Zeitschrift: Schweizerische Kirchenzeitung : Fachzeitschrift für Theologie und Seelsorge

Herausgeber: Deutschschweizerische Ordinarienkonferenz

Band: 188 (2020)

Heft: 10

Heft

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

SKZ Schweizerische Kirchenzeitung

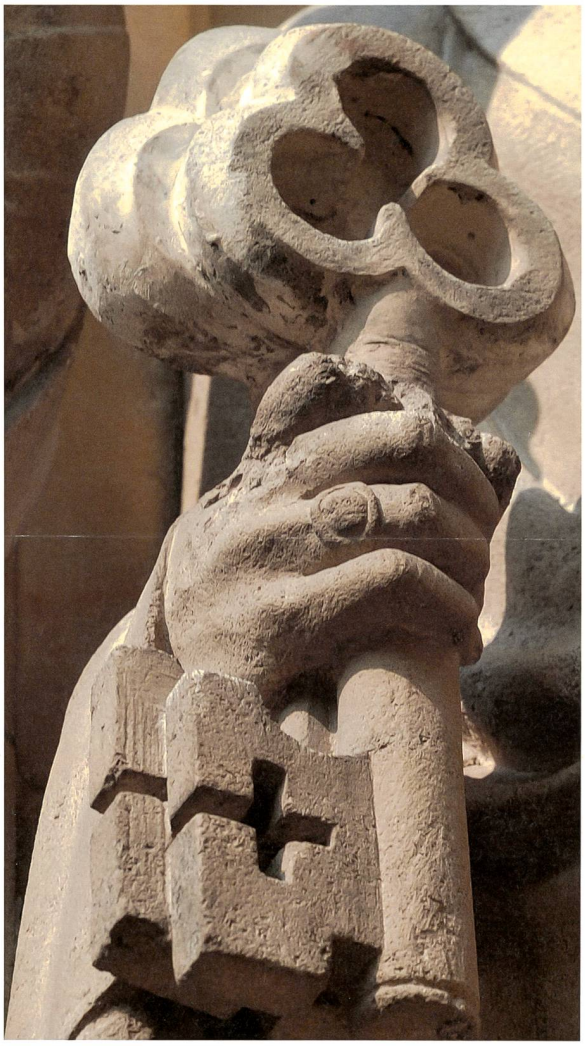
Personalplanung und -förderung

«Die Kirchen können ihren Untergang noch abwenden», schrieb Simon Hehli in seinem NZZ-Artikel vom 15. Januar. Damit dies gelingt, hebt der Autor die zentrale Rolle der Pfarrpersonen hervor: «Von den Vermittlern der Botschaft jedoch wird abhängen, welche Bedeutung die Kirchen für die Gesellschaft behalten. Die Pfarrerinnen und Pfarrer müssen in ihrer Gemeinde Begeisterung entfachen. Anders als die Kirchen selber geniessen sie auch ein relativ hohes Vertrauen in der Bevölkerung [...] Die Reformierten wie die Katholiken müssen allerdings einen Weg finden, den eklatanten Nachwuchsmangel zu beheben. Nur so kann es ihnen gelingen, charismatische Figuren für den Kirchendienst zu gewinnen, die nicht salbadern, sondern glaubwürdig die Probleme der Gegenwart ansprechen. Die Rekrutierungsbasis ist nach wie vor vorhanden.»

Der externen Einschätzung stimme ich aus der Innensicht als Personalverantwortlicher zu. Gesucht und gefragt sind kompetente Schlüsselpersonen für jeden Bereich der Pastoral. Kirchliche Führungskräfte auf allen Ebenen sind verantwortlich für eine vorausblickende Personalentwicklungsstrategie, welche die Planung und Deckung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs sicherstellt. Grundvoraussetzung dafür sind Wertschätzung und Vertrauen. Ein wichtiger Baustein einer Personalentwicklungsstrategie ist die Definition eines positiven Status der Frauen und Männer in den kirchlichen Schlüsselpositionen.

Welche Schlüsselpersonen mit welchen Fach- und Sozialkompetenzen brauchen wir als Kirche in den kommenden Jahren? Als dringlich beurteile ich es, kompetente Theologinnen und Theologen als Schlüsselpersonen für die kirchliche Leitung zu ermutigen und zu fördern. So wie die Schulleitung insbesondere für die pädagogische Leitung einer Schule die Hauptverantwortung trägt, so trägt die theologisch-pastorale Leitung einer Pfarrei, Mission oder Seelsorgestelle die pastorale Hauptverantwortung und setzt in dualer Abstimmung auch die Atmosphäre und den Umgangsstil mit dem übrigen kirchlichen Personal. Inspirierend für katholische Personalentwicklungsstrategien finde ich die Publikation der evangelisch-reformierten Kolleginnen und Kollegen «Perspektiven für das Pfarramt. Theologische Reflexionen und praktische Impulse zu Veränderungen in Berufsbild und Ausbildung» (TVZ, 2016). Darin sind die notwendigen Kompetenzen für Pfarrerinnen und Pfarrer formuliert, wie Team- und Konfliktfähigkeit, Kommunikation, Planung und Organisation, hermeneutische Kompetenz und Kreativität. Die alle Kompetenzen einschliessende persönliche Hauptkompetenz ist: Glaubwürdig leben. Leben aus dem Evangelium. Setzen wir uns gemeinsam dafür ein, solche glaubwürdigen Schlüsselpersonen zu finden und zu fördern. «Die Rekrutierungsbasis ist nach wie vor vorhanden.»

*Urs Länzlinger**



Schlüsselsymbol der Petrus-Figur an der Überwasserkirche in Münster (D). *(Bild: Wikipedia)*

Editorial

Frühjahrsputz

Corona – und plötzlich war ich mehr zu Hause als üblich. Was tun mit diesem Mehr an Zeit in den eigenen vier Wänden? Mir war schnell klar, das ist die Gelegenheit, die Wohnung wieder einmal gründlich zu reinigen und nicht mehr gebrauchte Dinge zu entsorgen, das Nähzeug hervorzuholen und schadhafte Stellen bei den Kleidern auszubessern. Auch konnte ich mich von einzelnen Sachen beim Umzug vor drei Jahren noch nicht trennen. Aber jetzt war Zeit dafür.

In der Kirche löste das Aussetzen aller öffentlichen Gottesdienste und Veranstaltungen eine immense Kreativität aus und dies innert kürzester Zeit. Ich staunte dankbar über die vielen guten Ideen. Inzwischen lockert der Bundesrat Schritt für Schritt den Lockdown (Wissensstand 30. April). Was soll von den neuen Angeboten bestehen bleiben? Taugt das Neue für die Zukunft? Aber auch: Was hat sich an Angeboten über die Jahre angesammelt? – Ist es Zeit für einen Frühjahrsputz auch in der Pastoral?

Wir gehen auf Pfingsten zu. Bitten wir den Heiligen Geist um die Gabe der Unterscheidung, was bleiben soll, was optimiert werden könnte, repariert werden müsste oder was vielleicht doch loszulassen ist – wie lieb gewonnene Kleidungsstücke, die aber nun doch in die Jahre gekommen sind wie meine Alpakastrickjacke, mehrfach an Ellbogen und Saumabschlüssen ausgebessert, von der ich mich vor drei Jahren noch nicht trennen konnte.

Maria Hässig

In dieser Ausgabe

Carte Blanche
Hanspeter Wasmer über die schönsten Berufe der Welt 191

Ausbildung
Zwischen Anforderungsprofil und individuellen Anwegen 192

Betriebswirtschaft
Kernelemente einer guten Personalentwicklung 194

Personalentwicklung
Im Miteinander von Personalamt und Kirchenverwaltung 196

Einführungskurs ausländische Mitarbeitende
Verpasste Chance in der Integration 198

Kirche weltweit
Nigeria: alarmierende Situation der Christinnen und Christen 199
Sri Lanka: zögerliche Aufklärung der Anschläge *online

Leitbild Katechese
Wie Integration durch Katechese gelingen kann 200

Chance Kirchengesang
Nachfolgeprodukt für das KG gesucht 202

Porträt Polizeiseelsorger
Thomas Jenelten baut Vertrauen auf 204

Amtliche Mitteilungen 205

Anzeigen 207

Anzeigen 208

* online auf www.kirchenzeitung.ch

* Urs Länzlinger ist ständiger Diakon und war als Religionspädagoge und Pastoralassistent in der Pfarreiseelsorge tätig. Von 2006 bis 2015 leitete er die Dienststelle Spital- und Klinikseelsorge der Katholischen Kirche im Kanton Zürich. Seit Juni 2015 ist er Bereichsleiter Personal des Generalvikariats der Kantone Zürich und Glarus.

Werben für die schönsten Berufe der Welt

Eigentlich sollten alle von ihrem Beruf sagen können, dass dieser der schönste der Welt sei. Es kann dazu objektive Gründe geben oder einfach eine Frage der Einstellung sein. Und wie ist das mit den Berufen der Kirche?

Fragt man Dr. Google nach den schönsten Berufen der Welt, erhält man interessante Antworten, z. B. den Biertester auf einer Liste mit Fun-Jobs. Meist gilt das Kriterium «sehr gut bezahlt und möglichst wenig Stress». Meiner Ansicht nach fehlt da etwas Gravierendes: Sinn, Erfüllung, Abwechslung und Zufriedenheit. Genau diese Faktoren sehe ich in einem kirchlichen Beruf erfüllt. Es gibt wenig andere Berufe, bei denen man Gott und den Menschen so dienen kann und die so viel Erfüllung schenken. Gleichzeitig ist selten ein Tag gleich wie der andere und es gibt praktisch keinen Alltagstrott. Die dankbaren Rückmeldungen geben Erfüllung und zeigen, dass man am richtigen Platz ist. So erfahre ich kirchliche Berufe und sage deshalb stets mit Überzeugung: Es sind die schönsten der Welt!

Ich weiss, da werden einige Einwände kommen. Natürlich gibt es auch bei Berufen in der Kirche Mühsames, Unnötiges und Ärger über noch fehlende Reformen. Die meisten Aufgaben, die ich als Seelsorger wahrnehmen durfte, waren jedoch erfüllende Tätigkeiten, die den Menschen gedient haben. Vielleicht ist es eine Frage, wie man es betrachtet. Ich gebe zu, dass ich gerne die positive Brille aufsetze, bei der man Negatives zwar sieht, aber das Positive leuchtet. Gerade in dieser besonderen Zeit könnte man z. B. dankbar zur Kenntnis nehmen, wie krisensicher unsere Anstellungen sind.

Trotz meiner Überzeugung, dass die Berufe in der Kirche zu den schönsten der Welt gehören, stelle ich fest, dass es an Nachwuchs mangelt. Es schmerzt mich jeweils, wenn ich sehe, wie sehr sich die Pfarreien z. B. auf motivierte Seelsorgende oder Jugendarbeitende freuen würden, aber sich niemand bewirbt. Der Markt scheint hier nicht ganz zu spielen, denn die Nachfrage ist grösser als das Angebot. Was können wir also tun?

«[...] erlöster müssten mir seine Jünger aussehen!» Dieses oft verwendete Zitat von Friedrich Nietzsche setzt einen Anspruch, den man nicht einfach erfüllen kann, der nicht *mach*bar ist. Wie erlöst resp. zufrieden man aussieht, hängt stark von der inneren Zufriedenheit und Dankbarkeit ab. Ausstrahlen kann man nur das, wovon man erfüllt ist. Deshalb ist der wichtigste Faktor für die Werbung von kirchlichen Berufen die Ausstrahlung jener, die sie ausüben. Darum plädiere ich dafür, dass wir die positive Brille anziehen und diese Zufriedenheit und Dankbarkeit auch ausstrahlen.

«Die Ernte ist gross, aber es gibt nur wenig Arbeiter. Bittet also den Herrn der Ernte, Arbeiter für seine Ernte auszusenden!» (Lk 10.2) Dieser Auftrag Jesu steht in der heiligen Schrift und trifft auf uns heute noch genauso zu wie damals. Es ist darum unsere vornehmste Pflicht, für kirchliche Berufe zu beten, damit Gottes Wort auch heute noch den Weg in die Herzen der Menschen findet. Der Auftrag ist klar, mehr gibt es dazu nicht zu sagen.

Soll, ja darf man denn überhaupt auch professionelle Werbung für kirchliche Berufe machen? Die letzten sechs Jahre wurde dies mittels des Projekts «Chance Kirchenberufe» gemacht. Die Zahl der Beratungen steigt nach jeder Werbeoffensive wieder an und hilft wohl mit, dass die Zahlen der Interessenten oder Berufseinsteiger nicht noch drastischer zurückgehen. Insofern ist dieses Mittel durchaus berechtigt. «Chance Kirchenberufe» wird als Kampagne der IKB (Information kirchliche Berufe) weitergeführt und wird dank eines Projektwettbewerbs unter Werbeagenturen neuen Schwung bekommen.

Ich fühle mich privilegiert und glücklich, dass ich einen der schönsten Berufe der Welt ausüben darf. Genau das wünsche ich vielen anderen Menschen auch.

Hanspeter Wasmer

Hanspeter Wasmer (Jg. 1966) hatte seine Priesterweihe am 2. Juni 1996, war Vikar in Reiden LU, Subregens am Priesterseminar in Luzern und Pastoralraumpfarrer im Pastoralraum Meggerwald Pfarreien.
Seit 2018 ist er Bischofsvikar in der Region St. Viktor des Bistums Basel. Er ist Delegierter der DOK für «Chance Kirchenberufe» und Präsident der IKB.

«Die Berufseinführung wird flexibler»

Das Konzept der Berufseinführung wird aktuell revidiert, um den unterschiedlichen Biografien der zukünftigen kirchlichen Mitarbeitenden gerechter zu werden. Dabei sollen die Anforderungskriterien aufrechterhalten werden.

Die Anwege zu einem Dienst in der Kirche sind sehr unterschiedlich. Unter den Studierenden sowie den Berufseinsteigerinnen und -einsteigern befinden sich Menschen verschiedenen Alters, mit Erfahrung in anderen Berufen und auch in Führungspositionen. Die Kirche selbst und mit ihr die Pastoral sind in einer Umbruchsituation. Die SKZ sprach darüber mit Agnell Rickenmann, Regens des Bistums Basel.

