntnisse letztlich der Behörde überreicht, damit diese dann das Material für die strategischen Arbeiten auswerten kann. An ihrer Sitzung vom 17. Juni 2025 wurden die drei Berichte der Arbeitsgruppen einstimmig verabschiedet.

7. Ausblick

In einer letzten redaktionellen Phase Anfang August 2025 wurden die Rechtsgrundlagen aus der Phase der Vernehmlassung studiert. Dadurch wurde erreicht, dass der Bericht mit den Rechtsgrundlagen übereinstimmt. Diese letzte redaktionelle Arbeit führte schliesslich zum Abschliessen des Berichts auf Ende August 2025 hin.

Das Teilprojekt Kirchenleben gibt nun die Aufträge wieder an das Steuergremium zurück und freut sich über ein differenziertes Feedback zu seiner Arbeit mit Hinweisen auf die kommende dritte Phase.

Das Teilprojekt arbeitete in zwölf Workshops und weiteren Meetings, in den drei Arbeitsgruppen sowie im Rahmen der Fachkonferenzen.

Das Teilprojekt Kirchenleben bittet das Steuergremium, den konsolidierten Bericht dem Kleinen Kirchenrat zur Verfügung zu stellen, damit dieser für seine strategische Planung die nun vorliegenden Erkenntnisse nutzen kann.

Für die Weiterarbeit in Phase III (bis Dezember 2025) greift das Teilprojekt Kirchenleben als Thema die noch bestehende Lücke zur «Umsetzung» auf und bereitet konzeptionelle Aufgaben vor.

Die derzeitigen Mitwirkenden sind: Ruth Dubach (Sekretariat) Bernhard Gafner (Kirchenmusik und Chorwesen), Sabina Ingold (Pfarramt KG), Silvia Kohler (Projektleitung), Markus Kropf (Sigristen), Heinz Leuenberger (Präsidium KGR), Nicole Märki (Gemeindemitglied), Sandra Moor (Soziale Arbeit), Cornelia Moser (Gemeindemitglied), Mirjam Richard (KUW, Kinder- und Jugendarbeit, bis 31. Juli 2025), Verena Schär (Mitglied KGR), Karin Sempach (Verwaltung), Tina Straubhaar (Pfarramt), Stefan Wälchli (Gemeindemitglied), Henri Zürcher (Gemeindemitglied Paroisse).

Für das Vertrauen bedankt sich die Projektgruppe des Teilprojekts Kirchenleben und hofft, dass die Erkenntnisse aus Phase I und Phase II in die weitere Arbeit im Prozess einfließen werden.

Konsolidierter Bericht zu:

Leitungs-Kultur, Organisations-Modelle und Immobilien-Nutzung

0. Grundüberlegungen

*Das Teilprojekt Kirchenleben hat vom Steuergremium den Auftrag erhalten, folgende Themen zu behandeln: Leitungs-Kultur, Organisations-Modelle und Immobilien-Nutzung. Drei Arbeitsgruppen haben je ein Arbeitspapier entwickelt, für die es mehrere Säulen aus der Phase I gibt: die Zukunftskonferenz vom 4. September 2024, die qualitative Umfrage bei Thunerinnen und Thunern sowie acht Fachkonferenzen für Berufsgruppen und Behördenmitglieder. Freiwillige wurden zu diesen Fragen nicht mit einbezogen, da ihr Engagement wie bisher bestehen bleiben soll. Hingegen waren ihre Förderung und Entwicklung durchaus Thema in den Arbeitsgruppen. Dahinter steht beispielsweise das Anliegen, die Freiwilligen, auch neue Generationen, für ein Engagement zu gewinnen. Dass die jüngeren Generationen meist andere Anliegen und Beweggründe für ein freiwilliges Engagement verfolgen, bedeutet, dass die Kirchgemeinde Thun diesbezüglich eine spezifische Strategie entwickeln sollte. In der **einen Kirchgemeinde** wird es zudem möglich sein, statt mehrmals das Gleiche anzubieten, die Angebote breiter an die Mitglieder heranzutragen, in Ergänzung zueinander.*

