Professionelle Jugendarbeit:

Luxus, notwendiger Luxus oder Notwendigkeit?

Flavia Christen
Kirchweg 2
9217 Neukirch an der Thur

Diplomarbeit
Theologisch-Diakonisches Seminar Aarau
Begleitperson: Thomas Alder
Dezember 2009

Diese Arbeit widme ich der Evangelischen Kirchgemeinde Neukirch an der Thur.
In ihr durfte ich als Jugendliche Jesus Christus als meinen Erlöser kennen lernen und mich für ein Leben mit ihm entscheiden.
Von Herzen wünsche ich mir heute eine lebendige Gemeindearbeit, wo Jugendliche diese wichtigste Botschaft hören, damit sie den dreieinen Gott als ihren persönlichen Vater, Freund und Beistand erfahren können.

Dank

Mein Dank geht an viele Menschen, ohne die ich es nicht geschafft hätte, mein gewähltes Thema zu untersuchen und abzuschliessen. Speziell erwähnen möchte ich...

... die Evangelische Thurgauer Kirche:

- Thomas Alder vom Amt für Gemeinde-Jugendarbeit, der mir als Fachperson für die Diplomarbeit und als Praktikumsleiter mit Rat und Tat zur Seite gestanden hat.
- Die 39 Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ der Thurgauer Kirchgemeinden, die ausführlich und offen meine Internet-Umfrage beantworteten.
- Die Kirchgemeinden Berg und Erlen, die ihre Erfahrungen mit mir teilten und dutzende Fragen beantworteten.
- Ernst Ritzi, Aktuar vom Kirchenrat, der mir für die Beratung und Prüfung der Finanzfrage zur Verfügung stand.

... die Evangelische Kirchgemeinde Neukirch an der Thur

- Gernot Klein, der sich die Zeit genommen hat, meine Arbeit auf orthographische Fehler und Inhalt zu prüfen.
- Béatrice Schäfer, die mich bei konkreten Finanzierungsbeispielen anleitete.
- Gabriela Arn und Pfr. Beat Müller, die mir als Praktikumsbegleiter zur Seite standen.
- Allen Jugendlichen, die durch ihre grosse Teilnahme bei den zwei neuen Angeboten die Bedürfnisfrage bestätigt haben.
- Urs, Barbara, Tabea und Elias Baumgartner, die mir seit 1,5 Jahren eine Wohnmöglichkeit mit Familienanschluss schenken und meine Auf- und Ab‘s hautnah miterlebten und mich durch ihr Zuhören und Mitdenken immer wieder ermutigten.

... das TDS Aarau

- Anita, Karin, Paul, Felix, Peter, Dieter und Maya, die mich bei konkreten Fragestellungen punktuell unterstützten, mir zuhörten, mich ermutigten und zur Kaffee-Pause einluden.
- Susanne, die mir für den mehrfachen Druck der Arbeit das Sekretariat zur Verfügung stellte.
- Claudia, meiner Klassenkollegin, die mich beim Verfassen am TDS nicht alleine liess. Das gemeinsame Schreiben, Plaudern und Pause machen hat den Alltag oft aufgeheitert.

... Weitere

- Mathias Hüberli, der als mein Verlobter jederzeit und stundenlange meine aktuellsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen anhörte und mich durch kritisches Nachfragen herausforderte.
- Dr. Hans Paul Walliser von der Gellertkirche Basel, der seinen grossen Erfahrungsschatz mit mir teilte und mir hilfreiches Material zur Verfügung stellte.

Inhaltsverzeichnis

Dank

Vorwort 1

Motivation für dieses Thema 1

Vorbemerkungen zur vorliegenden Diplomarbeit 2

0. Einleitung 3

0.1. Ziel und Vorgehensweise für diese Arbeit 3

0.2. Eingrenzung des Themas 3

0.3. Warum sich ein kirchliches Engagement für Jugendliche lohnt 4

1. Die Ämter im Neuen Testament 6

1.1. Die zwei Hauptämter: Apostel und Propheten 6

1.2. Die weiteren Ämter: Evangelisten, Hirten und Lehrer 8

1.3. Das Ziel dieser Ämter 9

1.4. Die praktische Bedeutung dieser Ämter für heute 9

1.4.1. Apostel 10

1.4.2. Propheten 10

1.4.3. Evangelisten 10

1.4.4. Hirten 11

1.4.5. Lehrer 11

1.5. Die fünf Ämter bestätigen auch die fünf ntl. Aufträge von Jesus 12

1.5.1. Anbetung 12

1.5.2. Dienst 12

1.5.3. Evangelisation 13

1.5.4. Gemeinschaft 13

1.5.5. Jüngerschaft 13

2. Die Ämter in der Evangelischen Landeskirche 15

2.1. Einsatz von Mitarbeitern 15

2.2. Die zwei Ämter: Pfarrer und Diakon 15

2.3. Verteilung der Stellenprozente in der Evangelischen Thurgauer Landeskirche 17

2.4. Situationsbeispiel Neukirch: Verhältnis Angestellte - Mitarbeiter - Kirchbürger 17

2.5. Persönliches Fazit 18

3. Die Ämter damals und heute 19

3.1. Was bestehen bleibt! 19

3.1.1. Ausgewogenheit 19

3.1.2. Bedürfnisorientierter Mitarbeitereinsatz 21

3.1.3. Genügend Mitarbeiter, gabenorientiert eingesetzt 21
3.1.4. Die persönliche Beziehung vom Mitarbeiter zu den ihm anvertrauten Schafen 21
3.1.5. Die Auftragserfüllung 22
3.2. Situationsbeispiel Thurgau: Priorisierung der fünf Aufträge 22
3.3. Persönliches Fazit 24

4. Ehrenamtliche und professionelle Jugendarbeit im Vergleich 25
4.1. Kirchliche Definition von „die Jugendlichen“ 25
4.2. Begriffsdefinition von „professioneller Jugendarbeit“ 25
4.3. Angebotsvielfalt 26
4.4. Jugendliche in Helfer- und Leiterfunktionen 28
4.5. Stellenwert, Zufriedenheit und Entwicklung 30
4.6. Persönliches Fazit 31

5. Steigerung der Zufriedenheit bei professioneller Jugendarbeit ..32
5.1. Grundsätzliche Zufriedenheit 32
5.2. Neue Schwerpunkte bei noch mehr Stellenprozenten 32
5.3. Stellenprozente bewirken viel - Was, wenn der Jugendarbeiter plötzlich weg ist? 32

6. Steigerung der Zufriedenheit bei ehrenamtlicher Jugendarbeit .34
6.1. Faktoren zur Steigerung der Zufriedenheit 34
6.1.1. Zeit 34
6.1.2. Freiwillige Mitarbeiter 35
6.1.3. Zusammenschluss mit Nachbarkirchgemeinden 35
6.1.4. Stellenprozente 35
6.2. Erwünschte Schwerpunkte bei ersten Stellenprozenten 36
6.3. Acht Vorteile, wenn der Jugendarbeiter da ist 37
6.3.1. Der neue Schwerpunkt „Jugendarbeit“ wird von Anfang an professionell angepackt 37
6.3.2. Jugendliche werden erreicht und mobilisiert 38
6.3.3. Freizeitangebote werden mit Jugendlichen aufgebaut 38
6.3.4. Jugendliche werden berufen, begleitet und gefördert 39
6.3.5. Die gesamte Jugendarbeit wird koordiniert 40
6.3.6. Verbindlichkeit und Kontinuität entsteht 40
6.3.7. Jugendliche werden zu Türöffnern 41
6.3.8. Ressourcen werden besser genutzt 41
6.4. Acht Vorurteile (Ängste, Befürchtungen) gegen den neuen Jugendarbeiter 41
6.4.1. Die Verunsicherung innerhalb der Kirchgemeinde 42
6.4.2. Kein Bedarf und Interesse der Jugendlichen 42
6.4.3. Die Finanzen und Räumlichkeiten fehlen 43
6.4.4. Umfangreiches Stellenprofil und niederprozentige Anstellung - geht das? 43
6.4.5. Es ist schwierig, die richtige Person zu finden 44

6.4.6. Zu hohe Erwartungen werden an den Jugendarbeiter gestellt 44
6.4.7. Freiwilliges Engagement wird eingeschränkt 45
6.4.8. Das Konfliktpotenzial wird gesteigert 45
6.5. Positive Langzeitwirkung einer Stellengründung 46
6.6. Jugendliche verdienen ihren professionellen Mitarbeiter 46

7. Ein Leitfaden für die Gründung einer Jugendarbeiterstelle 48
7.1. Phase 1: Entscheiden 49
7.1.1. Informationsbeschaffung, Diskussion und Vorentscheid in der Kirchenvorsteherschaft 49
7.2. Phase 2: Konkretisieren 50
7.2.1. Stellenprozente, Aufgabenbereiche und Profil festlegen 50
7.2.2. Finanzierungsmöglichkeiten klären 51
7.3. Phase 3: Kommunizieren und festmachen 53
7.3.1. Kirchgemeinde informieren und begeistern 53
7.3.2. Festmachen aufgrund Spendenzusagen oder Spendenabsagen 55
7.4. Phase 4: Umsetzen 55
7.4.1. Vereinsgründung 55
7.4.2. Stellenausschreibung und Anstellung 56
7.5. Allgemeines zu den vier Phasen und zum Gelingen 56

8. Schlusswort 58

Bibliographie 59

Anhang 61
A) Internet Umfragebogen für Evang. Thurgauer Kirchgemeinden 62
B) Resultate der Angebotsvielfalt 73
C) Von ehrenamtlicher zur professionellen Jugendarbeit: Bsp. Neukirch a.d.T. 75

Wörter: 18‘155

Vorwort

Motivation für diese Arbeit

Die Art der Gestaltung und die Gewichtung der Jugendarbeit ist in den Evangelischen Schweizer Landeskirchen ein Thema, das viele Gemeindemitglieder beschäftigt. Oft - so scheint es mir - führen diese Gedanken kaum weiter. Kirchenvorsteherschaften sehen die vielen Jugendlichen und deren Bedürfnisse. Sie erkennen auch die Wichtigkeit der Investition in diese heranwachsende Generation, sind aber schlichtweg überfordert, eine ansatzweise breite Jugendarbeit aufzubauen und Ressourcen dafür zur Verfügung zu stellen. Ist es Luxus, notwendiger Luxus oder gar eine Notwendigkeit, in die Jugendarbeit zu investieren? Ein Pfarrer sagte mir einmal: „Solange die Jugendlichen von uns als Kirchgemeinde nichts wollen, brauchen wir auch nichts zu bieten". Solche Aussagen erschüttern mich und ich möchte diese Gemeinden wachrütteln. Denn ich behaupte, dass gerade dort, wo Jugendliche nicht nach irgendwelchen Angeboten schreien, die Not am grössten ist.

Die Evangelische Schweizer Landeskirche hat eine lange Tradition, in der sich die Jugendarbeit noch keinen festen Platz erkämpft hat. Vor fünfzig Jahren traf man in den Kirchgemeinden ein starkes Pfarramt an, in seltenen Fällen in Kombination z.B. mit einem Gemeindehelfer[1]. In die Jugendarbeit wurde ausserhalb des Konfirmandenunterrichts kaum investiert. Seit mehreren Jahren findet in den Kirchen Gott sei Dank ein Umdenken statt. Immer mehr Kirchgemeinden sind bereit, zu Gunsten der Jugendarbeit Pfarrpensen zu reduzieren oder nach anderen Möglichkeiten zu suchen.

Kirchgemeinden mit weniger als 2 000 Kirchbürgern[2] haben meist einen vollamtlichen Pfarrer, der über die Konfirmandenarbeit hinaus kaum Kapazität für die Jugendarbeit hat. In solchen Situationen ist sehr viel von der Ressortleitung „Kirche, Kind und Jugend" und von ehrenamtlichen Mitarbeitern abhängig. Solange eine gesunde Dynamik von Ehrenamtlichen besteht, kann die Kirchgemeinde davon nur profitieren. Beschränkt sich die Jugendarbeit auf wenige Angebote oder hat sie eine unüberschaubare Grösse angenommen, so ist die Leitung und Koordination durch Ehrenamtliche grösstenteils überfordert und unbefriedigend.

Viele Jugendliche verlassen nach der Konfirmation die Kirche und dieser „Exodus" wird von den Verantwortlichen der Kirchgemeinden weitgehend schicksalshaft zur Kenntnis genommen. Wie Heinz Willhelm behaupte ich, dass es dabei nicht um eine grundsätzliche Abneigung gegen die Kirche geht, sondern um eine fehlende Attraktivität, um fehlende echte Vorbilder und um fehlende Perspektiven.[3]

Meine Beobachtung, dass Jugendliche besonders in (kleineren) Kirchgemeinden vernachlässigt werden, stimmt mich nachdenklich und traurig. Es ist schade, dass viele Kirch-

---

[1] Die Bezeichnung für Gemeindehelfer lautet aktuell Sozialdiakon.

[2] Von 67 Thurgauer Kirchgemeinden haben nur 14 Kirchgemeinden mehr als 2 000 Kirchbürger. Dies zeigt der Jahresbericht 2008 der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau.

[3] Heinz Willhelm, *Zwischen 15 + 18 rund um die Kirche* (Frauenfeld, 2007) 4.

gemeinden es nicht schaffen, auf die Bedürfnisse der Jugendlichen einzugehen. Sicher sind sie eine von mehreren Generationen, die zur Kirchgemeinde gehören. Trotzdem ist diese Generation ein vollwertiger Teil der Gesellschaft, sowie der gegenwärtigen Kirche. Sie wird von vielen neuen Herausforderungen geprägt und sollte deshalb meiner Ansicht nach eine besondere und würdige Beachtung erhalten.

Vorbemerkungen zur vorliegenden Diplomarbeit

In dieser Arbeit werde ich auf Doppelformulierungen für männliche und weibliche Formen verzichten. In der Verwendung männlicher Formulierungen sind auch weibliche Formen mit eingeschlossen.

Die verwendeten Bibelstellen sind alle der Luther Bibel, revidierte Fassung von 1984, entnommen.

Abschliessend halte ich fest, dass ich keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit meiner biblischen und kirchlichen Reflexionen, sowie der praktischen Untersuchung der Thurgauer Kirchgemeinden erhebe. Im Rahmen der Diplomarbeit musste ich mich innerhalb der einzelnen Kapitel beschränken, einerseits aufgrund der Vorgaben zum Umfang der Arbeit und andererseits aufgrund der mir zur Verfügung stehenden Zeit.

0. Einleitung

0.1. Ziel und Vorgehensweise für diese Arbeit

Mit dem Thema meiner Diplomarbeit möchte ich fragende und unsichere Kirchgemeinden motivieren, mutige Schritte in Richtung Jugendarbeit zu wagen. Meine Kirchgemeinde, Neukirch an der Thur, möchte ich mit dieser Arbeit auf ihrem Weg unterstützen. Dank dem Wahlpraktikum (50 % Anstellung), das ich parallel zur Diplomarbeit absolviere, bekommt die Arbeit auch einen persönlichen und praxisnahen Bezug. Die Praktikumsstelle als eine fünfmonatige Test-Phase für eine mögliche neuzuschaffende Jugendarbeiterstelle soll durch zwei erweiterte Angebote, Jugendgottesdienst und Jugendtreff, die Bedürfnisse der Jugendlichen abklären.

Zu Beginn meiner Arbeit werde ich die aktuelle Lage betreffend Ämterverteilung in der Evangelischen Landeskirche analysieren und diese mit den fünf Ämtern und Aufträgen im Neuen Testament vergleichen. Die Resultate sollen aufzeigen, wie uns das heute in unserer Jugendarbeit inspirieren und führen kann. Durch die Umfrage in 39 Thurgauer Kirchgemeinden vergleiche ich die ehrenamtliche Jugendarbeit mit der professionellen Jugendarbeit.[4] Damit keine Missverständnisse entstehen, werden die beiden Begriffe „ehrenamtlich“ und „professionell“ aus meiner Sicht in Kapitel 4.2. kurz beschrieben. Die Umfrage gibt Aufschluss über die Zufriedenheit, Entwicklung und Angebotsvielfalt und zeigt auf, wie die Zufriedenheit innerhalb der Kirchgemeinden erhöht werden kann. Nicht zuletzt hat das auch mit Veränderungen im Bereich der Stellenprozente zu tun. So zeigt die Diplomarbeit zum Schluss realistische Möglichkeiten der Umsetzung auf.

0.2. Eingrenzung des Themas

Kirchgemeinden sind von Persönlichkeiten und Traditionen geprägt. Jede Kirchgemeinde ist darum speziell und im Einzelnen zu behandeln. Es wäre zu einfach, etwa gleich grosse Kirchgemeinden in einen Topf zu werfen und irgendwelche Schlüsse zu ziehen oder Empfehlungen zu geben.

Für eine seriöse Arbeit benötige ich immer wieder ein praktisches Beispiel. Dafür steht mir an einigen Stellen die Kirchgemeinde Neukirch an der Thur zur Verfügung. Mit einem Einzelpfarramt und etwas mehr als 1 000 Kirchbürgern hat sie für meine Untersuchungen genau die richtige Grösse. Denn bei den von mir ins Auge gefassten Kirchgemeinden mit ca. 500 bis 2 000 Kirchbürgern, ist Neukirch an der Thur ungefähr der Mittelwert. Diese Kirchgemeinde ist ebenso von Persönlichkeiten und Traditionen geprägt, wie jede andere auch. Bei neuen Ideen ist z.B. nicht von Anfang an eine riesige Euphorie zu spüren. Manchmal ist

---

[4] Die Fragebogen für ehrenamtliche und professionelle Jugendarbeiten unterscheiden sich in einigen Fragen (Vgl. Anhang: Kapitel A). Der Fragebogen wurde von 13 professionellen und 26 ehrenamtlichen Jugendarbeiten (Jugendarbeiter oder Ressortverantwortliche „Kirche, Kind und Jugend“) ausgefüllt. Alle Resultate sind bei der Verfasserin zur Einsicht aufbewahrt.

das zwar der Fall, doch wenn die Sache konkreter wird, kann sich die Euphorie relativ rasch wieder verabschieden. Obwohl eine Offenheit für Neues da ist und da und dort auch Schritte gewagt werden, sind Ängste vor neuen Herausforderungen spürbar.

Ein weiterer Vorteil, den Fokus auf Neukirch an der Thur zu legen ist, dass ich seit Kindheit mit wenigen Unterbrüchen in dieser Kirchgemeinde zu Hause war. Seit bald vier Jahren verantworte ich im Leitungsteam[5] der Kirchgemeinde das Ressort „Kinder- und Jugendarbeit“[6], wo mir über all die Jahre viel Freiraum geboten wurde. Immer mehr verstand ich, was es bedeutet, eine lebendige und wachsende Jugendarbeit anzustreben. Es ist ein spannender Prozess, der viele Herausforderungen mit sich bringt und viel Geduld erfordert.

Um die Gedanken in meiner Arbeit auch für andere Kirchgemeinden attraktiv zu machen und von ihnen zu profitieren, grenze ich den spezifischen Teil über Neukirch an der Thur soweit wie möglich ein. Durch die Begleitung von Thomas Alder, Amt für Gemeinde-Jugendarbeit Thurgau, erhalte ich einen erweiterten Blick in die Thurgauer Kirchgemeinden und Gespräche mit Ressortverantwortlichen und Jugendarbeitern helfen mir weiter.

Für die Umfragen und die zielorientierte Arbeit grenze ich die Jugendlichen auf das Alter von 15 bis 20 Jahren ein. Es liegt einzig und allein daran, dass die von mir behandelte Grösse von Kirchgemeinden wahrscheinlich zu klein sind um hier nochmals eine Aufteilung zu machen. In grossen Gemeinden, auch in Trendkirchen wie z.B. ICF[7] oder Vineyard[8] ist es hingegen üblich. Doch in den kleinen bis mittleren[9] Kirchgemeinden darf man oft dankbar sein, wenn es für Jugendliche ab der Konfirmation noch irgendwelche Angebote gibt, wo sie nicht gleich auf die Generation 50+ treffen.

0.3. Warum sich ein kirchliches Engagement für Jugendliche lohnt

Bevor ich auf den nächsten Seiten die ehrenamtliche Jugendarbeit mit der professionellen Jugendarbeit vergleiche und neue Wege aufzeige, nenne ich im Überblick für mich wesentliche Motivatoren und Anhaltspunkte, warum sich ein kirchliches Engagement - egal welcher Art - für Jugendliche lohnt.

Wie der amerikanische Pastor Fields sehe ich in der christlichen Jugendarbeit ein Potenzial, das sich in offener und politischer Jugendarbeit kaum finden lässt. Die Kirchgemeinden können zwar kaum Veranstaltungen schaffen, die attraktiv genug sind um mit säkularen Angeboten konkurrieren zu können. Christliche Jugendarbeit hat aber viel mehr als

---

[5] Die Gemeindeleitung der Kirchgemeinde Neukirch an der Thur setzt sich aus zwei Gremien, der Kirchenvorsteherschaft (Präsidium, Finanzen, Liegenschaften, Personal) und dem Leitungsteam (Gemeindeentwicklung, Leitung und Koordination von sechs Dienstbereichen) zusammen.

[6] Das Ressort „Kirche, Kind und Jugend“ wurde auf zwei Dienstbereiche „freiwillige Kinder- und Jugendarbeit“ und „Unterricht“ aufgeteilt.

[7] International Christian Fellowship, www.icf.ch.

[8] Vineyard, www.vineyard.ch.

[9] Die Grössenverteilung der Thurgauer Kantonalkirche (Jahresbericht 2008) zählt 20 kleine Kirchgemeinden mit max. 600 Mitglieder, 13 mittelkleine Kirchgemeinden mit max. 1 000 Mitglieder und 24 mittlere Kirchgemeinden mit max. 2 000 Mitglieder.

diese materiellen Dinge: nämlich einen Inhalt (das Wort Gottes), der Leben verändert und feste Beziehungen, um die wir uns kümmern, sofern wir dafür genügend Mitarbeiter haben. Wir können Jugendliche auf ihrem Weg begleiten und wir haben sogar das Privileg, lebende Vorbilder im Glauben sein zu dürfen, die Jugendliche dringend brauchen. Damit kann die säkulare Unterhaltung nicht mithalten.[10]

Eines meiner persönlichen Anliegen ist, dass sich die kirchliche Jugendarbeit von der offenen und politischen Jugendarbeit unterscheidet. Dies natürlich nur, wenn keine gemeinsamen Projekte bestehen. Wenn eine Kirchgemeinde genau mit demselben Angebot wirbt wie die Politische Gemeinde, stelle ich es in Frage. Denn wenn die Tage der Veranstaltungen vorbei sind, werden sie in der Kirchgemeinde kaum mehr anzutreffen sein, und ob ihr Glaube in schweren Zeiten aufrechterhalten bleibt, ist fragwürdig.

Ein Jugendtreff ist weit mehr als ein Babysitten von Jugendlichen. Im kirchlichen Jugendtreff meiner Kirchgemeinde ist ein 15-minütiger evangelistischer Input ein wesentlicher Bestandteil. Das Ziel ist, dass auch Jugendliche, die bereits mit Jesus unterwegs sind, aus ihrem Leben berichten können. Als wir dieses Jugendtreff-Projekt im Frühling 2009 starteten, wussten wir noch nicht, wie die kirchenfernen Jugendlichen auf die evangelistische Botschaft reagieren würden. Schliesslich wünschten sich einzelne Jugendliche, die Inputs mögen länger dauern, damit sie noch mehr über Gott reden und erfahren können. Sie waren begeistert! Bei der Auswertung zum Abschluss des Projekts haben von 40 Jugendlichen 22 die Inputs als „gut“ ausgewertet und 15 Jugendliche als „sehr gut“. Zudem können sich etwas mehr als die Hälfte der Befragten eine Teilnahme in einem Glaubenskurs oder einer Jugendgruppe vorstellen. Noch mehr Jugendliche erachten ein solches Angebot für sich als notwendig, sind im Moment aber noch nicht bereit dazu.

Diese Ausgangslage zeigt die Bedürfnisse der Jugendlichen relativ klar. In Diskussionen sind sie bereit, aus ihrem Leben zu erzählen und wollen Antworten auf ihre Fragen. In einer gemütlichen Gesprächsrunde kürzlich am Jugendtreff, befragten mich Jugendliche intensiv zum Thema „Sexualität und Christ sein“. Sie sind interessiert und wünschen sich Vorbilder, die nicht ihre Eltern sind. So freue ich mich über ihr offenes Nachfragen und ihr aktives Zuhören.

Im Weiteren ist es mir wichtig, dass die Jugendverantwortlichen wissen, „Warum“ sie Jugendarbeit machen. Dafür können gesellschaftliche, pädagogische, kirchliche und / oder theologische Argumente[11] sprechen. Nach Fields soll jede Kirchgemeinde das „Warum“ für sich selber beantworten und darin auch den Auftrag formulieren. Das „Wie“ der Jugendarbeit muss nicht immer gleich bleiben. Es kann und soll sich von Zeit zu Zeit auch anpassen und ändern.[12]

---

[10] Doug Fields, *Jugendarbeit mit Vision,* (Asslar: Gerth Medien GmbH, 2000) 31; 97-98.

[11] Vgl. *Arbeitsheft Jugendarbeit im Freizeitbereich*, Arbeitsstelle für Jugendfragen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St.Gallen (2004) 9.

[12] Doug Fields 53.

1. Die Ämter im Neuen Testament

Vor mehr als 2 000 Jahren ist Jesus zu den Menschen gekommen. Viele folgten ihm nach und so entstanden erste Christen-Gemeinden. Bald mussten sie wegen ihrer Grösse und Bedürfnisse an Struktur gewinnen und so wurden berufene Menschen in bestimmte Funktionen und Ämter eingesetzt. Die Evangelischen Landeskirchen weisen heute klar auf zwei Hauptämter hin. Das Pfarramt und das Diakonat. Mitarbeiter werden für Bereiche wie Kinder-, Jugend-, Erwachsenen-, und Seniorenarbeit angestellt. Wie diese professionellen Mitarbeiter eingesetzt werden, zeigt Kapitel 2 auf. Wie war das aber zu Beginn der ersten christlichen Gemeinden? Zeichneten sich da auch schon diese Ämter ab oder war es damals ganz anders? Haben Jesus und die Jünger Jugendarbeit betrieben? Auf diese Fragen soll dieses erste Kapitel und Kapitel 3.1. soweit möglich Aufschluss geben. Kapitel 3 zeigt dann auf, was die Ämtereinteilung und Arbeitsweise von damals für die heutige Kirchgemeindearbeit bedeuten kann.

1.1. Die zwei Hauptämter: Apostel und Propheten

Im Neuen Testament lassen sich nur wenige Hinweise zu den einzelnen Ämtern oder Charismen finden. Zwei ausführliche und wesentliche Stellen sind in Epheser 2 bis 4 und im 1. Korintherbrief 12 festgehalten. Der Epheserbrief zeigt fünf verschiedene Ämter auf und der 1. Korintherbrief 12 die unterschiedlichen Charismen. Paulus geht im Korintherbrief auf die Charismen ein, weil sie lieblos gelebt werden und ein Wettbewerb darum entstanden ist. Er schreibt darüber, wer ein Charisma empfängt, wie man es empfängt und wofür man es empfängt. Zum Schluss schreibt Paulus über das Verhältnis der einzelnen Menschen und seine Charismen und die Gemeinde als Ganzes.

Für das weitere Vorgehen habe ich mich für die Ämterverteilung im Epheserbrief entschieden. Sie eignet sich für den Vergleich mit der heutigen Ämterverteilung am besten. Das soll aber nicht heissen, dass die Charismen aus 1. Korinther 12 weniger wichtig sind. Im Vergleich zu Epheser 4,11 zeigt 1. Korinther 12,18 eine gewisse Ämtertradition[13] auf, die sich in der nachapostolischen Zeit weiterentwickelt hat.

Nach Epheser 2,20 und 3,5 kann von zwei Hauptämtern ausgegangen werden. Die Apostel und die Propheten:

> „So seid ihr nun nicht mehr Gäste und Fremdlinge, sondern Mitbürger der Heiligen und Gottes Hausgenossen, erbaut auf den Grund der Apostel und Propheten, da Jesus Christus der Eckstein ist, auf welchem der ganze Bau ineinandergefügt wächst zu einem heiligen Tempel in dem Herrn.“ Eph 2,19-21

[13] Erstens Apostel, zweitens Propheten, drittens Lehrer etc.

> „Dies war in früheren Zeiten den Menschenkindern nicht kundgemacht, wie es jetzt offenbart ist seinen heiligen Aposteln und Propheten durch den Geist; nämlich dass die Heiden Miterben sind und mit zu seinem Leib gehören und Mitgenossen der Verheissung in Christus Jesus sind durch das Evangelium, dessen Diener ich geworden bin durch die Gabe der Gnade Gottes, die mir nach seiner mächtigen Kraft gegeben ist." Eph 3,5-7

Die Apostel und Propheten sind also jene, auf denen sich der Bau der Kirche erhebt. Sie sind auch diejenigen, denen das Christusgeheimnis offenbart wurde und die - so muss man aus 3,6f schliessen - das Evangelium verkündigt haben. Die Apostel haben das Evangelium als erstes verkündigt und ihre Namen (ausser Paulus) und Zahl erscheint unwichtig. Ihre Autorität ist darin festgelegt, dass sie vom Herrn der Kirche „gegeben" wurden.[14] Anders ist das bei den Propheten, die stets nach ihnen genannt und einmal ausdrücklich von den Aposteln unterschieden[15] werden. Alttestamentliche Propheten können es nach diesen Stellen nicht sein. Es muss sich um geisterfüllte Männer der Urkirche handeln, die neben den Aposteln zur Erhellung und Verkündigung des Evangeliums beitrugen.