SKZ: **Wo liegen angesichts dieser Situation die Herausforderungen?**
Agnell Rickenmann: Natürlich ist es fast ein Ding der Unmöglichkeit, jeder und jedem in allen Punkten gerecht zu werden, d. h. die individuellen Anwege und Vorkenntnisse in allem zu berücksichtigen. Dennoch versuchen wir in vielen individualisierten Programmen in den bereits vorhandenen Gefässen das Beste zu machen. Gleichzeitig, darin liegt der andere Teil der Herausforderung, müssen wir Mitarbeitende haben, die nicht nur Individualisten sind, sondern sich in die kirchliche Kultur einfügen und sich positiv einbringen können, ein gemeinsames Mindestniveau haben und auch vergleichbare und klare Kompetenzen in den Anforderungskriterien mitbringen.

Und was heisst dies für die Berufseinführung und die Pfarreien, Seelsorgeteams und Kirchgemeinden, auch im Blick auf Personalförderung und -planung?
Das gegenwärtige System der Berufseinführung wird im Moment durch eine aus Spezialisten zusammengesetzte Arbeitsgruppe revidiert und durch modulare Elemente in der berufsbegleitenden Vorbereitung ergänzt sowie den aktuellen Ansprüchen angepasst, sodass besser auf die individuellen Ausgangsbedingungen eingegangen werden kann. Dadurch wird die Berufseinführung flexibler und durchlässiger. Diese Durchlässigkeit sollte nicht nur in der Berufseinführung, sondern auch in den übrigen Studiengängen und -angeboten Menschen allen Alters noch mehr motivieren, einen kirchlichen Beruf zu ergreifen.

Mit welchen Erwartungen der Pfarreien und Kirchgemeinden an die Berufseinsteiger werden Sie konfrontiert?
Dies ist sehr unterschiedlich. Sehr oft geschieht zunächst etwas Paradoxes: Alle schreien «Wir haben zu wenig Personal!», wenn es dann aber darum geht, Berufseinsteigerinnen und -einsteiger aufzunehmen, heisst es oft ziemlich schnell «Wir haben keine Kapazität, Neue einzubeziehen». Weil man sich um diese auch kümmern müsse und die Berufseinführung einen zusätzlichen Zeit- und Kostenaufwand bedeute. Bisweilen denken Seelsorgende, die bereits länger im Beruf stehen, wie auch Vertreterinnen und Vertreter von Kirchgemeinden, die Ausbildung müsse möglichst schnell gehen und wenig Aufwand bereiten – das ist aber genau das Konträre zu aller Ausbildungslogik für Menschen, die andere spirituell auf ihrem Glaubens- und Lebensweg begleiten sollen. Das kann für die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger wie aber auch für uns als Ausbildungsteam manchmal recht herausfordernd sein.

Dr. theol. et lic. phil. Agnell Rickenmann (Jg. 1963) war von 2007 bis 2017 Pfarre in Oberdorf SO. Als Regens ist er nun Leiter des Seminars St. Beat, Luzern, ur zusammen mit dem Ausbildungsteam verantwortlich für die Ausbildung vo zukünftigen kirchlichen Mitarbeitenden im Bistum Basel. (Bild: zv

Die Generationen Y und Z kommen in die Ausbildung oder machen ihre ersten Schritte im kirchlichen Dienst. Was ist ihnen wichtig?
Ich nehme drei Aspekte im Besonderen wahr: Das Pochen auf Flexibilität und den Hang zu Unverbindlichkeit, wie es unlängst ein humorvolles Plakat festhielt: «Ich habe mich entschieden, ich komme – vielleicht!».

Als dritten Aspekt ist die ganz eindeutige Digitalisierung von Wirklichkeit und Wahrnehmung zu nennen, das selbstverständliche Umgehen mit elektronischen Kommunikationsmitteln jeglicher Art. Dazu kommt ein immer stärker werdender Hang zur Gleichzeitigkeit, also etwa von beruflicher Tätigkeit, Familie und Studium zugleich. Kirche und Pfarrei werden daher eher als etwas Punktuelles, Projektbezogenes, von Gruppendynamik Abhängiges verstanden, statt als feste Institution mit traditionellen und regelmässigen, von manchen oft als langweilig empfundenen Angeboten.

Junge Frauen und Männer mit Erfahrungen von jugendlicher und lebendiger Kirche an Weltjugendtagen u. a. m. treffen im pastoralen Dienst auf eine andere kirchliche Realität. Wo sehen Sie Konflikt- und Entwicklungspotenzial?
Ich denke, dass die Kirche die Grosszügigkeit, die Kreativität und Begeisterungsfähigkeit der jungen Menschen unbedingt braucht. Daher ist es zwar gut, dass wir vielfach Seelsorgerinnen und Seelsorger aus den mittleren Lebensjahren rekrutieren dürfen, aber: Wir brauchen auch wirklich junge Leute von 20 Jahren, die den neuen Wind der neuen Generation einbringen. Hier sehe ich Chancen und Konfliktpotenzial: Nicht immer verstehen ältere Seelsorgende jüngere Menschen und ihre Bedürfnisse nach tiefer Spiritualität und nach klaren Formen. Dies ist bei ihnen nicht gepaart mit einem kirchlichen Verständnis der Vergangenheit, weil diese Generation gar kein oder wenigstens kaum ein Fundament dazu hat.

«Nicht immer verstehen ältere Seelsorgende jüngere Menschen und ihre Bedürfnisse nach tiefer Spiritualität und klaren Formen.»

Agnell Rickenmann

Das Fernstudium in Theologie an der Universität Luzern erfreut sich grosser Beliebtheit. Weshalb?
Eine Präzisierung vorab: Die theologische Fakultät nennt dieses Studium nicht mehr Fernstudium, um Missverständnisse zu vermeiden, sondern Flex-Studium. Dies, weil neben den im Fernmodus besuchten Vorlesungen auch Präsenzelemente – Blockkurse, Examen, andere spezifische Veranstaltungen – dazugehören und der Besuch von Vorlesungen im Präsenzmodus dazu individuell möglich ist. Für die Beliebtheit dieser Möglichkeit sehe ich zwei der oben genannten Gründe – die Flexibilität und die Gleichzeitigkeit. Also kommt zum einen die freie Wahl der Zeiten und Orte, an denen man digital Vorlesungen folgen kann, dem Lebensstil vieler Menschen heute fast punktgenau entgegen. Das bedeutet zum andern, dass man neben Beruf und allenfalls Familie und den übrigen freizeitlichen und ehrenamtlichen Engagements das Studium in dafür individuell eigens reservierten Zeitfenstern machen kann.

Wie gestalten Sie die Studierendenbegleitung für Flex-Studierende?
Für uns im Ausbildungsteam und in der Diözese ist es klar, dass, wenn jemand ein Flex-Studium macht und nachher in den kirchlichen Dienst kommen will, sie oder er die Veranstaltungen der Studienbegleitung in Luzern regelmässig besuchen soll. Es muss garantiert sein, dass sich diese Studierenden sozusagen mit der «physischen» Realität des Bistums vertraut machen können. Denn ohne diese Realitätserfahrung wäre ein wesentlicher Aspekt der Ausbildung nicht gewährleistet: Die ganzheitliche Einbindung eines Menschen in die kirchliche Realität beinhaltet das Kennenlernen der Strukturen und der Mitarbeitenden. Zudem müssen die Studierenden auch eine geistliche Begleitung wahrnehmen, und der Prozess ihres spirituellen Wachstums muss für uns sichtbar sein. Anderenfalls riskieren wir, Menschen aufzunehmen, die wir nicht kennen und die uns auch nicht kennen.

In Publikationen ist öfters von Charismenförderung zu lesen. Wieweit stehen sich Charismenförderung und das Aufgabenheft eines angehenden Priesters oder einer angehenden Pfarreiseelsorgerin einander auch gegenüber?
Es gibt hier nicht strikte Regeln oder reglementierte Handlungsanweisungen in der Art, wie die zu geschehen haben. Worauf wir aber ausdrücklich schauen – es gibt dazu extra einen eigenen Tag während der Berufseinführung –, ist die gegenseitige Wertschätzung der jeweiligen Rollen und auch der Respektierung der damit verbundenen Kompetenzen und Grenzen. Hier schleppen wir in der Kirche Schweiz sicher noch Altlasten mit, die im Blick auf die gegenseitige Achtung gemindert werden können.

Braucht es neue Leitmotive für die Gestaltung der einzelnen kirchlichen Berufe?
Wenn ich eine verbindliche Antwort auf diese Frage wüsste, wäre ich wohl der gefragteste Pastoraltheologe der Schweiz. Ich sehe zum einen die Notwendigkeit einer klaren Christusbezogenheit unseres pastoralen Tuns und Lebens als Priester, Diakone und Pfarreiseelsorgerinnen und -seelsorger. Zum andern kommt die notwendige Liebe zur Kirche, als oft – von uns selbst – geschundenem Leib Christi, ohne die man wohl ob der vielen Skandale, Anfragen und Sorgen verzweifeln müsste.

Interview: Marria Hässig

Interview in voller Länge unter www.kirchenzeitung.ch

Wie Personalförderung die Loyalität erhöht

Nachhaltige Personalentwicklung ist das Fundament, um auch in turbulenten Zeiten als Unternehmen zu bestehen. Mitgestaltung der persönlichen Entwicklung u. a. m. erhöhen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Dr. oec. Anja Feierabend (Jg. 1981) studierte Psychologie und Betriebswirtschaft an der Universität Zürich. Sie leitet das Infrastrukturprojekt «Schweizer HR-Barometer» der Universitäten Luzern, Zürich und der ETH Zürich und ist Mitgründerin des Start-ups HR ConScience GmbH.

Die Welt ist im Wandel, die momentane Wirtschaftslage ist turbulent und die Digitalisierung erhält aufgrund der aktuellen Pandemie gerade einen riesigen Schub. Damit Organisationen in dieser angespannten Situation überlebensfähig bleiben, braucht es viel Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Aber auch eine nachhaltige und durchdachte Personalentwicklungsstrategie zahlt sich für Arbeitgebende in der aktuellen Lage aus. Denn wer den Einsatz der Human Resources in einer Organisation nachhaltig plant, kann auch in Krisenzeiten besser agieren und erkennt schneller, wo Handlungsbedarf besteht. Doch was sind die Kernelemente einer guten Personalentwicklung? Wie gelingt eine gute Bindung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Und welche Bedürfnisse und Erwartungen haben jüngere Arbeitnehmende gegenüber älteren an ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber? Was führt zu einer hohen Arbeitszufriedenheit und was können Arbeitgebende respektive Vorgesetzte dazu beitragen? Diesen Fragen soll in diesem Beitrag nachgegangen werden.

Kernelemente guter Personalentwicklung

Zu den Kernelementen einer Personalentwicklung gehören alle Massnahmen, welche auf die Entwicklung und Verbesserung der Kompetenzen der Beschäftigten in einer Organisation abzielen. Dazu zählen beispielsweise betriebliche Weiterbildungen, Anpassungs- oder Aufstiegsfortbildungen und Umschulungen. Eine Personalentwicklung ist idealerweise an das strategische Unternehmensziel gekoppelt und verfolgt dadurch die langfristige Deckung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs. Im Fokus einer solchen strategisch ausgelegten Personalentwicklung steht speziell auch die Sicherung von Schlüsselpositionen. Im Rahmen einer erfolgreichen Personalentwicklung wird somit der Weiterbildungsbedarf innerhalb einer Organisation stets ermittelt und mit der Strategie der Organisation abgestimmt. Die Beschäftigten können dadurch ihre individuellen Ressourcen unter Berücksichtigung der organisatorischen Rahmenbedingungen weiterentwickeln und dadurch ihre persönliche Entwicklung auch selbst mitgestalten. Gemäss Christine Wegerich[1], Professorin für Personalmanagement und -entwicklung in Würzburg, ist die Basis einer erfolgreich ausgelegten Nachfolgeplanung:

- der Einbezug des Top-Managements in die Personalentwicklungsstrategie, z. B. bei der Selektion der Teilnehmenden, aber auch bei der Umsetzung der Mentorenrolle,
- die Orientierung des Personalentwicklungskonzepts an den Unternehmenszielen und
- die Analyse von unternehmensrelevanten Herausforderungen mit Führungskräften und Mitarbeitenden aus unterschiedlichen hierarchischen Ebenen.

Arbeitsmarktfähigkeit und Loyalität

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche in die Entwicklung der Human Resources langfristig investieren, stellen sich auch die Frage, wie talentierte Beschäftigte im Betrieb gehalten werden können. Gerade in Krisenzeiten ist eine loyale Belegschaft, welche sich mit den Arbeitgebenden verbunden fühlt und auch mal Unannehmlichkeiten wie Lohnkürzungen in Kauf nimmt, von grosser Bedeutung. Sowohl die organisatorische Verbundenheit als auch die Kündigungsabsicht sind Indikatoren dafür, wie es um die Loyalität der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebenden steht. Ist die Verbundenheit der Beschäftigten gegenüber diesen hoch beziehungsweise die Kündigungsabsicht in der Belegschaft gering, ist in der Regel das Engagement für die Organisation höher und die Abwesenheitsrate geringer.

Ergebnisse des Schweizer Human-Relations-Barometers (HR-Barometer)[2], einer regelmässig durchgeführten, repräsentativen Arbeitnehmenden-Befragung der Universitäten Luzern, Zürich und der ETH Zürich, legen nahe, dass Beschäftigte sich mit ihren Arbeitgebenden am ehesten verbunden fühlen, wenn diese ihre Versprechen einhalten und auch in die Arbeitsmarktfähigkeit der Beschäftigten investieren. Insbesondere in

[1] Wegerich, C., Strategische Personalentwicklung in der Praxis, in: Strategische Personalentwicklung in der Praxis, Berlin/Heidelberg 2015, 5–18.
[2] Pfrombeck, J., Schärrer, L., Feierabend, A., Roth, M., Grote, G., Staffelbach, B., Schweizer Human-Relations-Barometer 2018. Integration und Diskriminierung, Luzern 2018.

wirtschaftlich unsicheren Zeiten kommt der Arbeitsmarktfähigkeit der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Es gilt, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, fit für den Arbeitsmarkt zu bleiben, da nicht alle Arbeitgebenden einen sicheren Arbeitsplatz bieten können. Investieren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Beschäftigten, wird dies wiederum mit einer grösseren Loyalität gedankt. Wer gut geführt, gefördert und qualifiziert wird, ist seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber in der Regel eher verbunden.

Ganz unterschiedliche Bedürfnisse

Bei der Ausgestaltung einer Personalentwicklungsstrategie lohnt sich ein Blick auf die Bedürfnisse und Erwartungen der unterschiedlichen Generationen. Das Schweizer HR-Barometer erfasst bei den Beschäftigten in der Schweiz regelmässig die Karriereorientierung. Wie die Erhebung zeigt, verfolgen ältere Arbeitnehmende oft eine traditionell-sicherheitsorientierte Karriere innerhalb eines Betriebs. Personen mit dieser Karriereorientierung legen besonderen Wert auf Arbeitsplatzsicherheit, zeigen eine hohe Bindung und Loyalität gegenüber ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber und zeichnen sich durch eine lange Anstellungsdauer aus.

