

Nr./N° 15 – Januar / Janvier 2017

ENSEMBLE



Das Magazin der
Reformierten Kirchen
Bern-Jura-Solothurn

*Le Magazine des
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure*

Arbeit – Befreit am Werk?

Travail – *La liberté d'être soi?*



4 DOSSIER ARBEIT TRAVAIL

- 4 Befreit am Werk
La liberté d'être soi
- 10 «Produktivitätssteigerung führt zu neuen Stellen»
L'augmentation de la productivité amène de nouvelles places
- 14 Ein Platz in der Arbeitswelt
- 16 «Sicher ist, dass nichts sicher ist»
- 17 Apprendre à s'adapter

18 FOKUS Aktuelles aus Bern-Jura-Solothurn FOCUS *Actualités de Berne-Jura-Soleure*

24 KREUZ UND QUER Aus den Bezirken, Kirchgemeinden und dem Haus der Kirche DE LONG EN LARGE *Régions, paroisses et Maison de l'Eglise*

29 KURZ UND BÜNDIG Kreisschreiben des Synodalarats EN BREF *Circulaire du Conseil synodal*

35 SCHAUFENSTER VITRINE

IMPRESSUM

ENSEMBLE – Magazin für Mitarbeitende, ehrenamtliche und engagierte Mitglieder der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn / Magazine pour les membres engagés, collaborateurs et bénévoles des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure – **Herausgeberin/Editeur:** Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn / Eglises réformées Berne-Jura-Soleure / Altenbergstrasse 66, Postfach / Case postale, 3000 Bern 22, ENSEMBLE@refbejus.ch (auch für Abbestellungen)

Erscheinungsweise/Parution: 10-mal pro Jahr / 10 fois par année – **Auflage/Tirage:** 5110 – **Nächste Ausgabe/Prochaine parution:** Ende Februar / fin février

Redaktion/Rédaction: Adrian Hauser (verantwortlich/responsable), Nicolas Meyer – **Übersetzungen/Traductions:** Adrien Bordone, Antoinette Prince, Gabrielle Rivier – **Korrektorat/Corrections:** Renate Kinzl – **Titelbild/Image de couverture:** Arbeit in luftiger Höhe (Patrick Lüthy, Ex-Press)

Grafisches Konzept/Concept graphique: Neidhart Grafik, Klösterlistutz 18, 3013 Bern – **Inhaltliches Konzept und Beratung/Concept du contenu et conseil:** hpe Kommunikation, Sustenweg 64, 3014 Bern – **Layout/Druck/Impression:** Jost Druck AG, Stationsstrasse 5, Postfach 102, 3626 Hünibach

LIEBE LESERINNEN UND LESER CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Die lebenslange Arbeitsstelle mit gradliniger Karriere gehört längst der Vergangenheit an. Gefragt sind heute Anpassungsfähigkeit und stetige Weiterbildung. Die erhöhte Flexibilität, die von uns allen verlangt wird, kann aber durchaus auch Vorteile bringen. Mit Jahresarbeitszeitsystemen und Telearbeit wird das Berufsleben mindestens in gewissen Bereichen zeit- und ortsunabhängiger. Auch Teilzeitarbeit ist heute – nicht nur bei Frauen – weit verbreitet und gesellschaftlich akzeptiert. So lassen sich Familie und Beruf viel leichter unter einen Hut bringen als noch eine Generation zuvor.

Doch alles hat auch seine Schattenseiten: Durch die ständige Erreichbarkeit per Handy oder Internet ist die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben durchlässiger geworden. Es braucht Disziplin und Abgrenzungsvermögen, um «am siebten Tag» zu ruhen. Der technische Fortschritt und die Digitalisierung erhöhen das Tempo, die Produktivität steigt. Nicht alle können damit Schritt halten. Andererseits steigert eine erhöhte Produktivität die Nachfrage, und mehr Nachfrage schafft wiederum Stellen. Die Digitalisierung liess zwar ganze Berufszweige verschwinden, sie schuf jedoch auch neue wie die IT-Berufe, die heute noch boomen.

Um den Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt adäquat zu begegnen und sie auch zu verstehen, ist eine differenzierte Denkweise angebracht. In unserem Dossier begegnen wir der Arbeitswelt deshalb theologisch, wissenschaftlich, persönlich. Wir zeigen auf, wie es sich anfühlt, keinen Platz in der Arbeitswelt gefunden zu haben, und welche Strategien es dagegen gibt. Denn es ist nach wie vor nicht einfach, in den «Modern Times» und ihrem strukturellem Wandel seinen Platz zu finden.

F Notre monde du travail se transforme rapidement. Le modèle de la place de travail que l'on garde toute une vie avec un plan de carrière en ligne droite appartient dorénavant au passé. Aujourd'hui, il est demandé d'avoir des capacités d'adaptation et de constamment se former. Cette plus grande flexibilité peut toutefois aussi avoir certains avantages. Avec un temps de travail annuel ou le télétravail, le travail peut être indépendant du temps et du lieu. Le travail à temps partiel est reconnu par la société. Grâce à cela, concilier famille et travail devient plus simple que cela ne l'était juste une génération auparavant.

Cette évolution comporte aussi des désavantages: le fait d'être atteignable en tout temps rend plus floue la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Il est nécessaire de faire preuve d'une certaine discipline et être à même de poser des limites afin de pouvoir se reposer «le septième jour». Le progrès technologique et la digitalisation accélèrent le rythme, la productivité augmente. Tout le monde ne peut pas suivre. Toutefois, une productivité croissante augmente la demande et plus de demande crée des postes. Bien que la digitalisation engendre la disparition totale de certains secteurs de travail, elle en crée d'autres comme les métiers liés à la technologie qui sont encore aujourd'hui en plein boom.

Afin de pouvoir faire face et répondre de manière adéquate aux défis posés par le monde du travail actuel, il n'est pas inutile de voir les choses avec différents points de vue, c'est pourquoi nous vous proposons une réflexion théologique, scientifique et personnelle dans notre dossier. Il sera également question de la problématique de ne pas trouver sa place dans le monde du travail et des stratégies possibles pour y remédier. Car finalement, il n'est pas si facile de trouver sa place dans ces «temps modernes» et ses changements structurels.



Wir wünschen Ihnen eine verständnisreiche Lektüre und einen guten Start ins neue Jahr!
Nous vous souhaitons une lecture utile et un bon début d'année!
Adrian Hauser, verantwortlicher Redaktor/
rédacteur responsable ENSEMBLE

BEFREIT AM WERK

ARBEIT THEOLOGISCH

LA LIBERTÉ D'ÊTRE SOI

THÉOLOGIE DU TRAVAIL

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Deshalb lohnt sich ein Blick in die Bibel und auf die Zeit der Reformation. Die Bibel hat zum Thema Arbeit Grundlegendes zu sagen, und die Reformation machte den Alltag zum «weltlichen Gottesdienst».

Von Matthias Zeindler*

Meine Eltern haben ein Arbeitsmodell gelebt, wie es lange Zeit als normal galt: Mein Vater war ein Leben lang vollzeitig erwerbstätig, während meine Mutter Familie, Haus und Garten betreute. Ab einem gewissen Alter von uns Kindern ging sie ein bis zwei Tage die Woche einer bezahlten Arbeit nach. Meine Arbeitsbiografie sieht anders aus: langes Studium, Auslandsaufenthalte, wechselnde Teilzeitstellen, Jobsharing mit meiner Frau, geteilte Verantwortung für Kinder und Haushalt. Bei unseren Kindern könnte es nochmals anders aussehen. Wie wird ihre Arbeitswelt aussehen? Gibt es noch feste Arbeitsplätze, geregelte Arbeitszeiten, langfristige Arbeitsverträge? Frühere Gewissheiten sind ungewiss geworden. Manches, was einmal selbstverständlich war, ist es heute nicht mehr. Auf der Suche nach neuen Perspektiven lohnt sich ein Blick in die Bibel und auf die Zeit der Reformation.

«Im Schweisse deines Angesichts...»: Arbeit hat verschiedene Formen.

«A la sueur de son front...»: Le travail peut prendre plusieurs formes.

Ruhe vor Arbeit in der Bibel

Fragt man danach, was die Bibel zum Thema Arbeit sagt, wird man bereits ganz am Anfang fündig. Jedes der drei ersten Kapitel der Bibel sagt Grundlegendes dazu. Genesis 1 schildert die Erschaffung der Welt in sechs Tagen. Am siebten Tag aber ruht Gott von der Arbeit. Dieser Ruhetag ist der eigentliche Höhepunkt des Schöpfungswerks, sein Ziel. Mit dem Ruhen Gottes am Ende der Schöpfung wird später auch die Sabbatruhe begründet, die allen Menschen in Israel, ja selbst dem Vieh, gewährt werden soll. Auch die Mitte des menschlichen Lebens ist der Ruhetag, an dem der Mensch sich des Lebens einfach freut und seinem Gott dafür dankt.

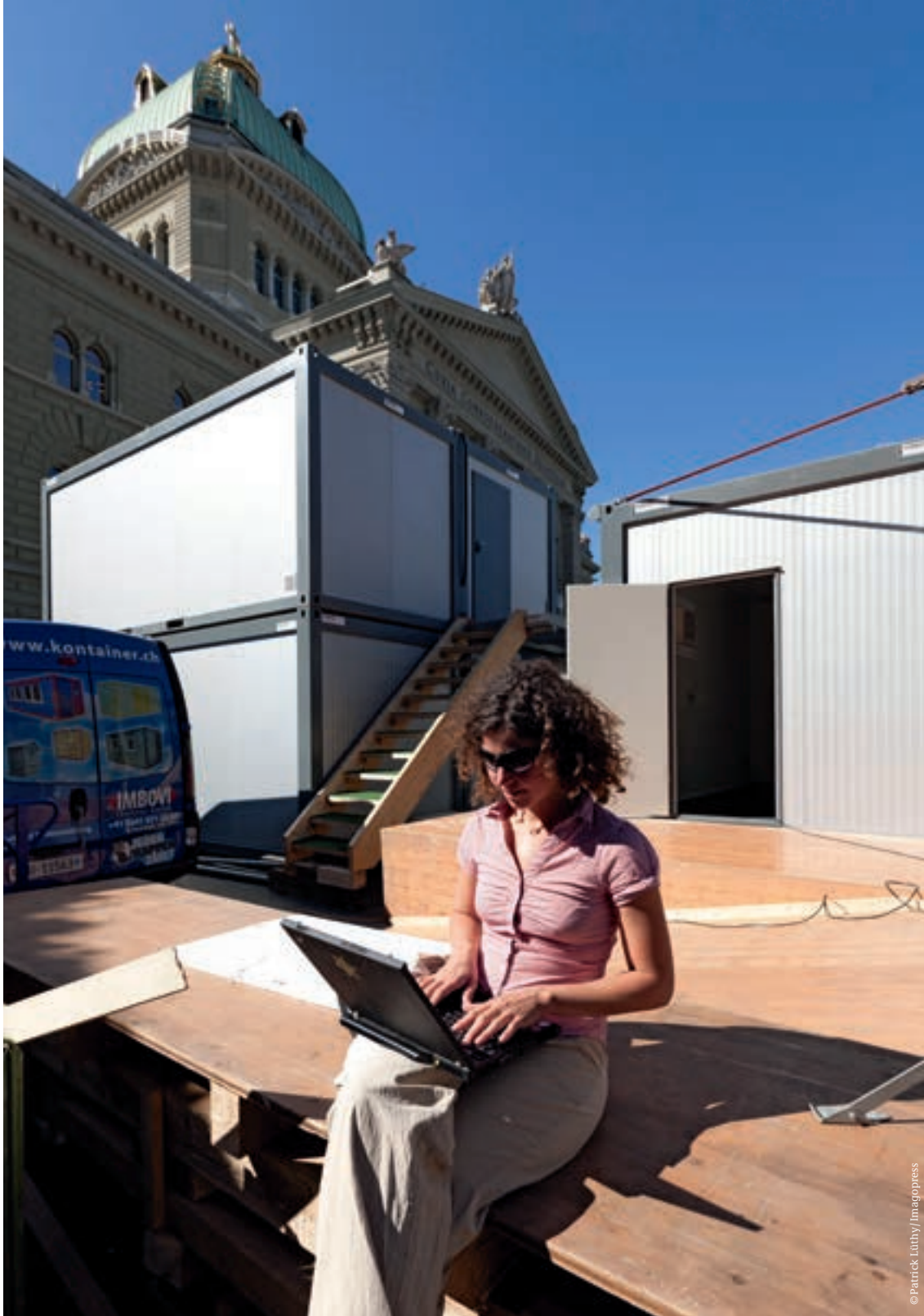
Genesis 2 widmet sich ausführlich dem Auftrag des Menschen im Ganzen der Schöpfung. Darüber heisst es: «Und der Herr, Gott, nahm den Menschen und setzte ihn in den Garten Eden, damit er ihn bebaute und bewahrte.» Mit diesem Satz sind Grösse und Grenze menschlicher Arbeit umrissen. Die Grösse: Der Mensch wird als Mitarbeiter Gottes ausgezeichnet. Gott setzt ihn dazu ein, jenen Garten, jene Welt, die er geschaffen hat, als guter Verwalter zu hegen und zu pflegen. Gott erschafft die Welt als Ort, an dem alle Geschöpfe gut beieinander leben können. Und er vertraut dem Menschen die Aufgabe an, die Welt in diesem Sinne zu gestalten. Die Grenze ergibt sich daraus: Der



© German Falke / Imagopress



© Patrick Lüthy / Imagopress



© Patrick Lüthy/Imagopress

Die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben sind durchlässiger geworden.

La frontière entre vie professionnelle et vie privée est devenue plus floue.

Mensch ist nicht selber der Schöpfer der Welt. Niemals kann er in einem ursprünglichen Sinne Leben erschaffen, sondern immer nur bereits erschaffenes Leben treuhänderisch begleiten und unterstützen.

Genesis 3 schliesslich zeigt, wie realistisch die Bibel über die Arbeit denkt. Das Kapitel erzählt vom sogenannten Sündenfall, also davon, wie Adam und Eva verbotenerweise eine Frucht vom Baum in der Mitte des Gartens essen. Und es erzählt von den Folgen dieses Misstritts, zu denen

unter anderem gehört, dass der Mensch sich «mit Mühsal» vom Erdboden nähren wird. Von der Arbeit sagt Gott deshalb: «Im Schweisse deines Angesichts wirst du dein Brot essen.» Arbeit kann schön und erfüllend sein, sie wird aber immer auch mühselig und eine Last bleiben. Ein Verständnis von Arbeit, das diese Dimension ausblendet, geht an der Wirklichkeit vorbei.

Würde des Alltags in der Reformation

Im Mittelalter lebten Menschen in zwei Ständen, entweder im weltlichen oder im geistlichen Stand. Die grosse Mehrheit der Leute, vom Bauern bis

* Leiter Bereich Theologie, Prof. Dr. theol.



© Benjamin Manser/ Imagopress

*Das erschöpfte Selbst ist auch ein einsames Selbst.
Le moi fatigué est aussi un moi seul.*

zum Fürsten, gehörte zum weltlichen Stand. Sie leisteten all die Arbeit, die in einer Gesellschaft nötig ist, hatten dafür aber weniger strenge kirchliche Pflichten. Die Angehörigen des geistlichen Standes – Priester, Mönche und Nonnen – leisteten den «wahren» Dienst an Gott, indem sie sich zu Armut, Keuschheit und Gehorsam verpflichteten.

Die Reformatoren brachten auch hier eine tiefgreifende Veränderung. Sie lehnten die Teilung der Gesellschaft in zwei Stände ab, da diese in der Bibel nirgends begründet ist. Stattdessen zeigten sie, dass jeder Mensch an jedem Ort Gott mit seiner Tätigkeit dienen kann, wenn er sie verantwortungsvoll ausführt. Damit erfuhr die Arbeit eine enorme Aufwertung. Der Alltag wurde zum «weltlichen Gottesdienst».

Das befreite Selbst in der Reformation

Der französische Soziologe Alain Ehrenberg hat den modernen Menschen als das «erschöpfte Selbst» bezeichnet. Und meint damit ein Wesen, das rastlos damit beschäftigt ist, sich zu steigern und zu perfektionieren. Der Zwang, sich zu ver-

vollkommen, beschränkt sich nicht nur auf die Erwerbsarbeit, sondern herrscht auch in Beziehungen, in der Freizeit, in den Ferien. Alles wird Arbeit. Der Mensch ist vollumfänglich dafür verantwortlich, dass sein Leben gelingt, dass es Sinn hat. Kein Wunder, wenn immer mehr Menschen unter dieser Aufgabe zusammenbrechen.

Die Reformatoren Luther, Zwingli und Calvin begegneten bereits in ihrer Zeit dem «erschöpften Selbst». Die Menschen im Spätmittelalter waren zwar nicht von der täglichen Arbeit erschöpft, dafür von der Sorge um ihr ewiges Heil. Die Antwort der Reformation ist für die damalige wie für die heutige Zeit aktuell. Sie lautet: Für den Wert eines Lebens entscheidend ist nicht, was der Mensch tut. Sondern, wie Gott ihn anschaut. Und Gott schaut das Leben jedes Menschen mit einem gnädigen Blick an und verleiht ihm so eine unverlierbare Würde. Der Mensch wird dadurch zum «befreiten Selbst», entlastet von der übergrossen Aufgabe, für den Wert seines Lebens einzustehen. Stattdessen kann er sich den erreichbaren Zielen in der Welt widmen.