Das Lexikon zur Bibel[16] schreibt über die Apostel im Neuen Testament:

> „Das Neue Testament bezeichnet als Apostel einen bevollmächtigten Gesandten, der das Evangelium vom Reich Gottes und der Auferstehung Jesu von den Toten zur Verkündigung und darüber hinaus einen besonderen Dienst (Amt) vom Herrn übertragen bekommt. Jeder Apostel ist ein Jünger, aber nicht jeder Jünger ein Apostel. Apostel im engeren Sinn sind offenbar (so scheint die Urgemeinde) Augenzeuge des Auferstandenen. Die Aufgabe der Apostel: Die einmal in die Nachfolge Jesu Berufenen bleiben nun nicht passiv: Jesus macht sie zu aktiven Mitarbeitern. Er unterrichtet sie nicht, damit sie diese ihre „Lehre" für sich behalten sollen, sondern damit sie das, was sie hören und sehen (sein Unterricht besteht ja auch in seinen Taten), weitersagen und niederschreiben. Das Evangelium muss wachsen und laufen. Darum sendet Jesus seine Boten aus (Mt 10,5ff.16ff), damit sich seine Wirksamkeit - das Predigen, Verkündigen und Heilen - vervielfältigt und Frucht bringt (Mt 13,23, Joh 15,2.5.8)."

Das Lexikon zur Bibel[17] schreibt über die Propheten im Neuen Testament:

> „Die neutestamentlichen Propheten werden gleich nach den Aposteln genannt (1Kor 12,28; Eph 4,11), mit denen zusammen (vgl. 1Kor 14,37; 2Petr 3,2) sie den Grund der Gemeinde bilden (Eph 2,20; 3,5). Wie im Alten Testament zu dem vom Priester bewahrten und ausgelegten Gesetz (Mal 2,7) die Botschaft der Propheten trat (2Kön 17,13), so steht hier im Neuen Testament neben der grundsätzlichen Offenbarung Gottes, der Lehre der Apostel (Apg 2,42) die für den Augenblick notwendige Offenbarung des Willens Gottes (Apg 21,10-14) bzw. zukünftiger Ereignisse, vor denen die Gemeinde gewarnt werden soll (Apg 11,28), durch die Propheten. Der Dienst der Propheten dient zur Stärkung der Gemeinde (Apg 15,32) und gehört mit zu ihrer Zubereitung und Vollendung (Eph 4,11-16)."

---

[14] Vgl. Eph 4,11.

[15] Vgl. Eph 4,11.

[16] Fritz Rienecker, Gerhard Meier, *Lexikon zur Bibel,* (Wuppertal: R. Brockhaus Verlag, 1994) 108.

[17] Fritz Rienecker, Gerhard Meier 1262.

Obwohl die Apostel und die Propheten von einander unterschieden werden, sind sie doch eine enger zusammengehörige Gruppe[18]. Durch ihre missionarische und gemeindegründende Tätigkeit (Apostel) und ihr geisterfülltes, den Willen des Herrn kündendes und aufrichtendes Wort (Propheten) sind sie zu unanfechtbaren Autoritäten in der Kirche geworden.[19] Ihnen werden drei andere Gruppen im gleichen Atemzug und in einer Weise angeschlossen, dass man ein besonderes Interesse des Verfassers annehmen muss, auch diesen eine vom Herrn gegebene und getragene Autorität zu verleihen.

1.2. Die weiteren Ämter: Evangelisten, Hirten und Lehrer

Epheser 4,11-12 beschreibt nach den beiden Hauptämtern zwei, resp. drei weitere Ämter:

> „Und er hat einige als Apostel eingesetzt, einige als Propheten, einige als Evangelisten, einige als Hirten und Lehrer, damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes."

Die hinzugekommenen Ämter können wie folgt zusammengefasst werden:[20]

Evangelisten: Sie sind Männer, welche die nachapostolische Verkündigung aufnahmen und fortsetzten. Auch die spätere Kirche verstand sie als christliche Missionare, die in weitere Gebiete vordrangen und in den Ortsgemeinden Hirten einsetzten. Damit werden sie zu Bindegliedern zwischen den Aposteln und den Hirten, die als ortsansässige Leiter der Gemeinde zu gelten haben.

Hirten: Die Funktionsbezeichnung Hirten (nur im Neuen Testament) findet eine breitere Basis in dem Hirtenbild, das in anderen neutestamentlichen Spätschriften wiederholt für die Tätigkeit solcher Männer verwendet wird. Auch Gott selbst spricht von sich im Bild des Hirten.[21] Er will sich um sein Volk kümmern, das Verlorene sammeln, das Kranke verbinden, den Seinen geben, was sie brauchen. Schliesslich wird das Bild auch für die Jünger und die Träger besonderer Dienste in der Gemeinde gebraucht. Petrus soll die Schafe weiden;[22] und die Leiter der Gemeinde werden in Apostelgeschichte 20,28; Epheser 4,11 als Hirten bezeichnet, wie im Alten Testament schon in Jeremia 3,15; 23,1-4. Der Hirte lebt in Treue und Fürsorge ganz für die Menschen, die ihm anvertraut sind.

Lehrer: Umstritten ist, ob die Lehrer neben den Hirten eine eigene Gruppe darstellen oder wegen des fehlenden Artikels mit diesen identisch sind. Bedenkt man die hervorgehobene Rolle der Lehrer schon in paulinischer Zeit, ferner die Leitungsfunktion der Propheten und Lehrer in Antiochien nach Apostelgeschichte 13,1, so wird man einen eigenständigen

---

[18] Vgl. Eph 2,20; 3,5.

[19] Vgl. Eph 2,20.

[20] Rudolf Schnackenburg, *Evangelisch-katholischer Kommentar zum Neuen Testament - Der Brief an die Epheser,* (Zürich, Einsiedeln, Köln: Benziker und Neukirchener Verlag des Erziehungsvereins GmbH, Neukirchen-Vluyn, 1982) 182-184.

[21] Vgl. Ps 23; 80,2; Jes 40,11; Jer 31,10.

[22] Vgl. Joh 21,15ff.

Lehrdienst annehmen. Hält man sich aber vor Augen, dass in den Pastoralbriefen Leitungs- und Lehrfunktion eng verbunden sind,[23] so ist es auch möglich, dass die zweite Bezeichnung nur die wichtigste Tätigkeit der Hirten hervorheben soll. Auf jeden Fall ist die sachliche Nähe der beiden Funktionen unverkennbar.

1.3. Das Ziel dieser Ämter

Nachdem Paulus in Epheser 4,11 die vier, resp. fünf Ämter aufzählt, ist es wichtig zu wissen und zu verstehen, wozu sie gut sind. Paulus erwähnt es gleich im Anschluss an die Aufzählung:

> „..., damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes. Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden, bis wir alle hingelangen zur Einheit des Glaubens und der Erkenntnis des Sohnes Gottes, zum vollendeten Mann, zum vollen Mass der Fülle Christi, damit wir nicht mehr unmündig seien und uns von jedem Wind einer Lehre bewegen und umhertreiben lassen durch trügerisches Spiel der Menschen, mit dem sie uns arglistig verführen." Eph 4,12-14

Dies ist der Auftrag und die Bestimmung des Apostels. Eine Aufgabe, die niemals durch menschliche Fähigkeit und Weisheit erfüllt werden kann. Den Aposteln fällt es zu, die Mühsal der geistlichen Geburtswehen auf sich zu nehmen, bis Christus in der Gemeinde Gestalt gewinnt, wobei es hier nicht um äussere Formen geht. Die Apostel innerhalb der frühen Kirche ergriffen zwar bestimmte Massnahmen, um innerhalb der Gemeinde für Ordnung zu sorgen, doch über das grundlegende Ziel hinaus, dass Jesus in der Gemeinde sichtbar werden sollte, waren Äusserlichkeiten nebensächlich. Es ging nicht darum, Institutionen, sondern die Herzen der Menschen zu verändern. Wenn Menschen von innen her unter dem Wirken des Heiligen Geistes erneuert werden, dann folgen die Institutionen entweder nach oder aber sie zerreissen wie alte Weinschläuche.

Zentral ist, dass das Muster zum Bau der Gemeinde nicht aus ihr selbst heraus kommen kann, sondern nur aus Jesus. Sicher hat die Gemeinde immer auch Ordnung und Struktur, doch wenn diese zu einem Selbstzweck verkommen, dann kehrt die Gemeinde der Gnade den Rücken zu, die allein darauf beruht, dass Menschen in Jesus selbst bleiben.[24]

1.4. Die praktische Bedeutung dieser Ämter für heute

Die eben behandelten Kapitel 1.1. bis 1.3. präsentieren die Ämter aus Epheser 4 und deren Ziele. Dass Menschen die Gabe eines Apostels, der Prophetie, der Evangelisation, des Hirtendienstes oder der Lehre haben, soll innerhalb der Kirchgemeinden sichtbar werden. Ga-

---

[23] Vgl. 1 Tim 3,2; 5,17; 6,2b; Tit 1,9; 2,1.7; 2 Tim 3,10.

[24] Rick Joyner, *Der apostolische Dienst,* (Winterthur: Schleife Verlag, 2005) 78-80.

bentests wie „Die drei Farben deiner Gaben“[25] oder „D.I.E.N.S.T“[26] sind wertvolle Hilfsmittel, um in Teams und Kirchenvorsteherschaften die Stärken / Schwächen voneinander zu erfahren und danach die Schwerpunkte für einzelne Mitarbeiter auszurichten. Einen kleinen Überblick, was diese Gaben für die heutige Gemeindearbeit und im speziellen für die Jugendarbeit bedeuten können, zeigen die Kapitel 1.4.1. - 1.4.5.

1.4.1. Apostel

Die Gabe des Apostels ist keineswegs nur auf die ursprünglichen zwölf Apostel beschränkt. Das Neue Testament nennt weitere Beispiele für Frauen und Männer mit einem apostolischen Dienst. Die Aufgabe vom Apostel ist meist eine übergemeindliche. Ihre Autorität ist nicht abhängig von dem Amt, das sie gerade innehaben. Menschen mit dieser Gabe zeichnen sich durch eine grosse Weitsicht aus.[27] Mögliche Aufgaben für Menschen mit der Gabe des Apostels sind Gemeindegründungsarbeit, Langzeitplanung, Auslandmission, Gemeindeberatung, übergemeindliche Aufgaben etc.[28] Wer in der Jugendarbeit tätig ist, soll die Gabe fürs Predigen und Evangelisieren einsetzen, mutig das persönliche Zeugnis weitergeben, im Gebet zur Empfängnis des Heiligen Geistes und das bleiben in Christus einstehen, sodass Zeichen, Wunder und machtvolle Taten daraus folgen.

1.4.2. Propheten

Die Aufgabe des Propheten zeigt sich nicht in erster Linie darin, dass zukünftige Ereignisse vorhergesehen werden. Vielmehr befähigt sie Menschen, eine Botschaft von Gott in eine ganze konkrete Situation hinein zu sagen. Diese Gabe befähigt Christen, von einer Vielzahl von Gemeinden als geistliche Leitfiguren anerkannt zu werden.[29] Mögliche Aufgaben für Menschen mit der Gabe der Prophetie sind Evangelisationsveranstaltungen, Langzeitplanung, Randgruppenarbeit, Pressearbeit, Segnungsdienst, Gottesdienste, Seelsorge, Hauskreise, Auslandmission, Gebetskreis etc.[30] Wer in der Jugendarbeit tätig ist, soll andere durch Worte, Zeichen und Gebete auferbauen, ermahnen, trösten und stärken. Denn wer durch den Heiligen Geist getrieben ist, redet von Gott. An den guten Früchten ist das zu erkennen.

1.4.3. Evangelisten

Untersuchungen vom Institut für Gemeindeentwicklung der Universität Greifswald zeigen auf, dass in jeder Kirchgemeinde zehn Prozent der Christen die Gabe der Evangelisation

---

[25] Christian A. Schwarz, *Die drei Farben deiner Gaben,* (Emmelsbül: C & P Verlag, 2001).

[26] Bill Hybels, Bruce Bugbee, Don Cousins, *D.I.E.N.S.T. - Entdecke dein Potenzial,* (Asslar: Gerth Medien GmbH, 2003).

[27] Vgl. Mt 10,2-15; Apg 8,14-25; Apg 14,14-15; Apg 15,1-6; 2Kor 12,12.

[28] Christian A. Schwarz 114.

[29] Vgl. Mt 7,15-20; Mt 24,11; Apg 15,32; 1Kor 14,3.22-40; 2Petr 1,19-21; 1Joh 4,1-6; Off 1,1-3.

[30] Christian A. Schwarz 132.

haben. Wer diese Gabe bei sich entdeckt, sollte sich ganz darauf konzentrieren und in der Regel von anderen gemeindlichen Aufgaben entlastet werden. Die Gabe der Evangelisation befähigt Christen, Nichtchristen das Evangelium so nahe zu bringen, dass sie zum Glauben finden und verantwortliche Gemeindeglieder werden.[31] Menschen mit der Gabe der Evangelisation können sehr vielseitig in folgenden Bereichen eingesetzt werden: Predigtdienst, offene Abende, evangelistischer Besuchsdienst, Seelsorge, Rundfunkarbeit, Auslandmission, Gemeindegründungsteam, Randgruppenarbeit, offene Hauskreise, Musik-/Bandarbeit, Kinderevangelisation, Gastarbeitermission etc.[32] Wer in der Jugendarbeit tätig ist, soll in Jugendgottesdiensten predigen, in Jugendgruppen, Teenagerclubs oder Jugendtreffs evangelistische Inputs halten, die Gründung von Haus-, oder Gebetskreisen fördern oder die Durchführung von Glaubenskursen[33] für Jugendliche ermöglichen.

1.4.4. Hirten

Die Gabe des Hirten befähigt Christen, langfristig persönliche Verantwortung für das geistliche Wohl einer Gruppe zu übernehmen. Im Unterschied zum Seelsorger, der dem Hirten sehr ähnlich ist, geht der Hirte eine langfristigere Bindung ein. Im Gegensatz zu einer weit verbreiteten Auffassung braucht ein Pfarrer diese Gabe keineswegs zu haben. Denn in den Gemeinden gibt es viele Hirten.[34] Menschen mit der Gabe des Hirten übernehmen sinnvollerweise folgende Aufgaben: Hauskreisleitung, Eingliederung neuer Christen, Gabenberater, Kindergottesdienst, Jugendarbeit, Mitarbeiterschulung etc.[35] Wer in der Jugendarbeit tätig ist, soll auf die anvertrauten Jugendlichen acht geben, für sie wachen, beten und wenn nötig auch ermahnen. Jugendarbeiter sollen in der Lehre, der Liebe und im Glauben ein lebendiges Vorbild sein und den Frieden untereinander wahren. Jugendliche zu weiden bedeutet auch, für sie da zu sein. Langfristige und hingebungsvolle Beziehungen, frei von allem Zwang, sind nötig.

1.4.5. Lehrer

Kennzeichnend für die Gabe des Lehrens ist die Tatsache, dass andere tatsächlich lernen. Ein Lehrer kann Dinge, die für die Gesundheit der Gemeinde relevant sind, in einer Weise vermitteln, dass andere Menschen lernen. Sie sind ganz auf die Fragen und Probleme ihrer Zuhörer konzentriert und schaffen es, ihr Wissen interessant und abwechslungsreich zu vermitteln.[36] Wer die Gabe des Lehrens hat, soll in folgenden Bereichen seine Mitarbeit wählen: Predigt, Hauskreisarbeit, Seminar, Mitarbeiterschulung, Bibelstunden, Gemeindeaufbau-

---

[31] Vgl. Apg 8,5-6; Apg 8,26-40; Rö 10,4-15.

[32] Christian A. Schwarz 116.

[33] Sehr beliebt ist der Jugend Alphalive-Kurs von Campus für Christus. www.jugendalphalive.ch.

[34] Vgl. Joh 10,1-15; Apg 20,28-31; 1Thess 5,12-13; 1Tim 4,11-16, 1Petr 5,1-5; Hebr 13,7.17; Hebr 13,20-21.

[35] Christian A. Schwarz 121.

[36] Vgl. Apg 18,24-28.

Training etc.[37] Für die Jugendarbeit bedeutet das z.B. das Unterrichten der Oberstufenschüler oder der Konfirmanden, das Predigen in Jugendgottesdiensten, bestimmte Themenabende in Jugendgruppen oder spezifische Inputs in Glaubenskursen halten etc.

1.5. Die fünf Ämter bestätigen auch die fünf neutestamentliche Aufträge von Jesus

Eine gesunde Jugendarbeit ist eine zielgerichtete Jugendarbeit. Sie ist nicht von einem grossartigen Jugendarbeiter oder von perfekt organisierten Anlässen abhängig. Ziele sollen nicht verbissen verfolgt werden. Vielmehr bedeutet es, den von Jesus festgelegten urchristlichen Aufträgen nachzugehen und in der Arbeit deutlich zu machen. Diese fünf Aufträge ergeben sich gewissermassen auch aus den fünf vorher erarbeiteten Ämtern. Ganz konkret lassen sich die fünf Aufträge im wichtigsten Gebot in Matthäus 22,37-40 und im Missionsauftrag in Matthäus 28,19-20 finden.[38]

1.5.1. Anbetung: „Du sollst den Herrn, deinen Gott lieben, mit ganzem Herzen“

Die Gemeinde existiert zuerst einmal darin, dass sie Gott die Ehre gibt und ihn damit anbetet. Das zeigt folgende Bibelstelle:

> „Ich ermahne euch nun, liebe Brüder, durch die Barmherzigkeit Gottes, dass ihr eure Leiber hingebt als ein Opfer, das lebendig, heilig und Gott wohlgefällig ist. Das sei euer vernünftiger Gottesdienst.“ Rö 12,1

Was die Jugendarbeit vorantreibt ist, dass Leiter und Vorbilder da sind, die junge Menschen und Gott wirklich von Herzen lieben. Jugendarbeit und Anbetung soll sich über das „Gott preisen durch Lieder“ hinaus ausdehnen. Es gibt weitere Elemente, wie das Gebet, die Stille, das Abendmahl, die Taufe und Kollekte.[39]

1.5.2. Dienst: „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“

Dienen bedeutet, Gottes Liebe anderen Menschen zu zeigen, indem ihren Bedürfnissen begegnet wird und sie Unterstützung für ihr Leben erhalten. Für diesen Auftrag hat Gott jeden Gläubigen mit speziellen Fähigkeiten ausgerüstet. Jugendarbeiter müssen den Jugendlichen helfen, ihre Gaben und Talente zu entdecken, damit sie lernen, diese einzusetzen. So kann vermieden werden, dass Jugendliche passive Teilnehmer oder lediglich Konsumenten der Programme bleiben. Wer lernt, den Glauben praktisch umzusetzen, wird im Glauben verwurzelt werden und die Gefahr, vom Glauben wieder abzukommen, ist geringer.[40]

---

[37] Christian A. Schwarz 123.

[38] Doug Fields 43.

[39] Doug Fields 45; 109-130.

[40] Doug Fields 46-47; 166-185.

1.5.3. Evangelisation: „Geht zu allen Völkern und macht alle Menschen zu meinen Jüngern“

Evangelisation, auch Mission genannt, bedeutet, die Frohe Botschaft von Jesus mit Menschen zu teilen, die keine persönliche Beziehung zu ihm haben. Dafür hat Gott Menschen ausgewählt, die ihm bei der Durchführung helfen. Menschen erhalten den Heiligen Geist und werden dazu berufen, Zeugen von Jesus zu sein. Der Missionsauftrag ist in Bezug auf die Jugendarbeit an manchen Orten nicht bewusst ausgeprägt. Wenn einer Gemeinde diesen Auftrag aber wichtig ist, müssen positive Vorbildfunktionen eingenommen werden. Wenn die Jugendlichen ihren Glauben festigen, sollen sie die Weitergabe ihres Glaubens als Privileg erkennen und nicht nur als eine Pflicht der Gläubigen. Wenn dieser Grundsatz in der Jugendarbeit klar zu Tage tritt, wird auch Wachstum eintreten. Ab diesem Zeitpunkt ist dieses Wachstum auch nicht mehr von missionarischen Programmen abhängig, sondern geschieht durch missionarische Jugendliche.[41]

1.5.4. Gemeinschaft: „Tauft sie“

Wenn ein Mensch durch eine persönliche Erfahrung mit Gott Christ wird, wird er in die Gemeinschaft der Gläubigen aufgenommen.

> „So seid ihr nun nicht mehr Gäste und Fremdlinge, sondern Mitbürger der Heiligen und Gottes Hausgenossen.“ Eph 2,19

Dies verdeutlicht klar, dass Gott sich für die Christen nicht ein Einsiedlerleben vorgestellt hat. Wer an Gott glaubt, soll zu seiner Familie gehören und Glied seines Leibes sein. Wirkliche Gemeinschaft entsteht in der Jugendarbeit erst, wenn man die Jugendlichen gut kennt, wenn man sich um sie kümmert, gegenseitiges Vertrauen herrscht und die Jugendlichen für ihr persönliches Glaubensleben ermutigt werden. Gemeinschaft ist in Kirchgemeinden nicht der Auftrag, der am meisten vernachlässigt wird. Beispielsweise der Jugendtreff, die Jugendgruppe oder Lager fördern diese Gemeinschaft. Während Freundschaften klar in den Vordergrund treten und für die Jugendlichen das Wichtigste ist, tritt die Gemeinschaft mit Gott vermehrt in den Hintergrund.[42]

1.5.5. Jüngerschaft: „Und lehrt sie, alles zu befolgen, was ich euch geboten habe“

Jüngerschaft ist für das Wachstum im Glauben zentral. Es ist der lebenslange Prozess, wo Menschen in ihren Gedanken, Gefühlen und Handlungen immer näher zu Gott wachsen. Jüngerschaft ist wohl der undurchsichtigste Auftrag von allen. Denn es ist schwierig, die geistliche Reife eines Menschen zu messen oder zu beurteilen. Besonders herausfordernd bleibt es dort, wo man die Jugendlichen nur im Schulsystem antrifft und dies oft für kurze Zeit. Zwei, drei Jahre Begleitung eines Teenagers sind oft zu wenig, um sie im Glauben

[41] Doug Fields 44; 96-108.

[42] Doug Fields 45; 131-149.

standhaft werden zu lassen. Oft verlieren Kirchgemeinden die Jugendlichen, wenn sie nach der Oberstufe eine Ausbildung starten und an den Programmen nicht mehr teilnehmen können oder sich nach der Konfirmation gar nicht mehr blicken lassen. Gesundes geistliches Wachstum kann nur unter sehr engagierten geistlichen Leitern entstehen. Man muss immer wieder Glauben säen und bewässern. Das ist das, was uns Menschen möglich ist.[43] So hat es auch Apostel Paulus beschrieben:

> „Ich habe gepflanzt, Apollos hat begossen, aber Gott hat das Gedeihen gegeben. So ist nun weder der pflanzt noch der begiesst etwas, sondern Gott, der das Gedeihen gibt.“ 1 Kor 3,6-7

[43] Doug Fields 46; 150-165.

2. Die Ämter in der Evangelischen Landeskirche

2.1. Einsatz von Mitarbeitern

Kapitel 1 hat aufgezeigt, dass in den ersten Gemeinden (bedürfnisorientiert) Apostel, Propheten, Evangelisten, Hirten und Lehrer eingesetzt wurden. In diesem Kapitel geht es darum, wo und wovon heute Mitarbeiter in der Evangelischen Landeskirche eingesetzt werden. Dabei berufe ich mich auf die Kirchenverfassung der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau.

§ 34 bestätigt, dass in der Regel jede Kirchgemeinde ein Pfarramt führt. Kleinere Kirchgemeinden können im gegenseitigen Einvernehmen ein gemeinsames Pfarramt führen. Die Zusammenarbeit ist schriftlich zu regeln. In grösseren Kirchgemeinden kann für je 2 000 Kirchbürger ein Pfarramt geschaffen werden. In Kirchgemeinden mit weniger als 1 000 Kirchbürger kann das Pfarramt im Teilzeitamt geführt werden. Dort, wo die Verhältnisse es rechtfertigen, kann der Kirchenrat im Einvernehmen mit der Kirchgemeinde eine Abweichung von diesen Richtzahlen bewilligen. Über die Schaffung, Änderung des Umfangs oder Aufhebung von Pfarrämtern oder Teilzeitpfarrämtern entscheidet der Kirchenrat nach Rücksprache mit den Beteiligten.

2.2. Die zwei Ämter: Pfarrer und Diakon

In der Evangelischen Landeskirche kennen wir zwei Hauptämter: Das Pfarramt und das Diakonat. Die Kirchenverfassung der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau definiert die beiden Ämter.

Pfarrer § 27

Das Amt des Pfarrers umfasst im Sinne der Ordination insbesondere folgende Tätigkeiten:

1. Verkündigung des Evangeliums;
2. Leitung der Gottesdienste;
3. Vollzug der heiligen und kirchlichen Handlungen;
4. Erteilung des Konfirmationsunterrichtes;
5. Erteilung von Religionsunterricht;
6. Seelsorge;
7. Gestaltung des übrigen Gemeindelebens;
8. Förderung des diakonischen und missionarischen Auftrages der Gemeinde;
9. Führung der kirchlichen Register.

Der Pfarrer führt das Amt in Zusammenarbeit mit der Kirchenvorsteherschaft und anderen Mitarbeitern.

Diakone § 38

Einem Diakon können folgende Tätigkeiten übertragen werden:

1. Fürsorgearbeit;
2. Religionsunterricht;
3. Leitung von Jugend- und Kindergottesdiensten;
4. Jugendarbeit, Arbeit mit Schicksals- und Altersgruppen;
5. Seelsorge;
6. Mitwirkung im Gottesdienst und Predigtstellvertretung in der eigenen Gemeinde.

Der Diakon führt das Amt in Zusammenarbeit mit der Kirchenvorsteherschaft und anderen Mitarbeitern.

Wählbarkeit, Wahl und Einsetzung § 28/29 und § 39-41

Pfarramt: Ins Pfarramt sind Männer und Frauen wählbar, die das Wahlfähigkeitszeugnis der Konkordatsprüfungsbehörde besitzen und zum Kirchendienst ordiniert sind. Ausnahmsweise kann der Kirchenrat aufgrund eines anderen, gleichwertigen Wahlfähigkeitszeugnisses oder aufgrund mehrjähriger pfarramtlicher Tätigkeit in der Schweiz die Wählbarkeit zuerkennen. Über solche Fälle erstattet er der Synode Bericht. Die Wahl eines Gemeindepfarrers erfolgt auf eine Amtsdauer von jeweils vier Jahren. Die Amtszeit deckt sich mit jener der Kirchenvorsteherschaft. Nach Ablauf der Amtsdauer gilt der Pfarrer für weitere vier Jahre als wiedergewählt, sofern nicht die Aufsichtskommission nach Rücksprache mit dem Kirchenrat eine Bestätigungswahl beschliesst oder ein Fünftel der Stimmberechtigten der Kirchgemeinde eine solche verlangt. Eine Bestätigungswahl eines Gemeindepfarrers ist auch während der Amtszeit anzuordnen, wenn ein Fünftel der Stimmberechtigten der Kirchgemeinde eine solche verlangen. Das Verfahren richtet sich nach einer Verordnung des Kirchenrats. Von der Gemeinde gewählte Pfarrer werden durch den zuständigen Dekan im Auftrag des Kirchenrates gemäss der in der Liturgie vorgeschriebenen Form ins Amt eingesetzt. Sie leisten dabei das Amtsgelübde.

Diakonat: In das Diakonat sind Männer und Frauen wählbar, die sich über die nötige berufliche Fachausbildung ausweisen und zum Kirchendienst ordiniert sind. Der Kirchenrat legt für die Wählbarkeit die weiteren Bedingungen nach regionalen oder schweizerischen Kriterien fest. Die Wahl erfolgt jeweils auf eine Amtsdauer von vier Jahren. Die Amtszeit deckt sich mit jener der Kirchenvorsteherschaft. Die Wahl bedarf der vorgängigen Feststellung der Wählbarkeit und der nachträglichen Genehmigung durch den Kirchenrat. Nach Ablauf der Amtsdauer gilt der Diakon für weitere vier Jahre als wiedergewählt, sofern nicht die Aufsichtskommission nach Rücksprache mit dem Kirchenrat eine Bestätigungswahl beschliesst oder ein Fünftel der Stimmberechtigten der Kirchgemeinde eine solche verlangt. Das Verfahren richtet sich nach einer Verordnung des Kirchenrates. Die Amtseinsetzung erfolgt durch den Dekan im Auftrag des Kirchenrates in einem Gottesdienst nach einer von der Synode genehmigten Liturgie.

2.3. Verteilung der Stellenprozente in der Evangelischen Thurgauer Landeskirche

Entsprechend der Kirchenverfassung § 34 werden pro 2 000 Kirchenbürger ca. 100 Pfarrstellenprozente eingesetzt. Die unten abgebildete Tabelle[44] zeigt die Gesamtzahl der Stellenprozente von fünf ausgewählten Kirchgemeinden im Thurgau. In der letzten Spalte wird aufgezeigt, für wie viele Kirchbürger eine 100 %-Stelle zugemessen wird. Kapitel 2.4. und 2.5. halten die Beobachtungen zur unten stehenden Tabelle fest.

