

zunehmende Auflösung des „typisch katholischen Milieus, das u. a. wesentlich durch die Verbände repräsentiert wurde; die prozentual deutlich höhere Berufstätigkeit jüngerer Frauen, die, neben der Sorge für Familie und Kinder, wenig bzw. gar keine Zeit für eine regelmäßige Arbeit im Verband läßt; die gegenwärtige Krise des Ehrenamtes (vgl. HK, September 1993, 433 ff.), die Scheu vor Verpflichtungen, die zunehmende Individualisierung und Ich-Orientiertheit, hinter der die Wahrnehmung gemeinschaftlicher Interessen zurücktritt, wie auch andere Vereine und Verbände zu spüren bekommen – und nicht zuletzt die Altersstruktur innerhalb der bestehenden Verbände, durch die sich junge Frauen nur ungenügend vertreten fühlen (vgl. dazu: Beiträge aus dem Kolloquium zur Mitglieder-Umfrage '91 der kfd, Düsseldorf 1993).

Wie läßt sich in Zukunft solchen Schwierigkeiten begegnen? Offensichtlich erscheint vielen, gerade auch jüngeren Frauen, eine *Lockerung bzw. flexiblere Gestaltung der verbandlichen Strukturen* wünschenswert. Wo, wie im Fall der kfd, die Mitgliedschaft an die Zugehörigkeit zu einer Pfarreiengruppe gekoppelt ist, müßte diese Verquickung modifiziert werden. Bereits bewährt haben sich pfarreunabhängige gemeinsame

Zusammenschlüsse, Initiativen und Projekte (z. B. auch in Form von Wochenendveranstaltungen). Hilfreich sind auch Angebote, die sich an bestimmte *Zielgruppen* richten.

Da die traditionellen, vielfach überalterten Gruppierungen für junge Frauen und ihr Glaubens- und Kirchenverständnis zweifelsohne eine Hemmschwelle darstellen, darf die Gründung eigener, auch „progressiverer“ Kreise für Jüngere mit eigenen Themenschwerpunkten kein Tabuthema sein. Gerade junge Mitglieder können vor Ort nur gewonnen werden, wenn ihre spezifischen Interessen nicht als mehr oder weniger „störender“ Fremdkörper in der bisherigen Arbeit erscheinen – und dafür bieten sich eigene Gruppen mit eigenen Organisationsformen an. Von seiten der Verbände werden derartige Versuche bereits unternommen. Was auf höherer Ebene auf Zustimmung stößt und zumeist recht gut gelingt, bereitet an der Basis allerdings oft Schwierigkeiten. Vom Mut und der Bereitschaft, traditionelle Strukturen aufzubrechen und neue Wege zu gehen, wird es wesentlich mit abhängen, ob die Frauenverbände in einer Zeit des mehr oder weniger lautlosen Auszugs von Frauen aus der Kirche als Gegenpol ein wichtiges Stück Integrationsarbeit zu leisten vermögen.

Sabine Pemsler-Maier

Der Auftrag hat Vorrang

Personalsituation und -planung im Bistum Basel

Wie in den deutschen Diözesen macht sich auch in der Schweiz der Priestermangel immer stärker bemerkbar. Im Bistum Basel, der größten Schweizer Diözese, werden in 20 Jahren für 450 Pfarreien wahrscheinlich nur noch 90 Pfarrer zur Verfügung stehen. Verantwortbare Lösungen lassen sich nur finden, wenn beim Auftrag der Kirche ange-setzt und von ihm her nach der Sozialform gefragt wird. Im Bistum Basel hat man in dieser Hinsicht erste Schritte unternommen, die durchaus Beispielcharakter haben.

Wie für andere Bistümer ist auch für das Bistum Basel die Personalsituation seit längerem eine der großen Herausforderungen; diese Herausforderung hat das große Schweizer Bistum auf eine bemerkenswerte Art aufgenommen, indem seine Dekanenkonferenz das Phänomen des Personalman-gels mit ihrer Suche nach neuen Wegen für das pastorale Handeln verschränkte und mit dem methodischen Dreis-schritt von Sehen, Urteilen und Handeln anging.

