

Visitationsbericht 2017 der
Evangelisch-reformierten Kirche
des Kantons St. Gallen
Kurzversion

Kirche bei den Menschen



Kirche bei den Menschen

Herausgeber:

Kirchenrat der Evang.-ref. Kirche
des Kantons St.Gallen

Verfasst durch:

Dr. Dr. Urs Winter-Pfändler, Projektleiter,
Schweizerisches Pastoralsoziologisches
Institut, St.Gallen

Sandra Torgler, MSc, Mitarbeiterin
Schweizerisches Pastoralsoziologisches
Institut, St.Gallen

Markus Naef-Egli, Lic. phil. I,
Stabsmitarbeiter Visitation, Evangelisch-
reformierte Kirche des Kantons St.Gallen

**Kurzversion auf der Grundlage des
vollständigen Visitationsberichtes:**

Elias Torra, MA

Bilder Innenteil:

Claudio Bäggli

St.Gallen, 2017



Evangelisch-reformierte Kirche
des Kantons St.Gallen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4	Ergebnisse der Onlineumfragen, Visitationsbesuche und Expertinnen- und Experteninterviews	18
Das Visitationsprojekt 2015/2016	6	13 Teilnehmende	18
1 Zielsetzung	6	14 Struktur der Ergebnisse	18
2 Die Arbeitgeberin: die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St.Gallen	6	15 Identität und Identifikation	19
3 Methodische Umsetzung	6	16 Konzepte und Strategien	20
Ausgangslage: Die St. Galler Kirche im Kontext des gesellschaftlichen Wandels	8	17 Strukturen	22
4 Religions- und Konfessionszugehörigkeit	8	18 Menschen	23
5 Religiöse Praktiken und Glaubensformen	9	19 Führung/Steuerung	28
6 Die Reformierten: ein Profil	11	20 Rahmenbedingungen der Anstellung	30
7 Wahrnehmung der gesellschaftlichen Rolle von Religion und Reputation der Kirchen	11	21 Kommunikation	31
8 Das Selbstbild der Kirchgemeinden..	11	22 Sachmittel	31
9 Kasualien	12	23 Kirchliche und gesellschaftliche Herausforderungen (Umwelt)	31
10 Anstellungen	14	24 Kirchliche Angebote	33
11 Das Engagement Freiwilliger	17	25 Kantonalkirche	34
12 Zusammenfassung der Ausgangslage	17	26 Einzelne Personengruppen und ihre Merkmale	35
		27 Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse	36
		28 Handlungsoptionen für eine Kirche in Zeiten gesellschaftlicher Veränderung	36
		Den Visitationsbericht in Kirchgemeinden und Gruppen diskutieren: methodische Möglichkeiten	44

Vorwort

wir weiter überlegen, wie wir als St. Galler Kirche in die Zukunft gehen wollen – mit einer gemeinsamen Vision.

Folgende vier Themenbereiche prägen wohl den gemeinsamen Weg in die Zukunft:

Liebe Synodale, liebe Mitarbeitende der St. Galler Kirche, liebe Behördenmitglieder

Nun liegt er vor: Der Bericht zur Visitation 2015/16 – darüber freuen wir uns und sind auch ein bisschen stolz auf das Ergebnis. Gemäss Kirchenordnung hat der Kirchenrat den Auftrag, alle zehn Jahre eine Visitation durchzuführen. Diesen Auftrag versteht er als Chance, nicht als Pflicht. Als Chance etwa, mit Ihnen vertieft ins Gespräch zu kommen. Denn die Visitation ist nur möglich, wenn Sie sich den Puls fühlen lassen.

Die letzte Visitation mündete in die beiden Strategiepapiere «St. Galler Kirche 2010 und 2015». Ihr Fokus war der programmliche Bereich unserer Arbeit in den Kirchgemeinden und in der Kantonalkirche. Wir haben uns damals gefragt, was wir tun und wie wir es machen. In der Folge stärkten wir die Gottesdienste und die Populärmusik, die Geistliche Begleitung entstand und die Arbeit mit jungen Erwachsenen erhielt eine eigene Arbeitsstelle. Eine weitere Konsequenz der Papiere waren auch die Zusammenschlüsse von Kirchgemeinden.

Bei der aktuellen Visitation haben wir nun unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen – also die Menschen, auf deren Engagement die Kirche angewiesen ist. Wir haben sie gleich selber gefragt, wie es ihnen bei der Arbeit geht. Wir haben mit den Kirchenvorsteherschaften über ihre Aufgaben und die Strukturen gesprochen, in denen sie tätig sind.

Aus diesen Erhebungen ergeben sich nun Themenbereiche, die wir für die Vision und das Strategiepapier der St. Galler Kirche weiterentwickeln. Helmut Schmidt hat einmal gesagt: «Wer Visionen hat, der sollte zum Arzt gehen!» Dem ist mit Mark Twain entgegenzuhalten: «Wer nicht weiss, wohin er will, darf sich nicht wundern, wenn er da landet, wo er nie hin wollte.» Daher wollen

Personal

Unsere Mitarbeitenden sind unser grösstes Kapital. Die Befragung der Mitarbeitenden zeigte allerdings, dass wir auf die Personalführung, -rekrutierung und -begleitung vermehrt ein Augenmerk richten müssen. Auch häufiger auftauchende Erschöpfungserscheinungen von Mitarbeitenden geben zu denken. Daraus ergeben sich folgende Fragen:

- Ist unser Milizsystem noch zeitgemäss und garantiert es eine professionelle Führung? Wären andere Leitungs-Modelle nicht effizienter?
- Verschleisst unser Modell der partnerschaftlichen Gemeindeleitung zu viele Ressourcen? Wäre ein «Duales System» – wie dies beispielsweise die Katholikinnen und Katholiken mit Pfarreirat und Kirchenverwaltungsrat praktizieren – nicht zielführender und professioneller?
- Woher kommt in Zukunft unser Personal und wie passt es in unser Profil? Sind wir als Arbeitgeberin genügend attraktiv, dass Menschen in der St. Galler Kirche arbeiten wollen?

Inhalte

Unser Kern ist und bleibt das, was wir vermitteln, ausstrahlen und weitergeben: Gottes Gegenwart. All unser Tun hat einen Einfluss auf das Gesamte. Die einzelnen Tätigkeiten sind im Blick auf das Ganze zusammengerückt, heute reden wir von Handlungsfeldern. Ein prominentes Beispiel dafür ist die «Geistliche Begleitung».

Die Kasualien sind zwar zahlenmässig weniger geworden, haben aber eine grosse Bedeutung bei den Distanzierten. Sie müssen noch stärker in den Gemeindeaufbau integriert werden.

Als Kantonalkirche sind wir nicht einfach eine Freikirche, die von Steuermitteln finanziert wird, sondern eine Kirche mit dem Staat und für den Staat. Das zeigt sich

in unserem Engagement in der Diakonie, in der Schule, in der Spital-, Heim- und Gefängnisseelsorge oder auch im Kirchlichen Sozialdienst (KSD). Die St. Galler Kirche möchte dieses Profil bewahren und auch bei knapperen Finanzen keinen Rückzug in die eigenen «Binnenstrukturen» machen. Um unserem gesellschaftlichen Auftrag als Kantonalkirche in einem weltweiten Kontext gerecht zu werden, braucht es einen weiteren Blick als nur das Festhalten am «Status Quo» und damit an der lokalen Kirchgemeinde bzw. Kerngemeinde.

Strukturen

Kirchbürgerinnen und Kirchbürger fragen ab und an, ob sie ausserhalb ihrer Wohngemeinde Kirchenmitglied sein oder für ein frei wählbares Projekt ihre Steuern zahlen können. Menschen denken nicht mehr nur gemeindebezogen. Die zurzeit hängige Motion zur gegenseitigen Verrechnung von Kasualien ist ein Signal dafür.

St. Gallen kennt die Möglichkeit, innovative Projektstellen während drei Jahren über den Finanzausgleich zu finanzieren. Doch was geschieht danach? So müssen wir uns folgende Fragen stellen:

- Ist unser auf die lokale Kirchgemeinde bezogenes Parochialsystem noch zeitgemäss?
- Sollen die Kirchbürgerinnen und -bürger ihre Kirchgemeinde wählen können (so wie im Appenzellerland)?
- Soll es eine Mischform («mixed economy») geben, bei der ein Teil der Kirchensteuern in der Kirchgemeinde bleibt und ein Teil «auswärts» vergeben werden kann?
- Sollen Projektgemeinden den Status einer Kirchgemeinde erhalten?

Kommunikation

Wir kommunizieren häufig über Programme und Inhalte für unsere Kerngemeinde. Wen aber wollen und können wir mit welchen Mitteln noch erreichen und was darf das kosten? Lose oder Nicht-Mitgliedschaft haben zur Folge, dass das Wissen zu Glaube und Kirche schwindet. Daher müssen wir auf Fragen unserer Ausstrahlung eine Antwort finden:

- Wer schafft die Grundlagenarbeit und lässt Kirche präsent sein?
 - Wo sind wir «mittendrin statt nur dabei»?
 - Welche Formen der Kommunikation bestehen in der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden, welche sind geplant? Wie werden sie miteinander vernetzt?
 - Wie gehen wir mit neuen Medien um?
- Ich freue mich auf die gemeinsame Arbeit und die Chance, miteinander über Kirche-Sein zu diskutieren, unsere Vorstellungen weiterzuentwickeln und schliesslich in Strategien zu überführen.

Herzlichen Dank an alle, die dazu beigetragen haben, diesen Visitationsprozess umzusetzen: Insbesondere danke ich Urs Winter sowie Sandra Torgler und Arnd Bünker vom Schweizerischen Pastoralsoziologischen Institut SPI. Zudem bedanke ich mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen im Kirchenrat und den involvierten Arbeitsstellen der Perle, vor allem bei Markus Naef. Und ein grosses Dankeschön gehört auch allen Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden, die die Fragebögen ausgefüllt und an den Gesprächen teilgenommen haben. Nur so und dank Ihnen wurde dieser Visitationsprozess möglich.



Pfr. Martin Schmidt, Kirchenratspräsident der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen

Wer an genaueren Ausführungen – auch nur einzelner Kapitel – interessiert ist, findet eine detaillierte Version des Visitationsberichtes unter www.ref-sg.ch/kirche2022. Die Kapitelzählung der Kurzversion und der detaillierten Version stimmen überein.

Das Visitations- projekt 2015/2016

Alle zehn Jahre initiiert die St. Galler Kantonal- kirche einen Visions- und Strategieprozess, welcher wichtige Meilensteine und Schwer- punkte der kommenden zehn Jahre um- schreibt. Dieser Visions- und Strategiepro- zess wurde gekoppelt mit den Visitations- besuchen der Kirchgemeinden durch den Kirchenrat. Im Jahr 2007 wurde der letzte Bericht veröffentlicht. Dieser Bericht fokus- sierte die Evaluation und Umsetzung inhalt- licher kirchlicher Arbeit. In der Folge konnten etwa Projekte wie «offene Kirchentüren», «populäre Kirchenmusik» sowie «Religions- unterricht an den öffentlichen Schulen» vertieft und realisiert werden. Im Jahr 2017 möchte der Kirchenrat das nächste Strategie- papier verabschieden und auch dieses Mal soll der strategische Prozess (Vision 2022) mit den Visitationsbesuchen verknüpft werden.

Im Zentrum des vorliegenden Visitations- berichtes stehen die Mitarbeitenden und die Mitglieder der Kirchenvorsteherscha- ften (Kivo-Mitglieder) der Evangelisch- reformierten Kirche des Kantons St. Gallen¹. Gerade vor dem Hintergrund des Struktur- wandels, in dem sich die Kirche zurzeit be- findet, ist die Frage «Wie geht es Euch?» ein vielversprechender Ansatzpunkt, da gerade die kirchlichen Mitarbeitenden diesen Um- bruch wesentlich zu spüren bekommen. Die Mitarbeitenden müssen sich heute neuen Arbeitssituationen und Anforderungen stel- len (z. B. mehr Teamarbeit). Konflikte, Unsicherheiten, Ängste und Befürchtungen sind in dieser Übergangszeit wohl eher Regel als Ausnahme. Es ist daher angezeigt, diese Übergangszeit zu beobachten und zu evalu- ieren, damit das kirchliche Personal nach Möglichkeit in dieser Situation gestützt und «gehalten» werden kann.

¹ Im Folgenden auch kurz als St. Galler Kirche bezeichnet

1 Zielsetzung

Das Visitationsprojekt stellte wie erwähnt die kirchlichen Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Dabei wurde eine Standortbe- stimmung des kirchlichen Personals sowie der Kivo-Mitglieder vorgenommen und die Zufriedenheit evaluiert. Es wurden Fragen nach Personalrekrutierung, Personalfüh- rung, aber auch (weil damit zusammenhän- gend) Fragen nach Strukturen und der in- haltlichen Arbeit thematisiert. Das Visitati- onsprojekt zielte darauf ab, fördernde und hemmende Strukturen zu erkennen und verfolgte damit einen präventiven Ansatz.

2 Die Arbeitgeberin: Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen

Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kan- tons St. Gallen umfasst derzeit ca. 109'000 Mitglieder, welche neu ab 1. Januar 2017 in 40 Kirchgemeinden organisiert sind. In der St. Galler Kirche sind rund 100 Pfarrperso- nen, 60 (Sozial-)Diakoninnen und (Sozial-) Diakone², 270 Fach- und Klassenlehrperso- nen Religion, 70 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, 80 Mesmerinnen und Mesmer sowie 60 kantonalkirchliche Mitar- beitende angestellt. Gegen 350 Personen sind ehrenamtlich als Kivo-Mitglieder tätig.

3 Methodische Umsetzung

Die methodische Umsetzung erfolgte mit Hilfe von fünf Teilprojekten: (a) eine Litera- turrecherche jüngerer Studien zur Kirche im gesellschaftlichen Umfeld, (b) eine Analyse aller Stellenausschreibungen für kirchliche Mitarbeitende durch St. Galler Kirchgemein- den bei den Reformierten Medien (Print und online), (c) Interviews mit Expertinnen und Experten, (d) Online-Umfragen bei allen Mitarbeitenden der Kirchgemeinden, der Kantonalkirche sowie bei den Kivo-Mitglie- dern sowie (e) Visitationsbesuche in allen Kirchgemeinden durch zwei Kirchenrats- mitglieder und den jeweiligen (Vize-)Dekan für je ein Gespräch mit dem Mitarbeitenden- Team und der Kirchenvorsteherschaft.

² Wenn im Folgenden von (Sozial-)Diakoninnen und (Sozial-)Diakonen bzw. vom (sozial-)diakonischen Dienst die Rede ist, sind – falls nicht anders angegeben – auch die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter mit eingeschlossen.



Elsbeth Bollhalder,
Sekretärin, Kirchgemeinde
Wildhaus-Alt St. Johann

Ausgangslage: Die St. Galler Kirche im Kontext des gesellschaftlichen Wandels

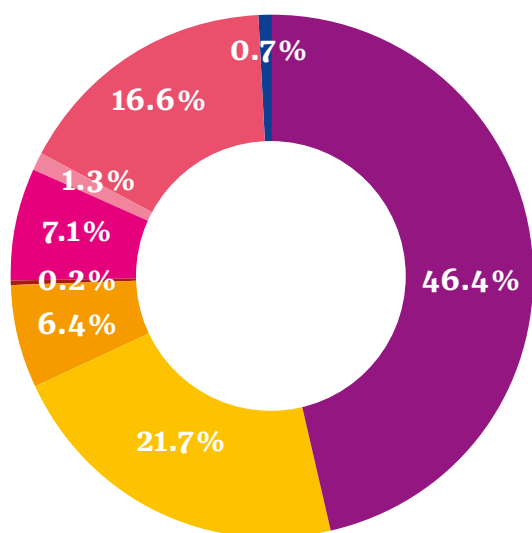
Die St. Galler Kirche bewegt sich in einem gesellschaftlichen Umfeld, das sich stetig wandelt. Der Ruf nach mehr Professionalität, das sich wandelnde Bild des Pfarramtes, die anwachsenden Kirchaustritte oder die zunehmende Schwierigkeit, Behördenmitglieder zu finden: Dies alles sind Beispiele für Entwicklungen, die von der Kirche nicht «hausgemacht» sind, sondern eine Folge des gesamtgesellschaftlichen Wandels darstellen, der sich auf die Kirche und auf das kirchliche Personal auswirkt, das im vorliegenden Bericht im Fokus ist.

4 Religions- und Konfessionszugehörigkeit

Die Zugehörigkeit zu einer der Konfessionskirchen in der Schweiz in den letzten Jahren kontinuierlich zurück. Das gilt ebenso für den Kanton St. Gallen. Die Anteile islamischer und anderer Glaubensgemeinschaften haben zugenommen. Am deutlichsten ist der Anstieg allerdings bei jenen, die keiner Religion angehören.