Kirchgemeinden	Kirchbürger 2008	Total Stellenprozente: Pfarrer / Diakon	Kirchbürger pro 100 Prozent
Gachnang	2 700	100	2 700
Münchwilen-Eschlikon	3 232	200	1 616
Märstetten	1 302	100	1 302
Neukirch an der Thur	1 039	105	990
Hüttlingen	500	75	667

2.4. Situationsbeispiel Neukirch an der Thur: Verhältnis Angestellte - Mitarbeiter - Kirchbürger

Wie aus der Tabelle zu entnehmen ist, zählt die Kirchgemeinde Neukirch an der Thur im Jahr 2008 exakt 1 039 Kirchbürger. Am 11. August 2009 sind bereits 1 062 Kirchbürger erfasst und weitere 139 Personen zählen sich zur Kirchgemeinde, zahlen aber keine Kirchensteuer. Das sind 1 201 erfasste Personen. Von den 1 201 erfassten Personen sind 148 Personen ehrenamtlich in der Kirchgemeinde engagiert, wobei diese Anzahl Personen in 240 unterschiedlichen Funktionen tätig sind. Das zeigt eine positive, vielleicht auch eine aussergewöhnlich gute Beteiligung an Freiwilligen in der Kirchgemeinde auf. Diese erfreuliche Bilanz lässt auf den ersten Blick keine Schwierigkeiten erkennen. Was jedoch, wenn man daran denkt, dass jeder der 148 Mitarbeiter ein klein wenig Aufmerksamkeit, Anerkennung oder Betreuung braucht? Kann das durch die Kirchenvorsteherschaft oder einzelne Teamleiter abgedeckt werden? Wahrscheinlich kaum. Auch der Pfarrer kann diese Aufgabe nicht zufriedenstellend erfüllen. Selbst wenn Ehrenamtliche andere Ehrenamtliche coachen, ist das bei einer solch grossen Anzahl Personen kaum möglich. Wer sich ehrenamtlich in einer Kirchgemeinde engagiert, hat in der Regel als Lehrling, Student, Hausfrau oder Berufstätiger bereits eine hundertprozentige Beschäftigung. Was an freiwilligem Engagement hinzukommt, hat darum nach Familie und Beruf meist dritte Priorität. Dieses Verhalten ist logisch nachvollziehbar und mit der erwähnten Beobachtung kann auch niemandem einen Vorwurf

[44] Evangelischer Kirchenrat des Kantons Thurgau (Hrsg.), *Jahresbericht 2008,* (Frauenfeld, 2009) 58-59.

gemacht werden. Nur stellt sich die Frage, wie ein Pfarrer für 1 000 Kirchenbürger eine Hirtenfunktion übernehmen kann, wenn er das nicht einmal für seine Mitarbeiter kann?

2.5. Persönliches Fazit

Die Institution Kirche hat sich dahin entwickelt, dass eine vollamtliche Person, ein Pfarrer, für rund 2 000 Kirchbürger angestellt wird. Es wird demnach aufgrund von Zahlen und nicht aufgrund von Bedürfnissen[45] angestellt. Bei der Anzahl Stellenprozente die den Kirchgemeinden zur Verfügung stehen, gibt es wenig Spielraum. Die Tabelle in Kapitel 2.3. zeigt die enorme Spannweite auf. Während in der bestbesetzten Kirchgemeinde Hüttlingen (75 % Anstellung) auf 100 Stellenprozent 667 Kirchbürger treffen, sind es in Gachnang auf eine 100 %-Stelle genau 2 700 Kirchbürger. Zu betonen ist, dass bei diesem Vergleich nur die Pfarrstellenprozente und jene der gewählten Sozialdiakone berücksichtig wurden. Das heisst, z.B. durch Spenden finanzierte Jugendarbeiter sind nicht ersichtlich, ebenso die Katecheten, Mesmer, Organisten und die ganze Verwaltung (Sekretariat, Pfleger und Präsidenten). Trotzdem zeigt es ein Teil der Realität gut auf.

[45] Die Frage ist, wie das Bedürfnis definiert wird. Im Moment formuliert die Kantonalkirche das Bedürfnis so, dass es die Grundbedürfnisse (Pflichtangebote) abdeckt und nicht auch die erweiterten Bedürfnisse (z.B. Freizeitangebote).

3. Die Ämter damals und heute

Über den Mitarbeitereinsatz und die verschiedenen Aufgaben wird im Neuen Testament nur wenig berichtet. So zum Beispiel bei den bereits beschriebenen Stellen in Epheser 2-4 und 1. Korinther 12. Die Ämter werden in Epheser 4 am ausführlichsten beschrieben. Damals funktionierte das Sozialsystem anders als heute und deshalb wäre es auch falsch, die Art und Weise der Einsetzung von damals für heute zu übernehmen. Dennoch gibt die Bibel wesentliche Hinweise, die auch in den heutigen Strukturen der Evangelischen Landeskirche umsetzbar sind. In diesem Kapitel werden die Beobachtungen erstmals festgehalten und da und dort werden sie im Verlauf der Arbeit wieder aufgenommen und mit Lösungsansätzen ergänzt.

3.1. Was bestehen bleibt!

3.1.1. Ausgewogenheit

Die fünf Ämter und die fünf neutestamentlichen Aufträge weisen auf eine ausgewogene Gemeindearbeit hin. Die Apostel waren darum bemüht, entsprechend dieser Schwerpunkte ihre Mitarbeiter einzusetzen. Die Gemeinde soll vor Einseitigkeit bewahrt werden und für möglichst viele unterschiedliche Menschen ansprechend sein. Dies geschieht dadurch, dass sich die Kirchgemeinden ihre potenziellen Zielgruppen vor Augen halten. Nicht jeder der fünf Aufträge ist für jede Zielgruppe sinnvoll. Beispielsweise muss im Gemeindekern hoffentlich nicht evangelisiert werden und umgekehrt bei der kirchenfernen Nachbarschaft mit Jüngerschaft geworben werden. Die Jugendlichen der Kirchgemeinden stehen an ganz unterschiedlichen Orten. Es gibt nicht-christliche Jugendliche; frisch bekehrte Christen; Jugendliche, die über den Glauben eine Menge wissen, aber der Gemeindearbeit eher teilnahmslos gegenüberstehen; Jugendliche, die im Glauben wachsen und solche, die als geistliche Leiter bezeichnet werden können.[46] Demnach könnten die Jugendlichen für die Gemeindearbeit in fünf Zielgruppen aufgeteilt werden. Die Realität zeigt allerdings, dass Jugendliche in der Evangelischen Landeskirche oft in denselben Topf geworfen werden und es lediglich ein oder mehrere Angebote gibt, die dann gleich alle Zielgruppen ansprechen sollen. Darum scheint eine Reduktion auf drei potenzielle Zielgruppen an dieser Stelle angebracht. Im Folgenden werden jeder Zielgruppe ein oder mehrere Aufträge zugewiesen und einige wenige Beispiele gegeben, wie sie konkret erfüllt werden können.

1. Zielgruppe - Nachbarschaft: Alle Jugendlichen die zur Kirchgemeinde gehören und vielleicht auch noch darüber hinaus, bilden die erste Zielgruppe. Sie sind die Nachbarschaft der Kirchgemeinde, kennen sie aber kaum persönlich. Vielleicht sind sie ab und zu wegen

[46] Doug Fields 81.

der zwölf Bausteine[47] anzutreffen, die sie während einem Jahr sammeln sollen. Der Auftrag der Evangelisation zeichnet sich hier klar ab. Dennoch müssen Wege ausserhalb der traditionellen Gottesdienste gefunden werden, um die Jugendlichen zu erreichen. In meiner Kirchgemeinde ist das beispielsweise der Jugendtreff am Samstag Abend, wo alle Jugendlichen aus dem Dorf teilnehmen können und viele es auch tun. Rund die Hälfte aller Jugendlichen sind solche, die an anderen kirchlichen Anlässen nicht anzutreffen sind. So nützen wir den Jugendtreff, um jedes Mal eine viertelstündige Botschaft von Jesus weiterzugeben.

2. Zielgruppe - Gottesdienstbesucher: Alle Jugendlichen die regelmässig den Jugendgottesdienst oder den traditionellen Gottesdienst oder andere Angebote besuchen, gehören zu dieser zweiten Zielgruppe. Bei ihr ist nicht genau festzustellen, weshalb die Jugendlichen regelmässig kommen. Es kann der Gemeinschaftsaspekt sein, die persönliche Gottesbeziehung oder ein Interesse daran, sowie weitere Gründe. Der Auftrag lautet hier: Gemeinschaft und Anbetung. Durch verschiedene Angebote wie Jugendgottesdienste, Teenagerclubs und Jugendgruppen kann dem Auftrag gerecht werden.

3. Zielgruppe - aktive Gemeindejugendliche: Alle Jugendlichen, die sich in der Kirchgemeinde heimisch fühlen und dazu noch eine kleine oder grössere Aufgabe übernehmen, gehören zur dritten Zielgruppe. Zwar kann man davon ausgehen, dass sie eine persönliche Gottesbeziehung haben, dies ist aber längst nicht in allen Kirchgemeinden Voraussetzung für eine Mitarbeit. Die Aufträge der Gemeinschaft, Anbetung kommen hier genauso zum tragen wie bei der zweiten Zielgruppe. Hinzu kommt die Jüngerschaft und der Dienst. In Kleingruppen, bei Coaching, Mentoring, mit Gabentests oder Mitarbeitertreffen können die Aufträge wahrgenommen werden.

Der Einsatz von Mitarbeitern basiert heute nicht auf den verschiedenen Aufträgen und einer Ausgewogenheit, sondern darin, einen passenden Pfarrer für die anvertrauten 2 000 Kirchbürger zu finden. Primär soll ein Pfarrer predigen und selbständig organisieren können und wenn die „Chemie“ stimmt, wird er angestellt. Ob ein Pfarrer mit seinen Gaben diese fünf Bereiche abdeckt, ist bei einer Anstellung meist kein Thema. Je nach dem, welcher der fünf Aufträge ihm bewusst oder unbewusst wichtig ist, wird die Gemeinde auch geführt. Das kann soweit führen, dass ein oder mehrere Aufträge zum Teil oder ganz vergessen gehen.

Interessant ist, dass Mitarbeiter heute für gezielte Menschengruppen, nach Bedürfnis oder Alter entsprechend eingesetzt werden. Zur Zeit Jesu versuchten die Menschen, ihn von den Kindern fern zu halten. Das Neue Testament ist aber voller Hinweise, wie wichtig und zentral die Kinder für Jesus waren. Die Bibel berichtet auch von Teenagern. Oft bleiben die Leser aber im Unwissen darüber, dass es sich dabei um Jugendliche handelt. So ist es bestimmt auch kein Zufall, dass in Lukas, 2,41-47 von Jesus als Zwölfjähriger im Tempel er-

[47] Je nach Kirchgemeinde und Kanton wird das unterschiedlich geregelt. In unserer Kirchgemeinde sollen die Jugendlichen ab der 5. Klasse bis zur Konfirmation jährlich 12 Bausteine sammeln. Mindestens sechs Gottesdienstbesuche müssen darin enthalten sein.

zählt wird. Weitere Personen im Teenageralter sind Salomo[48], Samuel[49] und Jeremia[50] etc. Anzumerken ist, dass im römischen Recht vor 2 000 Jahren Frauen mit 12 Jahren und Männer mit 14 Jahren heiraten durften. Mit 16 Jahren wurden sie als „mündig“ angesehen.

Diese Ausgewogenheit möglichst herzustellen soll keine Pflicht und keinesfalls ein Zwang sein. Wo Kirchgemeinden aber dieser Ausgewogenheit nahe kommen, liegt bestimmt einen grossen Segen darauf, der sich längerfristig spürbar und sichtbar auswirken wird.

3.1.2. Bedürfnisorientierter Mitarbeitereinsatz

Die Wahl der sieben Armenpfleger in Apostelgeschichte 6 zeigt wertvolle Hinweise zum Einsatz von Mitarbeitern auf. In der Gemeinde erhob sich nämlich ein Murren, weil die Witwen der griechischen Juden bei der täglichen Versorgung übersehen wurden. Wegen des Bedürfnis nach täglicher Versorgung wurden sieben Armenpfleger eingesetzt. Es sollen Männer sein, die einen guten Ruf haben, voll Heiligen Geistes und Weisheit sind. Das ist alles: Ein Bedürfnis, eine Reaktion und keinerlei festgehaltene Diskussionen betreffend fehlender Mitarbeiter oder finanzieller Entschädigung.

3.1.3. Genügend Mitarbeiter, gabenorientiert eingesetzt

Die in Kapitel 1 behandelte Ämterverteilung aus Epheser 4 zeigt einen gabenorientierten Einsatz von Mitarbeitern. Aus dem bedürfnisorientierten Mitarbeitereinsatz (3.1.2.) kann man schliessen, dass genügend befähigte und potenzielle Mitarbeiter zur Verfügung standen. Keine Stelle weist darauf hin, dass die Mitarbeitersuche ein Problem darstellte.

3.1.4. Die persönliche Beziehung vom Mitarbeiter zu den ihm anvertrauten Schafen

Das Gleichnis vom verlorenen Schaf in Matthäus 18 zeigt einen weiteren Aspekt auf. Nämlich der Hirten, der seine Schafe kennt und dem einen nachgeht und es sucht, wenn es verloren ist. Besonders Freikirchen kommen zum Schluss, dass pro 100 Mitglieder 100 Stellenprozente sinnvoll und angemessen sind. Am besten gleich 100 Stellenprozente mehr, um für jene Schafe da zu sein, die noch verirrt sind. Der Hirte kennt in dem Beispiel seine Schafe und das würde in den Evangelischen Landeskirchen durchaus Sinn machen, wenn der Pfarrer oder Jugendarbeiter wenigstens die persönliche Beziehung zum Mitarbeiter pflegen könnte. 100 Stellenprozente pro 100 Kirchbürger wäre ideal, ist in der Evangelischen Schweizer Landeskirche nur schwer vorstellbar.

---

[48] Salomo war als Jugendlicher für den Tempel verantwortlich, 1Chr 22,5.6.

[49] Samuel wird als junger Knabe beschrieben.

[50] Jeremia wird als jugendlicher Prophet benannt, Jer 1,6.7.

3.1.5. Die Auftragserfüllung

Zum Schluss die Abschiedsrede von Paulus an die Mitarbeiter von Ephesus:

> „So habt nun Acht auf euch selbst und auf die ganze Herde, in der euch der Heilige Geist eingesetzt hat zu Bischöfen, zu weiden die Gemeinde Gottes, die er durch sein eigenes Blut erworben hat.“ Apg 20,28

Hier kommt der Auftrag der Mitarbeiter zum Ausdruck. Sie sollen auf sich selber Acht geben und auf die ganze Herde! Sie sollen Gottes Gemeinde weiden.

3.2. Situationsbeispiel Thurgau: Priorisierung der fünf Aufträge

Nachdem die Aufträge und Ämter ausführlich beschrieben (Kapitel 1) und die Ausgewogenheit betont wurde (Kapitel 3.1.1.) lohnt sich der Blick in die Praxis. Die Umfrage innerhalb der Thurgauer Kirchgemeinden zeigt die Prioritätenliste der fünf neutestamentlichen Aufträge. Die Formulierung der Aufträge weicht von den Beschreibungen in Kapitel 1.5. leicht ab. Inhaltlich gehen sie von demselben aus. Trotzdem war für die Umfrage eine leichte Anpassung an die heutige Struktur der Evangelischen Landeskirche und der Verständlichkeit nötig. So lautet sie wie folgt:

Gemeinschaft

Jugendliche erfahren verbindliche und unverbindliche Gemeinschaft, wo sie vertraute Beziehungen schliessen können und in ihrem persönlichen Leben ermutigt werden.

Jüngerschaft

Jugendliche im Glauben lehren, unterstützen und fördern, damit sie in ihrer Beziehung zu Gott wachsen und ihm näher kommen.

Anbetung

Jugendliche geben Gott die Ehre und beten ihn an. Durch Lieder, Gebet, Stille, Abendmahl, Taufe und Kollekte.

Dienst

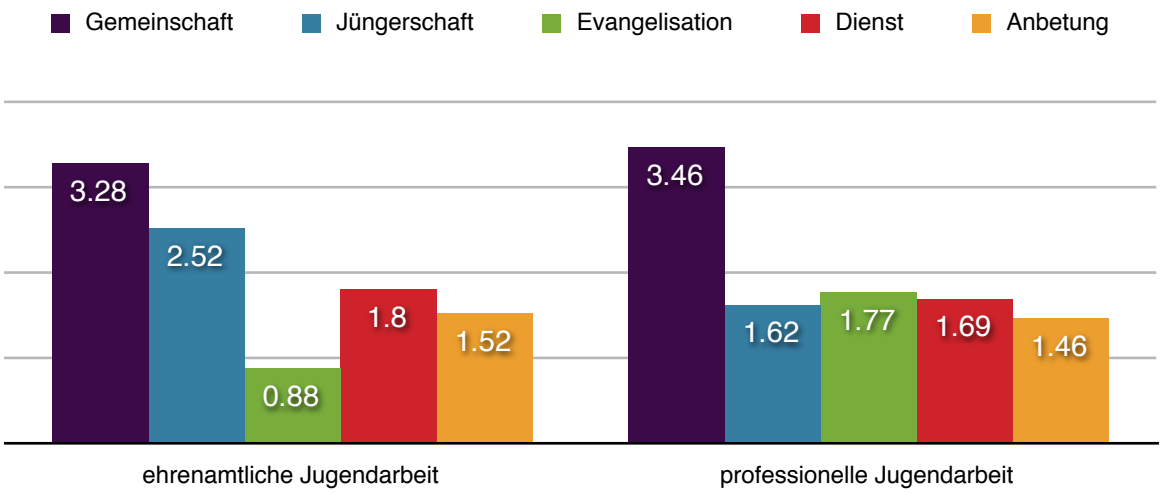
Jugendliche setzen ihre Gaben und Talente ein, um den Bedürfnissen anderer Menschen zu begegnen und ihnen damit Gottes Liebe zu zeigen.

Evangelisation

Die frohe Botschaft von Jesus mit Jugendlichen teilen, die keine persönliche Beziehung zu ihm haben.

Die folgende Grafik auf Seite 23 zeigt die Gewichtung der einzelnen Aufträge in Kirchgemeinden mit und ohne Stellenprozente auf. Die Befragten bewerteten die einzelnen Aufträge

mit 1,2,3,4 und 5 Punkten, wobei jede Punktzahl nur einmal verwendet werden durfte und die Fünf den Auftrag darstellt, der an erster Stelle steht. Die Grafik zeigt den Mittelwert der befragten Kirchgemeinden. Je höher die Zahl in der Grafik pro Säule ist, um so mehr Gewicht bekommt dieser Auftrag im Schnitt. Darum zeigt die Grafik lediglich die Priorisierung der Aufträge auf und nicht die Ausgewogenheit oder die Balance untereinander.



Die Priorisierung, wie sie bei ehrenamtlicher Jugendarbeit festgestellt wurde, entspricht wohl weitgehend den Evangelischen Schweizer Landeskirchen. Erstaunlicherweise entspricht dieses Abbild nach Fields auch weitverbreitet den amerikanischen Freikirchen.[51] Wie die Aufträge priorisiert werden, ist nicht entscheidend und soll auch keinesfalls wertend sein. Wichtig ist die Balance und das Bewusstsein über die Gewichtung. Jugendarbeiter und Jugendverantwortliche neigen (unbewusst) dazu, einem Auftrag speziell nachzugehen. Vielleicht darum, weil es ihrer Art und Gabe entspricht oder sie darin die Wichtigkeit sehen. Je nach Priorisierung der Aufträge ist es hilfreich zu wissen, welche Auswirkung das auf die Jugendarbeit haben kann. Liegt die Priorität bei der Evangelisation, aber die Jüngerschaft wird vernachlässigt? Oder anders herum: Sind die Jugendlichen reife Christen (Schwerpunkt liegt auf Jüngerschaft), aber seit Jahren gibt es keine neuen Gesichter zu sehen? Oder gibt es in der Jugendarbeit viele Gottesdienste, eine ausgeprägte Jüngerschaft und Gemeinschaft, aber die Jugendarbeit wächst nicht (keine Evangelisation) oder die Jugendlichen erscheinen ganz apathisch (kein Dienst)? Solche Fragen müssen zwischendurch wieder gestellt werden, um die eigene Gemeindesituation richtig einschätzen zu können.

Im Beispiel der Evangelischen Thurgauer Kirchgemeinden ohne spezifische Stellenprozente für die Jugendarbeit (ehrenamtliche Jugendarbeit) zeigt sich eine klar unterschiedliche Gewichtung der Aufträge. Während fast jede Kirchgemeinde für die Jugendarbeit als ersten Auftrag die Gemeinschaft wahrnimmt, ist der Auftrag der Evangelisation der letztgenannte. Diese Priorisierung spricht für ein Kontinuum in den Kirchgemeinden. Durch die Jünger-

[51] Doug Fields 47-48.

schaft werden Jugendliche im Glauben gelehrt und im Dienst auch gefördert. Fraglich ist, wie neue Jugendliche in die Gemeinschaft finden, wenn die Evangelisation nicht sehr zentral ist. Wird es durch eine gut funktionierende Gruppe erreicht oder durch Aktivitäten? Bestimmt ist es eine Herausforderung, Jugendliche in Jüngerschaft zu begleiten, wenn sie nicht wegen des Interesses am christlichen Glauben zur Gemeinschaft hinzugekommen sind.

Etwas anders sieht es in Kirchgemeinden aus, wo spezifische Stellenprozente für die Jugendlichen vorhanden sind. An zweiter Stelle steht überraschenderweise die Evangelisation. Verschiedene Gründe können dazu führen, dass sie an zweiter und nicht an letzter Stelle steht. Zum Beispiel fühlen sich ehrenamtliche Mitarbeiter im Glauben oder der Evangelisations-Ideen zu unsicher. Ausgebildete Jugendarbeiter / Sozialdiakone besitzen in der Regel ein theologisches Grundwissen und werden im Glauben für die Jugendarbeit angetrieben. Das Ziel des Wachstums steht ihnen klar vor Augen.

Nochmals ist zu betonen, dass eine Balance der Aufträge nicht von selbst entsteht. Ganz bewusst muss darauf hin gearbeitet werden. Gelingt der Jugendarbeit eine Ausgeglichenheit dieser Aufträge, ist das sehr bewundernswert und man darf stolz darauf sein.

3.3. Persönliches Fazit

Durch ein Einzelpfarramt können die fünf Aufträge höchstwahrscheinlich nicht abgedeckt werden. Auch ein Pfarrer ist wohl kein perfekter Mensch und ist auf Ergänzung anderer angewiesen. Egal, ob sie angestellt oder ehrenamtlich tätig sind. Dennoch bleibt, je mehr Angestellte und Stellenprozente vorhanden sind, um so mehr Menschen werden erreicht. Sind die Mitarbeiter mit unterschiedlichen Begabungen ausgerüstet und spiegelt sich das in der Ausgewogenheit der Aktivitäten und Schwerpunkte der Kirchgemeinde, um so mehr Menschen werden wiederum angesprochen. Immer mit dem Ziel vor Augen, dass sie Jesus Christus kennen lernen und zum Glauben an ihn finden.

4. Ehrenamtliche und professionelle Jugendarbeit im Vergleich

Es ist absolut lohnenswert und aufschlussreich, die ehrenamtliche und die professionelle Jugendarbeit zu vergleichen. Die Umfrage gibt Aufschluss über die Angebotsvielfalt (Kapitel 4.3.), der Mitarbeitsmöglichkeit von Jugendlichen (Kapitel 4.4.) und soweit möglich über die Zufriedenheit, den Stellenwert und die Entwicklung der Jugendarbeit innerhalb der Kirchgemeinden (Kapitel 4.5.). Im Anschluss an die Grafiken findet sich jeweils ein kurzer Kommentar und in Kapitel 4.6. ein persönliches Fazit über das ganze Kapitel 4.

4.1. Kirchliche Definition von „die Jugendlichen“

„Die Jugendarbeit“, „die Jugendlichen in der Kirchgemeinde“ sind äusserst schwammige Begriffe. „Die“ Jugendlichen gibt es nicht. Wer sind sie denn: Alle 12 - 20 jährigen, auch die Kirchenfernen? Alle die sonntags in die Kirche kommen? Alle Mitglieder der Jungen Kirche? Die bereits organisierten Jugendlichen, z.B. die seit zehn Jahren dümpelnde Drei-Personen-Jugendgruppe?[52]

Wie in Kapitel 3.1. beschrieben, ist bei jeder Aktivität eine eigene Zielgruppen-Definition nötig. Für die Befragung in den Kirchgemeinden wurde das Alter der Jugendlichen auf 15 bis 20 Jahren eingegrenzt. Die Begründung dafür ist in der Einleitung (Seite 4) festgehalten.

4.2. Begriffsdefinition von „professioneller Jugendarbeit“

„Professionell“ ist ein schillernder Begriff und hat eine Doppelbedeutung:

- Angestelltenstatus statt freiwillig
- Arbeit nach fachlichen Kriterien anstelle nach Gutdünken

Für die vorliegende Diplomarbeit geht es klar um den erstgenannten Punkt. Darauf sind auch die zwei Fragebogen, für Ehrenamtliche und Angestellte, ausgerichtet. Trotzdem ist wichtig zu beachten, dass „angestellt“ nicht automatisch „professionell“ heisst. Es gibt Angestellte, welche elementare fachliche Kriterien nicht anwenden - und es gibt freiwillige Mitarbeitende, welche fachlich Top-Arbeit leisten.

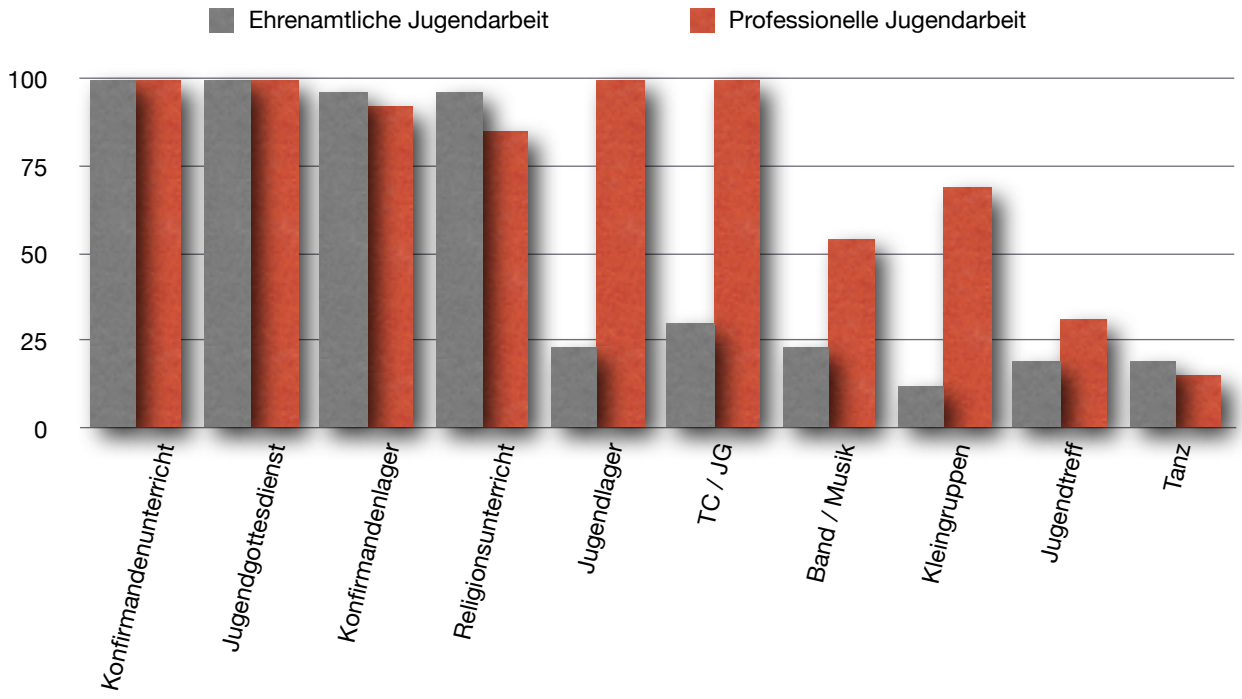
---

[52] Paul Baumann-Aerne, *Die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen und das Handeln der Kirche,* (St.Gallen, Arbeitsstelle Jugendfragen 2001), Referat an der Diakonatskonferenz der Evang.-ref. Kirche des Kantons St.Gallens.

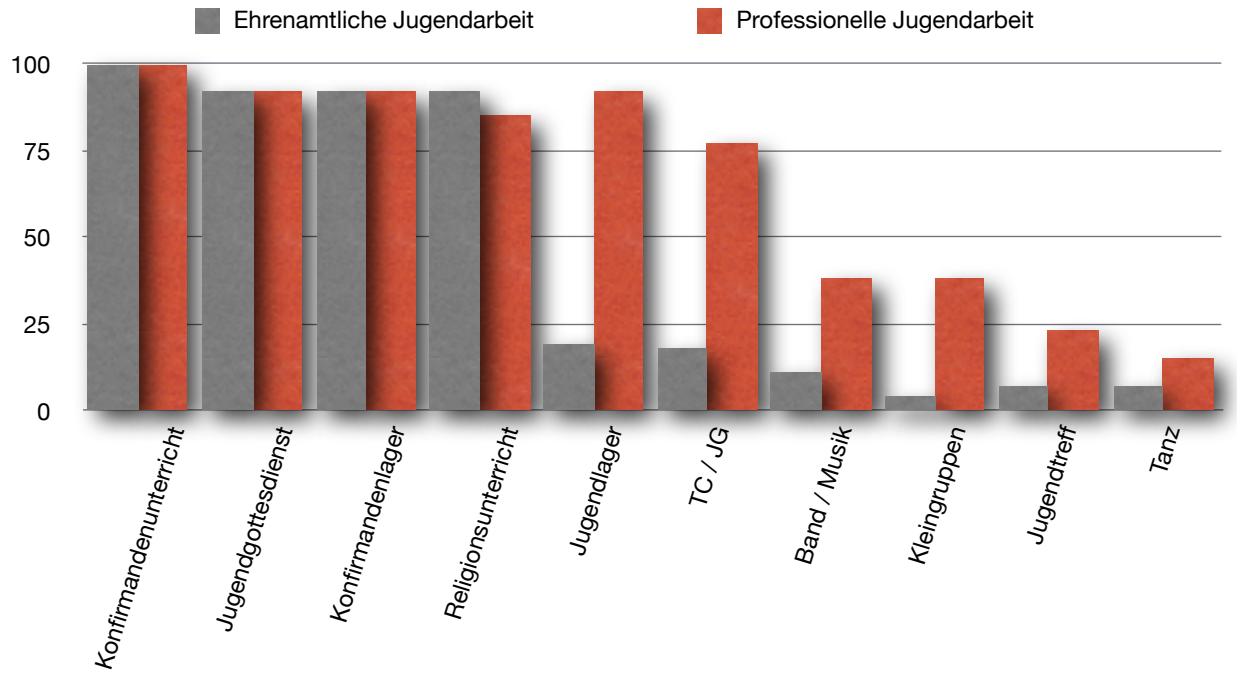
4.3. Angebotsvielfalt

Jugendarbeit weist eine grosse Vielfalt von Angeboten auf. So drängt sich ein Vergleich der Angebote von ehrenamtlicher und professioneller Jugendarbeit auf. Die 39 Thurgauer Kirchgemeinden wurden demnach auf zehn Angebote hin untersucht. Je zwei Grafiken und Tabellen zeigen die Ergebnisse der Umfrage.

