

Gemeinsam Kirche sein.

Ein Weg für die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

Impulspapier des Synodalarats

1. Zur Ausgangslage

«Wo wollen wir mit unserer Kirche in den nächsten Jahren hin?»

In der Sommersynode 2021 wurde in der Interpellation «Inhaltliche Zukunftsstrategie vor Finanzstrategie» die Frage gestellt: Wo wollen wir mit unserer Kirche in den nächsten Jahren hin? Die grundsätzlichen Richtungsbewegungen hat der Synodalarat wie folgt beschrieben:

- Weg von einer «Versorgungskirche» und «Ämterkirche» hin zur Kirche der Gemeinde; die Gemeinschaftsbildung innerhalb der Gemeinde wird bewusst gefördert: L'Eglise, c'est vous.
Ziel: Das Gemeindeleben wird breiter abgestützt und getragen, viel partizipativer gestaltet, es finden mehr Menschen Zugang zur reformierten Kirche.
- Die Besonderheiten unserer christlichen Traditionen werden in aktuell relevanter Form gepflegt.
Ziel: Als reformierte Kirche sind wir erkennbar.
- Insgesamt sind zu viele Ressourcen gebunden in die Arbeit nach «innen»; es muss eine Hinwendung nach «ausen» geben und eine breitere Nutzung von Kanälen.
Ziel: Die Präsenz der reformierten Kirche wird verstärkt.
- Die Vernetzung mit anderen gesellschaftlich relevanten Institutionen und Organisationen in der Begegnung aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen wird verstärkt. In der Zusammenarbeit kommen unsere Inhalte und unsere Identität zum Tragen. Sorgfältig wird abgewogen, was wir interreligiös und ökumenisch machen und was wir nur von unserer reformierten Seite her machen.
Ziel: Die reformierte Kirche nimmt gesellschaftlich ihre Verantwortung wahr und bleibt dadurch gesellschaftlich relevant.
- Die Arbeit mit Familien, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bekommt einen inhaltlichen Schwerpunkt.
Ziel: Die jüngeren Generationen nehmen mehr Raum ein in der reformierten Kirche.

Erste Massnahmen sind erfolgt. So wurde in der Wintersynode 2021 das Projekt «Zukunft der KUV: Ein Projekt von Refbejus zur Entwicklung der kirchlichen Bildung von Kindern und Jugendlichen» beschlossen. In der Sommersynode 2024 wurde die zweite Förderphase von «Kirche in Bewegung» beschlossen, um einer Milieuerengung in der Kirche entgegenzuwirken.

Herausforderung Personalmangel

Die Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge ist eine gesellschaftliche Herausforderung, die auch die Kirche und alle kirchlichen Berufe betrifft. Schon jetzt sind zahlreiche Stellen in den deutschsprachigen Kirchgemeinden ausgeschrieben, etliche Kirchgemeinden suchen seit längerer Zeit nach einer Nachfolgerin oder einem Nachfolger. Beispiele wie aus dem Bernischen Jura zeigen zugleich kreative Formen der Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen und der regionalen Zusammenarbeit. Sie machen deutlich, dass sich die Herausforderung nicht mit einer Massnahme allein meistern lässt. Die nachfolgenden Überlegungen sehen sich

als einen Weg, die Vision «Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.» im Blick auf die aktuellen Herausforderungen weiterzuentwickeln und zu konkretisieren.

2. Gemeinsam Kirche sein

«Die Gegenwart gestalten – auf Gottes Zukunft setzen». Dies bedeutet das Gemeinsame im Kirche-Sein neu in den Blick zu nehmen. Inspiriert von den Vorbereitungen auf das Jubiläum 500 Jahre Berner Reformation im Jahr 2028 bleibt zu betonen, dass sich Kirche ständig erneuert und weiterentwickelt (*ecclesia semper reformanda*). Es ist eine historische Chance in unserer Zeit, die reformatorische Erkenntnis des «Priestertums aller Gläubigen» auch als ein Gemeinsam-Kirche-Sein umzusetzen. Bis 2020 waren die Pfarrerrinnen und Pfarrer Angestellte des Kantons Bern. Die Weiterentwicklung des Verhältnisses von Kirche und Staat zu einer Partnerschaft birgt die Chance eines vielfältigeren und offeneren Verständnisses von Kirche und kirchlicher Gemeinschaft, u.a. indem die bisherige starke Fokussierung auf das Pfarramt aufgeweitet wird und die *collégialité* zwischen den Ämtern in den Blick kommt, die schon Calvin wichtig war.

