

Gemeinsam vielfältig Kirche sein

Kommentar der nichtständigen Kommission «Förderung der Interprofessionalität» zum Impulspapier des Synodalrats «Gemeinsam Kirche sein»

Der Synodalrat entwickelte aus einer internen Diskussion im Haus der Kirche das Impulspapier «Gemeinsam Kirche sein». Refbejuso war vom Konkordat gebeten worden, sich zum «Plan P» zu äussern. Diese Idee, auf den Pfarrmangel mit wenig theologisch ausgebildeten Akademiker:innen zu reagieren, überzeugte den Synodalrat nicht, weil diese Idee nicht zukunftsweisend ist, sondern allein Symptome bekämpft. Aus der Diskussion entstand ein erstes Positionspapier, der so genannte «Berner Weg». Dieser wurde in der Sommersynode 2025 als vorläufiger Stand vorgestellt. Dieses Papier hatte in der Synode den Wunsch nach einer nichtständigen Kommission ausgelöst, die in der Wintersynode eingesetzt wurde. Aber auch im Haus der Kirche wurde das Positionspapier intensiv diskutiert. 25 Mitarbeitende brachten Kritik, Ergänzungen und Erweiterungen an. Der Synodalrat setzte einen Gesamtprojektausschuss ein. Dieser nahm die Rückmeldungen auf und entwickelte neu das Impulspapier «Gemeinsam Kirche sein».

Die in der Wintersynode 2025 gewählte nichtständige Kommission «Förderung der Interprofessionalität» hat sich seit Jahresbeginn 2026 fünfmal getroffen und hat dabei den synodalrätlichen Impuls «Gemeinsam Kirche sein» diskutiert, der von der Synode als vorläufige Fassung zur Kenntnis genommen wurde. Sie hat sich entschieden, einen Kommentar zu diesem Text zu verfassen, statt den vom Synodalrat verabschiedeten Text zu ergänzen oder ihm einen neu verfassten Text danebenzustellen. Der synodalrätliche Impuls «Gemeinsam Kirche sein» zielt auf das Eröffnen eines Dialoges, der in eine vielfältige Praxis führen soll. Der Kommentar nimmt diese Dialogidee auf und tritt in dieses Gespräch ein. Denn die Kommission ist überzeugt, dass der gemeinsame Austausch zielführender ist als ein Diskutieren von Papieren, so wichtig diese auch als erste Impulsgeber sein können. Es braucht vielmehr Orte, in denen breit diskutiert wird, was «Kirche sein» heute und in Zukunft bedeutet und bedeuten könnte. Dafür braucht es konkrete Fragen, um zu Ergebnissen zu kommen. Was bedeutet beispielsweise Interprofessionalität konkret für Kirchgemeinden, für die jeweilige Zusammenarbeit vor Ort? Und was bedeutet das für die Zukunftsbilder der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn aus Sicht der Synode und wie und wo gibt es darüber eine Verständigung? Im folgenden Kommentar geht es neben einer Würdigung um fünf Pointierungen mit offenen Fragen, die in die Diskussion führen sollen.

Würdigung des Impulspapiers

Als nichtständige Kommission würdigen wir, dass das Impulspapier Fragen stellt, wo wir als Kirche in den nächsten Jahren hinwollen. Viele wichtige, zukunftsrelevante Themen werden angesprochen. Themen sind der Personalmangel in allen kirchlichen Berufen, die Frage nach der Augenhöhe unter denen, die in der Kirche Verantwortung tragen, oder die Frage nach der Stellung der Freiwilligen. Das Impulspapier spricht Veränderungspotential an, wenn es darum geht, die kirchlichen Berufe zu diversifizieren, ohne jedoch auch auf die Schwierigkeiten einzugehen, die dies für eine Gemeindeleitung in der Jahresplanung oder in Anstellungsfragen mit sich bringt. Ein grosses Gewicht erhält die neu verstandene Interprofessionalität, welche von einem gemeinsamen Auftrag oder Ziel ausgeht. Die so verstandene Interprofessionalität schliesst auch die «Professionen» der Freiwilligen mit ein. Ein Konzept, das sicher noch Erklärungsbedarf hat, um verstanden zu werden. Interprofessionalität ist eine Haltungsfrage. Ihr Entwickeln und Umsetzen ist zeitintensiv und keine direkte Antwort auf den Fachkräftemangel. Sie kann aber eine neue attrak-

tive Zusammenarbeit ermöglichen, die ausstrahlt. Des Weiteren wird im Impulspapier die regionale Zusammenarbeit als zukunftsweisend gesehen und der Fokus auf die Jugend gelegt, die vermehrt eingebunden werden soll. Und schliesslich sollen massgeschneiderte Bildungsangebote alle Verantwortlichen in den Kirchgemeinden befähigen, im Hören auf Gottes Wort ihre Aufgaben wahrzunehmen.