Das Korinther Modell in der Bibel

Das erschöpfte Selbst der Moderne ist auch ein einsames Selbst. Eine Arbeitswelt, in welcher Stellen wegrationalisiert werden und nur die Fittesten weiterkommen, macht alle zu Konkurrenten. Paulus beschreibt in seinem ersten Brief an die christliche Gemeinde in Korinth eine andere Wirklichkeit, wenn er vom Zusammenleben und -arbeiten der Christinnen und Christen spricht. Er spricht von der Gemeinde als einem Leib (Kapitel 12). Und kommt dabei auch auf die Rolle jedes einzelnen Gliedes zu reden: «Der Leib besteht ja nicht aus einem Glied, sondern aus vielen. Wenn der Fuss sagt: Weil ich nicht Hand bin, gehöre ich nicht zum Leib, gehört er nicht dennoch zum Leib?» Es gibt in dieser Gemeinschaft niemanden, der nicht Teil von ihr wäre. Und deshalb auch niemanden, der nicht gebraucht würde. «Das Auge kann nicht zur Hand sagen: Ich brauche dich nicht, auch nicht der Kopf zu den Füßen: Ich brauche euch nicht.» In der Tat ein absurder Gedanke, dass ein Glied des Leibes ohne die anderen bestehen könnte. Und ebenso absurd ist der Gedanke für das Neue Testament, dass es Menschen geben könnte, die Gott nicht mit Fähigkeiten begabt hat, die also nicht gebraucht werden.

In einer Arbeitswelt, die in manchmal brutaler Weise Menschen ausrangiert, die nicht mehr voll leistungsfähig sind, muss die Kirche eine alternative Botschaft vertreten. Nämlich das Korinther Modell, die Botschaft also, dass kein Mensch ohne Gabe und damit ohne Aufgabe ist. Das mag nicht immer im Rahmen einer bezahlten Arbeit sein. Aufgaben können beim Betreuen anderer warten,

bei Tätigkeiten in Vereinen, in der Freiwilligenarbeit. Und warum kann es nicht einmal eine Aufgabe sein, schlicht eine Landschaft zu betrachten, ihre Schönheit zu genießen und Gott für seine Güte zu danken? Überhaupt: Eine wichtige Aufgabe von uns Menschen bleibt, für andere zu beten.

F Alors que le monde du travail évolue à une vitesse folle, il vaut la peine de replonger dans nos racines bibliques et réformées: la Bible pose des jalons essentiels et avec la Réforme, le labeur quotidien devient «culte temporel rendu à Dieu».

*Par Matthias Zeindler** – Mes parents ont vécu selon un schéma longtemps considéré comme le modèle courant. Mon père a travaillé toute sa vie à plein temps tandis que ma mère, femme au foyer, a pris soin de la maison et du jardin jusqu'à ce que les enfants soient suffisamment grands pour qu'elle travaille un jour ou deux par semaine. Ma biographie professionnelle n'a rien à voir: longues études, séjours à l'étranger, enchaînement de postes à temps partiel, répartition du temps de travail avec ma femme, partage des responsabi-

* Responsable du secteur théologie, prof. en théologie

tés familiales et ménagères. Nos enfants vivront peut-être selon des rythmes encore différents. Comment le monde du travail aura-t-il évolué? Y aura-t-il encore des emplois fixes, une régulation du temps de travail, des contrats à durée indéterminée? Les certitudes d'antan sont devenues incertaines et bien des évidences ne sont plus du tout évidentes.

La Bible et le repos

Dès les trois premiers chapitres, la Bible nous apporte un éclairage de fond sur la notion de travail. En Genèse 1, il est dit que Dieu a créé le monde en six jours avant de se reposer de son travail le septième jour. Le septième jour marque le véritable point culminant de l'œuvre créatrice, son but. Il servira d'ailleurs à instaurer le sabbat, jour de repos obligatoire en Israël, même pour le bétail. Le jour du repos, qui permet de se réjouir de la vie et de louer Dieu pour ce don, est au cœur de la vie humaine.

Genèse 2, ensuite, présente la mission de l'humain au sein de la création: «L'Eternel Dieu prit l'homme et le plaça dans le jardin d'Eden pour qu'il le cultive et le garde» (Ge 2, 15). Ce verset définit l'ampleur de la tâche humaine et ses limites. L'être humain y est décrit comme l'associé de Dieu. Dieu décide de lui confier le jardin pour qu'il en prenne soin et le préserve en bon administrateur.

Die Arbeitswelt unserer Vorfahren war eine andere als die heutige.

Le monde du travail de nos aïeux était autre que celui d'aujourd'hui.



Or, le monde est créé comme un espace où tous les êtres peuvent cohabiter en harmonie. Il revient donc à l'humain de mettre en musique ce vivre-ensemble. Son rôle est ainsi clairement délimité: il n'est pas le créateur du jardin, il ne pourra jamais créer la vie au sens originel; il pourra seulement être celui à qui est confiée la vie déjà créée pour lui permettre de s'épanouir et de fructifier.

Enfin, Genèse 3 montre à quel point la pensée biblique sur le travail est réaliste. Ce chapitre, consacré à la chute, raconte qu'Adam et Eve ont désobéi et mangé du fruit de l'arbre placé au milieu du jardin. Non sans conséquences puisque désormais, c'est «avec peine» que l'être humain devra tirer du sol sa nourriture. Dieu dit: «C'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain» (Ge 3,19). Certes, le travail peut être beau et satisfaisant, mais il sera toujours aussi fatigant et pesant. Une conception du travail qui ignorerait cette dimension passerait à côté de la réalité.

Dans notre monde du travail, seules les plus aptes arrivent plus loin.

In unserer Arbeitswelt kommen nur die Fittesten weiter.



© Urs Keller/Ex-Press

Réforme et dignité du labour quotidien

Le Moyen Age sépare le temporel et le spirituel. Du paysan au prince, tous ceux qui se consacrent au travail nécessaire à la bonne marche de la société n'ont que peu d'obligations ecclésiastiques. Le «véritable» service de Dieu est réservé aux prêtres, aux religieuses et aux religieux qui font vœu de pauvreté, de chasteté et d'obéissance.

Les réformateurs ont ébranlé en profondeur cette vision du monde. Ils refusent une séparation de la société qui n'est attestée nulle part dans la Bible et démontrent que tout travail, en tout lieu, peut être au service de Dieu s'il est accompli de manière responsable. Cette affirmation constitue une énorme valorisation du travail quotidien qui devient «culte temporel rendu à Dieu».

La liberté d'être soi

Le sociologue français Alain Ehrenberg a écrit un ouvrage consacré à la modernité intitulé «La fatigue d'être soi»: il y décrit un être humain incessamment occupé à faire plus et mieux. Le poids de cette quête de perfection ne pèse pas seulement sur le travail rémunéré, mais également sur les relations, les loisirs, les vacances. Tout devient travail. Réussir sa vie, faire en sorte qu'elle ait un sens, ne dépend plus que de l'être humain. Sans surprise, le nombre de celles et de ceux qui ne résistent pas à une telle pression ne cesse d'augmenter.

A l'époque de Luther, Zwingli et Calvin, la «fatigue d'être soi» existait déjà, même si les causes étaient différentes: l'être humain d'alors s'épuisait dans l'angoissante quête du salut éternel et non dans un travail exténuant. La réponse apportée par les réformateurs à leurs contemporains reste parfaitement d'actualité: notre vie ne tire pas sa valeur de nos actions, mais de la manière dont Dieu nous considère. Or, Dieu considère la vie de chaque être humain avec bienveillance, lui conférant ainsi une dignité que nul ne pourra lui ôter et l'ouvrant à la «liberté d'être soi». Libéré de la tâche surhumaine de devoir prouver lui-même la valeur de sa propre vie, l'être humain peut ainsi se consacrer pleinement à des objectifs atteignables.

Le modèle corinthien

Le moi fatigué de la modernité est aussi un moi seul. Dans un monde du travail où la rationalisation conduit à la suppression de nombreux emplois et où seuls les meilleurs s'en sortent, la concurrence devient la norme. Dans sa première lettre à la communauté chrétienne de Corinthe, Paul décrit une autre réalité lorsqu'il évoque la vie en communauté et la répartition des tâches; il compare la communauté à un corps (1 Co 12) où chaque membre a son rôle à jouer: «Ainsi, le



© Benjamin Manser / Imagopress

L'homme est responsable de réussir sa vie.

Der Mensch ist dafür verantwortlich, dass sein Leben gelingt.

corps n'est pas formé d'un seul organe, mais de plusieurs. Si le pied disait: «Puisque je ne suis pas une main, je n'appartiens pas au corps», ne ferait-il pas partie du corps pour autant?» Dans cette communauté, personne n'est hors-jeu et donc personne non plus n'est inutile: «L'œil ne peut pas dire à la main: «Je n'ai pas besoin de toi», ni la tête dire aux pieds: «Je n'ai pas besoin de vous» (1 Co 12, 14 ss). En réalité, l'idée qu'un membre du corps puisse exister sans les autres est absurde. Cependant, pour le Nouveau Testament, il est tout aussi absurde de penser qu'il puisse y avoir des êtres humains qui n'aient été dotés par Dieu d'aucun talent, autrement dit qui ne puissent être utiles.

Dans un monde qui exclut souvent brutalement les personnes dont le niveau de performance est considéré comme insuffisant, l'Eglise doit véhiculer un autre message. Elle doit défendre le modèle corinthien et affirmer que tous les êtres humains ont reçu des dons et ont donc une mission à accomplir. Le travail rémunéré n'est peut-être pas toujours la réponse: prendre soin des autres, s'engager dans une association, faire du bénévolat constituent aussi des missions. Et pourquoi le simple fait d'admirer un paysage, de jouir de sa beauté et de louer Dieu pour Ses bienfaits ne serait-il pas aussi une mission? Mais n'oublions pas qu'il en est une qui est essentielle et universelle: prier pour les autres.

«PRODUKTIVITÄTS- STEIGERUNG FÜHRT ZU NEUEN STELLEN»

ARBEITSMARKTANALYSE

L'AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ AMÈNE DE NOUVELLES PLACES
ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dr. phil. Ursina Jud Huwiler ist Leiterin des Ressorts Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik beim Staatssekretariat für Wirtschaft (seco). Sie erklärt, in welchem Umbruch sich die Arbeitswelt befindet und was dies für die Arbeitnehmenden bedeutet.

Interview von Adrian Hauser

Frau Jud Huwiler, die Arbeitswelt befindet sich in einem strukturellen Wandel. Können Sie uns erklären, wie sich die Arbeitswelt im Vergleich zu der unserer Eltern verändert hat?

Es gab zwar überall Veränderungen, aber je nach Beruf und Branche mehr oder weniger starke. Tendenziell ist die Arbeitswelt – nicht zuletzt infolge der Einführung der Büroautomation und des Internets – vernetzter und flexibler geworden. Das Modell der Stelle auf Lebenszeit gehört der Vergangenheit an. Gleichzeitig haben Teilzeitmodelle stark an Bedeutung gewonnen. Die Arbeitswelt hat sich zudem globalisiert – Sprachkenntnisse werden wichtiger. Weiter ist die Arbeitswelt spezialisierter geworden. Es braucht immer mehr spezifische Ausbildungen für spezifische Funktionen.

Berichte des Bundesrats

Aktuell analysiert der Bund die Auswirkungen und Herausforderungen der Digitalisierung für die Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft. Ende Dezember 2016 veröffentlichte der Bundesrat einen Bericht zu den Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft. Im Zentrum stehen hier Themen wie Sharing Economy, Regulierung und auch der Arbeitsmarkt. Im Herbst 2017 wird der Bundesrat einen Folgebericht zu Grundsatzfragen im Arbeitsmarkt vorlegen und über allfälligen Handlungsbedarf informieren.

Was bedeutet das für die Arbeitnehmenden? Die müssen sich an die neuen Bedingungen ja irgendwie anpassen.

Ganz grundsätzlich ist es wichtig, dass man mit diesen veränderten Bedingungen mitgeht. Hier denke ich vor allem an die Qualifikation. Nehmen wir als Beispiel Bürofachkräfte in den 80er- oder 90er-Jahren. Vor dieser Zeit gab es noch keine Personal Computer in den Büros, und «plötzlich» kamen diese. Was war zu tun? Man musste sich weiterbilden. Es ist wichtig, dass Arbeitnehmende mit den Entwicklungen Schritt halten.

Es braucht heute also mehr Weiterbildungen und mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung?

Ja, in diese Richtung geht die Entwicklung. Wobei die flexiblere Arbeitszeitgestaltung auch Chancen bietet. Heute gibt es viel mehr Möglichkeiten, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen, als früher. Das Internet erlaubt es zudem, ortsunabhängig zu arbeiten.

Können Sie uns sagen, in welchen Branchen und Berufen es stärkere und in welchen es weniger Veränderungen gab?

Um beim Beispiel vom Büro zu bleiben: Vor drei, vier Jahrzehnten gab es noch das Berufsprofil der Stenografinnen oder der Datatypistinnen. Das ist heute passé. Andererseits sind aber neue Berufsprofile entstanden. Ein Paradebeispiel dafür sind die IT-Berufe, die in den letzten Jahren eine Zuwachsrate von durchschnittlich vier Prozent pro Jahr verzeichnen. Das sind richtige Boom-Berufe.

Es gibt mehr Hilfsmittel und dadurch wird alles auch immer schneller.

Die strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt haben eigentlich immer ein Ziel: die

Produktivitätssteigerung, die es braucht, um gerade auch international mithalten zu können.

Auf welche Branchen hat sich denn die Digitalisierung besonders ausgewirkt?

Generell können wir davon ausgehen, dass kaum ein Wirtschaftssektor von der Digitalisierung unberührt bleibt. Die Digitalisierung ist im Kern eine Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien, die sich in den 90er-Jahren durchgesetzt haben. Deshalb ist es schwierig zu sagen, wo sich die Digitalisierung wie niedergeschlagen hat. Ferner ist der technische Fortschritt nicht der einzige Treiber des Strukturwandels. So sind die Globalisierung, der demografische Wandel und auch die Veränderung der Werte ebenfalls zentral. Starke Veränderungen gab es im verarbeitenden Gewerbe und im kaufmännischen Bereich. In beiden Bereichen gingen in den letzten zehn Jahren zahlreiche Stellen verloren.

Gleicht sich der Stellenabbau aus, wenn man den gesamten Arbeitsmarkt betrachtet? Gibt es in einigen Bereichen weniger Stellen, dafür in anderen mehr?

Wenn man die letzten grossen technologischen Umwälzungen betrachtet, so ergab sich unter dem Strich immer ein Beschäftigungszuwachs. In der Schweiz entstanden in den letzten 20 Jahren 800 000 zusätzliche Stellen. Und dies trotz der zunehmenden Automatisierung. Die Produktivitätssteigerung führt auch zu einer zusätzlichen Nachfrage und diese zu neuen Stellen.

Wie hat sich denn die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren entwickelt?

Bei der Arbeitsmarktbeobachtung sind mehrere Kenngrössen zentral: einerseits die Arbeitslosigkeit, aber auch die Erwerbsbeteiligung, das heisst, wie viel Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter überhaupt arbeiten. Bei der Erwerbsbeteiligung verzeichnen wir nach wie vor einen Trend nach oben, vor allem bei den Frauen. In der Schweiz liegt die Erwerbsbeteiligung aktuell bei 84 Prozent. Das ist im internationalen Vergleich ein absoluter Spitzenwert. Auch bei der Arbeitslosigkeit haben wir mit aktuell 3,3 Prozent einen insgesamt guten Wert, auch wenn die Quote seit 2015 etwas angestiegen ist, nachdem die Nationalbank die Untergrenze des Frankens zum Euro aufgehoben hat.

Und warum ist die Arbeitslosenquote deshalb gestiegen?

Weil der Franken vor allem im Vergleich zum Euro aufgewertet wurde, sind die in der Schweiz hergestellten Produkte im internationalen Ver-

gleich – insbesondere im Euro-Raum – teurer geworden. Unter dieser Entwicklung litt besonders die wechselkursensible Exportwirtschaft. Das trifft vor allem die Maschinenindustrie, die Metallindustrie, den Tourismus und teilweise den Detailhandel. Im letzten Jahr hatten wir in der Industrie einen Verlust von 7000 Stellen.



Sie haben verschiedentlich die Flexibilität erwähnt: Welche Modelle von flexiblen Arbeitsformen gibt es?

Ursina Jud Huwiler

Die Flexibilisierung ist auf drei Ebenen zu verorten: örtlich, zeitlich und betrieblich. Die örtliche Flexibilisierung bedeutet, dass man seine Arbeit von zu Hause aus im Homeoffice verrichten kann. Unter zeitlicher Flexibilisierung wird gemeinhin verstanden, dass die Zeit freier eingeteilt werden kann. Betriebliche Flexibilisierung umfasst beispielsweise die Auslagerung gewisser Arbeitsschritte oder die temporäre Beschäftigung. Im Kontext der Digitalisierung haben sich über die letzten Jahre zusätzlich neue Arbeitsmodelle entwickelt. Eine treibende Kraft sind dabei die sogenannten Crowdwork-Plattformen wie beispielsweise die Transportvermittlungsplattform «Uber» oder «Mechanical Turk» von Amazon.

Damit wird ja quasi eine Zwischenstufe ausgeschaltet. Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt?

Was dies für den Arbeitsmarkt, die Gesellschaft und die aktuellen gesetzlichen Grundlagen bedeutet, wird zurzeit sowohl national als auch international kontrovers diskutiert. Eine Frage ist etwa, ob «Uber» ein Arbeitgeber ist oder nur ein Vermittler. Welche Rechtsverhältnisse und welche Verpflichtungen entstehen in Bezug auf Sozialversicherungen, Gesundheitsschutz oder Weiterbildung?

Wenn sich das entwickelt, können dadurch völlig neue Konkurrenzsituationen entstehen.

