1. Essenz der Tagung

Am 20. August 2025 fand in Bern die zweite GEMEINSAM-Tagung statt – eine Begegnungs- und Arbeitstagung, an der Vertreterinnen und Vertreter aus Kirchgemeinden, Fachstellen und Freiwilligenarbeit über die Chancen und Herausforderungen interprofessioneller Zusammenarbeit diskutierten.

In zwei Hauptreferaten und acht Workshops wurden konkrete Praxisbeispiele vorgestellt: Von neuen Leitungsstrukturen über die Kooperation mehrerer Kirchgemeinden bis hin zu regionalen Verbünden, die gemeinsame Gottesdienste, Jugendarbeit oder Präventionskonzepte entwickeln. **Die Erfahrungen zeigten: Zusammenarbeit auf Augenhöhe, klare Strukturen und offene Kommunikation sind match-entscheidend – ebenso das Bewusstsein, dass Unterschiedlichkeit eine Bereicherung für alle darstellt.**

Trotz Stolpersteinen wie begrenzte Ressourcen, Vorbehalte oder unterschiedliche Geschwindigkeiten wurde deutlich, wie viel Motivation, Kreativität und neuer Schwung durch Zusammenarbeit entstehen. Projekte in *Regionaler Kirchenverband Kirche 32*, *Par8, Ref. Kirchgemeinde Biglen* oder die Initiativen der *Kirchgemeinden Belp*, *Burgdorf und Buechibärg* machten sichtbar: Wo Ressourcen gebündelt werden, wächst nicht nur Effizienz, sondern auch die Freude am gemeinsamen Gestalten kirchlichen Lebens.

Die Tagung bot Raum für Inspiration, Vernetzung und neue Perspektiven – und zeigte, dass interprofessionelles Arbeiten ein Gewinn für Kirchgemeinden und Regionen ist.

2. Metareflexion / Auswertung der Tagung (durch Teilnehmende vor Ort)

2.1. Chancen interdisziplinärer Zusammenarbeit

- Synergien können besser genutzt werden
- ev. neue Impulse, bessere Ressourcennutzung
- Pfarrpersonen können ev. besser nach ihren Stärken wirken
- attraktivere Stellenbeschriebe für alle drei Ämter
- höhere Motivation dank mehr Möglichkeiten zu Kreativität

2.2. Stolpersteine interdisziplinärer Zusammenarbeit

- Bestehende Teams (Pfarrteam) brauchts nicht mehr in der traditionellen Form. Entscheidungen werden in den interdiszipl. Teams getroffen
- Strukturen werden komplizierter
- Es braucht Leute, die die komplizierteren Strukturen überblicken. Organigramme allein regeln noch nichts.
- Strukturen können zum Selbstläufer und laufen Gefahr, sich aufzublähen
- Kann schwerfällig werden
- Klarheit kann abnehmen (wer ist zuständig für was?)
- Kompliziertere Anstellungsverhältnisse / Arbeitsverträge
- Umsetzung braucht Zeit, muss organisch wachsen und kann nicht verordnet werden
- Komplizierte Strukturen können neue Ideen ausbremsen, weil sie die Umsetzung umständlich machen

- "Interdisziplinarität" statt "Interprofessionalität"? Weil es um Zusammenarbeit nicht nur zwischen Professionellen geht sondern auch mit Freiwilligen anderer Vereine, Gruppierungen etc.

2.3. Metareflexion der Metareflexion

- Effizienz des Systems Kirchgemeinde muss im Auge behalten wer den
- Flexiblere Lösungen auf Ebene Landeskirche für flexiblere Modelle auf Ebene Kirchgemeinden (z.B. Pastorationsverträge)
- Von Seiten Landeskirchen: Unterstützung und keine zusätzlichen Reglemente
- Ansprüche aus der Gesellschaft werden fluider und dynamischer, die Kirche muss hier nachziehen
- Klarheit und gute Kommunikation sind wichtig bei der Umsetzung von neuen Strukturen
- Vieles steht und fällt mit dem Personal (Teamfähigkeit statt Selbst verliebtheit). Klare Kündigungsgründe bei personellen Fehlbeset zungen
- Pragmatische Umsetzungen (à la Par8, Buechiberg) sind zu bevor zugen

3. Zusammenfassung der Workshops

Workshop ①, Sandra Joder,
KGR-Präsidentin Ref. KG Belp-Belpberg-Toffen

Neuorganisation der Ref. Kirchgemeinde Belp-Belpberg-Toffen

Zusammenfassung:

Die neue Struktur in Belp wurde schrittweise eingeführt, wobei **operative Aufgaben vom Kirchgemeinderat (KGR) ans Leitungsteam übergingen**, da die zeitlichen Ressourcen des Rates nicht mehr ausreichen; dies **bedingt auch eine Reduktion der Angebote bei gleichzeitigem Rückgang der Mitgliederzahlen**.
Die Zusammenarbeit erfolgt nun in vier Bereichen (statt 7–9 Ressorts), die durch KGR-Mitglieder im Austausch mit den Bereichsleitungen sowie über Vertretungen im MGR angebunden sind.