«Bildung gilt für jüngere Beschäftigte als strategische Investition.»

Anja Feierabend

Bei den jüngeren Arbeitnehmenden finden sich viele Personen mit einer eigenverantwortlichorientierten Karriereorientierung. Diese managen die Karriere selbst, entwickeln die Arbeitsfähigkeit in verschiedenen Jobs und wechseln häufiger die Arbeitgebenden. Jüngere Arbeitnehmende wollen sich demnach eher nicht auf eine einzige Arbeitgeberin oder einen einzigen Arbeitgeber festlegen, sondern möchten in unterschiedlichen Unternehmen unterschiedliche Erfahrungen sammeln. Dass insbesondere jüngere Arbeitnehmende grossen Wert auf die persönliche Entwicklung legen, wird von vielen Wissenschaftlern, die zu Generationen forschen, unterstrichen.[3] In einer Zeit mit wachsender Arbeitsplatzunsicherheit ist Wissen eine individuelle Absicherung. Bildung gilt für jüngere Beschäftigte als strategische Investition, die frühzeitig geplant, fortlaufend gemanagt und langfristig organisiert wird. Aber auch einen sinnvollen, erfüllenden Job zu haben, ist für die jüngeren Arbeitnehmenden ein grosses Bedürfnis. Sie wünschen sich eine Arbeit, welche Sinn vermittelt und eine Chance bietet, sich durch eigenverantwortliches Handeln, Anerkennung und Wertschätzung selbst zu verwirklichen.[4]

Der psychologische Vertrag

Um die Arbeitszufriedenheit in der Belegschaft zu fördern, ist die Analyse des psychologischen Vertrags ein hilfreiches Mittel. Der psychologische Vertrag erfasst die wechselseitigen Erwartungen und Angebote der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden. Es handelt sich hierbei um einen impliziten Vertrag, der über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgeht. Der psychologische Vertrag entsteht meist nicht durch explizite Absprachen zwischen den beiden Parteien, sondern entwickelt sich durch Erfahrungen, die Arbeitgebende und Arbeitnehmende miteinander machen. Je besser die Angebote der Arbeitgebenden den Erwartungen der Arbeitnehmenden entsprechen, umso erfüllter ist der psychologische Vertrag und umso zufriedener sind auch die Beschäftigten.

Die Trend-Entwicklungen des Schweizer HR-Barometers zeigen, dass sich die Erwartungen der Beschäftigten in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten seit 2011 deutlich erhöht haben. Das Angebot von Seiten der Arbeitgebenden ist dahingegen tendenziell rückläufig. Nur die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz bespricht regelmässig die eigene Entwicklung mit den Vorgesetzten. Durch fehlende Laufbahngespräche wird das Entwicklungsbedürfnis von Beschäftigten möglicherweise falsch interpretiert und entsprechend unzureichend in die Weiterentwicklung der Angestellten investiert. Mithilfe von regelmässigen Laufbahngesprächen zwischen Vorgesetzten und ihren Beschäftigten könnten die Karrierewünsche evaluiert und die gegenseitigen Erwartungen und Angebote besser aufeinander abgestimmt werden. Dies hilft bei der Erfüllung des psychologischen Vertrags und fördert in der Folge die Arbeitszufriedenheit.

Anja Feierabend

[3] Pfeil, S., Werteorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generationen. Eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y, Wiesbaden 2017.

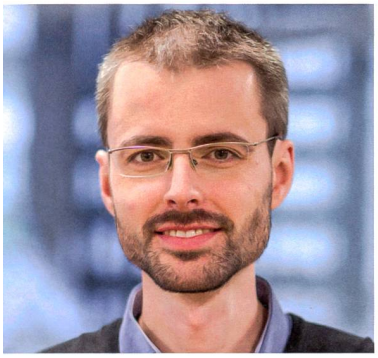
[4] Hardering, F., Die Sinnsuche der Generation Y, in: Fehlzeiten-Report 2018, Berlin/Heidelberg 2018, 75–83.

Neue, kreative und flexible Lösungen sind gesucht

Wie ist unter den gegenwärtigen Bedingungen Personalentwicklung zu gestalten? Die SKZ sprach darüber mit Michael Kontzen, Mitarbeiter der Abteilung Personal im Bistum St. Gallen, und Martina Merz-Staerkle, Kirchenverwaltungsrätin der Stadt St. Gallen.

Was zeichnet eine heutige kirchliche Personalplanung und -entwicklung aus?

Michael Kontzen (MK, Bild)[1]*:* Die demografische Entwicklung oder Charakteristika unserer Zeit wie Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit sind Beispiele für Trends, die uns wie andere Organisationen auf dem Arbeitsmarkt herausfordern. Die Diagnose des kanadischen Premierministers Justin Trudeau auf dem World Economic Forum (WEF) 2018 passt auch zu unserer Situation: «Das Tempo des Wandels war noch nie so schnell und wird nie mehr so langsam sein wie heute.» Mitarbeitende aller Berufsgruppen brauchen die Bereitschaft, ein Leben lang zu lernen. Veränderungsprozesse sind keine ausserordentlichen Herausforderungen mehr, sondern alltägliche Aufgaben geworden. Als Organisation sind wir gefordert, auf geänderte Lebensentwürfe und Arbeitsbiografien einzugehen. Lebenslange Berufungen führen nicht mehr von katholischen Schulen über das Theologiestudium ins Priesterseminar. Bei der kirchlichen Personalplanung müssen wir darüber hinaus berücksichtigen, dass sie in unseren Deutschschweizer Verhältnissen nur begrenzt zentral gesteuert werden kann und sich damit tendenziell eher langsam verändert.



Martina Merz-Staerkle (MMS, Bild)[2]*:* Eine enge Zusammenarbeit bezüglich Personalplanung und -entwicklung zwischen dem Bistum, der pastoralen Seite der Seelsorgeeinheiten und der anstellenden Behörden ist unabdingbar. Es wird immer klarer, dass inskünftig nach neuen, kreativen, flexiblen Lösungen gesucht werden muss. Um die Seelsorgenden von den zunehmenden administrativen Aufgaben und personalrechtlichen Führungsaufgaben zu entlasten, wurden beispielsweise in den Seelsorgeeinheiten St. Gallen Ost und St. Gallen Zentrum neue Stellen geschaffen. Die Ausgestaltung dieser beiden Stellen wurde den Bedürfnissen der einzelnen Seelsorgeeinheiten angepasst und sind in deren Umsetzung verschieden. Dies zeigt, dass in einem sinnvollen Rahmen die Lösungen sehr unterschiedlich sein können. Voraussetzungen dafür sind – wie bereits erwähnt – eine enge Zusammenarbeit, aber auch eine gewisse Flexibilität seitens der staatskirchenrechtlichen Seite.

Die geburtenstarken Jahrgänge bei den pastoralen Mitarbeitenden sind schon im oder kommen ins Pensionsalter. Wie begegnet das Bistum dieser Herausforderung?

MK: Eine trügerische Versuchung wäre, Personalmangel mit Freiwilligenarbeit kompensieren zu wollen. Eine andere Gefahr wäre, Mitarbeitende mit Aufgaben zu überfordern, für die sie nicht ausgebildet sind. Unser Suchprozess geht in eine andere Richtung, wenn wir, etwa in den diözesanen Räten, fragen: «Wie gestalten wir die Zukunft von Kirche in der Nähe, Kirche in der Gesellschaft und Kirche der unterschiedlichen Dienste?» Diese Fragen gehen über die Personalsituation hinaus. Mit der Ausdifferenzierung kirchlicher Berufe und der Bildung von Seelsorgeeinheiten hat sich bereits vieles verändert, insbesondere traditionelle Rollenbilder. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen, nicht nur unter den Berufsgruppen, sondern auch mit Blick auf die Mitverantwortung aller Getauften. Unser künftiger Personalbedarf bemisst sich an unserer Vorstellung, was Kirche ist und wer sie verantwortet. Wir werden also nicht nur die Pastoral neu denken müssen, sondern im Blick auf die Grundvollzüge der Kirche auch das Zueinander von kirchlichem Dienst und Verantwortung aller Getauften.

Inwieweit hat die Gründung von Seelsorgeeinheiten die Arbeitszufriedenheit der kirchlichen Mitarbeitenden beeinflusst?

MK: Leider haben wir in der Schweiz keine Untersuchung der Arbeitszufriedenheit, wie sie die deutschen Diözesen 2012 bis 2014 bei über 8 500 Mitarbeitenden erhoben haben.[3] Bei unseren Nachbarn finden sich aber einige interessante Hinweise. Überrascht war ich etwa von dem Ergebnis, dass Faktoren wie Teamgrösse, Grösse der Organisationseinheit und Wochenarbeitszeit nur geringe statistische Zusammenhänge mit dem gesundheitlichen Ergehen von Mitarbeitenden in der Seelsorge zeigten. Seelsorgende haben den Studienergebnissen zufolge eine vergleichsweise hohe Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Offenbar sind also andere Faktoren wichtiger als die Grösse der Einheiten. Hingegen sei Unzufriedenheit mit dem Organisationsklima ein belastender Faktor. Die Autoren der Studie empfehlen den Diözesen, bei Stellen-

[1] Michael Kontzen studierte Theologie in Bonn. Er ist seit 2017 Mitarbeiter der Abteilung Personal im Bistum St. Gallen und macht gegenwärtig eine Weiterbildung in Human Resource Management (MAS) am Institut für Angewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).

[2] Martina Merz-Staerkle ist seit 2016 Kirchenverwaltungsrätin der katholischen Kirchgemeinde Stadt St. Gallen. Beruflich wirkte sie zuletzt während zehn Jahren als Prorektorin und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit an der Fachhochschule St. Gallen.

[3] Baumann, Klaus u. a., Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen, Würzburg 2017.

besetzungen vermehrt darauf zu achten, dass jeweils die vorgesehene Position und die Ressourcen einer Person zueinander passen. Statistiken und Umfrageergebnisse helfen allerdings im Einzelfall wenig, wo Mitarbeitende unter belastenden Situationen leiden. Wenn die Erfahrung der Zusammenarbeit innerhalb einer Seelsorgeeinheit gut ist, wird diese Struktur wohl eher positiv bewertet als in Fällen von Konflikten und tiefen Gräben.

Und die Zufriedenheit der Kirchgemeinden?
MMS: Diese Frage kann ich so nicht beantworten, weil ich erst nach der Umstrukturierung meine Aufgabe als Kirchenverwaltungsrätin angetreten habe. Meines Wissens wurde diese Struktur infolge des anstehenden Priestermangels gewählt und ist somit nicht «natürlich» gewachsen, sondern ein künstliches Gebilde, das im Falle von St. Gallen auch nicht mit den staatskirchenrechtlichen Strukturen übereinstimmt. Diese Zwangsheiraten positiv zu gestalten, war sicher eine Herausforderung, die zwischenzeitlich jedoch recht gut gelingt. Es zeigt sich aber, dass der Koordinationsbedarf innerhalb der Seelsorgeeinheiten enorm ist.

In der Schweiz erhalten rund ein Drittel der Arbeitnehmenden keine Möglichkeit zur Personalentwicklung im Rahmen von formalen Weiterbildungen. Wie fördern Sie die Weiterbildungen im Bistum?
MK: Diesbezüglich sind wir laufend für die Mitarbeitenden im Bistum engagiert. Ein Beispiel ist das zunehmende Interesse von Katechetinnen und Katecheten sowie kirchlichen Jugendarbeitenden an einer Weiterentwicklung, um als Religionspädagogin bzw. als Religionspädagoge arbeiten zu können. Unsere Abteilung Religionspädagogik berät Interessierte unter Berücksichtigung ihrer

«Wir werden das Zueinander von kirchlichem Dienst und Verantwortung aller Getauften neu denken müssen.»

Michael Kontzen

Vorbildung über die individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten. Neu begleitet die Regentie solche im Bistum bewährten Mitarbeitenden während ihrer Weiterqualifikation. Im Anschluss werden sie in die Pastorale Einführung aufgenommen, die sie mit der Institutio abschliessen können. Für die Mitarbeitenden mit bischöflicher Beauftragung wurden auf dieses Jahr die Richtlinien für die Fortbildung erneuert. Sie regeln etwa die jährlichen Exerzitien, die diözesan verordneten Fortbildungen sowie den Anspruch auf freiwilligen Bildungsurlaub nach acht bzw. zwölf Dienstjahren im Umfang von zwei bzw. drei Monaten. Auch dank der Unterstützung unserer staatskirchenrechtlichen Partner konnten wir bereits einiges ermöglichen und weiterentwickeln.

MMS: Die Kirchgemeinde St. Gallen stellt für Weiterbildungen ein Budget von jährlich CHF 90 000 zur Verfügung, das leider selten ausgeschöpft wird. Sie hat ein grosses Interesse daran, alle Arbeitnehmenden grosszügig bei

«Das kollegiale Führungssystem erachte ich als einen im Alltag nur schwer lebbaren Führungsansatz.»

Martina Merz-Staerkle

Weiterbildungen in ihrem Arbeitsgebiet zu unterstützen, um so Impulse für die anspruchsvolle Tätigkeit sowie den Erfahrungsaustausch mit andern Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst zu ermöglichen, aber auch um auf diese Weise ein Zeichen der Wertschätzung zu setzen.

Wo machen Sie die grössten Konfliktpotenziale zwischen Bischof bzw. Personalamt, Kirchgemeinde und Pfarrei aus?
MMS: Das vom Bistum eingeführte kollegiale Führungssystem ist zwar ein hehrer Führungsansatz, der aber für die Seelsorgenden und Mitarbeitenden zu diffusen, konfliktträchtigen und überfordernden Situationen im Alltag führt. Grosse Pastoralteams, wie dies für die Kirchgemeinde St. Gallen zutrifft, basisdemokratisch führen zu wollen, erfordert unendlich viele Absprachen, endlose Diskussionen und ist mit einem horrenden Zeitaufwand verbunden. Ob Aufwand und Ertrag sich da die Waage halten, wage ich als Person mit langjähriger Führungserfahrung sehr zu bezweifeln. Für konfliktive Situationen scheint mir dieses Führungsmodell geradezu ungeeignet zu sein. Führungssysteme sind eine Orientierungshilfe. Sie stehen und fallen mit den Personen, die sie leben. Deshalb wäre aus meiner Sicht eine flache, hierarchisch organisierte Führungsstruktur mit einem demokratischen Führungsverständnis zielführender und erfolgsversprechender.