Ja, das kann neue Konkurrenzsituationen schaffen. Insgesamt sind wir – wie bei Strukturwandel üblich – mit Chancen und Risiken konfrontiert. Solche Arbeitsformen können aber auch eine Chance sein für Personen, die auf sehr flexible Einsätze angewiesen sind oder im traditionellen Arbeitsmarkt keine Stelle gefunden haben. Für eine Gesamtbilanz ist es zu früh, da teilweise auch die statistischen Grundlagen fehlen. Der Bundesrat wird dazu bald zwei Berichte vorlegen (s. Kasten).

F **Ursina Jud Huwiler dirige le secteur d'analyse du marché du travail et de politique sociale au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). Elle explique quel profond bouleversement est en train de vivre le monde du travail et ce que celui-ci signifie pour les travailleurs.**

Interview par Adrian Hauser

Madame Jud Huwiler, le monde du travail est en train de vivre un véritable changement structurel. Pouvez-vous nous expliquer comment celui-ci a évolué en comparaison avec celui de nos parents?

Il y a certes eu des changements à plusieurs niveaux, mais plus ou moins forts selon le métier et la branche. Le monde du travail a tendance à devenir, entre autres à cause de la bureautique et d'internet, plus connecté et plus flexible. Le modèle de la place de travail que l'on garde toute sa vie appartient dorénavant au passé. En même temps, les modèles à temps partiels ont pris beaucoup d'importance. De plus, le monde du travail s'est globalisé et les connaissances en langue deviennent primordiales. Le monde du travail est également devenu plus technique. On a besoin de formations de plus en plus pointues afin de remplir des fonctions très spécifiques.

Qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs? Ils doivent bien s'adapter, d'une manière ou d'une autre, à ces nouvelles conditions.

Il est tout à fait crucial que l'on s'adapte à ces nouvelles conditions. Je pense ici avant tout à la qualification. Prenons par exemple la force de travail de bureau dans les années 80 et 90. Avant cette période, il n'y avait pas encore d'ordinateurs et «soudainement» ils sont arrivés. Qu'a-t-il alors fallu faire? Il a fallu se perfectionner. Il est important que les travailleurs restent à la page par rapport à ces évolutions.

On a donc besoin aujourd'hui de plus de formations et de plus de flexibilité dans la gestion du temps de travail?

Oui, le progrès va dans cette direction. Mais les manières plus flexibles d'organiser son temps de travail donnent aussi certaines opportunités. Il y a aujourd'hui bien plus de possibilités de concilier travail et famille. L'internet permet aussi de travailler indépendamment du lieu où l'on se trouve.

Pouvez-vous nous dire dans quelles branches et professions il y a eu le plus et le moins de changements?

Pour continuer avec cet exemple du travail de bureau, on peut remarquer qu'il y a 30 ou 40 ans, il y avait encore des sténographes et des «opérateurs de saisie». C'est aujourd'hui définitivement du passé. Mais d'un autre côté, des nouveaux profils professionnels sont apparus. Un bon exemple pour cela sont les métiers de l'informatique et de la technologie qui, ces dix dernières années, ont augmenté en moyenne de quatre pour cent par an. C'est un domaine qui a vécu un véritable boom.

Il y a davantage de moyens et tout va de plus en plus vite.

Les changements structurels dans le monde du travail ont en fait toujours un même but: augmenter la productivité dont on a besoin afin de continuer à suivre le rythme au niveau international.

Dans quels domaines cette digitalisation a-t-elle eu particulièrement d'effet?

De manière générale, on peut partir du fait que très peu de secteurs de l'économie sont demeurés inchangés par la digitalisation. La digitalisation est au cœur d'un développement de la technologie de l'information et de la communication qui s'est imposé dans les années 90. C'est pourquoi il est difficile de dire où et comment la digitalisation s'est précisément passée. De plus, le progrès technique n'est pas la seule raison de ce changement structurel. La globalisation, le changement démographique et l'évolution des valeurs sont également des facteurs centraux. Il y a eu des changements particulièrement conséquents dans

Rapports du Conseil fédéral

Actuellement, le Conseil fédéral analyse les effets et les exigences que produit la digitalisation sur l'économie et la société suisse. Il vient de publier un rapport sur les conditions générales de l'économie digitale. Des thèmes comme l'économie du partage, la régulation et le marché du travail sont au centre de ce rapport. A l'automne 2017, le Conseil fédéral va présenter un deuxième rapport, concernant cette fois des questions de fonds à propos du marché du travail et il tiendra alors également informé concernant d'éventuelles mesures urgentes à prendre.

l'industrie manufacturière et dans le domaine commercial. Dans ces deux domaines, de nombreuses places de travail ont été perdues ces dix dernières années.

Est-ce que la quantité de suppression d'emploi s'égalise quand on considère le marché du travail dans son ensemble? Est-ce qu'il y a plus de places qui ont disparues dans certains domaines, et pour cela moins dans d'autres?

Quand on regarde les derniers grands bouleversements technologiques, on remarque en fait tout de même une croissance du nombre d'emplois à un niveau global. Ces 20 dernières années en Suisse, 800 000 nouvelles places de travail ont été créées, et cela malgré une automatisation accélérée. L'augmentation de la productivité conduit aussi à une demande accrue qui génère de nouvelles places de travail.

Comment le taux de chômage a-t-il évolué ces dix dernières années?

Quand on observe le marché du travail dans son ensemble, on observe plusieurs paramètres importants. D'un côté le taux de chômage, de l'autre aussi la participation au marché du travail, c'est-à-dire le pourcentage de la population en âge de travailler qui travaille effectivement. Parmi les gens aptes à travailler, on enregistre une tendance générale vers le haut, en particulier chez les femmes. En Suisse, le pourcentage de gens aptes à travailler et qui travaillent réellement est aujourd'hui de 84 pour cent. C'est un chiffre extrêmement haut par rapport au reste du monde. En ce qui concerne le chômage, on est actuellement à 3,3 pour cent, ce qui est un bon chiffre, même si celui-ci a monté depuis 2015, après que la banque nationale ait aboli le taux plancher du franc par rapport à l'euro.

Et pourquoi cet événement a-t-il fait augmenter le taux de chômage?

Comme le franc a alors pris de la valeur (surtout par rapport à l'euro), les produits manufacturés en Suisse sont devenus plus chers à l'extérieur – surtout dans la zone Euro. Dans ces conditions, l'exportation suisse a particulièrement souffert. Ce phénomène a touché avant tout l'industrie des machines, l'industrie du métal, le tourisme et en partie le commerce de détail. L'année dernière, dans le secteur de l'industrie, nous avons enregistré une perte de 7000 places de travail.

Vous avez évoqué à plusieurs reprises la flexibilité, mais quelles formes de travail flexibles existe-t-il?

La flexibilisation est à considérer à trois niveaux: au niveau du lieu, du temps, et de l'entreprise. La flexibilisation au niveau du lieu signifie

que l'on peut exécuter son travail depuis la maison, depuis son propre domicile. Par flexibilité du temps, on entend généralement que le temps peut aujourd'hui être divisé et organisé de manière plus libre. Alors que par flexibilisation au niveau de l'entreprise, on entend généralement la délocalisation de plusieurs étapes de travail, ou le travail à temps partiel. Ces dix dernières années, et dans le contexte de la digitalisation, de nouveaux modèles de travail se sont ainsi développés. Par exemple la plateforme «Uber» qui sert d'intermédiaire de transport ou le «Mechanical Turk» de Amazon.

C'est ainsi quasiment tout un chaînon intermédiaire qui disparaît. Qu'est-ce que cela signifie pour le marché du travail?



Ce que cela signifie pour le marché du travail, la société et les lois, est actuellement discuté, de manière très controversée, à un niveau national et international. Une question est par exemple de savoir si «Uber» est un réel employeur ou juste un intermédiaire. Quelles relations juridiques et quelles obligations naissent alors par rapport à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à la formation?

Ursina Jud Huwiler

Si cela se développe, il pourrait tout à fait apparaître de nouvelles formes de concurrences.

Oui, cela peut créer de nouvelles situations de concurrence. Globalement nous sommes – comme dans tout changement structurel en général – confrontés ici à des chances et à des risques. De telles formes de travail peuvent ainsi également être une chance pour les personnes qui dépendent de tels engagements flexibles, ou alors qui n'ont pas trouvé de place sur le marché du travail traditionnel. Il est trop tôt pour faire un bilan général, d'autant qu'il nous manque encore une partie des statistiques dont nous aurions besoin pour faire cela. Le conseil fédéral va bientôt produire deux rapports à ce sujet.

Ein Platz in der Arbeitswelt



© Job Caddie

Erfahrene Beraterinnen geben ihre Erfahrungen weiter.

Des conseillers expérimentés partagent leurs expériences.

«Job Caddie» bietet kostenlose Unterstützung für junge Erwachsene mit Schwierigkeiten in der Berufslehre, bei einer drohenden Lehrvertragsauflösung und beim Berufseinstieg. Freiwillig tätige Mentorinnen und Mentoren begleiten die Jugendlichen dabei individuell und möglichst branchenbezogen.

Von Andrea Ruckstuhl* und Matthias Hunziker**

Marco mochte Eidechsen und Schlangen immer schon sehr. Ein Terrarium hatte er sich von seiner Mutter zum 11. Geburtstag erbettelt, obschon sie hartnäckig versucht hatte, ihn für Meerschweinchen oder Wellensittiche zu begeistern. Seine einzige 6 erhielt er in der achten Klasse für seinen

kennntnisreichen Vortrag über Reptilien. Über die mangelnde Qualität der Präsentation hatte seine Lehrerin grosszügig hinweggesehen. Sie hatte sich mit seiner leicht autistischen Art arrangiert.

Dann die Überraschung: Als Erster in der Klasse fand er eine Lehrstelle, und zwar als Detailhandelsfachmann in einem Zoofachgeschäft. Sein Traum schien in Erfüllung zu gehen.

Kaum in der Lehre, wurde Marco klar, dass er sich getäuscht hatte: Hier hatte er es mit Menschen und nicht mit Tieren zu tun. Auf Kunden oder Kundinnen zuzugehen machte ihm grosse Mühe. Zu gross seine Angst, Fragen nicht beantworten zu können. Zu klein sein Interesse für die angebotenen Produkte. Fehler bei der Kassenbedienung und im Bestellwesen kamen hinzu. Die geduldige Unterstützung seiner Chefin half wenig. Gespräche im Beisein seiner Mutter folgten, Zielvereinbarungen wurden getroffen. Marco hielt dem wachsenden Druck nicht stand, war oft krank, schwänzte die Berufsfachschule. Dann die Lehrvertragsauflösung in der Mitte des 2. Lehrjahres.

Konkrete Hilfe

Im Mittelschul- und Berufsbildungsamt machte man ihn auf «Job Caddie» in Zürich aufmerksam. Hier vermittelte man ihm eine freiwillige Mentorin mit langjähriger Führungserfahrung im Detailhandelsbereich. Ihre Erfahrung liess sie an Marcos Eignung für den Detailhandel zweifeln. Allerdings hatte er schon die Hälfte der Lehrzeit

Ein Projekt zieht Kreise

Das Projekt «Job Caddie» wurde 2008 im Kanton Zürich lanciert, seit 2015 gibt es auch eine Stelle in Zug. An der Sommersynode 2016 wurde beschlossen, die Umsetzung des Mentoring-Projekts im Kirchengebiet Bern-Jura-Solothurn ideell und finanziell mitzutragen. Am 1. Januar 2017 startete das Pilotprojekt «Job Caddie» in Bern. Trägerorganisationen sind die Oekonomische Gemeinnützige Gesellschaft Bern (OGG), die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und die Stiftung Kirchliche Liebestätigkeit im Kanton Bern.

Weitere Informationen:

www.refbejuso.ch > Inhalte > Erwerbslosigkeit > «Job Caddie»
www.jobcaddie.ch

Bitte beachten Sie auch den beiliegenden Flyer.

* «Job Caddie» Zürich

** Fachstelle Grundlagen, Dienste, Vernetzung Sozial-Diakonie

hinter sich. Eine Lehrstelle in einem Betrieb mit weniger direktem Kundenkontakt wäre wohl die Lösung. Und tatsächlich: Nach zwei Monaten intensiver Suche fand Marco eine neue Lehrstelle in einer Coop-Pronto-Filiale. Die Mentorin hatte mit ihm Lehrbetriebe evaluiert, die Bewerbungsunterlagen aktualisiert, ihn auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet und den Schnuppertag ausgewertet.

Fünf Monate später meldet sich Marco wieder bei «Job Caddie». Er habe sich mit dem neuen Chef nicht verstanden, dem Druck während der Stosszeiten nicht standgehalten und den Frischbackwaren-Ofen nicht bedienen können. Der neue Lehrvertrag sei auch schon wieder aufgelöst.

Nun wolle er im nächsten Sommer eine Lehre als Fachmann Betreuung, Fachrichtung Kind, anfangen. Er sei schon seit Jahren Pfadi-Leiter, könne es mit Kindern gut, da könne er Verantwortung übernehmen. Die Beratung im Berufsinformationszentrum habe ergeben, dass er für diesen Bereich grundsätzlich geeignet sei.

«Job Caddie» wird ihm eine neue Mentorin oder einen neuen Mentor vermitteln. Jemanden, der sich im Bereich Kinderbetreuung auskennt, der sorgfältig Marcos Wünsche mit der beruflichen Realität wird abgleichen können. Vielleicht ist es wirklich der passende Beruf für ihn, vielleicht lohnt es sich, die Suche aber noch einmal auszudehnen. Was sicher ist: Marco braucht wie jeder junge Mensch einen Platz in unserer Arbeitswelt, in unserer Gesellschaft.

Generationenverbindend und notwendig

Gemäss Studien und den Berechnungen des Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA) werden im Kanton Bern mehr als ein Fünftel aller neu abgeschlossenen Lehrverträge vorzeitig aufgelöst. In einzelnen Lehrberufen, so beispielsweise im Verkauf, bei den Coiffeuren und Coiffeusen, den Köchen und Köchinnen oder den Maurern und Maurerinnen, beträgt die Quote gar über 30 Prozent. Unabhängig von der Branche ist jeder oder jede dritte ausländische Jugendliche von einer Lehrvertragsauflösung betroffen, unter den Schweizer jungen Erwachsenen ist es jeder oder jede Fünfte. Wer als junger Erwachsener keine Ausbildung abschliesst und somit den Einstieg in die Berufswelt nicht schafft, wird mit grosser Wahrscheinlichkeit, zumindest vorübergehend, von staatlicher Sozialhilfe abhängig. Besonders junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, schulisch Schwächere und solche, die bereits eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlebt haben, sind gefährdet, langfristig nicht wieder ins Berufsleben einsteigen zu können. Oft kommen familiäre Schwierigkeiten oder ein wenig tragfähiges soziales Netzwerk erschwerend dazu, so dass der Ju-

gendliche oder die Jugendliche nicht auf eine entsprechende Unterstützung der Familie zählen kann.

Hier setzt das Mentoringprogramm «Job Caddie» an, indem es jungen Erwachsenen mit Schwierigkeiten in der Lehre oder nach einer Vertragsauflösung eine Begleitung durch Mentoren und Mentorinnen in einer 1:1-Unterstützung anbietet. Dank Branchennähe der begleitenden Mentoren und Mentorinnen sowie deren Kontakten und Erfahrungen im jeweiligen Berufsfeld ist es innerhalb kurzer Zeit möglich, eine für die Jugendlichen passende Lösung zu finden. Für die Kirchgemeinden erschliesst sich durch die freiwillige Arbeit der Mentoren und Mentorinnen ein attraktives und generationenverbindendes Tätigkeitsgebiet für jüngere wie für ältere Personen.



Mentorinnen und Mentoren gesucht

Sind Sie interessiert, in einem sozialen Projekt mitzuwirken? Möchten Sie junge Menschen auf dem Weg der Berufsbildung unterstützen? Sind Sie bereit, ein bis zwei Stunden pro Woche in die Begleitung eines jungen Menschen zu investieren? Möchten Sie mehr über das Projekt und Ihre Aufgabe erfahren?

Weitere Infos: «Job Caddie» Bern,
Gérald Mathieu, Leiter, Tel. 031 560 68 17,
jobcaddie@ogg.ch, www.jobcaddie.ch

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn,
Bereich Sozial-Diakonie, Matthias Hunziker,
Tel. 031 340 25 70,
matthias.hunziker@refbejus.ch

*Ein gelungener
Berufseinstieg
ist wichtig für
die Zukunft.*

*Un bon départ
dans la vie
professionnelle
est important
pour son avenir.*

«Sicher ist, dass nichts sicher ist»

Anita Gerber verbrachte einen grossen Teil ihres Lebens in Mexiko und war dort in der Reisebranche tätig. Nachdem der Tourismus zusammengebrochen ist und drei Hurrikans ihr Hab und Gut zerstörten, kam sie 2008 mit leeren Händen zurück in die Schweiz. Heute lebt sie von der Sozialhilfe und wünscht sich nichts mehr als Arbeit.

Von Adrian Hauser

Anita Gerber aus Bützberg blickt auf ein bewegtes Leben zurück. Sie verbrachte rund 20 Jahre in ihrer Wahlheimat Mexiko und besitzt neben der Schweizer Staatsbürgerschaft auch den mexikanischen Pass. Es begann mit einem Traum: Als 26-jährige Reisebüroangestellte, neugierig auf die Welt und erfüllt vom Reisefieber, erkundete sie während eines Jahres Zentralamerika. Sie war von der fremden Welt so begeistert, dass für sie schon damals klar war: Irgendwann möchte sie selbst in einem solchen Land leben. Nach ein paar Jahren im Beruf brach sie dann wieder auf. Destination: Mexiko! «Das Land war damals stabil und der Tourismus boomte», erklärt Anita Gerber. Mit 32 Jahren bereitete sie dann ihre Auswanderung vor. «Ich wollte meine Komfortzone verlassen, obwohl ich damals einen guten Job hatte», erzählt sie.