Zur prozessualen Arbeit: Die Projektgruppe wurde mehrmals gefragt, wozu die inhaltlichen Themen dienen, ob nicht zunächst die Strukturen geklärt werden müssten. Umgekehrt wurde die Projektgruppe mehrmals gefragt, warum die Mitglieder der Kirchgemeinden sich nicht am Prozess beteiligt hätten. Zur Frage nach Inhalt oder Struktur geht die Erfahrung im Projekt Kirchenleben dahin, dass Inhalt und Struktur nie voneinander getrennt betrachtet werden können. Wer nach Räumen fragt, muss zugleich nach den damit verbundenen kirchlichen Engagements fragen. Umgekehrt lässt sich ein inhaltliches Konzept nie ohne Strukturen denken; wer einen Mittagstisch für dreihundert Leute vorsieht, benötigt einen entsprechenden Raum dazu. Deshalb arbeitete das Teilprojekt Kirchenleben parallel, sowohl an inhaltlichen, organisationalen als auch an strukturellen und prozessualen Themen, wo sie einander bedingen. Unter Berücksichtigung dieser Ebenen wurden Behördenmitglieder, Mitarbeitende und Mitglieder in den Prozess integriert. Letztere mittels einer Studie, die als Umfrage angelegt war. Die Umfrage bei den Mitgliedern war ausschlaggebend dafür, dass die Kirchgemeinde keine Kirchenkreise bilde und stattdessen die Organisations-Struktur je nach Arbeitsbereichen klein- oder grossräumig gestalten soll.

Ein redaktioneller Hinweis: Jeweils am Ende der Kapitel stehen Verweise auf die Argumente aus dem Argumentarium, das das Steuergremium ausgelöst hat. Die 22 Argumente basieren auch auf den Erkenntnissen aus Umfrage, Zukunftskonferenz und den Fachkonferenzen. Zudem sind sie kongruent mit den Eckwerten der Rechtsgrundlagen.

1. Leitungs-Kultur

1.1. Zielbild und Grundprinzipien

Die Kirchgemeinde Thun verfolgt eine Leitungs-Kultur, die von Verantwortungsteilung, Dialog und Transparenz geprägt ist. Im Zentrum steht eine Kultur von gegenseitigem Respekt: Leitung wird als «Ermöglichung von Engagements» verstanden. Mitarbeitende, Freiwillige und Behördenmitglieder

erleben sich in je unterschiedlichen Rollen und ergänzen einander in der Organisation. Entscheidungsprozesse werden partizipativ gestaltet, Zuständigkeiten sind geklärt und Handlungsspielräume benannt. Dieses Verständnis soll dazu führen, dass auf mehreren Ebenen dasselbe Geschäft beschlossen, dann wieder aufgehoben oder gar zurückgewiesen wird. Das Prozess-Verständnis für eine Kirchgemeinde weist ein erhebliches Entwicklungspotential auf und ist notwendig, um die Partizipation zu fördern, die Beteiligten zur Mitverantwortung zu führen und einer Übersteuerung durch die höhere behördliche Ebene vorzubeugen.

1.2. Spannungsfelder

Aus den Rückmeldungen der Fachkonferenzen wurde deutlich, dass Leitung bislang unterschiedlich erlebt wird. Während beispielsweise Pfarrpersonen und Fachkräfte der sozialen Arbeit großen Wert auf Eigenverantwortung, theologische Reflexion oder Gestaltungsfreiheit legen, sind die Mitwirkenden im Sigristendienst und die administrativ Mitarbeitenden mit klaren Weisungswegen, logistischer Unterstützung und einem verlässlichen Rahmen vertraut. Noch besteht ein Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach flachen Hierarchien und dem Bedürfnis nach verlässlicher Koordination – insbesondere bei fachübergreifenden Aufgaben oder Vertretungsregelungen. Hier braucht es eine Balance zwischen Selbstverantwortung und Teamleitung, zwischen interprofessionellem Wirken und klaren Rollenzuweisungen.

1.3. Berufsgruppenspezifische Sichtweisen

1. Pfarramt: Eigenständigkeit, geistliche Verantwortung, kollegiale Abstimmung. Wunsch nach Verbindlichkeit gegenüber Leitungsaufgaben, ohne überbordende Steuerung.
2. Katechese: Wertschätzung der Fachkompetenz. Bedarf nach klarer Führung, auch bei Kooperationen und Ressourcen. Differenzierung von Fach- und Personal-Verantwortung.
3. Kirchenmusik: Bedürfnis nach Koordination und Mitspracherecht, z. B. bei der Jahresplanung und Konzertaktivitäten.
4. Sigristendienst: Wunsch nach Leitung, guter Kommunikation, Reporting, klare Auftragslage.
5. Soziale Arbeit: Wunsch nach Leitung mit Fachverantwortung und Kooperationsfreiheit.
6. Administration: Effizienz, Informationsfluss, Zuständigkeiten und funktionierende Prozesse sind Kernerwartungen. Klärung von Verantwortung und Ausführung, Linie und Projekt.

