

## **Bericht und Antrag**

---

des Kirchenrates der Katholischen Kirchgemeinde Luzern  
an den Grossen Kirchenrat

### **Postulat Nr. 94: „Personalmarketing in der Kath. Kirchgemeinde der Stadt Luzern“ von Sandra Felder-Estermann, Brigitte Waldis-Kottmann und Mitunterzeichnenden vom 16. Mai 2018. Beantwortung**

---

#### **Ausgangslage**

Die Kirche steht unter starker öffentlicher Kritik. Die Gesellschaft reagiert mit Unverständnis auf das Verhalten, wie die Kirche mit Problemstellungen wie Nähe/Distanz, Gleichstellung von Frauen, Zölibat, Lebensformen usw. umgeht. Die Zahl der Kircheng Austritte, teilweise öffentlich kommuniziert durch prominente Personen, nimmt zu. Unsere Führungspersonen und Mitarbeitenden stehen unter grossem Druck. Sie müssen das Spannungsfeld aushalten und zeigen ein Höchstmass an Identifikation und Loyalität zur Arbeitgeberin „Katholische Kirchgemeinde Luzern“.

An einer Besprechung mit Vertreterinnen des Bistums, des Synodalarats, der Landeskirche und unserer Kirchgemeinde im März 2019 wurden diese Problemfelder thematisiert. Um gute Mitarbeitende zu behalten und Stellen in Zukunft besetzen zu können, sind image- und vertrauensbildende Veränderungen und Massnahmen dringend notwendig. Die Kirche wartet auf Zeichen des Bischofs. Das Bistum ist sich dessen bewusst und hat im Februar 2019 eine Arbeitsgruppe zu diesem Thema einberufen, welche sich mit der Personalsituation für kirchliche Mitarbeitende auseinandersetzt. Es werden Handlungsfelder beleuchtet und daraus eine Massnahmenplanung abgeleitet. Die Ergebnisse werden sukzessive kommuniziert.

Eine erste Massnahme ist das Einfordern des Privat- und Sonderprivatauszugs (Strafregister) für Missio-Stellen durch das Bistum.

#### **Grundsätzliche Überlegungen zum Personalmarketing**

In der Personalpolitik der Katholischen Kirche Stadt Luzern ist unter Personalmarketing folgendes festgehalten:

„Wir wollen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft als attraktive und soziale Arbeitgeberin mit guten Anstellungsbedingungen anerkannt sein. Wir fördern die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.“

Personalmarketing ist zur Sicherung des heutigen und zukünftigen Personals ein wichtiges Thema. Das übergeordnete Ziel des Personalmarketings ist es, die Arbeitgeberattraktivität hoch zu halten. Einerseits sind Voraussetzungen zu schaffen zur Erhaltung von fachlich qualifizierten, menschlich geeigneten und motivierten Mitarbeitenden, andererseits soll der Arbeitgeber bei der Personalgewinnung von potentiellen Mitarbeitenden positiv wahrgenommen werden, z.B. durch ein gutes Arbeitgeberimage und die Steigerung des Bekanntheitsgrades. Dies bedeutet, dass sich das Unternehmen positiv als Marke abhebt. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen, wie im Postulat angesprochen, ist von grosser Wichtigkeit. Personalmarketing ist eine gemeinsame Aufgabe der Kirchgemeinde (d.h. von Führungskräften und Mitarbeitenden), der Landeskirche und des Bistums.

Die Menschen prägen die Kirche. Die Mitarbeitenden sind die Bewusstseinsbildner für das Image der Kirche. Geeignete Mitarbeitende für unsere Aufgaben zu gewinnen und nachhaltig zu binden ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Branche „Kirche“ ist klein. Die pastoral Tätigen kennen sich und so eilt einer Kirchgemeinde oder einer Pfarrei ein „Ruf“ voraus. Von grosser Bedeutung bei einer Stellenausschreibung ist die Ausstrahlung der Vorgesetzten, ihre Vernetzung und Wirkung nach aussen. So konnten wir im 2018 und bisher im 2019 pastorale Stellen mit sehr guten neuen Mitarbeitenden besetzen, oft aufgrund von guter „Mundpropaganda“. Bei der Besetzung von Leitungsstellen achten wir besonders auf die Führungsqualität und Persönlichkeit der neu anzustellenden Person.

In den letzten zwei Jahren konnten sowohl die vakanten pastoralen wie auch die Stellen der Verwaltung bis auf wenige Kleinpensen zeitnah besetzt werden, was uns zeigt, dass die Katholische Kirchgemeinde Luzern als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

## **Beantwortung der Fragen**

### ***1. Was trägt die Kirchgemeinde der Stadt Luzern dazu bei, die Arbeitsstellen auf der gesamtstädtischen Ebene wie auch in den Pfarreien attraktiv zu gestalten.***

Die Kirchgemeinde bietet sinnstiftende menschenorientierte (Team-)Arbeit in einer Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung. Die Führung wird partizipativ wahrgenommen. Unsere Rechtsgrundlagen beinhalten attraktive und familienfreundliche Anstellungsbedingungen für Frauen und Männer. Beispiele: zusätzliche Sozialleistungen durch den Arbeitgeber, Arbeitszeitmodelle (Teilzeitarbeit, wo möglich mit hoher Flexibilität wie Jahresarbeitszeit, Home-Office), Weiterbildungen mit Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber.