(vgl. Abbildung 4.1)

2015 gab es 109'254 Reformierte im Kanton St. Gallen. Sowohl die Anzahl der Mitglieder der Kirchgemeinden wie auch der Anteil der Reformierten an der Wohnbevölkerung sinkt seit Jahren. Dies aus drei Gründen: Erstens sterben mehr Reformierte als getauft werden. Zweitens wandern nur wenige Protestantinnen und Protestanten in unseren Kanton zu. Drittens ist der Mitgliederückgang einer negativen Ein- und Austrittsbilanz geschuldet. Seit dem Jahr 2000 sind 14'626 Mitglieder aus den Kirchgemeinden des Kantons St. Gallen ausgetreten. Das sind durchschnittlich fast 1'000 Mitglieder pro Jahr; die Austritte nehmen im Zeitverlauf zu. Addiert man Eintritte und Taufen als bewusste Zuwendung zur Kirche und zählt davon die Austritte als bewusstes Abwenden von der Kirche ab, so fällt diese Bilanz für die St. Galler Kirche seit 2013 negativ aus. (vgl. Abbildung 4.2)



Religions- und Konfessionszugehörigkeit im Kanton St. Gallen 2014

- Römisch-katholisch
- Evangelisch-reformiert
- Andere christliche Glaubensgemeinschaften
- Jüdische Glaubensgemeinschaften
- Islamische Glaubensgemeinschaften
- Andere Religionsgemeinschaften
- Konfessionslos
- Religion/Konfession unbekannt

Abbildung 4.1

Bilanz Eintritte plus Taufen minus Austritte pro 1000 Evangelische

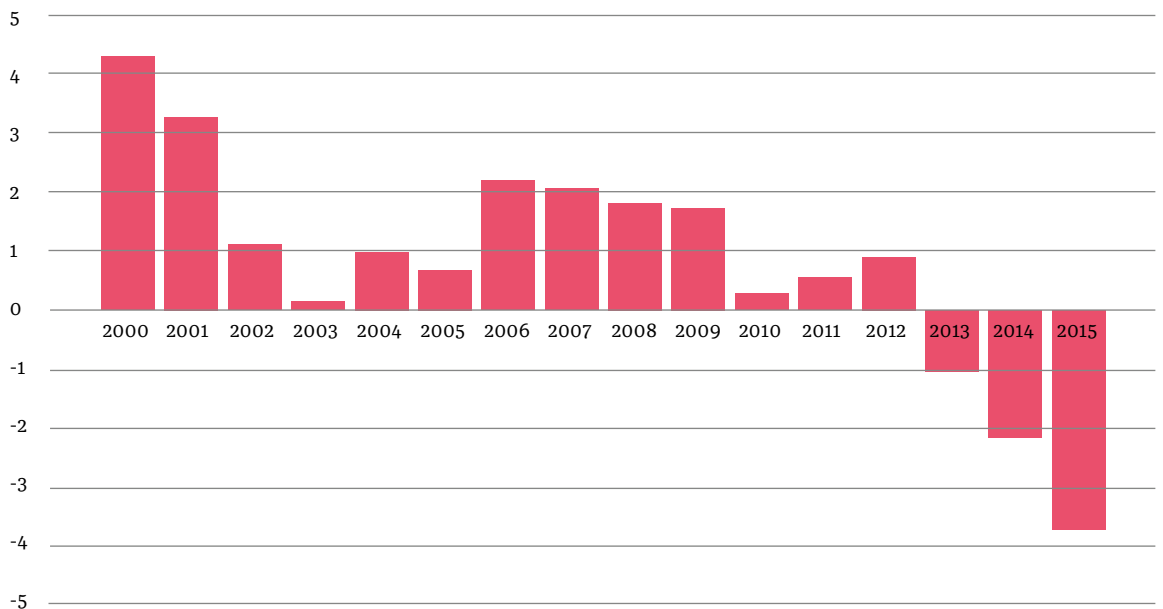


Abbildung 4.2

Welches sind die wichtigsten Gründe für Kirchaustritte? Erstens empfinden viele Menschen kirchliche Angebote als für sie völlig unwichtig. Kirche und Glaube bedeuten ihnen wenig, sie empfinden eine diffuse Enttäuschung gegenüber den als rückständig angesehenen Kirchen. Zweitens: Austretende wollen Kirchensteuern sparen. Beide Gründe werden oft verbunden. Der typische Austretende ist ein junger, gut ausgebildeter und in der Stadt wohnhafter Single.

Die Anzahl der Eintretenden ist sechs- bis elfmal kleiner. Gleichwohl überrascht es, dass (Wieder-)Eintritte kaum thematisiert werden und Kirchgemeinden sehr zurückhaltend sind gegenüber Strategien zur Gewinnung neuer Mitglieder. Auch Studien zu Eintritten sind rar.

Noch immer gehören über zwei Drittel der St. Gallerinnen und St. Galler einer der Landeskirchen an. Angesichts der gesellschaftlichen Umwälzungen innerhalb des letzten halben Jahrhunderts – von einer sozial erwarteten Mitgliedschaft bei den Landeskirchen zur Überzeugung einer individuell frei wählbaren Teilnahme an kirchlichen Angeboten – ist der Anteil der Mitglieder an der Bevölkerung nach wie vor gross. Viele Schweizerinnen und Schweizer bleiben Mitglied einer Landeskirche, oft auch dann,

wenn sie die Kirche beanstanden, selber wenig glauben und kaum in die Kirche gehen.

Die offizielle Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Konfession ist allerdings nicht gleichzusetzen mit den religiösen Praktiken und Glaubensvorstellungen von Individuen. Daher soll im Folgenden in den Blick genommen werden, was Schweizerinnen und Schweizer glauben, wie sie diesen Glauben leben und was ihnen die Kirche bedeutet.

5 Religiöse Praktiken und Glaubensformen

Während das Christentum in der Schweiz bis weit ins letzte Jahrhundert hinein ein gesellschaftlich verbindendes Identitätsmerkmal war, wird die Konfession heute als private Option betrachtet. Religiöse Praxis wird nicht mehr sozial erwartet und ist im Wettstreit mit säkularen Angeboten, die oft den religiösen vorgezogen werden (z. B. wenn jemand psychologische statt seelsorgerliche Betreuung beansprucht). Hier spielt auch die Frage nach dem Nutzen eine Rolle: Was bringt es mir? Mit Ausnahme von Freikirchen-Mitgliedern sind heute fast alle der Meinung, dass Kirchgang bzw. religiöse Praxis keine Voraussetzung ist, um Christin oder Christ zu sein. Konsens ist auch, dass



Daniela Zillig-Klaus,
Kirchgemeinde-
Präsidentin,
Kirchgemeinde Flawil

Kirchen niemandem ihre Dogmen aufzwingen dürfen. Dieser Individualismus wird auf die Erziehung der Kinder ausgedehnt: Sie sollen nach der Meinung der Eltern selber über ihre religiöse Zugehörigkeit und Praxis entscheiden können. Diese Entwicklung bedeutet für die Kirchen, sich auf einem «Markt» zu behaupten. Individualisierung, Wertewandel und religiöse Pluralisierung haben zur Folge, dass die reformierte Kirche in den nächsten Jahrzehnten «kleiner, älter und ärmer» sein wird³.

Trotzdem herrschen in der Bevölkerung verschiedene Formen des Glaubens und spirituelle Praktiken, egal ob jemand angibt, zu einer Religion zu gehören oder nicht.

Die Mehrheit der Bevölkerung glaubt an einen Gott oder an eine höhere Macht. Rund die Hälfte der Schweizerinnen und Schweizer findet Religion oder Spiritualität im Alltag wichtig, wenn es um die Erziehung der Kinder geht, im Falle einer Krankheit und vor allem in schwierigen Momenten des Lebens. Ansonsten spielt Religion für die meisten Schweizerinnen und Schweizer aber keine wichtige Rolle. Auch bei Mitgliedern der Landeskirchen sinkt die Bedeutung von Religion. Nur für 15% unter ihnen sind der christliche Glaube und religiöse Praxis sehr wichtig. Hier handelt es sich vor allem um die aktiven Mitglieder katholischer und reformierter Kirchgemeinden. Sie beten täglich und nehmen wöchentlich an einem Gottesdienst teil. Der grösste Anteil der Bevölkerung – unter den Reformierten beträgt er 70% – pflegt ein zurückhaltendes Verhältnis zu Religion und Spiritualität. Diese Menschen glauben an eine höhere Macht oder Energie und gehen v. a. an Weihnachten in die Kirche. Sie machen sich Gedanken zum Sinn des Lebens, insgesamt interessieren sie sich aber wenig für Religion und greifen selten darauf zurück. Sie sprechen auch nicht darüber, nicht einmal mit Familienangehörigen und sozialisieren ihre Kinder kaum religiös. Sie zahlen Kirchensteuern, ohne sich mit der Kirche zu identifizieren. Sie sehen für sich keinen Nutzen in der Kirche,

3 Stolz, Jörg / Ballif, Edmée (2010) Die Zukunft der Reformierten. Gesellschaftliche Megatrends – kirchliche Reaktionen. S. 190

aber für andere. In den letzten zehn Jahren nahm die Anzahl dieser «Distanzierten» zu.

6 Die Reformierten: ein Profil

Die Reformierten unterscheiden sich in mancherlei Hinsicht von Mitgliedern anderer Religionsgemeinschaften. Nicht einmal die Hälfte der reformierten Kirchenmitglieder glaubt an ein Leben nach dem Tod. 56% der Reformierten geben an, eher nicht oder sicher nicht religiös zu sein – mehr als alle anderen Schweizerinnen und Schweizer, die angeben, eine Religion zu haben. Der Anteil der Personen, die mindestens einmal pro Woche an einem Gottesdienst teilnehmen, ist bei den Reformierten am tiefsten.

7 Wahrnehmung der gesellschaftlichen Rolle von Religion und Reputation der Kirchen

Das kirchliche Engagement zugunsten gesellschaftlich benachteiligter Menschen geniesst eine hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Für viele ist dieses Engagement ein Grund, nicht aus der Kirche auszutreten. Für den Ruf der Kirchen ist wichtig, dass ein grosser Teil der Bevölkerung die freiwilligen und angestellten Mitarbeitenden der Kirche als motiviert und kompetent erfährt. Auch wenn ihnen ein insgesamt gutes Zeugnis ausgestellt wird: Die Kirchen gelten für viele als verstaubt und realitätsfern. Für manche Menschen ist zudem unklar, wofür die Reformierten stehen.

8 Das Selbstbild der Kirchgemeinden

Welches Bild haben die St. Galler Kirchgemeinden von sich selbst? Aus Stellenausschreibungen können wir herauslesen, dass etwa ein Fünftel der Kirchgemeinden sich als lebendig bzw. aktiv, vielfältig, dynamisch und offen sieht. Lediglich 7% der Kirchgemeinden erwähnen in Jobinseraten einen Schwerpunkt, eine Vision oder ein theologisches Profil. Eine Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche ist in den Stelleninseraten sehr oft erwähnt, jene mit Freikirchen dagegen sehr selten.

9 Kasualien

Wie entwickelte sich die Inanspruchnahme von Taufen, Konfirmationen, Hochzeiten und Beerdigungen in der St. Galler Kirche zwischen 2000 und 2015?

Im Vergleich zu allen Neugeborenen im Kanton St. Gallen sank der Anteil der evangelisch-reformiert getauften Kinder in den letzten 15 Jahren von 20% auf 15%. Gemessen an der evangelisch-reformierten Wohnbevölkerung zeigt sich allerdings, dass der Wille der Reformierten, ihre Kinder taufen zu lassen, in den letzten Jahren einigermaßen stabil blieb.

Anders bei den Konfirmationen: Es sinkt nicht nur die absolute Zahl der Jugendlichen, die sich konfirmieren lassen, sondern immer weniger Prozent der Reformierten lassen ihre Kinder konfirmieren.

Während in den letzten 15 Jahren der Wert amtlicher Eheschliessungen im Kanton St. Gallen nahezu konstant blieb, nahm die Anzahl evangelisch-reformierter Trauungen um 30% ab.

Auch die Bestattungen sind zurückgegangen. Im Jahr 2000 fand für gut 36% aller im Kanton St. Gallen Verstorbenen eine evangelische Abdankung statt, 2015 waren es noch 30%.

Gottesdienste mit Gemeindemitgliedern in besonderen Lebenssituationen werden eher selten gefeiert. Seit 2000 waren es nie mehr als 17 pro Jahr, darunter vor allem Hochzeits- und Ehejubiläen. Im gleichen Zeitraum wurden jährlich zwischen gut 20 und gut 50 aus der Kirche Ausgetretene getraut oder bestattet.

Zusammenfassend lässt sich ein deutlicher Rückgang der Kasualien feststellen (vgl. Abbildung 9.1). Gleichzeitig gehören Taufen, Hochzeiten und Beerdigungen zusammen mit Gottesdiensten an besonderen Festtagen zu jenen «Dienstleistungen», die viele Menschen von den Kirchen besonders erwarten und gelegentlich in Anspruch nehmen – oder es sich mindestens offenhalten wollen, dies einmal zu tun.

Entwicklung der Kasualien in der St. Galler Kirche zwischen 2000 und 2015

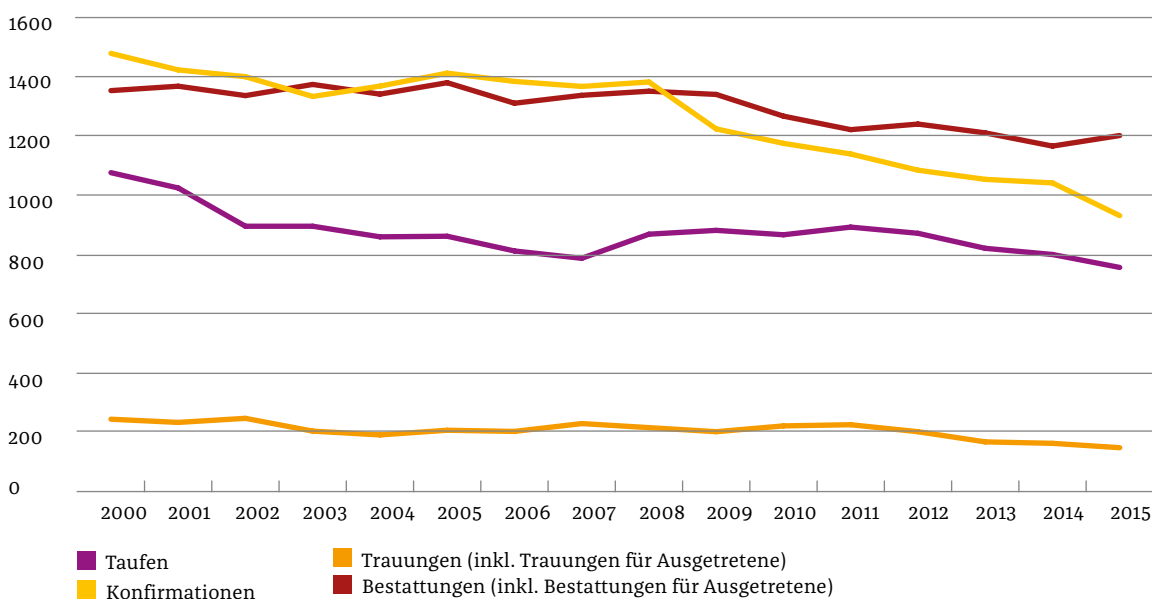


Abbildung 9.1



Luca Gehrig,
Jugendarbeiter,
Kirchgemeinde
Oberer Necker

10 Anstellungen

10.1 Anzahl Angestellte und Geschlechterverhältnis bei Angestellten und Behörden

In den letzten 15 Jahren waren um die 100 Pfarrerrinnen und Pfarrer in den Gemeinden der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen angestellt. Bis 2006 waren jährlich zwischen 40 und 50 Personen im (sozial-)diakonischen Dienst tätig. In den letzten Jahren pendelte die Anzahl um die 60 Personen. Zählt man die Stellenpensen von Pfarrpersonen und Personen im (sozial-)diakonischen Dienst zusammen, so hat sich die Summe seit 2010 nur geringfügig geändert. Vermutlich ist dies das Resultat einer Zunahme von – vor allem (sozial-)diakonisch – Angestellten bei gleichzeitiger Zunahme von Teilzeitstellen.

Weiter zeigt sich, dass in der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen noch immer mehr Männer die Pfarrämter besetzen, Kirchenvorsteherschaften präsidieren oder die Gemeinde im Kirchenparlament vertreten – auch wenn der Anteil der Frauen insgesamt von rund einem Viertel auf einen Drittel zugenommen hat.

10.2 Anforderungen an kirchliche Mitarbeitende

Welches Profil verlangen Kirchgemeinden als Arbeitgeberinnen von künftigen Mitarbeitenden?

Nicht einmal die Hälfte der Anzeigen für Stellen in St. Galler Kirchgemeinden enthalten eine Angabe zu einem erwünschten «Glaubensprofil». Wenn, dann wird von Stellenanwärterinnen und -anwärttern am häufigsten erwartet, dass sie «das Evangelium verkünden», «christliche Werte» vertreten bzw. «eine christliche Grundhaltung» haben oder «einen Bezug» zur bzw. «eine Verbundenheit» mit der Kirche haben.

Welche Kompetenzen sind für die Arbeit als Pfarrperson oder als (Sozial-)Diakonin bzw. (Sozial-)Diakon gefragt? Abbildung 10.1 zeigt, dass es in Stelleninseraten klare Favoriten gibt: Eine Person muss teamfähig und kontaktfreudig sein, soll Begeisterung und Aufgeschlossenheit für die Arbeit mitbringen. Ebenfalls oft ist Berufserfahrung gefragt.