Diese erste Grafik zeigt auf, welche Jugendangebote in den Kirchgemeinden bestehen. Ganz egal, ob sie im Aufbau sind, nur schwach, mittel oder sehr gut funktionieren.



Diese Grafik zeigt den Stand der mittelmässig bis sehr blühend funktionierenden Angebote auf.



Im Anhang[53] zeigen zwei Tabellen die Resultate der Angebotsvielfalt noch detaillierter auf. Doch schon die Grafiken auf Seite 26 lassen auf den ersten Blick vier Angebote erkennen, die bei ehrenamtlicher und professioneller Jugendarbeit praktisch identisch gut funktionieren. Es erstaunt nicht, dass es sich dabei um die vier Pflichtangebote handelt (Konfirmandenunterricht, Konfirmandenlager, Religionsunterricht und Jugendgottesdienst). Alle anderen Angebote fallen in den Freizeitbereich.

Betrachtet man nun die Freizeitangebote, so lässt sich nämlich feststellen, dass im Bereich der ehrenamtlichen Jugendarbeit sehr wenig Angebote bestehen. Zwar gibt es da und dort ein Jugendlager oder einen Teenagerclub, doch in mehr als 70 % der ehrenamtlichen Jugendarbeit ist im Freizeitbereich nur wenig oder gar nichts vorhanden. Verschiedene Gründe können zu diesem Zustand geführt haben. Beispielsweise hat die Jugendarbeit in der Schweiz eine erst 150-jährige Geschichte.[54] Besonders dort, wo gezielt mit Festanstellungen[55] investiert wurde, ist auch etwas im Freizeitbereich gewachsen. Das zeigt die erste Grafik auf. Bei jeder befragten professionellen Jugendarbeit finden Jugendlager statt und es gibt einen regelmässigen Teenagerclub oder eine Jugendgruppe. In mehr als der Hälfte der professionellen Stellen besteht ein Band- oder Chorangebot und Kleingruppen oder Jugendhauskreise.

In den Kirchenvorsteherschaften gibt es das Ressort „Kirche, Kind und Jugend“. In Kirchgemeinden ohne angestellten Jugendarbeiter verantwortet ein ehrenamtlicher Mitarbeiter zusammen mit der Kirchenvorsteherschaft dieses aufwändige Ressort, das sich vom Kleinkind bis zum Jugendlichen ausdehnt. In der Umfrage wurden diesen Ressortverantwortlichen die Frage gestellt, ob sie mit der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit das Ressort „Kirche, Kind und Jugend“ für sie selber und andere zufriedenstellend ausführen können. Die Befragten konnten 0 Punkte für ganz unzufriedenstellend bis 10 Punkte für sehr zufriedenstellend wählen. Das Resultat zeigt zum Schluss einen Schnittwert von 4,3. Das zeigt klar auf, dass die Jugendverantwortlichen im Schnitt ihr anvertrautes Ressort nicht zur Hälfte zufriedenstellend ausführen können. Daher erübrigt sich die Frage, weshalb keine Freizeitangebote initiiert werden, wenn bei den Jugendverantwortlichen grösstenteils schon die Zeit darüber nachzudenken fehlt.

Vergleicht man die Schwerpunkte der einzelnen Jugendarbeiterstellen, so kann eine Gemeinsamkeit festgestellt werden. Beinahe jede Stelle weist einen kleinen Teil für die Pflichtangebote auf. In der Regel ist es der Religionsunterricht oder der Jugendgottesdienst. Alle anderen Schwerpunkte fallen gezielt in den Freizeitbereich wie z.B. Teenagerlager, Jugendgruppe, Musical, Jugend Alphalive-Kurs und das Coachen von Jugendlichen.

---

[53] Vgl. Anhang: Kapitel B.

[54] *Arbeitsheft Jugendarbeit im Freizeitbereich.* Arbeitsstelle für Jugendfragen der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons St.Gallen (2004) 10.

[55] Der Schnitt der Stellenprozente der 13 befragten professionellen Jugendarbeiten beträgt 78 %. Zwei Stellen sind mit nur 40 % ausgerüstet, sieben Stellen mit 80 - 100 %. Dazwischen drei Jugendarbeiter mit 60 %.

4.4. Jugendliche in Helfer- und Leiterfunktionen

Kapitel 4.3. zeigt die Angebotsvielfalt innerhalb der Kirchgemeinden auf. Bei professioneller Jugendarbeit herrschen die Freiwilligenangebote vor und in ehrenamtlicher Jugendarbeit die Pflichtangebote. Dies ist überdeutlich.

Bereits in Kapitel 1.5. wurden die fünf neutestamentlichen Aufträge näher betrachtet. Mit der Jüngerschaft werden Jugendliche gelehrt, immer näher zu Gott zu wachsen. Im Dienst werden sie befähigt, ihre speziellen Fähigkeiten mit anderen zu teilen und ihren Glauben praktisch umzusetzen. Darum ist es lohnenswert, einmal einen Blick darauf zu werfen, wie viele Jugendliche sich in den Kirchgemeinden in welchen Bereichen engagieren. Auch hier unterscheidet sich die Mitarbeit von Pflicht- und Freiwilligenangebote. Bis zur Konfirmation sollen die Jugendlichen eine bestimmte Anzahl Gottesdienste und kirchliche Anlässe besuchen. In den Kirchgemeinden wird dieses System unterschiedlich geführt. Auch Mitarbeiten im Hintergrund oder bei speziellen Feiern etc. zählen dazu. Darum kann bei der Anzahl Mitarbeiter nicht festgestellt werden, ob es sich um ein freiwilliges Engagement handelt oder nicht.

Nachfolgende zwei Tabellen zeigen auf, wie viele Jugendliche sich in welchen Bereichen engagieren. Die Befragten konnten bei den einzelnen Angeboten wählen, ob keine, einzelne oder mehrere Jugendliche sich in diesem Bereich betätigen. Die Reihenfolge der aufgelisteten Angebote und Gruppen sind danach gegliedert, zu wie viel Prozent einzelne

Kirchgemeinden mit ehrenamtlicher Jugendarbeit	**keine**	**einzelne**	**mehrere**	**Total MA**
Adventliche und weihnachtliche Anlässe	23 %	39 %	38 %	77 %
Spezielle Gottesdienste wie Schülergottesdienste, Laiengottesdienste etc.	23 %	46 %	31 %	77 %
Kinderhütedienst während kirchlichen Anlässen	23 %	58 %	19 %	77 %
Sonntagsschule / Kindergottesdienst	35 %	46 %	19 %	65 %
Konfirmandenlager	38 %	35 %	27 %	62 %
Familiengottesdienst	38 %	50 %	12 %	62 %
Jugendgottesdienst	46 %	31 %	23 %	54 %
Kinderwoche	50 %	15 %	35 %	50 %
Jungschargruppe	54 %	8 %	38 %	46 %
Band oder Chor für erweiterte gottesdienstliche Gestaltung	61 %	31 %	8 %	39 %
Kirchenkaffee und kirchliche Apéros	69 %	15 %	16 %	31 %
Teenagerclub / Jugendhauskreis	69 %	23 %	8 %	31 %
Jugendlager	73 %	15 %	12 %	27 %
Kirchlicher Jugendtreff	73 %	19 %	8 %	27 %
Fiire mit de Chline	85 %	11 %	4 %	15 %
Besuch bei älteren Menschen zu Hause oder in Heimen	85 %	15 %	0 %	15 %
Besuch bei neuzugezogenen Gemeindegliedern	92 %	8 %	0 %	8 %
Begrüssungsdienst vor dem Gottesdienst	100 %	0 %	0 %	0 %

oder mehrere Jugendliche eine Helfer- oder Leiterfunktion übernehmen. Die Prozentzahlen stehen im Verhältnis zu den jugendlichen Mitarbeitern und nicht zu der Gesamtzahl der Jugendlichen.

Die Tabelle auf Seite 28 zeigt im Gesamten 18 Mitarbeitsmöglichkeiten auf. Bei acht Angeboten engagieren sich einzelne oder mehrere Jugendliche. An erster Stelle finden sich adventliche und weihnachtliche Anlässe, spezielle Gottesdienste wie Schülergottesdienste oder Laiengottesdienste etc. und der Kinderhütedienst während kirchlichen Anlässen. In Prozentzahlen ausgedrückt sind es bei diesen Angeboten immer eher vereinzelte als mehrere Jugendliche, welche sich engagieren. Nach diesen drei Favoriten folgen die Sonntagsschule / Kindergottesdienst, das Konfirmandenlager, der Familien- und Jugendgottesdienst und die Kinderwoche. Bei den weiteren Angeboten engagieren sich mehrheitlich keine Jugendliche.

Kirchgemeinden mit professioneller Jugendarbeit	**keine**	**einzelne**	**mehrere**	**Total MA**
Jungschargruppe	8 %	8 %	84 %	92 %
Kinderwoche	8 %	15 %	77 %	92 %
Teenagerclub / Jugendhauskreis	8 %	38 %	54 %	92 %
Jugendlager	23 %	15 %	62 %	77 %
Adventliche und weihnachtliche Anlässe	23 %	39 %	38 %	77 %
Jugendgottesdienst	31 %	23 %	46 %	69 %
Spezielle Gottesdienste wie Schülergottesdienste, Laiengottesdienste etc.	31 %	23 %	46 %	69 %
Band oder Chor für erweiterte gottesdienstliche Gestaltung	31 %	38 %	31 %	69 %
Sonntagsschule / Kindergottesdienst	31 %	38 %	31 %	69 %
Familiengottesdienst	31 %	38 %	31 %	69 %
Konfirmandenlager	39 %	15 %	46 %	61 %
Kinderhütedienst während kirchlichen Anlässen	46 %	39 %	15 %	54 %
Kirchenkaffee und kirchliche Apéros	54 %	38 %	8 %	46 %
Fiire mit de Chline	69 %	15 %	16 %	31 %
Besuch bei älteren Menschen zu Hause oder in Heimen	77 %	8 %	15 %	23 %
Kirchlicher Jugendtreff	77 %	15 %	8 %	23 %
Besuch bei neuzugezogenen Gemeindegliedern	77 %	15 %	8 %	23 %
Begrüssungsdienst vor dem Gottesdienst	85 %	15 %	0 %	15 %

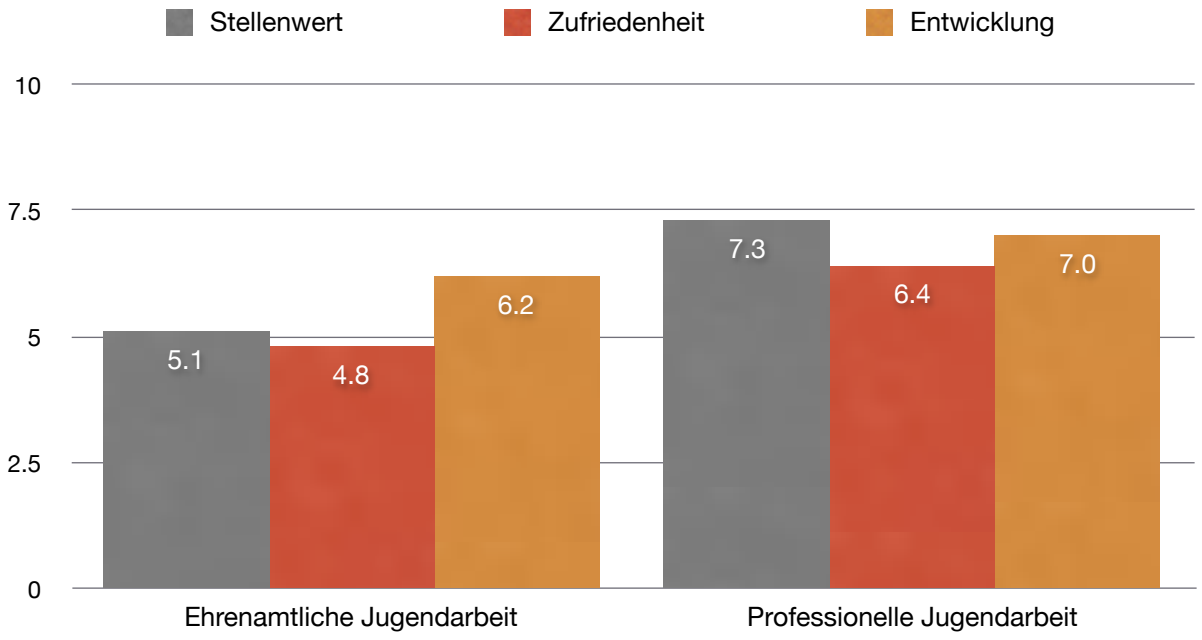
Von den 18 aufgelisteten Mitarbeitsmöglichkeiten, engagieren sich bei 12 Angeboten im Verhältnis mehr Jugendliche (einzelne oder mehrere), als keine. An erster Stelle finden sich die Jungschargruppe, die Kinderwoche und der Teenagerclub oder Jugendhauskreis. Bei diesen und auch beim Jugendlager und bei speziellen Gottesdiensten sind es immer mehrere Jugendliche, die sich engagieren. Nach diesen Favoriten folgen Band oder Chorangebote, Sonntagsschule / Kindergottesdienst, Familiengottesdienst, Konfirmandenlager und Kin-

derhütedienst während kirchlicher Anlässe. Bei allen weiteren Angeboten engagieren sich mehrheitlich einzelne oder keine Jugendliche.

Die Bereiche, wo sich Jugendliche in der Kirchgemeinde engagieren, unterscheiden sich bei ehrenamtlicher und professioneller Jugendarbeit deutlich. Nach dem Angebotsvergleich (Kapitel 4.3.) ist das auch zu erwarten. Während sich bei der ehrenamtlichen Jugendarbeit die Mitarbeit vor allem um spezielle und einmalige Anlässe oder Angebote handelt, die z.T. für andere Generationen zugeschnitten sind, findet die Mitarbeit bei der professionellen Jugendarbeit bei regelmässig stattfindenden Anlässe, die auf die Jugendlichen zugeschnitten sind, statt.

4.5. Stellenwert, Zufriedenheit und Entwicklung

Die unten stehende Grafik zeigt den Stellenwert der Jugendarbeit in den Kirchgemeinden, die Zufriedenheit über die Ausführung der Jugendarbeit, sowie deren Entwicklung. Die Befragten durfte dabei 0 - 10 Punkte verteilen, wobei 10 Punkte das Maximum darstellt.



Entsprechend der Umfrage muss der Stellenwert der Jugendarbeit bei professioneller Jugendarbeit 22 % höher sein als in ehrenamtlicher Jugendarbeit. Ich bezweifle, dass diese Aussage die Praxis korrekt widerspiegelt. Vergleicht man den Stellenwert der Jugendarbeit mit den existierenden Angeboten (Kapitel 4.3.), so stimmt für mich dieses Verhältnis nicht. Es kann nicht sein, dass die ehrenamtliche Jugendarbeit so viel weniger Angebote vorhält, aber der Stellenwert sich nicht enorm unterscheidet. Woher kommt so etwas? Ich sehe es wie Paul Baumann, dass eine Art Jugendarbeit-Überdruss bei einigen Kirchgemeinden, besonders bei kleinen entstanden ist: „Es geht ja doch nicht bei uns... Die Jungen kommen ja

gar nicht."[56] Aus einem solchen Denken folgt eine „Zufriedenheit" über die Jugendarbeit, die schliesslich nur vier Pflichtangebote aufweist. Das Potenzial von Jugendlichen und die Möglichkeit, mit Freizeitaktivitäten die Jugendlichen begeistern zu können, steht nicht mehr vor Augen. Wenn der Stellenwert der Jugendarbeit bei 50 % von 100 % ist, kann das sehr Unterschiedliches bedeuten. Beispielsweise, dass ein angestellter Jugendarbeiter viele blühenden Angebote koordiniert, jedoch von der Kirchenvorsteherschaft nur wenig Interesse dafür vorhanden ist und dementsprechend wenig Geld zur Verfügung gestellt wird. Es kann aber auch bedeuten, dass eine ehrenamtliche Jugendarbeit keine Angebote im Freizeitbereich hat und die Zufriedenheit dennoch annähernd gleich hoch ist, weil der Ressortverantwortliche lediglich die vier Angebote sieht, die funktionieren und er daraus schliesst, dass seine Jugendarbeit gut ist.

4.6. Persönliches Fazit

Die Ergebnisse aus Kapitel 4.3. bis 4.5. sprechen sehr klar. Im Vergleich zu einer breiten und relativ zufriedenstellenden professionellen Jugendarbeit funktionieren in ehrenamtlicher Jugendarbeit weit verbreitet nur die vier Pflichtangebote, welche von Katecheten oder Pfarrern grösstenteils abgedeckt werden. Die Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend" finden kaum Zeit, um ihr anvertrautes Ressort gewissenhaft und zufriedenstellend leiten zu können. Diese beiden Feststellungen weisen klar darauf hin, dass womöglich Stellenprozente benötigt werden, um auch in bisher ehrenamtliche Jugendarbeit im Freizeitbereich investieren zu können. Nun kann kritisch gefragt werden, ob es wirklich nötig ist, in den Freizeitbereich der Jugendlichen zu investieren. Bisher hat es ja auch irgendwie „funktioniert" und die Kirchen stehen noch nicht leer. Die Idee ist nicht, Jugendliche bloss sinnvoll zu unterhalten, sondern ihnen die Chance zu geben, innerhalb ihrer Freizeit eine positive Erfahrung mit dem dreieinen Gott zu machen und gleichzeitig das Gemeindeleben kennenlernen zu dürfen. Bieten Kirchgemeinden nur Pflichtangebote an, muss sich niemand wundern, wenn die Jugendlichen nach der Konfirmation mit der Kirche abschliessen. Sie haben gelernt, dass der Glaube eine schulische, abzuarbeitende Pflicht ist und nicht etwas Persönliches, das auch ihre Freizeit betreffen könnte. Schaffen die Gemeinden freiwillige Angebote, wo Jugendliche vom Glauben und der Gemeinschaft berührt werden, besteht die Möglichkeit, dass sie der Gemeinde erhalten bleiben und Miterben vom Reich Gottes werden. Nicht, weil die ältere Generation es sich so sehr wünscht, sondern weil es zu ihrem eigenen Wunsch geworden ist.

---

[56] Paul Baumann-Aerne, *Referat.*

5. Steigerung der Zufriedenheit bei professioneller Jugendarbeit

5.1. Grundsätzliche Zufriedenheit

Kapitel 4.5. zeigte die Unterschiede des Stellenwerts, der Zufriedenheit und der Entwicklung der Jugendarbeit auf. Bei professioneller Jugendarbeit sind diese drei Faktoren zu je ca. 10 - 20 Prozent stärker ausgeprägt, als bei ehrenamtlicher Jugendarbeit. Daraus kann geschlossen werden, dass die professionelle Jugendarbeit sich in den Kirchgemeinden relativ gut etabliert hat. Da sich die drei Werte im Bereich von 64 - 72 % von 100 % befinden, lässt sich danach fragen, weshalb diese Zahlen nicht noch höher sind. Auch hier ist wie bei der ehrenamtlichen Jugendarbeit der Faktor Zeit, welcher sich hier in Form von Stellenprozenten ausdrückt, ein zentrales Thema. Vor der Umfrage dachte ich mir, dass die professionellen Jugendarbeiter kaum zu genügend Stellenprozenten angestellt sind. Nun zeigt sich im Resultat ohne eine Ausnahme, dass alle Kirchgemeinden mit der Anzahl ihrer Stellenprozente für die Jugendarbeit zufrieden sind. Keine der befragten Kirchgemeinden wünscht sich noch mehr Stellenprozente. Einzig eine Person, die allerdings festhält, dass das Bedürfnis nicht auch bei der Kirchenvorsteherschaft zu spüren ist. Aus diesem Resultat kann abgeleitet werden, dass die nicht vollständige Zufriedenheit nicht mit der Anzahl Stellenprozente zusammenhängt, sondern mit anderen Faktoren. Diese Faktoren können die Anzahl beteiligter Jugendlicher sein, die Qualität der Jugendarbeit oder die Angebotsvielfalt etc. Kapitel 5.2. zeigt mögliche Schwerpunkte auf, in welche Kirchgemeinden mit erweiterten Stellenprozente investieren würden.

5.2. Neue Schwerpunkte bei noch mehr Stellenprozenten

Wenn professionelle Jugendarbeiter noch mehr Stellenprozente zur Verfügung hätten, würden sie in konkrete Bereiche investieren. An Ideen fehlt es kaum. Einige Kirchgemeinden würden in Mitarbeitersuche, Mitarbeiterförderung und Leiterschulungen investieren. Die Förderung von regelmässigen Jugendgruppen, Teenagerclubs, Jugendhauskreisen, Leiterhauskreisen und Kleingruppen für entschiedene Teenager stehen auch ganz oben. Im Weiteren wären neue Schwerpunkt spezielle Projekte wie Musik, Kinder- und Jugendchor, Tanz und Evangelisation. Zum Schluss wird auch der Aus- und Aufbau des Jugendgottesdienstes genannt.

5.3. Stellenprozente bewirken viel - Was, wenn der Jugendarbeiter plötzlich weg ist?

Der gezielte Einsatz von mindestens 50 Stellenprozenten kann viel bewirken. Bei fest angestellten Jugendarbeitern wurde in meiner Umfrage danach gefragt, was geschehen würde, wenn es diejenige Stelle von heute auf morgen nicht mehr geben würde. Spontan nannte

ein Jugendarbeiter eine solch mögliche Situation schlichtweg eine Katastrophe. Was genau aber bedeutet das? Es kommt darauf an, welche Schwerpunkte eine Stelle beinhaltet und wie viel die angestellte Person im Vorder- oder Hintergrund tätig ist. Dementsprechend wird womöglich in manchen Kirchgemeinden kurzfristig wenig bemerkt werden, an anderen Orten würden bestimmte kirchliche Angebote relativ schnell wegfallen. Beispielsweise Lager, Projekte oder gar regelmässige Angebote.

Längerfristig bedeutet es, dass die Führungs- und Koordinationsperson fehlen würde. Jedes Team würde für sich funktionieren und Schwerpunkte der gesamten Jugendarbeit würden weniger gesetzt werden. Oft ist diese Koordinationsperson auch jene, welche die Jugendlichen im Glauben stärkt und fördert. Wenn diese Person nicht mehr da ist, sind die Jugendlichen auf sich selber gestellt. Wenn Angebote zwar bestehen bleiben, weil die Jugendlichen das Zusammensein schön finden, besteht doch die Gefahr, dass eine stark säkulare Ausrichtung eingeschlagen wird. Ausser, die Gruppe ist schon so fest im Glauben verankert, dass sie es selber schafft. Wenn die Jugendarbeit zusammenbricht, werden die Begegnungen der Jugendlichen mit dem Glauben und der Kirche auf die obligatorischen Besuche reduziert. Die seelsorgerische Begleitung würde wegfallen und wäre nur noch minim durch die Pfarrpersonen möglich. Wenn die Jugendlichen in der Freizeit keine positiven Begegnungen mit der Kirche und dem Glauben haben, wird es auch ihr Elternhaus nur noch streifen. Sind sie aber in der Freizeit noch aktiv, so treten auch Eltern mehr in Kontakt mit der Kirche, was wiederum die Kirchenaustritte bremsen würde. Wenn Jugendliche nur noch den Religionsunterricht besuchen müssen, werden Fragen aufkommen, wie: „Wozu braucht es eigentlich die Kirche?“

Wenn der Jugendarbeiter nicht mehr da wäre, würde es längerfristig weniger ehrenamtliche Jugendliche geben. Jugendarbeiter investieren in der Regel viel Zeit, um Jugendliche abzuholen, zu motivieren, einzubinden und zu begleiten. Schliesslich würden die Jugendangebote mancherorts durch Vereine im säkularen Bereich abgedeckt werden.

Im Ganzen ist nicht auszuschliessen, dass eine Jugendarbeit ohne Jugendarbeiter gut weiterlaufen kann. Es kommt darauf an, in welcher Entwicklungsphase eine Jugendarbeit steckt und wie lange für diesen Bereich schon jemand angestellt ist.

6. Steigerung der Zufriedenheit bei ehrenamtlicher Jugendarbeit

In den 26 befragten Kirchgemeinden wurde die Zufriedenheit über die Jugendarbeit mit durchschnittlich 4.8 von 10 Punkten bewertet.[57] Die Zufriedenheit wird differenziert gemessen und ist von verschiedenen Voraussetzungen und Faktoren abhängig. Für die Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ ist die zur Verfügung stehende Zeit, die Anzahl freiwilliger Mitarbeiter, die Zusammenarbeit mit Nachbargemeinden und mögliche Stellenprozente zur Steigerung der Zufriedenheit massgebend. Kapitel 6.1. beschreibt diese Faktoren:

6.1. Faktoren zur Steigerung der Zufriedenheit

6.1.1. Zeit

In Kapitel 4.3. (Angebotsvielfalt) wurden die enormen Unterschiede von ehrenamtlicher und professioneller Jugendarbeit im Besonderen darauf zurückgeführt, dass die Pfarrer keine freien Kapazitäten für zusätzliche Freizeitangebote haben und die Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ deutlich zu wenig Zeit[58] für ihr Ressort freihalten können. Diese Tatsache trifft grundsätzlich auf alle ehrenamtlichen Aufgaben zu. Mit Familie, Beruf und anderen Freizeitbeschäftigungen bleibt oft zu wenig Zeit für solche Aufgaben. Es gibt zufriedene Kirchenvorsteherschaften, wo die einzelnen Ressorts von Personen mit Leidenschaft und grossem zeitlichen Einsatz besetzt sind. Dann gibt es auch Kirchenvorsteherschaften, wo die einzelnen Ressorts vakant sind oder durch solche Personen besetzt sind, die es wegen des Ansehens tun oder weil die Arbeit sonst niemand anders übernimmt. Diese Besetzungen sind nicht optimal und praktisch wird sich das so auswirken, dass das Bestehende erhalten bleibt, aber die Vision für innovative neue Projekte fehlt. Dies betrifft auch die Freizeitangebote im Jugendbereich.

In Gesprächen mit sehr innovativen Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ stellte ich fest, dass vieles mit einzelnen Personen steht und fällt. Auf die Frage: „Wie wirkt sich das kürzer oder längerfristig aus, wenn Sie ihre Aufgaben nicht mehr weiter ausführen würden?“ herrschte zuerst betretenes Schweigen, bevor sie antworteten: „Die Angebote würden kaum weiter existieren“. Es gibt also Menschen, die leidenschaftlich für ihr freiwilliges Engagement leben und alles andere danach ausrichten. An dieser Stelle nenne ich nur einen 25-jährigen Jungschar-Hauptleiter, der während zwei Jahren nur 60 % in seinem Beruf tätig war, um eine Jungschararbeit mit einem inzwischen 30-köpfigen Leiterteam sehr erfolgreich und nahezu professionell anzuführen. Um solche Personen bin ich von Herzen

[57] Vgl. Kapitel 4.5.

[58] Im Durchschnitt können die Ressortverantwortlichen ihre Arbeit, mit der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit, zu 43 % von 100 % zufriedenstellend leisten (vgl. Kapitel 4.3.).

dankbar, denn die Frucht ihrer Arbeit wird immer mehr sichtbar. Dennoch sollen Kirchenvorsteherschaften sorgsam mit diesen hoch motivierten Mitarbeitern umgehen und sie in dem Masse begleiten, dass sie längerfristig leistungsfähig bleiben und in ihrer Arbeit nicht ausbrennen.

6.1.2. Freiwillige Mitarbeiter

Durch mehr freiwillige Mitarbeiter erhoffen sich die Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ eine (zeitliche) Entlastung. Aufgaben, besonders solche, die eine Mitwirkung in Teams erfordern, sollen an weitere Mitarbeiter übergeben werden können. Derlei Delegationen sind nicht einfach umzusetzen. Für die Mitarbeitersuche und Anfrage wird viel Zeit benötigt, die nach Kapitel 6.1.1. kaum vorhanden ist. Darum ist es in manchen Situationen effizienter und bequemer, etwas selber in die Hand zu nehmen, als nach jemandem zu suchen und die Aufgabe zu übertragen. Je nach dem, wie zuverlässig und verantwortungsbewusst die gefundene Person ist, wird die Delegation zu einer Entlastung oder Belastung. Kapitel 6.5. beschreibt, wie angestellte Jugendarbeiter in diesem Bereich sehr viel auslösen können, da gezielt mit Stellenprozenten in die Mobilisation und Begleitung von Jugendlichen investiert werden kann.