Im Bistum Basel leben rund 1,12 Mio. Katholikinnen und Katholiken in 530 Pfarreien und 70 fremdsprachigen Missio-nen; von den 530 Pfarreien sind – in der Bistumsregion Jura: im Kanton Jura und im bernischen Südjura mit Biel/Bienne – 80 französischsprachig. Während es in den 1960er Jahren noch 800 inkardinierte Priester im aktiven Dienst des Bistums gab, waren es 1990 nur noch 400; im Jahr 2000 wer-den es nur noch 200 sein. Von den 450 deutschsprachigen Pfarreien haben heute noch 280 einen eigenen Pfarrer oder

Pfarradministrator, aber schon 1998 werden es nur noch 200 sein. Denn jährlich scheiden etwa 20 Priester als Pfarrer aus, neu ins Pfarramt können aber nur drei Priester eingesetzt werden. So können jährlich etwa 16 aus dem Amt scheidende Pfarrer nicht mehr durch Priester ersetzt werden, und auch viele Priester in der Spezialsorge haben keinen priesterlichen Nachfolger. So wird mehr als die Hälfte der Pfarreien keinen eigenen Pfarrer mehr haben, so daß die Ausnahme, daß ein Diakon oder ein Laie als Gemeindeleiter bzw. Gemeindeleiterin amtiert, zur Regel wird. Wenn sich die heutigen Gegebenheiten nicht verändern, werden in 20 Jahren für die 450 Pfarreien noch 90 Pfarrer zur Verfügung stehen; dann wird eine Pfarrei nur noch im Ausnahmefall einen eigenen Pfarrer haben.

In drei Jahren werden voraussichtlich nur etwa 120 ständige Diakone sowie Lientheologen und Lientheologinnen als Gemeindeleiter und Gemeindeleiterinnen zur Verfügung

stehen. Denn viele Laientheologen und Laientheologinnen wollen nicht Gemeindeleiter bzw. Gemeindeleiterin werden, weil dieser Dienst mangels sakramentaler Beauftragung nicht richtig wahrgenommen werden kann. Auch unter der Annahme, daß in drei Jahren etwa 80 der 454 Pfarreien im deutschsprachigen Gebiet des Bistums nicht mit einem Pfarrer oder einem Gemeindeleiter bzw. einer Gemeindeleiterin besetzt werden müssen, werden trotzdem 40 Pfarrer oder Gemeindeleiter bzw. Gemeindeleiterinnen fehlen. Die Situation, daß nur noch im Ausnahmefall ein Priester als Pfarrer am Ort wirken wird, wird zusätzlich dadurch erschwert, daß nicht einmal mehr genügend ständige Diakone sowie Laientheologen und Laientheologinnen als Gemeindeleiter bzw. Gemeindeleiterinnen zur Verfügung stehen.

Pfarrverbände können nicht beliebig vergrößert werden

Im deutschsprachigen Teil des Bistums Basel sind 175 Pfarreien in 75 Seelsorgeverbänden, im gesamten Bistum 254 Pfarreien in 94 Seelsorgeverbänden zusammengefaßt. Verbände können aber nicht beliebig vergrößert werden, und einzelne Pfarreien müssen „unabhängig“ bleiben, weil nicht alle Pfarrer in einem Team zusammenarbeiten können oder wollen. Diese Situation belastet nicht nur die heutigen Pfarreileiter und Pfarreileiterinnen, sondern zunehmend auch die alten Pfarrer und jungen Vikare. Es wird zum einen immer schwieriger, für Resignaten eine ihnen entsprechende Aufgabe zu finden; alte Pfarrer sehen sich zum Teil aus finanziellen Gründen – wenn beispielsweise ihre Haushälterin nicht rentenberechtigt ist – gezwungen, im Pfarramt zu bleiben. Zum andern wachsen die Ansprüche an einen Pfarrer wie Belastbarkeit, Führungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit. So fragt das Personalamt: Sind die jungen Vikare solchen Ansprüchen gewachsen, und wie stark wird für die wenigen jungen Priester der Druck, Pfarrer werden zu müssen?