2.1 Kirche sein auf Augenhöhe

Im Sinne der Vision gilt es, die Einzelnen zu stärken und zugleich die Gemeinschaft zu suchen. Kirche auf Augenhöhe zu sein bedeutet für den Synodalrat insbesondere:

- Wir kennen im Glauben keine Hierarchien. Dies zeigt sich in der theologischen Erkenntnis vom «Priestertum aller Gläubigen»: Der einzige «Hohepriester», d.h. Mittler zwischen Gott und Mensch, den wir haben, ist Christus und «durch den Glauben» sind wir Glieder Christi und haben «an seiner Salbung Anteil» (Heidelberger Katechismus Frage 31 und 32). Christus ist auch der Einzige, der über den Glauben anderer urteilen kann (Mt 25,31ff.).
- Während es im Glauben vor Gott keine Hierarchien gibt, sind wir als Kirche auf unsere unterschiedlichen Gaben, Rollen und Funktionen in gegenseitiger Ergänzung angewiesen. Ein besonders starkes Bild dafür findet der Apostel Paulus, wenn er die Lebendigkeit und das Aufeinander-Angewiesen-Sein der christlichen Gemeinde mit einem menschlichen Körper vergleicht (1.Kor.12). In den kommenden Jahren wird das Zusammenwirken der Ämter, Dienste, Freiwilligen und Ehrenamtlichen an Bedeutung gewinnen.
- Für das Gemeindeleben der Kirchgemeinde ist es entscheidend, dass sie sich als Teil des Dorfes bzw. des Quartiers oder der Stadt und zugleich als Teil der weltweiten Kirche sieht. Milieusensibilität und Sozialraumanalysen helfen dabei, den näheren und weiteren gesellschaftlichen Kontext wahrzunehmen. Die Pflege der Beziehungen zur politischen Gemeinde, zu den örtlichen Vereinen, zum Gewerbe, zu Organisationen und Institutionen sowie zu den anderen Gemeinden, Kirchen und Religionsgemeinschaften ist eine zentrale Aufgabe. Gute Beziehungen erleichtern die Zusammenarbeit, wenn in einem Dorf oder einer Stadt besondere Herausforderungen zu bewältigen sind. Es ist wichtig, dass eine Kirchgemeinde eine lokal besonders schwierige Situation zu tragen hilft, wie z.B. die Seelsorgearbeit angesichts der Räumung von Mitholz. Dabei tritt neben alles aktive Tun auch das schlichte Sein in der Anders-Wirklichkeit Gottes. Wertvoll sind daher Orte der Spiritualität, der Seelsorge, des Gebets und der Rekreation, z.B. Ralligen, Montmirail, La Colombe oder das Stadtkloster Frieden in Bern.

2.2 Freiwillige und Ehrenamtliche anders wahrnehmen

Das Engagement von Freiwilligen und Ehrenamtlichen (d.h. Behördenmitglieder) ist zentral für die gegenwärtige und zukünftige kirchliche Arbeit. «Freiwillige sind in der reformierten Kirche

nicht nur wichtig, sie sind unersetzbar» (Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für reformierte Kirchgemeinden, S. 2). Neben Engagements für eine befristete Zeit übernehmen freiwillig Engagierte auch Aufgaben über längere Zeiträume.

Menschen, die bereit sind, sich zu engagieren, gehören zum himmlischen Schatz der Kirche. Sie lassen sich dafür begeistern, Aufgaben zu übernehmen, insbesondere wenn sie diese als sinnvoll erleben. Partizipation, gemeinschaftlich erfahrener Glaube und Freundschaften fürs Leben können hier erfahren werden. Gleichermassen wichtig sind alle, die unsere Kirche anderweitig solidarisch unterstützen und mittragen.

«Für ein freiwilliges Engagement in der Kirche müssen die Rahmenbedingungen stimmen» (Policy des Synodalrates, 2010). Freiwilliges Engagement zeigt sich auf vielfältige Art und Weise. So sind u.a. projektbezogene Aufgaben gefragt, weil sie befristet, flexibel planbar und vermehrt auch ortsunabhängig durchführbar sind. Es ist wichtig, die Menschen einzuladen mit ihren Gaben, ihren Grenzen und ihrer Bereitschaft, Kirche mitzugestalten. Es braucht zudem verschiedene Partizipationsmöglichkeiten wie offene Formate der Mitbestimmung und Mitentscheidung. Es muss gut geklärt werden, welche Arbeiten bezahlt werden und welche in Freiwilligenarbeit geleistet werden. Grundsätzlich darf Freiwilligenarbeit nicht verzweckt werden, um bisherige Strukturen oder kirchliche Angebote aufrecht zu erhalten.