Wie die besprochenen Probleme zu lösen und Veränderungen umzusetzen sind, muss diskutiert werden. Dazu sind geeignete Formen zu finden. Dafür braucht es auf allen Ebenen das gemeinsame Gespräch aller Beteiligten. Die nichtständige Kommission nimmt die Impulse auf und pointiert diese im Folgenden für weitere Gespräche.

Pointierung 1:

Gemeinsam Kirche sein – Einheit und Vielfalt

Das Impulspapier ist geprägt davon, wohin WIR mit der Kirche hinwollen. Aber wer ist dieses «WIR»? Wer blickt aus welcher Perspektive auf Kirche-Sein? Im Papier wird das Gemeinsame betont, allerdings gerät dadurch der Blick auf die Vielfalt verloren. Die Betonung des Gemeinsamen kann nur der eine Pol sein, den es zu beachten gilt. Der andere ist der einer spannungsreichen Vielfalt, die sich aus den unterschiedlichsten Prägungen ergibt, die unsere Wahrnehmung der Wirklichkeit bestimmen. Diese Vielfalt darf nicht als Störung einer anzustrebenden harmonischen Einheit abgewertet werden, sondern ist für die Suche nach dem Gemeinsamen, dem was uns verbindet, förderlich. Daher heisst der Titel dieses Kommentars auch: «Gemeinsam vielfältig Kirche sein».

Zudem ist im synodalrätlichen Impulspapier die Gesellschaft, in der wir uns als Kirche bewegen, zu wenig explizit bedacht. Diese Gesellschaft ist geprägt durch eine zunehmende Distanzierung von Institutionen, zu denen auch die Kirche zählt. Das zeigt sich beispielsweise an der Zahl von Kircheng Austritten. Wahrzunehmen ist eine zurückgehende Zahl von Menschen, die bereit sind, sich für einen kirchlichen Beruf ausbilden zu lassen und sich beruflich an die Kirche zu binden. Gleiches gilt für Ehrenamtliche oder Freiwillige.

Um sowohl der Vielfalt an Lebensformen, an Wahrheiten und Formen der Spiritualität als auch den gesellschaftlichen Veränderungen gerecht zu werden, braucht die Kirche eine neue Qualität des Zuhörens. Wenn wir im Hören auf Gottes Wort auch einander zuhören können, erfahren wir, was Kirche Sein wirklich ausmacht. Deshalb wird eine breite Diskussion über die einzelnen Themen des Impulspapiers, aber auch darüber, was uns als Kirche trägt und in aller Vielfalt verbindet, wichtig sein.

Leitfragen für gemeinsam vielfältig Kirche sein:

- Welche Voraussetzungen braucht es, damit Vielfalt als Bereicherung und nicht als Gefährdung der Einheit gesehen werden kann?
- Wie kann eine neue Form des Zuhörens eingeübt werden und wie finden wir Räume und Orte dafür?

Pointierung 2:

Innovation nicht ohne Exnovation – Neues braucht Brache

Wer sich in der Kirchenlandschaft umhört, bekommt des Öfteren Last und Überforderung zu spüren: Nur schon das Bestehende gut zu machen und am Leben zu erhalten, ist sehr herausfordernd geworden. Und die Resonanz ist gleichwohl oft tiefer als früher. Wie soll da noch Zeit und Kraft für Neues sein? Appelle innovativ zu sein, machen da nur noch mehr Druck. Wir müssen einander vielmehr erlauben abzugeben oder wegzulassen! Auch die Pioniere und Initiativen, die in unserem Kirchengebiet bereits neue Formen des Kirche-Seins erfolgreich erprobt haben, fanden die innovativen Ansätze nur, weil sie zuerst mutig aus Bestehendem ausgestiegen sind, verzichtet haben, und so den Raum für die Suche nach Neuem und das Ausprobieren geschaffen haben. Innovation funktioniert nur Hand in Hand mit Exnovation. Als Synodale wünschen wir allen Akteuren in unserer Kirche Weisheit beim Erkennen und Mut zum Weglassen dessen, was seinen Zweck aktuell nicht (mehr) oder zu wenig erfüllt. Wir wünschen Kraft und Trost beim Aushalten des Verlustes und der Leere. Und wir wünschen Hoffnung und Lust in den entstandenen Brachräumen, aktiv nach neuen Wegen zu suchen, wie unser Auftrag in allen vier kirchlichen Grundvollzügen (Kommunikation des Evangeliums, Feiern, helfen und begleiten sowie Gemeinschaft pflegen) zeitgemäss gelebt werden kann, zu Gunsten aller Menschen in unserem Kirchengebiet. Dafür beten wir um Führung und Inspiration.