Land im Umbruch

Am Anfang lief denn auch alles bestens: Nachdem sie die Sprache gelernt hatte, fasste sie bald Fuss

in der Reisebranche. Dies hauptsächlich in der Betreuung von Reisenden aus Europa. Mitte der 90er-Jahre kamen dann die politischen Unruhen. Die Zapatisten, die sich für die Rechte der indigenen Bevölkerung stark machten, erklärten der Regierung den Krieg und besetzten mehrere Städte. «Es gab immer mehr Entführungen, Korruption, Kriminalität und Umweltkatastrophen», berichtet Anita Gerber. Die Folge: Das Tourismusgeschäft knickte ein, und für Anita Gerber wurde es zunehmend schwieriger, Arbeit zu finden. Dennoch konnte sie sich eine Zeit lang durchschlagen. Als Rezeptionistin, Deutschlehrerin oder Reiseführerin. Im Juli 2005 kam dann der erste Hurrikan. Der Wind fegte mit über 250 Sachen durch das Land und verwüstete unter anderem das Hotel, in dem Anita Gerber damals arbeitete. Kaum hatte sie wieder eine Stelle, folgte ein Monat später ein weiterer Hurrikan. Wieder wurde das Hotel, in dem sie arbeitete, zerstört, und auch ihr Haus. Der finale Stoss kam 2007 mit einem dritten Hurrikan. Abermals wurde Anita Gerbers Hab und Gut zerstört, der Tourismus brach schliesslich ganz zusammen. Anita Gerber musste 2008 mit nichts in die Schweiz zurückkehren.

Situation reflektieren

«Das einzig Sichere ist heute in Mexiko, dass nichts sicher ist», sagt die heute 60-jährige Anita Gerber nachdenklich. Sie lebt von der Sozialhilfe, ist seit einigen Jahren ausgesteuert, ein Job ist zurzeit keiner in Sicht. Anita Gerber tut alles, um eine Arbeit zu finden, wünscht sich nichts mehr als das. Sie ist aktiv, sprachbegabt, kommunikativ, offen und sehr vielseitig interessiert. Kürzlich besuchte sie den Fotokurs «Fokus» für Erwerbslose, der von den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn mitfinanziert wird. Sie hat sich angemeldet, weil sie Leute treffen und etwas Neues lernen wollte. Im Kurs konnte sie auch gemeinsam mit anderen Personen in derselben Lage ihre Situation reflektieren und etwas Halt fassen. Die Fotos der Teilnehmenden wurden im Dezember in der Thomaskirche in Liebefeld ausgestellt. Titel der Ausstellung: «50 plus: Ge-schafft?»

Anita Gerber



© Adrian Hauser

Weitere Informationen über den Fotokurs:
 Sozial-Diakonie: Tel. 031 340 25 66 oder
sozdiakonie@refbejuso.ch

Apprendre à s'adapter

La non-pérennisation du travail fait partie des grandes préoccupations du Centre social protestant Berne-Jura. Pour son directeur Pierre Ammann, l'employé doit aujourd'hui faire face à des changements permanents tout en essayant de donner un sens à ses activités.

Par Nicolas Meyer

Depuis la fin des années nonante, le marché du travail a subi de nombreuses mutations dues principalement au progrès technologique et à la globalisation. De la calculatrice à l'ordinateur ultra-performant, les salariés ont dû intégrer de nouveaux modes de fonctionnement nécessitant des outils en constante évolution. De plus, la délocalisation à l'étranger de secteurs entiers de production a fait disparaître de nombreux emplois du secteur secondaire. «Et cela risque encore d'évoluer très fortement dans les années à venir», ajoute Pierre Ammann. Pour exemple, la caissière de supermarché qui fait encore aujourd'hui partie de notre quotidien pourrait tout prochainement disparaître au bénéfice de systèmes d'encaissement automatiques.

Changements permanents

«Aujourd'hui, l'on n'apprend plus forcément un métier, mais l'on acquiert une foule de compétences tout au long de sa vie», souligne Pierre Ammann. Pour lui, l'employé est de plus en plus soumis à des changements qui l'obligent à redéfinir son propre travail en permanence. Pour y parvenir, il doit souvent faire preuve d'initiative personnelle et ne pas être en manque d'imagination pour assumer un cahier des charges sujet à interprétation.

Face à cette difficulté, il arrive que des personnes perdent pied. Le fait de ne pas savoir de quoi demain sera fait engendre nécessairement une certaine anxiété. Pour Pierre Ammann, il est important de ne pas prendre ces changements de manière négative. Il faut avancer avec une confiance en l'avenir et se dire que l'on exerce actuellement un métier qui ne sera peut-être plus le même dans dix ans. Il ajoute qu'il est indispensable de soutenir efficacement les personnes qui se trouvent en situation professionnelle délicate, ce que s'efforce de faire le CSP Berne-Jura aujourd'hui. Pour lui, il faut également cesser de vouloir rendre les gens les plus vulnérables responsables de leur situation et leur tendre la main.

Garder une vocation

Avec cette évolution, la notion même de profession se trouve remise en question. En effet, le travail reste une valeur essentielle dans notre société occidentale. Cette tradition trouve ses origines dans la Réforme, qui a eu le mérite d'avoir grandement valorisé le travail en faisant de l'activité professionnelle un lieu privilégié d'expression



© Pierre Bohrer

personnelle de la foi. «Mais face à l'instabilité professionnelle, il peut sembler difficile de pouvoir continuer à habiter sa fonction», ajoute Pierre Ammann. «De nombreuses personnes se voient provisoirement ou durablement privées d'un travail qu'elles appréhendaient comme leur vocation». Lorsqu'il s'agit d'explorer de nouvelles perspectives professionnelles, cette dimension s'avère souvent primordiale. Le fait de pouvoir s'investir, s'identifier et donner un sens à sa vie reste un souci majeur de la personne en panne de travail. Pour Pierre Ammann, la question du travail va donc bien au-delà de celle du revenu qu'il génère. Dans ce contexte, «il importe surtout de veiller à ce que chacun puisse se sentir utile à autrui et faire de son engagement professionnel et/ou privé un véritable sacerdoce», conclut Pierre Ammann.

Pierre Ammann dans les locaux de Regenove.

Pierre Ammann, Direktor des «Centre social protestant».

VON DER MOTION ZUR VISION

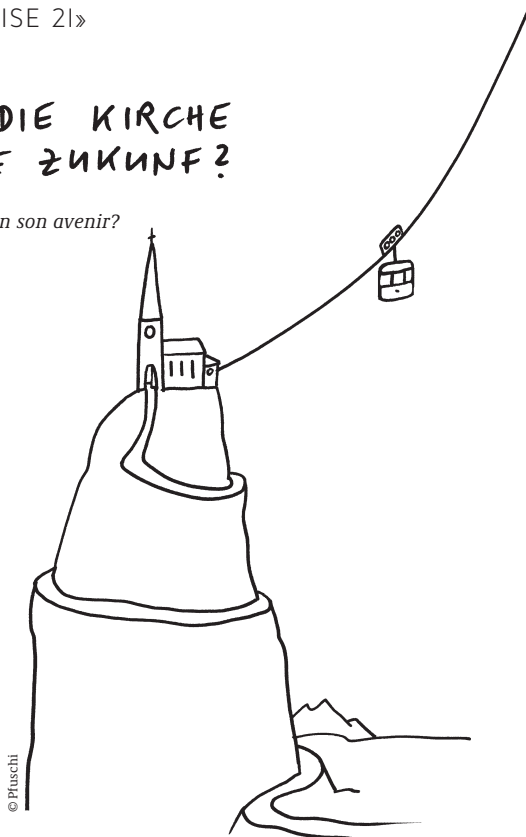
VISION «KIRCHE 21»

D'UNE MOTION À UNE VISION

VISION «ÉGLISE 21»

GLAUBT DIE KIRCHE
AN IHRE ZUKUNFT?

L'Eglise croit-elle en son avenir?



Was die Synode vor drei Jahren in Auftrag gegeben hat, hat sich nun konkretisiert: die Vision «Kirche 21» mit Leitzielen für die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. Sie wird bis Ende März an verschiedenen Orten im ganzen Kirchengebiet präsentiert und alle Interessierten sind dazu eingeladen mitzudiskutieren.

Von Pia Moser*

Einstimmig hatte das Kirchenparlament in der Wintersynode 2013 die Motion überwiesen, die den Synodalrat beauftragte, in Zusammenarbeit mit den Synodalen «einen Prozess zu initiieren, in dem eine Vision mit Leitzielen für den Dienst in Kirchgemeinden und Gesamtkirche der Reformierten

* Leiterin Bereich Katechetik, Gesamtprojektleiterin Vision «Kirche 21»

Kirchen Bern-Jura-Solothurn entwickelt wird». Einen Prozess also unter Einbezug der kirchlichen Basis. Die konkrete Prozessplanung wurde in der Wintersynode 2014 genehmigt, die Entwicklung der Vision «Kirche 21» erfolgte in drei Meilensteinen: «Fragen stellen» im Jahr 2015, «Antworten finden» 2016 und «Kirche sein» 2017. Knapp 6000 Fragen wurden gestellt, viele Interessierte im Kirchengebiet beteiligten sich daran – an Veranstaltungen der Kirchgemeinden, an Konferenzen, aber auch online. Letzten August hat dann die erweiterte Gesprächssynode Antworten auf die vielen Fragen formuliert – und inzwischen wurde aus diesen Antworten die Vision «Kirche 21» mit Leitgedanken entwickelt (vgl. Ensemble 14 vom Dezember 2016). Die damit beauftragte Gruppe von Expertinnen und Experten hat dabei über 200 Seiten Protokolle aus der Gesprächssynode PLUS sorgfältig ausgewertet.

Präsentation im Kirchengebiet

Auch wenn rein geografisch gesehen viel Arbeit «am Altenberg» im Haus der Kirche geleistet wurde: Die Vision ist das Produkt eines breit und weit angelegten Prozesses, bei dem sich im ganzen Kirchengebiet viele beteiligt haben, denen die Zukunft der Kirchgemeinden und der Landeskirche wichtig ist.

Wie geht es jetzt weiter? Der Synodalrat wird die Vision «Kirche 21» im Januar zuhänden der Synode verabschieden. Die Sommersynode 2017 wird sie diskutieren und darüber beschliessen. Und im grossen Kirchenfest Doppelpunkt 21 vom 10. September 2017 in Bern wird die Vision gefeiert und verankert.

Schon vorher aber sind alle Interessierten eingeladen, die Vision «Kirche 21» mit Leitgedanken kennenzulernen. Von Ende Januar bis Ende März 2017 wird sie an 14 Orten im Kirchengebiet präsentiert, und dabei soll darüber diskutiert werden, welche Bedeutung die Vision für die Kirchgemeinden und die kirchlichen Bezirke hat und welche konkreten Handlungsfelder sich daraus ergeben könn(t)en.

Diskutieren Sie mit!

Die Vision «Kirche 21» wird von Mitgliedern des Gesamtprojektausschusses «Kirche 21» unter der Leitung von Synodalrat Iwan Schulthess an den

folgenden Daten und Orten präsentiert. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

Samstag, 28. Januar	10.30–12 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Bolligen
Mittwoch, 1. Februar	18.30–20 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Spiez
Mardi, le 7 février	18.30–20 h	Maison Wyttenbach Biel-Bienne (en français)
Samstag, 11. Februar	10.30–12 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Matten b. Interlaken
Mittwoch, 15. Februar	18.30–20 Uhr	Pfrundscheune Belp
Dienstag, 21. Februar	18.30–20 Uhr	Kirchliches Zentrum / Centre ecclésiastique Neumatt Burgdorf
Donnerstag, 23. Februar	18.30–20 Uhr	Ökumenisches Kirchenzentrum / Centre œcuménique Langendorf
Dienstag, 28. Februar	18.30–20 Uhr	Ref. Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse réformée Lyss
Samstag, 4. März	10.30–12 Uhr	Kirchgemeindehaus Frutigenstrasse / Maison de paroisse Thun
Dienstag, 7. März	18.30–20 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Langnau
Donnerstag, 9. März	18.30–20 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Herzogenbuchsee
Mittwoch, 22. März	18.30–20 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Zweisimmen
Samstag, 25. März	10.30–12 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Bern-Markus, Bern
Mittwoch, 29. März	18.30–20 Uhr	Kirchgemeindehaus / Maison de paroisse Bern-Bümpliz, Bern

F C'est l'accomplissement d'une démarche lancée il y a trois ans par une motion du Synode: l'orientation générale et le plan d'action Vision «Eglise 21» pour les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure est prêt. Jusqu'à fin mars, le fruit de cette démarche sera présenté à travers tout le territoire ecclésiastique. Toute personne intéressée est invitée à participer au débat.

Par Pia Moser* – En 2013, le Synode d'hiver adoptait une motion qui mandatait le Conseil synodal – en collaboration avec les membres du Synode – «d'entamer une démarche visant à développer une vision et des objectifs généraux au service des paroisses et de l'ensemble des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure». La base de l'Eglise devait être impliquée dans le processus. Selon le calendrier adopté lors du Synode d'hiver 2014, la Vision «Eglise 21» devait se développer en trois temps: «Poser des questions» (2015), «Trouver des réponses» (2016) et «Etre Eglise» (2017). Nombreuses furent les personnes à participer à la démarche par le biais de différentes manifestations – réunions dans les paroisses, conférences, ou par internet. Au bout du compte, près de 6000 questions ont été récoltées. En août 2016, le Synode de réflexion PLUS a tenté d'élaborer des réponses à toutes ces questions. Puis un groupe d'expertes et d'experts a été chargé de faire une synthèse des quelque 200 pages de procès-verbaux de ce Synode. Aujourd'hui, l'aboutissement de tout ce travail de préparation est là: une Vision «Eglise 21», avec ses orientations et son plan d'action (cf. Ensemble no 14 de décembre 2016).

* Responsable du secteur Catéchèse, responsable de l'ensemble du projet Vision «Eglise 21»

Présent sur le terrain

Géographiquement parlant, une grande partie du travail a été effectuée à l'«Altenberg», la Maison de l'Eglise à Berne. Mais la Vision «Eglise 21» est le résultat d'une démarche beaucoup plus large, impliquant un grand nombre de personnes sur l'ensemble du territoire ecclésiastique. Des gens qui ont tous à cœur l'avenir des paroisses et de l'Eglise nationale.

Et ensuite? En janvier, le Conseil synodal devrait adopter la Vision «Eglise 21» avant de l'envoyer au Synode. Le Synode d'été 2017 se penchera sur ces propositions et prendra une décision finale. Enfin, c'est lors d'une grande fête («Deux points 21») le 10 septembre 2017 à Berne que la Vision «Eglise 21» sera célébrée et instaurée solennellement.

Mais d'ici là, toute personne intéressée aura l'occasion de prendre connaissance de la Vision «Eglise 21» et de ses orientations. Entre fin janvier et fin mars 2017, le projet sera présenté à quatorze reprises dans différents endroits du territoire ecclésiastique. Lors de ces réunions, les participants pourront discuter du sens que pourrait prendre cette vision dans les paroisses et les arrondissements ecclésiastiques et réfléchir à sa mise en œuvre concrète.

Prenez part à la discussion!

Si vous voulez en savoir davantage et participer à la discussion, vous pouvez participer à l'une ou l'autre des séances d'information annoncées ci-dessous. La démarche Vision «Eglise 21» sera présentée par des membres du comité directeur du projet, sous la direction du conseiller synodal Iwan Schulthess. Une inscription préalable n'est pas nécessaire.

Ja zum neuen Landeskirchengesetz

An der Wintersession der Synode der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn gaben vor allem zwei Schwerpunktthemen zu diskutieren: die Stellungnahme zum Entwurf des neuen Landeskirchengesetzes des Kantons Bern sowie die Stellungnahme zu einer neuen Kirchenverfassung auf nationaler Ebene.

Von Hans Martin Schaer

Eine ausgedehnte Debatte führte die Synode im Rahmen der Vernehmlassung zum Entwurf des neuen bernischen Landeskirchengesetzes. Dieser sieht eine Stärkung der Autonomie der Landeskirchen und die Entflechtung von Aufgaben zwischen dem Staat und den Kirchen vor. Die Synodalen zeigten sich erfreut, dass der Kanton im Gesetzesentwurf die gesamtgesellschaftlichen Leistungen der Landeskirchen würdigt.

Das Kirchenparlament unterstützt den Kanton, der für die Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin eine akademische Ausbildung gesetzlich fordert und eine solche an der Universität Bern auch anbieten wird. Im Hinblick auf die Übernahme der Dienstverhältnisse der Pfarrpersonen vom Kanton Bern will die reformierte Kirche im Grundsatz die kantonale Personalgesetzgebung übernehmen. Sie lehnt es jedoch ab, von Gesetzes wegen zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags verpflichtet zu werden.

Zustimmung signalisierte die Synode zum vorgeschlagenen Finanzierungsmodell, das auf zwei Säulen basiert. Der Sockelbeitrag in der ersten Säule wahrt insbesondere die historischen Rechtsansprüche der evangelisch-reformierten Landeskirche, während die zweite Säule die Vorgaben einer zeitgemässen Kultur- und Sozialstaatlichkeit beachtet. Sie dient der teilweisen Abgeltung von Leistungen, welche die Landeskirchen im gesamtgesellschaftlichen Interesse erbringen.