Kompetenzenprofil

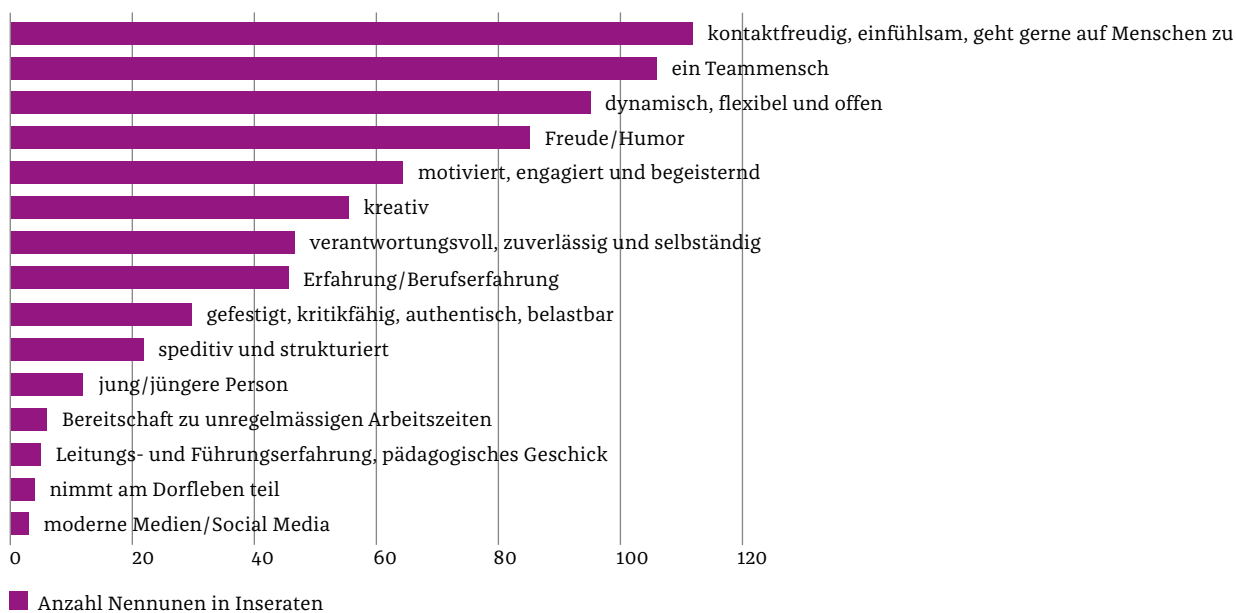


Abbildung 10.1

Schwerpunkt der Tätigkeiten

Anzahl Nennungen relativ zur Anzahl Inserate

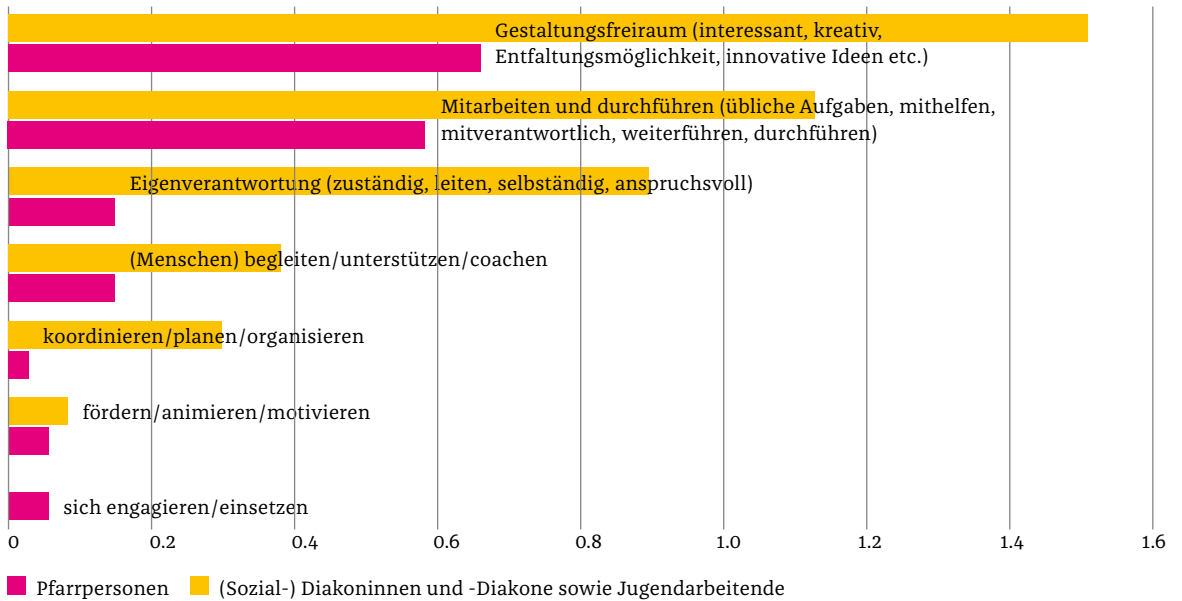


Abbildung 10.2

Die Nennung fast aller gewünschten Anforderungen ist bei den Pfarrpersonen kleiner als bei Personen, die (sozial-)diakonisch tätig sind. Offenbar muss bei (Sozial-)Diakoninnen und (Sozial-)Diakonen genauer präzisiert werden, was für den Job verlangt wird. Anders formuliert: Was eine Pfarrperson an Fähigkeiten mitbringen soll, scheint klarer und muss nicht aufgeführt werden.

Worin liegt der Schwerpunkt der Tätigkeiten? Soll Bestehendes weitergeführt oder Neues aufgebaut werden? Geht es um Mithilfe oder ist selbständiges Arbeiten gefragt? Aus Abbildung 10.2 wird ersichtlich, dass es den St. Galler Kirchgemeinden wichtig ist, viel Gestaltungsraum zu bieten für die Eigeninitiative der gesuchten Angestellten. Im Untersuchungszeitraum 2000 bis 2015 nimmt die Bedeutung der Kategorie «Gestaltungsraum» sogar zu. Ein erfreulicher Befund, vorausgesetzt dass die Freiräume auch wirklich gewährt werden und dass es sich nicht um das Fehlen klar definierter Pflichtenhefte handelt. Erst an zweiter Stelle folgen Tätigkeiten, bei welchen «übliche Aufgaben» weitergeführt werden sollen, bei denen man nicht selber verantwortlich ist, sondern «mitarbeitet».

Wie bei den gewünschten Kompetenzen zeigt sich auch hier, dass alle Tätigkeitsbereiche bei den (sozial-)diakonisch tätigen Personen häufiger genannt werden als bei den Pfarrpersonen.

10.3 Nachwuchs in kirchlichen Berufen

Eine Welle von Pensionierungen wird in den nächsten 15 bis 20 Jahren eine enorme Lücke im Pfarrbestand hinterlassen. Die dann frei werdenden Pfarrstellen werden nur schwer zu besetzen sein. Immer weniger junge Leute wollen ins Pfarramt: Obschon sie dem Pfarrberuf durchaus positive Aspekte abgewinnen können, scheint er ihnen unattraktiv, konservativ und altmodisch. Sie erachten das Theologiestudium als lang und mit wenigen Berufs- und Karrieremöglichkeiten verbunden. Vor allem das Erlernen der alten Sprachen erscheint als grosse Herausforderung. Der zu erwartende Unterbestand dürfte etwas weniger drastisch ausfallen durch Akademikerinnen und Akademiker, die über Quereinsteiger-Studiengänge ins Pfarramt wollen.

Die Zahl der Studierenden an der Evangelischen Kirchenmusikschule hat sich in den letzten Jahren solide entwickelt. Der



Bea Känel,
Mesmerin, Kirchgemeinde
St. Gallen Centrum

Nachwuchs an (Sozial-)Diakoninnen und (Sozial-)Diakonen vermag den Bedarf nur bedingt zu decken – inwiefern Absolvierende von Fachhochschulen den Unterbestand mildern können, bleibt offen.

Noch schwieriger ist eine Prognose bei den Fachlehrpersonen Religion aufgrund der neuen Ausgangslage durch den Volksschul Lehrplan. Momentan besteht hier allerdings kein Mangel.

Was Mesmerinnen und Mesmer betrifft, scheint weniger die Frage nach der Anzahl von Stellenanwärterinnen und -anwärtern entscheidend, sondern ob diese den geänderten Anforderungen entsprechen: Mesmerinnen und Mesmer sollen heute vermehrt Gastgebende sein.

11 Das Engagement Freiwilliger

Der Anteil freiwillig Engagierter hat in den letzten Jahren abgenommen, nicht aber die Zeit, welche Freiwillige für ihr Engagement aufwenden. Die Kirchen finden im Vergleich zu andern Playern verhältnismässig viele Freiwillige (eher Frauen als Männer) und sie schaffen es dabei besonders gut, Menschen aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zusammenzubringen.

12 Zusammenfassung der Ausgangslage

Der Bedeutungsverlust von Religion, den die Schweiz seit den 60er Jahren erlebt, ist ein gesellschaftlicher Trend, der kaum beeinflusst werden kann. Die schwindenden Mitgliederzahlen sind prägend für die Wahrnehmung der Kirche in der Öffentlichkeit und gleichsam – zusammen mit der Schwierigkeit, Nachwuchs fürs Pfarramt, für diakonische Aufgaben und für Freiwilligenarbeit zu bekommen – eine grosse Herausforderung oder gar Belastung für die Behörden und die Mitarbeitenden in der Kirche. Die Situation ist ambivalent: Von den Kirchen wird erwartet, dass sie Kasualien anbieten, diese werden aber seltener genutzt. Die meisten Reformierten leben auf Distanz zur Kirche, finanzieren sie aber weiterhin, weil sie ihr soziales Engagement wichtig finden. Die Kirchen gelten als verstaubt und statisch, ihre Mitarbeitenden erhalten im Grossen und Ganzen aber ein gutes Zeugnis. Die St. Galler Kirchgemeinden sehen sich dagegen als dynamisch und offen. Sie gewähren ihren Mitarbeitenden auch Spielraum für Neues. Schwerpunkte oder präzisere Profile von Kirchgemeinden – auch in Form von Erwartungen, wie Mitarbeitende den Glauben leben sollen – sind selten. In dieser widersprüchlichen Situation stehen die kirchlichen Mitarbeitenden und die Behörden, welche für diesen Bericht befragt wurden.

Ergebnisse der Onlineumfragen, Visitationsbesuche und Expertinnen- und Experteninterviews

13 Teilnehmende

Onlinebefragungen. Insgesamt beteiligten sich 594 Personen an drei Onlinebefragungen. Während in der ersten Umfrage alle angestellten Mitarbeitenden der Kirchgemeinden um Antwort gebeten wurden, wurden parallel dazu in einer zweiten Umfrage alle Kivo-Mitglieder sowie in einer dritten Umfrage alle kantonalkirchlichen Mitarbeitenden (inkl. Mitarbeitende der Spezialseelsorge) befragt. Diese letztgenannte Gruppe ist mit Abstand die kleinste.

Sowohl die Alters- und Zivilstands-Struktur wie auch die Verteilung der Geschlechter sind in allen drei befragten Gruppen ähnlich. Frauen stellen in allen drei Stichproben die grösste Gruppe dar. In der Stichprobe der Kirchgemeinde-Mitarbeitenden sind die Pfarrpersonen am stärksten vertreten, gefolgt von den Fachlehrpersonen Religion sowie den Mesmerinnen und Mesmern. Es fällt auf, dass sowohl in der Stichprobe der Kirchgemeinde-Mitarbeitenden als auch der Mitarbeitenden der Kantonalkirche jeweils über 50% angaben, Leitungsverantwortung zu tragen.

Visitationsbesuche. Alle 42 Kirchgemeinden wurden von zwei Mitgliedern des Kirchenrates sowie einem Dekan besucht, wobei jeweils ein Gespräch mit Mitarbeitenden und ein Gespräch mit den Kivo-Mitgliedern stattfand. Insgesamt beteiligten sich 369 Kivo-Mitglieder sowie 295 Mitarbeitende an den Gesprächen.

Expertinnen- und Experteninterviews.

Im Weiteren wurden zehn Interviews mit Expertinnen und Experten geführt: mit Fachpersonen aus dem Organisationsentwicklungs- und Coaching-Bereich (als Vertretende einer Aussensicht), mit Vertreterinnen und Vertretern der Berufsstände, mit dem Kirchenratspräsidenten sowie mit dem Beauftragten für Gemeindeentwicklung und Mitarbeiterförderung (Innensicht).

14 Struktur der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Onlinebefragungen, Visitationsbesuche und Expertinnen- und Experteninterviews sind nach folgenden Strukturmerkmalen organisiert:

1. Identität
(z.B. Selbstverständnis, Image)
2. Konzepte, Strategien
(z.B. Fusionen)
3. Strukturen
(z.B. Verhältnis Kirchgemeinde-Kantonalkirche)
4. Menschen
(z.B. Arbeitsinhalte, Arbeitszufriedenheit, Belastungsfaktoren, Zusammenarbeit, Personalentwicklung und Weiterbildung)
5. Führung und Steuerung
(z.B. Leitung, Anerkennung)
6. Rahmenbedingungen der Anstellung
(z.B. Arbeitsverträge, Entschädigung)
7. Kommunikation
8. Sachmittel
(z.B. IT-Struktur, Räume, Immobilien)
9. Umwelt
(z.B. Fragen der gesellschaftlichen Relevanz, gesellschaftliche Veränderungen)
10. Kirchliche Angebote
(z.B. Gottesdienst, Religionsunterricht)
11. Kantonalkirche
(z.B. Arbeitsstellen, Erwartungen)

Weiter werden auch berufsspezifische Herausforderungen und Merkmale beschrieben.

15 Identität und Identifikation

Für welche Werte steht die Evangelisch-reformierte Kirche? Was ist das Image der Kirche und wie weit identifizieren sich die Befragten mit ihrer Kirche? Solche Fragen wurden im ersten Bereich «Identität und Identifikation» geklärt. Zu diesen Fragen gehören auch solche nach der persönlichen Religiosität und Spiritualität.

15.1 Religiosität und Spiritualität

Fragen zur Religiosität und Spiritualität im Kontext Arbeitgeberin Kirche geben Hinweise zur eigenen Identität. Die Teilnehmenden wurden daher gefragt, (a) inwieweit sie sich als «gläubig» bezeichnen würden, (b) ob der Glaube ihnen im Umgang mit Belastungen im Beruf hilft sowie (c) ob die Teilnehmenden sich mit dem christlichen Glaubensgut identifizieren. Insgesamt bezeichnet sich die Mehrzahl der Befragten als gläubig, und ihr Glaube hilft ihnen im Umgang mit Belastungen. Zudem besteht eine grosse Übereinstimmung zwischen dem christlichen Gedankengut und der Übersetzung dieses Glaubensgutes in das persönliche und berufliche Leben. Dieses Ergebnis liefert einen ersten Hinweis darauf, dass sich die Befragten mit ihrer Kirche auch identifizieren.

15.2 Die Identität der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen

Die Kirche steht vor der Grundaufgabe, ihren christlichen Auftrag in die Gesellschaft, in der sie wirkt, zu übersetzen und damit Gott den Menschen zugänglich zu machen. Diese Aufgabe bringt die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen in ihrem Leitmotiv auf den Punkt: «**nahe bei Gott – nahe bei den Menschen**». Viele Befragte unterstützen die Vision, die hinter diesem Motto zum Vorschein kommt, wobei beide Aspekte dieses Leitsatzes ihre jeweilige Wichtigkeit besitzen:

«**Nahe bei Gott**». Befragte sind der Meinung, dass die «*christlichen Werte gelebt werden*» müssen (Kivo-Mitglied). Es ist ihnen wichtig, «*echtes Christsein im Alltag*» (Fachlehrperson Religion) oder ein «*Leben nach dem Evangelium*» (Kivo-Präsidium) zu leben. Man solle sich an der Bibel orientieren und sich selbst und dem Glauben treu sein.

«**Nahe bei den Menschen**». Gleichzeitig ist die Kirche gefordert, bei den Nöten und Sorgen, Freuden und Hoffnungen der Menschen zu sein. Kirche soll für Menschen «*Heimat bleiben/werden*» (Kivo-Mitglied) und sich offen, solidarisch, menschenfreundlich den Menschen zuwenden. Gewünscht wird eine glaubwürdige Kirche, die die Sprache der Kirchbürgerinnen und Kirchbürger spricht.

Spannungsfelder. In der Umsetzung dieses Leitmotivs prallen auch unterschiedliche Meinungen und Positionen aufeinander. Beispielhaft lassen sich die drei Spannungsfelder offen versus bekenntnisorientiert, liberal versus evangelikal oder traditionell versus modern beschreiben. So wird im Spannungsfeld offen versus bekenntnisorientiert eine grössere Offenheit gegenüber anderen Religionen gefordert. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch Stimmen, welche nach mehr Bekenntnis und Profil verlangen. Diese Forderung nach einem klareren Bekenntnis kommt auch im Spannungsfeld liberal versus evangelikal zum Ausdruck. Einige Befragte erwarten entsprechend von den kirchlichen Mitarbeitenden ein klares christliches Bekenntnis, kritisieren die liberale Haltung von kirchlich Engagierten und wünschen sich, Christus wieder vermehrt in den Mittelpunkt zu stellen. Auf der anderen Seite fürchten sich andere Stimmen vor einer zu konservativen Auslegung des Glaubens. Schliesslich, im Spannungsfeld traditionell versus modern, gibt es Stimmen, welche die Tradition bewahren möchten, während andere sich eine modernere Kirche wünschen, welche offen ist für Neues. Solche Standpunkte haben auch mit Kirchenbildern, Visionen und kirchlichen Träumen zu tun. Was ist in Kirchgemeinde XY wirklich wichtig? Wo werden Schwerpunkte gesetzt? Wichtig ist: Es gilt immer wieder, den eigenen Stand-

punkt zu klären. Und wichtig scheint auch, die Toleranz zwischen den theologischen Positionen zu fördern und zu versuchen, Gräben zu schliessen. Das braucht Zeit für den Austausch.