Leitfragen für gemeinsam vielfältig Kirche sein:

- Welche konkreten Angebote, Programme und Aktivitäten erfüllen in der momentanen Form ihren Zweck aktuell nicht (mehr) oder zu wenig zielführend?
- Was könnte weggelassen werden, damit Raum entsteht für die Suche nach den nötigen neuen Formen, die dem kirchlichen Auftrag (Kommunikation des Evangeliums, Feiern, helfen und begleiten, Gemeinschaft pflegen) heute dienen?
- Gibt es Aufgaben, die andere Institutionen, Gemeinden, Vereine, Personen übernehmen können?
- Wie kann man das Weglassen und den Wandel proaktiv und transparent kommunizieren, so dass es auch Raum zur Trauer gibt?

Pointierung 3:

Von der Multiprofessionalität zur Interprofessionalität

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn kennen bei den kirchlichen Berufen mit dem Pfarramt, dem diakonischen und katechetischen Amt drei Ämter und je nach Kirchgemeinde verschiedene weitere bezahlte Dienste wie Prädikantinnen, Sigristen, Kirchenmusikerinnen, Verwaltungsangestellte. Für Leitungsaufgaben lassen sich Menschen als Ehrenamtliche wählen. Und vieles wird in der Kirche von unzähligen Freiwilligen geleistet. Handlungsleitend ist dabei bisher häufig ein multiprofessionelles Verständnis. Entsprechend fragt man angesichts der Vielfalt der Aufgaben und Herausforderungen: Welches Amt oder welcher Dienst ist für welches Thema zuständig und darf verantwortlich handeln? Gearbeitet wird arbeitsteilig nebeneinander. Viele Menschen haben heute jedoch ein anderes Verständnis von Beteiligung und Teilhabe. Sie wünschen sich ein stärkeres Miteinander, Zusammenarbeit auf Augenhöhe an der gemeinsamen Aufgabe. Dies gilt nicht nur für die Ämter und Dienste untereinander, sondern im Besonderen auch für die

Freiwilligen und die Ehrenämter. Diese andere Art des Zusammenwirkens wird Interprofessionalität genannt. Handlungsleitend ist dabei die konsequente Orientierung am Auftrag: Wer kann von seinem Hintergrund her was beitragen, um diesen Auftrag gemeinsam zu erfüllen - und zwar unabhängig der rechtlich-offiziellen Stellung in der Institution? Wie werden alle persönlichen Perspektiven, Kompetenzen und Ressourcen wie Interessen, Begabung, Charakter, Beruf, Ausbildung, Zeit und Kraft einbezogen?

Die bestehenden Berufsprofile sollen diversifiziert und vor allem auch durchlässiger aufeinander abgestimmt werden, damit neue kirchliche Tätigkeitsfelder und ein fluides, gleichwertiges Miteinander möglich werden.

Interprofessionalität ist eine Haltungsfrage. Im Besonderen ist dabei die Mitwirkung der Freiwilligen auf Augenhöhe mit den ehrenamtlichen und angestellten Akteurinnen und Akteuren der entscheidende Faktor. Um der Komplexität unserer Gesellschaft und der Vielfalt der Lebensentwürfe und Bedürfnisse begegnen zu können, braucht Kirche alle. Kirche ist im Kleinen wie im Grossen als Netzwerk zu verstehen und zu leben, nicht nur als wohlstrukturierte Organisation und klar geordnete Institution. Für das kirchliche Leben vor Ort lassen die rechtlichen Ordnungen viel mehr Vielfalt für unterschiedlich passende Lösungen zu als gemeinhin gedacht. Mit etwas Fantasie können diese Freiräume gefunden und kreativ als Spielräume zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages genutzt werden.