1.4. Strukturelle Prinzipien

1. Beim Kirchgemeinderat liegt die strategische Leitung. Das bedeutet, dass die Behörde eine für sie neue Rolle einnehmen wird, die nicht mit der bisherigen behördlichen Aufgabe übereinstimmt. Die strategische Rolle dürfte näher bei jener eines lokalen Synodrates liegen, der sich um die langfristige Perspektive und die zentralen Aufgaben kümmert. Etliche bisherige Aufgaben sind an Kommissionen, Arbeitsgruppen, Berufsgruppen, Projektgruppen und (im Krisenfall) an Task-Forces zu delegieren. Die Aufgaben des Kirchgemeinderates umfassen die Grundwerte, Rahmenbedingungen, Zielsetzungen, Schwerpunktbildung, sowie die Strategien bezüglich der kirchgemeindlichen Arbeitsbereiche und Querschnitt-Themen.

2. Fachliche Verantwortung liegt in den Arbeitsbereichen; ein dazu gehörendes Regelwerk mit Innovation, Entwicklung, Reporting und Evaluation ist noch zu entwickeln (vgl. Kap. 2).
3. HR- und Organisationsverantwortung wird durch zentrale Stellen wahrgenommen. Der gesamte HR-Prozess (von der Stellen-Definition, über die Anstellungsverfahren, über die Förder-Massnahmen bis zur Verabschiedung) ist ebenfalls noch zu definieren. Er wird ein zentrales Führungsinstrument sein, an dem sichtbar wird, wie hoch der Stellenwert der Mitwirkenden in der Kirchgemeinde Thun sein wird. Das gilt für alle Beteiligten.
4. Eine Leitbildentwicklung für «Führen & Zusammenarbeiten» als «einheitliche Philosophie» bietet hierzu eine wichtige Grundlage.

1.5. Empfehlungen

1. Einführung eines verbindlichen Leitungskodex, worin Haltungen und Prozesse beschrieben sind.
2. Zugunsten von umfassenden Strategien ergibt es grossen Sinn, wenn alle Arbeitsfelder durch Pfarramt, Katechese und Soziale Arbeit im Kirchgemeinderat vertreten sind. Dies war Gegenstand der Diskussion für die Rechtsgrundlagen.
3. Aufbau einer lernenden Organisation (Supervision, Reflexionsräume, Weiterbildung, Peer-Coaching, Fehlerkultur und Qualitäts-Entwicklung).
4. Klare Trennung von Fachleitung und Personalführung (HR).
5. Dialogische Rückmeldekultur, etwa durch Jahresgespräche, kollegiale Beratung oder Austauschstage, sowie Verankerung von Jahres- und Legislatur-Zielen in den Arbeitsbereichen.
6. Vermeidung von «verdeckten» Hierarchien und grauen Eminenzen durch transparente Kommunikationswege und verbindliche Prozesse (Vorgehensweisen, Qualitätssicherung etc.).

(Erlösung der Argumente aus dem Argumentarium: Argument 4 (Junge Generation), 5 (Freiwillige), 6 (Soziales Netzwerk), 7 (Mitarbeitende), 9 (Behörde), 17 (Führung).)

2. Organisations-Modelle

2.1. Zielbild und Grundprinzipien

Die Kirchgemeinde Thun strukturiert ihre Organisation nicht entlang geografischer Bezirke wie Kirchenkreisen, sondern entlang der fachlichen Arbeitsbereiche. Das bedeutet: Je nach Arbeitsbereich ist die Organisationsstruktur kleinräumig in den Quartieren verankert, währenddessen jene eines anderen Arbeitsbereichs es weiträumig ist. Welche Arbeitsbereiche in welche Wirkungsräume (Einzugsgebiete, Segmente für die Teilnahme) passen, muss im Detail noch analysiert werden. Ansätze dazu liegen bereits vor; Grundlagen dazu boten die Fachkonferenzen sowie die Zukunftskonferenz. Es geht also darum, KUW, Gottesdienste, Seelsorge, Soziale Arbeit, sozialdiakonische Angebote, kirchliche Kinderarbeit, Chorwesen, liturgische Kirchenmusik, konzertante Musikarbeit, Kommunikation, HR, Finanzen, Administration, Technik, ICT, Immobilien, etc. mit

passenden Einzugsgebieten zu verknüpfen und daraus die passende Organisations-Struktur – die einen kleinräumig, andere regional zu wählen.