15.3 Die Identifikation mit der Evangelisch-reformierten Kirche

Die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden, der Kantonalkirche und der Kirchenvorsteherschaften identifizieren sich im Durchschnitt stark mit der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen. Die Befragten haben weitgehend ein gutes Gefühl, wenn sie an die Kirche denken, und fühlen sich mit der Kirche verbunden.

Während die quantitativen Ergebnisse für eine hohe Identifikation sprechen, gibt es bei den qualitativen Kommentaren jedoch auch negative Äusserungen zum Thema Identifikation, beispielsweise wird ein Engagement für die gemeinsame Sache oder eine «Herzenshaltung» vermisst.

16 Konzepte und Strategien

Das grosse Thema im Bereich Konzepte und Strategien waren die Fusionen. Während es Stimmen gibt, die den Fusionen offen gegenüberstehen und sie befürworten, gibt es andere, welche die Nachteile betonen.

16.1 Fusionen

Positive Aspekte. Ein positiver Aspekt der Fusionen ist für Mitarbeitende, die vorher in verschiedenen Kirchgemeinden tätig waren, die Reduktion der Ansprechpersonen. Auch einzelne Berufsgruppen profitieren von den Fusionen. So ist z. B. die Organisation der Pensien für Fachlehrpersonen Religion viel einfacher. Weiter kommt es mit der Fusion zu einer grösseren Vielfalt an Angeboten, Ressourcen werden frei für Neues und der Austausch zwischen den unterschiedlichen Gemeinden wird gefördert.

Negative Aspekte und Befürchtungen.

Manche Befragte äusserten sich jedoch auch kritisch zu den Fusionsprozessen. So wird befürchtet, dass durch die Fusionen persönliche Beziehungen verschwinden oder dass die Beheimatung in der Kirchgemeinde abnimmt. Manchmal wird bemängelt, dass im

Zusammenhang mit den Fusionen nur ökonomisch argumentiert wird. Auch eine gewisse Ungleichheit bei der Zuteilung der Angebote unter den fusionierten Gemeinden wird befürchtet. Zudem nimmt die Arbeitsbelastung für die Mitarbeitenden und die Kivo (insbesondere das Kivo-Präsidium) zu. Die Angst, die Menschen aufgrund der Fusion nicht mehr zu erreichen, wird ebenfalls als Kritikpunkt formuliert. Manche haben Angst, dass wegen der längeren Anfahrtswege die Teilnehmerzahlen der Sonntagsschule und an den Gottesdiensten abnehmen. Denn längere Anfahrtswege, so die Befürchtung, verunmöglichen es gerade älteren Menschen, einen Gottesdienst zu besuchen.

Lösungsmöglichkeiten. Die Ziele und den Prozess der Fusionen gilt es im Auge zu behalten, und die Prozesse müssen genügend lange begleitet werden. Fusionieren um des Fusionierens willen sollte ebenso in Frage gestellt werden wie eine Forcierung der Fusion. Denn Dörfer mit ihren jeweiligen kulturellen Hintergründen in einem gemeinsamen Projekt einander näher zu bringen, ist ein herausforderndes Unterfangen.

16.2 Visionen und Strategien entwickeln

Neben dem Thema Fusion wurden allgemeine Bemerkungen zu Fragen der Entwicklung von Visionen und Strategien gemacht. Daraus wird ersichtlich, dass einige Kivo-Mitglieder Gefahr laufen, im Alltagsgeschäft zu ertrinken. Sie kommen mangels Ressourcen kaum dazu, Träume und Visionen zu entwickeln. Teilnehmende empfehlen, sich ganz bewusst Zeit dafür zu nehmen und beispielsweise Retraiten zu machen, um Visionen zu finden und sich Ziele zu setzen.

Strategie und Zukunft der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen. Fragen nach der Strategie der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen wurden insbesondere in den Onlineumfragen zum Thema Zukunftserwartungen angesprochen. Dabei zeigt sich, dass die St. Galler Kirche für den Durchschnitt der Befragungsteilnehmenden überzeugend ist, dass sie klare identifizierbare Ziele hat, und dass die Befragten Vertrauen in den



Bettina Nadig,
Fachlehrperson
Religion, Kirchgemeinde
Grabs-Gams

Fortbestand der evangelisch-reformierten Kirche haben. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Mitarbeitenden der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen eine hohe Loyalität zu ihrer Arbeitgeberin haben und sie als mitarbeiterfreundlich wahrnehmen.

Nähe zu den Menschen und Mitgliederorientierung. Im Zusammenhang mit der Ausrichtung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen wünschen sich einige Befragte mehr «Nähe zu den Menschen» (Arbeitsstellenleiter/-in). In diesem Zusammenhang steht auch der Wunsch einiger Befragten nach mehr «Mitgliederorientierung»: Man sollte mehr auf die Bedürfnisse und Wünsche der Mitglieder eingehen und die kirchlichen Angebote entsprechend ausgestalten. Die Nähe und der Kontakt zu den Menschen werden gemäss einzelnen Aussagen durch die Zunahme von Reglementen, Sitzungen, Informationsflut oder administrativen Aufgaben geschmälert.

Qualitätsmanagement und lernende Organisation. Ob Modelle aus der Privatwirtschaft mithelfen und Anregungen geben können, die Qualität der Arbeit in der Kirche zu verbessern, ist umstritten. Während manche sich für einen privatwirtschaftlichen Ansatz aussprechen, hinterfragen andere wiederum genau dieses ökonomische Denken. Eventuell könnten Instrumente aus dem Nonprofit-Marketing Anregungen geben, die Vision der Kirche besser umzusetzen: «Qualitätsdenken fördern, mitgliederorientiertes Arbeiten fördern, Personalstrategie entwickeln und einführen, Kommunikationsstrategie entwickeln und einführen» (Pfarrperson).

Verstärkte gesellschaftliche Positionierung. Neben dem Wunsch, mehr Kontakt zu den Menschen zu pflegen (Innenbereich) und die Arbeitsabläufe zu optimieren, stehen auch Forderungen nach einer stärkeren gesellschaftlichen Positionierung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen im Raum (z. B. zur aktuellen Flüchtlingskrise). Auch gelte es, die christlichen Werte selbstbewusst in der Gesellschaft zu vertreten. Es gibt jedoch auch Stimmen, die sich gegen eine politi-

sche Einmischung der Kirche stark machen: «Die Kirche sollte sich aus der Politik heraushalten» (Kivo-Mitglied).

17 Strukturen

Die Antworten zum Thema Strukturen lassen sich verschiedenen Ebenen zuordnen: der Ebene der Kirchenvorsteherschaft, der Kirchgemeinde sowie der Kantonalkirche.

17.1 Ebene Kivo

Grenzen des Milizsystems. Es ist mitunter schwierig, geeignete Menschen für ein Kivo-Engagement zu gewinnen. Die zu übernehmende Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben steigen ständig an. Ausserdem reiche die Qualifikation der Behörden gemäss mancher Aussagen teilweise nicht mehr für die vielfältigen Aufgaben aus. Oft fehle das Bewusstsein, was Gemeindeaufbau sei. Weiter ist es für berufstätige Kivo-Mitglieder tagsüber oft schwierig, wichtige Termine wahrzunehmen.

Ehrenamtlich Engagierte kämen sowohl zeitlich wie auch inhaltlich an ihre Grenzen, weil sie zu wenig Detailkenntnis hätten und dennoch mitentscheiden wollten, wie eine Sekretariatsmitarbeitende kritisiert.

Lösungsmöglichkeiten. Lösungsmöglichkeiten bestünden gegebenenfalls darin, die «Kirchenvorsteherschaft zu professionalisieren» (Pfarrperson). Es gibt auch Vorschläge, das Ressortsystem abzuschaffen, mehr aufgabenorientiert zu arbeiten, die Kivo zu verkleinern oder zu einem bezahlten System bzw. Geschäftsführermodell zu wechseln. Auch eine Mischform wird als mögliche Lösung gesehen. Gleichzeitig befürworten andere Befragte aber gerade das Ressortsystem, da dieses der Kivo helfen kann, sich auf die strategischen und inhaltlichen Fragen zu konzentrieren.

17.2 Ebene Kirchgemeinde

Kirchgemeinde-Autonomie. Auf der Ebene der Kirchgemeinde drehen sich die Themen um die Kirchgemeinde-Autonomie, die Strukturen innerhalb der Kirchgemeinde und das Parochialsystem. Während eine Gruppe von Antwortenden die Kirchgemeinde-Autonomie stärken oder noch er-

weitem möchte, sehen andere Befragte in der Kirchgemeinde-Autonomie ein Problem, welches eine gemeindeübergreifende Zusammenarbeit erschwert.

Eine Stärke der evangelisch-reformierten Kirche sind gemäss manchen Befragungsteilnehmenden die flachen und demokratischen Strukturen. Auch auf Gemeindeebene sollen solch partnerschaftliche Strukturen zum Tragen kommen.

Die Befragten unterstützen eine übergemeindliche regionale Zusammenarbeit, beispielsweise im Bereich der Jugendarbeit (z.B. Erlebnisprogramme) oder kirchenmusikalischer Projekte.

17.3 Ebene Kantonalkirche

Neben dem Wunsch, dass die kantonalkirchlichen Strukturen besser öffentlich bekannt sein sollten, bezogen sich einige Aussagen auf die Synode. So wurde beispielsweise die Frage gestellt, ob ein Fraktionszwang nicht zu einer Stärkung der Legislativen führen würde. Die Redezeit der Votanten solle beschränkt und die Wiederholung von Voten verboten werden. Zudem wird die Frage gestellt, ob das als schwerfällig wahrgenommene Kirchenparlament nicht durch eine Verkleinerung gewinnen würde. Eine vermehrte Partizipation der Synodalen wird gewünscht und weniger Vorträge.

18 Menschen

Der Schwerpunkt des Visitationsprojektes waren die kirchlichen Mitarbeitenden. Es geht dabei um Themen wie Mitarbeiterstruktur, Qualifikation, Arbeitszufriedenheit, Belastungsfaktoren, Zusammenarbeit, Konflikte, Anerkennung, Personalentwicklung (Weiterbildung) und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

18.1 Quantitative Ergebnisse

Vielfältige, interessante und abwechslungsreiche Arbeit. Die quantitativen Ergebnisse zu den Arbeitsinhalten zeigen, dass die kirchlichen Mitarbeitenden (inkl. Kivo-Mitglieder) eine vielfältige, interessante und abwechslungsreiche Arbeit haben. Etwas weniger Zustimmung erhalten Aussagen zum Thema Klarheit der Zuständigkeiten

oder Vorhandensein einer Stellenbeschreibung. Auch die Arbeitszufriedenheit ist im Durchschnitt hoch. Entsprechend sind die Anforderungen für alle Befragten gut zu bewältigen und der berufsbedingte Stress scheint im Durchschnitt eher gering. Auch der Umgang mit Konflikten ist im Durchschnitt eher konstruktiv und lösungsorientiert. Die Zusammenarbeit unter den Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Kivo ist im Durchschnitt gut, was auf ein angenehmes Teamklima schliessen lässt. Dasselbe gute Ergebnis in der Zusammenarbeit zeigt sich auch zwischen der Kivo und den Hauptamtlichen. Schliesslich arbeiten auch die kirchlichen Mitarbeitenden und die freiwillig Engagierten aus Mitarbeitersicht gut miteinander zusammen.

18.2 Qualitative Ergebnisse

Auch wenn die quantitativen Ergebnisse zeigen, dass es den kirchlichen Mitarbeitenden (inkl. Kivo-Mitgliedern) wohl ist in ihrer Arbeit und die Belastungssituationen im Durchschnitt überschaubar sind, lohnt sich ein detaillierter Blick auf die qualitativen Rückmeldungen, um kirchenspezifische Belastungsfaktoren zu identifizieren. Denn dauerhafte Belastungen führen bei den Kivo-Mitgliedern, wie auch bei den Mitarbeitenden, zu Frustration.

Belastungen der Kivo. Da viele Kivo-Mitglieder berufstätig sind, müssen die Sitzungen oft abends (bisweilen bis spät in die Nacht) stattfinden. Manche Kivo-Mitglieder schreiben zudem, dass sie viele Anlässe initiieren, planen und durchführen, was zeitlich aufwändig ist. Auch kann es vorkommen, dass sich keine neuen Kivo-Mitglieder finden lassen und so die Arbeit auf wenige Schultern verteilt wird. Kivo-Mitglieder stellen ausserdem fest, dass das Gremium auf sehr unterschiedliche Fragen kompetente Antworten geben muss.

Die Zeit der Einarbeitung wird manchmal als stressig erlebt. Die neuen Mitglieder sind gefordert, sich in kurzer Zeit in neue Inhalte, Projekte und Dossiers einzuarbeiten. Hilfestellungen wie Einführungstage oder Kurse werden daher sehr geschätzt, gleichzeitig benötigen diese Ausbildungen auch Zeit.



Reinhold Meier,
Seelsorger,
Psychiatrie-Dienste Süd

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Thema Fusionen erwähnt wurde, ist die zeitliche Arbeitsbelastung für einzelne Kivo-Mitglieder mitunter gross. Es kann zu Situationen der Überarbeitung kommen. Neben Fusionsprozessen kann auch dann ein Mehraufwand entstehen, wenn eine Kirchgemeinde plötzlich (oder voraussehbar) ohne Pfarrperson dasteht.

Lösungsmöglichkeiten zum Abbau der Belastungen der Kivo. Hilfreich für einzelne Kivo-Mitglieder ist ein unterstützendes Sekretariat oder die Unterstützung durch Mitarbeitende. Gleichzeitig ist es wohl auch wichtig, dass Kivo-Mitglieder lernen, auf ihre Grenzen zu achten und auch einmal «Nein» zu sagen, was nicht immer einfach ist. Die Zuteilung der Zuständigkeiten im Rahmen eines Ressortsystems scheint ebenfalls zu helfen, Belastungen abzubauen. Dabei ist wichtig, den Ressorts auch entsprechende Kompetenzen zu erteilen.

Positive Aspekte eines Kivo-Engagements. Ein Kivo-Engagement ist jedoch nicht nur mit Stolpersteinen und Belastungen verbunden. Es gibt auch positive Aspekte. So kann man in der Kivo viel lernen und eigene Kompetenzen weiterentwickeln (z. B. in Weiterbildungen). Zudem gibt es viele schöne Begegnungen (auch ökumenische) und die Erfahrung, gemeinsam etwas zu erreichen, motiviert. Kivo-Mitglieder haben ausserdem den Eindruck, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

Belastungen der Mitarbeitenden. Auch die kirchlichen Mitarbeitenden leiden an spezifischen Belastungen. Ein wichtiges Thema scheinen die Abend- und Wochenendtermine zu sein, insbesondere wenn die eigenen Kinder im schulpflichtigen Alter sind oder Möglichkeiten fehlen, Überzeit zu kompensieren. Dann droht das Privatleben zu kurz zu kommen. Thematisiert wird jedoch nicht nur die Möglichkeit, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Im Raum steht auch die Frage, wie die Betreuung betreuungsbedürftiger Eltern organisiert werden kann. Gewisse Mitarbeitende sprechen auch von Spitzenzeiten während des Jahres oder es werden

Pikettdienste im Rahmen ihrer Anstellung verlangt (z. B. Spezialseelsorge), welche sie nur bedingt kompensieren können. Die Arbeit ist zudem manchmal geprägt von Unvorhergesehenem. Im Durchschnitt scheint jedoch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Grossen und Ganzen zu funktionieren.

Einige Fachlehrpersonen Religion gaben an, dass ökumenischer Religionsunterricht (d. h. die Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche) für sie einen Mehraufwand bedeutet. Zudem sehen sich Lehrpersonen teilweise gleichzeitig mit Erwartungen seitens der Kirche wie auch der Schule konfrontiert.

Mitarbeitende fühlen sich teilweise überlastet, weil sie neue Aufgaben übernehmen mussten. Auch die Kontakte mit Schwerkranken, Sterbenden, trauernden Angehörigen oder der Kontakt mit Armutsbetroffenen sowie mit schwierigen Schülerinnen und Schülern können für Mitarbeitende eine Belastung darstellen. Zudem können verantwortungsvolle Aufgaben die Mitarbeitenden überfordern. Auch die Häufigkeit und Zunahme von Sitzungen wird von einigen Mitarbeitenden beklagt, während andere darin eine Notwendigkeit sehen.

Teilzeitangestellte finden es teilweise schwierig, einen Wochenrhythmus zu finden oder sich genügend abzugrenzen.