SEK soll SEK bleiben

Eine engagierte Diskussion führte die Synode auch zum Entwurf des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds (SEK) für eine neue Kirchenverfassung auf nationaler Ebene. Die Synode sprach sich mit deutlicher Mehrheit dafür aus, den Namen des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds beizubehalten, und verwarf den Vorschlag, die nationale Kirchenorganisation in «Evangelische Kirche Schweiz» umzutaufen.

Gewisse Differenzen gab es bei der Definition der Zuständigkeiten. Der Aufbau der reformierten Kirchen von der Basis her legt es nahe, dem Subsidiaritätsprinzip grosse Beachtung zu schenken und beispielsweise die Vertretungsbefugnis des SEK gegenüber Dritten entsprechend festzulegen. Bei der Organisation sprach sich die Synode für die Gliederung in Departemente aus. Bei der Zusammensetzung der nationalen Gremien und bei den Stimmrechten soll der Grösse der Mitgliedkirchen zudem besser als bisher Rechnung getragen werden.

Ausserdem an der Synode

An der Wintersynode wurden unter anderem folgende Geschäfte behandelt:

- Mit Applaus wurde Hansruedi Schmutz, Leiter der Gnossi Lyss und Vertreter der Fraktion der Mitte, zum Synodepräsidenten gewählt. Neuer Vizepräsident ist Jean-Marc Schmid, Pfarrer in Court und Mitglied der französischsprachigen «Fraction jurassienne».
- Für den ökumenischen Seelsorgedienst für Asylsuchende im Empfangs- und Verfahrenszentrum Bern genehmigte die Synode einen Bruttobetrag von jährlich 180 000 Franken für die Jahre 2017 bis 2020.
- Zur Förderung von Solaranlagen auf kirchlichen Gebäuden wird der im Jahr 2012 geschaffene Fonds in den kommenden vier Jahren mit jährlich 75 000 Franken gespeist.
- Die Synode genehmigte das Budget 2017, das bei einem Ertrag von 27,5 Millionen Franken und einem Aufwand von 27,9 Millionen Franken einen nach Ansicht der Synode vertretbaren Aufwandüberschuss von 435 190 Franken ausweist.

F SYNODE D'HIVER 2016

Oui à la nouvelle loi sur les Eglises nationales

La session du Synode d'hiver des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure a été consacrée à deux grands dossiers du moment: le projet de nouvelle loi sur les Eglises nationales du canton de Berne ainsi que la nouvelle constitution de l'Eglise réformée au niveau national.

Par Hans Martin Schaer – Le Synode a amplement débattu du projet de nouvelle loi sur les Eglises nationales bernoises dans le cadre de la consultation actuellement en cours. Ce projet prévoit de



Voller Saal an der Wintersynode 2016.

Salle comble au Synode d'hiver 2016.

renforcer l'autonomie des Eglises nationales et de désenchevêtrer les tâches respectives de l'Etat et des Eglises. Les députées et députés ont relevé avec satisfaction que le canton de Berne exprimait dans son projet de loi une appréciation positive et une reconnaissance pour les prestations fournies par les Eglises nationales en faveur de l'ensemble de la collectivité.

Le parlement de l'Eglise soutient le canton dans l'exigence qu'il entend maintenir d'une formation universitaire pour les pasteurs et pasteuses et dans sa volonté de proposer une filière de formation à l'Université de Berne. Dans la perspective du transfert des rapports de travail des pasteurs et des pasteuses de l'Etat aux Eglises nationales, l'Eglise réformée entend reprendre les dispositions de la législation cantonale sur le personnel. Elle rejette néanmoins l'obligation légale qui lui serait impartie de conclure une convention collective de travail.

Le Synode a également manifesté son soutien au modèle de financement proposé et basé sur deux piliers. Le montant de base, au titre de premier pilier, garantit les droits historiques de l'Eglise nationale réformée évangélique tandis que les prestations versées à l'Eglise au titre de deuxième pilier le sont au titre d'une conception de l'Etat à la fois moderne et sociale.

La FEPS doit rester la FEPS

Le projet de la Fédération des Eglises protestantes de Suisse (FEPS) d'une nouvelle constitution d'Eglise au niveau national visant au renforcement de la communauté des Eglises protestantes a suscité un débat nourri au Synode. A une large majorité, le parlement s'est prononcé en faveur du maintien de l'appellation de la Fédération des Eglises protestantes de Suisse et a rejeté la proposition de rebaptiser l'organisation nationale de l'Eglise en «Eglise protestante de Suisse».

La définition des compétences de l'organisation au niveau national a fait apparaître des différences d'appréciation. Il découle de la structure même des Eglises réformées, qui se construisent à partir de leurs bases, qu'une attention doit être apportée au principe de subsidiarité et à la définition des compétences de représentation externe de la FEPS.

Au niveau de l'organisation, le Synode s'est prononcé en faveur d'une structure constituée de différents départements. Par ailleurs, le Synode estime que la composition des instances nationales et la réglementation du droit de vote doivent mieux refléter la taille des Eglises membres.

Les autres décisions du Synode

Les points suivants ont également été à l'ordre du jour du Synode d'hiver:

- Selon la rotation instituée, Hansruedi Schmutz, responsable de la coopérative de Lyss et représentant de la fraction du centre, a été élu à la présidence du Synode. Jean-Marc Schmid, pasteur de Court et membre de la fraction jurassienne, a été élu à la vice-présidence.
- L'aumônerie œcuménique pour les requérants d'asile dans le centre d'accueil et d'enregistrement de Berne a reçu un soutien du Synode d'un montant annuel brut de 180 000 francs pour les années 2017 à 2020.
- Afin de promouvoir l'installation de panneaux solaires sur les bâtiments d'Eglise, le fonds d'encouragement créé en 2012 se poursuivra durant les quatre prochaines années à raison d'un montant annuel de 75 000 francs par année.
- Le Synode a adopté le budget 2017 qui prévoit des recettes de 27,5 millions de francs et des charges de 27,9 millions de francs. Le déficit de 435 190 francs qui en découlerait a été jugé supportable par le Synode.

Generationen-Mix durch neue Musikstile



Musikgottesdienst
in Zäziwil.

Culte musical
à Zäziwil.

Im Rahmen des Projektes «Gottesdienst Refbejuso» werden Förderbeiträge für neue Impulse in Musik und Gemeindegesang vergeben.

Von Susanna Meyer*

Glaube braucht Musik: Heutiger Glaube will sich auch in zeitgenössischer Musik ausdrücken. Gleichzeitig soll die grosse Tradition geistlicher Musik nicht aufgegeben werden. Der richtige Weg zwischen Tradition und Innovation muss immer wieder neu gesucht werden. Weil sich die Lebensweise heutiger Menschen ausdifferenziert hat, ist es notwendig, auch in der Kirche diese Vielfalt sichtbarer beziehungsweise hörbarer zu machen, um sprachlich und musikalisch anschlussfähiger zu werden. Im Rahmen des Projektes «Gottesdienst Refbejuso» werden seit 2012 Förderbeiträge für neue Impulse in Musik und Gemeindegesang vergeben.

Zum Beispiel Zäziwil

Seit einigen Jahren wird in der Kirche Zäziwil jeden Monat neben zwei klassischen Predigtgottesdiensten ein Musikgottesdienst gefeiert, in dem die Botschaft der Liebe Gottes und der Befreiung im Wesentlichen durch moderne Musik und Lieder getragen wird, wie Pfarrer Harald Doepfner betont. Er legte von Anfang an Wert darauf, dass dieser neue Gottesdienst als Teil des «normalen Programms» betrachtet wird. Deshalb findet er zur selben Zeit statt wie die anderen Gottesdienste, nämlich am Sonntagmorgen. Der Musikgottesdienst besteht aus kurzen Sequenzen, ist daher sehr abwechslungsreich und wird gerne von jungen Familien mit ihren Kindern besucht. Er lebt

von der regen Beteiligung vieler und lässt Raum für Lebendigkeit und Unkonventionelles.

Gottesdienst verbindet Generationen

Ein wesentliches und tragendes Element ist die Kirchenband, bestehend aus acht Jugendlichen und Hobbymusikern aus dem Dorf. Mit Gitarre, Cello, Trompete und Schlagzeug bilden sie ein Team, das je nachdem auch erweitert werden kann. In zwei Proben lernt die Band die neuen Lieder und probt den Ablauf des Gottesdienstes. Die Lieder werden auf einer in der Kirchendecke versenkbaren Leinwand mit dem Beamer projiziert und durch einige Sängerinnen und Sänger angeleitet. Die Predigt wird als kurze, griffige Andacht gehalten, manchmal auch in Form einer Dialogpredigt oder einer Bildbetrachtung zusammen mit der Gemeinde.

Inzwischen ist der Musikgottesdienst zu einem bekannten Begriff im Dorf geworden. Junge Familien möchten ihr Kind bevorzugt an einem solchen Sonntag taufen lassen, und auch die ältere Generation weiss den frischen Wind in der Kirche zu schätzen. Der Musikgottesdienst verbindet die Generationen, indem er das Anliegen der jungen Leute ernst nimmt und den Älteren die Teilhabe ermöglicht.

Entwicklungsimpulse und Unterstützung

2017 und 2018: Regionales Projekt Frutigen-Niedersimmental – neuer Wind durch Singen und Musik im Gottesdienst

17. März, 9–13 Uhr: Forum Gottesdienst zum Thema «Sprache(n) und Verständlichkeit». Input von Martina Schwarz («Eigen-artig sprechen») und Werkstatt-Arbeit an und mit liturgischen Texten. Die Website bietet einen Überblick und wird laufend erweitert:

Gottesdienst.refbejuso.ch

> Austausch-Plattform > Gottesdienstmodelle

* Theologische Mitarbeiterin Glaube, Kirche, Gottesdienst

Seelsorge für Asylsuchende

Im Mai 2016 wurde das Bundeszentrum für Asylsuchende im ehemaligen Zieglerspital Bern mit vorerst 150 Plätzen eröffnet. Die darin neu aufgebaute Seelsorge ist ein Projekt der Interkonnessionellen Konferenz.

Von Pascal Mösli*

Wenn die Seelsorgerin morgens beim Zentrum eintrifft, stehen manchmal zwei Gruppen Menschen vor dem Eingang. Die einen in Arbeitskleidung, motiviert für ihren Arbeitseinsatz. Die anderen reisebereit mit Koffern und Taschen gepackt. Auf den Gesichtern Letzterer ist zu lesen, dass der Abschied vom Zentrum kaum schwerer ist als das Verlassen eines Wartsaals. Wer von hier aufbricht, hat andere Abschiede hinter sich.

«Transfer?», fragt die Seelsorgerin vor dem Eingang des Zentrums. «Transfer!», antworten die zur Abfahrt Bereiten mit einem Blick zwischen Erleichterung und Sorge. Was vor ihnen liegt, ist das bekannte Aufbrechen ins Unbekannte.

«Hé, pasteur»

Transfer meint im Alltag des Zentrums in erster Linie den Umzug in ein kantonales Zentrum. Als «transfer» oder «passager» könnte aber grundsätzlich der Zustand der Menschen im Zentrum bezeichnet werden. Denn niemand bleibt länger als neunzig Tage da, die meisten nur wenige Wochen. Es gibt nichts Dauerhaftes, alles ist im Fluss. Viele Gespräche ergeben sich auch auf den Gängen. Das Wesentliche in der Begegnung zwischen Seelsorgenden und den Asylsuchenden muss deshalb dem Moment entspringen. Jeder Gruss soll die Kraft eines Segens enthalten.

Manche rufen uns zu: «hé, pasteur!» und winken uns herbei. Manchmal bekommen wir einen Anruf von der Pflege, wenn ein offenes Ohr in geschützter Atmosphäre oder einfach etwas Zeit gefragt sind. Manchmal begleiten wir die Asylsuchenden auf einem Spaziergang oder zur Rechtsberatungsstelle.

Lange Tage unter Tag

Im Untergeschoss des alten Spitalkomplexes wird momentan eifrig umgebaut, aber auch gespielt, gegessen, abgewaschen, ferngesehen. Viele Kinder, da sie nicht zum Putzdienst eingeteilt sind, tummeln sich am Morgen im Untergeschoss. Mit ihnen hat das Seelsorgeteam, zusammen mit der

Betreuung, angefangen, Lieder zu singen und Geschichten zu erzählen. Gerade für die Eltern, oft auch alleinstehende Mütter, werden die Tage im Zentrum lang. Manche sind erschöpft und traumatisiert, es fehlt ihnen an Kraft, um mit ihren Kindern zu spielen.

In dieser Unterwelt befinden sich auch der Gebetsraum und unser Büro. Im Gebetsraum hängt eine fahle Kopie der muslimischen Gebetszeiten provisorisch an einem Handtuchhaken. Nur wenige beten hier. Dieser Raum selbst ist noch in passagerer Verfassung. Aus dem ehemaligen Spitalzimmer soll aber ein Ort der Ruhe und des Ankommens werden.

Zwei Mütter mit ihren Kindern haben dort neulich ein eritreisches Lied gesungen, zu dem sie wiegend ihre Arme bewegten. «Was bedeutet die Bewegung?», fragt die Seelsorgerin. Die Ältere sagt, das Lied handle von Jesus, der uns in den Himmel hinüberträgt – sie sucht nach dem englischen Wort: «Like transfer!»

Café für Flüchtlinge

Im November ist von Freiwilligen im ehemaligen Personalhaus des Zieglerspitals ein «Café für die Flüchtlinge und die Bevölkerung» eröffnet worden. Es ist jeweils dienstags und freitags von 15 bis 19 Uhr sowie sonntags von 14 bis 18 Uhr offen. Angeboten werden Café und Kuchen, Spiel und Gespräch, kreatives Werken und gemütliches Lesen.

Weitere Informationen zu Seelsorge:
www.sesabe.ch

Seelsorge: Wenn ein offenes Ohr in geschützter Atmosphäre gefragt ist.

Aumônerie: lorsqu'une oreille attentive est demandée dans un cadre protégé.



© Patrick Lüthy/Imagopress

* Beauftragter Spezialseelsorge und Palliative Care

KREUZ UND QUER

DE LONG EN LARGE

« MIKIFA »

Basiskurs mit Tiefgang

Der Kurs mit der Abkürzung «MiKiFa» legt den Grundstein für die Arbeit mit Kindern und Familien. Die Teilnehmenden setzen sich unter anderem kritisch mit Glaubensfragen auseinander und schliessen mit einem Eignungstest ab.

eigenen Lebens- und Glaubensweg auseinander. Der zweite Tag widmet sich der Bibel. Es geht darum, elementare Zugänge zur Bibel zu erfahren. Am dritten Tag setzt man sich mit Kindern und Kinderwelten auseinander, dies mit dem Ziel, Kinder als eigenständige Persönlichkeiten wahrzunehmen. Der vierte Tag dient der Wahrheitssuche: Wahrheit und Wirklichkeit biblischer Geschichten werden unterschieden und die landeskirchliche Haltung erklärt. Den Abschluss bildet eine Eignungsabklärung. Diese dient dazu, herauszufinden, welcher fortführende Weiterbildungsweg in Angriff genommen werden soll. Zur Auswahl stehen fünf Module zu jeweils unterschiedlichen Themen, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. «Die Kursleitung entscheidet dabei anhand des allgemeinen Eindrucks, eines Eignungsgesprächs und zweier Arbeiten», führt Patrick von Siebenthal weiter aus.

Erwartungen übertroffen

«Der Kurs hat meine Erwartungen klar übertroffen.» Dies sagt die Teilnehmerin Christine Heimoz aus Scharnachtal. Sie engagiert sich bereits seit fünf Jahren ehrenamtlich in ihrer Kirchgemeinde,



Kurs für die Arbeit mit Kindern und Familien.

Cours pour le travail avec les enfants et les familles.

Von Adrian Hauser – Für Personen in Kirchgemeinden, die regelmässig mit Kindern, Jugendlichen oder Familien arbeiten, gibt es den Mitarbeitenden-Kurs Kinder und Familien, kurz: «MiKiFa». Der Kurs ist ein Angebot der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, verantwortlich dafür ist Patrick von Siebenthal, Pfarrer und Leiter der Fachstelle Weiterbildung und Beratung Kirchliche Unterweisung KUW. «Die Teilnehmenden sind an Glaubensfragen interessiert und wollen sich offen mit anderen Menschen auf eine Entdeckungsreise begeben», erklärt er. Der Kurs dauert zwölf Tage und besteht aus einem Basismodul mit modularen Erweiterungen. Im fünftägigen Basismodul setzen sich die Teilnehmenden am ersten Tag mit dem

Nächster Kurs 2017

Der neue Mitarbeitenden-Kurs Kinder und Familien «MiKiFa» startet im Sommer 2017 mit dem Basismodul. Erforderlich ist die Empfehlung durch eine Kirchgemeinde.

Daten:

9.–11. August 2017,
Hotel Restaurant Meielisalp, Leissigen
8. und 16. September 2017, 9–16.30 Uhr,
Haus der Kirche, Altenbergstrasse 66, 3013 Bern

Informationen und Anmeldeformular:

www.refbejuso.ch > **Bildungsangebote**
> **Mitarbeitenden-Kurs Kinder/Familien**

früher fürs «Fiire mit de Chliine», jetzt noch fürs Kirchenkino. Kürzlich ist sie angefragt worden, ob sie im Herbst 2017 eine abtretende KUW-Mitarbeiterin ersetzen will. Deshalb hat sie den diesjährigen «MiKiFa»-Kurs besucht und ist bereits zum weiterführenden Modul KUW I angemeldet. Sie fand es beispielsweise sehr wertvoll, dass die persönliche Geschichte der Teilnehmerinnen miteinbezogen wird. «Denn wir werden als Menschen mit all unseren Erfahrungen den Unterricht prä-

gen», sagt sie. Gleichzeitig schätzte sie es, ihre eigenen Haltungen zu hinterfragen, sich mit Glaubensfragen auseinanderzusetzen, diese kritisch zu betrachten und in der Gruppe zu diskutieren. «Diesen Tiefgang hätte ich nicht erwartet», freut sie sich. Gleichzeitig konnte sie als ehemalige Lehrerin ihre Erfahrungen einbringen und daran anknüpfen. Ihr Fazit: «Ich bekomme hier die Gelegenheit, an altbekannten sowie an neuen Fragen und Inhalten zu wachsen!»