Im *französischsprachigen* Teil des Bistums wurden schon früh Equipen eingesetzt; dies ermöglichte, den Personalrückgang mit Restrukturierungen aufzufangen. Nachdem zwischen 1969 und 1994 die Zahl der in der Pfarreiseelsorge tätigen Priester von 90 auf 43 zurückgegangen ist und von den 74 Pfarreien noch 26 mit einem Pfarrer besetzt sind, scheint sich die Zahl der in der Pfarreiseelsorge Tätigen – 44 Pfarrer, ein Diakon, acht Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen, ein Pfarreianimator, sechs Seelsorger von Sprachmissionen – in den nächsten Jahren zu konsolidieren. Denn zum einen beträgt ihr Durchschnittsalter nur 50 Jahre, und zum andern hoffen die Verantwortlichen, die heutigen Priesteramtskandidaten würden in fünf Jahren alle als Priester im Einsatz stehen. Insgesamt stellen sich heute ebenso viele junge Menschen in den kirchlichen Dienst des Bistums Basel wie vor 40 Jahren. Allerdings wird nur noch ein Drittel Priester; je ein Drittel sind Frauen und Männer, die nicht ordiniert werden können bzw. wollen.

Die Personalsituation in den *fremdsprachigen Missionen* ist von der Bevölkerungsentwicklung wie von der Personalsituation der Bistümer der Herkunftsländer abhängig, wobei sich auch hier ein Priestermangel bemerkbar macht. Erschwerend wirkt sich zudem aus, daß in den Herkunftsländern der Missionare die Mitarbeit der Laien vielfach nicht üblich ist, so daß sogar die kirchliche Arbeit von Ordensfrauen auf Unverständnis stoßen kann. Beklagt wird nicht selten, daß die Zusammenarbeit zwischen Sprachmission und Ortspfarrei zu wünschen übrig läßt.

Diese Personalsituation und namentlich auch der Sachverhalt, daß im kirchlichen Dienst des Bistums Basel nicht mehr nur Priester, sondern auch Ständige Diakone, Laientheologen und Laientheologinnen wirken, hat Probleme struktureller und psychologischer Art zur Folge. „Alle und alles leidet darunter“ formulierte eine Arbeitsgruppe der Dekanenkonzferenz. Um diese Probleme aufzuarbeiten, befaßte sich die Basler Liturgische Kommission unlängst mit dem Gestalten und Leiten sakramentaler Feiern durch Priester mit Nicht-Priestern, während sich die Dekanenkonzferenz schon länger mit der Befindlichkeit der Seelsorger und Seelsorgerinnen beschäftigt.

So ließ sie sich eine Studie des Schweizerischen Pastoralsoziologischen Instituts St. Gallen (SPI) über das *Zeitbudget der Priester* in der Bistumsregion Jura vorstellen. Bei allen Schwierigkeiten der Abgrenzung und Zuordnung – ist zum Beispiel die Predigtvorbereitung Studium, Gottesdienstvorbereitung oder Hintergrundarbeit? – ergebe sich aus den in einer Januar- und Maiwoche 1993 bei 69 der in der Pfarreiseelsorge tätigen Priestern erhobenen Daten ein präzises Bild der täglichen Aktivitäten, urteilt das SPI. Dabei fällt die hohe wöchentliche Arbeitszeit auf; bei den in der Pfarreiseelsorge Tätigen beträgt sie im Durchschnitt 62 Stunden; das führt zu den hohen täglichen Arbeitszeiten von Dienstag bis Freitag von zwischen zehn und elf Stunden bei keinem ganz arbeitsfreien Tag.

Probleme, die Leiden verursachen

Dementsprechend klein ist der Freiraum für individuelle Aktivitäten und theologische Fortbildung (ganze zwei). Die arbeitsintensivsten Bereiche sind die Liturgie (22), Unterricht und Diakonie (26) sowie Hintergrundarbeit (bis 35). Deutlich länger arbeiten jene Priester, die im Team arbeiten und die für eine höhere Katholikenzahl verantwortlich sind. Um die Frage nach der Befindlichkeit genauer angehen zu können, erfragte eine Arbeitsgruppe der Dekanenkonzferenz von 85 Seelsorgern und Seelsorgerinnen des Bistums in verschiedenen Funktionen deren Arbeits- und Lebensweise. Mit dieser „weichen“, nicht repräsentativen Umfrage konnten allerdings nur Trends erhoben werden. Gleichzeitig wurde eine SOFT-Analyse durchgeführt und ein Zeitbudget erhoben. Mit der SOFT-Analyse wurden die Befragten gebeten, Bereiche ihrer Lebens- und Arbeitssituation zu beschreiben, die sie zufrieden (Satisfactions) machen, die sie

herausfordern (Opportunities), die sie als Fehler erachten (Faults) und die sie als Bedrohung erfahren (Threats). Für das Zeitbudget mußten die Befragten einen detaillierten Wochenzeitplan aufstellen, der prozentual auf 72 Tätigkeitsmöglichkeiten umzurechnen war.