Die Grösse der Kirchgemeinde und der neu strukturierte Pastoralraum Luzern bieten zudem attraktive und breite Möglichkeiten für spezifizierte Aufgaben, Projektarbeit, interdisziplinäre Zusammenarbeit und für den Austausch mit Mitarbeitenden anderer Pfarreien und Fachbereiche. Der hohe Gestaltungsspielraum der einzelnen Pfarreien ermöglicht es zudem, dass unterschiedliche Profile entstehen und sich weiterentwickeln können. Dazu kommt ein Standortvorteil, den ein Arbeitsplatz in der attraktiven Stadt Luzern mit guter Anbindung an die öffentlichen Verkehrsmittel bietet.

**2. Welche verschiedenen Berufe sind in der kath. Kirchgemeinde der Stadt Luzern vertreten und welche Grundvoraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeiten sind nötig:**

- Pfarrer, Gemeindeleiter/in:  
Theologiestudium, Berufseinführung, Missio, Führungserfahrung,  
Pfarrer: Priesterweihe
- Pastoralassistent/in:  
Theologiestudium, Berufseinführung, Missio  
je nach Fachgebiet spezifische Weiterbildung, z.B. Betagtenheimseelsorge
- Kirchenmusiker/in (Organist/in, Chorleiter/in):  
Studium der Musik, CAS in Kirchenmusik
- Religionslehrperson:  
RPI-Studium und Missio oder Ausbildung nach ForModula
- Sozialarbeiter/in:  
Studium Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation, Sozialpädagogik,  
Gemeindeanimation
- Jugendarbeiter/in:  
Studium Jugendarbeit, Gemeindeanimation, Kindererziehung
- Kauffrau/-mann Pfarreisekretariat:  
Kaufmännische Ausbildung
- Sakristan/in, Hauswart/in, Gäste-/Raumbetreuer/in:  
Haustechnische Ausbildung, Sakristane: Sakristanenkurs  
Gäste-/Raumbetreuer/in: Ausbildung im Bereich Gastronomie/Tourismus und/oder  
Gebäudeunterhalt
- Berufe in der Geschäftsstelle:  
Geschäftsführer, Bau-, Finanz-, Personal-, Kommunikations-, IT-Spezialisten,  
kaufmännische Mitarbeitende u.a.:  
fachspezifische Ausbildungen

Neben den erwähnten fachlichen Anforderungen sind die menschlichen Qualitäten (positives Menschenbild, Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Offenheit usw.) von grosser Bedeutung sowie eine offene positive Einstellung gegenüber der katholischen Kirche.

**3. Welche konkrete Zusammenarbeit mit den entsprechenden Institutionen in Luzern gibt es bereits?**

Das Bistum und die Landeskirche treffen sich regelmässig mit den Leitungen und Lehrenden der Theologischen Fakultät, des Priesterseminars und des RPI. Die Landeskirche unterstützt die Institutionen finanziell. Mit der Hochschule Musik halten die Musiker-Verbände Kontakt. Die Kontakte mit diesen Institutionen durch die Katholische Kirchgemeinde Luzern finden situativ statt.

Die Kirchgemeinde arbeitet über die Ausbildungsstellen eng mit dem RPI (Religionspädagogisches Institut) und den Hochschulen zusammen. Dadurch bestehen tragfähige Beziehungen.

**4. Welche Voraussetzungen bestehen im Rahmen der theologischen und diakonischen Ausbildungen bezüglich praktischen Arbeitseinsätzen?**

Praktische Arbeitseinsätze wie Hospitationen sind möglich. Anfragen werden individuell bearbeitet und Einsätze, wenn möglich, ermöglicht. In diesem Jahr fanden bisher zwei Hospitationen statt.

**5. Welche Praktikumsplätze für Studierende werden angeboten und gibt es ein entsprechendes Praktikumskonzept?**

Die Kirchgemeinde ist sich der Wichtigkeit von Ausbildungs-/Praktikumsplätzen bewusst. Aus Sicht des Personalmarketings stehen folgende Punkte im Fokus:

- Auszubildende sind potentielle zukünftige Mitarbeitende.
- Sie tragen ihre Eindrücke und Erfahrungen bei der Kirchgemeinde weiter zu Studienkolleg/innen und Lehrenden und betreiben so Marketing.
- Durch die Weiterbildung der Auszubildenden entsteht eine Beziehung und ein Wissenstransfer zur Ausbildungsinstitution und zu deren Verantwortlichen.
- Durch die Ausbildung bleiben die Mitarbeitenden fachlich à-jour.