Schliesslich sorgen auch zwischenmenschliche Konflikte für Belastungen, z. B. Streitereien innerhalb der Kirchgemeinde, Konflikte über Pensenverteilungen oder das Gefühl, überkontrolliert zu sein. Weiter wird die Rolle der Pfarrpersonen als mögliches Konfliktfeld genannt, was auf ihre Sonderstellung zurückgeführt wird. Als weitere mögliche Ursachen von Konflikten werden z. B. fehlende oder unklare Zuständigkeitsregelungen, mangelnde Kommunikation, fehlende konstruktive Kritik oder auch kulturelle Gegebenheiten genannt. Gerade die Konfliktkultur hängt gemäss den Befragten von den Persönlichkeiten der Menschen wie auch von strukturellen Bedingungen ab (wie fehlende Zeit für die Lösung eines Konfliktes oder auch fehlende Berufsperspektiven):

«Das hat auch mit den Persönlichkeiten zu tun, die sich in der Kirche engagieren. Es sind Personen, die gerne ein harmonisches Miteinander haben, man sollte es gut haben miteinander.» (Fachlehrperson Religion)

Problematisch kann sich auch die Einmischung von Kirchbürgerinnen und Kirchbürgern auswirken, so dass ein ursprünglich interner Konflikt weitere Kreise zieht.

Lösungsvorschläge zum Abbau von Belastungen. Um Arbeits- und Partner- bzw. Familienverpflichtungen besser unter einen Hut zu bekommen, schlagen die Befragten etwa die Einführung eines mehrtägigen Vaterschaftsurlaubs (gegenwärtig fünf Tage innert vier Monaten), die Förderung von Home-Office (z. B. wenn Kinder krank sind) oder die Einrichtung einer Kita vor. Ausserdem müssten Mitarbeitende ebenso wie Kivo-Mitglieder lernen, «Nein» zu sagen. Nicht alles, was erwünscht ist, ist auch möglich. Selbstdisziplin ist gefragt. Auch eine Erfassung der Arbeitszeit könnte hier Abhilfe schaffen.

Bei internen Konflikten lohnt es sich, eine Kommunikationsstrategie zu vereinbaren: *«Wir haben von Anfang an abgemacht, dass nur der Präsident nach aussen redet. Und daran haben sich alle gehalten.»* (Sozialdiakon/-in)

Personalentwicklung und Aus- bzw. Weiterbildung. Mitarbeitende sprechen auch das Thema Weiterbildungen an, sei dies im Allgemeinen oder hinsichtlich der Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen. Gelobt wird allgemein das vielseitige und qualitativ hochstehende Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden und Kivo-Mitglieder (z. B. der Kurs «Neu in der Kivo»). Geschätzt wird zudem, dass man sich die Weiterbildung selbst aussuchen kann. Neben Weiterbildungsangeboten bietet die Kantonalkirche an, Supervisionsstunden oder ein Laufbahngespräch in Anspruch zu nehmen. Auch die Möglichkeit, je nach Berufsgruppe alle sechs bzw. zehn Jahre einen Bildungsurlaub zu beziehen, wird geschätzt.

Situation der einzelnen Berufsgruppen. Im Themenbereich Weiterbildung gibt es auch Kommentare, die sich auf die Situation der einzelnen Berufsgruppen beziehen: Fachlehrpersonen Religion wünschen eine vertiefte Zusammenarbeit mit kirchlichen Jugendarbeitenden und entsprechende gemeinsame Weiterbildungen. Andere Weiterbildungswünsche betreffen Themen wie Klassenführung oder die Unterstützung durch einen Mentor bzw. eine Mentorin in den Berufsanfängen. Gefordert wird zudem eine obligatorische Weiterbildung für Religionsverantwortliche und die Verpflichtung aller Fachlehrpersonen, zwei Weiterbildungen pro Jahr besuchen zu müssen.

Mesmerinnen und Mesmer vermissen ein Weiterbildungsangebot. Die schweizweit angebotenen Kurse sind nur mit langen Anfahrtswegen erreichbar (meist Zürich oder Bern). Sie wünschten sich Weiterbildungen zu Themen wie Brand- und Arbeitsschutz, Umgang mit giftigen Putzmitteln oder zur Rolle der Mesmerinnen und Mesmer bei kirchlichen Ritualen.

Weitere Vorschläge für Weiterbildungen sind im Themenbereich Viertes Alter und Demenz anzusiedeln.

Für Sekretariatsmitarbeitende scheint das Weiterbildungsangebot spärlich zu sein. Zwar können Weiterbildungen beim Kaufmännischen Verband besucht werden, für kirchenspezifische Anliegen gelte es aber noch Angebote zu entwickeln. Zudem wird der Erfahrungsaustausch mit Sekretariatsmitarbeitenden von anderen Kirchgemeinden gewünscht.

Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit innerhalb des Teams, aber auch mit der Kivo sowie der Kantonalkirche wird häufig positiv erlebt: Geschätzt werden *«das gute Klima in der Kantonalkirche»* (Arbeitsstellenmitarbeiter/-in), *«der respektvolle Umgang»* (Sekretariatsmitarbeitende), *«der Zusammenhalt der Kirche»* (Kivo-Mitglied), *«die gelebte Gemeinschaft»* (Kivo-Mitglied), die *«gegenseitige Wertschätzung und Unterstützung»* (Kivo-Präsidium), die *«gute Laune und Stimmung»* (Pfarrperson), *«das super*

Team» (Mesmer/-in) oder der «gute Kontakt zu Kolleginnen» (Fachlehrperson Religion).

Und auch bei abweichenden Meinungen oder unterschiedlichen Persönlichkeiten wird festgestellt, dass es möglich ist, gemeinsame tragfähige Lösungen zu finden.

Zusammenarbeit innerhalb des Teams.

Mehrfach wird die gute Zusammenarbeit betont, wobei vor allem ein partnerschaftliches engagiertes Miteinander geschätzt wird.

Neben den positiven kommen aber auch negative Aspekte in der Zusammenarbeit zur Sprache. Mitarbeitende erleben ihre Kolleginnen und Kollegen teilweise als dominant, besserwisserisch, diskreditierend oder intrigierend. Insbesondere die Zusammenarbeit mit Pfarrpersonen wird von einigen Mitarbeitenden als schwierig erlebt.

Zusammenarbeit innerhalb der Kivo.

Auch innerhalb der Kivo wird geschätzt, dass «alle Leute sagen dürfen, was sie wollen und nicht abgeklemmt werden» (Pfarrperson). Positiv wahrgenommen werden auch die Offenheit für neue Ideen, das gemeinsame Ziehen an einem Strang und das Vertrauen in die Menschen.

Negativ kommentiert hingegen wird in Bezug auf die Arbeit in der Kivo die mangelnde Konfliktkultur: «Es wäre manchmal besser, wenn in der Kivo energisch darüber diskutiert wird. Mit dieser Kuschelpolitik kommt man nicht wirklich weit.» (Kivo-Mitglied). Darüber hinaus wird als negativ empfunden, wenn Meinungsäußerungen mit dem Argument Zeitmangel abgeblockt werden. Ein schlechtes Bild wird auch vermittelt, wenn sich der Kivo-Präsident bzw. die Kivo-Präsidentin im Konfliktfall in der Öffentlichkeit nicht schützend vor seine bzw. ihre Kolleginnen und Kollegen stellt.

Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Kivo.

Die Mitarbeitenden schätzen es, wenn ihnen die Kivo ihr Vertrauen ausdrückt, gesprächs- und hilfsbereit ist, sie ermuntert und hinter ihnen steht. Die Mitarbeitenden nehmen es positiv auf, wenn die Kivo auch inhaltlich mitdenkt (z.B. gemein-

same Retraite). Auf der anderen Seite schätzen Kivo-Mitglieder verlässliche Mitarbeitende, eine klare Rollenverteilung zwischen den Mitarbeitenden und der Kivo, «kurze Dienstwege» sowie kleine Zeichen der Anerkennung durch die Kivo oder ihre Präsenz an Anlässen der Gemeinde.

Den Pfarrpersonen scheint es teilweise schwer zu fallen, die Entscheidungen der Kivo mitzutragen. Manchmal fühlen sie sich auch von der Kivo übergangen. Eine Pfarrperson vermutet, «dass viele Entscheidungen bereits vor den Kivo-Sitzungen getroffen wurden.» Mehrfache Erwähnung findet auch die Frage, ob Pfarrpersonen (bzw. Angestellte) in der Kivo (mit Stimmrecht) vertreten sein sollen. Mitunter wird argumentiert, dass die Pfarrpersonen zum Beispiel durch ihre theologische Ausrichtung die Kivo-Mitglieder beeinflussen und dass «Entscheidungen praktisch immer nach den Interessen der Pfarrpersonen gelenkt» würden (Sekretariatsmitarbeitende).

Während in manchen Gemeinden die Präsenz der Kivo-Mitglieder bei Gemeindeaktivitäten gelobt wurde, wünschen sich die Mitarbeitenden in anderen Gemeinden mehr Engagement und Präsenz ihrer Kivo-Mitglieder.

Es entsteht auch dann ein negatives Bild, wenn Mitarbeitende den Eindruck erhalten, es werde nur ein äusserer Schein ohne Inhalte gepflegt oder wenn das Wohl Einzelner vor dem Wohl der Kirchengemeinde steht. Und genauso wie Wertschätzung und partnerschaftliche Zusammenarbeit geschätzt werden, werden Misstrauen, Einmischungen oder Nicht-Ernst-Genommen-Werden durch die Kivo negativ beurteilt. Gewünscht werden zudem mehr Sachkenntnisse in der Behörde und ein fachlicher Austausch mit den Kivo-Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden zeigen jedoch gleichzeitig Verständnis für die Situation der ehrenamtlich tätigen Kivo-Mitglieder. Sie sehen die Fülle der Aufgaben, die diese Ehrenamtlichen zu leisten haben.

Lösungsvorschläge zur Förderung der Zusammenarbeit. Ein Lösungsvorschlag für die Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb des Teams sind z. B. Mitarbeiterforen innerhalb des Teams. In solchen Foren könnten sich alle Angestellten zweimal jährlich zum Austausch treffen. Auch niederschwellige regelmässige Treffen wie «Mitarbeiter-Kafi» oder Planungstage können den Austausch und den Kontakt unter den Mitarbeitenden fördern. Zudem wird geschätzt, wenn sich nicht nur das Kernteam (in der Regel Pfarrpersonen, Diakoninnen und Diakone) regelmässig zum Austausch trifft, sondern auch die übrigen Mitarbeitenden einbezogen werden, gerade auch Teilzeitmitarbeitende. Positiv erwähnt wird auch eine offene Gesprächskultur. Die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden wird erleichtert, wenn die Wege kurz sind und z. B. in einem Kirchgemeindehaus mehrere Mitarbeitende tätig sind.

19 Führung/Steuerung

In diesem Kapitel stehen die Personalführung und die Leitung der Kirchgemeinden im Mittelpunkt. Im Themenbereich Personalführung geht es um Fragen der Rekrutierung und der Personalbetreuung bis hin zu Fragen der Entlassung bzw. der Trennung von Angestellten.

19.1 Quantitative Ergebnisse

Entscheidungen entstehen gemäss den Angaben der Befragten im Durchschnitt transparent und partnerschaftlich. Die Mitarbeitenden schätzen ihre Vorgesetzten und die Zuständigkeiten scheinen im Grossen und Ganzen klar geregelt zu sein.

Wer prägt die Kirchgemeinde? Diese Frage wurde sowohl durch die Mitarbeitenden als auch durch die Kivo-Mitglieder beantwortet. Beide Personengruppen haben den Eindruck, dass zwischen der Kivo und den Pfarrpersonen eine partnerschaftliche Gemeindeleitung existiert. An zweiter Stelle werden von beiden Gruppen die Pfarrpersonen als prägende Persönlichkeiten genannt.

19.2 Qualitative Ergebnisse

Die Anmerkungen zum Bereich Führung und Steuerung lassen sich in die grossen Themenfelder Personalrekrutierung, Personalführung und Fragen der Leitung bzw. Leitungskompetenz unterteilen.

Personalrekrutierung von kirchlichen Mitarbeitenden. Eine Aufgabe der Kivo bzw. einer Wahlkommission ist die Anstellung von neuem Personal. Es ist nicht immer einfach, eine geeignete Person für eine Stelle zu finden. Insbesondere bei Pfarrpersonen, Diakoninnen und Diakonen, Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern, aber auch bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern ist die Auswahl der Bewerbenden eher klein. Es gab aber auch Befragte, die angaben, dass sie bisher kein Problem mit der Stellenbesetzung hatten. Bereits angestellte Mitarbeitende schätzen und wünschen die Möglichkeit, bei Neuanstellungen mitreden zu dürfen. Wichtig bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden ist, dass sich eine Kirchgemeinde bewusst ist, was sie möchte, und dass die Person zur Kirchgemeinde beziehungsweise zur ausgeschriebenen Stelle passt. Es kann sich auch lohnen, nach Synergieeffekten Ausschau zu halten, indem man zum Beispiel Stellen mit der Nachbargemeinde teilt. Ein weiterer Aspekt, der von Mitarbeitenden im kirchlichen Umfeld gefordert wird, ist Geduld, wenn man nicht sofort die richtige Person findet.

Personalrekrutierung von Kivo-Mitgliedern.

Bei der Suche und Auswahl von neuen Kivo-Mitgliedern wird Transparenz gewünscht. Um diese zu erhöhen, kann es hilfreich sein, die Stellen für neue Kivo-Mitglieder öffentlich auszuschreiben. Gleichzeitig besteht seitens der Kivo aber auch das Bedürfnis, dass neue Mitglieder zum bisherigen Gremium passen.

Personalrekrutierung von Freiwilligen.

Mehrmals wird auf die Bedeutung der Freiwilligenarbeit verwiesen. Diese gelte es zu fördern und auszubauen. Um Freiwillige zu finden und zu halten, bedarf es attraktiver Aufgaben und verschiedener Formen der Anerkennung.



Stephan Giger,
Kirchenmusiker,
Kirchgemeinde Wil

Personalbetreuung. Mitarbeitende schätzen eine wertschätzende und kooperative Personalführung, welche manifest wird im Vertrauen, das den Mitarbeitenden entgegengebracht wird. Gelobt wird auch eine faire Auseinandersetzung im Konfliktfall.

Auch negative Stimmen zur Personalführung sind zu vernehmen. So werden beispielsweise mangelnde Objektivität oder mangelnde Kompetenzen kritisiert. Auch die Forderung nach besserer Unterstützung bei Schwierigkeiten ist zu vernehmen. Weiter gibt es Mitarbeitende, die ein Leitbild vermissen. Vorgesetzte wiederum erleben eine Spannung zwischen der Steuerung auf der einen Seite und dem Schenken von Freiräumen auf der anderen Seite.

Personalführung bedeutet auch, sich schwierigen Situationen zu stellen und im schlimmsten Fall Mitarbeitende zu entlassen. Solche Situationen können auch in der Kirche vorkommen und stellen wohl für alle Beteiligten eine grosse Belastung dar. In diesem Zusammenhang wird das Recht auf Rekurs nach ausgesprochenen Kündigungen in Frage gestellt.

Leitung der Kirchgemeinde. Unklarheiten und Unstimmigkeiten scheint es trotz partnerschaftlicher Gemeindeleitung zwischen Kivo, Kivo-Präsidentin bzw. Kivo-Präsidenten und Pfarrpersonen hinsichtlich der Leitungskompetenz zu geben. Während sich Pfarrpersonen auf der einen Seite mehr Leitungskompetenz wünschen, sprechen sich auf der anderen Seite andere Berufsgruppen dafür aus, dass Pfarrpersonen (und andere Angestellte) weniger Verantwortung übertragen bekommen. Gewarnt wird auch vor einer zu hohen Machtkonzentration beim Kivo-Präsidium bzw. vor alleinigen Entscheidungen durch die Präsidentin/den Präsidenten.

Zur Entlastung der Kivo wird ein sogenanntes «Geschäftsführermodell» diskutiert, bei dem die Ressortverantwortlichen rein strategisch tätig wären. Einige Kirchgemeinden, die bereits eine Kirchgemeindegeschreiberin oder einen Kirchgemeindegeschreiber bzw. eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer eingesetzt

haben, haben mit diesem Modell gute Erfahrungen gemacht. Allerdings ist es wichtig, die Abgrenzung zum Sekretariat klar zu regeln.

20 Rahmenbedingungen der Anstellung

Im Bereich Rahmenbedingungen geht es sowohl um formelle Anstellungsbedingungen wie Saläre und Aufgabenbeschreibungen als auch um Unterstützungsinstrumente wie Weiterbildungen oder Supervision.

20.1 Quantitative Ergebnisse

Der Handlungsspielraum für Mitarbeitende der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen wird im Durchschnitt als ausreichend erachtet. Zudem geben die Befragten an, dass sie sich im Rahmen ihrer Anstellung persönlich entwickeln können. Die Arbeitsbedingungen entsprechen im Durchschnitt den Erwartungen. Für Angestellte der Kantonalkirche scheint es einfacher zu sein, Überstunden flexibel und bedürfnisgerecht zu kompensieren als für Mitarbeitende der Kirchgemeinden.

20.2 Qualitative Ergebnisse

Ganz allgemein schätzen die Expertinnen und Experten die Arbeitsbedingungen in der evangelisch-reformierten Kirche als sehr gut ein. Gemäss den Mitarbeitenden zeigt sich jedoch auch im Bereich der Anstellungsbedingungen teilweise Handlungsbedarf.