Mit dem Fragebogen wurden die fünf Themen erhoben: Grundvollzüge der Kirche, Zusammenarbeit, Rolle, Freizeit, Kirchenrecht. Im Thema „Grundvollzüge der Kirche“ ergab die Umfrage für den Bereich „Koinonia (Gemeindeaufbau)“, daß die Einzelseelsorge mit Abstand die größte Befriedigung bringt. Dagegen werden gemeindebildende Aufgaben (Räte- und Gruppenarbeit, Motivation zur Mitarbeit ...) von wesentlich weniger Befragten als positiv erfahren. Ökumene wurde nur selten genannt. In der zunehmenden Polarisierung wird allgemein die größte Bedrohung gesehen. Im Bereich „Martyria“ wird der Religionsunterricht von dazu ausgebildeten Personen eher als befriedigend empfunden; aber auch sie erleben ihn zuweilen als Bedrohung. Im Bereich „Leiturgia“ erfährt ein Drittel, vor allem Priester sowie Gemeindeleiter und Gemeindeleiterinnen, Befriedigung. Priester äußern die Befürchtung, bei größerem Priestermangel zu Sakramentenverwaltern reduziert zu werden. Der Bereich „Diakonia“ wurde nur vereinzelt angesprochen. Er wird gerne an Fachkräfte delegiert; diese erleben ihn positiv, leiden jedoch darunter, daß ihre Arbeit als minderwertig beurteilt wird.

In der *Zusammenarbeit* wird Befriedigung, aber auch Bedrohung erfahren. Das Team nimmt einen sehr hohen, aber auch diffusen Stellenwert ein: die meisten wollen in einem Team arbeiten. Als bedrohende Schwierigkeiten werden fehlende Kommunikation und der Wunsch nach gegenseitiger Anerkennung genannt. Der Austausch unter Kollegen und Kolleginnen läßt zu wünschen übrig, wird aber von einigen als Ort der Befriedigung genannt. Bei der Zusammenarbeit mit dem Kirchenrat – der Exekutive der öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaft (Kirchgemeinde) – geben einige Pfarrer und Gemeindeleiter bzw. Gemeindeleiterinnen an, daß Spannungen bestehen.

Pfarrer sowie Gemeindeleiter und Gemeindeleiterinnen geben mehrheitlich an, daß ihre *Rolle* ausreichend umschrieben ist. Seelsorger und Seelsorgerinnen in nicht leitender Position empfinden hier einen Mangel. Die Frage nach dem Sinn ihrer Arbeit wird von Pfarrern und Gemeindeleitern selten, von allen übrigen Berufsgruppen – vorwiegend von Frauen – aber oft gestellt. Die Frage nach Spannungen zwischen Priestern und Nichtpriestern wird im gleichen Maße bejaht wie verneint. Gemeindeleitung durch Laien wird von einem großen Teil der Befragten für verantwortbar gehalten, jedoch weder für zukunftsweisend noch für verheißungsvoll. Priester sowie Laientheologen und Laientheologinnen stehen ihr skeptischer gegenüber.

Nur ein Viertel der Befragten gibt an, genügend *Freizeit* zu haben. Wenn auch die Möglichkeit zur freien Gestaltung der Arbeitszeit als Befriedigung und Herausforderung gesehen wird, klagt mehr als ein Drittel doch über die hohe Zahl an Überstunden und den ständigen Mangel an Zeit. Über zwei

Drittel der Befragten erleben den kirchlichen Dienst zeitweise als psychische Belastung.