ALTER

Ruhestand erpilgern



Was lasse ich zurück, was nehme ich mit?

Qu'est-ce que je laisse derrière, qu'est-ce que je prends avec?

Vom 24. bis 28. Oktober hat sich zum zweiten Mal eine Gruppe von professionellen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden vor und am Übergang in die Pensionierung den Fragen im Hinblick auf diesen Lebensübergang gestellt.

Von Frieda Hachen – Wolken und Nieselregen begleiteten uns in den ersten Tagen beim diesjährigen, fünf-tägigen Unterwegssein mit Blick auf die Pensionierung – gut ausgerüstet wird auch Regen manchmal als wohltuend erlebt. Dass uns mit der Sonne an den beiden letzten Tagen die goldroten Farben des Herbstes auf unserem Weg begleitet haben, war dann doch besonders wohltuend.

Wer kurz vor der Pensionierung steht, weiss um die ambivalenten Gefühle, kennt die widersprüchliche Themenpalette. An diesen fünf Tagen unterwegs haben wir das Glück, hinauszutreten aus der Ambivalenz und einzutreten in die einzelnen Fragen, die sich an diesem Lebensübergang stellen: Wie nehme ich von meiner beruflichen Identität Abschied? Was lasse ich zurück, was nehme ich mit beim Schritt über die Grenze? Welche Veränderungen kommen auf mich zu, in meinem Lebensrhythmus, in meiner Partnerschaft, in meinem sozialen Netz? Was heisst es, wenn ich nun in die Lebens-

phase «Alter» eintrete, was habe ich für Bilder vom eigenen Älterwerden? Welche Wünsche, Ideen und Hoffnungen habe ich für die Zeit nach der Pensionierung?

Diese und weitere Fragen erhielten Raum in stillen und gesprächigen Zeiten, wurden durch die Sprache der Natur und spirituelle Gedanken unterstützt, und zusammen mit dem bewegten Unterwegssein entstand eine tragende Perspektive, eine Farbpalette der Zukunft mit verschiedenen Schattierungen.

Nächste Wanderung 2017

Datum, Ort: 23.–27. Oktober 2017, auf (Pilger-)Wegen im Val Müstair und dem Südtirol

Flyer: www.refbejuso.ch > **Bildungsangebote**
Zwischen Abschied und Neubeginn oder telefonisch

Infos: Frieda Hachen, Gerontologin,
Beauftragte Alter, Tel. 031 971 05 06,
fhachen@gmail.com

Thomas Schweizer, Theologe und Tourismus-beauftragter, Tel. 031 340 25 13,
thomas.schweizer@refbejuso.ch

Anmeldung: kursadministration@refbejuso.ch

Interkulturelle Theologie und Migration

Zusammen mit der theologischen Fakultät der Universität Basel und verschiedenen Deutschschweizer Kantonalkirchen bieten die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn neu ein CAS (Certificate for Advanced Studies) für interkulturelle Theologie und Migration an.



Kursteilnehmende freuen sich über ihren Kursabschluss.

Les participants au cours se réjouissent de leur diplôme.

Von Sabine Jaggi – Viele der heutigen Einwanderer in der Schweiz gehören nicht fremden Religionen an, sondern sind Christinnen und Christen. Sie treffen sich in sogenannten Migrationskirchen, um ihren Glauben in ihrer Sprache und Tradition zu pflegen und um sich mit Landsleuten auszutauschen. Im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn versammeln sich über 50 verschiedene Migrationskirchen, schweizweit dürften es gemäss einer Studie des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes (SEK) gut 300 sein. Und es werden immer mehr: Die soeben erschienene Studie des Schweizerischen Pastoralsoziologischen Instituts (SPI) zeigt, dass in der Schweiz in den vergangenen 15 Jahren so viele christliche Migrationskirchen gegründet worden sind wie nie zuvor.

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn haben eine lange gemeinsame Geschichte mit Migrationskirchen und setzten sich dafür ein, dass diese als Teil der kirchlichen und gesellschaftlichen Realität wahrgenommen werden. Dazu gehört auch, das Bedürfnis nach theologischer Weiterbildung ernst zu nehmen.

«Geschenk Gottes»

Ein Projektteam aus verschiedenen Kantonalkirchen konzipierte 2013 in Kooperation mit der Theologi-

schen Fakultät der Universität Basel eine theologische Weiterbildung für Menschen aus Migrationskirchen. 15 Personen aus zwölf Nationen besuchten den Pilotkurs. Was als Versuchsballon begann, konsolidierte sich. Auch die Folgekurse stiessen auf grosses Interesse und eröffneten den Teilnehmenden neue Perspektiven. Die Pastorin einer philippinischen Kirche formulierte es so: «Ich betrachte diesen Kurs als Geschenk Gottes. Er hat meine Augen geöffnet, indem meine Haltung gegenüber anderen Kirchen offener und toleranter geworden ist. Ich habe in kurzer Zeit viel gelernt.»

Offizielles Diplom

Als Weiterentwicklung dieser Kurse gibt es seit Ende August 2016 den CAS-Studiengang Interkulturelle Theologie und Migration. Er richtet sich explizit auch an «einheimische» Christinnen und Christen. Diese Öffnung entspricht dem Wunsch von Mitarbeitenden und Leitenden aus Migrationskirchen. «Unter sich bleiben» ist keine Option in der multikulturellen Schweiz.

Das CAS orientiert sich wiederum am klassischen Fächerkanon des universitären Theologiestudiums. Den Unterricht bestreiten Universitätsprofessorinnen und -professoren, wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten, Fachmitarbeitende und Pfarrpersonen. Zusätzlich zu den zehn Kurswochenenden finden monatliche Vertiefungstreffen statt. Viel Wert gelegt wird auf den Austausch und das Lernen voneinander. So wird die Perspektivenvielfalt fruchtbar gemacht. Dass die meisten Teilnehmenden einen Migrationshintergrund haben, bereichert den Kurs zusätzlich. Abgeschlossen wird der Kurs mit einem offiziellen Diplom, dem Certificate for Advanced Studies (CAS).

Interessierte bitte anmelden

Das aktuelle Kursprogramm «Interkulturelle Theologie und Migration» liegt dem «ENSEMBLE» bei. Anmeldeschluss ist der 31. Mai 2017.

Weitere Informationen: Sabine Jaggi, Fachstelle Migration, Tel. 031 340 26 11, sabine.jaggi@refbejuso.ch



Referate und Begleitveranstaltungen zum Reformationsjubiläum

Weitere Veranstaltungen und Informationen zum Reformationsjubiläum unter www.ref2017.ch

11. Januar

Referat «Reformation und Musik – die reformierte Sicht»

Die Reformation brachte für die Musik in der Kirche einen gewaltigen Innovationsschub. Das wird gewöhnlich für die lutherische Reformation festgestellt, neben der die reformierte Spielart in der Schweiz als armselig, wenn nicht gar musikfeindlich erscheint. Bei näherem Hinsehen gibt es da einige Fehl- und Vorurteile zu korrigieren. Wie war das in Zürich, in Genf, in Bern? Was ist das Besondere am Umgang der Reformierten mit der Musik? Mit Prof. Dr. Andreas Marti und Prof. Daniel Glaus.

Ort: Berner Münster
Zeit: 19.30–20.30 Uhr

17 janvier au 30 avril

Exposition «Encres et senteurs»

Le Centre de Sornetan accueillera les œuvres d'Irène Champendal. Cette artiste peintre solitaire et créative bénéficie d'un talent d'observatrice particulier qui lui vient de son ancien métier de caméraman. Essentiellement en lien avec le monde végétal, elle aime poser son regard sur les plantes, le vivant et l'étonnante diversité qui l'entoure: une fleur, une feuille ou encore un brin d'herbe. L'exposition est à voir du lundi au vendredi de 9 h à 17 h, se renseigner auprès du Centre durant les week-ends. Le vernissage aura lieu le 27 janvier à 17 h 30. Il est ensuite possible de partager un repas avec l'artiste sur réservation.

Infos: www.centredesornetan.ch

18. Januar

Diskussion «Reformation und Musik – die reformierte Sicht»

Leitung: Pfr. Beat Allemann und Prof. Dr. Matthias Zeindler

Ort: Kirchgemeindehaus Münster, Herrengasse 11, Bern
Zeit: 19.30–21 Uhr

18 au 25 janvier

Semaine de prière pour l'unité

En 2017, la Semaine de prière pour l'unité des chrétiens aura pour thème «Nous réconcilier. L'amour du Christ nous y presse» (2 Co 5,14–20).

Partout dans le monde, des chrétiens se réuniront pour vivre ensemble des célébrations œcuméniques destinées à se faire se rapprocher les diverses communautés. Pour préparer au mieux cette semaine, une brochure éditée et publiée conjointement par la Commission Foi et Constitution du Conseil œcuménique des Eglises et le Conseil pontifical pour la promotion de l'unité des chrétiens de l'Eglise catholique romaine est disponible. La célébration du Jubilé des 500 ans de la Réforme a fortement influencé le contenu de l'année qui veut marquer une célébration de l'amour et de la grâce de Dieu en soulignant la justification de l'humanité par la grâce seule tout en reconnaissant la douleur causée par les profondes divisions qu'elle a générées. Les textes proposés peuvent être librement adaptés en fonction de la réalité de chaque communauté.

Infos: www.oikoumene.org/fr

25. Januar

Referat «Der Plunder muss raus – Debatten um die Bilder»

Aus kunsthistorischer Perspektive schildert der Vortrag, wie tiefgreifend die Bilder- und Gedankenwelt der Gläubigen in Bern von 1520 bis etwa 1530 verändert wurde und wie sich das Erscheinungsbild der kirchlichen Räume wandelte. Mit Dr. Susan Marti.

Ort: Berner Münster
Zeit: 19.30–20.30 Uhr

1. Februar

Diskussion «Der Plunder muss raus – Debatten um die Bilder»

Leitung: Pfr. Beat Allemann und Prof. Dr. Matthias Zeindler

Ort: Kirchgemeindehaus Münster, Herrengasse 11, Bern
Zeit: 19.30–21 Uhr

2 février

Séance d'information de la campagne œcuménique

Les représentants des paroisses de l'arrondissement jurassien des Eglises réformées Bernese-Jura-Soleure pourront s'informer sur le contenu de la campagne de carême de Pain pour le prochain, Action de Carême et Etre partenaire le 2 février à 19 h au Foyer de Moutier. Pour 2017, le thème sera «La terre source de vie, pas de profit!» et mettra notamment l'accent sur l'accaparement des terres en Indonésie. Un pays où plusieurs centaines de kilomètres carrés sont menacés de déforestation. Derrière ce funeste développement se cachent des intérêts d'investisseurs du pays et de l'étranger.

Infos: www.voir-et-agir.ch

5. Februar

Gottesdienst

Mit Prof. Dr. Matthias Zeindler und Heinz Balli, Orgel

Ort: Berner Münster
Zeit: 10 Uhr
Für alle Veranstaltungen: Eintritt frei, Kollekte zur Deckung der Unkosten

20. Februar bis 29. Mai

Ringvorlesungen

«Unsere grossen Wörter» – Reformatorische ReVisionen

Die Ringvorlesung nimmt das Reformationsjubiläum zum Anlass, die reformatorischen Spitzenbegriffe neu zu sichten: Sind sie nicht bis zur Unkenntlichkeit von Missverständnissen überwuchert? Ist ihr befreiendes Potenzial in einem heutigen Verstehenshorizont noch zugänglich? Oder bedarf es gründlicher Revisionen, um das damals Gemeinte in seiner elementaren theologischen Kraft wieder sichtbar zu machen? Die Vorlesungsreihe will die biblisch-theologische Spezifik jener Wörter wieder ans Licht heben.

Die öffentliche Vorlesungsreihe beginnt am 20. Februar mit dem Vortrag zu «Gerechtigkeit/Rechtfertigung» von Jürgen Ebach, Bochum.

Ort: UniS, Raum A022, Schanzeneckstrasse 1, 3012 Bern
Zeit: jeweils montags, 18.15–20 Uhr

26. Februar

Tagung «Bruch oder Aufbruch? Reformen in den Religionen»

2017 wird in ganz Europa das 500-jährige Bestehen der Reformation gefeiert. Aus diesem Anlass organisieren die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und das Haus der Religionen eine Tagung, um nach aktuellen Reformen im Christentum, Judentum, Islam und Hinduismus zu fragen. Was sind Motive und Ziele von Reformen? Wie werden sie theologisch begründet? Was gehört zum Kernbestand einer Religion, was kann Gegenstand von Reformen sein? Keine Anmeldung nötig, Eintritt frei, Kollekte, Zwischenverpflegung wird offeriert (ausser dem Abend-Apéro).

Ort: Haus der Religionen, Europaplatz 1, 3008 Bern
Zeit: 13–20 Uhr

Info: www.haus-der-religionen.ch

Für weitere Informationen / Pour de plus amples informations: refbejuso.ch > Agenda



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Kurse und Weiterbildung

17122

Ökumenische Kampagne 2017 von Brot für alle und Fastenopfer

Einführung ins Katechese-Material

24.01.2017, 08.30–11.30 Uhr

Fachstelle Religionspädagogik, Zähringerstrasse 25 (1.UG), Bern

Anmeldeschluss: 16.01.2017

17108

Freiwilligenarbeit nachweisen – einfach, stilsicher und lustvoll

Forum Freiwilligenarbeit zum DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT

26.01.2017, 09.15–12.15 Uhr, Haus der Kirche, Altenbergstrasse 66, Bern

Anmeldeschluss: 12.01.2017

17104

Inspiration – Orgelwurm u Chiuchemarder

Ein Orgelkonzert mit Geschichte für Kinder miterleben

11.02.2017, 10.00–12.00 Uhr, Reformierte Kirche Münsingen

Anmeldeschluss: 26.01.2017

17110

Mut zum Besuchen – Einführung in den Besuchs- oder Begleitdienst

Besuchsdienstmodul A

13.02.2017, 13.30–17.00 Uhr, Haus der Kirche, Altenbergstrasse 66, Bern

Anmeldeschluss: 23.01.2017

17123

Lebensbalance: sich selber Sorge tragen ist ein aktiver Weg

Eine Vertiefung zum bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen mit
Griselda Naumann

23.02.2017, 09.00–12.00 Uhr, Haus der Kirche, Altenbergstrasse 66, Bern

Anmeldeschluss: 03.02.2017

17111

Wünsche nach dem langen Leben oder dem sofortigen Tod

Besuchsdienstmodul Palliative Care:

Rechtliche und ethische Herausforderungen am Lebensende

24.02.2017, 09.00–17.00 Uhr, Haus der Kirche, Altenbergstrasse 66, Bern

Anmeldeschluss: 08.02.2017

17118

Kirchgemeinderatspräsident/in werden

Vorbereitung aufs Kirchgemeinderatspräsidium oder für neuere Präsidentin-
nen und Präsidenten

07.03., 21.03., 28.03.2017, 18.00–21.30 Uhr

Haus der Kirche, Altenbergstrasse 66, Bern

Anmeldeschluss: 01.02.2017

Hol-
Angebot

Beratungsangebot – Den Blick in die Zukunft richten

Ausgangslage klären – Schwerpunkte entwickeln –
regionale Zusammenarbeit andenken

Umfang: ca. 10 Stunden

Nach Vereinbarung

Hol-
Angebot

Einführung: Mitarbeitergespräche führen

Ein Weiterbildungsatelier für Ihren Bezirk / für Ihre Region

Nach Vereinbarung

Hol-
Angebot

Gemeinde im Zentrum – Region im Blick

Zusammenarbeit – konkret. Beratungsangebot für Ihre (zukünftige)
kirchliche Region

Nach Vereinbarung

Hol-
Angebot

Konflikte in Kirchgemeinden – hinsehen und handeln!

Ein Weiterbildungsatelier für Ihren Bezirk / für Ihre Region

Nach Vereinbarung

Hol-
Angebot

Schülerinnen und Schüler mit Autismus-Spektrum- Störung in meiner KUV

Beratung und gelingende Handlungsanleitungen

Nach Vereinbarung

Anmeldung an die Kursadministration

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Kursadministration,
Altenbergstrasse 66, Postfach, 3000 Bern 22,
T 031 340 24 24, kursadministration@refbejuso.ch
www.refbejuso.ch/bildungsangebote

KURZ UND BÜNDIG

KREISSCHREIBEN DES SYNODALRATS

EN **BREF**

CIRCULAIRE DU CONSEIL SYNODAL

LIEGENSCHAFTSVERORDNUNG (LIV) VOM 20. OKTOBER 2016 (KES 63.350)

Vermietung und Finanzierung der Liegenschaften Pavillonweg 5 und 7, Bern

Vor mehr als 20 Jahren erwarben die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn durch eine Erbschaft das Eigentum an den Liegenschaften Pavillonweg 5 und 7 in Bern. Die beiden im kantonalen Inventar der erhaltenswerten Bauten verzeichneten Stadtvillen sind kürzlich umfassend saniert worden. In der Liegenschaft Nr. 5 befinden sich eine unabhängige 3-Zimmer-Wohnung sowie eine «offene Wohneinheit», die sich für eine Studierenden-Wohngemeinschaft eignet. Im Haus Nr. 7 wurden hingegen drei voneinander unabhängige 3-Zimmer-Wohnungen geschaffen. Alle Wohneinheiten sollen zu günstigen Mietpreisen angeboten werden. Die Vermietung von Wohnraum zu gezielt herabgesetztem Preis entspricht dem sozialen Auftrag unserer Kirche. Alle Wohnungen konnten unter Einhaltung der Zuschlagskriterien im August 2016 vermietet werden. Damit die Kriterien zur Vermietung auch in Zukunft gleich angewendet werden und damit klar ist, wie vorgegangen werden muss, wenn die Berechtigung zur Verbilligung entfällt, hat der Synodalrat an seiner Sitzung vom 20. Oktober 2016 die Liegenschaftsverordnung (LiV) erlassen.