Der Synodalrat möchte motivierte und interessierte Freiwillige und Ehrenamtliche empowern. Es gilt, gemeinsam mit den Freiwilligen und Ehrenamtlichen zu klären, was sie benötigen, um sich einzubringen. Dazu gehören laut der Kirchenordnung (Art. 117) kirchliche und theologische Schulungen sowie Weiterbildungen. In der Stärkung der Freiwilligen und Ehrenamtlichen gewinnt Gestalt, was es heissen kann, «Bewährtes (zu) pflegen – Räume (zu) öffnen».

2.3 Kirchliche Berufsprofile weiterentwickeln

Die gegenwärtigen Herausforderungen erfordern eine Anpassung bzw. Erweiterung kirchlicher Berufsprofile, verbunden mit Anpassungen der Ausbildungen und der rechtlichen Vorgaben. Räume für neue kirchliche Tätigkeitsfelder öffnen sich. Angestrebt werden dabei vielfältige Zugänge im Aus- und Weiterbildungsbereich. Der Synodalrat sucht dabei eine bessere Vernetzung von kirchlichen Angeboten und anderen Bildungsträgern auf regionaler wie nationaler Ebene. So sind die drei Deutschschweizer Theologischen Fakultäten z.B. dabei, eine Reform des Theologiestudiums zu entwickeln (Projekt «Pfarr-Ausbildung diversifizieren», PfAd), die einen Bachelor vorsieht, der in noch näher zu bestimmende kirchliche Tätigkeiten führen kann. Geprüft werden neue theologische Bachelor-Studiengänge bzw. Weiterbildungskurse (CAS-, DAS-, MAS-Kurse), u.a. mit sozialdiakonischer und religionspädagogischer bzw. katechetischer Ausrichtung. In der Romandie gibt es neben den Diacones weitere Berufsbilder wie z.B. die Animatrices und animateurs d'Église in der Waadtländer Kirche. Auch die Berufsbilder der kirchlichen Fachpersonen in der Verwaltung, der Musik etc. können gezielter auf bestimmte Aufgabenfelder, Zielgruppen oder Kompetenzen ausgerichtet sein.

Grundsätzlich soll ein gabenorientierter Ansatz, der die persönlichen Interessen und Kompetenzen berücksichtigt und fördert, wegweisend sein. Auch hiermit möchte der Synodalrat mutig die Gegenwart gestalten und hoffnungsfroh auf Gottes Zukunft setzen.

2.4 Neu verstandene Interprofessionalität verwirklichen

Interprofessionalität steht im Dienst der Qualitätssteigerung, Perspektivenerweiterung und Innovationsförderung. Sie schafft eine neue Kultur des Zusammenwirkens. Kirchliche Tätigkeiten sind komplex und erfordern mehrdimensionale Vorgehensweisen. Unterschiedliche Berufsgruppen bringen ihre je eigenen Perspektiven und Kompetenzen ein. Dabei sind nicht nur die Berufe der kirchlichen Ämter und Dienste gemeint, sondern auch die beruflichen Kompetenzen und die Erfahrungen der Ehrenamtlichen und Freiwilligen. Diese Vielfalt gilt es als Chance zu nutzen. Für ein kooperatives Miteinander auf Augenhöhe braucht es das «Teamplaying» als Haltung und den Willen, gemeinsam Verantwortung zu tragen. In vielen

Kirchgemeinden gibt es bereits multiprofessionelle Formen der Zusammenarbeit. Pfarrpersonen, Katecheten, Sozialdiakoninnen, Sigristen, Verwaltungsmitarbeitende, Musikverantwortliche und weitere Angestellte sind nebeneinander tätig und haben Schnittmengen in ihrer Tätigkeit.

Interprofessionalität in dem hier gemeinten Sinne geht nochmals einen Schritt weiter, indem sie von einem Auftrag oder von einem gemeinsamen Ziel ausgeht und Freiwillige und Ehrenamtliche mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen explizit mit einbezieht. Je nach Aufgabe sind kirchliche bzw. theologische Schulungen bzw. Weiterbildung erforderlich. Angehörige verschiedener Berufsgruppen arbeiten gemeinsam am kirchlichen Auftrag, indem sie gleichberechtigt den Prozess gestalten und einander unterstützen. So führt die interprofessionelle Zusammenarbeit zu Ergebnissen, welche die einzelnen Berufsgruppen für sich allein nicht erzielen könnten. Z.B. zeigt der Bericht «Zukunft der KUW» zu «Erkenntnisse aus der Arbeit der Dialoggemeinden» auf: *«Wo Katechet:innen, Pfarrpersonen, Sozialdiakon:innen und Kirchgemeinderät:innen gemeinsam Konzepte entwickeln, entstehen besonders tragfähige und gut verankerte Lösungen»* (S.3).