Die Herausforderung liegt in der **interdisziplinären Clusterarbeit**. Die operative Führung liegt beim Leitungsteam, das Stellenbeschriebe und Aufträge koordiniert, wobei Strukturen teils vor Anpassung der Reglemente umgesetzt wurden und unterwegs nachjustiert werden mussten.

Workshop ②, Fritz Mori,
KG-Präsident Regionaler Kirchgemeindeverband, Kirche 32

Gemeinsam Brücken bauen.
Drei ländliche Kirchgemeinden wirken zusammen in einem regionalen Verband, verteilen die pfarramtlichen Aufgaben neu nach Vorlieben, leben Gemeinschaft zwischen den Dörfern.

Zusammenfassung:

Der Verband Kirche 32 vereint seit Anfang Jahr die Kirchgemeinden Bargen, Kallnach-Niederried und Walperswil-Bühl in zentralen Bereichen wie Gottesdiensten, KUW, Abdankungen und Altersarbeit, wobei jede Gemeinde ihren eigenen Rat behält und zusätzlich im gemeinsamen Kirche-32-Rat vertreten ist.

Trotz gemeinsam getragener Vision bestehen spürbare Vorbehalte, etwa durch das Festhalten an traditionellen Gottesdienstorten oder mangelnde übergemeindliche Präsenz einzelner Ratsmitglieder.

Gleichzeitig zeigen sich klare Vorteile: **Synergien, neue Impulse, bessere Ressourcennutzung und ein motivierendes Umfeld, in dem Pfarrpersonen nach ihren Stärken wirken können**.

Workshop ③, Annette Wisler Albrecht,
Co-Präsidentin Ref. Kirchgemeinde Burgdorf

Der Weg zu selbstorganisierten Teams in der Ref. Kirchgemeinde Burgdorf

Zusammenfassung:

Das Buch "**Der Bienenhirte**" von Rini van Solingen war die Grundlage für die Reorganisation hin zu selbstorganisierenden Teams.

Projektteam: Jemand hat eine gute Idee, (zBsp. aktuell GD-Landschaft oder Jubiläum Stadtkirche) diese erarbeiten einen detaillierten Projektplan, anschl. Eingabe an Koordinationsstelle. Diese schaut, ob es Schnittmengen oder Überschneidungen gibt.
→ enger Austausch mit Projektteam. Ist der Projektantrag fertig, geht er an KGR zur Genehmigung. → Freigabe ans Projektteam.

Leitungsteam: erhält eine Budgetzuordnung, dieses ist dann verantwortlich für die Umsetzung. (zBsp. Café mit Freiwilligen).

Frage: Wie umgehen mit Rückmeldungen, wenn CafébesucherInnen empfinden, dass in diesem Angebot arbeitende Freiwillige, die ebenfalls einer Freikirche angehören, «missionieren»? Wer übernimmt Verantwortung und wie?

Workshop ④, Ruth Rohrer,
Katechetin Ref. Kirchgemeinde Biglen

Wie kann die Umgestaltung der KUW in Bezug auf das neue Konzept gelingen? Was sollte für eine gute Zusammenarbeit in einer Kirchgemeinde bezüglich der Arbeit im Familienbogen beachtet werden?

Zusammenfassung:

1) Wie kann die Umgestaltung gelingen?

- Zusammenarbeit auf Augenhöhe und wertschätzender Umgang sind zentral.
- Unterschiedliche Kompetenzen und Perspektiven (zBsp. Katechetin, Pfarrerin, Verwaltung) sollen als eine Bereicherung gesehen werden.
- Klare Kommunikation, festgelegter Zeithorizont, Ressourcenklärung (finanziell & personell und ggf. externe Bera tung) sind wichtig.
- Realistische Ziele setzen, Zuständigkeiten klären und strukturierte Abläufe schaffen.
- Gabenorientierter Einsatz der Mitarbeitenden, Förderung von Freiwilligenarbeit.
- Familien brauchen klare, stabile Strukturen, daher ist Beständigkeit wichtig.

2) Stolpersteine / Hürden:

- Unterschiedlichkeit der Beteiligten kann zu Spannungen führen – ist aber auch Entwicklungschance für die KG.

3) Mehrwert der interprofessionellen Arbeit:
- Stärken werden sichtbar und gezielter eingesetzt.
- Gegenseitige Unterstützung und Verständnis für die Aufgaben der anderen wachsen.

Das Beispiel Biglen zeigt:
Gelingende Umsetzung ist möglich – etwa beim KUW-Konzept.