Gemäss der LiV sind für die 3-Zimmer-Wohnungen Personen mit Schweizer Bürgerrecht und Ausländer mit Ausweis B, C oder F (Art. 3 LiV) mietberechtigt, wobei Alleinerziehende Vorrang haben vor Paaren mit Kindern, Paare mit Kindern vor Ehe- und Konkubinatspaaren sowie registrierten Partnerinnen und Partnern und Letztere vor Einzelpersonen (Art. 8 LiV). Das massgebende Einkommen aller steuerpflichtigen Bewohnerinnen und Bewohner darf zusammengerechnet einen gewissen Schwellenwert nicht überschreiten (zz. CHF 40 000 für 1- bis 2-Personen-Haushalt; CHF 48 000 für 3-Personen-Haushalt; CHF 55 000 für grössere Haushalte [Art. 9 Abs. 1 LiV]). Es setzt sich zusammen aus dem steuerbaren Einkommen und 10% des steuerbaren Vermögens (Art. 9 Abs. 2 LiV). Die Mietberechtigung wird alle zwei Jahre auf der Grundlage der Steuerveranlagungen überprüft (Art. 10 Abs. 1 LiV). Übersteigt das massgebende Einkommen die geltende Einkommensschwelle um 10%, so

entfällt die Mietberechtigung (Art. 10 Abs. 2 LiV). Der Wegfall der Mietberechtigung löst die Kündigung des Mietverhältnisses mit einer Frist von 12 Monaten aus (Art. 10 Abs. 3 LiV).

Besondere Bestimmungen gelten für die Studierenden-WG. Nach der LiV besteht folgende Zuschlagsreihenfolge: Studierende im Monofach Theologie mit Schwerpunkt in evangelischer Theologie an der Universität Bern geniessen Vorrang gegenüber Studierenden der Religionswissenschaften oder Studierenden an der Fachhochschule für Soziale Arbeit; Studierende der Religionswissenschaften und Studierende an der Fachhochschule für Soziale Arbeit werden Studierenden aller weiteren Studienrichtungen vorgezogen (Art. 6 LiV).

Die Bestimmungen der Liegenschaftsverordnung sind integrierter Bestandteil der Mietverträge, sofern sie das Mietverhältnis betreffen. Auf den Mietverträgen wird jeweils ein entsprechender Verweis angebracht (Art. 1 Abs. 2 LiV).

Das Datum des Inkrafttretens der neuen Verordnung ist vom Synodalrat rückwirkend auf den 1. August 2016 festgelegt worden. Die Liegenschaftsverordnung kann unter der Nummer KES 63.350 in der Kirchlichen Erlassammlung (www.refbejuso.ch; Rubrik «Erlasse») eingesehen werden.

Als Papierausdruck kann der Rechtstext auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

F ORDONNANCE SUR LES PROPRIÉTÉS IMMOBILIÈRES (OPIM) DU 20 OCTOBRE 2016 (RLE 63.350)

Ordonnance relative à la mise en location et au financement des bâtiments situés Pavillonweg 5/7, Berne

Il y a plus de 20 ans, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure recevaient en héritage la propriété des bâtiments Pavillonweg 5 et 7 à Berne. Les deux édifices inscrits dans

l'inventaire cantonal des villas urbaines méritant d'être préservées, ont récemment été rénovés en profondeur. L'immeuble no 5 comporte un appartement indépendant de 3 pièces ainsi qu'une «unité d'habitation ouverte» qui conviendrait à une colocation d'étudiants. Au no 7 par contre, on a créé 3 appartements indépendants de 3 pièces chacun. Toutes les unités d'habitation seront proposées à des prix de location très attractifs. Le fait de louer des espaces d'habitation à un prix délibérément réduit correspond au mandat social de notre Eglise. Tous les appartements ont pu être loués en août 2016 conformément aux critères d'attribution. Afin que les critères d'attribution puissent être appliqués de manière identique à l'avenir et que la procédure soit claire lorsque le droit à une réduction s'éteint, le Conseil synodal, dans sa séance du 20 octobre 2016, a adopté l'Ordonnance sur les propriétés immobilières OPIM.

Cette ordonnance stipule que sont habilitées à louer les appartements de 3 pièces les personnes de nationalité suisse et les étrangers avec permis B, C ou F (art. 3 OPIM), parmi lesquelles les familles monoparentales sont prioritaires par rapport aux couples avec enfants, les couples avec enfants par rapport aux couples mariés, les concubins et les couples liés par un partenariat enregistré, et ces derniers par rapport aux personnes seules (art. 8 OPIM). Le revenu de tous les locataires soumis à l'impôt ne doit pas dépasser un certain seuil (à l'heure actuelle CHF 40 000 pour un ménage d'une ou deux personnes; CHF 48 000 pour un ménage de 3 personnes; CHF 55 000 pour de plus grands ménages [art. 9 al. 1 OPIM]). Il se compose du revenu imposable et de 10% de la fortune imposable (art. 9 al. 2 OPIM).

Le droit à la location est contrôlé tous les deux ans sur la base de la taxation d'impôt (art. 10 al. 1 OPIM). Si le revenu déterminant dépasse de 10% le seuil fixé, le droit à la location s'éteint (art. 10 al. 2 OPIM). La suppression du droit à la location entraîne la résiliation du contrat de location dans un délai de 12 mois (art. 10 al. 3 OPIM).

Des dispositions particulières sont valables pour les étudiants en colocation. Selon l'OPIM, l'attribution a lieu dans l'ordre suivant: la priorité est accordée aux étudiants en théologie avec option principale la théologie réformée évangélique à l'Université de Berne par rapport aux étudiants en sciences religieuses ou les étudiants à la Haute école de travail social. En revanche, ces derniers ont la priorité par rapport aux étudiants de tous les autres domaines d'étude (art. 6 OPIM).

Les dispositions de l'Ordonnance sur les propriétés immobilières sont partie intégrante du contrat de location dans la mesure où elles concernent les modalités de location. Une mention correspondante figure sur les contrats de location (art. 1 al. 2 OPIM).

Le Conseil synodal a fixé la date d'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance au 1^{er} août 2016 avec effet rétroactif. L'Ordonnance sur les propriétés immobilières peut être consultée sous le no 63.350 du Recueil des lois ecclésiastiques (RLE), rubrique «ordonnances» (<http://www.refbejuso.ch>)

Il est également possible de commander ce texte juridique sur support papier auprès des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, Services centraux, Altenbergstrasse 66, case postale, 3000 Berne 22 (prière de joindre à la commande une enveloppe-réponse affranchie).

ENTWICKLUNGS- UND ENTLASTUNGSFONDS

«Reglement über den Entwicklungs- und Entlastungsfonds»

Seit Jahrzehnten bestand im Vermögen des Synodalverbands ein Hilfsfonds. Die Zweckbestimmung und die Vorgaben für die Fondseinlagen und die Mittelverwendung sind in zwei Synodeerlassen festgehalten:

- a) Verordnung über den Hilfsfonds der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern (KES 63.210)
- b) Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über den Hilfsfonds der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern (KES 63.211)

Die Zweckbestimmung des Hilfsfonds war sehr offen formuliert und die weiteren Bestimmungen liessen einen weiten Entscheidungsbereich in Bezug auf Gesuchsteller, Beitragsart und Beitragshöhe offen. Obschon der Hilfsfonds über viele Jahre hinweg durch Zuweisung aus Ertragsüberschüssen geäufnet wurde und inzwischen einen Bestand von über 8 Mio. Franken aufweist, wurde er in den vergangenen Jahren nur mit grosser Zurückhaltung eingesetzt. Nachdem die jüngsten Verwendungsbeispiele (Sonderkurs ITHAKA-Pfarramt, Beiträge an Beratungen und externe Coachings in Kirchgemeinden) aufgezeigt haben, dass die Mittel des Hilfsfonds aktiver eingesetzt werden sollen,

drängte sich eine klarere Zweckbestimmung auf. Diese wiederum war Grund genug, den Fondsamen anzupassen und die beiden Erlasse in Kompetenz der Synode in ein einziges Reglement zu überführen. Alle Details zum Gesuchsverfahren, zur Beitragsbemessung, zu den Rückzahlungspflichten sowie zur Delegation von Entscheidkompetenzen wurden daraufhin in einer Verordnung des Synodalrats festgelegt. Beide Erlasse treten per 1. Januar 2017 in Kraft.

Weil sich die Kirche in einem weitreichenden Veränderungsprozess befindet, der auf alle Tätigkeits- und Zuständigkeitsbereiche und auf alle institutionellen Ebenen Einfluss nimmt, wird die Zweckbestimmung in Art. 1 im Wesentlichen auf die finanziellen Mehrbelastungen ausgerichtet, die sich aus diesem Prozess ergeben. Wie bisher soll der Synodalrat über Entnahmen aus dem Fonds bis zu CHF 100 000 im Einzelfall entscheiden können (Art. 4). Neu sollen auch wiederkehrende Entnahmen möglich sein, aber wie allgemein üblich mit einer wesentlich tieferen Kompetenzgrenze (CHF 20 000). Auch wiederkehrende Beiträge sollen künftig möglich sein (Art. 7). Die Beitragsdauer darf sich aber nicht auf länger als drei Jahre belaufen. Eine Ver-

längerung der Beitragsdauer ist nicht möglich. An ihrer Stelle müsste gegebenenfalls ein Antrag für einen neuen, wiederkehrenden Kredit zulasten des ordentlichen Budgets gestellt werden. Dem Synodalrat wird sodann die erforderliche finanzrechtliche Ausgabenkompetenz zugesprochen (Art. 4). Wie bisher werden aber alle Entnahmen aus dem Hilfsfonds ab CHF 100 001 von der Synode beschlossen. Die möglichen Beitragsgegenstände sind in Art. 5 so formuliert, dass sie einerseits der bisherigen Praxis weitgehend entsprechen und andererseits dem voraussichtlichen Bedarf in der nächsten Zukunft Rechnung tragen: Der Fonds soll dort eingesetzt werden können, wo in dringenden Notfällen finanzielle Hilfen, also Entlastungen nötig sind. Finanzielle Engpässe können etwa durch Naturkatastrophen, aber auch durch fremdbestimmte Einflüsse (Wegfall von Subventionen, Gesetzesänderungen, Umstrukturierungen usw.) entstehen. Wenn als Folge davon Überbrückungsmassnahmen nötig werden (z. B. vorübergehender Rückzug des Kantons aus der Finanzierung einer Aufgabe, die auch aus kirchlich-gesellschaftlicher Sicht notwendig ist), sollen Beiträge während bis zu drei Jahren geleistet werden können. Gesuchsberechtigt sind nebst den kirchlichen Institutionen gegebenenfalls auch Drittorganisationen, wenn deren Projekte einen engen Bezug zur Kirche haben und mit deren strategischen Zielen übereinstimmen (Art. 6). Wichtig ist für alle Beitragsmöglichkeiten gemäss Art. 5, dass sie nicht in Konkurrenz zu anderen Verteilmechanismen des Synodalverbands stehen (Art. 7). So darf beispielsweise die Pfarrstellenzuteilung mit Beiträgen aus dem Fonds nicht unterwandert werden. Allgemeine finanzielle Engpässe von Kirchgemeinden können ebenfalls kein Grund für einen Beitrag aus dem Fonds sein. Die Beitragsbemessung richtet sich nach finanziellen Verhältnissen der Gesuchsteller, der Bedeutung und Dringlichkeit des Vorhabens für den Synodalverband sowie nach den verfügbaren Mitteln im Fonds (Art. 8).

Das Datum des Inkrafttretens des neuen Reglements sowie der neuen Verordnung ist von der Synode bzw. vom Synodalrat auf den 1. Januar 2017 festgelegt worden. Das Reglement über den Entwicklungs- und Entlastungsfonds kann unter der Nummer KES 63.210, die dazugehörige Verordnung unter der Nummer KES 63.211 in der Kirchlichen Erlassammlung (www.refbejuso.ch, Rubrik «Erlasse») eingesehen werden.

Als Papierausdruck können die Rechtstexte auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

F FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE SOUTIEN

«Règlement concernant le Fonds de développement et de soutien»

Depuis des décennies, un fonds d'aide se trouvait en possession de l'Union synodale. Le but ainsi que les conditions de placement et d'utilisation des fonds sont fixés dans deux ordonnances synodales:

- a) Ordonnance concernant le Fonds de développement et de soutien des Eglises nationales évangéliques réformées du canton de Berne (RLE 63.210)
- b) Dispositions d'application relatives au Fonds de développement et de soutien des Eglises nationales évangéliques réformées du canton de Berne (RLE 63.211)

Le but du fonds d'aide était formulé de manière très ouverte et les autres dispositions laissaient une large liberté de décision en ce qui concerne les demandeurs, la nature et le montant de la contribution. Bien que le fonds d'aide ait été alimenté pendant de longues années par l'apport d'excédents de recettes et qu'actuellement, il comptabilise un montant de plus de 8 millions de francs, il n'a été sollicité qu'avec une grande réserve ces dernières années. Les plus récents exemples d'utilisation (cours spécial ITHAKA-ministère pastoral, contributions aux consultations et aux coachings externes dans les paroisses) ayant montré que les moyens du fonds d'aide devaient être engagés plus activement, une définition plus claire du but s'imposait. A son tour, cette redéfinition fut l'occasion d'adapter le nom du fonds et de transmettre au Synode la compétence des deux actes fondus en un seul règlement. Tous les détails concernant la procédure de requête, l'évaluation de la contribution, les obligations de remboursement ainsi que la délégation des compétences décisionnelles ont été fixés par la suite dans une ordonnance du Conseil synodal. Les deux actes entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Etant donné que l'Eglise se trouve dans un vaste processus de changement qui influence tous les domaines d'activité et de compétence ainsi que tous les niveaux institutionnels, le but défini dans l'art. 1 concerne essentiellement les charges financières supplémentaires qui découlent de ce processus. Comme par le passé, le Conseil synodal pourra décider des retraits du fonds jusqu'à concurrence de CHF 100 000 par cas (art. 4). Les retraits récurrents seront désormais également admis mais, selon la pratique usuelle, avec une limite de compétence nettement plus basse (CHF 20 000). A l'avenir, les contributions récurrentes seront également possibles (art. 7), mais la durée de la contribution ne doit pas dépasser trois ans. Une prolongation de la durée de la contribution n'est pas possible. Le cas échéant, il y aurait lieu de présenter une demande pour un nouveau crédit récurrent à la charge du budget ordinaire. Dès lors, le Conseil synodal reçoit la compétence requise en matière de dépenses (art. 4). En revanche et comme jusqu'à présent, tous les retraits du fonds d'aide dès CHF 100 001 sont décidés par le Synode. Les éventuels

objets de contribution sont formulés dans l'art. 5 de sorte à ce que, d'une part, ils correspondent dans l'ensemble à la pratique actuelle et que d'autre part, ils prennent en compte les besoins prévisibles de ces prochains temps: le fonds doit être engagé là où des situations d'urgence nécessitent des aides financières, des soutiens. Les impasses financières peuvent être provoquées par des catastrophes naturelles, mais également conditionnées par des tiers (suppression de subventions, modifications de lois, restructurations, etc.). Lorsque des mesures transitoires s'avèrent nécessaires (par ex. si le canton se retire momentanément du financement d'une tâche que les Eglises considèrent comme indispensable à la société), des contributions pourront être fournies pour une durée maximale de trois ans. Le cas échéant, en plus des institutions d'Eglise, sont également autorisées à présenter des demandes les organisations tierces dont les projets ont un rapport étroit avec l'Eglise et correspondent aux buts stratégiques de celle-ci (art. 6). Conformément à l'art. 5, il importe que toutes les possibilités de contribution n'entrent pas en concurrence avec d'autres mécanismes de distribution de l'Union syno-

dale (art. 7). Ainsi, il n'est pas permis par exemple de contourner la répartition des postes pastoraux par des contributions en provenance du fonds. Des impasses financières générales des paroisses ne justifient pas non plus une contribution du fonds. Le calcul des contributions dépend des conditions financières du demandeur, de l'importance et de l'urgence du projet aux yeux de l'Union synodale ainsi que des moyens du fonds à disposition (art. 8).

La date de l'entrée en vigueur du nouveau règlement et de la nouvelle ordonnance a été fixée par le Synode, respectivement par le Conseil synodal, au 1^{er} janvier 2017. Le Règlement concernant le fonds de développement et de soutien pourra être consulté sous le numéro 63.210 dans le Recueil des lois ecclésiastiques, et l'Ordonnance y relative sous le numéro RLE 63.211 (www.refbejuso.ch).

Il est également possible de commander les textes juridiques sous forme imprimée auprès des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, Services centraux, Altenbergstrasse 66, case postale, 3000 Berne 22 (prière de joindre à votre commande une enveloppe-réponse affranchie).