Die interprofessionelle Zusammenarbeit geht einher mit einer stärkeren Profilierung der verschiedenen Ämter und Tätigkeiten. Pfarrpersonen können z.B. in ihrer zentralen Kompetenz gestärkt werden, der «theologisch-hermeneutischen Grundkompetenz». Sie nehmen in noch stärkerem Masse ihre Rolle «als Ermöglichende und Unterstützende ein. Die Ermutigung und Ermächtigung anderer steht für sie im Zentrum» (vgl. Berner Kompetenzmodell, S.6 und 18). Hier braucht es die Möglichkeit, miteinander und voneinander zu lernen und notwendige Erfahrungen zu sammeln. Neben bereits bewährten Formaten wie die Erprobungsräume im Rahmen von «Kirche in Bewegung», Dialoggemeinden im Rahmen des «Neuen religionspädagogischen Handeln» sollten neue Gefässe und weitere Pionier-Kirchgemeinden treten. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn werden in Zukunft noch vielseitigere Formen haben, die sich gegenseitig ergänzen. So kann fassbar werden, was die Vision formuliert als «Vielfältig glauben – Profil zeigen».

2.5 Regional Kirche entwickeln

Der Synodalrat sieht in der regionalen Zusammenarbeit eine grosse Chance, dass die unterschiedlichen Stärken der Kirchgemeinden und anderer kirchlicher Orte miteinander zum Leuchten kommen. Milieusensibilität und Sozialraumanalysen helfen dabei, den jeweiligen gesellschaftlichen Kontext wahrzunehmen. Durch die gegenseitige Ergänzung entstehen Synergien, indem z.B. Jugendarbeit, Besuchsdienste oder Gottesdienste regional aufeinander abgestimmt werden. Das bedeutet auch, dass neben das Grundmodell der Kirchgemeinde neue Gemeindeformen treten wie Personalgemeinden mit bestimmten, lebensweltspezifischen Schwerpunkten (z.B. Metalchurch), kirchliche Orte (z.B. Stadtkloster Frieden) sowie Dienste (z.B. Ritualagentur).

Damit wird einerseits das individuelle Profil der Kirchgemeinden gestärkt. Dies erfordert andererseits zugleich eine Weiterentwicklung von bisherigen Angebotsvorgaben, die bislang allen Kirchgemeinden weitgehend einheitliche Aufgaben zuweisen – etwa im Hinblick auf die Zahl der Gottesdienste im Kirchenjahr. In diesem Zusammenhang wird eine Anpassung der Kirchenordnung zu prüfen sein. Auch das Landeskirchengesetz eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten. Ein aktuelles Beispiel der Gemeindeentwicklung bietet z.B. die Kirchgemeinde Jegenstorf-Urtenen ([Organisation 2026+, Reformierte Kirchgemeinde Jegenstorf Urtenen](#)).

Eine regionale Kirchenentwicklung bietet ein vielfältiges Potential für Zusammenarbeit. So kann dies z.B. für die einzelne Kirchgemeinde den Vorteil haben, dass Stellen attraktiv, gabenorientiert und interessenbasiert gestaltet werden können. Positive Erfahrungen mit den Stellenbesetzungen lassen sich z.B. bei Kirche 32 im Seeland beobachten, wo regionale Stellenzuteilungen die Präsenz von Kirche vor Ort sichern. Welche Rolle die Bezirke bei den Stellenzuteilungen in Zukunft einnehmen sollen, muss vertieft geprüft werden.

2.6 Jugend finden

Der Kirche fehlt die Jugend. Der Synodalrat möchte daher einen besonderen Schwerpunkt auf die jungen Generationen legen. So erfreulich es ist, wenn in einzelnen Kirchgemeinden eine lebendige Kinder- und Jugendarbeit besteht, lässt sich das nicht für die gesamte Landeskirche feststellen. Während es in Kirchgemeinden für jüngere Kinder und Familien noch häufiger kirchliche Gefässe zu entdecken gilt, gibt es z.B. an vielen Orten kaum oder überhaupt keine Angebote für junge Menschen nach der Konfirmation. Möglichkeiten, z.B. in Teams mitzuwirken, bestehen nicht überall. Digitale Formen greifen derzeit kaum und sind nicht immer einfach zu realisieren. Auch hier sind die Gründe vielfältig, und es gibt keine Patentlösungen. Es geht zudem nicht darum, junge Menschen fest an Kirchgemeinden zu binden. Aber junge Menschen sind jetzt Kirche und mit ihnen partizipativ nach Formen des Gemeinsam-Kirche-Seins zu suchen, gehört zu den grossen Herausforderungen. Ein Austauschort dafür soll die Gesprächssynode 2025 werden.