Jeder Arbeitsbereich wird durch eine Teamleitung koordiniert, die für Inhalt, Abläufe und Teamklima verantwortlich ist. Die strategische Gesamtverantwortung liegt beim Kirchgemeinderat, der den langfristigen Rahmen und Ziele vorgibt.

2.2. Zusammenarbeit im beruflichen Alltag

Die Teamleitungen bilden gemeinsam eine Plattform «Führung im Alltag»; sie tauschen sich regelmässig aus, klären Nahtstellen, stimmen die personellen Ressourcen aufeinander ab und behalten die Gesamtentwicklung im Blick. Fachkonferenzen (z. B. Pfarrkonferenz, KUW-Konferenz, Soziale Arbeit, Kirchenmusik etc.) sorgen in den jeweiligen Berufsgruppen für Austausch auf Augenhöhe. Sie bringen Anliegen in die Leitungsgremien ein. Die Leitungskonferenz (LeiKo) dient als übergreifendes Steuerungsorgan zwischen Leitung, Arbeitsbereichen und Behörden und regelt die örtliche Präsenz der verschiedenen Arbeitsbereiche. Lokale Teams (Loti) koordinieren bei Projekten (auf Zeit) die Mitwirkung von Mitarbeitenden und Freiwilligen und setzen ihnen anvertraute Strategien um. Es wird in der vorbereitenden Phase zur Umsetzung noch zu klären sein, wie die unterschiedlichen «Dialog-Partner» miteinander interagieren.

2.3. Rollenprofil Teamleitung

Teamleitungen koordinieren mit Fach- und Prozessverantwortung. Sie benötigen Kompetenzen in kollegialer Leitung, Moderation, Nahtstellen-Management und Steuerung der Ressourcen. Sie sorgen dafür, dass Entscheidungen gemeinsam vorbereitet, nachvollziehbar gefällt und gemeinsam getragen werden und vermitteln bei internen Konflikten. Sie arbeiten nach fachlichen Zielvorgaben für die Mitarbeitenden.

2.4. Berufsgruppenspezifische Bedürfnisse

1. Pfarramt: Bedarf nach strategischer Mitwirkung im Sinne der theologischen Verantwortung, Entlastung bei organisatorischen Aufgaben zugunsten der Konzentration auf theologische Aufgaben. Die heutige Pfarrkonferenz «fusioniert sich» zu einem Pfarrteam, wo kollegial entwickelte Entscheidungen das Pfarramt repräsentieren. Eine Team-Leitung koordiniert, aufbauend auf entwickelter Ablauf-Organisation im Sinne einer Prozess-Gestaltung.
2. Katechese: Selbstverantwortete Zeitplanung und pädagogische Freiheit gemäss den Leitlinien von Refbejuso. Gute Anbindung an Schule und Fachgruppen, Budgetvorgaben für Ressourcen.
3. Kirchenmusik: Transparente Jahresplanung, Nahtstellen zu Kulturangeboten. Einbindung in gesamtkirchliche Kommunikation.
4. Sigristendienst: Klare Dienstpläne mit Stellvertretungsregelung, feste Zuständigkeiten und Zuweisungen zu Liegenschaften, Ausbildung für passende technische Standards, klare Führungslinie, auch bei Veranstaltungen und Projekten.
5. Soziale Arbeit: Breiter Gestaltungsspielraum mit Budgetverantwortung nach strategischen Vorgaben. Verknüpfung mit den «benachbarten» Arbeitsbereichen (KUW, Seelsorge, Beratung, kirchliche Jugendarbeit)

6. Administration / Verwaltung (Finanzen, HR, Immobilien, ICT, Kommunikation, Dokumentationsstelle): Zentrale Leitung, moderne digitale Kompetenz, leichte Erreichbarkeit im Sinne einer zentralen Anlaufstelle, ausgesprochenes Dienstleistungsverständnis.