Aufgabenbeschreibungen. Gewünscht werden klare Aufgabenbeschreibungen sowohl für Mitarbeitende als auch für Kivo-Mitglieder. Wo Pflichtenhefte bereits vorhanden sind, sollten sie regelmässig auf ihre Aktualität hin überprüft werden. Gleichzeitig gilt es, die Schnittstellen zwischen den Angestellten und den Freiwilligen zu definieren. Zudem stellt sich die Frage, ob Hauptamtliche gewisse Aufgaben verpflichtend übernehmen müssen.

Handlungsspielraum. Die kirchlichen Mitarbeitenden geniessen einen grossen Handlungsspielraum. Diese Freiheit wird von mehreren Befragten auch explizit gewünscht.

Löhne und Entschädigungen. Das Thema der Löhne wird mehrfach angesprochen. Manche schätzen die Löhne der Pfarrpersonen als zu hoch ein, andere kritisieren die Lohnunterschiede und manche empfinden den eigenen Lohn als zu tief. Schliesslich wird auch der jährliche Stufenanstieg der Gehälter von Mitarbeitenden hinterfragt.

Zu reden geben auch die Entschädigungen der Kivo-Mitglieder, insbesondere des Kivo-Präsidiums. Diese werden eher als zu gering eingestuft. Sie eignen sich daher nicht, um Menschen für dieses Amt zu motivieren.

Einführung in die Tätigkeit. Sowohl von neuen Mitarbeitenden als auch von Kivo-Mitgliedern wird eine sorgfältige Einführung in die neue Tätigkeit geschätzt. Gerade für neue Kivo-Mitglieder ist ein Gotti-Götti-System bzw. der übergemeindliche Erfahrungsaustausch mit ehemaligen Kivo-Mitgliedern hilfreich. Gewünscht bzw. gefordert werden auch regelmässige Supervisionen für die Mitarbeitenden. Allgemein gilt, dass Strukturen, welche die Arbeitnehmenden bei ihren Tätigkeiten unterstützen, auch die Attraktivität der Arbeitgeberin Kirche fördern.

21 Kommunikation

Die Antworten zum Themenbereich der Kommunikation lassen sich in den Bereich interne Kommunikation sowie externe Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit) einteilen. Die Information der Mitarbeitenden und Kivo-Mitglieder scheint im Durchschnitt gut zu funktionieren. Mitteilungen und Beschlüsse kommen vollständig bei den Menschen an.

Interne Kommunikation. Hinsichtlich der internen Kommunikation stellen manche Befragte fest, dass die schriftliche Kommunikation auf Kosten der mündlichen zunimmt: «*Der persönliche Kontakt fehlt. Ein Grossteil kommt nur via E-Mail, nicht mal telefonisch*» (Mesmer/-in). Festgestellt wird auch, dass die kommunikativen Prozesse durch die elektronischen Medien beschleunigt werden. Informationen sollten klar und transparent sein, Verdoppelungen gilt es zu vermeiden. Wichtig ist zudem, dass die

Betroffenen die für sie wichtigen Informationen direkt und rechtzeitig erhalten. Dabei sollten die Abläufe, wer wen zu informieren hat, klar geregelt sein.

Externe Kommunikation. Die Öffentlichkeitsarbeit dient dem Austausch mit den Anspruchsgruppen der Kirche (z.B. breite Öffentlichkeit, staatliche Institutionen). Hier wünschen sich die Befragten mehr Präsenz der eigenen Kirche. Insbesondere gilt es, den gesellschaftlichen Beitrag der Kirche zu kommunizieren und darüber zu informieren.

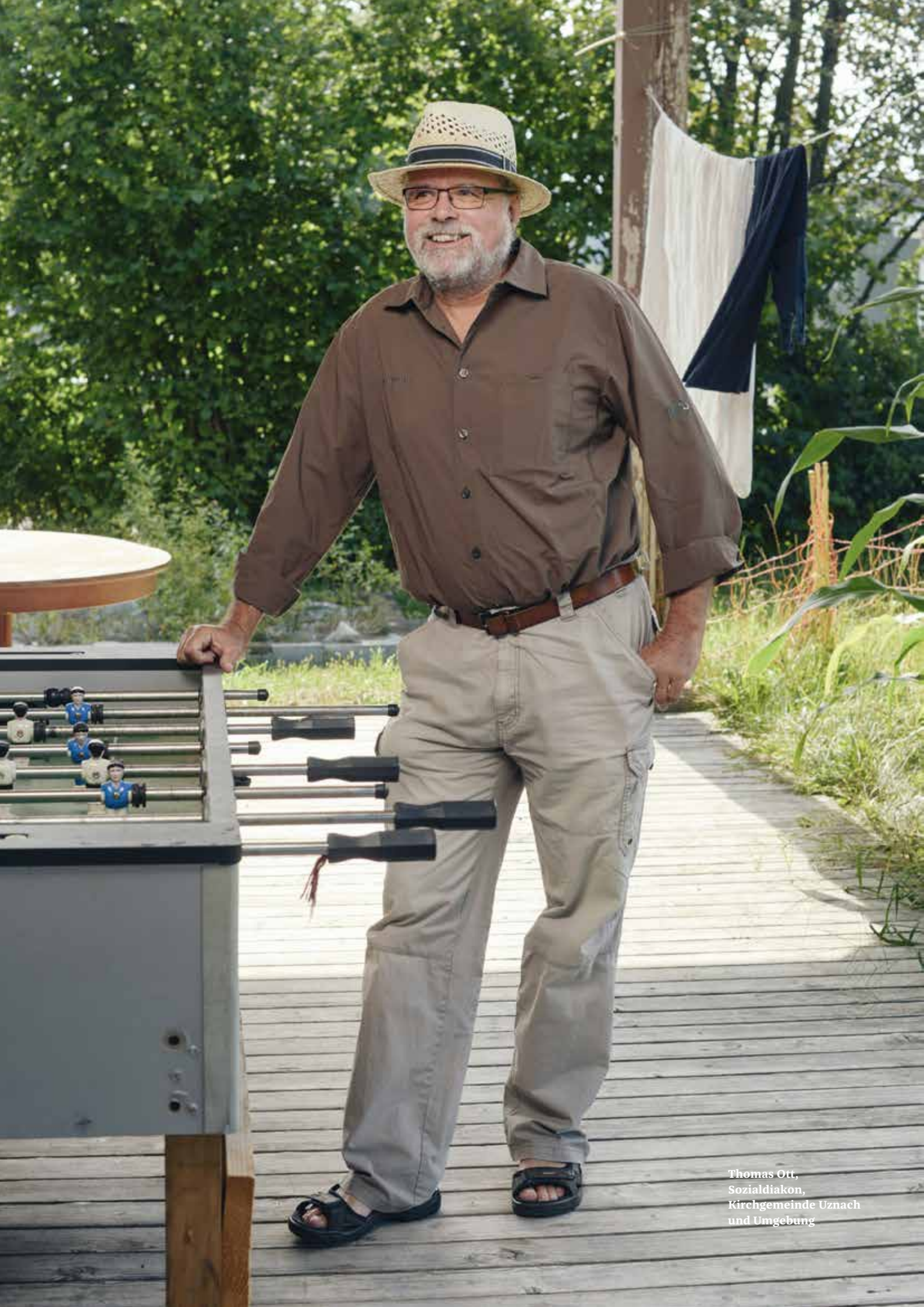
Ein Kommunikationsinstrument der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen ist der Kirchenbote. Gewünscht wird ein lesefreundlicherer und modernerer Auftritt dieser Zeitschrift.

22 Sachmittel

Die Kommentare zu den Sachmitteln betreffen einerseits die IT-Infrastruktur und andererseits die Immobilien. Im Themenbereich der IT-Infrastruktur beklagen sich manche Antwortende über zu langsame Computer im Büro oder sie wünschen sich mehr Rechenleistung des Servers zur Datenabfrage von Erlebnisprogrammen. Die Kommentare zu den Immobilien drehen sich um Kirchen- oder Gemeindehaus-Renovationen sowie um das «Haus zur Perle». In diesem Bereich wird mitunter der Wunsch geäussert, dass die Bänke in der Kirche entfernt werden sollten oder dass der Kirchenraum mit einer besseren technischen Anlage ausgestattet werden sollte. Daneben werden weitere Themen von der Einhaltung der Hausordnung des Kirchgemeindehauses bis hin zu Problemen mit den Parkplätzen angesprochen.

23 Kirchliche und gesellschaftliche Herausforderungen (Umwelt)

Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen steht vor vielen Herausforderungen. Viele davon dürften allgemein auch für andere grosse Kirchen in Mittel- und Westeuropa zutreffen, denn sie hängen unter anderem mit den sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen: «*Individualisierung, säkulare*



Thomas Ott,
Sozialdiakon,
Kirchgemeinde Uznach
und Umgebung

Konkurrenz, Entflechtung von Kirche und Staat, Wertewandel, religiöse Pluralisierung und Vermehrung von Atheisten.» (Kivo-Mitglied).

Gesellschaftliche Umbrüche und Relevanz der Kirche. Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen steht gemäss den Aussagen der Befragten in einer Spannung zwischen der Anpassung an die gesellschaftlichen Veränderungen und der Gefahr, den christlichen Grundauftrag zu verlassen. Es ist eine «*Gratwanderung zwischen Weltoffenheit (unverzichtbar) und <greifbarem> Profil*» (Kivo-Mitglied).

Einige der Antwortenden sind der Meinung, die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen müsse ihre gesellschaftliche Relevanz erhalten. Das bedingt auch, dass die Kirche über ihren gesellschaftlichen Beitrag Rechenschaft ablegt und einer breiteren Öffentlichkeit aufzeigt, was sie «Gutes» leistet, was auch eine wiederkehrende Vernetzung und Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen erfordert. Gewünscht wird auch ein professionellerer Auftritt der Kirche in Medien und Öffentlichkeit.

Mitgliederschwund und Personalmangel. Eine der Folgen der wachsenden Distanzierung von der Kirche besteht unter anderem darin, dass es zunehmend schwieriger wird, Freiwillige oder hauptamtliche kirchliche Mitarbeitende zu finden, was selbstverständlich auch für die Besetzung von Ämtern wie etwa der Kivo gilt.

Nicht nur bei den hauptamtlichen Mitarbeitenden zeigt sich, dass Nachwuchsprobleme vorhanden sind, sondern auch bei den Freiwilligen. Auch Kirchgemeinden können mithelfen, dem Personalmangel entgegenzuwirken, indem sie z. B. Ausbildungsplätze schaffen oder Menschen ermutigen, einen kirchlichen Beruf zu ergreifen.

Manche Kommentatorinnen und Kommentatoren befürchten aufgrund des Mitgliederschwundes, dass die Finanzen zukünftig knapper werden. Dies sehen auch gewisse

Expertinnen und Experten so. Aufgrund der sinkenden Steuereinnahmen werden Freiwillige zukünftig noch wichtiger sein.

Ökumenische Zusammenarbeit.

Die Zusammenarbeit mit anderen christlichen Kirchen und Religionsgemeinschaften, insbesondere der katholischen Kirche, gilt es zu verstärken, auch um voneinander und miteinander zu lernen.

Neben vielen positiven Erfahrungen gibt es jedoch auch ökumenische Stolpersteine, die nicht kleingeredet werden können. So kann beispielsweise die Zusammenarbeit mit den katholischen Pfarreien auch dadurch erschwert sein, dass die evangelischen Kirchgemeinden und die Pfarreien territorial nicht deckungsgleich sind.

24 Kirchliche Angebote

Vielfalt der Angebote. Das vielfältige kirchliche Angebot für unterschiedliche Altersgruppen und Bedürfnisse wird allgemein positiv hervorgehoben. Etliche Beispiele kommen zur Sprache, die dieses breite Angebot ausmachen (z. B. Kindermusical, Projektchor, Kinderchor, freiwilliger Besucherdienst, Spezialgottesdienste, first-steps-Kurse). Man versucht zunehmend, die Angebote zu vernetzen. Auch einige innovative Ideen (z. B. spezielles Läuten für Geburten, Ein- und Ausläuten an Silvester) werden genannt. Gleichzeitig wird davor gewarnt, sich nicht in der Vielfalt der Angebote zu verlieren. Gewünscht werden zudem etwa mehr Angebote für junge Familien, mehr Hausbesuche oder das Einrichten von Haus- und Gebetskreisen.

Erlebnisprogramme. Die Erlebnisprogramme kommen allgemein gut an. Geschätzt wird dabei die Möglichkeit zum projektbezogenen Arbeiten, aber auch die Wahlmöglichkeit der Jugendlichen, sich auf den Konfirmationsweg einzulassen oder auch nicht. Einige Stimmen fordern den Ausbau der Kinder- und Jugendarbeit. Gefragt wären zudem Angebote für junge Erwachsene nach der Konfirmation.

Gottesdienste. Mehrfach wird die Qualität der Gottesdienste gelobt. Allerdings wird gewünscht, dass man sich allgemeinverständlich ausdrückt: «Man müsste mehr die Sprache des Volkes für die Gottesdienste lernen und brauchen.» (Fachperson).

Verschiedentlich wird auch darauf hingewiesen, dass der sonntägliche Gottesdienst beizubehalten ist, auch wenn die Besucherzahlen eher rückläufig sind. Verschiedene Stimmen wünschten sich «modernere», «lebendigere» Gottesdienste mit populärer Musik oder moderneren Liedern. Auf der anderen Seite gibt es aber auch den Wunsch, den traditionellen Gottesdienst zu behalten.

Einige Änderungswünsche betreffen die Rahmenbedingungen der Gottesdienste: So werden beispielsweise weniger und kürzere Gottesdienste gewünscht. Gefordert werden auch flexiblere Gottesdienstzeiten: «Viele Leute sind in ihren Berufen derart gefordert, dass sie froh sind, am Sonntag nicht mit der Stoppuhr aufstehen zu müssen.» (Kirchenmusiker/-in). Gottesdienste müssten auch nicht immer in der Kirche stattfinden: «Gottesdienste im Grünen (im Wald, am Weiher, am Fluss etc.)» (Fachlehrperson Religion). Auch einem vermehrten Einbezug von Laien stehen manche Befragte positiv gegenüber.

Religionsunterricht. Zahlreiche Stimmen gibt es auch zum Religionsunterricht. Dieser soll weiterhin an der öffentlichen Schule stattfinden. Die Stundenplanung kann sich an den öffentlichen Schulen jedoch schwierig gestalten. Manchmal muss der Religionsunterricht ausserhalb der regulären Unterrichtszeiten stattfinden, was mitunter bemängelt wird. Gefordert werden zudem kompetente Fachlehrpersonen, gerade hinsichtlich des neuen Faches ERG (Ethik, Religionen, Gemeinschaft) im Rahmen des Lehrplans 21.

25 Kantonalkirche

Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen wird als innovativ und dynamisch wahrgenommen, neue Projekte werden ausprobiert und die Arbeitsstellen den sich verändernden Bedürfnissen der Kirchgemeinden angepasst. Doch es gibt auch Stimmen, die Gefahren in diesen Projekten sehen: «Die Projektitis geht zu Lasten des Kontaktes mit den Menschen. (...) Aber was schlussendlich darunter leidet ist die Seelsorge.» (Fachperson). Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen scheint jedoch ein gutes Augenmass zu haben für das Gleichgewicht zwischen den Forderungen nach Anpassung und Veränderung auf der einen Seite und der Erhaltung von Bestehendem auf der anderen Seite.

Neben dem vielen Lob gibt es auch vereinzelte Kritikpunkte. Es wird mitunter bemängelt, dass die Erreichbarkeit der Arbeitsstellen besser sein sollte und dass auf Anliegen rascher reagiert werden sollte. In Bezug auf den Stellenumfang der Arbeitsstellen gehen die Meinungen auseinander. Einerseits sind Stimmen zu hören, welche die Arbeitsstellen eher höher dotieren möchten, andererseits gibt es jedoch auch Forderungen nach einer Reduktion.

Von manchen wird gewünscht, dass auch ausserhalb der Stadt St. Gallen Kurse stattfinden, da die Anfahrtswege für gewisse Teilnehmende lang sind. Ebenso wird das Thema Flexibilität von Kurszeiten bzw. Kurstagen (Wochentage) angesprochen.

Von der Kantonalkirche wird zudem eine aktivere Präsenz in den Medien gefordert. Die Kivo-Mitglieder wären froh, wenn sie bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit durch die Kantonalkirche noch mehr unterstützt würden.

26 Einzelne Personengruppen und ihre Merkmale

Im folgenden Kapitel werden spezifische Fragen, Merkmale und Herausforderungen der einzelnen kirchlichen Funktionen dargestellt. Sie ergänzen die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Resultate.

26.1 Dekane

Die Dekane können heute ihre Rolle als Vermittler im Konfliktfall nur unzureichend wahrnehmen, was sowohl bei ihnen als auch bei den Mitarbeitenden zu unbefriedigenden Gefühlen führt. Ausserdem sind sie oft nicht in Konfliktmediation ausgebildet. Ein Lösungsvorschlag wäre, eine Ombudsstelle für Personalfragen bei der Kantonalkirche einzurichten. Ein anderer Lösungsvorschlag wäre die Etablierung von Regionalpfarrpersonen.