Ein wichtiger Ort für Kinder und Jugendliche ist zudem eine lebensnahe, attraktive und glaubensfördernde KUW. Auch der Volksschullehrplan sieht den schulischen Religionsunterricht als Teil des Faches Ethik-Religionen-Gemeinschaft vor. In der Synoden-Vorlage zur Mitfinanzierung der Dozentur Religionspädagogik an der theologischen Fakultät der Universität Bern hat der Synodalrat seine Beobachtungen festgehalten, *«dass Kinder und Jugendliche in ihren Familien kaum mehr mit dem christlichen Glauben aufwachsen. Auch in den Schulen werden häufig keine Kenntnisse zum christlichen Glauben mehr vermittelt. Umso bedeutender ist es, dass wir als Kirche Kindern und Jugendlichen ermöglichen, sich mit Glaubensfragen auseinanderzusetzen und ein Glaubensleben zu entwickeln, das sie seelisch stärkt»* (S.2). Es ist denn auch nicht so, dass junge Menschen kein Interesse hätten an Religion und Theologie. Knapp 100 Kandidatinnen und Kandidaten haben sich an den Gymnasien des Kantons Bern im Schuljahr 2024/25 für das Ergänzungsfach Religionslehre zur Prüfung angemeldet – ein ermutigendes Zeichen. Gerade mit den Jugendlichen gilt es im Sinne der Vision «auf die Bibel (zu) hören» und religiöse Sprachfähigkeit zu fördern, was zugleich immer eine Frage nach dem Menschen ist.

2.7 Bildung reformieren

Die Reformation war ein bildungsgeschichtliches Ereignis. Der Doppelklang «auf die Bibel hören – nach den Menschen fragen» war ihr ein fundamentales Anliegen. Dieses wurde u.a. in der Forderung sichtbar, dass alle Menschen die Bibel in ihrer Muttersprache lesen können sollen. Die aktuelle Krise der Kirche ist auch eine Bildungskrise. Es braucht daher Bildungsangebote, um die religiöse Sprachfähigkeit zu stärken. Für die Leitung der Kirchgemeinden, die ein «verantwortliches Handeln und Entscheiden im Hören auf das Wort Gottes zum Wohl der Gemeinde» ist (Kirchenordnung Art. 104), sind entsprechende Bildungsangebote unerlässlich. Sie sind gemeinsam mit anderen bestehenden Weiterbildungen in den Blick zu nehmen. Wo sinnvoll, sollten die kirchlichen Bildungsangebote stärker mit den universitären Weiterbildungs- wie auch Ausbildungsangeboten koordiniert werden. Die Aus- und Weiterbildung zu kirchlichen Berufen wird zurzeit intensiv auf nationaler Ebene diskutiert. Ziel ist eine bessere Vernetzung, Abstimmung und Durchlässigkeit. Die Aus- und Weiterbildung muss modularer, lebensphasenorientierter und berufsbegleitend möglich sein – inklusive Möglichkeiten zur Weiterqualifikation im Dienst. Dadurch wird sie für verschiedene Personengruppen attraktiver, insbesondere für Quereinsteigende mit Berufserfahrung. Damit möchte der Synodalrat bewährte Formate pflegen und zugleich neue und innovative Räume öffnen.

Abschliessend sollen Erfahrungen des Teams von «Kirche in Bewegung» zur Sprache kommen, das den Synodalrat dazu ermutigt, eine lernende Organisation zu sein. Die Vision, offen für alle und solidarisch mit den Leidenden und Scheiternden zu sein, macht dabei Mut für kreative Prozesse und dafür, auch Fehler zuzulassen und daraus zu lernen: *«Neues entsteht*

meist aus konkreter Erfahrung an einem konkreten Ort durch konkrete Menschen, die sich für etwas begeistern. Daher bedeutet Innovationsförderung im Rahmen von 'Kirche in Bewegung' nicht, Innovationen hinter verschlossenen Türen der Kirchenverwaltung zu kreieren, sondern an der (kirchlichen) Basis zu ermöglichen und zu fördern. 'Kirche in Bewegung' geht davon aus, dass es bei vielen kirchlichen oder kirchlich interessierten Akteuren und Akteurinnen Inspiration für Neues gibt. Dies gilt es zu entdecken, die Verantwortlichen zu ermutigen und Wege der Erprobung und Umsetzung zu ermöglichen» (Sommersynode 2024, Trakt.10, S.3).