MK: Die kollegial getragene Verantwortung für die Pastoral der Seelsorgeeinheit stellt tatsächlich hohe Anforderungen an Führungs- und Leitungskompetenzen. Sie eröffnet im Gegenzug eine höhere Flexibilität im Vergleich zu traditionellen Modellen der Gemeindeleitung, sodass die Kompetenzen und Charismen aller Teammitglieder freier in den Fokus gelangen können.

Interview: Maria Hässig

Interview in voller Länge unter www.kirchenzeitung.ch

Keine gemeinsame Ausbildung

Der Mangel an Seelsorgenden führt dazu, dass immer öfters Theologinnen und Theologen aus dem Ausland angestellt werden. Wichtig sind hier eine gute Inkulturation und Integration.

Bei der Anstellung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern aus dem Ausland kommt es immer wieder zu schwierigen Situationen (Laien, Frauen, Finanzen). Die Diözese Lausanne, Genf und Freiburg führte deshalb die Willkommenskultur der «Cellule diocésaine d'acceuil et d'accompagnement» ein (siehe SKZ 08/2019). Für die Deutschschweiz war ein überdiözesaner Lehrgang[1] für neue kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland geplant, der jedoch nicht zustande kam. Die SKZ hat nachgefragt.

SKZ: **Warum kam der Lehrgang nicht zustande?**
Salvatore Loiero:* Die Bistümer Basel und St. Gallen sowie das Generalvikariat Zürich wollen ein überdiözesanes Projekt nicht mittragen. Zustimmung kam nur vom Generalvikariat Urschweiz und dem Bischofsvikariat Deutschfreiburg.

Wurden konkrete Gründe genannt?
Gemäss den Rückmeldungen wollen die Bistümer eigene Formate, wie etwa die Berufseinführung, dafür in Anspruch nehmen.

Was wären Vorteile eines gemeinsamen Lehrgangs gewesen?
Erstens hätte er verschiedene Kompetenzen praxisnah vermitteln können, die auf alle Deutschschweizer Bistümer gleichermassen zutreffen. So z. B. eine ideologiefreie Einführung in das duale System, die wertschätzende Zusammenarbeit von Frauen und Männern, von Haupt- und Ehrenamtlichen, von Diensten und Ämtern auf Führungs- und Arbeitsebene oder auch den Reichtum liturgischer Feierformen, gerade auch derer, die nicht von Priestern geleitet werden. Zweitens hätte der Kurs den Seelsorgenden aus dem Ausland einen breiten Einblick in die Eigenkulturen der verschiedenen Bistümer ermöglicht, deren Mitwirkung am Lehrgang fest vorgesehen war, und ihnen zugleich die Möglichkeit gegeben, sich darüber auszutauschen, wie sie sich mit ihren eigenen Erfahrungen und Kompetenzen in die deutschschweizerischen Kontexte einbringen könnten. Und drittens wären die Bistümer in der sowieso schon angespannten personellen Situation entlastet worden, indem Dozierende aus den unterschiedlichen Orten und Ebenen der Deutschschweiz ihre Kompetenzen gewinnbringend für alle Bistümer hätten einbringen können.

Ihre persönliche Meinung dazu?
Ich arbeite kirchlich wie staatlich seit Jahren in Fragen der Aus- und Weiterbildung auf internationaler Ebene und in verantwortlichen Gremien mit. Sie alle verbindet das Grundanliegen, in einer globalen und pluralen Welt hohe Verlässlichkeiten in Fragen der Kompetenzvermittlung und Qualitätsentwicklung herzustellen. Dabei geht es um basale Kompetenzstandards und Qualitätskriterien, die eine kontextuelle Einbindung erfahren sollen, um den Bedingungen und Situationen vor Ort gerecht zu werden. Ein überdiözesaner Lehrgang würde ein solches gleichwertiges und zugleich ortsnahes Niveau garantieren, was auch einen möglichen Wechsel zwischen den Bistümern erleichtert. Das Gefäss der Berufseinführung kann diesem Anliegen nicht gerecht werden, weil es zuerst die Fragen der Berufsanfängerinnen und -anfänger im Blick haben sollte und nicht die Fragen von Seelsorgenden, die – wenn auch aus dem Ausland kommend – schon seelsorgerliche Kompetenzen besitzen und mit modifizierten Fragestellungen konfrontiert sind. Wenn ich mit pastoral Tätigen (vor allem mit Frauen) spreche, dann kann ich persönlich die abwehrende Haltung der Bistumsverantwortlichen nicht nachvollziehen. Denn die eben als Vorteile angezeigten Kontexte sind doch längst schon problembelastet. Der Lehrgang hätte hier das Format sein können, mit einer grundlegenden Weiterbildung dem kritisch und konstruktiv entgegenzusteuern, bevor etwaige Probleme entstehen.

Interview: Rosmarie Schärer

«Die eben als Vorteile angezeigten Kontexte sind doch längst schon problembelastet.»

Salvatore Loiero

Stellungnahme Bistum Basel
Dr. Fabian Berz, Personalverantwortlicher im Bistum Basel, erklärte auf Nachfrage der SKZ: «Wir haben bereits in den ersten Hearings klar zum Ausdruck gebracht, dass unsererseits kein Interesse an einem solchen Lehrgang besteht. Unsere Erfahrung zeigt, dass Priester aus dem Ausland mit den ganzen Informationen zur ‹Kirche Schweiz› überfordert sind. Wichtiger scheint uns, dass sie lernen, sich im Umfeld der konkreten Pfarrei resp. Pastoralraum zu bewegen. Wir setzen dabei einerseits auf die Berufseinführung, andererseits auf die persönliche Begleitung in Supervisionen. Hier sind wir auf gutem Weg. Ein grösseres Problem sehen wir bei den Missionaren der anderssprachigen Missionen, da wir diese nicht im gleichen Umfang begleiten können. Hier fehlt ein entsprechendes Kursangebot.»

[1] Ein Konzept des Zentrums für vergleichende Pastoraltheologie (ZvP) an der Theologischen Fakultät der Universität Freibug i. Ue. in Kooperation mit dem Theologisch-pastoralen Bildungsinstitut der deutschschweizerischen Bistümer (TBI).
* Salvatore Loiero ist Professor für Pastoraltheologie, Religionspädagogik und Homiletik an der Theologischen Fakultät der Universität Freiburg i. Ue und war massgeblich an der Ausarbeitung des Konzepts beteiligt.

kath.ch
religion·politik·gesellschaft
10|2020 22. Mai 2020

«Die Politik muss Taten folgen lassen»

Der weltweite Applaus für ihren Einsatz in der Corona-Pandemie zeige, wie anerkannt die Pflege sei, sagt die Ordensfrau und Pflegepionierin Liliane Juchli. Sie fordert nun gute Rahmenbedingungen für Pflegefachleute.

Schweiz

Liliane Juchli: «Wäre es mir gelungen, im Überlebenskampf der menschlichen Zuwendung treu zu bleiben?» | © Christoph Wider

Sie gehören mit 87 Jahren zur Risikogruppe. Wie ist das für Sie?

Liliane Juchli: Risikogruppe heisst daheimbleiben. Das geht eine Zeit lang gut, vor allem, weil mir sofort klar war, wie wichtig diese Massnahme für das Eindämmen des Virus ist. Aber leicht fällt es mir nicht. Ich werde zurückgeworfen auf einen Alltag, der sich in meinen vier Wänden abspielt. Der fachliche Diskurs und die persönlichen Begegnungen, die mein Leben geprägt haben, fallen weg. Das fehlt mir sehr.

Wären Sie aktuell – im Corona-Zeitalter – lieber als Pflegefachfrau tätig?

Juchli: Ich habe nie eine Pandemie erlebt – und jetzt ist es eben nicht meine Zeit. Natürlich denke ich häufig an meine jungen Jahre, die mich oft vor schwierige Situationen gestellt und in mir die «Leidenschaft für das Mögliche» geweckt haben. Diese Trotzdem-Lebenseinstellung gab mir den Mut und die Kraft, durchzuhalten.

Ihnen war eine ganzheitliche Pflege wichtig. Ist das auf einer Intensivstation möglich?

Juchli: Ich habe die Bilder von den Intensivstationen gesehen und mich gefragt, wie ich selber meinem Appell, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, gerecht geworden wäre in einer Situation, wo es für eine ganze Abteilung nur noch ums Überleben geht.

Ob es mir gelungen wäre, im vordergründigen Überlebenskampf jener menschlichen Zuwendung treu zu bleiben, für die ich mich immer eingesetzt habe? Das hätte mich sicher aufs Äusserste gefordert, und mich hoffentlich darin bestätigt, dass es möglich ist.

Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat 2020 zum Jahr der Pflegefachleute ausgerufen. Wozu braucht es ein solches Jahr?

Juchli: Der Organisation ist sehr bewusst, dass die Pflege eine tragende Säule in der Gesundheitsversorgung ist. Ohne sie würde das System zusammenbrechen, wie die aktuelle Pandemie zeigt. Deshalb fordert die WHO die Staaten auf, die Pflege in Entscheidungsgremien einzubinden, die Rahmenbedingungen attraktiv zu gestalten und so viele Menschen wie möglich auszubilden.

Weltweit fehlen Millionen von Pflegefachleuten. Die WHO hebt die Pflege deshalb auf die globale Gesundheits-Agenda und damit in das Bewusstsein von Politik und Gesellschaft.

Fortsetzung auf nächster Seite

Meinung

Kein Zurück zur Unmündigkeit

Kardinäle wie Carlo Viganò und Gerhard Ludwig Müller disqualifizieren sich selbst. Sie verabschieden sich aus einem redlichen Dialog. Sie haben das Interesse am Nachdenken über Freiheit verloren. Sie sind noch immer in der Schockstarre der französischen Revolution gefangen, trauern dem Ersten Vatikanischen Konzil hinterher.

Differenzierter, aber ebenfalls problematisch hat sich der italienische Philosoph Giorgio Agamben geäussert. Er greift den Papst an, der sich zwar Franziskus nennt, aber vergessen habe, «dass Franziskus die Leprakranken umarmte».

So einschneidend die Corona-Massnahmen auch sind: Die Kirche hat die Werke der Barmherzigkeit nicht vergessen, im Gegenteil – sie hat Stärke gezeigt.

Sie hat Stärke gezeigt in Krisenregionen wie Bergamo, wo Priester – selbst oft genug Teil der Risiko-Gruppe – alles taten, um zu helfen. Sie mobilisiert auch in der Schweiz alle Kapazitäten: von der Jugendarbeit bis zur Spitalseelsorge.

Man macht es sich zu einfach, wenn man solche Kardinäle als alte, frustrierte Männer abtut. Sie haben die Vision einer Kirchenordnung, die in der Vergangenheit liegt: zurück zur Unmündigkeit, zur Kontrolle unter Kanzel und Beichtstuhl. Ideen von vorgestern, die das Zweite Vatikanische Konzil begraben hat.

Wichtiger sind Ideen von heute und morgen. Fragen zur Synodalität werden auf Ebene der Weltkirche verhandelt. Ob es hier zu Lösungen kommt, ist fraglich.

Höchste Zeit, sie auch in der Schweiz anzugehen. Der Erneuerungsprozess muss kommen.

Raphael Rauch

Redaktionsleiter kath.ch

Wieder Gottesdienste an Pfingsten?

Noch immer müssen Gläubige in der Schweiz auf die Teilnahme an Gottesdiensten verzichten. Nun gibt es Anzeichen, dass das Gottesdienstverbot noch vor dem 8. Juni aufgehoben wird.

Langsam kommt doch Bewegung in die Sache. Anfang Mai hatte der Rat der Religionen brieflich vom Bundesrat die Zulassung von Gottesdiensten verlangt. Lange wartete er auf eine Antwort. Am 12. Mai doppelte die Schweizer Bischofskonferenz (SBK) mit einem weiteren Brief nach. Gegenüber der SRF-«Tagesschau» vom 13. Mai sagte SBK-Präsident Bischof Felix Gmür, Gottesdienste weiterhin zu verbieten, sei aktuell nicht mehr zu rechtfertigen, ein Schutzkonzept habe die katholische Kirche vorgelegt.

Bundesrat trifft Rat der Religionen

Am 14. Mai war klar: Es findet ein Treffen von Bundesrat Alain Berset mit dem Rat der Religionen statt, am 19. Mai. Wann allerdings ein Entscheid zu einer allfälligen Lockerung fällt, ist gemäss EDI noch offen. «Wir stehen mit allen Glaubensgemeinschaften im engen Kontakt», sagte Sprecher Markus Binder gegenüber kath.ch.

«Bereit für Pfingsten»

Der Entscheid des Bundesrates werde sich auch darauf abstützen, ob die Schutzkonzepte der verschiedenen Gemeinschaften vorhanden seien. «Die Schutzkonzepte sämtlicher Kirchen und Religionen stehen», sagte Harald Rein. «Für Pfingsten sind wir bereit und hoffen, dass dann Gottesdienste stattfinden können.»

Bislang galt der 27. Mai als Datum, an dem der Bundesrat weitere Lockerungen kommunizieren wollte – für den Zeitraum nach dem 8. Juni. Mit dem Treffen von Berset mit dem Rat der Religionen am 19. Mai könnte ein Entscheid dazu aber auch schon an der Bundesratssitzung vom 20. Mai fallen – rechtzeitig vor Pfingsten. **Ueli Abt**

Auch die Kommunion wird dem Schutzkonzept im Gottesdienst unterstellt sein. | © KNA

Fortsetzung von vorheriger Seite

«Die Politik muss ...»

Wie könnte dem Pflegeberuf mehr gesellschaftliche Anerkennung verschafft werden?

Juchli: Der weltweite Applaus auf den Balkonen zeigt, dass die Pflege in der Gesellschaft einen hohen Stellenwert geniesst. Was jetzt nottut, ist, dass die Politik dieser Wertschätzung Taten folgen lässt und für die längst erkannten Probleme nachhaltige Lösungen bringt. Es braucht Investitionen in die Ausbildung der Pflegenden, damit möglichst viele geeignete Menschen diesen Beruf erlernen. Zudem braucht es Rahmenbedingungen, damit die Pflegenden ein Berufsleben lang gesund arbeiten können.

Sylvia Stam

Die Ordensfrau Liliane Juchli, Autorin des Standardwerks «Umfassende Krankenpflege», ist Mitglied im Komitee der Volksinitiative «Für eine starke Pflege». Diese verpflichtet Bund und Kantone, in die Ausbildung im Pflegebereich zu investieren.