Workshop ⑤, Sandra Moy
Präsidentin Par8

Ein Verband mit sieben Kirchgemeinden:
Wie kann man den Bedürfnissen von 7 Kirchgemeinden gerecht werden;
- mit ebenso vielen Kirchgemeinderäten,
- einem Par8-Rat (bestehend aus den Präsident:innen der KG)
- acht Pfarrer:innen, einer Diakonin und drei Katechtinnen?

Zusammenfassung:

Par8 ist ein Zusammenschluss von sieben Kirchgemeinden im Berner Jura, der vor rund 20 Jahren als Reaktion auf massive Stellenkürzungen entstand.
Gemeinsam organisiert werden u.a. Abdankungen (Pikettdienst), Gottesdienste und eine erfolgreiche Jugendarbeit, während lokale Verantwortung etwa bei Immobilien und Seelsorge verbleibt; die Pfarrpersonen sind zu 80 % für Par8 und zu 20 % für die jeweilige Kirchgemeinde angestellt.

Herausforderungen bestehen v.a. in der Kommunikation, der Grösse des Gebiets und der fehlenden personellen Kontinuität im C8-Rat – weshalb Retraiten und eine neu angestellte Geschäftsführerin zur Verbesserung beitragen sollen; Fusionen gelten als zu kompliziert, **wünschenswert wäre hingegen ein gemeinsamer Anstellungspool für Pfarrpersonen**.

Workshop ⑥, Pfrin Linda Peter, Pfr. Jan Katzmann, Pfrin Dorothea Neubert, Lernvikarin Andrea Flückiger

Ref. Kirchgemeinden Oberwil und Aetingen-Mühledorf, SO

Regionale Zusammenarbeit im solothurnischen Buechibärg; Sommerkirche, Blackbox-Erwachsenenbildung, uchoose KUW-Angebot 7 & 8, Social Mediatinnen?

Zusammenfassung:

Die gelungene Zusammenarbeit im Buechibärg lebt stark vom Teamspirit, der Kreativität und dem langen Atem der Pfarrpersonen, wodurch Kirche in dieser ländlichen Region sichtbar und profilierter geworden ist.

Reibungsflächen zeigen sich u.a. im mangelnden Engagement der Kirchgemeinderäte, bei finanziellen Aufteilungen, fehlender Verbindlichkeit und der bislang wenig vernetzten Zusammenarbeit zwischen Angestellten und Ehrenamtlichen.

Aus der Diskussion entstanden konkrete Ideen wie die **Gründung eines Fördervereins, ein gemeinsamer Anlass mit allen KGRs** sowie **strukturelle Modelle, um unterschiedliche Verbindlichkeitsgrade einzelner Kirchgemeinden aufzufangen**.

Workshop ⑦, Patrick Schafer
Pastoralraumleiter röm.kath. Pastoralraum Region Bern

Das Präventionskonzept

Zusammenfassung:

Im Pastoralraum wurde das **Präventions- und Interventionskonzept „null Toleranz“** erarbeitet. Es richtet sich gegen Machtmissbrauch, insbesondere auch sexuellen Missbrauch, und fördert eine Kultur der Achtsamkeit, Offenheit und Eigenverantwortung in asymmetrischen Beziehungen – etwa in Kirche, Schule oder Sport.

Das Konzept verlangt z. Bsp. verpflichtende Einführungskurse für Mitarbeitende sowie regelmässige Weiterbildungen.
Es betont: Nicht selbst handeln, sondern Vorfälle melden!

Kritik kommt aus Diskussionen: Reicht das Konzept zur Täterprävention? Oder ist es nur ein „Feigenblatt“?

Alle Unterlagen sind verfügbar unter:
www.kathbern.ch/home/praevention-missbrauch
und können auch von anderen Organisationen übernommen werden.

Workshop ⑧, Katrin Wittwer Frauenknecht
Beraterin Unabhängige Beratungsstelle für die 3 Ämter
Pfarramt, Katechetin, Sozialdiakonie

Infos aus der Beratungsstelle

Zusammenfassung:

Die Zusammenarbeit in Kirchgemeinden – etwa am Beispiel des katechetischen Amtes – ist oft von unklaren Rollen, fehlender Kommunikation und strukturellen Spannungen geprägt.
KUW-Bereiche laufen häufig isoliert vom übrigen Gemeindeleben, was Unsicherheiten und Konflikte fördert.
Fachkräftemangel, Überlastung der Pfarrpersonen und das Spannungsfeld zwischen Laiengremium (KGR) und angestellten Fachpersonen erschweren die Kooperation zusätzlich.
Um dem zu begegnen, braucht es klare Strukturen, gegenseitige Wertschätzung, gabenorientierten Einsatz und offene Kommunikation.
Wenn verschiedene Aufgabenbereiche besser vernetzt sind, steigt die Qualität kirchlicher Arbeit – und die Freude an der gemeinsamen Aufgabe.