Das *Kirchenrecht* wird vor allem in drei Bereichen erlebt. Die Zulassungsbedingungen zum Priesteramt werden von einer großen Zahl der Befragten thematisiert. Die Weihe von bewährten verheirateten Männern (*virii probati*) wäre vor allem für Priester und Gemeindeleiter eine Lösung; Frauen hingegen drücken ihre Angst aus, daß sie durch die Weihe von *virii probati* nochmals zurückgedrängt würden. Ein Sechstel der Befragten sieht sich durch die Strukturen der Kirche und durch entsprechende Verlautbarungen und Moralvorstellungen bedroht. Und schließlich ist die Geschiedenenpastoral für einige Seelsorger und Seelsorgerinnen das kirchenrechtliche Problem, das in der Praxis am meisten belastet. Ekklesiologisch zu denken geben muß der Eindruck aus dieser Befragung, daß Kirche selbst für Seelsorger und Seelsorgerinnen eine wenig erfahrbare Größe ist. Diesen Eindruck gewann der Basler Bischof *Hansjörg Vogel* aufgrund folgender Elemente: Einzelseelsorge ist beliebter als Gemeindeaufbau, was der gesellschaftlichen Individualisierung entspricht; es fehlt am Austausch im menschlichen und theologischen Bereich; die Kirchenerfahrung auf der Ebene des Dekanates ist für viele nicht mehr plausibel; das Bistum wird als weit weg erlebt, von ihm wird wenig Unterstützung erwartet; die Ebene der Weltkirche kommt in der Umfrage nur unter dem Aspekt von Rechtsvorschriften in den Blick.

Orientierung an der Reich-Gottes-Praxis

Mit den Zahlen zur Personalsituation wie mit der Erhebung der Befindlichkeit der Seelsorger und Seelsorgerinnen wurde von der Dekanenkonferenz der erste Schritt des Dreischritts von Sehen, Urteilen, Handeln gegangen. Von Anfang an war die Frage wegleitend: Welchen Auftrag hat die Kirche in dieser Welt und wie kann sie ihn wahrnehmen? Denn erst im Zusammenhang dieser Hauptfrage sei die Frage nach dem Personal zu stellen: Welche Dienste und Dienstträger und Dienstträgerinnen sind zur Wahrnehmung des Auftrages nötig? Bei ihrer Arbeit am Projekt „Personalsituation“ bedient sich die Dekanenkonferenz des Arbeitsinstrumentes für pastorales Handeln im Bistum Basel „Suchet zuerst das Reich Gottes und seine Gerechtigkeit ...“ Diese Arbeitshilfe zur Anwendung der Dreischritt-Methode auf alle Fragen, mit denen sich kirchliche Gremien beschäftigen können, erwies sich in bezug auf innerkirchliche Fragestellungen als ergänzungsbedürftig. Deshalb entwarf der Pastoraltheologe *Urs Eigenmann* eine Ergänzung des Arbeitsinstrumentes im Teil „Urteilen“ für die Beurteilung kirchliche Phänomene, ohne allerdings den Ansatz zu verändern: „Die Kirche ist nicht um ihrer selbst willen da, sondern hat den Auftrag, zuerst das Reich Gottes und seine Gerechtigkeit zu suchen (vgl. Mt 6,33) sowie am Aufbau dieses Reiches mitzuarbeiten.“ Gegenüber diesem Reich-Gottes-Praxis-orientierten Ansatz machte die Projektgruppe eine gewisse Skepsis aus. Auch

wird die Kirche von den Seelsorgern und Seelsorgerinnen primär als kirchenrechtliche und weniger als ekklesiologische Größe erfahren und verstanden. Deshalb wurde der Arbeitsschritt „Urteilen“ mit einer Bibelarbeit darüber eröffnet, was „Reich Gottes“ bedeutet und wie „Reich Gottes“ in pastorales Handeln umgesetzt werden kann. Dabei ließ sich die Dekanenkonferenz von *Ulrich Luz*, Ordinarius für Neues Testament an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bern, fachmännisch begleiten. So wurden Grundzüge einer Reich-Gottes-Theologie erarbeitet und als Reich-Gottes-Praxis herausgestellt: „Leben aus dem Reich Gottes heißt, das tun zu wollen, was Jesus will, und sich in die Radikalität Jesu den Armen, Benachteiligten, Ausgestoßenen zuzuwenden (subversive Praxis).“ Eine Reich-Gottes-Praxis besagt Entsprechung und Radikalität: Wie sich Gott dem Kleinen zuwendet, wendet sich ein Leben aus dem Reich Gottes dem Kleinen zu; dabei richtet sich die Radikalität der Bergpredigt, des Gewaltverzichts, der Feindesliebe nicht nach der Machbarkeit aus.