Warum Geschichten im Journalismus wichtig sind

Das katholische Medienzentrum betreibt die News-Plattform kath.ch. Wie journalistisches Erzählen geht, zeigt dieser Bericht. Anlass ist der Mediensonntag zum Thema «Erzählen» vom 24. Mai.

Januar 2020. Rund 15 Jugendliche der Jubla Aarau wollen mit Ausschuss-Gemüse vom Supermarkt Suppe kochen und den Erlös einem guten Zweck spenden. Gegen Food Waste und für die Allgemeinheit – so die Idee des Projekts.

Doch in der Praxis hat die Jubla Aarau ein Problem. Anwohner und Grossverteiler sind als Lebensmittel-Spender gewonnen. Doch wie kommen die Leiterinnen und Leiter nun an die Zutaten für eine Suppe heran? Auch am eisig kalten Verkaufsort in Aarau läuft es zunächst nicht rund. Die Stangen des Partyzelts rutschen aus den Halterungen, der Aufbau des Stands verzögert sich.

Keine Sorge. Mittags dampft die Suppe beim Ausschöpfen am Jubla-Stand. Wie das Team mit Improvisationsgeschick, Flexibilität und Kommunikation zum Ziel kommt, zeigt eine Reportage auf kath.ch.

Jubla Aarau, Aktion «72 Stunden»: Der Journalist ist nah herangegangen. | © Ueli Abt

Konkret werden

Eine Medienmitteilung brachte den Input. Inhalt: Im Rahmen einer schweizweiten 72-Stunden-Aktion engagieren sich Jugendorganisationen für die Allgemeinheit. Rasch wird klar, dass es sich lohnen könnte, ein einzelnes Projekt auszuwählen, statt sich in einer blossen Aufzählung zu verlieren. Weniger ist mehr, nah herangehen, konkret und anschaulich werden.

Menschen interessieren sich für Menschen. So funktioniert auch eine Serie über das Personal einer Pfarrei und ihr Verständnis von Nächstenliebe.

Manchmal kommen die Geschichten auf dem Silbertablett: Etwa, wenn es kracht im Bistum und der beliebte Generalvikar drei Monate vor seinem angekündigten Rückzug geschasst wird.

Wesentliches sichtbar machen

Entscheidend ist beim journalistischen Storytelling das Aufspüren von Geschichten. Fakten bleiben Fakten. Wenn Journalisten Unwichtiges weglassen und damit die dargestellte Situation dramatischer machen, geschieht es mit dem Ziel, Wesentliches sichtbar zu machen.

Auch das genaue Beobachten und Beschreiben bietet immer dann einen Mehrwert, wenn sich im Kleinen etwas Grösseres zeigt. Dass eine Reportage, ein Porträt oder ein Interview exemplarisch Gültiges behandelt, ist manchmal offensichtlich, manchmal subtil.

Im Fall des Berichts über die Aarauer Suppenaktion scheint vielleicht zwischen den Zeilen noch mehr auf: dass die Jugend Solidarität lebt – und dabei eine gute Zeit hat. Ein solcher Text folgt der Devise: Sage nicht, was du zu sagen hast. Sondern erzähle es. **Ueli Abt**

Zum Mediensonntag sind Spenden willkommen. Sie unterstützen die katholischen Medienzentren in Zürich, Lausanne und Lugano. Spenden an: Raiffeisenbank, 1735 Giffers, IBAN CH34 8080 8002 9922 2163 9, Vermerk: «Mediensonntag 2020».

Kardinal Koch gibt ein Versprechen ab

Auch Werner Inderbitzin wartet auf einen neuen Bischof von Chur. Seine Hoffnung setzt der Exekutivpräsident der Kantonalkirche Schwyz auf Rom.

Der Bischofsstuhl in Chur ist seit April vergangenen Jahres vakant, die Diözese wird vorübergehend vom Apostolischen Administrator Peter Bürcher geleitet. Werner Inderbitzin, Präsident des Kirchenvorstandes der Römisch-Katholischen Kantonalkirche Schwyz, beobachtet die Situation in dem gespaltenen Bistum seit Jahren.

Der 77-Jährige glaubt noch immer, dass ein Mann das Ruder übernehmen wird, der die Diözese befrieden kann. «Von allen Seiten bekommen wir immer wieder die Bestätigung: Man weiss in Rom, wie schlimm es um das Bistum Chur steht», sagte er im Interview mit kath.ch vom 7. Mai.

Eine solche Bestätigung hatte Inderbitzin wenige Tage zuvor erhalten: Eine Mail von Kardinal Kurt Koch höchstpersönlich. Die Nachricht von Koch mit Datum vom 2. Mai richtete sich an Peter Trutmann, Präsident des Kantonskirchenrates. Trutmann hatte dem Kardinal im Zusammenhang mit der Absetzung des früheren Generalvikars für die Urschweiz, Martin Kopp, einen Brief geschrieben.

Koch liegt Bistum Chur «am Herzen»

Koch versicherte Trutmann, dass ihm «die Situation der Kirche in der Schweiz und besonders auch im Bistum Chur weiterhin sehr am Herzen» liege. Und weiter: «Ich werde gewiss zu tun versuchen, was ich tun kann. Ich darf Ihnen auch zusichern, dass Papst Franziskus und die anderen Verantwortlichen hier in Rom über die Situation im Bistum Chur gut informiert sind.»

Barbara Ludwig

Schweiz

Kloster Fahr beendet Quarantäne

Fünf Schwestern des Klosters Fahr waren an Covid-19 erkrankt. Unterdessen sind alle wieder gesund. Am 4. Mai konnte die Quarantäne nach rund zwei Monaten aufgehoben werden. Die Periode der Quarantäne sei eine «anspruchsvolle Zeit» gewesen, sagte Priorin Irene Gassmann im Rückblick. «Gleichzeitig habe ich eine grosse Lebendigkeit in der Gemeinschaft gespürt. Wir lebten sehr kontemplativ in dieser Zeit.» So sei die Tagesordnung um eine halbe Stunde eucharistische Anbetung erweitert worden. «Wir konnten zudem verschiedene liturgische Formen und Gefässe ausprobieren.» (bal) (Bild: Blüten-Mandala der Fahrer Schwestern | © zVg)

Neue Kunden bei Caritas-Märkten

21 Caritas-Märkte in der Schweiz verkaufen Grundnahrungsmittel, Frischprodukte und Hygieneartikel zu vergünstigten Preisen. In Zeiten von Corona stösst ihr Angebot auf eine grössere Nachfrage. Stefan Gribi, Leiter Abteilung Kommunikation bei Caritas Schweiz, sagte zu kath.ch: «Wir stellen fest, dass sich der Kundenkreis zurzeit erweitert. Pro Woche beantragen 200 bis 300 neue Kunden eine Einkaufskarte.» Eine solche Karte benötigt man, um in den Caritas-Märkten einkaufen zu können. Das Hilfswerk beobachtet zudem, dass sich der Umsatz seit Beginn der Corona-Krise bei haltbaren Grundnahrungsmitteln wie Teigwaren, Öl und Mehl verdoppelt hat. (bal)

Impressum

kath.ch religion·politik·gesellschaft ist eine Publikation des Katholischen Medienzentrums Zürich. Sie erscheint als Beilage zur Schweizerischen Kirchenzeitung.

Verantwortung: Regula Pfeifer; Redaktion dieser Ausgabe: Barbara Ludwig

Die Verwendung von Inhalten ist honorarpflichtig und nur mit Quellenangabe gestattet. Entsprechende Anfragen an 044 204 17 80 oder redaktion@kath.ch.

Foto zur «Meinung» | © zVg

Ausland

Kritik an Corona-Massnahmen

Eine Gruppe von Klerikern um Kardinal Gerhard Ludwig Müller, Erzbischof Carlo Maria Viganò und Kardinal Joseph Zen Ze-kiun hat am 7. Mai im Internet einen Appell veröffentlicht. Darin heisst es, die Corona-Pandemie werde genutzt, um eine «Weltregierung» zu schaffen, «die sich jeder Kontrolle entzieht». Die Grundfreiheiten der Bürger würden «unverhältnismässig und ungerechtfertigt eingeschränkt». Der Kampf gegen Covid-19 dürfe nicht «als Vorwand zur Unterstützung unklarer Absichten supranationaler Einheiten dienen, die sehr starke politische und wirtschaftliche Interessen verfolgen». (kna)

Vatikan

Papst-Frühmesse als Quotenrenner

Franziskus hat inmitten der Corona-Pandemie für eine mediale Erfolgsgeschichte gesorgt. Die tägliche Übertragung seiner Frühmesse sorgt in ganz Italien seit Wochen für Rekord-Einschaltquoten. Von Anfang März bis 18. Mai waren öffentliche Gottesdienste in Italien und im Vatikan wegen der Pandemie untersagt. Um die Gläubigen in dieser Zeit weiter zu erreichen, startete die Kirche ein neues Projekt: Die täglichen Frühmessen des Papstes werden live über katholische Internet- und TV-Kanäle übertragen. Ende März nahm sie der öffentlich-rechtliche TV-Sender Rai 1 ins Programm auf. (cic) (Bild: Papst Franziskus bei der Frühmesse. | © KNA)

«Peterspfennig» verschoben

Wegen der Corona-Krise soll die weltweite Kollekte der katholischen Kirche statt Ende Juni am Gedenktag des heiligen Franz von Assisi am 4. Oktober stattfinden. Der «Peterspfennig» ist eine wesentliche Einnahmequelle für den Heiligen Stuhl. Nach Vatikanangaben wird er für humanitäre Zwecke sowie für allgemeine Aufgaben der Kirchenleitung verwendet. Zuletzt veröffentlichte Zahlen gaben das Spendenvolumen 2017 mit 63 Millionen Euro an. (cic)

Social Media

«Intelligenzallergiker» mit «wirren Ideen»

Hochrangige Kleriker befürchten, der Kampf gegen die Corona-Pandemie werde genutzt, um eine «Weltregierung» zu schaffen, «die sich jeder Kontrolle entzieht». Die am 7. Mai im Internet verbreitete Warnung sorgt bei den meisten Usern des Facebook-Kanals von kath.ch für Kopfschütteln.

Dominik Landwehr macht es ganz kurz. «Toll, wie im Thriller», schreibt er mit einem Schuss Ironie. Benedikt Schenker meint, wenn «diese Herren» statt von «Weltregierung» von «Weltverschwörung» sprächen, wäre ihr «verbaler Ausfluss» einfacher einzuordnen. Auch andere User betrachten die Sichtweise der Kleriker um Kardinal Gerhard Ludwig Müller, Erzbischof Carlo Maria Viganò und Kardinal Joseph Zen Ze-kiun als Verschwörungstheorien.

Schade, dass diese Kirchenleute mit ihren «wirren Ideen» kaputtmachten, «was wir vor Ort versuchen aufzubauen», schreibt Doris Edelmann-Wolf, nämlich das Vertrauen in die katholische Kirche. Dennis König bezeichnet die Kleriker schlicht als «Intelligenzallergiker»: «Die sind der Meinung, dass die Ansteckung nicht so hoch ist, während ganz viele Priester daran gestorben sind.»

Josef Berens findet, Papst Franziskus solle als Chef «die Kerle zum Teufel jagen». Karl Stadler verteidigt die Behörden. Selbst wenn sich gewisse Massnahmen als unrichtig herausstellten, seien sie angesichts der kurzen Zeit, in der die Behörden handeln mussten, «noch lange kein Angriff auf die Grundrechte und die demokratische Kultur». (bal)

Zitat

«Wir sehen aus wie Mondmenschen. Durch diese Rüstung versuche ich, eine Öffnung zu finden, sodass eine Form von Verbindung möglich wird.»

Hans Alberto Nikol

Der katholische Seelsorger trägt wegen der Corona-Pandemie eine Schutzkleidung. Eine Herausforderung, die er im Gespräch mit kath.ch beschreibt.

Nigeria – ein Land zwischen Fronten

Von Europa fast unbemerkt, geschieht in Nigeria eine systematische Christenverfolgung. Diese hat ihren Ursprung in der fremdbestimmten Politik der Kolonialzeit.

Nigeria ist mit rund 200 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern das bevölkerungsreichste Land Afrikas. Es steckt in einer grossen Krise, die ihre Wurzeln in der Geschichte Westafrikas hat. Die koloniale indirekte Herrschaft Lord Lugards[1] bereitete den Boden für eine langjährige Dominanz des islamischen Fulani-Stammes. Auch die aktuelle Krise wird von dieser ethnisch und religiös militanten islamischen Bewegung aus dem Norden des Landes gesteuert.

Ethnische und religiöse Konflikte

Die aktuelle Regierung toleriert Einschüchterungen und Attacken auf Christinnen und Christen durch Milizen der Fulani. Damit sind ethnische Säuberungen in vielen Landstrichen blutige Realität. Ihren Anfang nahm diese fatale Entwicklung 1914 mit dem britischen Zusammenschluss von Nord- und Südnigeria, weiter verschärft wurde sie durch die schlecht vorbereitete Unabhängigkeit des Landes im Jahr 1960. Die politische Dominanz der Fulanis, der Kampf um das Erdöl und die Unterdrückung des südöstlichen Teils führten Nigeria 1967 in einen dreijährigen Bürgerkrieg. Nach dem Krieg stürzte das Land, ohne wirkliche Versöhnung und echte Aufarbeitung der traumatischen Erfahrungen, in eine bis heute andauernde Krise mit anhaltenden Konflikten zwischen den verschiedenen Stämmen. Zudem sehen die Islamistinnen und Islamisten ihre politische Dominanz als Chance, die Islamisierung des ganzen Landes voranzutreiben.

Unsicherheitsfaktor

An dieser Entwicklung vermochten auch einzelne Präsidenten aus dem überwiegend christlichen Süden nichts zu ändern. Dabei machen die Christinnen und Christen rund 45 Prozent der Gesamtbevölkerung aus. Das Land bleibt geteilt zwischen Landstrichen mit der Verfassung als Rechtsgrundlage und Landesteilen, wo zusätzlich die islamische Scharia angewandt wird. Noch nie war es in Nigeria so unsicher und gefährlich wie seit 2015. Hunderte Männer, Frauen und Kinder werden jedes Jahr von marodierenden Gruppen der Boko Haram und der Fulani entführt, gekidnappt und auch getötet.

Hilferuf

Die Öffentlichkeit im Land ist gelähmt. Viele schauen machtlos auf diese Entwicklung; auch weil der aktuelle Präsident Muhammadu Buhari[2], selbst ein Fulani, zu wenig dagegen unternimmt. Die Zustände sind mittlerweile so desolat, dass sie alle im Land betreffen und Nigeria ein fast unabwendbarer Zusammenbruch droht. In vielen Teilen des Landes fordern die Menschen vehement eine komplette politische Umgestaltung des Landes mit einer neuen Verfassung. Wenn nicht schnell politisches Umdenken und eine Erneuerung der rechtlichen Grundlagen einsetzen, stehen die rund 80 Mio. Christinnen und Christen im Land vor einer unausweichlichen Katastrophe.