2.5. Empfehlungen

1. Erstellung von Organigrammen mit jeweils klarer Rollenzuordnung.
2. Klare Beschreibung sämtlicher Prozesse, die für das kirchliche Leben und die unterstützenden Arbeiten wichtig sind (HR-Prozess, Vermietungs-Prozess, etc.)
3. Einführung eines Mandatsmodells: Wer trägt welche Verantwortung in welchem Kontext?
4. Regelmässige Leitungskonferenzen und übergreifende Austauschgefässe.
5. Einführung eines Leistungszyklus (Planung – Umsetzung – Evaluation etc.).
6. Förderung von Interprofessionalität durch gemeinsame Schulungen und Teamentwicklung.
7. Definition nach Wirkräumen (wo geschieht etwas?) und Wirkungsräumen (für wen geschieht etwas?) je Arbeitsbereich.
8. Definition von Handlungsspielräumen, um Klarheit und Vertrauen zu schaffen.

(Einlösung der Argumente aus dem Argumentarium: Argument 2 (Vielfalt), 3 (Zugang), 7 (Mitarbeitende), 8 (Arbeitsplätze), 10 (PR), 11 (Administration), 12 (Organisation), 17 (Führung).)

3. Immobilien-Nutzung

3.1. Ausgangslage

Die reformierte Kirchgemeinde in Thun verfügt über einen grossen, historisch gewachsenen Immobilienbestand – insbesondere Kirchen, Kirchgemeindehäuser, Verwaltungsgebäude und Pfarrhäuser. Diese Infrastruktur wurde für eine Mitgliederzahl von 30'000 Menschen erstellt. Heute dienen sie knapp 20'000 Mitgliedern. Die Unterhaltskosten sind hoch, die Nutzung oft ineffizient, der Zustand mancher Gebäude sanierungsbedürftig. Gleichzeitig steht die Kirchgemeinde in der Verantwortung, Räume für Gemeinschaft, Spiritualität, Bildung, Soziales etc. bereitzustellen. Die Fusion ermöglicht die Chance für eine (längst fällige) Immobilien-Nutzungs-Strategie, weil die differenzierte Nutzung der Häuser durch ein differenziertes Kirchenleben gesteuert werden kann.

3.2. Zielbild und Grundprinzipien

Die Kirchgemeinde Thun nutzt ihre Immobilien strategisch abgesichert, gemeinschaftlich und nachhaltig. Gebäude werden dort erhalten oder weiterentwickelt, wo sie für das Kirchenleben tatsächlich gebraucht werden und wo sinnvolle Kooperationen mit anderen Akteuren (Stadt, Soziales, Kultur) möglich sind. Durch den Aufbau der Kirchgemeinde Thun ergeben sich dabei neue Formen der Nutzung (Zusammenlegung von ähnlichen Engagements, neue Ergänzungen zu Bestehendem, spezifische Profilierung der Räume).

3.3. Nutzung (Eckwerte)

1. Weniger Gebäude, jedoch mit besserer Auslastung, Räume in hoher Qualität für den Aufenthalt und mit zuvorkommender Gastfreundschaft.
2. Räume sind zu mehreren Zwecken nutzbar, flexibel und barrierefrei zugänglich.
3. Strategische Entscheidungen werden nach nachvollziehbaren Kriterien getroffen: Bedarf, Zustand, Lage, energetische Effizienz, Nutzungsfrequenz, Kooperationspotenzial, Entwicklungspotential.
4. Immobilien dienen der Begegnung, dem kirchlichen Auftrag und dem Gemeinwohl.
5. Kooperationen werden angestrebt: mit Schulen, sozialen Einrichtungen, Kulturakteuren, Stadt etc.