26.2 Diakoninnen und Diakone bzw. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

Viele (Sozial-)Diakoninnen und (Sozial-)Diakone heben die guten Arbeitsbedingungen und die gute Zusammenarbeit mit den Pfarrpersonen hervor. Gleichzeitig werden aber auch Schwierigkeiten, unter anderem in der Zusammenarbeit von Diakoninnen und Diakonen mit Pfarrpersonen, benannt. Hier kann es zu Konkurrenzsituationen kommen. Auch wissen nicht alle Menschen, was die Hauptaufgaben der (Sozial-)Diakoninnen und (Sozial-)Diakone sind. Genannt werden zudem Nachwuchsschwierigkeiten und eine geringe kirchliche Sozialisierung der Kandidatinnen und Kandidaten.

26.3 Fachlehrpersonen Religion

Die Zusammenarbeit der Fachlehrpersonen Religion mit anderen Vertreterinnen und Vertretern der eigenen Berufsgruppe läuft gut. Ihre Integration ins Kirchgemeindeteam stösst jedoch zuweilen an Grenzen, da die Fachlehrpersonen Religion zumeist an der öffentlichen Schule tätig sind und sich bemühen, dort dazuzugehören. Je nach Schulleitung stossen einzelne aber auch auf Integrationsprobleme in den Lehrkörper.

26.4 Freiwillige Mitarbeitende

Die freiwilligen Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden zeigen ein sehr hohes Engagement und Interesse am Gelingen des kirchlichen Lebens und bringen auch neue Ideen ein.

26.5 Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter

Junge Menschen motivieren Jugendarbeitende, sei es in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern oder beim Anbieten von Erlebnisprogrammen. Die Arbeit mit Jugendlichen ist jedoch auch herausfordernd. Einigen fehlt die Zusammenarbeit in der Stadt St. Gallen. Im Team scheinen die Jugendarbeitenden integriert. Sie haben häufig bereits in der ehrenamtlichen Jugendarbeit erste Leitungserfahrungen mit Jugendlichen gesammelt. Manchmal fehlt ihnen jedoch eine fundierte Ausbildung, was zu Einstiegsschwierigkeiten in den professionellen Berufsalltag führen kann.

26.6 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben oft mehrere Kleinpensen. Zudem wird von ihnen eine hohe zeitliche Flexibilität gefordert. Mit den verschiedenen Ausbildungsgängen bzw. Stilrichtungen steht den Kirchgemeinden heute eine grosse Vielfalt an Kirchenmusik zur Verfügung. Es werden sogar innovative Projekte wie eine Konfirmandenband umgesetzt.

Auch bei den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern verändert sich das Berufsbild. Gefordert wird zunehmend Teamarbeit. Zudem ist der Beruf vielfältiger geworden, weil neue Angebote etabliert wurden (z. B. populäre Kirchenmusik).

26.7 Mesmerinnen und Mesmer

Für Mesmerinnen und Mesmer scheint es wenige Weiterbildungsangebote zu geben, gerade auch in Bezug auf die Einführung in die Arbeit. Für Angehörige dieser Berufsgruppe ist es wichtig, dass sie frühzeitig über Projekte und Ereignisse informiert werden, die sie betreffen (z. B. bei Baumassnahmen). Laut den Befragten gelangen diese Informationen manchmal sehr spät an sie. Zudem wissen manche Mesmerinnen und

Mesmer nicht, wer verantwortlich ist, wenn in der Kirche etwas passiert (Frage der Haftung). Den Messmerinnen und Mesmern fehlt es in der Kantonalkirche an einer Anlaufstelle, an die sie sich mit ihren Fragen wenden könnten. Gleichzeitig sind sie in ihrer Kirchgemeinde jedoch oft Anlaufstelle für Gemeindemitglieder, da sie vor Ort präsent sind. Schwierigkeiten bereiten den Mesmerinnen und Mesmern teilweise die Nichtbeachtung ihrer (meist langjährigen) Erfahrungen sowie überhöhte Erwartungen. Teilweise identifizieren sich die Mesmerinnen und Mesmer sehr stark mit «ihrer» Kirche und die Übergänge zwischen Anstellung und Freizeit verschwimmen.

26.8 Pfarrpersonen

Vielfältige administrative Arbeiten können für Pfarrpersonen belastend sein, zumal wenn der Eindruck bleibt, dass die inhaltliche Arbeit (z. B. Seelsorge) zu Lasten von Sitzungen, Absprachen und Administrativem geht. Pfarrpersonen schätzen die Vielfalt ihres Berufes und die Möglichkeit, Arbeitsschwerpunkte zu setzen und diese Schwerpunkte eigenverantwortlich umzusetzen. In der Zusammenarbeit mit der Kivo stossen Pfarrpersonen teilweise an Grenzen, welche das Milizsystem mit sich bringt. Pfarrpersonen stellen auch fest, dass sich das Bild des Pfarrberufes wandelt. Der institutionelle Rückhalt und die gesellschaftliche Anerkennung sinken: «Früher hat das Amt die Person getragen und heute muss die Person das Amt tragen und daran zerbrechen einige» (Fachperson). Auch Kompetenzen wie Teamfähigkeit werden zusehends wichtig für den Pfarrberuf, da durch die Fusionen das Einzelpfarramt weitgehend verschwindet.

26.9 Sekretariatsmitarbeitende

Sekretariatsmitarbeitende schätzen das breite und interessante Aufgabenspektrum. Ihre Hauptbezugspersonen sind die Pfarrpersonen. Zudem engagieren sich einige Sekretariatsmitarbeitende auch für die Kivo.

27 Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse

Die statistische Auswertung der Onlinefragebögen hat ergeben, dass die Arbeitsbelastung für Kivo-Präsidien sowie Pfarrpersonen am höchsten ist. Insgesamt zeigt sich jedoch eine hohe Arbeitszufriedenheit, die sich auf ein gutes Teamklima, einen grossen Handlungsspielraum, viel Anerkennung für die geleistete Arbeit sowie auf die vielseitigen Aufgaben zurückführen lässt. (vgl. Abbildung 27.1)

Die Herausforderungen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen sind daher auch weniger im Umgang mit den Mitarbeitenden zu erkennen, sondern eher im gesellschaftlichen Wandel, mit dem die Kirche heute konfrontiert ist.

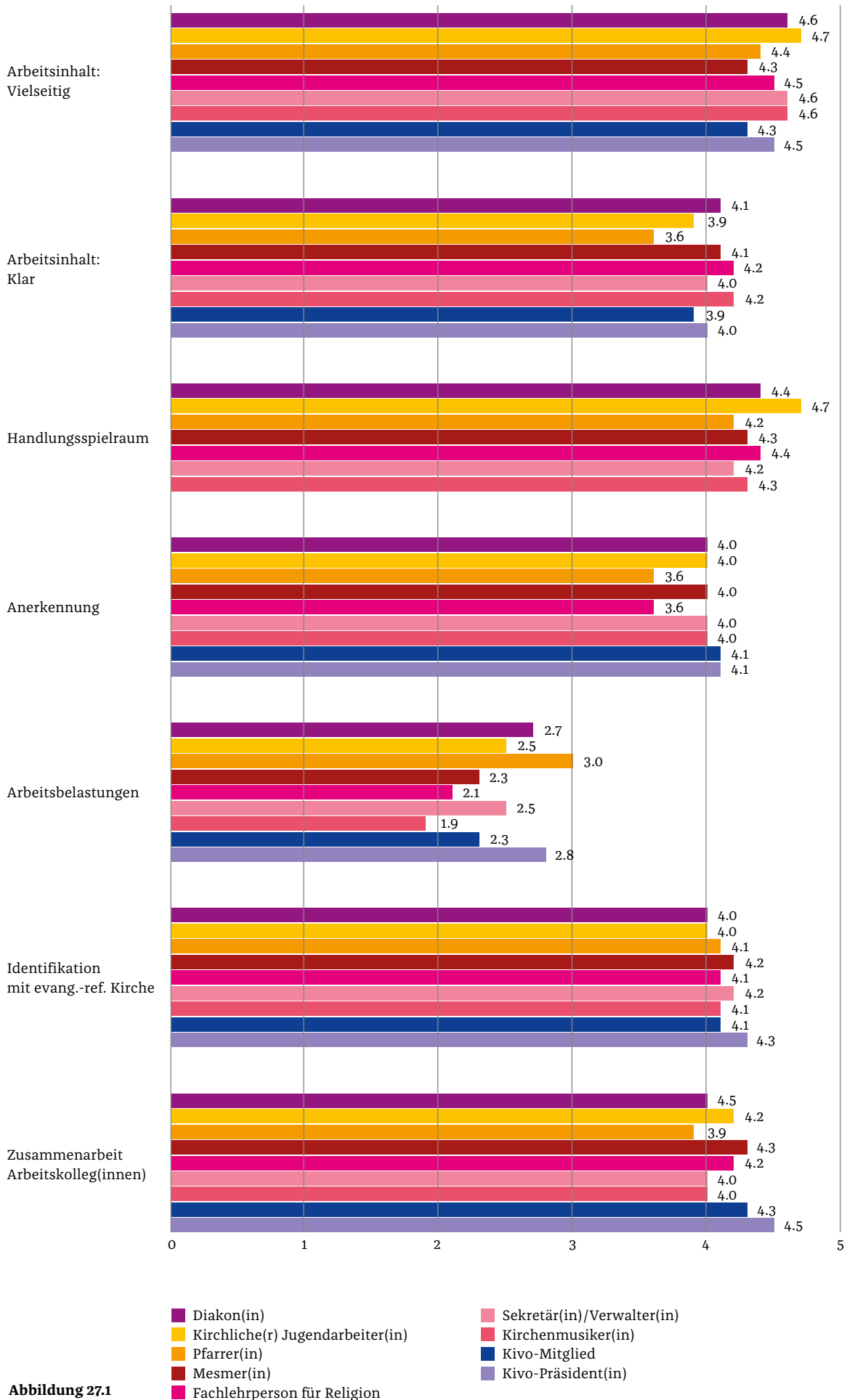
Um diesen Herausforderungen zukünftig besser begegnen zu können, finden sich im nächsten Kapitel einige abschliessende Handlungsmöglichkeiten.

28 Handlungsoptionen für eine Kirche in Zeiten gesellschaftlicher Veränderung

Bei all den oben erwähnten Stolpersteinen stellt sich die Frage, wie die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen den gesellschaftlichen und kirchlichen Herausforderungen begegnen kann. Auch wenn gesellschaftliche Grosstrends nicht aufgehalten werden können, gibt es für die St. Galler Kirche Möglichkeiten, angemessen darauf zu reagieren und in bestimmten Bereichen Fortschritte zu erzielen. Dies wird aber nur gelingen, wenn «Kürzungen an bisherigen Strukturen» vorgenommen werden.⁴ Es folgen einige Themenbereiche, die weiterverfolgt werden können.

⁴ Stolz, Jörg/Ballif, Edmée (2010) Die Zukunft der Reformierten. Gesellschaftliche Megatrends – kirchliche Reaktionen. S 193.

Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse der Online-Umfragen gruppiert nach Berufsgruppen



Lesehilfe:
1 bedeutet ein tiefer Wert im entsprechenden Bereich, 5 ein hoher. Beispiel für «Identifikation mit der evang.-ref. Kirche»: Kivo-Präsidenten haben einen Mittelwert von 4.3 über Aussagen zu diesem Thema. Das bedeutet, dass sie sich stark mit der Kirche identifizieren. Bei «Arbeitsbelastungen» bedeutet ein hoher Wert, dass die Belastung als hoch erlebt wird.

Abbildung 27.1



Esther und Patrick Marchlewitz,
Pfarrerin und Pfarrer,
Kirchgemeinde Rorschach

28.1 Identität und Selbstverständnis

28.1.1 Zwischen Vielfalt und Kontur

Das Leitbild «nahe bei Gott – nahe bei den Menschen» wird von den Befragten geschätzt und man identifiziert sich damit. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung dieses Leitbildes ist jedoch nicht festgelegt und es zeigen sich bei den Fragen nach dem Selbstverständnis Spannungsbögen (z. B. zwischen liberal und evangelikal oder zwischen traditionell und modern). Wie wird die evangelisch-reformierte Kirche klar erkennbar gegen aussen und kann gleichzeitig ihr reformiertes Grundverständnis der Freiheit des Einzelnen beibehalten?

28.1.2 Zwischen Dienstleisterin und Gemeinschaft

Dass die St. Galler Kirche jährlich gegen 1'000 Reformierte verliert, ist auf der einen Seite Folge demografischer Prozesse, die nicht beeinflusst werden können. Andererseits ist es die Konsequenz von Austritten, die auch auf Nützlichkeitsabwägungen beruhen. Viele «Distanzierte» bleiben Mitglieder, weil sie überzeugt sind, dass die Kirchen mit Wertevermittlung und Sozialdiakonie wichtige Aufgaben für die Gesellschaft übernehmen. Will die Kirche ihre grösste Mitgliedschaftsgruppe – jene, die auf Distanz zur Kirche leben – behalten, müssen diese Aufgaben weiterhin kompetent und überzeugend erfüllt werden. Ein Kontakt zu «Distanzierten» besteht punktuell bei den Kasualien oder wichtigen Feiertagen. Gleichzeitig wird Kirche zusehends als «Dienstleisterin» von Übergangsritualen betrachtet.

28.2 Visionen, Strategien und Konzepte

28.2.1 Fusionen

Die Gemeindefusionen haben die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen in den letzten Jahren geprägt, mit all ihren Vor- und Nachteilen. Fusions- und Organisationsprozesse benötigen in der Regel viele Ressourcen nach innen, denn konzeptionelles Arbeiten braucht Zeit. Neue Strategien und Abläufe müssen bestimmt, eingeführt und eingeübt werden. Viele Absprachen unter den Mitarbeitenden und Kivo-Mitgliedern sind notwendig. Die Ge-

fahr besteht, dass es bei solchen Veränderungsprozessen zu Überforderungssituationen kommt: Mitarbeitende und Kivo kommen mit ihren zeitlichen Ressourcen an ihre Grenzen (insbesondere Kivo-Präsidien). Zudem besteht die Gefahr, dass für die eigentliche seelsorgerliche Arbeit – angesichts der steigenden Anforderungen für interne Absprachen und Konzeptarbeit – weniger Zeit zur Verfügung steht und der direkte Kontakt zu den Kirchenmitgliedern leidet.

28.2.2 Alltagsgeschäft versus Visionen

Es gilt im Auge zu behalten, wo Systeme zu komplex oder zu gross werden, um sie sinnvoll mit den bestehenden Kräften (z. B. dem Milizsystem) bewältigen zu können. Gerade durch die Fusionen können die Anforderungen und die Arbeitsbelastungen der Kivo-Mitglieder (und insbesondere Kivo-Präsidien) ansteigen. Die Arbeit an den Visionen und Träumen droht dann auf der Strecke zu bleiben. Als Folge der zunehmenden Arbeitsbelastung wird es immer schwieriger, kompetente und willige Kivo-Mitglieder zu finden.

Hier gilt es, nach Entlastungsmöglichkeiten Ausschau zu halten (z. B. Unterstützung bei administrativen Arbeiten oder die Einführung eines Kirchengemeindeschreiber- oder Geschäftsleitungsmodells). Gleichzeitig sind Unterstützungsinstrumente gefragt, damit die Kivo ihre strategische Funktion in der Kirchgemeinde optimal wahrnehmen kann (z. B. Handreichungen).

28.3 Strukturen

28.3.1 Zwischen Autonomie, Vernetzung und Einheit

Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen könnte auch als Netzwerk von Kirchgemeinden bezeichnet werden. Die Autonomie der Kirchgemeinden wird bewusst gepflegt. Angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen kann gefragt werden, ob die Aufgabenverteilung zwischen Kirchgemeinde und Kantonalkirche optimal ist. Wo könnten durch vermehrte Zusammenarbeit (z. B. in den Regionen) weitere Synergieeffekte geschaffen werden? Welche Entscheidungen sollten auf der Ebene der Kirchgemeinden gefällt werden (Subsidiaritätsprinzip)? Grundsätzlich kann

zudem gefragt werden: Wie viel Einheit und verbindliche Aufbaustruktur ist erwünscht und notwendig, um als Kirche von aussen auch als Einheit wahrgenommen zu werden?

28.3.2 Zwischen hilfreich und hemmend

Der Grundauftrag der Kirche besteht darin, die gute Botschaft von Jesus Christus zu verkünden und am Aufbau des Reiches Gottes, d.h. an einer barmherzigen und solidarischen Welt, mitzuwirken. Teilweise scheinen die Strukturen diesen Grundauftrag nicht zu unterstützen und es wird eine zunehmende Bürokratisierung beklagt. Eine wichtige Frage, die sich für die Kirche stellt, lautet daher: Welche Strukturen müssen verändert werden, damit der lebendige Glaube gefördert wird (z.B. Aufhebung des Parochialprinzips, neue Gemeinde-modelle)?

28.4 Menschen

28.4.1 Überforderungen im Auge behalten

Grundsätzlich zeigt sich, dass sich die kirchlichen Mitarbeitenden und Kivo-Mitglieder im Durchschnitt in ihrer Arbeit wohl fühlen. Die Arbeitsvielfalt, die Zusammenarbeit, aber auch die Konfliktbewältigung werden geschätzt. Gleichzeitig zeigen die Einzelberichte, dass hie und da Verbesserungen möglich sind. Diese Einzelsituationen, aber auch die spezifischen Anforderungen an die einzelnen Berufsgruppen sollten immer wieder zum Anlass genommen werden, die Arbeits- und Teamsituationen zu überprüfen, um Überforderungen vorzubeugen und Missstände zu beheben. Es dürfte auch angezeigt sein, das Profil von Pfarrstellen zu schärfen – so wie dies bei Diakonie- oder Jugendarbeits-Stellen bereits der Fall ist.