Appell der Bischöfe

In dieser Situation und nach zahlreichen erfolglosen Friedensbemühungen sowie einem Appell an die Regierung haben sich die katholischen Bischöfe entschlossen, einen dringenden Appell um Hilfe und Beistand an die Weltöffentlichkeit zu richten. Mit ihnen bitte ich alle Mitchristinnen und Mitchristen um ihr Gebet und ihre Unterstützung für Nigeria.

Innocent Udeafor

DDr. Innocent Udeafor (Jg. 1953) ist Priester der Diözese Awgu in Nigeria. Er arbeitet seit 2012 als Vikar in Abtwil in der Seelsorgeeinheit St. Gallen West-Gaiserwald.

Nigerianische Bischöfe beim Protestzug gegen Boko Haram am 4. März in Abuja.
(Bild: Kirche in Not)

[1] Frederick John Dealtry Lugard (1858–1945) entwickelte die «Indirect rule», die zentrale Theorie britischer Kolonialherrschaft des 20. Jahrhunderts. Dabei geschieht die Machtausübung vermittelt über örtliche und traditionelle Herrschaftsstrukturen.
[2] Präsident Nigerias seit Mai 2015.

«So gewinnt auch die nächste Generation»

Menschen sind durch ihre Herkunft geprägt. Diese wirkt sich auf ihr Denken, Handeln und auch auf ihren Glauben aus. Damit beschäftigt sich der Leitsatz 9: Katechese im Zeichen der Migration.

SKZ: **Warum ist der Leitsatz 9 wichtig?**
Isabel Vasquez: Der Leitsatz 9 ist die Grundlage für die Interkulturelle Katechese. Im Dokument «Katechese im Kulturwandel» wird aufgezeigt, wie wichtig es ist, dass Pfarreien und anderssprachige Missionen für die Katechese zusammenarbeiten. Sie gehören zu einer Gesamtpastoral und sollten deshalb die Möglichkeit anbieten, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund einen Religionsunterricht besuchen können. Die Verantwortung für die Katechese liegt bei den Ortspfarreien, die Sprachmissionen bieten ein Zusatzangebot. Migration ist mehr als ein soziologisches Phänomen oder eine politische Diskussion – sie ist Teil unseres Alltags. Wir als Kirche kennen das, die Bibel ist voll von Migrationsgeschichten. Als Christinnen und Christen sollen wir Menschen in ihrem Migrationsprozess begleiten und unterstützen, damit sie Beheimatung in ihrer Praxis als Katholikinnen und Katholiken erleben. Das ist das Ziel des Leitsatzes 9: Solidarität, Integration und Inklusion sollen in unserer Katechese sichtbar sein.

Isabel Vasquez (Jg. 1971) ist an der Fachstelle für Religionspädagogik in Zürich verantwortlich für Interkulturelle Katechese.
(Bild: zvg)

Wo erleben Sie die grössten Unterschiede zwischen den Ortsgemeinden und den Gemeinden der Sprachmissionen?
In Prinzip gäbe es keine. Wir alle sind Katholikinnen und Katholiken und möchten unseren Glauben leben. Überall treffe ich Menschen mit dem gleichen Ziel – Gott suchen und ihm folgen. Leider gibt es doch Unterschiede: In erster Linie bei den Ressourcen wie Räume und Finanzen sowie beim Verständnis der Kirchenstruktur. Zum Beispiel ist es für viele Menschen aus Südamerika und Afrika etwas Neues, dass Frauen predigen und Gemeindeleiterinnen sind. Auch das duale System in der Schweiz ist für viele Migrantinnen und Migranten neu. In den Sprachmissionen sind viele Katechetinnen und Katecheten Freiwillige, die pädagogische Erfahrungen aus ihrer Heimat mitbringen. Andere möchten einfach helfen, weil ihnen die Kirche wichtig ist. Beide Gruppen haben oft keine offizielle katechetische Ausbildung. Genau für diese Menschen ist das Modul «Interkulturelle Katechese», das in verschiedenen Sprachen angeboten wird, konzipiert. Dagegen ist die Arbeit in einer Ortspfarrei sehr strukturiert. Auch in der gelebten Praxis erlebe ich Unterschiede. In den Sprachmissionen sind die Traditionen, Bräuche und kulturellen Erlebnisse wichtig. Der Glaube spielt hier nicht nur eine spirituelle Rolle, sondern ist Teil einer gemeinsamen Identität. Die anderssprachigen Missionen sind oft die einzige Verbindung zur Heimat und der einzige Ort für den sozialen Kontakt mit anderen Menschen. Deswegen ist es für viele Migrantinnen und Migranten ein Bedürfnis, dabei zu sein. Das bedeutet nicht, dass die Ortspfarreien dies alles nicht haben, es ist aber anders. Schweizerinnen und Schweizer können ihr kulturelles Erbe auch ausserhalb der Pfarrei zum Beispiel in Vereinen oder Volkstanzgruppen pflegen.

Welche Chancen und Schwierigkeiten entstehen daraus?
Als grosse Chance sehe ich die Bereicherung, die diese Traditionen und Bräuche für die Kirche darstellen. Die Interkulturelle Katechese

möchte diese Tür öffnen und eine Sensibilisierung für eine gemeinsame Arbeit herstellen. Gerade in Krisenzeiten sollte man zusammenhalten, das kann ein Gewinn sein. Die Schwierigkeiten sehe ich bei der Einstellung, die jeder Einzelne gegenüber der Kirche hat. Die Angst vor dem Unbekannten blockiert unseren Verstand und verschliesst die Chancen für einen gemeinsamen Weg. Kleine Schritte bei der gemeinsamen Planung und wertschätzende Kommunikation sind sicher sehr hilfreich.

Ist es sinnvoll, dass Sprachmissionen eigene Katechesen anbieten?
Ja, absolut. So wird das Ziel, welches im Dokument «Katechese im Kulturwandel« erwähnt wird, erfüllt: Katechese soll an allen Orten stattfinden, wo sie gebraucht wird. Für viele Kinder und Jugendliche, die gerade in die Schweiz gekommen sind, ist die Katechese der Sprachmission eine Beheimatung und ein erster Lernort. Die Verantwortlichen der anderssprachigen Missionen haben aber die Pflicht, die Eltern zu informieren, dass sie zu einer Ortspfarrei gehören. Die Katechese in den Sprachmissionen ist, wie bereits gesagt, ein Zusatzangebot. Ich kenne Familien, die mit beiden Orten verbunden sind, weil die Sprachmission ihre Wurzel bedeutet und die Ortspfarrei die Integration in die Schweiz darstellt. So gewinnt auch die nächste Generation an Mehrsprachigkeit und Offenheit.

«Die Missionen sind oft die einzige Verbindung zur Heimat.»

Isabel Vasquez

Wie ist eine kultursensible Katechese möglich?
Richtiges Planen und eine gute Bedingungsanalyse sind die Grundlage jeder guten Katechese. Gerade bei der kultursensiblen Katechese ist es äusserst wichtig, sich zu überlegen, wer das Zielpublikum ist. So sind zum Beispiel Migrantinnen und Migranten vor Weihnachten häufig emotional, da sie ihre Familien in den Heimatländern vermissen. Dies gilt es in der Katechese zu berücksichtigen. Eine weitere wichtige Rolle spielen die interkulturellen Kompetenzen und die Professionalität der Katechetin oder des Katecheten. Deswegen ist die Interkulturelle Katechese Teil unserer Ausbildung und ein Angebot bei der Fachstelle in Zürich. Dort beginnt die kultursensible Katechese.

Migration bedeutet auch kulturelle und pastorale Vielfalt. Können Sie hierfür ein persönliches Erlebnis oder eine persönliche Begegnung geben?
Ich finde den Satz inspirierend: «Migration bedeutet auch kulturelle und pastorale Vielfalt». Ich wünschte mir, dass alle das so sehen: Ortspfarreien wie Sprachmissionen. Ich hoffe, dass es so wird, weil ich im Austausch mit vielen Beteiligten eine gemeinsame Freude am Glauben erlebe. Das ist das Wichtigste. Ein Bereich liegt mir besonders am Herz: die Jugendlichen und ihre Interkulturalität. So helfen zum Beispiel Schweizer Jugendliche in der Spanischen Mission bei einem Gottesdienst auf Deutsch mit. Dadurch unterstützen sie Migrantinnen und Migranten, die sich in der deutschen Sprache fit machen möchten, damit sie an einem Gottesdienst in ihrer Ortspfarrei teilnehmen können. Ich lerne vor allem viel bei der Arbeit mit dem Modul «Interkulturelle Katechese». Im Austausch kommen Katechetinnen aus Ortspfarreien und Sprachmissionen zusammen auf tolle Ideen. Diese interkulturellen Erlebnisse geben mir Kraft und lassen mich spüren, dass alles möglich ist, wenn wir zusammenarbeiten.

Interview: Rosmarie Schärer

Weitere Informationen zum Modul Interkulturelle Katechese: www.religionspaedagogikzh.ch

Die SKZ veröffentlicht in loser Folge Beiträge zu den zwölf Leitsätzen zum «Leitbild Katechese im Kulturwandel». Weitere Informationen zum Leitbild finden sich unter www.reli.ch

«Wir sind nicht uniform katholisch»

Wie kann der Kirchengesang zu einer lebendigen Kirche beitragen? Dieser Frage geht die Arbeitsgruppe «Chance Kirchengesang» auf der Suche nach einem Nachfolge-Medium des «Katholischen Gesangbuchs» nach.

Urban Federer (Jg. 1968) studierte Theologie in Einsiedeln und St. Meinrad, Indiana (USA), danach Germanistik und Geschichte in Freiburg i. Ue. Er war Dozent für Spiritualität und Gregorianik an der Theologischen Schule Einsiedeln. Seit 2013 ist er Abt des Klosters Einsiedeln.

Mitglieder «Chance Kirchengesang»
Abt Urban Federer; Arnd Bünker, SPI; Sebastian Bausch, Kirchenmusiker St. Gallen; Peter Spichtig, Co-Leiter Liturgisches Institut der Deutschschweiz (LI); Sandra Rupp Fischer, Fachstelle Kirchenmusik am LI; Birgit Jeggle-Merz, Lehrstuhl für Liturgiewissenschaft in Chur und Luzern; Martin Hobi, Professor für Kirchenmusik an der Hochschule Luzern

SKZ: **Wie ist die Arbeitsgruppe «Chance Kirchengesang» entstanden und was ist ihr Ziel?**
Urban Federer (UF): Die zweite Auflage des «Katholischen Gesangbuches» (KG) läuft 2022/23 aus. Das KG hat ein gewisses Alter. Erst 2013 kam das «Gotteslob» für den gesamten deutschsprachigen Raum ausser der Schweiz auf den Markt. Es stellte sich die Frage: Das KG neu drucken, revidieren, Teile aus dem «Gotteslob» oder gleich das ganze «Gotteslob» übernehmen? Mit diesen Fragen befasste sich eine Arbeitsgruppe der Deutschschweizerischen Ordinarienkonferenz (DOK). Dabei rückten bald andere Fragen in den Mittelpunkt. Darf es wirklich nur um das Nachfolgeprodukt des KG gehen oder müssten wir uns nicht grundsätzlich die Frage stellen: Welche Chancen birgt der Kirchengesang prinzipiell für die Zukunft der Kirche? So suchte ich das Gespräch mit Arnd Bünker vom Schweizerischen Pastoralsoziologischen Institut SPI und dem Verein Kirchengesangbuch[1]. Daraus entstand die neue Arbeitsgruppe «Chance Kirchengesang».

Die Arbeitsgruppe möchte durch den Kirchengesang zu einer lebendigen Kirche beitragen.
Arnd Bünker (AB): Das SPI hat bereits vor 35 Jahren eine Umfrage zum Kirchengesangbuch gemacht. Schon damals ging es um die Alternative: ein neues Gesangbuch für die Deutschschweiz oder Mitbeteiligung am «Gotteslob»? Abt Urban und ich haben wenig Sinn darin gesehen, diese Frage von damals zu wiederholen, denn die Gottesdienstrealität ist schon jetzt eine andere. Wenn ich mir überlege, dass die Herstellung eines neuen Kirchengesangbuches 15 Jahre dauert, vielleicht sogar noch länger – wer singt dann überhaupt noch? Wie viele Gottesdienste werden im Jahr 2040 und 2050 noch gefeiert werden? Wie werden die Menschen dann geprägt sein? Die Kirchenstatistik des SPI lässt kaum Zweifel daran, dass wir in 20 Jahren noch viel mehr kirchenferne Menschen antreffen werden als heute. Der Gesang müsste dann auch diese Menschen ansprechen. Er sollte eine Chance bieten, dass Kirchenferne beim Kontakt mit der Kirche eine gute Erfahrung machen. Bestattungsgottesdienste sind das beste Beispiel dafür. Hier nehmen viele teil, weil sie mit der verstorbenen Person oder ihrer Familie bekannt waren. Sie sind durch den Todesfall persönlich betroffen, haben aber von der kirchlichen Feierform keine Ahnung. Trotzdem sollen sie in einer solchen Situation mitgenommen und getröstet werden, sollen sich als Teil der Trauergemeinde fühlen.

Es gehen nur noch wenige, meist ältere Gläubige in die Kirche. Die jungen Erwachsenen finden wir oft bei Adoray oder beim Weltjugendtag mit ihren Lobpreis- und Taizéliedern. Die Unterschiede zwischen den Gläubigen sind gross.
UF: Genau aus diesem Grund möchten wir uns nicht nur auf das zukünftige Gesangbuch fokussieren. Es gibt unter den Gläubigen so unterschiedliche Voraussetzungen, dass wir nicht einfach nur das KG anschauen und uns fragen wollten, was retten wir hinüber? Es geht nicht nur um die Frage, wo die Kirche in 20 Jahren steht. Wir wollen den Prozess dahin mit den Menschen zusammen gehen und die Realität mitgestalten. Wir möchten mit der kürzlich gestarteten Umfrage «Chance Kirchengesang» alle Menschen, die in kirchenmusikalischer oder liturgischer Hinsicht Verantwortung tragen, einbeziehen. Es geht in diesem Jahr zunächst um die pastoralen Ziele des Kirchengesangs. Im nächsten Jahr sollen dann die Fragen nach den konkreten Umsetzungsmitteln gestellt werden. Wir werden dazu einen Kirchengesangstag veranstalten, um mit den Menschen ins Gespräch zu kommen und zu diskutieren. Wir wollen nicht im stillen Kämmerlein irgendwelche Entscheidungen treffen.