6.1.3. Zusammenarbeit mit Nachbarkirchgemeinden

Für kleine Kirchgemeinden mit wenig Jugendlichen kann eine regionale Zusammenarbeit mit der Nachbarkirchgemeinde oder mehreren Kirchgemeinden für Jugendgottesdienste, Jugendtreffs etc. sinnvoll sein. Ein erfolgreiches Projekt, das sich zur grössten regionalen Jugendgottesdienst-Bewegung der Schweiz entwickelt hat, ist das „Godi Netzwerk“.[59] Jugendliche können z.B. an diese regionalen Jugendgottesdienste begleitet werden. Es gibt noch viele weitere Beispiele, wo sich einzelne Gemeinden zusammenschliessen.[60] Die Vorteile bestehen darin, dass mehr Ressourcen zur Verfügung stehen und der Aufwand für einen attraktiven und etwas aufwändigeren Gottesdienst o.ä. im Verhältnis zu den Teilnehmenden steht.

6.1.4. Stellenprozente

Alle drei Faktoren (6.1.1. bis 6.1.3.) können nur angegangen werden, wenn sich einzelne oder mehrere Personen dafür einsetzen. Darum wurde in der Umfrage die Erschaffung von Stellenprozenten als jener Faktor genannt, der die Zufriedenheit am meisten steigern könnte.

---

[59] www.godi.ch, zum „Godi Netzwerk“ zählen sich verschiedene christliche Gemeinden, Kirchen und Orte. In der Ostschweiz finden in Amriswil, Frauenfeld, Kreuzlingen und Weinfelden ca. je 10 Mal jährlich solche regionale Jugendgottesdienste statt.

[60] Die Kirchgemeinden Neukirch an der Thur und Schönholzerswilen (je ca. 1 000 Kirchbürger) haben sich beispielsweise für den monatlichen „Dankstell“ Jugendgottesdienst zusammengeschlossen, der abwechslungsweise in den beiden Kirchgemeinden stattfindet. www.dankstell.ch.

In 14 von 25 befragten Kirchgemeinden, die derzeit noch keinen Jugendarbeiter angestellt haben, war die Erschaffung einer Jugendarbeiterstelle mindestens in der Kirchenvorsteherschaft ein Diskussionsthema. Eine dieser Kirchgemeinden hat inzwischen eine 20 - 25 % Stelle ausgeschrieben und in vier Kirchgemeinden ist der Entscheid noch offen. Neun Kirchgemeinden entschieden sich bereits in der Kirchenvorsteherschaft oder spätestens an der Kirchgemeindeversammlung gegen die Jugendarbeiterstelle.

In elf Kirchgemeinden ist die Schaffung einer Jugendarbeiterstelle noch nicht thematisiert worden. Sechs Mal ohne Begründung, drei Mal, weil die Kirchgemeinde zu klein ist, ein Mal, weil die Bedürfnisse der Jugendlichen nicht spürbar sind und ein Mal, weil die Ablehnung innerhalb der Kirchenvorsteherschaft sehr gross ist.

Mehr als die Hälfte der 25 befragten Kirchgemeinden sehen die Bedürfnisse der Jugendlichen und den dringenden Handlungsbedarf. An dieser Stelle ist es entscheidend, wie damit umgegangen wird, damit dieses Thema nicht zu Konflikten, ungelösten Fragen und schliesslich zur Ablehnung führt.

Das folgende Kapitel 6.2. zeigt auf, in welche Schwerpunkte die Kirchgemeinden bei einer Stellengründung als erstes investieren würden. Danach folgen acht Vorteile und acht Vorurteile, die für oder gegen einen Jugendarbeiter sprechen. Durch Lösungsansätze sollen sich die Vorurteile in Vorteile wandeln können. Kapitel 7 dient als Leitfaden für solche Kirchgemeinden, welche sich intensiver mit der Anstellungs-Frage beschäftigen möchten und zeigt einen Prozessvorschlag von der Idee bis zur Anstellung auf.

6.2. Erwünschte Schwerpunkte bei ersten Stellenprozenten

In meiner Umfrage wurden die Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ danach befragt, für welche Schwerpunkte sie neu geschaffene Stellenprozente als Erstes einsetzen würden. Mit den genannten Schwerpunkten erhoffen sich die Kirchgemeinden sehr positive Auswirkungen, die in Kapitel 6.3. (Acht Vorteile, wenn der Jugendarbeiter da ist) enthalten sind.

Kapitel 4.3. (Angebotsvielfalt) zeigt auf, welche Angebote in der ehrenamtlichen Jugendarbeit existieren. Diese Angebote halten sich im Rahmen der Pflichtangebote und reichen kaum darüber hinaus. Dementsprechend würden Kirchgemeinden, die plötzlich einige Stellenprozente zur Verfügung haben, als erstes Freizeitangebote schaffen oder stärken. Je nach dem bedeutet es, die Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen zu sammeln und neue Projekte zu initiieren. Durch das Einbeziehen von Jugendlichen werden die Angebote auf mehrere Schultern abgestützt und die Jugendlichen lernen Verantwortung zu übernehmen. Auch wissen sie am besten, was ihre Freunde begeistert. Ein grosser Teil der Kirchgemeinden würde Stellenprozente für das Rekrutieren von Jugendlichen investieren und in das daraus folgende Coaching und Mentoring. Jugendliche stehen kaum unaufgefordert vor der Pfarrhaustür und melden sich freiwillig für die Mitarbeit. Jugendliche müssen angefragt und begeistert werden. Das kostet Zeit, intensive Gespräche und fordert Wertschätzung gegen-

über den Jugendlichen. Oft sind solche Gespräche zeitaufwändig, so dass Jugendverantwortliche darauf verzichten und die Arbeit in kleinerem Aufwand selber machen.

Neben der Investition in die allgemeine Jugendarbeit, der Koordination von Angeboten und dem Einsatz von jugendlichen Mitarbeitenden nennen die Kirchgemeinden auch ganz konkrete Schwerpunkte. Am ehesten würden Kirchgemeinden in eine offene Jugendgruppenarbeit investieren. Dies gefolgt von lebendigen und jugendgerechten Gottesdiensten, Jugendtreffs, Jugendcafés und Jugendlagern. Vereinzelt genannt wurden Jüngerschaftsschulungen mit anschliessend spezifischem Einsatz von Jugendlichen, die Gründung einer Jungschar, Kleingruppen, Hauskreise, Bibelgruppen und diakonische generationenübergreifende Projekte.

6.3. Acht Vorteile, wenn der Jugendarbeiter da ist

Wer beruflich, familiär oder gemeindlich mit Jugendlichen in Kontakt kommt, kann deren Anliegen sowie die Vorteile eines Jugendarbeiters besser nachvollziehen. In den Kirchgemeinden sind viele Stimmen, auch kritische. Darum lohnt es sich, die Vorteile, die durch einen Jugendarbeiter idealerweise Schritt für Schritt entstehen, klar mitzuteilen. Welche Voraussetzungen es dafür braucht und was der Gewinn ist, steht im Zentrum von Kapitel 6.3. Es bedeutet jedoch nicht, dass durch die Anstellung eines Jugendarbeiters nur Vorteile zu spüren sind. Neben der angestellten Person spielen die Geschichte einer Kirchgemeinde, die Sozialisation im Dorf oder der Stadt und weitere Faktoren eine entscheidende Rolle. Die Zeit allein, die ein Jugendarbeiter zur Verfügung hat, liesse keine junge Kirche wachsen. Gott trägt den entscheidenden Beitrag zum Gelingen bei. Denn schliesslich lässt er eine Arbeit wachsen und gedeihen, wenn er es für richtig hält und es mit seinem Plan für die Menschheit kompatibel ist. Dennoch soll das nicht daran hindern, als Kirchgemeinde selbst einen Beitrag zum Gelingen beizusteuern.

Die Realität zeigt, dass bei den Kirchbürgern nicht nur die grosse Vorfreude gegenüber den vor Augen geführten Vorteilen eines Jugendarbeiters besteht, sondern auch Ängste, Bedenken und Befürchtungen. Bestenfalls werden sie geäussert, oftmals aber nur gedacht. Mögliche Ängste etc. werden in Kapitel 6.4. angesprochen und soweit möglich mit Lösungsansätzen versehen.

6.3.1. Der neue Schwerpunkt „Jugendarbeit“ wird von Anfang an professionell angepackt

Voraussetzung: Um professionell anpacken zu können, muss dementsprechend eine ausgebildete Person gesucht werden. Professionell bedeutet im kirchlichen Bereich Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale Kompetenz und persönliche Kompetenz. Wie das konkret aussehen kann, zeigt beispielsweise das Ausgangsprofil von TDS-Absolventen.[61]

---

[61] Dowonload auf www.tdsaarau.ch: Im Hauptmenü „Diplomausbildung Sozialdiakonie“ wählen und den Link „Abschluss“ anklicken.

Gewinn: Ein professionelles Handeln sieht realistische Möglichkeiten und verschiedene Formen um das Ziel zu erreichen. Der Aufbau einer Jugendarbeit benötigt die Fähigkeit, Gruppen und Prozesse steuern und leiten zu können. Projekte werden seriös geplant, durchgeführt und evaluiert. Weil die Theorie mit der Praxis in Beziehung gesetzt wird und aus einem Erfahrungsrucksack profitiert wird, hat die Arbeit grosses Entwicklungspotenzial. Professionelles Handeln bedeutet auch, die nachfolgenden Punkte (6.3.2. - 6.3.8.) im Blickfeld zu haben.

6.3.2. Jugendliche werden erreicht und mobilisiert

Voraussetzung: Jugendliche können nur erreicht werden, wenn auf sie zugegangen wird. Das fordert einen Jugendarbeiter, der einen spontanen und guten Draht zu den Jugendlichen entwickelt. Ein offenes, sensibles, einfühlendes und wahrnehmendes Wesen fördert dies. Damit der Jugendarbeiter mit den Jugendlichen in Kontakt treten kann, muss im Religionsunterricht, an Jugendgottesdiensten oder im Internet die Plattform dazu geboten werden. Bei der Begegnung muss der Jugendarbeiter motivierend auf die Jugendlichen zugehen können und ihnen bereits die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung der Ideen schmackhaft machen. Die Jugendlichen sollen aber nicht gleich überladen werden. Einige kommen nur, wenn sie auch etwas beitragen können, andere bleiben lieber passiv. Bei ihnen genügt eine Einladung z.B. für einen speziellen Anlass.
Wenn von den Jugendlichen viele Vorurteile gegen die Kirche bestehen, ist eine Zukunftswerkstatt eine geeignete Methode.[62] Eine andere Möglichkeit ist, die Jugendlichen bei einer Gottesdienstvorbereitung anzuleiten, wo sie Zeit, Ort und Musik und Inhalt selber bestimmen dürfen.
Gewinn: Werden Jugendliche erreicht und mobilisiert, ist ein erster positiver Kontakt entstanden. Was daraus wächst, ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht voraussehbar. Sicherlich wird es etwas in Bewegung setzen, wenn plötzlich mehr Jugendliche in der Kirchgemeinde anzutreffen sind. Ganz automatisch soll sich eine hoffentlich positive Dynamik entwickeln. Wichtig ist, die Jugendlichen rasch als regelmässige Teilnehmer von Angeboten zu gewinnen oder noch besser, sie in die Angebote, wie in Kapitel 6.3.3. beschrieben, zu integrieren.

6.3.3. Freizeitangebote werden mit Jugendlichen aufgebaut

Voraussetzung: Freizeitangebote sind zwingend nötig, damit Jugendliche ausserhalb des obligatorischen Religionsunterrichts positive Erfahrungen mit der Kirche und dem Glauben sammeln können. Die Bedürfnisse von Jugendlichen im Freizeitbereich werden am besten

---

[62] Bei einer Zukunftswerkstatt steht die Betroffenheit über ein Thema am Anfang. Bsp. „Die Jugendarbeit in der Kirchgemeinde“. Nach einer Kritik-, und Phantasiephase soll die Zukunftswerkstatt zu Problemlösungsansätzen führen, die zur Verwirklichung führen. Begründer der Bewegung ca. 1970 ist der Zukunftsforscher Robert Jungk, gestorben 1994. Literatur: Kuhnt Beate und Müller Robert R. *Moderationsfibel Zukunftswerkstätten.* (Münster: Ökotopia Verlag, 1996).

erkannt, wenn sie von ihnen selber formuliert werden und die daraus folgenden Aktivitäten gemeinsam aufgebaut und durchgeführt werden.

Gewinn: Jugendliche bleiben durch positive und freiwillige Erfahrungen auch nach der Konfirmation eher mit der Kirche und dem Glauben im Kontakt. Jugendliche haben die Chance, zum Glauben zu kommen und begleitet zu werden. Ebenfalls setzen sie ihre Zeit sinnvoll ein und können ihre Ideen, Begabungen und Talente entdecken und sie in einem geschützten Rahmen einsetzen. Die virtuelle Welt, die zunehmend vorherrschen wird, schränk diese Fähigkeiten ein.

Wenn Angebote von Jugendlichen getragen und durchgeführt werden, haben sie eine ganz andere Wirkung, als wenn sie von Erwachsenen für Jugendliche gestaltet sind. Die mitarbeitenden Jugendlichen entscheiden, welche Atmosphäre herrscht und durch die Beziehungen, die sie pflegen, wird automatisch für das Angebot geworben. So kommen Jugendliche wegen der bestehenden Freundschaften und nicht primär wegen des Angebotes. Wenn in diesem Rahmen eine Glaubensbotschaft vermittelt werden kann, ist es nahezu optimal!

6.3.4. Jugendliche werden berufen, begleitet und gefördert

Voraussetzung: Damit Jugendliche begleitet und gefördert werden können, muss zwischen dem Jugendarbeiter und den Jugendlichen eine Beziehung entstanden sein. Die Kapitel 6.3.1. - 6.3.3. beschreiben einen möglichen Weg dahin. Die Realität zeigt, dass sich die Jugendlichen oft nicht an der Pfarrhaustür melden und um Mitarbeit oder Begleitung bitten. Es braucht Jugendverantwortliche, die Zeit und offene Augen und Ohren haben, um Jugendliche in eine Aufgabe zu berufen. Vom Jugendarbeiter erfordert es ein Zurückstehen, denn er ist nicht der Kopf der Jugendarbeit. Er soll im Hintergrund wirken und Jugendliche in ihren Aufgaben begleiten und fördern, damit sie sich und andere besser kennenlernen und etwas Gelungenes ihr Erfolg ist und nicht jener des Jugendarbeiters. Bei der Suche nach einem Jugendarbeiter sollen die Charakterzüge der Bescheidenheit, der Demut und konstanten Wirkung im Hintergrund, sowie die Liebe zur Förderung von Jugendlichen wesentlich beachtet werden. Es darf kein Job sein, um sich selbst zu verwirklichen!

Gewinn: Wenn Jugendliche berufen werden, entsteht eine bunte Mitarbeiterschaft. Durch eine regelmässige Begleitung oder einen Austausch können die Jugendlichen in ihrer Aufgabe wachsen und beenden bei einer Schwierigkeit oder einem Konflikt nicht gleich ihr Engagement. Durch eigene Erfahrungen und Feedbacks vom Jugendarbeiter lernen sie sich, ihre Stärken und Grenzen besser kennen. Bei einer Lehrstellenbewerbung kann die Referenz des Jugendarbeiters und die vorgewiesene ehrenamtliche Arbeit entscheidend zum Erfolg beitragen.[63] Die Fragen und Nöte der Jugendlichen sollen zwingend auch in seelsorgerischen Begleitungsgesprächen Platz finden.

---

[63] Beispielsweise mit dem Sozialzeitausweis (www.sozialzeitausweis.ch) kann die Freiwilligenarbeit sichtbar und nachgewiesen werden. Sie gibt dem Jugendlichen die Anerkennung, die er verdient.

6.3.5. Die gesamte Jugendarbeit wird koordiniert

Voraussetzung: Für eine Koordination braucht es eine gewisse Grösse der Jugendarbeit. Das heisst, mindestens zwei Teams oder eine Zusammenarbeit mit der Nachbarkirchgemeinde muss bestehen. Vom Jugendarbeiter erfordert es einen Vernetzungswillen und die Absicht, die Vernetzung zu koordinieren. Damit keine losgelöste Jugendkirche in der Kirchgemeinde entsteht, soll bewusst auch die Zusammenarbeit mit anderen Generationen gesucht werden.

Gewinn: Positive Auswirkungen einer Koordination und Zusammenarbeit in der Jugendarbeit sind nicht zu unterschätzen. Hier nur einige Beispiele: Teams stehen nicht allein da, sondern sind Teil eines Ganzen. Durch regelmässigen Austausch können Mehrspurigkeiten von gleichen oder ähnlichen Angeboten vermieden werde, so auch der mehrmalige Einsatz der gleichen Jugendlichen. Systematisch kann an einer aufbauenden Jugendarbeit mit eigenem Ziel oder einer Vision gearbeitet werden. Eine unkoordinierte Jugendarbeit ist vergleichbar mit einem wildwachsigen Garten ohne Gärtner. Überall wächst etwas, ohne dass andere davon Kenntnis nehmen. Es stirbt aber auch wieder, ohne das man etwas mitbekommt. Überall bleiben Sachen liegen und niemand sorgt dafür, dass ein bunter Garten mit vielen verschiedenen blühenden Blumen daraus wird. Koordination bedeutet, ein Stück weit die Aufgabe eines Gärtners zu übernehmen. Keine Blume soll austrocknen oder wieder verschwinden, ohne dass jemand Kenntnis davon nimmt. Es bedeutet Begleitung von Teams. In schwierigen sowie in guten Zeiten. Für eine ehrenamtliche Person ist das bei mehreren Teams zeitlich kaum realistisch. Denn für eine Koordination braucht es eine professionelle Distanz und Platz für neue Pläne. Bei einer grossen Anzahl involvierter Personen wird es auch immer wieder Konflikte zu lösen geben. Durch einen Koordinator ist die Ansprechsperson festgelegt, wie auch die Kommunikationswege, sei es zu Eltern, zur Kirchenvorsteherschaft, zu Fachstellen, anderen kirchlichen Gruppen und Ehrenamtlichen etc.

6.3.6. Verbindlichkeit und Kontinuität entsteht

Voraussetzung: Verbindlichkeit entsteht durch die Berufung, Begleitung und Förderung der Jugendlichen. Ihre Mitarbeit wird besprochen und für eine gewisse Zeit vereinbart. Verbindlichkeit bedeutet einerseits die Erfüllung des besprochenen Auftrags, aber auch das Liebmachen eines lebendigen Glaubens an Jesus Christus. Durch Glaubens-, oder Jüngerschaftsschulungen kann auch diese Verbindlichkeit gefördert werden. Kontinuität entsteht durch eine längerfristige Mitarbeit von gleichen Personen und das längerfristige Bestehen von denselben Teams oder Angeboten.

Gewinn: Die Praxis zeigt eine hohe Fluktuation in der Jugendarbeit. Daher ist auch die starke Wellenbewegung einzelner Angebote zu erklären. Verbindlichkeit und Kontinuität ist also ein grosser Gewinn. Teams und Angebote, die längerfristig und evt. sogar in der gleichen Zusammensetzung funktionieren, sind leistungsfähiger und Schwierigkeiten können geringer werden. Für die Besucher von Angeboten ist eine bestehende Kontinuität nötig. Bei kurzan-

haltenden Projekten ist es schwierig, die Teilnehmer immer wieder neu zu gewinnen und sie in eine verbindliche Teilnahme zu führen. Wenn die Auswirkungen der Wellenbewegung nicht mehr so stark sind und eine gewisse Verbindlichkeit und Kontinuität entstanden ist, wird auch die Akzeptanz der Jugendarbeit innerhalb der Kirchgemeinde oder im Dorf gesteigert werden können.

6.3.7. Jugendliche werden zu Türöffnern

Voraussetzung: Dieser Vorteil entwickelt sich von selbst, wenn Jugendliche in der Gemeinde gut involviert und eingebettet sind. Kapitel 6.3.1. - 6.3.6. tragen dazu bei.

Gewinn: Jugendliche finden Freude und Freunde in der Kirchgemeinde. Wenn es eine natürliche Freude ist, werden Geschwister, Eltern oder Klassenkameraden davon erfahren. Vielleicht möchten sie selbst bei einem Anlass dabei sein oder die Jugendlichen laden sie zu einem Musical oder Jugendgottesdienst ein. Dies kann wiederum eine positive Erfahrung mit der Kirchgemeinde auslösen. Es ist nicht selten, dass Eltern solcher Kinder oder Jugendlichen eines Tages an einem Glaubenskurs oder in einer Gemeindeferienwoche erscheinen.

6.3.8. Ressourcen werden besser genutzt

Voraussetzung: Einzige Voraussetzung ist der angestellte Jugendarbeiter und die Einsicht der Kirchenvorsteherschaft und des Pfarrers, dass der Jugendarbeiter je nach Ausbildung bei Gelegenheit und zeitlicher Kapazität (evt. auch durch Stellenprozente) andere entlasten kann.

Gewinn: Konkret kann das bedeuten, dass in einem Einzelpfarramt der Pfarrer mit dem Jugendarbeiter die Verantwortung über bestimmte Bereiche teilen kann. Soweit möglich kann gabenorientiert gearbeitet, unterstützt und ausgeholfen werden. Hat der Jugendarbeiter einen Katechetikabschluss, ist es sinnvoll, ihn zu einer gewissen Anzahl Stunden im Bereich des Unterrichts anzustellen. Ob sich die Mittelstufe oder die Oberstufe hierfür besser eignet, muss wohl vor Ort entschieden werden. Sicher ist aber, dass die Schüler mit ihrem Jugendarbeiter vertrauter werden. Wenn auswärtige Katecheten im Schulhaus sind, ist die Anbindung an die Kirchgemeinde meist sehr gering. Diese Plattform kann der Jugendarbeiter zur Werbung für die Freizeitangebote nutzen.

6.4. Acht Vorurteile (Ängste und Befürchtungen) gegen den neuen Jugendarbeiter

Die nachfolgenden acht Punkte fassen Vorurteile, Ängste und Befürchtungen der Ressortverantwortlichen „Kirche, Kind und Jugend“ im Thurgau im Zusammenhang mit einer Neugründung einer Jugendarbeiterstelle zusammen. Manche Punkte haben Ähnlichkeit mit einem in Kapitel 6.3. genannten Vorteil. Denn alle Vorteile können sich, wenn die Voraussetzungen nicht gegeben sind, zu einem Nachteil oder einer Schwierigkeit verwandeln. Genau

so ist es mit Ängsten, welche durch konstruktive Lösungsansätze zu einem Vorteil werden können.

6.4.1. Die Verunsicherung innerhalb der Kirchgemeinde

Beginnt eine oder mehrere Personen innerhalb der Kirchgemeinde plötzlich über eine Jugendarbeiterstelle nachzudenken, löst dies beim Pfarrer oder bei verschiedenen Mitarbeitern und Kirchbürgern eine Verunsicherung aus. Die Verunsicherung rührt daher, weil es sich um eine neue, noch nie da gewesene Situation handelt. Eine Jugendarbeiterstelle zu gründen ist ein Weg aus der gewohnten Normalität. Eine solche Stelle birgt etwas Fremdes in sich. Was offen und unbekannt ist, löst das Gefühl der Verunsicherung aus und lässt alle möglichen Ängste wachsen. All dies kann bereits zu Beginn des Nachdenkens über eine mögliche Stelle soweit führen, dass die Idee gleich wieder verworfen und nicht mehr weiter verfolgt wird.

Lösungsansatz: Bevor etwas Neues entstehen kann, führt der Weg erfahrungsgemäss immer durch eine Verunsicherungsphase[64]. Diese ist nicht negativ zu werten, wenn sie offen und konstruktiv angegangen wird und die Verunsicherten die nötigen Informationen bekommen, welche zur Sicherheit führen. Eine intensive Beschäftigung mit dem Thema der Stellengründung ist unvermeidlich. Werden Befürchtungen und Vorteile einer Stelle seriös - wie in dieser vorliegenden Diplomarbeit versucht - erarbeitet, diskutiert und umgesetzt, führt es aus der Verunsicherung heraus. Wichtig ist zu bedenken, welche Personen in der Kirchgemeinde welche Informationen zur Hilfe aus der Verunsicherung benötigen. Es erfordert einen Zeit- und Informationsplan für die verschiedenen Personengruppen. Sind Verunsicherungen und vorhandene Vorurteile soweit als möglich abgebaut, kann konstruktiv am Thema weitergearbeitet werden und bald erkennt man die Vorteile und den Gewinn einer solchen Stelle.

6.4.2. Kein Bedarf und Interesse der Jugendlichen

Kleinere Kirchgemeinden und solche, die keine freiwillige Jugendarbeit besitzen, finden z.T. eine Stellengründung überflüssig oder fragwürdig, da sie keinen Bedarf und kein Interesse der Jugendlichen feststellen können. Die Befürchtung ist also, dass eine Stelle gegründet wird, wo viel Geld investiert wird und am Schluss doch niemand davon profitiert.

Lösungsansatz: Hier muss zuerst ein Umdenken stattfinden. Wenn Jugendliche nur die Pflichtangebote der Kirchgemeinde kennen und kaum positive Erfahrungen mit ihr gemacht haben, kann von ihnen nicht erwartet werden, dass sie ein erweitertes Interesse an der Kirchgemeinde freiwillig äussern. Oft entsteht durch erste Angebote eine Nachfrage, die sich immer mehr in konkreten Bedürfnissen äussern. Es darf und soll keine Ausrede sein, nicht in Jugendliche investieren zu müssen, weil sie kein Interesse kund tun. Vielmehr sollen die Kirchenverantwortlichen die Wichtigkeit der Investition in Jugendliche erkennen. Wenn

[64] Die Organisationsentwicklung kennt vier Phasen: Verunsicherungsphase (Pionierphase), Differenzierungsphase, Integrationsphase und Assoziationsphase.

sie noch nicht in der Kirchgemeinde erscheinen, soll es das erste Anliegen sein, sie zu erreichen und für den Glauben zu gewinnen.

6.4.3. Die Finanzen und Räumlichkeiten fehlen

Dass eine Stellengründung durch das fehlende Geld und die fehlenden Räumlichkeiten für Büro-, und Jugendaktivitäten zu scheitern droht, ist eine berechtigte Befürchtung. Das Geld fällt nicht vom Himmel und die Räumlichkeiten lassen sich nicht von heute auf morgen verdoppeln.

Lösungsansatz: Die Finanzierungsfrage kann unterschiedlich angegangen werden. Kapitel 7.2.2. zeigt verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten auf. Diese sind bestimmt nicht abschliessend und je nach Kirchgemeinde wird sich eine andere Möglichkeit als Favorit heraus kristallisieren. Bei fehlenden Räumlichkeiten lassen sich bestimmt auch Zwischenlösungen finden. So findet in der Kirchgemeinde Neukirch an der Thur der Jugendgottesdienst beispielsweise in einem Party-Raum einer Familie statt. Diese Lösung sind ist nicht ideal, aber sie bietet die Möglichkeit, trotzdem eine erweiterte Kinder- und Jugendarbeit zu führen.

6.4.4. Umfangreiches Stellenprofil und niederprozentige Anstellung - geht das?

Um eine Jugendarbeit aufzubauen, die von Pflichtangeboten hin zu Freiwilligenangeboten führt, erfordert es viel Initiative, Kraft, Zeit und Pioniergeist des Jugendarbeiters. Aufgrund des Finanzierungsproblems wird mit niederprozentigen Anstellungen gerechnet, was mit einem herausfordernden und umfangreichen Stellenprofil schlecht kompatibel ist. Bei einer niederprozentigen Stelle wird der Stelleninhaber voraussichtlich noch einen zweiten Arbeitgeber haben, was wiederum bei unregelmässigen Arbeitszeiten und Prioritätensetzung eine Schwierigkeit sein wird.

Lösungsansatz: Bevor mögliche Stelleninhaber angefragt werden, soll ein ausführliches Stellenprofil erstellt werden. Daraus soll klar ersichtlich und realistisch berechnet sein, wie viel Verantwortung und Aufgaben bei den entsprechenden Stellenprozenten möglich sind.[65] Die Resultate meiner Umfrage zeigen, dass Anstellungen unter 60 % eher problematisch sind. Es sind auch jene Angestellten, die sich über den Zustand und die Arbeitsverhältnisse innerhalb der Kirchgemeinde nicht sehr zufrieden äussern. Wenn irgend möglich soll eine Stelle mit 60 % oder mehr geschaffen werden. Je nach dem können die Stellenprozente durch Religionsunterricht etc. erhöht werden.[66] Kapitel 7.2.2. zeigt verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten auf. Je nach dem lassen sich zwei Varianten miteinander kombinieren.

---

[65] Vgl. Anhang: C (Baukasten für Stellenbeschreibungen und Stellenprozente).

[66] Vgl. Anhang: C (Möglichkeiten für erweiterte Stellenprozente).

6.4.5. Es ist schwierig, die richtige Person zu finden

Jene Person zu finden, die den Jugendlichen entspricht, die mit dem Pfarrer und der Kirchenvorsteherschaft auskommt, die den fachlichen Anforderungen genügt und sich mit den Vorstellungen der Kirchgemeinde identifiziert, ist keine einfache Aufgabe. Es bestehen die Ängste, dass die richtige Person nicht gefunden werden kann. Muss ausserhalb des Kirchgemeindegebiets nach einem Jugendarbeiter gesucht werden, wird die Angst noch verstärkt, denn der Jugendarbeiter muss zuerst viel Beziehungsarbeit leisten, bis er die Jugendlichen und die Kirchgemeinde etwas kennt. Bei einer Teilzeitstelle dauert dieser Prozess gewöhnlich länger, als bei einer Hundertprozentanstellung.