AUFRUF AN DIE KIRCHGEMEINDEN

Personalmutationen melden

Um die Adressen der Behördenmitglieder und der Mitarbeitenden der Kirchgemeinden korrekt zu führen, sind die gesamtkirchlichen Dienste darauf angewiesen, über Personalmutationen in Kirchgemeinden informiert zu werden. Die Meldungen von Personalmutationen in den Kirchgemeinden an die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn sind in der Kirchenordnung in Art. 103 «Dienste, Ämter, Mitarbeiter», Abs. 5 geregelt: «Die Kirchgemeinde teilt dem Synodalrat die Namen und die Funktion der Personen mit, die in der Kirchgemeinde ein Amt ausüben.» Wir bitten Sie demnach, das «Meldeformular Personalmutationen», welches Sie auf unserer Frontseite unter www.refbejuso.ch/Aktuell finden, auszufüllen. Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie dieses per Mail an die folgende Adresse senden: zd@refbejuso.ch. Unter derselben Mailadresse können Sie auch einen aktuellen Auszug der Adressdaten Ihrer Kirchgemeinde verlangen, falls Ihnen dies dienlich ist. Danke bestens für Ihre Unterstützung.

AMTSEINSETZUNGEN

Neue Pfarrerrinnen und Pfarrer

Pfrn. Karin Rieger und **Pfr. Hans-Martin Rieger**, in der Kirchgemeinde Heimiswil. Die Amtseinssetzung findet am 5. März 2017 in der Kirche Heimiswil statt, als Installator wirkt Pfr. Christoph Vischer.

F APPEL AUX PAROISSES

Annoncer les mutations du personnel

Afin de gérer avec exactitude les adresses des membres des autorités et des collaborateurs/collaboratrices des paroisses, les services généraux de l'Eglise ont besoin d'être renseignés sur les mutations du personnel dans les paroisses. Les annonces de mutations du personnel dans les paroisses à l'adresse des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure sont réglées par le Règlement ecclésiastique, art. 103 «Services, ministères, collaborateurs», alinéa 5: «La paroisse communique au Conseil synodal les noms et la fonction des personnes qui, au sein de la paroisse, exercent un ministère.» C'est pourquoi nous vous prions de remplir le «formulaire pour annonces de mutations du personnel» que vous trouvez sur la page d'accueil de www.refbejuso.ch sous «Refbejuso à portée de clic». Merci d'envoyer ce formulaire par courriel à l'adresse suivante: zd@refbejuso.ch. A cette même adresse électronique, vous pouvez également demander un extrait actuel des adresses de votre paroisse, si cela vous rend service. Un grand merci pour votre collaboration.

Pfr. Giancarlo Voellmy, in der Kirchgemeinde Linden. Die Amtseinssetzung findet am 4. Juni 2017 in der Kirche Linden statt, als Installator wirkt Pfr. Matthias Inniger.

Neue Katechetin

Katechetin Marika Sala Veni, in der Kirchgemeinde Aarwangen. Die Amtseinssetzung findet am 22. Januar in der Kirche Aarwangen statt. Die Einsetzung führt Pfr. Cédric Rothacher durch.

Berufsbild

Der Synodalrat hat an seiner Sitzung vom 1. September 2016 ein neues «Berufsbild Sigrist/Sigristin» verabschiedet. Darin werden die vielfältigen Tätigkeiten einer Sigristin oder eines Sigristen und die erforderlichen Fähigkeiten näher umschrieben. Damit soll das Berufsbild den Kirchgemeinden als Orientierung bei der Anstellung und Begleitung ihrer Sigristinnen und Sigristen dienen. Zudem will es die berufliche Identität dieses wichtigen kirchlichen Dienstes klären und Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung schaffen.

Im Wissen darum, dass die Tätigkeiten der Sigristinnen und Sigristen je nach Art und Grösse einer Kirchgemeinde

sehr unterschiedlich sein können, enthält das Berufsbild eine Übersicht über die Aufgabenfelder. Die sich hieraus ergebenden – je nach konkreten Aufgaben variierenden – persönlichen, fachlichen und sozialen Anforderungen werden im Berufsbild dargestellt. Ausserdem äussert es sich zu den grundsätzlichen Rahmenbedingungen in den Kirchgemeinden.

Das «Berufsbild Sigrist/Sigristin» hat Empfehlungscharakter und lässt sich in der Kirchlichen Informationssammlung (KIS) unter der Nummer II.I.1 abrufen (www.refbejuso.ch). Als Broschüre kann das Berufsbild auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

REFERENDUMSPFLICHTIGER BESCHLUSS DER WINTERSYNODE 2016

Ökumenischer Seelsorgedienst für Asylsuchende

Anlässlich der Synodesession vom 6./7. Dezember 2016 ist – im Rahmen des Traktandums 11 – der ökumenische Seelsorgedienst für Asylsuchende im Empfangs- und Verfahrenszentrum Bern bewilligt worden.

Die Synode beschloss hierfür «einen wiederkehrenden Kredit von jährlich CHF 180 000.– für die Jahre 2017–2020 (Bruttobetrag in der Funktion 596)».

Der Beschluss zum Verpflichtungskredit steht unter dem Vorbehalt, dass vom Finanzreferendum kein Gebrauch gemacht wird.

Das Referendum kann ergriffen werden

- a) von mindestens 20 000 in kirchlichen Angelegenheiten stimmberechtigten evangelisch-reformierten Kirchenmitgliedern, oder
- b) von mindestens 20 evangelisch-reformierten Kirchgemeinden, welche jede für sich in gesetzmässig einberufener und abgehaltener Kirchgemeindeversammlung einen dahingehenden Beschluss gefasst haben, oder
- c) von der jurassischen Kirchenversammlung.

Das Referendumsbegehren ist bis zum 15. Mai 2017 zuhänden des Synodalrats des Evangelisch-reformierten Synodalverbandes, Altenbergstrasse 66, Postfach, 3000 Bern 22, einzureichen.

Rechtsgrundlage: Art. 18 Buchst. c und Art. 23 der Verfassung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern vom 19.3.1946 (KES 11.010) in Verbindung mit Art. 6 Abs. 3 Buchst. c und Art. 10 der «Jura-Konvention» vom 16.5./14.6.1979 (KES 71.120).

F DÉCISION SOUMISE AU RÉFÉRENDUM FACULTATIF AU SYNODE D'HIVER 2016

Aumônerie œcuménique pour les requérantes et requérants d'asile dans les centres fédéraux du canton de Berne; crédit d'engagement

Lors de la session du 6 et 7 décembre 2016 (point 11 de l'ordre du jour), le Synode a approuvé l'aumônerie œcuménique pour les requérantes et requérants d'asile dans le centre d'enregistrement et de procédure de Berne.

A cette fin, il s'est prononcé «en faveur d'un crédit annuel récurrent de CHF 180 000.– pour les années 2017–2020 (montant brut sous la fonction 596)».

La décision concernant le crédit d'engagement est prise sous réserve d'un recours au référendum financier.

Le référendum peut être lancé

- a) par 20 000 membres de l'Eglise réformée évangélique, au moins, possédant le droit de vote en matière ecclésiastique ou
- b) par 20 paroisses dont chacune en a décidé ainsi séparément, lors d'une assemblée de paroisse convoquée et menée conformément à la loi ou
- c) par l'Assemblée de l'Eglise jurassienne.

La demande de référendum doit être déposée jusqu'au 15 mai 2017 à l'attention du Conseil synodal de l'Union synodale réformée évangélique de Berne et du Jura, Altenbergstrasse 66, case postale, 3000 Berne 22.

Bases légales: art. 18 let. c et art. 23 de la Constitution de l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne, du 19.3.1946 (RLE 11.010), en lien avec l'art. 6 al. 3 let. c et art. 10 de la «Convention jurassienne» du 16.5./14.6.1979 (RLE 71.120).

Feedback zum Konzept Mitarbeitendengespräche (MAG)

Im September 2014 wurde ein neues Konzept bezüglich der Mitarbeitendengespräche (MAG) beschlossen: im 1. Jahr ein Feedbackgespräch zwischen Ratsdelegation und Pfarrerin/Pfarrer; im 2. Jahr ein Standortgespräch zwischen Pfarrerin/Pfarrer und Regionalpfarrer/in; im 3. Jahr ein Organisationsgespräch zwischen Kirchgemeinderat, Pfarrer/Pfarrerinnen und anderen Mitarbeitenden.

Die Hauptanliegen von Kirchendirektion, Refbejuso und Regionalpfarrschaft waren die Förderung und Begleitung der Kirchgemeinderäte sowie der Pfarrerinnen und Pfarrer als Zeichen der Wertschätzung sowie das frühzeitige Erkennen und Angehen von Konflikten und krankmachenden Situationen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten den Fragebogen per Post von der Kirchendirektion zugesandt. Die Feedbacks werden es möglich machen, das Konzept praxismässig weiterzuentwickeln. Vielen Dank für die Mitarbeit!

F PASTORART

Feedback sur le concept d'entretien de collaborateurs (EAD) pour pasteures et pasteurs

Un nouveau concept relatif aux entretiens d'évaluation des collaborateurs (EAD) a été décidé en septembre 2014: durant la 1^{re} année, un entretien d'évaluation entre la délégation du conseil et les pasteures/pasteurs; durant la 2^e année un entretien de bilan entre pasteures/pasteurs et pasteur/e régional/e; durant la 3^e année, un entretien d'organisation entre le conseil de paroisse, les pasteures/pasteurs et d'autres collaborateurs.

La direction d'Eglise, Refbejuso et la pastorale régionale estiment que l'encouragement et l'accompagnement des conseils de paroisses et des pasteures et pasteurs est un signe de reconnaissance et permet de résoudre assez tôt des situations conflictuelles difficiles à gérer par la suite. Les pasteures et pasteurs peuvent demander le questionnaire à la direction des affaires ecclésiastiques qui leur enverra par poste. Les feedbacks permettront de développer le concept de manière plus fonctionnelle. Merci de votre collaboration!

FÜR KIRCHGEMEINDERATSMITGLIEDER

Arbeitshilfen Personal und Liegenschaften

Als für das Ressort Personal verantwortliche Kirchgemeinderätin oder verantwortlicher Kirchgemeinderat sind Sie mit unterschiedlichsten Fragestellungen von A wie Anstellung bis W wie Weiterbildung konfrontiert. Zu Ihrer Entlastung hat der Bereich Gemeindedienste und Bildung eine Übersicht zusammengestellt, welche Sie unter untenstehendem Link finden.

Sie planen beispielsweise die Anstellung einer neuen Mitarbeiterin/eines neuen Mitarbeiters? In der Übersicht finden Sie unter dem Stichwort «Rekrutierung» erste kurze Informationen sowie weiterführende Kontakte und Arbeitshilfen.

Als für das Ressort Liegenschaften verantwortliche Kirchgemeinderätin/verantwortlicher Kirchgemeinderat sind Sie ebenfalls mit diversen Fragestellungen befasst: von der Planung eines Umbaus, zur Ausschreibung von Aufträgen bis zu Kontakten mit der Denkmalpflege.

Auch für dieses Ressort gibt es neu eine Übersicht, welche Sie auf derselben Website finden.

F POUR LES CONSEILS DE PAROISSE

Outils de travail «ressources humaines» et «immeubles»

En tant que conseiller/conseillère de paroisse en charge des ressources humaines, vous êtes confronté-e aux interrogations les plus diverses allant de l'embauche à la formation continue. Pour vous faciliter le travail, le secteur Paroisses et formation a préparé des tableaux récapitulatifs que vous trouverez sous le lien ci-dessous.

Vous planifiez par exemple l'engagement d'un nouveau collaborateur/d'une nouvelle collaboratrice? Sous le mot-clé «recrutement», vous trouverez des premières informations en bref ainsi que des contacts et des supports de travail.

En tant que conseiller/conseillère de paroisse en charge du dicastère Bâtiments, vous vous occupez également de divers problèmes qui peuvent aller de la planification d'une transformation ou la publication des appels d'offres jusqu'aux contacts avec la protection des monuments historiques.

Pour ce secteur également, il existe des outils de travail.

Website und Kontakt

Link: www.refbejuso.ch > Inhalte > Kirchgemeindegemeinschaften > Downloads > «Kontakte und Arbeitshilfen Ressort Personal» sowie «Kontakte und Arbeitshilfen Ressort Liegenschaft»

Tel. 031 340 25 25, auskunft.kgr@refbejuso.ch

Site Internet et contact

Lien: www.refbejuso.ch > Activités > Autorités paroissiales > Téléchargements > «contacts et support de travail Personnel» ainsi que «contacts et support de travail dicastère Bâtiments»

Tél. 031 340 25 25, paroisses.info@refbejuso.ch

Kirchliche Bibliotheken



Onkel Flores

Eine ziemlich wahre Geschichte aus Brasilien

Bilderbuch
Eymard Toledo

Baobab Books, 2016
ISBN 978-3-905804-72-0

Edinhos verbringt viel Zeit in der Schneiderwerkstatt seines Onkels Flores. Während Onkel Flores die grauen Arbeitskleider für die Fabrikarbeiterinnen und -arbeiter näht, erzählt er von früher – es waren bunte Stoffe, aus denen er Kleider nähte, und ebenso bunt war auch seine Umwelt. Im Fluss floss sauberes Wasser. Die Frauen wuschen die Kleider darin und die Fischer konnten von ihrem Fang leben.

Heute ist alles anders. Die Menschen arbeiten hart in der Fabrik. Als der Fabrikbesitzer die Arbeitskleider nicht mehr bei Onkel Flores bezieht, sieht es für diesen düster aus. Doch zusammen mit Edinhos findet Onkel Flores eine Lösung. Aus seinen bunten Stoffen schneidert er Vorhänge und Kleider und bringt etwas Lebensfreude in den grauen Alltag. Die Menschen stehen vor seinem Haus Schlange. Sein Rezept ist einfach: «Ich nähe schöne Kleider, mache guten Cafézinho und höre den Menschen zu.»



Das Unsichtbare sichtbar machen

Pflegende Angehörige und der diakonische Auftrag der Kirchen

Simon Hofstetter

Theologischer Verlag Zürich
ISBN 978-3-290-17872-7

Mit dem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung auf über 80 Jahre nahm auch der Bedarf an Hilfeleistungen und Pflege markant zu. Für die meisten Betagten ist es ein zentrales Bedürfnis, möglichst lange in den eigenen vier Wänden wohnen zu können. Dazu braucht es zusätzlich zu dem professionell ausgebauten Netz an Dienstleistern die Hilfestellung nahestehender Personen. In der Schweiz betätigen sich rund eine Viertelmillion Menschen als Hauptpflegepersonen für ihre betagten Angehörigen. Trotz diesen für die Gesellschaft unentbehrlichen Leistungen wurde die Tätigkeit pflegender Angehöriger während langer Zeit kaum wahrgenommen.

Die hier aufgeführten Medien können bei den kirchlichen Bibliotheken bezogen werden:

www.kirchliche-bibliotheken.ch

Mit seinem Buch beleuchtet Simon Hofstetter die Situation von pflegenden Angehörigen und zeigt ihre Bedürfnisse und Probleme auf. Er gibt kirchlich-diakonisch Engagierten Anregungen, wie sie in der Angehörigenarbeit sowohl vor Ort als auch auf gesellschaftlicher Ebene aktiv werden können.

Médiathèque CRÉDOC



La Bible animée

Noé, David et Goliath, Jonas

DVD sur un scénario
de Paule Amblard

Enteleki, 2011, 37 minutes

Faire découvrir aux enfants les personnages de la Bible en dessins animés, c'est le projet de ce DVD d'animation. On est séduit par la poésie des images, l'univers sonore qui nous fait entrer dans l'histoire, la vivacité des dialogues. Les enfants seront sous le charme de ces petits films qui, nous l'espérons, éveilleront leur imaginaire et leur spiritualité. En bonus, nous trouvons deux courts dessins animés pour l'éveil à la foi, ainsi que des jeux, coloriages et enseignements pour les adultes et les enfants.



Planète religions

Des clés pour comprendre le monde

Réalisation et conception éditoriale
Yves Dutoit et Sabine Girardet

Lausanne: Agora, 2016

Ce coffret est avant tout un moyen d'enseignement pour appréhender l'histoire des grandes traditions religieuses, pour comprendre la place qu'elles occupent sur la planète, hier comme aujourd'hui, et pour retenir leurs principales caractéristiques, telles que leurs origines, leurs rites de passages et leurs fêtes. Nous trouvons dans ce coffret une méthodologie pour nous guider, un livre pour les élèves ainsi qu'un glossaire et le livre illustré par Mix et Remix «Les religions et leurs pratiques en Suisse». Le tout est accompagné du célèbre DVD «Un Dieu, 3 religions» de la série «C'est pas sorcier».

Les médias présentés dans cette rubrique peuvent être empruntés au Centre de recherche et de documentation CRÉDOC à la médiathèque du Centre interrégional de perfectionnement (CIP) à Tramelan:

www.cip-tramelan.ch > [mediatheque](#)

SAVOIR S'ADAPTER À SON TRAVAIL
SICH AN DEN ARBEITSMARKT ANPASSEN

SICH ANPASSEN
???

ES WAR BESSER, ALS ICH
NOCH MENSCHLICH WAR.
ICH MUSSTE NICHT
TAG UND NACHT ARBEITEN,
HATTE FERIEN UND VOR ALLEM:
EINEN LOHN !!!

SAVOIR S'ADAPTER
???

DISONS QUE
JE PRÉFÉRAIS QUAND
J'ÉTAIS HUMAIN.
JE NE TRAVAILLAIS PAS 24 H/24,
J'AVAIS DES VACANCES
ET J'ÉTAIS PAYÉ !!!



tony