> **«Wir wollen nicht im stillen Kämmerlein irgendwelche Entscheidungen treffen.»**
> Urban Federer

[1] «Der Verein für die Herausgabe des Katholischen Kirchengesangbuches der Schweiz» wurde am 5. Mai 1965 von der Schweizer Bischofskonferenz SBK gegründet.

Kirchengesang betrifft nicht nur die Gemeinden und ihre Seelsorgenden, sondern auch Kirchenmusiker, Kantorinnen und Kirchenchöre. Gibt es hier eine Zusammenarbeit?
UF: Ja. Wir möchten diesen Prozess mit möglichst vielen Beteiligten gestalten. In unserer Arbeitsgruppe sind mit Martin Hobi und Sebastian Bausch auch Chorleiter dabei. Sandra Rupp Fischer ist als Projektleiterin von «cantars» mit vielen katholischen und reformierten Kirchenchören bestens vernetzt. Die Umfrage ist ganz klar ein Beteiligungsinstrument – und wir hoffen auf starke Beteiligung! Dazu kommen die Verbände und Gremien im Bereich Liturgie und Kirchenmusik. Diese werden im September bei einem Hearing nochmals extra einbezogen.

Um den Kirchengesang zu fördern, braucht es fähige Menschen. Doch manchen Seelsorgenden und Musikschaffenden fehlt eine liturgische Ausbildung oder das Interesse daran.
AB: Man kann die Aussage auch umkehren: Manchen liturgisch Leitenden fehlt das Gespür für Bedeutung und Chancen der Musik. Diese Beobachtung bestätigt unseren Entscheid, nicht einfach nur ein neues Buch zu planen. Es braucht eine Einbettung in eine Gesamtstruktur. In diesem Zusammenhang müssen auch die Ausbildungen überprüft werden. Meines Erachtens braucht es für die Zukunft aber auch Mut zur Vielfalt. Neben der «gewohnten» Liturgie der Kirche müsste es auch sogenannte niederschwellige Gottesdienste geben. Letztere sind im missionarischen Kontext besser geeignet, fernstehende Menschen abzuholen, als zum Beispiel ein Hochamt. Es braucht eine Ausbildung für die Hochformen der Liturgie, aber ebenso eine Weiterbildung und Sensibilisierung für neue liturgische Gefässe.

«Meines Erachtens braucht es für die Zukunft aber auch Mut zur Vielfalt.»
Arnd Bünker

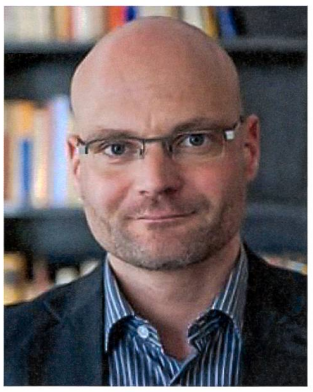
Wie kann man Menschen motivieren, dem Kirchengesang einen höheren Stellenwert zu geben?
UF: Unsere Arbeitsgruppe kann nicht alle Probleme lösen. Aber wo, wenn nicht in solchen Prozessen oder an solchen Tagungen kann man über diese Dinge ins Gespräch kommen? Es gibt viele Fragestellungen, die in diesen Prozess hineinfliessen, und wir versuchen, die Menschen mitzunehmen. Erwähnt seien an dieser Stelle auch die vielen anderssprachigen Missionen, die stark präsent sind. Sie sind der Schweizer Bischofskonferenz ein besonderes Anliegen. Wir klären deshalb auch, wie die anderssprachigen Missionen und die Ortspfarreien über das Liedgut näher zusammenwachsen können.

AB: Ich bin froh, dass sich die DOK für einen partizipativen Prozess entschieden hat. Gerade weil nicht alle das Potenzial des Kirchengesangs sehen, können wir über die Umfrage vielen Menschen diese Frage stellen. Wir möchten mit der Umfrage bei den Menschen das Interesse wecken, die eigene Praxis zu reflektieren, und sie aus den Gewohnheiten des Alltags herauslocken.

Doch werden die Menschen den Schritt in die Zukunft machen können?
AB: Warum nicht? Im Augenblick geht es um die pastoralen Ziele. Wir stellen die Menschen auch nicht vor die Entscheidung, links oder rechts. Ich bin überzeugt, dass der Kirchengesang der Zukunft vielfältig sein wird – nicht nur in der Spannung zwischen traditionell und modern. Wir haben ja auch noch die Anderssprachigen, die verschiedenen Milieus und Generationen, die Kirchendistanzierten. Jetzt haben wir die Chance, sie alle im Blick zu haben. Sie gehören alle dazu. Wir sind nicht uniform katholisch.

UF: Es gibt Gemeinden und Gemeinden. In einigen Pfarreien herrscht ein gewisser Trott, in anderen wird zwar mit dem traditionellen KG gearbeitet, aber man spürt zugleich, dass sie reflektieren, wie sie den Schritt in die Zukunft machen können. Es gibt einfach alles! Bei einer «normalen» Umfrage bezüglich eines neuen Kirchengesangbuches hätte die Gefahr bestanden, alles auf die Frage zu reduzieren: Welche Lieder wollt ihr behalten? Das wäre letztlich beliebig, denn über Geschmack lässt sich bekantnlich streiten. Es gäbe ein Lied weniger und eines mehr – aber der gewohnte Alltag ginge weiter.

Interview: Rosmarie Schärer



Arnd Bünker (Jg. 1969) studierte Theologie in Münster und Belo Horizonte/Brasilien sowie Sozialpädagogik in Münster. Seit 2009 ist er Leiter des Schweizerischen Pastoralsoziologischen Instituts (SPI) und Geschäftsführender Sekretär der Pastoralkommission der Schweizer Bischofskonferenz.

Weiteres Vorgehen
Die Umfrage zu den pastoralen Zielen des Kirchengesangs läuft bis zum 14. Juni. Die Auswertung der Ergebnisse wird am Hearing vom 3. September präsentiert. Die Festlegung der pastoralen Ziele durch die DOK erfolgt im November.
Bis zum Sommer 2021 soll dann die Klärung der Mittel, die zum Erreichen der Ziele nötig sind, erfolgen. Dazu wird am 7. Mai 2021 eine Tagung «Chance Kirchengesang» stattfinden.
Link zur Umfrage:
www.kirchengesang.spi-sg.ch

Interview in voller Länge unter www.kirchenzeitung.ch

«Da sind Welten aufeinandergeprallt»

Die Polizeiarbeit ist aufregend und spannend, zuweilen aber auch emotional und kräftemässig herausfordernd. Dann kommen die Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorger zum Einsatz.

SKZ: **Warum sind Sie Polizeiseelsorger geworden?**
Thomas Jenelten: Als diese Stelle vor zehn Jahren neu geschaffen wurde[1], war ich bereits voll in dieser Welt drin: Ich war jahrelang Gefängnisseelsorger sowie Feuerwehrseelsorger und Mitglied des Care-Teams. Schon als Gemeindeleiter in Aarau kamen sehr oft die «schwierigen Geschichten» zu mir. In diese Zeit fielen auch zwei Beerdigungen von Polizisten. In einem Fall handelte es sich um einen jüngeren Polizisten, von dem man wusste, dass er kirchenfern war. Dem Polizeikommandanten war es für sein Korps wichtig, dass es eine Abschiedsfeier gab, vor allem, weil es in diesem Jahr mehrere Todesfälle gegeben hatte.

Was gehört zu Ihrem Arbeitsfeld?
Meine 20 Prozent sind nicht auf einen bestimmten Tag festgelegt. Eine Ebene ist die Präsenz. Hier gehe ich ab und zu bei einem Dienst mit, bin bei einem Rapport dabei oder auch bei einer Feier. Und selbstverständlich bin ich jederzeit für Gespräche da – für Polizistinnen und Polizisten, aber auch für ihre Angehörigen. Eine wichtige Ebene sind die Kurse im Fortbildungsprogramm der Kantonspolizei, die ich zusammen mit dem Polizeipsychologen gebe, z. B. «Im Polizeialltag gelassen sein» oder der neue Kurs «Burn-out ohne mich». Daneben bieten wir Ethikkurse für das Korps an und seit zwei Jahren auch für das Kader (Führungsethik).

Was ist mit religiösen Angeboten?
Meine Anstellung ist ökumenisch, aber mein Auftrag ist, für alle da zu sein. Zu Beginn bot ich Polizeigottesdienste an. Dies funktionierte aber nicht gut, da die Polizeimusik nicht dabei sein konnte. Zusammen mit dem Polizeipsychologen entwickelte ich eine Alternativform: Er liest gerne und ich mache Musik. Wir starteten diesen Karfreitag mit dem Programm «Begegnung mit Momo und Freunden». An diese öffentlichen Anlässe kommen jeweils rund 50 bis 100 Polizistinnen und Polizisten. Ab und zu werde ich für eine Taufe angefragt. In letzter Zeit öfters auch für Segensfeiern für kirchenferne Paare. Bei manchen Feiern wird explizit kein religiöser Bezug gewünscht. Ich finde es schön, dass ich diese Feiern fast «volkskirchlich» anbieten kann.

Thomas Jenelten (Jg.1959) arbeitet als Seelsorger im Regionalen Pflegezentrum Baden und in einem 20-Prozent-Pensum als Polizeiseelsorger. *(Bild: rs)*

Was lieben Sie an Ihrem Beruf?
Die Begegnungen mit Menschen – diese sind für mich das A und O. Zu merken, dass man einander versteht und vertraut.

Welches Erlebnis ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?
Einmal war ich an Heiligabend mit der Polizei unterwegs. Diese musste mehrmals intervenieren, z. B. bei häuslicher Gewalt, und fast immer, wenn wir in einem Dorf aus dem Auto ausstiegen, läuteten die Glocken zur Mitternachtsmesse. Das ist mir eingefahren. Da sind Welten aufeinandergeprallt.

Wie sorgen Sie für sich selbst?
Ich habe zunächst einen stabilen Freundeskreis, der mich trägt. Dann bin ich ein begeisterter Berggänger. Ich wohne am Fuss des Weissensteins und gehe mindestens zwei Mal pro Woche zwei bis drei Stunden hinauf. Im Oktober war ich zwei Wochen auf einer Trekkingtour in Nepal. Besonders wichtig ist mir die Achtsamkeit. Ich sitze und schweige jeden Tag. Das ist für mich eine ganz wichtige Welt.

Interview: Rosmarie Schärer

[1] Die Stelle des Polizeiseelsorgers wurde von der katholischen und reformierten Landeskirche geschaffen. Die Kantons- und Regionalpolizei unterstützte dieses Vorhaben.

Amtliche Mitteilungen

ALLE BISTÜMER

Mediensonntag

Zum Mediensonntag vom 23./24. Mai beachten Sie infolge der ausserordentlichen Umstände aufgrund der Corona-Pandemie das Inserat in dieser Ausgabe.

Gesuch um Zulassung öffentlicher Gottesdienste

Am 12. Mai stellte Bischof Felix Gmür, Präsident der Schweizer Bischofskonferenz, dem Bundesrat einen Brief zu, worin er die Zulassung von öffentlichen Gottesdiensten ab dem 21. Mai ersucht. Darin dankt er der Landesregierung im Namen der Schweizer Bischofskonferenz für ihr beherztes und umsichtiges Vorgehen in der aktuellen Corona-Krise und weist darauf hin, dass «unsere Kirchen die Massnahmen stets mitgetragen und nach bestem Wissen und Gewissen an die Gläubigen vermittelt haben, denn das Gottesdienstverbot in der Karwoche und an Ostern war für viele Menschen sehr schwer zu ertragen.» Dass seit dem 11. Mai vieles möglich und offen sei, Gottesdienste aber verboten seien, wäre nicht mehr zu vermitteln. «Für Hunderttausende sind wöchentliche Gottesdienste ein existentielles Verlangen. Sie brauchen eine Perspektive.» Gmür ersucht in seinem Schreiben den Bundesrat, dass ab Christi Himmelfahrt (21. Mai), spätestens an Pfingsten (31. Mai) öffentliche Gottesdienste wieder möglich sind. «Die entsprechenden Schutzkonzepte taugen für Grossanlässe und liegen vor; Abstand und Hygiene werden eingehalten.» Als Nachtrag weist er auf die religiösen Feste Schawuot und Id al-Fitr hin, die im gleichen Zeitraum stattfinden. Bis Drucklegung dieser Zeitung (18. Mai) war vom Bundesrat noch keine Antwort eingegangen.

BISTUM BASEL

Ernennungen

Diözesanbischof Felix Gmür ernannte im neu errichteten Pastoralraum Region Werthenstein per 17. Mai:

- *Anton Bucher* zum leitenden Priester des Pastoralraumes Region Werthenstein und zum leitenden Priester der Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU.

Missio canonica

Diözesanbischof Felix Gmür beauftragte (Missio canonica) im neu errichteten Pastoralraum Region Werthenstein per 17. Mai:

- *Adrian Wicki* als Pastoralraumleiter des Pastoralraumes Region Werthenstein und als Gemeindeleiter der Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU;
- *Christof Hiller-Egli* als Pfarreiseelsorger in den Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU;
- *Othmar Odermatt-Stocker* als Pfarreiseelsorger in den Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU;
- *Claudia Schneider-Würger* als Pfarreiseelsorgerin in den Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU;
- *Flavia Schürmann* als Pfarreiseelsorgerin in den Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU;
- *Erika Trüssel* als Pfarreiseelsorgerin in den Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU;
- *Gabriel Bühler* als Katechet (KIL) in den Pfarreien St. Mauritius Ruswil LU, Maria Namen Werthenstein LU und St. Andreas Wolhusen LU.

Diözesane Kommunikationsstelle

BISTUM CHUR

Ernennungen

Bischof Peter Bürcher, Apostolischer Administrator des Bistums Chur, ernannte am 24. April:

- *Cezary Naumowicz* zum Pfarradministrator der Pfarrei hl. Verena in Stäfa.

Nach Ablauf der bisherigen Amtsdauer erneuerte Bischof Peter Bürcher, Apostolischer Administrator des Bistums Chur, folgende Ernennungen:

- *Patrick Lier* zum Pfarrer der Pfarrei hl. Franziskus in Wetzikon sowie zum Pfarradministrator des Pfarrrektorats Maria Krönung in Gossau am 24. April;
- *Dr. Tomasz Drwal* zum Pfarrer der Pfarrei St. Martin in Trun mit der Kaplanei S. Giachen in Zignau und der Pfarrei S. Gieri, S. Scholastica in Schlans am 30. April.