Lösungsansatz: Den perfekten Stellenbewerber wird es kaum geben. Was es aber gibt, sind entscheidende Überlegungen bei der Auswahl eines Bewerbers. Darum ist das Stellenprofil aus Kapitel 6.4.4. und 7.4.2. von grosser Bedeutung. Je mehr Punkte vom Stellenbewerber abgedeckt werden können, um so grösser ist die Chance, dass er sich im neuen Job schnell wohl fühlt und wertvolle Beziehungen aufbauen kann. Es ist sinnvoll, dass Jugendliche bei Vorstellungsgesprächen anwesend sind. Sie merken rasch, ob die „Chemie“ stimmt. Ob der Stellenbewerber von innerhalb oder ausserhalb der Kirchgemeinde kommt, hat zu einem Teil auch Einfluss auf das Stellenprofil. Kann ein ehrenamtlicher Mitarbeiter eine Teilzeit-, oder Vollzeitausbildung zum Sozialdiakon absolvieren und später angestellt werden, ist das für die Kirchgemeinde in den meisten Fällen ein grosser Gewinn. Die Person hätte bereits ein funktionierendes Beziehungsnetz, kennt die Geschichte und die Angebote der Gemeinde und könnte sich eine längere Einarbeitungszeit sparen. Es gibt Kirchgemeinden, die dafür geeignete Person aus den eigenen Reihen suchen und zur Ausbildung und Anstellung berufen.

6.4.6. Zu hohe Erwartungen werden an den Jugendarbeiter gestellt

Hier ist zu unterscheiden, ob in der Kirchgemeinde bereits eine Jugendarbeit besteht oder ob diese von Grund neu aufgebaut werden soll. In Kirchgemeinden, in denen ein Jugendarbeiter wegen zu umfangreich gewordener vorhandener Projekte eingestellt wird, besteht die Gefahr der Verzettelung, da alle Teams mit dem neu angestellten Mitarbeiter rechnen und erwarten, dass er da und dort in bestehende Projekte investiert und mithilft. Dazu kommt die Erwartung, dass Neues entstehen soll. So wird der anfängliche Enthusiasmus des Jugendarbeiters durch eine Überhäufung von Aufgaben und Erwartungen schnell gedämpft werden.

Lösungsansatz: Erwartungen gehen mit dem Stellenprofil einher. Erwartungen dürfen nur so hoch sein, dass sie mit den vorgeschriebenen Aufgaben und dem dafür vorgesehenen zeitlichen Rahmen erfüllt werden können. Die Kirchenvorsteherschaft, welche für die Anstellung des Jugendarbeiters zuständig ist, sieht manchmal in den Arbeitsalltag und das grosse Engagement nur oberflächlich hinein. Darum ist es wichtig, dass der Jugendarbeiter der Kirchenvorsteherschaft eine Zeitabrechnung vorweist und über seine Auslastung und Kapazität

berichtet. Nur so kann verhindert werden, dass Mitarbeiter innerhalb kurzer Zeit ausbrennen und keinen Antrieb mehr für ihre Arbeit finden. Weiter kann beim Stellenprofil darauf geachtet werden, dass der Jugendarbeiter so wenige Teams wie möglich leitet und sofern es möglich ist, die Verantwortung an Jugendliche abgibt. Denn ohne Ehrenamtliche wird der Jugendarbeiter kaum etwas zustande bringen können und eine Ermüdung wird sich schnell abzeichnen.

6.4.7. Freiwilliges Engagement wird eingeschränkt

Dies ist wiederum eine interessante und weit verbreitete Befürchtung. Durch die Anstellung eines Jugendarbeiters befürchten viele Ressortverantwortliche eine Einschränkung der Ideen und der Innovationskraft von Freiwilligen. Unterstellt wird, Jugendliche würden weniger Verantwortung übernehmen.

Lösungsansatz: Festzustellen ist, dass die meisten Kirchgemeinden ja einen eigenen Pfarrer haben und dadurch die Mitarbeit der Erwachsenen auch nicht nachhaltig zurückgeht. Wenn das doch der Fall ist, dann sicher aus anderen Gründen und nicht, weil ein Pfarrer angestellt ist und nicht ehrenamtlich arbeitet. Auch bei dieser Befürchtung kann schon bei der Stellenausschreibung vorgesorgt werden. Bei den Vorteilen (6.3.3.) wird diese Thematik bereits angesprochen. Ist die richtige Haltung der Kirchgemeinde da, so erreichen mehr Hauptamtliche auch mehr Ehrenamtliche. Wenn das Ziel die Begleitung und Förderung von Menschen ist, dann wird das freiwillige Engagement sicherlich nicht eingeschränkt, sondern so weit möglich ausgebaut und vielleicht erstmals zufriedenstellend angepackt.

6.4.8. Das Konfliktpotenzial wird gesteigert

Je mehr Angestellte, um so grösser das Konfliktpotenzial. Taucht in einer Kirchgemeinde mit einem Einzelpfarramt plötzlich ein Jugendarbeiter auf, kann sich das Konfliktpotenzial gleich verdoppeln. Verschiedenste Fragen stellen sich betreffend der Zusammenarbeit von Pfarrer, Jugendarbeiter und Kirchenvorsteherschaft. Wer hat mehr Einfluss in der Gemeinde? Entsteht ein Machtkampf? Sind die beiden Angestellten im Kirchenvolk gleich beliebt oder gibt es bald Rivalitätsprobleme? Wie grenzen sich die beiden Stellen ab? Ist der Jugendarbeiter von den Kirchgemeindemitgliedern gleichermassen wie der Pfarrer anerkannt? Wie findet der Informationsaustausch statt?

Lösungsansatz: Diese schwierigen Fragen lassen sich nicht auf einmal beantworten. In der Kirchgemeinde muss mit einem Jugendarbeiter wohl ein Umdenken stattfinden. Der richtige Einsatz mit entsprechender Bekanntmachung etc. lässt die Anerkennung in der Kirchgemeinde einfacher gestalten. Bei der Suche nach dem richtigen Stelleninhaber muss darauf geachtet werden, dass Pfarrer und Jugendarbeiter ähnliche Vorstellungen von Gemeindebau haben und sich bei allen menschlichen Unterschieden als Bereicherung und nicht als Konkurrenz begreifen. Sowohl ein Pfarrer als auch ein Jugendarbeiter muss mit Menschen gut umgehen können. Dies wird bei der Teamarbeit verlangt und das soll auch innerhalb des

Angestelltenteams nicht anders sein. Wenn es zwei Angestellte nicht fertig bringen, miteinander liebevoll umzugehen, wie soll das vorgelebt und von ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Teams verlangt werden?

6.5. Positive Langzeitwirkung einer Stellengründung

Kapitel 6.2 zeigt die Schwerpunkte auf, in die Kirchgemeinden einige Stellenprozente als erstes investieren würden. Welches die damit verbundenen Wünsche, Erwartungen und Hoffnungen für die Zukunft sind, zeigt dieses Kapitel.

Mit dem Jugendarbeiter kommt eine Person, die sich hauptsächlich um die Anliegen der Jugendlichen sorgt, wenn sie dafür teil- oder hauptamtlich angestellt ist. Durch die zur Verfügung stehende Zeit und die Investition in bestehende und neue Angebote, entsteht eine Kontinuität. Angebote können so qualitativ zufriedenstellend und längerfristig existieren, Jugendliche werden angesprochen, finden zum Glauben an Jesus Christus und springen nach der Konfirmation nicht gleich ab. Ganz so einfach ist es aber nicht. Dafür braucht es viel Gebet, gute Beziehungsarbeit und auch strategisches Vorgehen. Kapitel 4.3 zeigt in diesem Zusammenhang die Realität auf. Nämlich die, dass in Kirchgemeinden ohne Jugendarbeiter hauptsächlich schulische Angebote existieren. Wenn sich die Jugendlichen zu den Erwachsenengottesdiensten nicht hingezogen fühlen, gehen sie den Kirchgemeinden verloren. Dieser automatische Vorgang soll durch vermehrte und gezielte Investition in Jugendliche gestoppt werden. Durch Freizeitangebote bekommen Jugendliche die Chance, auf eine sinnvolle Weise ihre freie Zeit im Dorf zu verbringen. In kleinen Dörfern gibt es oft keine Ausgangs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Jugendlichen. Während der warmen Jahreszeiten treffen sie sich irgendwo im Freien, vielleicht im Wald, hinter dem „Volg“ oder auf dem Schulhausplatz. Wenn es mit Mofas oder öffentlichen Verkehrsmitteln möglich ist, gehen sie in grössere umliegende Dörfer, wo sie mancherorts einen unsinnigen, langweiligen und unbeaufsichtigten Ausgang erleben. Darum ist es dringend nötig, offene Jugendtreffs etc. zu schaffen, wo sie in einer guten Atmosphäre ihre Freizeit verbringen und zugleich eine positive Erfahrung mit der Kirchgemeinde machen können. Durch diese Erfahrungen wagen sich Jugendliche vielleicht auch einmal an einen eher traditionellen Anlass, was wiederum zu einer lebendigen und attraktiven Kirchgemeinde mit verjüngtem Publikum führt. Jugendliche finden ihren Platz in der Kirchgemeinde und Bekanntschaften zu älteren und jüngeren Generationen wirken sich positiv aus. Jugendliche werden wahrgenommen, bekommen Beachtung und Wertschätzung und festigen ihre Persönlichkeit und ihren Glauben.

6.6. Jugendliche verdienen ihren professionellen Mitarbeiter

Auch die Visitation 2007 der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St.Gallens kommt zum selben Schluss wie ich. „Will man die Programmrichtung `Jugend, junge Erwachsene, Familien‘ fördern, empfiehlt sich die Anstellung eines Sozialdiakons/Jugendarbeiters. Ohne Sozialdiakon/Jugendarbeiter oder einer Pfarrperson mit ausgesprochenem Flair und Zeit für

dieses Arbeitsfeld ist eine florierende Jugendarbeit heute praktisch nicht mehr möglich. - Was anders gesagt bedeutet, dass Einzelpfarrgemeinden heute kaum noch eine Chance haben, Jugendliche ausserhalb von Religions- und Konfirmandenunterricht in wesentlichem Masse anzusprechen. Grössere Kirchgemeinden konnten die Krise der Jugendarbeit in den letzten Jahrzehnten durch die Anstellung von Sozialdiakonen/Jugendarbeitenden mildern. Kleinen Kirchgemeinden ist dieser Weg aus finanziellen Gründen versperrt. Das ist für deren Zukunft und für unsere Kirche insgesamt eine sehr gefährliche Situation. Sie ruft nach strukturellen Überlegungen.“ [67]

[67] *Bericht des Kirchenrats über die Visitation 2007* der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen, (St.Gallen, 2008) 85.

7. Ein Leitfaden für die Gründung einer Jugendarbeiterstelle

Von der Idee einer Jugendarbeiterstelle bis zur Anstellung der passenden Person muss an Vieles gedacht werden. Die Jugendarbeiterstelle weicht von der gewohnten Normalität ab und die Kirchenvorsteherschaft bewegt sich in ein unbekanntes Metier. Ein Ziel für die Jugendarbeit, das Stellenprofil, die Finanzierung etc. muss vorgängig sorgfältig durchdacht und geklärt werden. Ganz allgemein zeigt dieses Kapitel in vier Phasen auf, welche Schritte von der Idee bis zur Anstellung nötig sind. Der ganze Prozess ist im Anhang am konkreten Beispiel[68] der Evangelischen Kirchgemeinde Neukirch an der Thur nachvollziehbar. Phasen 3 und 4 sind für jene Kirchgemeinden zugeschnitten, welche die Stelle zu einem Teil oder ganz durch Spenden finanzieren.

Phase 1: Entscheiden	**Phase 2: Konkretisieren**	**Phase 3: Kommunizieren**	**Phase 4: Umsetzen**

Die vier Phasen haben folgende Ziele:

Die Kirchenvorsteherschaft ist von einem Ziel oder einer Vision für die Jugendarbeit angetrieben und kann aufgrund gesammelter Informationen und intensiver Diskussion den Vorentscheid treffen, ob sie einen Jugendarbeiter anstellen möchte.	a) Ein Arbeitskreis stellt ein marktgängiges und innovatives Stellenprofil (inkl. Stellenprozente) zusammen, weiss um den Mehrwert dieser Stelle und definiert Kriterien für den Wunschkandidaten. b) Entscheid für einen Finanzierungsweg.	a) Bei einer Spenden-(teil)finanzierung erkennen möglichst viele Kirchbürger (in erster Linie Mitarbeiter) den Mehrwert der Jugendarbeiterstelle. Ängste und Vorurteile werden abgebaut. Die Kirchgemeindeversammlung entscheidet. b) Durch Spenden-Zu-, oder Absagen kann je nach dem die Phase 4 in Angriff genommen werden.	a) Sind die nötigen Spenden bestätigt worden, soll zur Finanzierungshilfe einen Verein gegründet werden. b) Gleichzeitig kann die Stelle ausgeschrieben und der Bewerber gesucht und angestellt werden.

Kapitel 7.1. - 7.4. beschreiben den Weg[69] (Aufgabe, Mittel etc.), um die oben formulierten Ziele zu erreichen.

---

[68] Das Beispiel beschränkt sich auf einen Praktikumsrückblick und einen Ausblick, für eine mögliche Stelle. Der Entscheid, ob eine Jugendarbeiterstelle tatsächlich geschaffen wird, ist zu diesem Zeitpunkt noch ausstehed.

[69] Die Informationen zum Vorgehen einer Stellengründung besonders mit Spendenfinanzierung basiert auf Erfahrungen der Gellertkirche Basel BS, der Evang. Kirchgemeinde Berg TG und der Evang. Kirchgemeinde Erlen TG. Weitere Hinweise stammen von Einzelpersonen (Thurgauer Kirchenrat, Theologisch-Diakonisches Seminar Aarau und weiteren Kirchgemeinden etc.).

7.1. Phase 1: Entscheiden

7.1.1. Informationsbeschaffung, Diskussion und Vorentscheid in der Kirchenvorsteherschaft

Am Anfang steht eine Vision[70/71] oder eine Idee von einer oder mehreren Personen, die immer mehr zu einem Ganzen zusammen wächst und sich je nach dem in einem internen Leitbild[72] präsentiert. Nur so wird eine Jugendarbeiterstelle zum Thema. Damit sinnvolle Entscheidungen getroffen werden können, sind genügend und im Besonderen die richtigen Informationen Voraussetzung. Für die Entscheidungsgrundlage soll eine oder mehrere Personen bestimmt werden, die in erfahrenen Kirchgemeinden, beim Kirchenrat oder beim Amt für Gemeinde-Jugendarbeit etc. die nötigen Informationen beschaffen. Ein Grossteil der allgemeinen Information steckt in den hier beschriebenen vier Phasen und den vorangehenden Kapiteln, welche die Bedürfnisse der Jugendlichen und die Wichtigkeit der Investition aufzeigen. Wichtig ist, dass die ganze Kirchenvorsteherschaft auf dem gleichen Stand ist. Eine Präsentation der vier Phasen, auch wenn sie noch nicht geklärt sind, ist hilfreich um sich ein Bild von diesem Projekt zu machen. Dieser Überblick kann wie ein kleiner Lichtblick wirken, der aufzeigt, dass es ein umsetzbares und finanzierbares Projekt ist. Auch die acht Vorteile / Vorurteile[73], die das Thema auslösen, sollen angesprochen werden.

Um in die Phase 2 einzutreten, ist der klare Entscheid der Kirchenvorsteherschaft nötig. Der Entscheid umfasst einzig, ob die Kirchenvorsteherschaft eine Jugendarbeiterstelle will oder nicht. Die Entscheidung ist für das effiziente Weitergehen und die Kommunikation zur Kirchgemeinde nötig. Ob die Stelle später wirklich geschaffen wird, ist zu diesem Zeitpunkt noch offen. Aufgrund von § 15 Ziffer 8 der Kirchenverfassung liegt der Entscheid über die „Schaffung neuer und Aufhebung bestehender Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ bei der Kirchgemeindeversammlung. Die Kirchenvorsteherschaft stelle dazu einen Antrag an die Versammlung. Die Stellengründung ist im Weiteren erst möglich, wenn die Finanzierungsmöglichkeit gewählt ist (Phase 2) und bei Spendenfinanzierung die Spendenzusagen (Phase 3) gesammelt und bestätigt sind und der geeignete Bewerber gefunden wurde. Der Wille und die gemeinsame Entscheidung zur Stelle ist für das Verfahren und für die Begeisterung der Kirchbürger notwendig. Vorsicht ist dort geboten, wo in Kirchenvorsteherschaften mit der Abstimmungsmethode vorgegangen wird. Ein knapper Mehrheitsentscheid ist für das weitere Vorgehen keine gute Grundlage und wird sich wahrscheinlich auch auf die Kirchbürger übertragen. Darum soll dieser ersten Phase genügend Zeit eingeräumt werden

---

[70] Vision kann auch mit Vorstellung, Phantasie, Sinn, Idealbild, Zukunftstraum, Sehnsucht oder Hoffnung umschrieben werden. Die Vision treibt an und zeigt einen Wunschtraum auf.

[71] Eine Vision kann z.B. so formuliert werden: „Die Jugendarbeit unserer Kirchgemeinde erreicht durch alters-, und zeitgemässe Angebote kirchennahe und kirchenferne Jugendliche. Im Freizeitbereich finden Jugendliche Zugang zum Glauben und entscheiden sich für ein Leben mit Jesus Christus und finden ihren Platz in der Kirchgemeinde, wo sie sich ihren Gaben entsprechend einsetzen und sich zu Hause fühlen können.“

[72] Das Leitbild dient zur Konkretisierung der Vision. Es führt von der Utopie zur Realität und gibt die Rahmenbedingungen für die Ziele.

[73] Vgl. Kapitel 6.3. und 6.4.

und alle möglichen Ängste und Unsicherheiten angesprochen und diskutiert werden. Es ist sinnvoll, wenn sich vor einer Abstimmung oder Entscheidung jeder aus der Kirchenvorsteherschaft persönlich zum Thema äussert. Die Stellung und Meinungsbildung des Pfarrers ist zu diesem Zeitpunkt sehr entscheidend.

7.2. Phase 2: Konkretisieren

7.2.1. Stellenprozente, Aufgabenbereiche und Profil festlegen

Wurde nicht schon in Phase 1 eine Arbeitsgruppe gebildet, ist jetzt der richtige Zeitpunkt dafür. Sinnvollerweise setzt sich diese aus zwei bis drei Kirchenvorstehern und je nach Bedürfnis aus ein bis zwei weiteren Personen aus der Kirchgemeinde zusammen.

Nun drängt sich die schwierige Frage auf, welche Schwerpunkte sinnvoll und wie viele Stellenprozente realistisch sind. Der Baukasten zur Stellenbeschreibung[74] hilft zur Zusammensetzung der neuen Stelle. Die Bausteine sind lediglich eine Hilfe um einen Anhaltspunkt zu bekommen, wie viele Prozente für den Aufbau einer neuen Gruppe, für die Arbeit in Gremien oder für Begleitung von verbandlichen Gruppen wie z.B. Cevi eingesetzt werden sollen. Bei der Zusammensetzung der Bausteine ist darauf zu achten, dass das Verhältnis von der Jugendarbeit an der Front (Bausteine 1-5) und der Arbeit im Hintergrund (Bausteine 6-9) stimmt. Die Zeit, welche Administration, Supervision, Zusammenarbeit und Gremiensitzungen etc. betrifft, wird oft unterschätzt und findet in Teilzeitstellen auf dem Papier keinen Platz. Tatsächlich können diese Schwerpunkte nicht automatisch ausgeblendet werden, da ohne sie Jugendarbeit nicht funktioniert. Je nach Situation können konkrete Aufgaben und Bereiche in ihrem zeitlichen Ausmass sehr variieren. Das heisst, die Anzahl bereits vorhandener ehrenamtlicher Mitarbeiter, der geographische und soziologische Zusammenhalt des Kirchgemeindegebiets, die Sozialstruktur und bestehende Traditionen können den Arbeitsaufwand stark beeinflussen. Deshalb ist es notwendig, Stellenbeschreibungen auf der Grundlage genauer Arbeitsrapporte immer wieder anzupassen.

Die Arbeitsgruppe kann mit Hilfe dieser Bausteine ein, zwei oder drei Stellenprofile für unterschiedliche Stellendotationen zusammensetzen. Die Unterschiede zwischen einer 40 %, 60 % oder 80 % Stelle werden klar ersichtlich sein. Innerhalb der Evangelischen Schweizer Landeskirchen gibt es selten Jugendarbeiterstellen, die unter 50 % dotiert sind und deren Stelleninhaber sich darüber glücklich äussern. Denn Jugendarbeit ist mit viel Beziehungsarbeit verbunden und der Aufbau einer neuen Gruppe nimmt 15 - 20 % in Anspruch. Wenn niederprozentige Stellen trotzdem einen überdimensionalen grossen Aufgabenbeschrieb haben, wird der Stelleninhaber, sofern er sich auf diese Stelle einlässt, überfordert sein, oder den Anforderungen der Kirchenvorsteherschaft nicht gerecht. Besonders bei Berufsanfängern ist diese Gefahr gross und es soll möglichst vermieden werden, dass sie wegen solcher Erfahrungen schon bald wieder aus ihrem Beruf aussteigen.

---

[74] Vgl. Anhang: C (Baukasten für Stellenbeschreibungen und Stellenprozente).

Durch unterschiedliche Möglichkeiten kann eine z.B. 60 % Jugendarbeiterstelle noch attraktiver und marktgängiger werden. Drei interessante Komponenten im Bereich von 10 - 40 % sind Religionsunterricht, Pfarreraufgaben oder eine Zusammenarbeit mit der Nachbarkirchgemeinde, einer regionalen Stelle oder sogar der politischen Gemeinde. Beim Religionsunterricht eignen sich vor allem Mittelstufenklassen, die evt. schon am Jugendgottesdienst teilnehmen oder später an den Freizeitangeboten. So kann frühzeitig eine vertrautere Bindung zwischen Jugendarbeiter und Schüler entstehen, welche für die Jugendjahre wichtig ist. Unterricht an der Oberstufenschule bringt den Jugendarbeiter unter Umständen in einen Rollenkonflikt.

Wenn der oder die Pfarrer bereit sind, einige Stellenprozente zu reduzieren, kann der Jugendarbeiter Pfarreraufgaben[75] übernehmen, wenn auch sehr eingeschränkt. Hier spielt die Grösse der Kirchgemeinde, die Anzahl Pfarrstellenprozente und die Haltung der Kirchgemeinde eine entscheidende Rolle.[76] Für den Jugendarbeiter kann es einen Vorteil sein, dass es ausserhalb der Jugendangebote, die an Abenden oder am Sonntag parallel zum Gottesdienst stattfinden, in Kontakt mit der Kirchgemeinde treten kann. Je nach dem kann er kaum wahrgenommen werden, und wohnt und arbeitet der Jugendarbeiter noch ausserhalb des Dorfes oder der Stadt, kommt es selten zu natürlichen Begegnungen. Beim Stellenzuschnitt kann deshalb darauf geachtet werden, dass der Besuch bei einem Gottesdienst pro Monat oder Leiterforen etc. möglich ist.

Das erste Ziel dieser zweiten Phase ist, die Stellenprozente provisorisch festzulegen und sie mit der entsprechenden Anzahl Aufgaben zu füllen. Es lohnt sich zu überlegen, wer sich für diese Stelle bewirbt und ob sich das mit den Vorstellungen der Kirchenvorsteherschaft und der Arbeitsgruppe deckt.

7.2.2. Finanzierungsmöglichkeiten klären

Die Frage der Finanzierung ist der Grund, der gute Ideen all zu schnell verwerfen lässt. Wer genauer hinschaut und verschiedene Möglichkeiten durchdenkt und abklärt, kann Finanzierungswege finden. Welche in Frage kommen, ist von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde verschieden. Anzahl Kirchbürger, ehrenamtlicher und professioneller Mitarbeiter, der Steuerfuss, die finanziellen Reserven der Kirchgemeinde und weitere Faktoren sind ausschlaggebend. Folgende Möglichkeiten können abgeklärt werden:

Umlagerung durch Pfarrstellenprozente: Die Möglichkeiten, dass ein Jugendarbeiter als ausgebildeter Sozialdiakon Pfarreraufgaben übernimmt, sind eingeschränkt. Von der Kirchgemeinde gewählte und ordinierte Diakone können mit einer Predigterlaubnis des Kirchenrats lediglich ausnahmsweise die Leitung und Gestaltung von ordentlichen Sonntagsgottesdiensten und Kasualien (Abdankungen, Taufen und Trauungen) in der eigenen Gemeinde

[75] Die Möglichkeiten, das der Jugendarbeiter Pfarreraufgaben übernimmt, sind eingeschränkt. Vgl. 7.2.2. (Umlagerung durch Pfarrstellenprozente).

[76] Vgl. 7.2.2.

übernehmen. Eine Entlastung des Pfarramtes ist vor allem bei den Jugendgottesdiensten und beim Religionsunterricht möglich. Dagegen gehört die Erteilung des Konfirmandenunterricht zu den Aufgaben, die dem Pfarrer vorbehalten sind. Über die Schaffung, Änderung des Umfangs oder Aufhebung von Pfarrämtern oder Teilzeitpfarrämtern entscheidet der Kirchenrat nach Rücksprache mit den Beteiligten. Die Kirchgemeindeversammlung kann zur Umlagerung von Pfarrstellenprozente dem Kirchenrat einen Antrag stellen.[77]

Umlagerung durch andere finanzielle Posten: Eine Umlagerung ist derzeit einzig in wohlhabenden Kirchgemeinden möglich. Kirchgemeinden, die sich im Finanzausgleich befinden, haben kaum eine Chance zur Umlagerung. Die Kantonalkirche ergänzt den Finanzbedarf soweit, dass die Pflichtangebote der Kirchgemeinden gesichert sind. Die Freizeitangebote gehen aber darüber hinaus und müssen von den Kirchgemeinden selber finanziert werden. Im Jahr 2011 wird im Thurgau die neue Finanzordnung eingeführt. Dass bedeutet, die Kirchgemeinden erhalten einen Pauschalbetrag, den sie selber verwalten können. In der Theorie ist es dann möglich, Geld für eine Jugendarbeiterstelle zu budgetieren. In kleinen und finanziell schlechter ausgestatteten Kirchgemeinden ist dies allerdings kaum realistisch, denn die Kosten für den Gebäudeunterhalt, den Unterricht etc. müssen weiterhin sichergestellt werden.

Steuererhöhung: Kirchgemeinden die nicht finanzausgleichberechtigt sind, dürfen den Steuerfuss erhöhen. Die Abstimmung an der jährlichen Kirchgemeindeversammlung entscheidet darüber. Von 69 Thurgauer Kirchgemeinden sind 14 Kirchgemeinden mit einem Steuerfuss von 32 % finanzausgleichberechtigt. Alle anderen Kirchgemeinden bewegen sich mit dem Steuerfuss zwischen 8 und 31 %. Der durchschnittliche Steuerfuss 2008 beträgt 24,95 %.[78] Die Finanzausgleichsumme kann für die Finanzierung einer Jugendarbeiterstelle nicht erhöht werden. Beim Finanzausgleich handelt es sich um die Sicherstellung der Grundangebote und eine Jugendarbeiterstelle mit Freizeitangeboten sprengt diesen Rahmen.

Projektmitfinanzierung: Eine Projektmitfinanzierung oder finanzielle Starthilfe wie sie z.B. die St.Galler Kantonalkirche pflegt[79], gibt es in der Thurgauer Kantonalkirche nicht.[80] Im Bereich kirchlicher Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche beschränkt sich die Thurgauer Kantonalkirche auf die Beratung und Unterstützung durch das Amt für Gemeinde-Jugend-

---

[77] Die traditionelle Betrachtung geht - vor allem in kleinen Kirchgemeinden - davon aus, dass die Jugendarbeit zu den Aufgaben des Pfarrers gehört. Die Pfarrstellendotation in den kleinen Thurgauer Kirchgemeinden ist im interkantonalen Vergleich eher grosszügig.

[78] Evangelischer Kirchenrat des Kantons Thurgau (Hrsg.), Jahresbericht 2008, (Frauenfeld, 2009) 69.

[79] Richtlinien für die finanzielle Unterstützung evangelisch-reformierter Kinder- und Jugendarbeit: http://www.ref-sg.ch/anzeige/pro.php?projektnr=101

[80] Die Thurgauer und St.Galler Kirchen sind auf kantonaler Ebene unterschiedlich stark ausgebaut. Die St.Galler Kirche verfügt über mehr Geld und kann so auch mehr Dienste anbieten. Die St.Galler Kantonalkirche verfügt über direkte Steuereinnahmen, währen die Thurgauer Kantonalkirche ihre Steuern (2,5 % der einfachen Steuer) bei den Kirchgemeinden einziehen muss. Welche finanziellen Vor- und Nachteile das mit sich bringt, wurde noch nicht untersucht.

arbeit. Für diakonische Projekte[81] werden als Starthilfe oder Unterstützung jährlich Beiträge im Gesamtumfang von rund 20 000 Fr. aus dem Fonds für diakonische Aufgaben finanziert. Weiter werden Kinder- und Jugendorganisationen wie der „Cevi“ oder das „Blaue Kreuz“ mit finanziellen Beiträgen unterstützt.

Die Thurgauer Kirchgemeinden sind demnach gewohnt, auf eigenen Beinen zu stehen und suchen für ihre Bedürfnisse nach Lösungen. Die Spendenfinanzierung ist dabei ein gangbarer Weg.

Spendenfinanzierung: Wenn die Finanzierung durch Umlagerung, Steuererhöhung und Projektfinanzierung nicht zu Stande kommt, bleibt einzig die Spendenfinanzierung. Praktische Beispiele zeigen, dass diese Variante realistisch ist. Wie die Spendenfinanzierung konkret verlaufen kann, zeigt Phase 3.