Die Kirchgemeinde hat zurzeit folgende Ausbildungsstellen und Praktikumskonzepte:

- Berufseinführung für Theologinnen/Theologen: Richtlinien des Bistums Basel drei Stellen: Pfarreien St. Anton – St. Michael, St. Paul, Der MaiHof – Pfarrei St. Josef
- RPI (Religionspädagogisches Institut): Praktikumskonzept des RPI eine Stelle: Pfarrei St. Paul
- ForModula (Bildungsgang Katechese): Modulbeschreibungen ForModula zwei Stellen: Pfarreien St. Anton – St. Michael, St. Johannes
- Praktikum Jugendarbeit, Gemeindeanimation, Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation: Praktikumskonzepte der Hochschulen  
eine Stelle: Sozialberatung  
eine Stelle: Offene Jugendarbeit  
eine Stelle: Pfarrei St. Leodegar im Hof
- Theologiepraktika, Hospitationen: Richtlinien des Bistums sporadisch, letztmals in der Pfarrei St. Leodegar im Hof

sowie Lehrstellen (berufliche Grundbildung):

- Unterhaltspraktiker EBA: Bildungsverordnung  
drei Lehrstellen: Pfarrei St. Johannes, St. Leodegar im Hof und im MaiHof – St. Josef
- Kauffrau EFZ: Bildungsverordnung  
eine Lehrstelle: Geschäftsstelle (ab 1. August 2020)

#### **6. Welche Möglichkeiten einer Nebenbeschäftigung bietet die Kirchgemeinde den Studierenden während des Studiums?**

Die meisten unserer Ausbildungsstellen sind Teilzeitstellen. Sie ermöglichen, neben dem Studium, eine ergänzende Berufstätigkeit oder Familienarbeit.

#### **7. Wie beurteilt der Kirchenrat die Notwendigkeit einer institutionalisierten Zusammenarbeit mit den genannten Institutionen?**

Die grössten Erfolgsfaktoren bei der Besetzung von kirchlichen Stellen sind direkte Kontakte, Beziehungsarbeit, Networking. Deshalb ist die Beziehungspflege mit Ausbildungsinstitutionen, Lehrenden und Studierenden die Basis für ein erfolgreiches Personalmarketing. Die Zusammenarbeit wird vertieft über konkrete gemeinsame Projekte und die Vergabe von Aufträgen an die Schulen. Das Networking auf allen Ebenen ist von hoher Notwendigkeit und Bedeutung. Eine institutionalisierte Zusammenarbeit besteht nicht und wird als weniger wichtig eingeschätzt, als die vorerwähnten Massnahmen.

#### **8. Wo und wie erhalten interessierte und engagierte Personen rasch einen Überblick über die Kirche als Arbeitgeberin?**

Auf der Internetseite des Bischöflichen Ordinariats Solothurn, [www.chance-kirchenberufe.ch](http://www.chance-kirchenberufe.ch), werden die kirchlichen Berufe vorgestellt. Ebenso stehen unsere Führungskräfte und der Fachbereich Personal Interessierten jederzeit für Fragen zur Verfügung.

Die Landeskirche ist an Überlegungen, sich an der Zebi Zentralschweizer Bildungsmesse zu präsentieren. Die Zielgruppe ist nicht in erster Linie die Sekundarschüler/innen, sondern deren erwachsene Begleitpersonen.

#### **9. Wer ist zuständig für das aktive Personalmanagement? Ist dies Aufgabe der einzelnen Kirchgemeinden oder wird dazu mit der Landeskirche und/oder mit dem Bistum zusammengearbeitet?**

Das Personalmanagement, im Sinne einer Vermittlung eines positiven Bildes der Kirchenberufe, Anbieten von menschenorientierten sinnvollen Aufgaben und attraktiven familienfreundlichen Anstellungsbedingungen ist eine gemeinsame Aufgabe der Kirchgemeinden, der Landeskirche und des Bistums, aber auch der Mitarbeitenden, die Botschafter/innen für die Arbeit bei der Kirche sind.

### **Antrag**

Der Kirchenrat beantragt dem Grossen Kirchenrat, das Postulat Nr. 94 vom 16. Mai 2018 als erledigt abzuschreiben.

Luzern, 1. Juli 2019

#### Namens des Kirchenrates

Die Präsidentin:  
Susanna Bertschmann

Der Geschäftsführer:  
Peter Bischof

### **Beschluss**

Der Grosse Kirchenrat beschliesst nach Einsicht in den Bericht und Antrag des Kirchenrates vom 1. Juli 2019 gemäss Art. 25 Absatz 2 des Geschäftsreglements des Grossen Kirchenrates vom 13. Mai 2009:

Das Postulat Nr. 94 vom 16. Mai 2018 wird zurückgewiesen.

Luzern, 11. Dezember 2019

#### Namens des Grossen Kirchenrates

Der Präsident:  
Markus Trüb

Der Ratssekretär:  
Peter Bischof