28.4.2 Pfarrpersonen – Zwischen Amt und Anstellung

Wie die Ergebnisse dieser Studie zeigen, wandelt sich das Bild der Pfarrpersonen. Im gleichen Zuge verändern sich auch die Erwartungen, die ihre Berufskolleginnen und Berufskollegen und die Kivo an sie stellen. So fällt beispielsweise auf, dass das Stimmrecht der Pfarrpersonen in der Kivo hinterfragt wird. Andere Berufsgruppen (z.B. Diakoninnen und Diakone) beginnen

sich zu emanzipieren und fordern mehr Gleichberechtigung.

28.4.3 In Konfliktsituationen: die Rolle der Dekane

Dekane stossen bei Konfliktsituationen an Grenzen. Hier stellt sich die Frage, ob ein anderes Modell (z.B. Regionalpfarramt, Ombudsstelle) zielführender wäre.

28.5 Rahmenbedingungen der Anstellung

Die Befragten geben im Allgemeinen an, dass ihre Aufgaben klar beschrieben sind und ihr Handlungsspielraum im beruflichen Alltag gross ist. Kontrolliert wird die Arbeit eher selten, das gegenseitige Vertrauen ist gross – mit der möglichen Folgewirkung, dass Mitarbeitende manchmal überfordert sind, wenn sie in Eigenregie Konzepte und Ziele umsetzen müssen. Wäre es hie und da hilfreich, wenn Projekte enger begleitet und gesetzte Ziele vermehrt gemeinsam überprüft würden? Nur so könnten Fehlentwicklungen in Arbeitsprozessen frühzeitig erkannt und korrigiert werden.

28.6 Führung und Steuerung

Die Mitarbeitenden haben im Durchschnitt das Gefühl, für ihre Arbeit wertgeschätzt zu werden. Auch hier sind jedoch die Einzelsituationen zu überprüfen. Strukturelle Unklarheiten zeichnen sich bei den Pfarrpersonen ab: Sie sind oft Ansprechperson für die Mitarbeitenden. Dies wird teilweise mit einer Vorgesetztenfunktion gleichgesetzt oder vermischt.

28.7 Kommunikation

Die Landeskirchen geniessen bei einer grossen Mehrheit der Bevölkerung eine starke Akzeptanz, v. a. was das Engagement für sozial Benachteiligte angeht. Anders gesagt: Viele Menschen haben mit Glauben und Kirche kaum mehr etwas zu tun, treten aber bewusst nicht aus der Kirche aus, weil sich die Kirchen für Flüchtlinge, Ältere und Bedürftige einsetzen. Die Kirchgemeinden und die Kantonalkirche sollten dieses Engagement daher nicht nur konsequent weiterverfolgen, sondern sie könnten die breite Öffentlichkeit vermehrt auch ausführlich über ihr vielfältiges Angebot informieren.



Edith Schlegel,
Mitglied der
Kirchenvorsteherchaft,
Kirchgemeinde
Berneck-Au-Heerbrugg

28.8 Umwelt

Von Seiten der Mitarbeitenden und Kivomitgliedern der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen werden vielerlei Gefahren ausgemacht, welche auf die Kirche zukommen (zunehmende Säkularisierung und Individualisierung, steigende Kirchendistanzierung und Kirchengaustritte, sinkende Finanzen). Chancen und Möglichkeiten, wo sich die evangelisch-reformierte Kirche in Zukunft positionieren könnte oder wo sie neue Felder für ihr kirchliches Engagement erschliessen könnte, werden weniger wahrgenommen.

Die Gefahr besteht, dass sich die Kirchen nur als Opfer gesellschaftlicher Veränderungsprozesse sehen. Auch wenn die Kirche auf grosse gesellschaftliche Veränderungen nur bedingt Einfluss nehmen kann, gilt es gleichzeitig, auch Chancen zu erkennen und zu versuchen, im Rahmen der kirchlichen und menschlichen Möglichkeiten, auf Veränderungen konstruktiv und proaktiv zu reagieren, um tagtäglich dem Motto «nahe bei Gott – nahe bei den Menschen» ein kleines Stück näher zu kommen.

Gleichzeitig lassen sich die grossen Veränderungen der zunehmenden Kirchendistanzierung nicht schönreden. Hier ist zu fragen, ob auch eine Planung der Organisationsverkleinerung aktiv angegangen und gemanagt werden muss (z. B. Erarbeitung von Umnutzungskonzepten für Kirchenräume, langfristige Planung von benötigter Infrastruktur und Personalplanung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten).

Was Kirchengaustritte und -eintritte angeht, sollten die Gründe dafür genauer analysiert und Handlungsmassnahmen daraus abgeleitet werden. Leider ist viel zu wenig erforscht, warum Leute in die Kirche eintreten. Es stünde der Kirche gut an, zu ergründen, weshalb Menschen bewusst Mitglied werden wollen. Was macht sie richtig? Daraus ableiten lässt sich die Frage, wie neue Mitglieder gewonnen werden können. In Bezug auf die Austritte empfehlen die

Autoren der Basler Kirchenstudie beispielsweise die Schaffung einer Beschwerdestelle⁵. Auch präventive Massnahmen sind zu überlegen.

28.9 Kirchliche Angebote

28.9.1 Qualitativ gehaltvolle Angebote für wen?

Von manchen Befragten wurde gefordert, dass die Bedürfnisse der Kirchenmitglieder ernst genommen werden. Hier lässt sich die Frage stellen: Deckt das vielfältige Angebot der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen die Bedürfnisse aller Kirchenmitglieder ab oder werden einzelne Personengruppen (z. B. Singles) nicht oder kaum berücksichtigt? Eventuell müssen bestehende Angebote den neuen Umständen (z. B. der Veränderung der Altersstruktur und den neuen Familienformen) angepasst werden. Nicht alle Erwartungen können aber erfüllt werden. Daher sollen Kirchengemeinden inhaltliche Schwerpunkte setzen und bewusst auf gewisse Angebote verzichten?

Die «Distanzierten» – das Gros der Kirchenmitglieder – erwarten Gottesdienste an Feiertagen und beanspruchen die Kirche allenfalls für die Hochzeit, für Taufen und Beerdigungen. Für sie haben zudem die Themen Kindererziehung sowie Begleitung in Krankheit und schwierigen Lebenssituationen am meisten mit Religion zu tun. Was heisst das für die kirchlichen Angebote?

Das dem Evangelium entsprechende überzeugende Eintreten für Benachteiligte ist zudem zentral und hilft den Kirchen, auch in Zukunft in der Bevölkerung einen Rückhalt zu geniessen. Am meisten Zustimmung erhalten dabei kirchliche Angebote für ältere Menschen, Jugendliche und Alleinstehende. Gerade in Bezug auf die letzte Gruppe ist die Fokussierung der kirchlichen Programme auf Familien zu überdenken.

⁵ Vgl. Bruhn, M./Siems, F. (2000). Gründe für den Austritt von Kirchenmitgliedern. In: M. Bruhn/A. Grötzinger (Hrsg.), *Kirche und Marktorientierung. Impulse aus der Ökumenischen Basler Kirchenstudie* (S. 69–86). Fribourg: Universitätsverlag, S. 82f.

28.9.2 Neue Angebote wagen – Bestehendes hinterfragen

Auch das bestehende Angebot sollte hie und da hinterfragt werden. Müssten neue Wege beschritten werden? Lohnt es sich, einmal etwas Neues auszuprobieren, beispielsweise in Form eines Projektes (wie z. B. eine Mehr- generationenkirche)? Dabei müsste die evangelisch-reformierte Kirche auch ein gewisses Risiko und Wagnis in Kauf nehmen und ihre Fehlerkultur (weiter-)entwickeln. Denn neue Projekte sind immer auch ein Wagnis. Sie können scheitern oder man kommt nach einer Zeit zur Einsicht, dass sie nicht den Effekt haben, den man sich wünscht.

28.10 Kantonalkirche

Neben der erwähnten Abstimmung der Aufgabenverteilung zwischen Kirchgemeinden und Kantonalkirche wird sehr geschätzt, wenn die Kantonalkirche aktiv den Kontakt zu den Mitarbeitenden, den Kirchenvorsteherschaften, den Kirchgemeinden, aber auch zu den einzelnen Berufsverbänden pflegt und sich mit ihnen (gerade im Vorfeld von strategischen Fragen) austauscht. Ein regelmässiger Besuch, wie es die Visitationsbesuche vorsehen, könnte evtl. regelmässiger und nicht nur alle zehn Jahre stattfinden. Dieser Kontakt und der Austausch können dabei helfen, gegenseitig Vertrauen aufzubauen.

Die Kantonalkirche sollte sich zudem die Frage stellen, ob ihr Unterstützungsangebot verändert und an die neuen Bedingungen angepasst werden müsste, beispielsweise durch den Ausbau der Arbeitsstelle Gemeindeentwicklung und Mitarbeiterförderung; die Einrichtung einer Fachstelle für Immobilienmanagement; die Bereitstellung von Material zum Kirchenmanagement, von Modellen, Anleitungen und Unterstützung für eine zeitgemässe Kirchenleitung sowie von Hilfen zur Konfliktbewältigung.

Den Visitationsbericht in Kirchengemeinden und Gruppen diskutieren: methodische Möglichkeiten

Der Visitationsbericht spricht etliche Grundsatzfragen an, die im kirchgemeindlichen Alltag immer wieder zu Diskussionen führen. Deshalb hier einige methodische Anregungen, wie der Bericht als Ganzes oder einzelne Themen in der Kirchenvorsteherschaft bzw. in anderen Gremien und Gruppen diskutiert werden können.

Paul Baumann, Arbeitsstelle Gemeindeentwicklung und Mitarbeiterförderung

1 Eine Methode auswählen

Folgende Fragen sollen dabei helfen, eine angepasste Methode auszuwählen:

- Wie tief und grundsätzlich wollen wir den Visitationsbericht diskutieren? Wie viel Zeit können und wollen wir uns nehmen?
- Wie stark wollen wir nicht nur den Bericht sichten und diskutieren, sondern gleichzeitig auch die eigene Situation, eigene Fragen untersuchen und entwickeln?
- Wollen wir uns den ausführlichen Bericht vornehmen oder konzentrieren wir uns auf die Kurzversion?
- Wie viele Personen sollen an der Diskussion teilnehmen können?

Es ist ausserdem möglich, einen Autor des Visitationsberichtes für einen Workshop vor Ort einzuladen:

Urs Winter-Pfändler
Wissenschaftlicher Projektleiter
Schweizerisches Pastoralsoziologisches
Institut SPI
Gallusstrasse 24/Postfach 1926
9001 St. Gallen
071 228 50 90
urs.winter@spi-sg.ch

Markus Naef-Egli
Stabsmitarbeiter Visitation
Evang.-ref. Kirche des Kantons St. Gallen
Oberer Graben 31
9000 St. Gallen
071 227 05 16
naef@ref-sg.ch

Zur Unterstützung
werden Unterlagen auf
www.ref-sg.ch/kirche2022
bereitgestellt.
Sie sind im Text erwähnt.

2 Den ganzen Bericht im Überblick diskutieren

Alle Teilnehmenden lesen oder blättern den Bericht zur Vorbereitung durch. Man kann Fragen oder Aufträge zur Vorbereitung mitgeben, beispielsweise:

- Welches sind Ihrer Meinung nach die drei (oder vier, fünf ...) Hauptaussagen des Berichts?
- Mit welchen drei Aussagen/Schlussfolgerungen des Berichts sind Sie durchwegs einverstanden, mit welchen drei nicht?
- Welche drei (vier, fünf ...) Themen sollen am Treffen besprochen werden?
- Welche je drei (vier, fünf ...) Themen erkennen Sie in der eigenen Kirchgemeinde als besonders gut gelöst/halbwegs gelöst/problematisch?

Im Gespräch können Sie Ergebnisse der Fragen und Aufträge clustern (ähnliche Themen zusammenführen) und auf Flipchart oder mit Einzelblättern bildhaft darstellen. Danach fällt eine Diskussion von Kapitel zu Kapitel leichter.

- Der ganze Visitationsbericht steht auf www.ref-sg.ch/kirche2022 zur Verfügung.

3 Den ganzen Bericht in Auszügen diskutieren

Anstatt den ganzen Bericht lesen zu lassen, können Sie auch mit gezielt ausgewählten Kapiteln oder Passagen daraus ins Gespräch kommen.

4 Grafiken nutzen

Ausgewählte Grafiken vergrössert auf Tischen auslegen und diese in Gruppen diskutieren lassen. Erkenntnisse werden in jeder Gruppe in Kurzform auf Flipchartblättern gesammelt. Anschliessend werden diese Erkenntnisse in der ganzen Gruppe diskutiert.

- Es sind unterschiedliche Themen möglich, z. B. eher die Grundlagendaten zu Kircheneintritten und -austritten oder Fragen rund um Mitarbeitende.
- Grafiken stehen auf www.ref-sg.ch/kirche2022 zur Verfügung.

5 Thesen und Aussagen nutzen

Mit der gleichen Methode wie bei den Grafiken können auch zentrale Aussagen aus dem Visitationsbericht bearbeitet werden – evtl. in Form von Thesen.

- Thesen- und Frageblätter stehen auf www.ref-sg.ch/kirche2022 zur Verfügung.

6 «Storytelling»

Gute konkrete Geschichten wirken oft besser als das zugrunde liegende ausführliche Wissen. Leute aus dem jeweiligen Gremium, das den Visitationsbericht besprechen soll (oder externe Leute) werden ein bis zwei Wochen vor dem Treffen angefragt, zu einzelnen Themen, Kapiteln oder Grafiken eine eigene, thematisch passende Geschichte (selber erlebt/erfahren etc.) zu erzählen. Zuerst wird maximal zehn Minuten erzählt. Dann werden Beobachtungen und Behauptungen von den Zuhörenden gesammelt. Schliesslich wird beides besprochen – Bezüge zur ausgewählten These/Aussage/Grafik sind jetzt möglich. Eine Person moderiert: Sie achtet beispielsweise darauf, dass die Zeiten eingehalten werden und dass alle beim Thema bleiben.

- Themen können die bereits erwähnten Zusammenstellungen von Grafiken oder Zitaten sein.
- Eine Kurzanleitung, wie man Menschen für eine Geschichte anfragen kann, steht auf www.ref-sg.ch/kirche2022 zur Verfügung.

7 «Wer sind wir?»

Nach der Lektüre und Diskussion des ganzen Berichts oder der Kurzversion hat man Referenzgrößen, um die Situation der eigenen Kirchgemeinde konstruktiv-kritisch zu durchleuchten. Mögliche Fragen können dabei sein:

- Wie zeigen wir uns als Kirchgemeinde und als Mitarbeitende im Dorf/im Quartier/in der Region?
- Wie würden wir uns gerne zeigen?
- Wie sehen uns die Menschen im Dorf/im Quartier/in der Region tatsächlich?
- Wie hätte ich gerne, dass die Menschen im Dorf/im Quartier/in der Region uns als Gemeinde, als Behörde und als Mitarbeitende sehen?
- Welche der Resultate des Berichts stimmen am stärksten, welche am wenigsten mit unserer eigenen Situation überein? Weshalb?
- Welche Folgerungen sehen wir und welche Massnahmen sind allenfalls zu ergreifen?

8 Ausgewählte Kapitel besprechen

8.1 Kapitel 26: Einzelne

Personengruppen und ihre Merkmale

Texte oder Textausschnitte jeder Personengruppe je auf einzelne grosse Blätter kopieren und diese auf Tischen auslegen. Alle Teilnehmenden gehen herum und markieren in jedem Text, wo sie zustimmen (grün) und wo sie kritisch sind (rot). Diese Punkte sind die Ausgangslage für die gemeinsame Diskussion.

- Vorschläge für Textausschnitte finden Sie unter www.ref-sg.ch/kirche2022.

8.2 Kapitel 28: Handlungsoptionen

Texte oder Textausschnitte jedes Teilkapitels je auf einzelne Blätter kopieren und diese auf Tischen auslegen. Alle Teilnehmenden gehen herum und markieren in jedem Text, wo sie zustimmen (grün) und wo sie kritisch sind (rot).

- Vorschläge für Textausschnitte zu einzelnen Unterkapiteln der Handlungsoptionen finden Sie unter www.ref-sg.ch/kirche2022

9 An der Zukunft mitwirken

Zur Erarbeitung der Vision und Strategie «St. Galler Kirche 2022» werden gerne Überlegungen und Ideen aus Ihren Diskussionen entgegengenommen. Schicken Sie diese per E-Mail mit dem Betreff «Beitrag für den Visionsprozess St. Galler Kirche 2022» bis spätestens 15. August 2017 an: kanzlei@ref-sg.ch.

Evangelisch-reformierte Kirche
des Kantons St. Gallen
Oberer Graben 31
CH-9000 St. Gallen
+41 71 227 05 00
info@ref-sg.ch



Evangelisch-reformierte Kirche
des Kantons St. Gallen