Zum Ende dieser Phase 2 soll sich nach der Festlegung des Stellenprofils eine dieser Finanzierungsmöglichkeiten abzeichnen.[82] Evt. kann die Stelle mit erweiterten Möglichkeiten (Pfarrstellenreduktion, Unterricht oder Zusammenschluss) aufgestockt werden. Dies betrifft allerdings Kosten, die ohnehin anfallen und sind für die hauptsächliche Finanzierung nicht mitentscheidend.

7.3. Phase 3: Kommunizieren und festmachen

Nach Phase 2 kennt die Arbeitsgruppe das festgelegte Stellenprofil, den gewählten Finanzierungsweg und den Mehrwert der werdenden Stelle. Um über den Mehrwert[83] Bescheid zu wissen, ist für die Information und die Begeisterung der Kirchbürger unerlässlich. Die nächsten beiden Abschnitte (7.3.1. und 7.3.2.) machen dies deutlich. Dabei spielt die Form der Finanzierung auch eine wichtige Rolle. Die Spendenfinanzierung, die Pfarrstellenreduktion und die Steuererhöhung etc. verlangen unterschiedliche Wege der Kommunikation. Von nun an beschränkt sich die Phase 3 und 4 hauptsächlich auf die Spendenfinanzierung. Es ist jene Möglichkeit, die vielen Kirchgemeinden als letztes übrig bleibt, die am meisten Unsicherheit mit sich bringt und einiges an Überwindung kostet.

7.3.1. Kirchgemeinde informieren und begeistern

Korrekt zu informieren ist nicht einfach! Überlegungen, wer zu welchem Zeitpunkt worüber informiert werden soll, sind zu Beginn nötig. Das Ziel der Information ist, so viele Personen wie möglich für das Projekt zu begeistern. Sie sollen den Mehrwert für die Jugendlichen erkennen. Egal, ob sie kinderlos, deren Eltern oder Grosseltern sind. Bevor die grosse Masse informiert wird, sollen Schlüsselpersonen informiert werden. Wer diese sind, weiss die Arbeitsgruppe. Entweder sind es solche, die grosse Begeisterung für das Projekt aussprechen

---

[81] z.B. der Verein Kompass in Bischofszell. www.vereinkompass.ch

[82] Der Thurgauer Kirchenrat und das Amt für Gemeinde-Jugendarbeit stellt sich zur Beratung gerne zur Verfügung.

[83] Vgl. Kapitel 6.3. (Acht Vorteile, wenn der Jugendarbeiter da ist).

werden oder solche, die sich sehr kritisch äussern werden. Vielleicht sind es auch Personen, die nicht mehr in einer Funktion tätig sind, aber einen grossen Einfluss auf die Kirchbürger haben.

Wenn die Schlüsselpersonen informiert sind, ist es an der Zeit, die ganze Mitarbeiterschaft einzubinden, vom Kinderhort bis zum Seniorenkreis. Dafür kann ein regelmässig stattfindender Mitarbeiteranlass o.ä. genutzt werden. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter leisten ein grosses Engagement und sie haben das Recht, diese Information frühzeitig zu erhalten. Sie sind jene, die am meisten von dem Vorhaben begeistert werden können. Denn sie haben den Mehrwert ihrer eigenen praktischen Investition in der Kirchgemeinde bereits erkannt (hoffentlich!). Beispielkirchgemeinden, die Erfahrung in der Spendenfinanzierung haben, bestätigen, dass ca. 4-5 Prozent der Kirchbürger die Finanzierung übernehmen. In einer Kirchgemeinde mit z.B. 2 000 Kirchbürger wären das 80 - 100 Personen. In der Regel ist es ein grosser Teil der Mitarbeiterschaft, und kaum solche von ausserhalb. Deshalb sollen die Mitarbeiter berechtigterweise zuerst informiert werden.

Sind die Schlüsselpersonen und die ehrenamtlichen Mitarbeiter informiert, sollen alle möglichen Informationswege[84] genutzt werden, um das Vorhaben unter die Leute zu bringen. Nun folgt etwa ein Informationsschreiben an alle Kirchbürger mit einem Rücksendetalon. Dort können die Kirchbürger weitere schriftliche Informationen wünschen, sich für einen Informations- und Diskussionsabend anmelden und sich bereits für eine einmalige, monatliche, halbjährliche etc. Spende verpflichten. Bei Pionierarbeiten und Pilotprojekten wird idealerweise eine Befristung von drei Jahren gewählt. So ist die Finanzierung vorerst überschaubar und nach zwei bis drei Jahren kann mit Rückblick und Ausblick über das weitere Vorgehen entschieden werden. Bei der Kommunikation ist wichtig, dass die Spender verstehen, dass sie durch ihren Beitrag Angebote im Freizeitbereich ermöglichen, die durch die Steuern, welche nur die Grundangebote sicherstellen, nicht möglich wären. Weil es sich um Freizeitangebote handelt, die nicht den üblichen Dienstleistungsangeboten wie Taufe, Trauung, Beerdigung etc. entsprechen, welche die meisten Menschen in Anspruch nehmen, sollen in erster Linie jene mitfinanzieren, welche diese zusätzlichen Angebote nutzen. Der Wunsch, dass möglichst viele Personen, auch Kirchenferne, den Jugendarbeiter unterstützen, bleibt selbstverständlich bestehen. Tatsächlich werden es wahrscheinlich aber die Jugendlichen, deren Eltern, Grosseltern, Freunde und die Mitarbeiterschaft sein, die anstatt Zeit, Geld zur Verfügung stellen.

Der Entscheid, eine Jugendarbeiterstelle zu gründen, ist von grosser Tragweite. Die Kirchenverfassung erfordert einen Entscheid der Kirchgemeindeversammlung, wenn es sich um finanzielle Mittel der Kirchgemeinde handelt.[85] Bei einer Spendenfinanzierung liegt die Verantwortung bei der Kirchenvorsteherschaft. Dennoch ist es nur von Vorteil, wenn die Kirchgemeindeversammlung über den Grundsatz entscheidet, dass im Namen und in der

---

[84] Beispielsweise Kirchenbote oder Mitteilungsblatt, Zeitung, Flyer, Plakate, Homepage, Gottesdienste etc.

[85] Kirchenverfassung § 15 Ziffer 8.

Verantwortung der Kirchgemeinde eine durch Spendengelder eines Vereins finanzierte Stelle geführt wird. Das bietet auch Gewähr dafür, dass die Kirchbürger die Arbeit der Kirchgemeinde in ihrer ganzen Breite mittragen. Wenn sich die Kirchgemeinde für eine Abstimmung an der Kirchgemeindeversammlung entscheidet, soll sie in dieser dritten Phase platziert werden, nachdem die Kirchbürger alle nötigen Informationen erhalten haben und die Möglichkeiten zur Diskussion geboten wurden.

7.3.2. Festmachen aufgrund Spendenzusagen oder Spendenabsagen

Am Ende dieser dritten Phase soll durch Spendenzusagen und Spendenabsagen definitiv über die Umsetzung entschieden werden. Möglicherweise ist zur Realisierung eine Anpassung der Stellenprozente vorzunehmen. Beispielkirchgemeinden bestätigen, dass die Spendenfinanzierung für ca. 60 % realistisch ist. Projekte sind gescheitert und werden weiterhin scheitern, wenn sich die Kirchenvorsteherschaft in der Phase 1 nicht absolut einig ist und wenn zu schnell und zu wenig informiert wird.

Obwohl zu diesem Zeitpunkt noch kein offizieller Stellenbeschrieb in der Öffentlichkeit erschienen ist, kann es sein, dass bereits Kontakte zu potenziellen Stelleninhabern entstanden sind. Dass können Leute aus den eigenen Reihen sein oder solche, die ein Praktikum / Vikariat o.ä. in der Kirchgemeinde absolviert haben. In diesem Fall soll unbedingt mit den entsprechenden Personen für die Spendenfinanzierung geworben werden. So haben Mustergemeinden wie beispielsweise die Gellertkirche Basel[86] angefangen und grossen Erfolg damit gehabt. Das Projekt wird dadurch konkreter, bekommt ein Gesicht und die Umsetzung scheint greifbar zu sein.

7.4. Phase 4: Umsetzen

7.4.1. Vereinsgründung

Die Vereinsgründung bei Spendenfinanzierung bringt einige Vorteile mit sich. Die Voraussetzung dafür ist, dass der Verein möglichst einfach organisiert werden kann und er einzig das Gefäss für die Spendensammlung bildet. Der Verein soll aus der Kirchenvorsteherschaft oder der gebildeten Arbeitsgruppe aus Phase 2 bestehen. Wer in die Kirchenvorsteherschaft gewählt wird, ist automatisch im Vorstand des Vereins. Wer aus der Kirchenvorsteherschaft austritt, ist nicht mehr im Vereinsvorstand. In manchen Kirchgemeinden ist es sinnvoll, den Vorstand mit zwei bis drei aussenstehenden Personen zu ergänzen. Der Verein sammelt grundsätzlich nur Geld und stellt es der Kirchgemeinde zur Verfügung. Idealerweise werden ca. drei Monatslöhne vorfinanziert, damit es zu keinen kurzfristigen Engpässen führt. Die Kirchgemeinde stellt den Jugendarbeiter an, damit der administrative Aufwand (Pensionskasse etc.) über das Sekretariat abgewickelt werden kann, wie beim Pfarrer etc. Die Kirch-

[86] Die Gellertkirche Basel (www.gellertkirche.ch) ist als Evangelische Landeskirche betreffend Spendenfinanzierung eine der erfahrensten Kirchgemeinden in der Schweiz. Durch den Förderverein werden jährlich mehrere Arbeitsstellen und Projekte mit ca. Fr. 500‘000 finanziert. Eine zusätzliche Summe von Fr. 80‘000 der Kantonalkirche unterstützt sie dabei.

gemeinde stellt dem Verein monatlich die Kosten des Jugendarbeiters in Rechnung. In der Kirchgemeinderechnung erscheint er als fremd finanzierter Mitarbeiter.

Wenn die Vereinstätigkeit gemäss der Zwecksetzung ausschliesslich gemeinnützig, öffentlich oder religiös ist, steigen die Chancen zur Steuerbefreiung.[87] Auch können die freiwilligen Zuwendungen, Spenden zu grosser Wahrscheinlichkeit von den Steuern abgezogen werden.[88] Spenden an den Verein bleiben anonym, sind einzig dem Kassier bekannt und können nach Wunsch in der Jahresrechung mit Namen aufgelistet werden. Wenn der Verein einen Namen bekommt und den Spendern ganz klar wird, um welches Projekt es sich handelt, kann das werbetechnisch von Vorteil sein.[89]

7.4.2. Stellenausschreibung und Anstellung

Zeitgleich zur Vereinsgründung kann die Stellenausschreibung[90] erfolgen. Lösungsansätze, wie die passende Person gefunden werden kann, wird in Kapitel 6.4.5. beschrieben. Überlegungen wie: Frau oder Mann, Alter, berufliche Qualifikation, praktische Kenntnisse und Erfahrungen, spezielle Fähigkeiten und die Verbundenheit mit der reformierten Kirche sind neben der genauen Stellenbeschreibung aus Phase 2 für die Ausschreibung oder spätestens für die Bewerbungsgespräche notwendig.

Die Kantonalkirche Thurgau ist Mitglied der Diakonatskonferenz der Evangelisch-reformierten Kirchen der deutschsprachigen Schweiz. Im Januar 1991 wurden an der Deutschschweizerischen Diakonatskonferenz Empfehlungen für Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Sozial-Diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entworfen.[91] Hilfreich ist auch der Musterarbeitsvertrag für Jugendarbeit der Thurgauer Kantonalkirche.[92]

7.5. Allgemeines zu den vier Phasen und zum Gelingen

Nachdem die vier Phasen präsentiert sind ist es nun von Interesse, wie viel Zeit sie in Anspruch nehmen. Aber auch hier gibt es keine allgemein gültige Antwort. Die Zeit der Entscheidungsfindung, das Tempo der Arbeitsgruppe, die Möglichkeiten der Finanzierungen, die Art und Weise der Kommunikation, der Verlauf der Stellenbewerber etc. ist davon ab-

---

[87] Für die Steuerbefreiung muss beim Departement für Finanzen und Soziales des Kantons Thurgau ein Gesuch eingereicht werden. Die allgemeinen Bestimmungen, Voraussetzungen und das Vorgehen zeigt StP 75 Nr.1.
Link: http://hosting.tg.ch/steuerpraxis/html/320126672.85.html

[88] Über den Abzug von freiwilligen Zuwendungen entscheidet das Departement für Finanzen und Soziales des Kantons Thurgau. StP 34 Nr. 23 zeigt die Voraussetzungen dazu auf.
Link: hosting.tg.ch/steuerpraxis/html/5ACE6261-92D9-5659-F26917FE1321F874.html

[89] Der Förderverein Juwel, Kirchgemeinde Berg TG ist ein sehr gutes Beispiel: http://juwel.evang-berg.ch/

[90] Wichtige Internet-Plattformen für Stellenausschreibungen: Kantonalkirche St.Gallen (www.ref-sg.ch), Das Portal der Reformierten (www.ref.ch), Persönlichkeiten für Gemeinden (www.sdmstellen.ch).
Ausbildungsstätten: TDS Aarau (www.tdsaarau.ch), Schule für Diakonie Greifensee (www.schulefuerdiakonie.ch),
Zeitschriften: Reformierte Presse, Idea Spektrum.

[91] Diakonatskonferenz der Evangelisch-Reformierten Kirchen der deutschsprachigen Schweiz. *Empfehlungen für Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Sozial-Diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (SDM).* Ausgabe Mai 1998. Neuauflage vom Mai 2005.

[92] Download auf www.evang-kirche-tg.ch. Im Hauptmenü „Download“ und „Muster-Verträge“ wählen.

hängig. Kirchgemeinden, die sich ganz neu mit dem Schwerpunkt „Jugendarbeit“ auseinandersetzen und sich darin noch finden müssen, sollen für den ganzen Prozess bis zu zwei Jahren rechnen. Wo schon viele Informationen vorhanden sind und ein positiver Entscheid in der Kirchenvorsteherschaft gefällt wurde, kann ein halbes bis ein Jahr genügen. Die Attraktivität der Stelle ist mitentscheiden, ob rechtzeitig ein Bewerber gefunden werden kann.

Schliesslich empfiehlt es sich nun, genügend Zeit einzuplanen. Zu schnelles Vorgehen bringt kaum Vorteile. Menschen werden verletzt, wichtige Punkte übersehen und am Schluss kann das Projekt sogar noch scheitern. Erfahrungen von Kirchgemeinden zeigen, dass diese Projektart am ehesten in der ersten Phase scheitert, nämlich dort, wo sich die Kirchenvorsteherschaft nicht einigen kann. Wenn diese Phase 1 überwunden ist und alle Beteiligten wirklich motiviert sind, kann kaum etwas schief gehen.

8. Schlusswort

Voller Tatendrang und Schreiblust stand ich vor fünf Monaten am Anfang der Praktikums-, und Diplomarbeitszeit. Nach anfänglicher Euphorie und leidenschaftlicher Auseinandersetzung mit dem Thema, wurde beides durch die Folgen eines Velo-Unfalls zur grossen Herausforderung für mich. Mein Körper war nicht in der Lage, das zu leisten, was ich mir gewünscht und vorgenommen hatte. Mein gesundheitlicher Zustand hat eine vorzeitige Beendigung des Praktikum erfordert und zeigte praktisch auf, was es bedeutet, wenn ein Angestellter ausfällt. Der grosse Unterschied zwischen der ehrenamtlichen und professionellen Jugendarbeit hat sich so nicht nur in der Umfrage, sondern auch im Praktikum bestätigt.

Das Praktikum und die Diplomarbeit hat in meinem Leben Spuren hinterlassen und wird es weiterhin tun. Ich werde mich für die Professionalisierung der Jugendarbeit einsetzen, in meiner Kirchgemeinde, aber auch darüber hinaus. Kirchgemeinden sollen die Wichtigkeit der Jugendarbeit erkennen, grosse Schritte wagen und zur Stellengründung, selbst durch Spendengelder, ermutigt und begleitet werden. So soll der Jugend die nötige Beachtung geschenkt werden, die oftmals nur durch Festanstellungen gelingt. Professionelle Jugendarbeit ist aus meiner Sicht kein Luxus, auch kein notwendiger Luxus, sondern schlicht Notwendigkeit. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen einen dringenden Handlungsbedarf, positive Erfahrungen von Kirchgemeinden öffnen den Horizont und lassen zuversichtlich nach vorne blicken.

Eine Studie[93] in der Deutschschweiz zeigt, dass die meisten Menschen (34 %), die zum persönlichen Glauben an Jesus Christus finden, dies im Alter von 16 bis 20 Jahren tun. Diese Feststellung bestätigt, dass sich jedes Engagement für diese Generation lohnt. Denn die Jugendlichen sind die Zukunft der Kirchgemeinden. Aber sie sind nicht nur das. Sie sind deren Gegenwart! Wenn die Bedürfnisse der Jugendlichen nicht ernst genommen werden, wird es keine Zukunft mit ihnen geben!

So schliesse ich diese Arbeit mit den Worten von Doug Fields: „Schlussendlich ist es unsere Aufgabe, gewissenhaft das Mögliche zu tun und darauf zu vertrauen, dass Gott das Unmögliche tut.“[94]

---

[93] Hans Forrer & Wilf Gasse, *Die Gemeinde in die Jugendarbeit integrieren* (*praxis 1/2000)* 23-26.

[94] Fields 26.

Bibliographie

Baumann, Paul
2001

Die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen und das Handeln der Kirche, St.Gallen: Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St.Gallen (Referat).

Departement für Finanzen und Soziales des Kantons Thurgau
2009

Freiwillige Zuwendungen. Gefunden am 11.11.2009 unter: hosting.tg.ch/steuerpraxis/html/5ACE6261-92D9-5659-F26917FE1321F874.html

Departement für Finanzen und Soziales des Kantons Thurgau
2009

Steuerbefreiung. Gefunden am 11.11.2009 unter: http://hosting.tg.ch/steuerpraxis/html/320126672.85.html

Diakonatskonferenz der Evangelisch-reformierten Kirchen der deutschsprachigen Schweiz
1998

Empfehlungen für Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Sozial-Diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (SDM), (Neuauflage vom Mai 2005).

Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen
2004

Arbeitsheft Jugendarbeit im Freizeitbereich, Arbeitsstelle für Jugendfragen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St.Gallen.

Evangelische Landeskirche des Kantons St. Gallen
2008

Bericht des Kirchenrats über die Visitation 2007 der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen.

Evangelische Landeskirche des Kantons St. Gallen
2009

Geld für Projekte im Kinder- und Jugendbereich.
Gefunden am 5.12.2009 unter:
http://www.ref-sg.ch/anzeige/pro.php?projektnr=101

Evangelischer Kirchenrat des Kantons Thurgau
6.2009

Jahresbericht 2008 der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau, Frauenfeld: Evangelischer Kirchenrat des Kantons Thurgau (Hrsg.).

Evangelische Landeskirche des Kantons Thurgau
27.11.2000

Verfassung der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau.

Evangelische Landeskirche des Kantons Thurgau
2009

Besoldungsklassen 1 bis 12 fürs Jahr 2010.

Fields, Doug 2000	*Jugendarbeit mit Vision - 9 Schritte zu einer lebendigen Jugendarbeit,* (4. Aufl.) Asslar: Gerth Medien GmbH.
Forrer, Hans Gasse Wilf 2000	*Die Gemeinde in die Jugendarbeit integrieren,* Praxis 1/2000.
Gellertkirche Basel 2009	*Förderverein Gellertkirche.* Gefunden am 10.11.2009 unter: http://www.gellertkirche.ch/wir-ueber-uns-kontakt/foerderverein-gellertkirche.html
Häseli, Simon 2007	*Skript Soziologie* vom 29. Juni 2007 in der Soziologiewoche am TDS Aarau
Hybels, Bill Bugbee, Bruce Cousins, Don 2003	*D.I.E.N.S.T. - Entdecke dein Potenzial,* Asslar: Gerth Medien GmbH.
Joyner, Rick 2005	*Der apostolische Dienst* (1.Aufl.), Winterthur: Schleife Verlag.
Katholische Arbeitsstelle für Jugendarbeit und Jugendberatung 2006	*Jugendarbeit - Was eine Pfarrei alles wissen muss.* Gefunden am 26.11.2009 unter: http://www.jugendseelsorge.ch/jugendarbeit/documents/Jugendarbeit_Was_eine_Pfarrei_alles_wissen_muss_001.pdf
Rienecker, Fritz Meier, Gerhard 1994	*Lexikon zur Bibel* (5. aktualisierte Sonderausgabe der neu bearbeiteten Aufl.), Wuppertal: R. Brockhaus.
Schnackenburg, Rudolf 1982	*Evangelisch-katholischer Kommentar zum Neuen Testament - Der Brief an die Epheser,* Zürich, Einsiedeln, Köln: Brenziker und Neukirchener Verlag des Erziehungsvereins GmbH.
Schwarz, Christian A. 2001	*Die drei Farben deiner Gaben* (4. Aufl.), Emmelsbüll: C & P Verlag.
Wilhelm, Heinz 2007	*Zwischen 15 + 18 rund um die Kirche,* Frauenfeld: Studienarbeit im Rahmen des Fortbildungsurlaubes, Amt für Gemeinde-Jugendarbeit der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau.

Anhang

Ein Vergleich von ehrenamtlicher und professioneller Jugendarbeit

A) Internet-Umfragebogen

für Evang. Thurgauer Kirchgemeinden

A1: Fragebogen zur ehrenamtlichen und professionellen Jugendarbeit

für Thurgauer Kirchgemeinden **ohne** Stellenprozente im Bereich der Jugendarbeit

1. Bitte erfassen Sie nachfolgende Angaben

Vor- und Nachname *

Straße *

PLZ und Ort *

Telefonnummer *

E-Mail-Adresse *

Kirchgemeinde *

Ihre Funktion *

2. Wieviele Kirchbürger zählt Ihre Kirchgemeinde total? *

3. Anzahl Jugendliche davon mit den Jahrgängen 1989 - 1995 (Alter 14-20) *

4. Welche der folgenden Angebote gibt es in Ihrer Kirchgemeinde für diese Altersgruppe? Wie beurteilen Sie aktuell diese Angebote? *

	nichts	im Aufbau	sehr schwach	schwach	mittel	blühend	sehr blühend
Religionsunterricht	○	○	○	○	○	○	○
Konfirmandenunterricht	○	○	○	○	○	○	○
Konfirmandenlager	○	○	○	○	○	○	○
Jugendgottesdienst	○	○	○	○	○	○	○
Teenagerclub / Jugendgruppe	○	○	○	○	○	○	○
Kleingruppe / Jugendhauskreis	○	○	○	○	○	○	○
Jugendlager	○	○	○	○	○	○	○
Kirchlicher Jugendtreff	○	○	○	○	○	○	○
Jugendchor / Musikangebot	○	○	○	○	○	○	○
Tanzgruppe / Roundabout	○	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○	○

5. In welchen Bereichen nehmen wie viele Jugendliche dieser Altersgruppe in Ihrer Kirchgemeinde aktuell eine Helfer- oder Leiterfunktion war? *

	keine	einzelne	mehrere
Fiire mit de Chline	○	○	○
Kinderhütedienst während kirchlichen Anlässen	○	○	○
Sonntagschule / Kindergottesdienst	○	○	○
Jugendgottesdienst	○	○	○
Familiengottesdienst	○	○	○
Spezielle Gottesdienste wie Schülergottesdienste, Laiengottesdienste etc.	○	○	○
Kirchenkaffee und kirchliche Apéros	○	○	○
Band oder Chor für erweiterte gottesdienstliche Gestaltung	○	○	○
Begrüssungsdienst vor dem Gottesdienst	○	○	○
adventliche und weihnachtliche Anlässe	○	○	○
Kinderwoche	○	○	○
Jungschargruppe	○	○	○
Konfirmandenlager	○	○	○
Teenagerclub / Jugendhauskreis	○	○	○
Jugendlager	○	○	○
kirchlicher Jugendtreff	○	○	○
Besuch bei älteren Menschen zuhause oder in Heimen	○	○	○
Besuch bei neuzugezogenen Gemeindegliedern	○	○	○
	○	○	○
	○	○	○
	○	○	○

6. Wie hoch ist nach Ihrem Empfinden der Stellenwert der Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde? *

Bitte klicken Sie auf das Thermometer

sehr tief — sehr hoch

0 5 10

7. Sind Sie persönlich im Allgemeinen mit der Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde zufrieden? *
Bitte klicken Sie auf das Thermometer

sehr unzufrieden — sehr zufrieden

0 5 10

8. Wie nehmen Sie persönlich die Entwicklung der Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde war? *
Bitte klicken Sie auf die Skala

zum Negativen — zum Positiven

0 5 10

9. Im Neuen Testament kann man fünf Hauptaufträge für die christliche Gemeinde erkennen. Bitte erstellen Sie eine Reihenfolge, welcher der fünf Aufträge welchen praktischen Schwerpunkt in Ihrer Kirchgemeinde einnimmt. *
Bitte ordnen Sie jeder Antwort einen Wert zu. Jeder Wert kann nur einmal verwendet werden.

Gemeinschaft: Jugendliche erfahren verbindliche und unverbindliche Gemeinschaft, wo sie vertraute Beziehungen schliessen können und in ihrem persönlichen Leben ermutigt werden.	|hier klicken|
Jüngerschaft: Jugendliche im Glauben lehren, unterstützen und fördern, damit sie in ihrer Beziehung zu Gott wachsen und ihm näher kommen.	|hier klicken|
Anbetung: Jugendliche geben Gott die Ehre und beten ihn damit an. Durch Lieder, Gebet, Stille, Abendmahl, Taufe oder Kollekte.	|hier klicken|
Dienst: Jugendliche setzen ihre Gaben und Talente ein, um den Bedürfnissen anderer Menschen zu begegnen und ihnen damit Gottes Liebe zu zeigen.	|hier klicken|
Evangelisation: Die frohe Botschaft von Jesus mit Jugendlichen teilen, die keine persönliche Beziehung zu ihm haben.	|hier klicken|

10. Können Sie mit der Ihnen zur Verfügung stehenden Zeit das Ressort "Kinder & Jugend" zufriedenstellend (für Sie und andere) ausführen? *
Bitte klicken Sie auf die Skala

sehr unzufrieden stellend — sehr zufrieden stellend

0 5 10

11. Falls Sie bei der vorhergehenden Frage nicht zu 100% zufrieden waren: Wie könnte die Situation verbessert werden? *

- ☐ Mehr freiwillige Helfer einbeziehen
- ☐ Sich mit einer Nachbargemeinde zusammenschliessen
- ☐ eine Jugendarbeitstelle schaffen
- ☐

12. Wurde bei Ihnen in der Kirchgemeinde schon einmal der Wunsch nach einem angestellten Jugendarbeiter geäussert? Wenn ja, bei wem genau? *

- ☐ Nein
- ☐ bei Ihnen persönlich
- ☐ beim Pfarrer / bei der Pfarrerin
- ☐ bei der Kirchenvorsteherschaft
- ☐ bei Jugendlichen
- ☐ bei Eltern von Kindern oder Jugendlichen
- ☐ bei weiteren Kirchgemeindemitglieder
- ☐

13. Haben Sie die vorhergehende Frage mit "ja" beantwortet? Wenn ja, wurde diese Idee von einer Jugendarbeitstelle von jemandem weiterverfolgt? Nein - warum nicht? Ja - sind Sie zu einem Entschluss gekommen? Wenn ja, zu welchem? *

14. Hätten Sie in Ihrer Kirchgemeinde plötzlich einige Stellenprozente (40% oder mehr) für Jugendarbeit zur Verfügung - mit welchem Schwerpunkt würden Sie diese Person als erstes beauftragen? *

15. Was alles könnten einige Stellenprozente (40% oder mehr) für Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde Positives auslösen? *

16. Erkennen Sie Schwierigkeiten oder Nachteile, die eine Stellengründung mit sich bringen könnte? *

17. Welche Möglichkeiten würden Sie in Ihrer Kirchgemeinde für die Finanzierung einer Jugendarbeit-Stelle in Betracht ziehen? *

- ☐ Sponsoring (durch einen Trägerverein)
- ☐ Erhöhung der Kirchensteuer
- ☐ Reduktion der Pfarstellenprozente
- ☐ keine
- ☐

18. Die Ergebnisse der Rückmeldungen, meine eigenen Beobachtungen und Recherchen, Hinweise auf neue Möglichkeiten werde ich zusammenfassen und Ihnen gegen Ende des Jahres 2009 zukommen lassen, wenn Sie das wünschen. *

- ○ Ja
- ○ Nein

A2: Fragebogen
zur ehrenamtlichen und professionellen Jugendarbeit
für Thurgauer Kirchgemeinden mit Stellenprozenten im Bereich der Jugendarbeit

1. Bitte erfassen Sie nachfolgende Angaben

Vor- und Nachname *

Straße *

PLZ und Ort *

Telefonnummer *

E-Mail-Adresse *

Kirchgemeinde *

Ihre Funktion *

2. Wieviele Kirchbürger zählt Ihre Kirchgemeinde total? *

3. Anzahl Jugendliche davon mit den Jahrgängen 1989 - 1995 (Alter 14-20) *

4. Welche der folgenden Angebote gibt es in Ihrer Kirchgemeinde für diese Altersgruppe? Wie beurteilen Sie aktuell diese Angebote? *

	nichts	im Aufbau	sehr schwach	schwach	mittel	blühend	sehr blühend
Religionsunterricht	○	○	○	○	○	○	○
Konfirmandenunterricht	○	○	○	○	○	○	○
Konfirmandenlager	○	○	○	○	○	○	○
Jugendgottesdienst	○	○	○	○	○	○	○
Teenagerclub / Jugendgruppe	○	○	○	○	○	○	○
Kleingruppe / Jugendhauskreis	○	○	○	○	○	○	○
Jugendlager	○	○	○	○	○	○	○
Kirchlicher Jugendtreff	○	○	○	○	○	○	○
Jugendchor / Musikangebot	○	○	○	○	○	○	○
Tanzgruppe / Roundabout	○	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○	○

5. In welchen Bereichen nehmen wie viele Jugendliche dieser Altersgruppe in Ihrer Kirchgemeinde aktuell eine Helfer- oder Leiterfunktion war? *

	keine	einzelne	mehrere
Fiire mit de Chline	○	○	○
Kinderhütedienst während kirchlichen Anlässen	○	○	○
Sonntagschule / Kindergottesdienst	○	○	○
Jugendgottesdienst	○	○	○
Familiengottesdienst	○	○	○
Spezielle Gottesdienste wie Schülergottesdienste, Laiengottesdienste etc.	○	○	○
Kirchenkaffee und kirchliche Apéros	○	○	○
Band oder Chor für erweiterte gottesdienstliche Gestaltung	○	○	○
Begrüssungsdienst vor dem Gottesdienst	○	○	○
adventliche und weihnachtliche Anlässe	○	○	○
Kinderwoche	○	○	○
Jungschargruppe	○	○	○
Konfirmandenlager	○	○	○
Teenagerclub / Jugendhauskreis	○	○	○
Jugendlager	○	○	○
kirchlicher Jugendtreff	○	○	○
Besuch bei älteren Menschen zuhause oder in Heimen	○	○	○
Besuch bei neuzugezogenen Gemeindegliedern	○	○	○
	○	○	○
	○	○	○
	○	○	○

6. Wie hoch ist nach Ihrem Empfinden der Stellenwert der Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde? *

Bitte klicken Sie auf das Thermometer

sehr tief — sehr hoch

0 5 10

7. Sind Sie persönlich im Allgemeinen mit der Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde zufrieden? *
Bitte klicken Sie auf das Thermometer

sehr unzufrieden — sehr zufrieden

0 5 10

8. Wie nehmen Sie persönlich die Entwicklung der Jugendarbeit in Ihrer Kirchgemeinde war? *
Bitte klicken Sie auf die Skala

zum Negativen — zum Positiven

0 5 10

9. Im Neuen Testament kann man fünf Hauptaufträge für die christliche Gemeinde erkennen. Bitte erstellen Sie eine Reihenfolge, welcher der fünf Aufträge welchen praktischen Schwerpunkt in Ihrer Kirchgemeinde einnimmt. *
Bitte ordnen Sie jeder Antwort einen Wert zu. Jeder Wert kann nur einmal verwendet werden.