Leitfragen für gemeinsam vielfältig Kirche sein:

- Was ist der gemeinsame Auftrag?
- Wie können die vielfältigen kirchlichen Aufgaben in einer sich stetig wandelnden Gesellschaft umgesetzt werden?
- Wer kann, soll, möchte auf Grund der persönlichen Perspektiven, Kompetenzen und Ressourcen wie Interesse, Begabung, Charakter, Beruf, Ausbildung, Zeit und Kraft etwas beitragen?

Pointierung 4:

Ernstnehmen von Erfahrungswissen – individuelle Lernwege

Die Vielfalt unter den Mitarbeitenden, seien sie angestellt, ehrenamtlich oder freiwillig, gilt es immer wieder wahrzunehmen und ihr Zusammenwirken einzuüben. Es ist für die Zukunft der Kirche zentral, das Mitwirken in der Kirche nicht allein an kirchlichen und theologischen Ausbildungen festzumachen und diese als zwingende Voraussetzung für Verantwortungsübernahme einzufordern. 60 bis 70 Prozent aller menschlichen Lernprozesse finden im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Natur, in der Familie und in der Freizeit statt. Überall kann man soziale, ökologische, ökonomische sowie religiöse und spirituelle Zusammenhänge wahrnehmen und für das eigene Denken und Handeln reflektieren und anwenden. Dieses Lernen findet zumeist selbstgesteuert und aufgrund von individuellen Interessen und Präferenzen statt. Daraus ergibt sich ein hohes Mass an Motivation und Lernbereitschaft des Einzelnen – eine ideale Grundlage für Bildung und Engagement, an die es anzuknüpfen gilt. Um gemeinsam vielfältig Kirche sein zu können, braucht es eine offene Haltung des Zuhörens und des Ausschauhaltens nach vorhandenem Erfahrungswissen. Es gehört zur Verantwortung in den Kirchgemeinden, Formen der Partizipation zu finden und beim Suchen von geeigneten Weiterbildungen zu unterstützen. Es gehört zur Verantwortung der Landeskirche, für qualitativ hochstehende, modulare Aus- und Weiterbildungen zu sorgen, die offen

sind für Quereinstiege. Dazu gehört die Förderung der theologischen Sprach- und Reflexionsfähigkeit. Ausbildungen müssen schwerpunkt- und lebensphasenorientierter gestaltet werden, damit diese lebensdienlich sind und nicht ausschliesslich im kirchlichen Umfeld ausgeübt werden können. Neue, zusätzliche Perspektiven der Berufsbilder und/oder Kombinationen der Berufsausübung werden möglich. Wenn es der Kirche gelingt, dieses Potential freizusetzen, befindet sie sich auf einem guten, zukunftsfähigen Weg mit gut ausgebildeten Menschen.

Leitfragen für gemeinsam vielfältig Kirche sein:

- Wie können Menschen persönlich empowert und strukturell unterstützt werden, damit sie ihr individuelles Erfahrungswissen, ihre Talente, Begabungen und Glaubenserfahrungen so einbringen und Verantwortung übernehmen können?
- Wie können Fachkräfte, Junge, Freiwillige gewonnen werden, sich in Kirche zu engagieren?
- Wer definiert die Bildungsinhalte?

Pointierung 5:

Kirche sein auf Augenhöhe als Leitungsqualität

Auch in der Institution Kirche gibt es eine Haltung von Statusanspruch und Konkurrenzdenken, wodurch Strukturen verstärkt werden. Diese sind zwar historisch gewachsen, zeigen aber vor allem, dass die Rollen von Ämtern und Diensten zu wenig geklärt respektive immer wieder miteinander zu klären sind. Hinzu treten Zuschreibungen und Erwartungen von manchen Gemeindegliedern und auch Behördenmitgliedern, die in Kirchgemeinden Wertigkeiten einführen, die dem Grundsatz von gleichwertigen, wenn auch nicht gleichartigen Ämtern widersprechen. Dabei kommt den kirchlichen Ämtern und Diensten eine Schlüsselstellung zu, wenn eine Neuinterpretation von Rollen und der Zusammenarbeit geschehen kann. Neues entsteht dann in Bezug auf Austausch, Vielfalt, Beziehungen, Kooperationen, Teilhabe, Amtsverständnis.