Missio canonica

Bischof Peter Bürcher, Apostolischer Administrator des Bistums Chur, erteilte am 30. April die bischöfliche Beauftragung (missio canonica) an:

- *Melanie Berten* als Klinikseelsorgerin in der integrierten Psychiatrie Winterthur-Zürcher Unterland und der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich in Rheinau;
- *Sabine Zgraggen* als Leiterin der Dienststelle Spital- und Klinikseelsorge in Zürich.

Nach Ablauf der bisherigen Beauftragung erneuerte Bischof Peter Bürcher, Apostolischer Administrator des Bistums Chur, am 30. April die bischöfliche Beauftragung (missio canonica) für:

- *Alberto Dietrich* als Spitalseelsorger am Universitätsspital Zürich.

Bischöfliche Kanzlei Chur

BISTUM LAUSANNE-GENF-FREIBURG

Diözesane Wegleitungen für die Vorbereitung zum Empfang des Sakramentes der Eucharistie

Nach der definitiven Annahme der diözesanen Wegleitungen für die Vorbereitung zum Empfang des Sakramentes der Firmung im Jahr 2018 beauftragen Mgr Charles Morerod und der Bischofsrat die Diözesane Katechetikkommission (CDCC), diözesane Wegleitungen für die Vorbereitung zum Empfang des Sakramentes der Eucharistie auszuarbeiten. Folgende Zielsetzungen wurden dabei hervorgehoben:

- eine Sakramentenpastoral für die Eucharistie, welche an die Kirche und an die Welt von heute angepasst ist;
- einen katechumenalen Weg begünstigen;
- zum Sakrament der Eucharistie eine gemeinsame Sicht in der Diözese einnehmen;
- Stärkung der Verbindung zwischen den drei Sakramenten der christlichen Initiation;
- in jedem Kanton eine übereinstimmende und kohärente Anwendung finden.

Diese Richtlinien, gelesen und genehmigt vom Priesterrat in Freiburg, werden ad experimentum auf fünf Jahre vorgeschlagen, bevor sie endgültig verabschiedet werden. Die Dokumente finden sich unter www.kirchenzeitung.ch.

Kommende Ordinationen

Drei Priesterweihen stehen der Diözese bevor. Einzelheiten zur Modalität dieser Feierlichkeiten werden angesichts der mit Covid-19 verbundenen Unsicherheiten zu gegebener Zeit bekannt gegeben. Geweiht werden am:
7. Juni nachmittags, Vincent Lathion
13. Juni nachmittags, Josef Güntensperger
28. Juni nachmittags, Giuseppe Foletti

Verschiebung der interdiözesanen Pilgerreisen der Westschweiz nach Lourdes

Die Frühlingswallfahrt vom 24. bis 30. Mai wird auf den 20. bis 26. September verschoben. Infos und Anmeldung unter www.pelerinagelourdes.ch/de/pressemitteilung/. Die Sommerwallfahrt vom 12. bis 18. Juli wurde annulliert. Interessierte Pilger können sich der Wallfahrt, die für den September geplant ist, anschliessen (Anmeldung s. oben).

Verschiebung Festival «Festi'joie»

Das von der burlesken Theaterkompanie «A Fleur de Ciel» organisierte Festival, das am 4. und 5. Juli in der Halle des Fêtes in Payerne hätte stattfinden sollen, wurde aufgrund der Pandemie auf den Sommer 2021 verschoben. Die neuen Daten werden zu gegebener Zeit bekanntgegeben.

Verschiebung der 10. Pilgerwallfahrt zur Lourdes-Grotte in Grandvillard

Aufgrund der Pandemie wurde diese für den 15. August geplante Wallfahrt unter der Leitung von Bischof Morerod abgesagt. Die 10. Ausgabe wird auf den 15. August 2021 verschoben.

Diözesane Einkehrtage 2020

Die Einkehrtage werden wenn möglich vom Montag, 19. Oktober (16.30 Uhr) bis Freitag, 23. Oktober (14.00 Uhr) in Valpré (F) stattfinden. Prediger ist Mgr Aubertin. Das Programm folgt.

Prix Farel 2020

Das internationale Filmfestival zu Spiritualität, Ethik und Religion findet am 6., 7. und 8. November in Neuenburg statt. Interessierte sind gebeten, ihre Produktionen (Dokumentationen, Berichte oder Fiktionen) einzusenden, die sich mit existenziellen und spirituellen Fragen, religiöser Problematik sowie aktuellen ethischen Herausforderungen befassen. Infos und Anmeldung: www.prixfarel.ch

Kommunikationsstelle der Diözese

Pfarrei St. Georg Sursee

PASTORALRAUM REGION SURSEE

Die Pfarrei St. Georg Sursee LU (www.pfarrei-sursee.ch) mit rund 9900 Katholikinnen und Katholiken ist lebendig mit vielen ehrenamtlich Engagierten und jungen Familien. Die Zentrumspfarrei gehört zusammen mit Nottwil, Oberkirch, Knutwil/St. Erhard und Geuensee zu den fünf Pfarreien des Pastoralraums Region Sursee.
Auf den 1. August 2020 oder nach Vereinbarung suchen wir eine oder einen:

Pfarreiseelsorgerin / Pfarreiseelsorger (80%)

Ihre Aufgaben:
- Mitarbeit im Seelsorgeteam
- Gottesdienste, Predigtdienst, Beerdigungen
- Seelsorge und Diakonische Aufgaben

Mögliche weitere Aufgaben:
- Bereichsleitung Katechese
- Mitarbeit Firmweg 17+ oder kleines Pensum Religionsunterricht Oberstufe
- Theologische Begleitung Frauenbund
- Erwachsenenbildung
- Weitere Aufgaben und Projekte gemäss Ihren Kompetenzen und Stärken

Wir erwarten:
- Abgeschlossenes Theologiestudium
- Glauben, Offenheit, Achtsamkeit und Freude
- Kommunikative Persönlichkeit und selbständiges Arbeiten
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Team
- Kreative Ideen zur Gestaltung einer zeitgemässen Pastoral

Wir bieten:
- Eine lebendige Pfarreigemeinschaft und ein engagiertes Seelsorgeteam
- Vielseitiges Arbeitsgebiet
- Arbeitsplatz in zentraler und schöner Lage
- Gute Infrastruktur und eigenes Büro
- Besoldung gemäss Empfehlungen der röm.-kath. Landeskirche Kanton Luzern

Auskünfte erteilt Ihnen gern:
Claudio Tomassini, Pfarreileiter, kath. Pfarramt Sursee, 041 926 80 60 oder claudio.tomassini@pfarrei-sursee.ch

Ihre Bewerbung schicken Sie bitte bis 31. Mai 2020 an:
Bischöfliches Ordinariat, Abteilung Personal, Baselstrasse 58, 4501 Solothurn, personalamt@bistum-basel.ch

Kopie an:
Anton Kaufmann, Kirchgemeindepräsident, Theaterstrasse 2, 6210 Sursee, anton.kaufmann@prsu.ch

Weitere Informationen über uns finden Sie unter:
www.pastoralraumregionsursee.ch

Pastoralraum Surbtal-Würenlingen

Der Pastoralraum Surbtal-Würenlingen besteht aus den Kirchgemeinden Ehrendingen, Lengnau-Freienwil, Unterendingen und Würenlingen. Wir suchen auf den 1. Oktober 2020 oder nach Vereinbarung

einen Priester oder Diakon (100 %)

Ihr Aufgabengebiet umfasst
- Leitung der Pfarrei Würenlingen
- Allgemeine Seelsorge
- Mitarbeit im Pastoralraum Surbtal-Würenlingen
- Religionsunterricht

Wir wünschen uns
- Abgeschlossenes Theologiestudium
- Erfahrung in der Pfarreiseelsorge
- Team- und Integrationsfähigkeit

Wir bieten an
- Pfarrei mit eigener Identität
- Ein motiviertes Team im Pastoralraum
- Einbindung der katechetischen Tätigkeit
- Wohnung im Pfarrhaus mit schöner Aussicht
- Anstellungsbedingungen nach den Richtlinien der Landeskirche Aargau

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie diese mit den üblichen Unterlagen bis 7. Juni 2020 an:
Ettore Indri, Präsident Kirchgemeindeverband, Eibenweg 10, 5304 Endingen oder ettore.indri@pfarrei-unterendingen.ch

Beziehung im Mittelpunkt

Luzerner Psychiatrie lups.ch
Luzern / Obwalden / Nidwalden

Kath. Klinikseelsorger/in 60 %

Klinik St. Urban
per August 2020 oder nach Vereinbarung

Ihre Aufgaben
- Seelsorgerliche Einzelgespräche mit PatientInnen unabhängig der Konfessions- und Religionszugehörigkeit
- Durchführen von spirituellen Gruppenangeboten
- Zusammenarbeit mit den Behandlungsteams
- Koordinationsaufgaben
- Gestaltung von Gottesdiensten in der Klosterkirche St. Urban

Ihr Profil
- Studium in Theologie
- Berufseinführung des Bistums Basel oder äquivalente Ausbildung
- Spezifische Weiterbildung für die Seelsorge (CPT oder gleichwertig)
- Berufsbezogene Erfahrung im Bereich Psychiatrie oder Spital von Vorteil
- Bischöfliche Missio

Vorteile
- Angenehmes Arbeitsklima
- Arbeit in einem Zweierteam
- Eigene Seelsorgeräumlichkeiten
- Gestaltungspielraum
- Selbständige, sinnstiftende Tätigkeit

Besonderes
- Familienfreundliche Angebote
- Kinderkrippe
- Moderne Infrastruktur
- Mind. 5 Wochen Ferien

Kontakt
Fachliche Informationen erhalten Sie bei:
Eveline Gutzwiller, kath. Klinikseelsorgerin, T 058 856 57 08
Fabio Buchschacher, ref. Klinikseelsorger, T 058 856 64 37

Haben wir Ihr Interesse geweckt?
Wir freuen uns auf Ihre vollständige Online-Bewerbung unter www.lups.ch

Die *lups* beschäftigt über 1300 Mitarbeitende und ist an mehreren Betriebsstandorten im Kanton Luzern und am Standort Sarnen präsent.

Luzerner Psychiatrie | Human Resources
Schafmattstrasse 1 | 4915 St. Urban | T 058 856 50 45 | www.lups.ch

MEDIEN SONNTAG

MEDIEN-SONNTAG DER KATHOLISCHEN KIRCHE

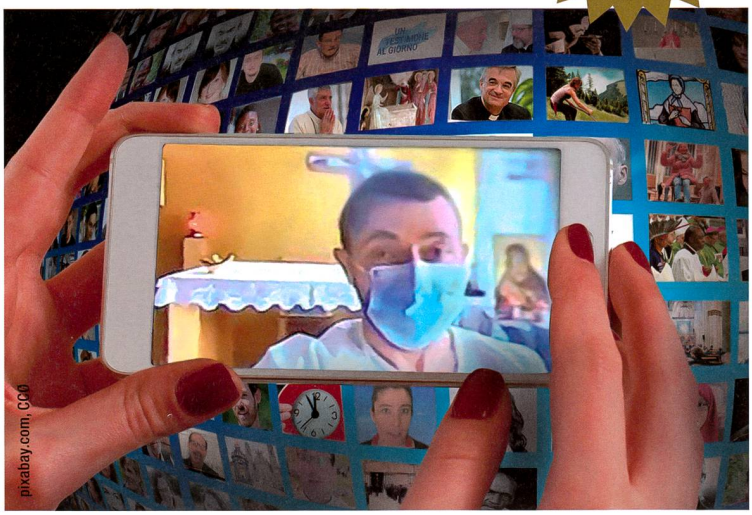
23. und 24. Mai 2020

Papst Franziskus erinnert daran, dass Kommunikation nur dann authentisch ist, wenn sie konstruktiv ist: «Eine gute Geschichte ist in der Lage, die Grenzen von Raum und Zeit zu überwinden».

Möchten Sie auch in Krisenzeiten in Fragen des Glaubens und des kirchlichen Lebens gut informiert bleiben? Dann unterstützen Sie diese Kollekte für das christliche Zeugnis in den Medien. Damit unterstützen Sie auch die katholischen Medienzentren in Zürich, Lausanne und Lugano.

Die Schweizer Bischofskonferenz dankt herzlich für Ihre Unterstützung.

Spenden an: Raiffeisenbank, 1735 Giffers
IBAN: CH34 8080 8002 9922 2163 9
Vermerk: Mediensonntag 2020


pixabay.com, CC0

KATH.CH VERMITTELT AUTHENTISCHE GESCHICHTEN

AZA
CH-6011 Kriens
Post CH AG

SKZ

Adressänderung an:
Schweizerische Kirchenzeitung
Arsenalstr. 24
CH-6011 Kriens

###

185410 * pp131w # 822 32

ETH Zürich
Janine Dadier
ETH-Bibliothek
Rämistrasse 101
8092 Zürich ETH-Zentrum

Impressum

Schweizerische Kirchenzeitung
Fachzeitschrift für Theologie und Seelsorge sowie amtliches Organ der Bistümer Basel, Chur, St. Gallen, Lausanne-Genf-Freiburg und Sitten.
Erscheint zweiwöchentlich; Doppelnummern im Juli, Oktober und Dezember.
Auflage: 1565 Expl. WEMF-begl.

Herausgeber
Die Bischöfe von Basel, Chur und St. Gallen

Anschrift/Redaktion
Arsenalstrasse 24
6011 Kriens LU
Tel. 041 318 34 97

redaktion@kirchenzeitung.ch
www.kirchenzeitung.ch

Abo-Service
Tel. 041 318 34 96
abo@kirchenzeitung.ch

Inserate-Service
Tel. 041 318 34 85
inserate@kirchenzeitung.ch

Druck und Verlag
Brunner Medien AG, Kriens,
www.bag.ch

Schweizer Opferlichte EREMITA
direkt vom Hersteller

- in umweltfreundlichen Bechern – kein PVC
- in den Farben: rot, honig, weiss
- mehrmals verwendbar, preisgünstig
- rauchfrei, gute Brenneigenschaften
- prompte Lieferung

Senden Sie mir Gratismuster mit Preisen
Name
Adresse
PLZ/Ort

Lienert-Kerzen AG, Kerzenfabrik, 8840 Einsiedeln
Tel. 055 412 23 81, Fax 055 412 88 14

LIENERT KERZEN

SKZ Schweizerische Kirchenzeitung

Nr. 11/2020 zum Thema

Gesundheit – das höchste Gut?

erscheint am 4. Juni

www.kirchenzeitung.ch