Das „Reich Gottes“, so folgerte bei der Vorstellung der Ergänzung des Arbeitsinstrumentes zum Schritt „Urteilen“ Eigenmann, ist eine universale theologische Kategorie, es muß deshalb als die alles bestimmende hermeneutische Größe zur Geltung gebracht werden. Als hermeneutische Größe ist das Reich Gottes ein eschatologisch utopischer Horizont und nicht etwa eine noch ausstehende statische Utopie; diese trüge die Gefahr von Totalitarismen in sich, sei es der absolute Plan oder der absolute Markt. Ein Horizont hingegen ist prinzipiell unerreichbar und die Ausrichtung nach ihm ist nicht quantitativer, sondern qualitativer Art. Als Grundentscheidung gibt das Arbeitsinstrument vor: „Die Kirche ist nicht um ihrer selbst willen da, sondern hat den Auftrag, am Aufbau des Reiches Gottes und seiner Gerechtigkeit mitzuarbeiten. Gemäß dem Zweiten Vatikanischen Konzil sollte

sie sich ‚Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute, besonders der Armen und Bedrängten aller Art‘ (GS 1) zu eigen machen. Die Sozialform der Kirche müßte der Realisierung dieser Option dienen. Es gilt, das erkenntnisleitende Interesse zu klären.“

Ausdrücklich wird abschließend nach Leitbild und Sozialform der Kirche gefragt. „Bewußt oder unbewußt bestimmt ein Leitbild von Kirche unser Handeln. Es ginge darum, sich Klarheit über dieses Leitbild zu verschaffen. Die Sozialform der Kirche ist gegenüber dem Reich Gottes nicht neutral, denn nicht jede Sozialform gestattet der Kirche in gleicher Weise, wirklich zuerst das Reich Gottes und seine Gerechtigkeit zu suchen. Die Kirche müßte sich deshalb immer neu um eine ‚evangeliumsgemäße Gestalt‘ bemühen.“ Diese institutionskritische Note des Arbeitsinstrumentes hat in einer Veröffentlichung ihres Hauptautors Urs Eigenmann – in der Arbeitsgruppe wirkte seinerzeit auch der heutige Diözesanbischof Hansjörg Vogel mit – einen noch schärferen Ausdruck gefunden: „In konkreten Entscheidungssituationen ist zu fragen, ob es letztlich um den Selbsterhalt und die Selbstdarstellung einer christlichen Gruppe, Gemeinde oder Kirche geht, oder ob die Sorge und das Bemühen um den Bestand und das Funktionieren der kirchlichen Organisation der messianischen Praxis im Dienst am Aufbau des Reiches Gottes zu- und untergeordnet ist“ (Am Rand die Mitte suchen. Unterwegs zu einer diakonischen Gemeindekirche der Basis, Fribourg/Brig 1990, S. 135).

Zur Zeit verfolgt die Dekanenkonferenz gleichsam eine Doppelstrategie: Zum einen bringen die Dekane in ihren Dekanaten jetzt schon den Ertrag der bisherigen Arbeit ein, und zum andern arbeitet die Dekanenkonferenz am Projekt weiter. Im Einverständnis mit Bischof Vogel bereitet die Projektgruppe den Schnitt „Handeln“ vor. Dann aber muß an eine Umsetzung gedacht werden. *Rolf Weibel*

Das Rathaus der Welt?

Im Jubiläums-Jahr der UNO häufen sich Reformvorschläge

Was sind sie nun, die Vereinten Nationen – Hoffnungsträger internationaler Politik, künftige Weltregierung oder nur ein kostspieliges, willfähiges Instrumentarium der jeweiligen Interessenkonstellationen unter den Mitgliedsstaaten? Sie brauchen, können und dürfen keines von beiden sein, schreiben Experten dem Jubilar ins Stammbuch beim Rückblick auf den nun fünfzig Jahre dauernden Versuch, Organisationen, Instrumente und Verfahren der UNO den sich ändernden Rahmenbedingungen internationaler Politik anzupassen und zu reformieren.

Die UNO feiert ihren 50sten Geburtstag: Am 25. April 1945 traten 50 Staaten zur Gründungskonferenz in San Francisco zusammen, am 26. Juni unterzeichneten sie die Charta der Vereinten Nationen. Sie starteten damit nach dem Scheitern des Völkerbundes den zweiten Versuch, ein *System kollekti-*

ver Sicherheit zu errichten, zwischenstaatliche Gewalt der Obhut der internationalen Gemeinschaft zu unterstellen, um den Weltfrieden und die internationale Sicherheit zu wahren, „künftige Geschlechter vor der Geißel des Krieges zu bewahren“ (Präambel der UN-Charta).