3.4. Mögliche Entwicklungen (Einschätzung, Stand: Ende August 2025)

1. In den kommenden Jahren eruieren lokale Teams den ausgewiesenen Bedarf an Räumlichkeiten, dies für alle Quartiere und Dörfer. Dabei geht es auch um Kooperationen mit Partnern.
2. Sämtliche Standorte sind als «Begegnungsorte» zu überprüfen und gelten als örtliche Präsenz von Kirche (Beratungen, Seelsorge, Versammlungen, Treffs etc.), unabhängig davon, ob eine Liegenschaft integral oder partiell verwendet würde. Auch Formen der Kooperation sollen berücksichtigt werden. Diese Überprüfungen gelten insbesondere für die «Rand-Standorte».
3. Zentrale Arbeitsräume für die Mitarbeitenden: Administration, ICT, HR, Kommunikation, Immobilien.
4. Arbeitsräume mit allenfalls zu optimierenden Standorten für Mitarbeitende: Soziale Arbeit, KUW, kirchliche Kinder- und Jugendarbeit, Sigristen- und Hausdienste, allenfalls Pfarramt (z.B. für Seelsorge, Beratung).
5. Klar bezeichnete, zentrale administrative Anlaufstellen für Kirchenmusik und Chorwesen, soziale und sozialdiakonische Arbeit, Kasualien, Freiwillige, lokale Teams.
6. Bei Nutzung und Umnutzung von kirchlichen Liegenschaften sowie bei Parallel-Nutzung sind die örtlichen Gegebenheiten der Liegenschaften und deren Eignung zu prüfen (Infrastruktur, Nebenräume, Lärm-Dämmung, Vertraulichkeit, Erreichbarkeit).
7. Bei Betriebsliegenschaften, die integral nicht mehr genutzt werden sollen, sind auch neue Nutzungsformen und Kombinationen zu prüfen (Bsp. Mehr-Generationenhaus mit Begegnungsraum, Seelsorgeraum, Spitex und Pro Senectute)
8. Besonderes I: Kirche Scherzligen: Prüfen einer gemeinsamen Nutzung in Zusammenarbeit mit Stadt und Kanton (Denkmalpflege) und Kulturpartnern. Das Nebengebäude dient als Dienstraum. Allfällige Überführung der Kirche mit Sakristei an eine Stiftung (Stadt, Kanton, Freundeskreis der Kirche Scherzligen etc.).
9. Besonderes II: Die Chapelle der heutigen Paroisse könnte sowohl als GD-Raum wie auch für KUW oder Anlässe einer «offenen Kirche» dienen. Der Anbau zum Kirchgemeindehaus Frutigenstrasse 22 bietet eine hohe Synergie, auch in der Nachbarschaft zum Bahnhof.

3.5. Berufsgruppenspezifische Perspektiven

1. Pfarramt: Wunsch nach leicht zugänglichen Gottesdienst-Standorten. Der Fokus gilt der Atmosphäre, Zugänglichkeit, Liturgievielfalt. Für Gottesdienste wird ein gemeinsamer Plan erstellt; für Kasualien ein gemeindliches Konzept. Die entsprechenden Erkenntnisse fließen in die Nutzungskonzepte für die kirchlichen Räume ein. Diensträume für Seelsorge und Beratung, Gruppen-Arbeit.
2. Katechese: Schulnahe und flexibel nutzbare Räume mit Gruppencharakter. Zugang zu digitalen Hilfsmitteln.
3. Kirchenmusik: Akustik der Räume, einsetzbare Instrumente, Probemöglichkeiten (Belegungsplan) sind zwar zentrale Themen; damit verbunden der Bedarf an Planungssicherheit. Bezüglich der zu nutzenden Räume besteht jedoch eine hohe Flexibilität.
4. Sigristendienst: Klare Zuständigkeiten, technische Infrastruktur, unterstützende Arbeitsmittel, Synergien im Maschinenpark und für spezifisches Know-How (Hygiene, Brandschutz, Defibrillatoren, Winterdienst etc.). Eine professionelle ICT-Lösung für die Vermietung ist unerlässlich
5. Soziale Arbeit: Räume für Begegnung, niederschwellige Beratung und Veranstaltungen mit Gruppen, mit passender technischer Infrastruktur.
6. Administration: Arbeitsplätze mit professioneller ICT-Umgebung, erfüllbare Aufträge zu Datenschutz, Synergien zugunsten einer Effizienz. Option ein «Haus der Kirche».

3.6. Empfehlungen

1. Entwicklung eines Immobilienleitbilds mit Beteiligung von Berufsgruppen und Behörden.
2. Transparente und langfristige Kommunikation zu Veränderungen – insbesondere auch zu einer Verichtsplanung.
3. Aufbau eines Fachgremiums für Immobilien-Strategie (Gesamtheit und Einzel-Liegenschaft) an der Seite des Kirchgemeinderats mit Beteiligung der Berufsgruppen.
4. Nachhaltigkeitsstandards etablieren: energetische Sanierung, Barrierefreiheit, ökologische Betriebsführung.
5. Prüfung von Kooperationsmodellen mit Schulen, Kultur, Soziales oder Dritten.
6. Grund-Strategie: Gebäude, die sinnvoll genutzt werden, sollen bleiben und aufgewertet werden.

(Einlösung der Argumente aus dem Argumentarium: Argument 13 (Finanzen), 14 (Liegenschaften I), 15 (Liegenschaften II), 16 (Kooperation), 17 (Führung), 18 (Steuern statt gesteuert werden)).

Für die Projektgruppe Kirchenleben

Martin Peier

Stand 20250816mpc