Das setzt allerdings eine wechselseitige Führungsqualität voraus, in der Transparenz, Mitsprache, Mitgestaltung, Mitentscheidung aller Player:innen in der Kirche umgesetzt und gelebt werden. Dazu braucht es Gesprächsbereitschaft und Gesprächsfähigkeit, insbesondere ein Zuhören-Können. Entscheide werden nicht top down gesteuert, sondern mehrstimmig und vielfältig besprochen und diskutiert. Das heisst Lernen voneinander und miteinander. Gefundene Lösungen werden dabei jedoch nicht für jeden Ort stimmen. Passepartouts gibt es keine. Für Lösungen braucht es vielmehr Passungen für jeden kirchlichen Ort.

Zu pflegen sind Austauschorte sowie insbesondere eine Machtsensibilität, die bewusst auf Mehrstimmigkeit setzt und die es aushalten kann, nicht immer einer Meinung sein zu müssen. Eine Kirche auf Augenhöhe ist ein Ort des gemeinsamen Tragens und des Getragen-Werdens. Zuhörend und partizipativ ist eine Kirche auf Augenhöhe. Um gemeinsam vielfältig Kirche zu sein, braucht es eine Leitungsqualität, die dieses «Kirche auf Augenhöhe» verkörpert.

Leitfragen für gemeinsam vielfältig Kirche sein:

- Wie erfahren Menschen, die in der Kirche mitwirken möchten, eine Begegnung auf Augenhöhe?
- Wie werden Ängste, Konkurrenzdenken und Frust abgebaut?

- Wie können kirchliche Orte geschaffen werden, wo diese neue Haltung von «Kirche sein auf Augenhöhe» erprobt werden und sich diese neue Leitungsqualität als Entwicklungschancen für die Kirche allgemein und die Menschen, die sich in ihr engagieren, eröffnen?

Die fünf Pointierungen zusammengefasst:

1. Gemeinsam Kirche sein – Einheit und Vielfalt

Damit Kirche in Einheit und Vielfalt zukunftsfähig bleibt, braucht es eine neue Qualität des Zuhörens und eine breite Diskussion darüber, was sie trägt, verbindet und inmitten gesellschaftlicher Distanzierung lebendig hält.

2. Innovation nicht ohne Exnovation - Neues braucht Brache

Innovation in der Kirche gelingt nur, wenn auch mutig Bestehendes losgelassen wird, das seinen Zweck nicht mehr ausreichend erfüllt. Erst in solchen «Brachräume» entsteht Raum zum Hören, Nachdenken und mit der nötigen Kraft neue zeitgemässe Formen des kirchlichen Auftrags zu suchen und auszuprobieren.

3. Von der Multiprofessionalität zur Interprofessionalität

Statt eines arbeitsteiligen Nebeneinanders der kirchlichen Ämter, Dienste, Ehrenamtlichen und Freiwilligen braucht es eine neue Haltung und den Willen zur interprofessionellen Zusammenarbeit auf Augenhöhe, die sich konsequent am gemeinsamen Auftrag orientiert. Dafür sollen Berufsprofile durchlässiger werden und *alle* Beteiligten ihre Perspektiven, Kompetenzen und Ressourcen in eine Kirche einbringen können, die sich als lebendiges Netzwerk versteht.

4. Ernstnehmen von Erfahrungswissen – individuelle Lernwege

Die Kirche soll Erfahrungswissen und individuelle Lernwege stärker anerkennen und Verantwortung nicht ausschliesslich an formale kirchlich-theologische Ausbildungen knüpfen. Zukunftsfähig wird sie, wenn sie Beteiligung ermöglicht, vorhandene Kompetenzen fördert und durch offene, modulare Bildungswege auch Quereinstiege sowie neue Berufsperspektiven unterstützt.

5. Kirche sein auf Augenhöhe als Leitungsqualität

Die Kirche muss starre Rollenzuschreibungen, Statusansprüche und Konkurrenzdenken überwinden, indem Rollen geklärt und Zusammenarbeit auf Augenhöhe gestärkt werden. Dafür braucht es eine partizipative Leitungsqualität mit Transparenz, Mehrstimmigkeit, Zuhören und Machtsensibilität, die vor Ort passende Lösungen ermöglicht.

Bern, 11.08.2026

Nichtständige Kommission zur Förderung der Interprofessionalität