Gemeinschaft: Jugendliche erfahren verbindliche und unverbindliche Gemeinschaft, wo sie vertraute Beziehungen schliessen können und in ihrem persönlichen Leben ermutigt werden.	|hier klicken|
Jüngerschaft: Jugendliche im Glauben lehren, unterstützen und fördern, damit sie in ihrer Beziehung zu Gott wachsen und ihm näher kommen.	|hier klicken|
Anbetung: Jugendliche geben Gott die Ehre und beten ihn damit an. Durch Lieder, Gebet, Stille, Abendmahl, Taufe oder Kollekte.	|hier klicken|
Dienst: Jugendliche setzen ihre Gaben und Talente ein, um den Bedürfnissen anderer Menschen zu begegnen und ihnen damit Gottes Liebe zu zeigen.	|hier klicken|
Evangelisation: Die frohe Botschaft von Jesus mit Jugendlichen teilen, die keine persönliche Beziehung zu ihm haben.	|hier klicken|

10. Zu wieviel Prozent sind Sie in Ihrer Kirchgemeinde angestellt? *

11. Welche Schwerpunkte beinhaltet Ihre Stelle? *

12. Hätte Ihre Kirchgemeinde noch mehr Stellenprozente für die Jugendarbeit zur Verfügung - worin würden Sie diese investieren? *

13. Was wäre die kurz- oder längerfristige Auswirkung davon, wenn es Ihre Stelle von Heute auf Morgen nicht mehr gäbe? *

14. Wie werden Ihre Stellenprozente finanziert? *

- ☐ durch Steuergelder
- ☐ durch Spendengelder
- ☐ durch reduzierte Pfarrstellenprozente
- ☐

15. Können Sie sich für Ihre Kirchgemeinde eine Stellenprozenterhöhung durch Sponsoring vorstellen? *

- ☐ Ja, aber es ist kein Bedürfnis nach mehr Stellenprozenten
- ☐ Ja, es ist auch ein Bedürfnis nach mehr Stellenprozenten
- ☐ Nein, es ist auch kein Bedürfnis nach mehr Stellenprozenten
- ☐ Nein, aber es ist ein Bedürfnis nach mehr Stellenprozenten
- ☐

16. Woran, denken Sie, könnte eine Stellenprozenterhöhung scheitern? *

17. Welche Vor- und Nachteile kann eine Jugendarbeitstelle mit sich bringen? *

18. Die Ergebnisse der Rückmeldungen, meine eigenen Beobachtungen und Recherchen, Hinweise auf neue Möglichkeiten werde ich zusammenfassen und Ihnen gegen Ende des Jahres 2009 zukommen lassen, wenn Sie das wünschen. *

- ○ Ja
- ○ Nein

Ergänzung zu Kapitel 4.3

B) Resultate der Angebotsvielfalt

in den Evang. Thurgauer Kirchgemeinden

Die Tabellen zeigen detailliert auf, welche Angebote existieren und welche nicht. Bei den existierenden wird unterschieden, ob sie erst im Aufbau sind (weniger als ein Jahr bestehend), und ob sie sehr schwach, schwach, mittel oder blühend funktionieren.

Kirchgemeinde mit ehrenamtlicher Jugendarbeit	**nichts**	**im Aufbau**	**sehr schwach - schwach**	**mittel - blühend**	**Total Angebot**
Religionsunterricht	4 %		4 %	92 %	96 %
Konfirmandenunterricht				100 %	100 %
Konfirmandenlager	4 %	4 %		92 %	96 %
Jugendgottesdienst		4 %	4 %	92 %	100 %
Teenagerclub / Jugendgruppe	70 %	8 %	4 %	18 %	30 %
Kleingruppe / Jugendhauskreis	88 %	8 %		4 %	12 %
Jugendlager	77 %	4 %		19 %	23 %
kirchlicher Jugendtreff	81 %	4 %	8 %	7 %	19 %
Jugendchor / Musikangebot	77 %	4 %	8 %	11 %	23 %
Tanzgruppe / Roundabout	81 %	8 %	4 %	7 %	19 %

Kirchgemeinde mit professioneller Jugendarbeit	**nichts**	**im Aufbau**	**sehr schwach - schwach**	**mittel - blühend**	**Total Angebot**
Konfirmandenunterricht				100 %	100 %
Jugendlager			8 %	92 %	100 %
Jugendgottesdienst			8 %	92 %	100 %
Konfirmandenlager	8 %			92 %	92 %
Religionsunterricht	15 %			85 %	85 %
Teenagerclub / Jugendgruppe		8 %	15 %	77 %	100 %
Kleingruppe / Jugendhauskreis	31 %		31 %	38 %	69 %
Jugendchor / Musikangebot	46 %	15 %	15 %	24 %	54 %
kirchlicher Jugendtreff	69 %		8 %	23 %	31 %
Tanzgruppe / Roundabout	85 %			15 %	15 %

Ein Rückblick und Ausblick mit kurzem Leitfaden:

C) Von ehrenamtlicher zur professionellen Jugendarbeit

Beispiel: Evang. Kirchgemeinde Neukirch a.d. Thur

Baukasten für Stellenbeschreibung[95]

1.
Verbandliche Jugendarbeit
Cevi, Besj, Blaues Kreuz etc.

Begleitung von Gruppenprozessen im Leiterteam, Teilnahme an Leiterhöcks, Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Weekends und Lagern, Verbindungsperson zur Kirchenvorsteherschaft, religiöse Animation
10 - 20 %

2.
Offene Jugendarbeit
Jugendtreff und offene Jugendgruppe

Konzeptionelle Arbeit, Begleitung und Motivation sowie Animation des Leitungsteams, Präsenzzeiten je nach Bedarf, Verbindung zur KiVo, Planung von Anlässen, Beratung von Jugendlichen
Aufbau neuer Gruppen: 15 - 20 %
Begleitung: 10 %, Treffpunkt 15-20 %

2.
Offene Jugendarbeit
Weekends, Lager, Reisen

Planung mit Jugendlichen, Durchführung, Leitung, Begleitung, Rückblick und Auswertung

1 Wochenlager = mind. 1 Woche Vorbereitung, ca. 10 %

2.
Offene Jugendarbeit
Projekte

Jugendliche für eine zeitlich begrenzte Aufgabe motivieren und begleiten inkl. Projektauswertung (Film, Sozialeinsatz, Theater etc.), neue Projekte entwickeln und mit Jugendlichen umsetzen
Vorbereitungszeit = Durchführungszeit

ca. 5 % pro Projekt

3.
Religionsunterricht

Durchführung, evt. Hauptverantwortung in der Konzeption und Planung, Organisation; Durchführung von Gesamtanlässen wie Infoveranstaltungen oder Elternabende; Mitarbeit in Projekten etc.

je nach Stunden, z.B. 10-20 %

4.
Liturgie und Spiritualität

Gestaltung von religiösen Feiern (Jugendgottesdienste etc.), Gestaltung von religiösen, besinnlichen und spirituellen Anlässen für Jugendliche, z.B. Nachtwanderung, Weekends, Taizé, usw.

ja nach Angebot 5-10 %

5.
Mentoring, Seelsorge

Gespräche mit jungen Menschen, Seelsorge, Coaching, Förderung, Wegbegleitung

je nach Bedarf, Arbeitszeit freihalten

6.
Arbeit in Gremien

Teamsitzung, Jugendkommission oder Jugendarbeitsgruppe, Arbeitsgruppen, Vertretung der Kirchgemeinde in Jugendfragen (z.B. Jugendpolitik oder Gemeinde)

ca. 10 %

7.
Zusammenarbeit/Kontakte

Regionale Treffen, Praxisbesuche der Verantwortlichen für Jugendarbeit, Verbandsleitung CEVI etc., Ökumenische Zusammenarbeit, Diakonatskapitel, Kirchenvorsteherschaft etc.

ca. 5 %

8.
Weiterbildung, Supervision Praxisbegleitung

Kantonale Veranstaltungen vom Amt für Gemeinde-Jugendarbeit, Fachtagungen und Kurse, Fachliche und persönliche Beratung und Begleitung, z.B. Supervision, Praxisbegleitung, Intervision

ca. 10 %

9.
Administration und Weiteres

Korrespondenz (selbständig und/oder mit Hilfe des Sekretariates), Information und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Zeitungsartikel, kirchliches Mitteilungsblatt, Homepage, Flyer), Finanzen, Weiteres in Absprache etc.

ca. 15 %

Sinnvolle Aufteilungen

Bereiche	1-5	6-9
100 % =	70 %	+ 30 %
75 %	50 %	+ 25 %
50 % =	35 %	+ 15 %

[95] Katholische Arbeitsstelle für Jugendarbeit und Jugendberatung (Hrsg.), *Jugendarbeit - Was eine Pfarrei alles wissen muss.* (Zürich: 2006) 14 -18.

Bemerkungen zum Baukasten

Der Baukasten auf Seite 75 hilft, die Arbeitsgebiete und Schwerpunkte einer neuen Stelle zu definieren. Die Bausteine sind lediglich eine Hilfe um einen Anhaltspunkt zu bekommen, wie viele Prozente für den Aufbau einer neuen Gruppe, für die Arbeit in Gremien oder für die Begleitung von verbandlichen Gruppen wie z.B. Cevi eingesetzt werden sollen. Bei der Zusammensetzung der Bausteine ist darauf zu achten, dass das Verhältnis von der Jugendarbeit an der Front (Bausteine 1-5) und der Arbeit im Hintergrund (Bausteine 6-9) stimmt. Die Zeit, welche Administration, Supervision, Zusammenarbeit und Gremiensitzungen etc. betrifft, wird oft unterschätzt und findet bei Teilzeitstellen auf dem Papier manchmal keinen Platz. In der Praxis können diese Schwerpunkte nicht automatisch ausgeblendet werden. Ohne sie funktioniert die Jugendarbeit nicht. Je nach Situation können konkrete Aufgaben und Bereiche in ihrem zeitlichen Ausmass sehr variieren. Das heisst, die Anzahl bereits vorhandener ehrenamtlicher Mitarbeiter, der geographische und soziologische Zusammenhalt des Kirchgemeindegebiets, die Sozialstruktur und bestehende Traditionen können den Arbeitsaufwand nach oben oder unten beeinflussen. Deshalb ist es notwendig, Stellenbeschreibungen auf der Grundlage genauer Arbeitsrapporte immer wieder anzupassen.

Beispiel: Stellenaufteilung während der Test-Phase (Praktikum)

Während vier Monaten durfte ich in der Evang. Kirchgemeinde Neukirch an der Thur ein Praktikum (50 %) im Bereich der Jugendarbeit absolvieren. Diese Test-Phase sollte in dieser kurzen Zeit den Unterschied zwischen ehrenamtlicher und professioneller Jugendarbeit aufzeigen.

Für das Praktikum wurden drei innovative Schwerpunkte gesetzt, die im Rückblick wie folgt beschrieben werden:

1. Regelmässiger offener Jugendtreff (mit evangelistischer Botschaft)

Der Jugendtreff fand jeden dritten Samstag Abend von 19 bis 23 Uhr im Kirchgemeindehaus statt. Ein Team von 12 Jugendlichen hat den Jugendtreff jeweils vorbereitet. Meine Aufgabe war die Koordination, die Begleitung der Jugendlichen und die Aufsicht am Abend. Für jeden Treff wählten die Jugendlichen ein Thema. Dementsprechend wurde der Raum dekoriert. Liebevoll und mit ganzer Hingabe planten die Jugendlichen die Bar mit entsprechenden Drinks und Snacks, die Musik- und Lichttechnik, das Dessert, die Einrichtung mit Sofas etc. Um 21 Uhr wurde der Disco-Betrieb jeweils für eine 15-minütige evangelistische Botschaft unterbrochen. Mit durchschnittlich 50 Besucher im Oberstufenalter hat sich das Bedürfnis nach einem kirchlichen Jugendtreff im Dorf bestätigt.

2. Ein neues, glaubensstärkendes Angebot (Jugendgottesdienst am Sonntag Morgen)
Einige Familien aus der Kirchgemeinde wünschten sich einen Jugendgottesdienst am Sonntag Morgen, da sich ein Teil der Jugendlichen für den traditionellen Gottesdienst nicht motivieren lässt. So starteten wir dieses neue Angebot parallel zum traditionellen Gottesdienst. Bei Familiengottesdiensten oder wenn der monatliche Jugendgottesdienst „Dankstell“ am Sonntag Abend stattfand, planten wir keinen Jugendgottesdienst am Morgen. Aus Platznot fand der Jugendgottesdienst ca. fünf Gehminuten von der Kirche entfernt statt. Jeweils 12 - 25 Jugendliche besammelten sich bei der Kirche und nach einem kurzen Spaziergang begann in lockerer Atmosphäre in einem Partyraum das Programm. Der Inhalt setzt sich aus Lobpreis, Spiel, Input und Diskussion zusammen. Dieser Gottesdienst hat grosse Ähnlichkeit mit einem Hauskreis, einfach im grösseren Rahmen. Aus meiner Sicht wurde auch dieses neue Angebot sehr gut besucht und ruft nach einer Weiterführung.

3. Begleitung, Förderung und Coaching von ehrenamtlichen Jugendlichen
Innerhalb der Kirchgemeinde Neukirch an der Thur engagieren sich aktuell 30 Jugendliche im Cevi-Jungschar oder Cevi-Fröschli Team, 12 Jugendliche im Jugendtreff, 9 Jugendliche im „Dankstell“ Gottesdienst, und mehrere im Konf-Camp und der Kinderwoche. Die Team-Leiter haben alle Hände voll zu tun und die Betreuung aller Team-Mitglieder ist eine Herausforderung. Auch die Team-Leiter brauchen eine Ansprechperson, denn die Leitung eines 30-köpfigen Jungschar-Teams funktioniert nicht automatisch. So investierte ich diese Zeit für Gespräche mit Team-Leiter, für Schulungen von Teams und die Integration und Förderung der Jugendlichen im Jugendtreff. Im geschützten Rahmen konnten sie sich in ihren Talenten üben. Die Aufgabe der Begleitung ist sehr anspruchsvoll und fordert viel Zeit und Geduld. Darum soll sie unbedingt im Stellenbeschrieb erscheinen.

Zusammen mit zwei einwöchigen Lagern (als Team-Mitglied), Gemeindeleitungsaufgaben, Administration und Praxisbegleitung bin ich entsprechend meiner Arbeitszeiterfassung auf 52 % gekommen.

Das Verhältnis der Bereiche 1-5 und 6-9 entsprechend dem Baukasten sieht wie folgt aus:

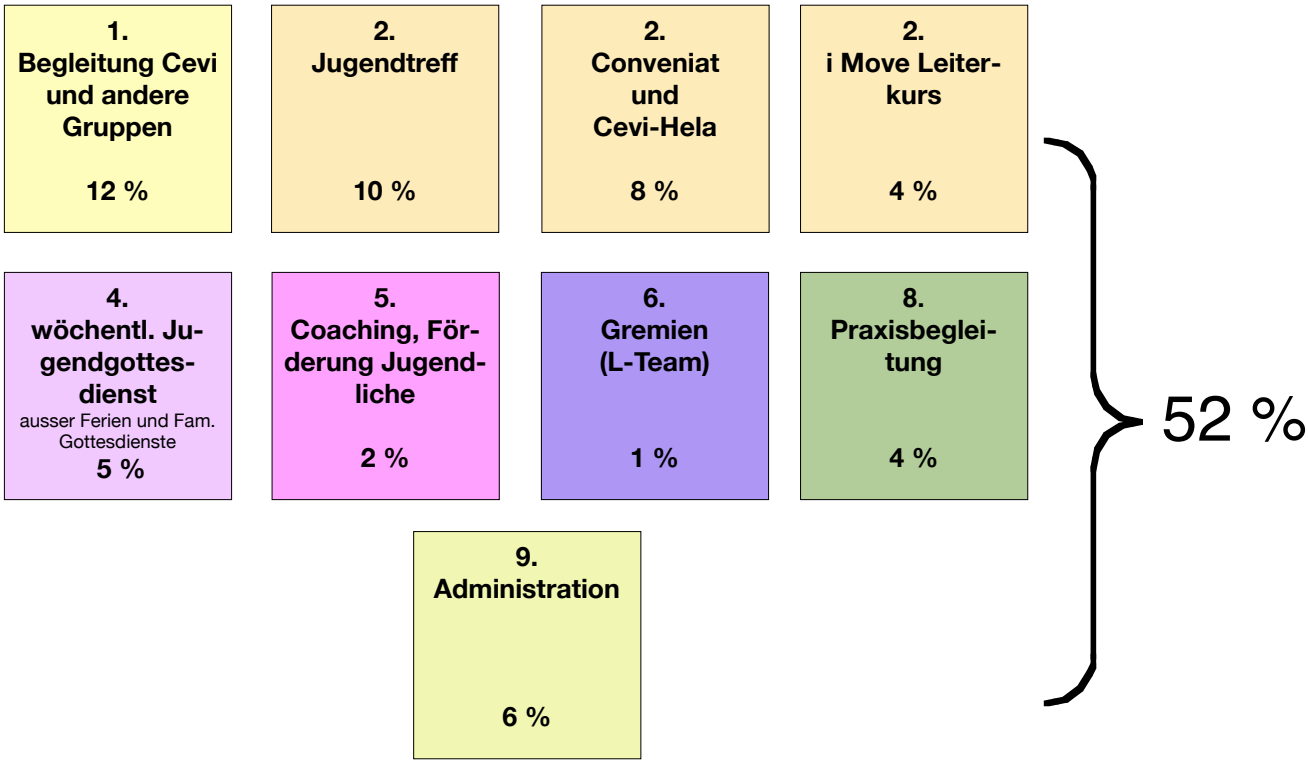
Sinnvolle Aufteilungen

Bereiche	1-5	6-9
100 % =	70 %	+ 30 %
75 % =	50 %	+ 25 %
50 % =	35 %	+ 15 %

Aufteilung während dem Praktikum

Bereiche	1-5	6-9
52 % =	41 %	+ 11 %

Die unten stehende Grafik zeigt detailliert auf, wie viele Stellenprozente wofür eingesetzt wurden.



Die drei Schwerpunkte haben folgende Stellenprozente beansprucht:

- regelmässiger offener Jugendtreff (mit evangelistischer Botschaft) = 10 %
- ein neues, glaubensstärkendes Angebot (Jugendgottesdienst) = 5 %
- Begleitung, Förderung und Coaching von Jugendlichen und Teams = 14 %

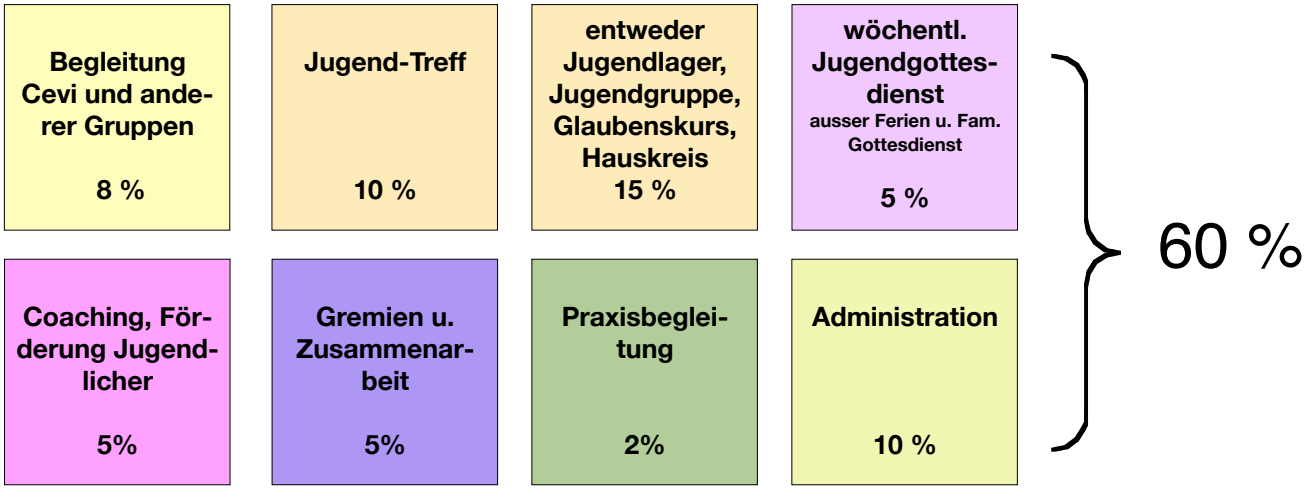
Bemerkungen zu den Stellenprozenten

Im Allgemeinen ist die obige Aufteilung sehr sinnvoll gegliedert und zur praktischen Umsetzung gut anwendbar. Für ein neues Projekt wie der Jugendtreff (Punkt 2) sind 10 % mit minimalem Aufwand gut berechnet. Dennoch wären 15 - 20 % für den Aufbau und die Begleitung eines neuen Angebotes sinnvoller. Die beiden Wochenprojekte Conveniat und Cevi-Herbstlager sind als Team-Mitglied mit wenig Vorbereitungsaufwand gut bemessen, für eine aktive Mitarbeit oder Hauptleitung mit 8 % klar zu wenig. Die Gremienarbeit fällt mit 1 % äusserst knapp aus. Dies liegt daran, dass ich nur eine einzige Sitzung der Kirchenvorsteherschaft und des Leitungsteams besuchte. In der Realität muss mehr Zeit dafür berechnet werden. Der administrative Aufwand ist ebenfalls eher knapp bemessen. Je nach Stelleninhaber wird für diese Aufgaben mehr oder weniger Zeit in Anspruch genommen.

Optimierung der Stellenaufteilung

Für eine mögliche Jugendarbeiterstelle versuchte ich diese Praktikumsstelle weiter zu optimieren. Das heisst, einige Schwerpunkte sind mit mehr oder weniger Stellenprozenten besetzt worden, ein neuer Schwerpunkt ist entstanden und die Stelle beinhaltet neu 60 %. Stellen mit einem Pensum mit weniger als 60 % werden von den Stelleninhabern kaum geschätzt und zudem ist es schwierig, jemand Qualifiziertes dafür zu finden. Damit das 60 % Pensum nicht überschritten wird, ist eine Trennung im Ressort „Kirche, Kind und Jugend“ notwendig, damit sich der Jugendarbeiter ganz auf seine Arbeit konzentrieren kann. Wird die Stelle von einer „fremden“ Person, die noch keine Kontakte zu den Jugendlichen hat besetzt, muss am Anfang das neue innovative Freizeitangebot noch weggelassen werden, damit für die Beziehungsarbeit genügend Zeit zur Verfügung steht. Die folgende Grafik zeigt, wie sich die optimierte Stelle zusammensetzt.

Sollte sich die Kirchgemeinde für weniger als 60 Stellenprozente entscheiden, so müssen die Schwerpunkte entsprechend den Bausteinen gekürzt werden, damit niemand überfordert oder ausgenutzt wird.



Bereiche 1-5 (43 %) und Bereiche 6-9 (17 %) = 60 %

Wie bei der Praktikumsstelle vermerkt, war die Administration und die Gremienarbeit etwas knapp bemessen. Darum wurden die Stellenprozente etwas erhöht. Zusätzliche Stellenprozente wurden für ein neues Freizeitangebot wie Jugendlager, Jugendgruppe, Glaubenskurs oder Hauskreis geschaffen. Die Teilnahme oder Mitarbeit im Cevi-Lager wurde zu Gunsten eines neuen Freizeitangebotes weggelassen. Die Begleitung der Jungschar bleibt weiterhin gewährleistet.

Mit diesem Stellenbeschrieb ist ein Start in der Gemeinde nicht ganz einfach. Der Jugendarbeiter kommuniziert mit den Jugendlichen per SMS, E-Mail, Telefon und bei abendlichen Treffen und ist sonst sehr auf sich allein gestellt. Die Aktivitäten konzentrieren sich auf das Wochenende und falls ein Jugendgottesdienst am Sonntag Morgen stattfindet, ist er

zusätzlich beim traditionellen Gottesdienst abwesend. Der Arbeitgeber muss überlegen, wo und wie der Jugendarbeiter in die Kirchgemeinde integriert werden kann.

Mögliche Bewerber für diese optimierte Stelle

- Eine junge, unabhängige Personen ohne Familie, resp. Kinder.
- Ein Berufseinsteiger, der sich für den Bereich Jugendarbeit entscheidet.
- Eine Person, die sich dem Pfarrer unterstellen möchte.
- Eine Person, die sich neben der Teilzeitanstellung weiterbilden möchte.
- Eine Person, die sich einen zweiten Arbeitgeber vorstellen kann.
- Eine Person, welche die Teilzeitausbildung (50 % Pensum) z.B. am TDS Aarau absolvieren möchte.

Wie kann die Stelle noch attraktiver werden?

Damit die Stelle noch attraktiver wird und sich eine breitere Schicht von Bewerbern meldet, kann sie mit z.B. folgenden möglichen Komponenten ergänzt werden.

+ 10-20 %

Religionsunterricht

besonders anbieten würden sich einige Stunden PS-Unterricht im St.Galler-Gemeindeteil. So kann mit den Kindern eine Beziehung aufgebaut werden, bevor sie bei den Jugendangeboten teilnehmen können. OS-Unterricht würde zusammen mit dem Jugendtreff etc. nicht funktionieren.

1 Lekt. Unter- Mittelstufe = ca. 4 %
5 Lekt. Unter- Mittelstufe = ca. 20 %

Kosten:
bis vier Wochenlektionen kann Pauschal abgerechnet werden.
1 Wochenlektion = Fr. 2‘600.- / Jahr

+ 10-20 %

Pfarreraufgaben

z.B. Jugendgottesdienst, einzelne Gottesdienste, Religionsunterricht etc.

Die Umlagerung von Pfarrstellenprozente ist in der Diplomarbeit im Kapitel 7.2.2. ausführlicher beschrieben.

+ 20 %

Zusammenschluss

mit Nachbarkirchgemeinde

Nachbarkirchgemeinde Schönholzerswilen
Bei Konfirmandenlager und den „Dankstell“-Gottesdiensten besteht bereits eine Zusammenarbeit. Eine Erweiterung dieser Angebote durch Freizeitangebote wie z.B. Jugendtreff oder Jugendlager soll abgeklärt werden.

Lohnkostenaufstellung[96] für eine 60 % Stelle

Die Aufstellung erfolgt ohne die erweiterten Möglichkeiten (Religionsunterricht, Pfarreraufgaben, Zusammenschluss) von Seite 82.

Lohnklasse	Min. 100 %	Max. 136 %	Mittelwert	60 % Stelle, Mindestlohn 100%
7	84 403	114 788	99 596	50 641
6	78 990	107 426	93 208	47 394
5	73 581	100 070	86 826	44 148
4	68 169	92 710	80 439	40 901
3	62 759	85 352	74 056	37 655

Lohnklasse 3: Sozialdiakon in Ausbildung
Lohnklassen 4-6: Sozialdiakon (nicht ordiniert)
Lohnklassen 5-7: Sozialdiakon (ordiniert)

Beispielberechnung

Anstellung: 60 %
Lohnklasse: 4
Stufe: 100 % = keine Erfahrung (Berufseinsteiger)
Alter: 25 - 30 Jahre

Bruttolohn Klasse 4, Stufe 0	100 %	Fr. 68‘169.00
Anstellung	**60 %**	**Fr. 40‘901.40**
Kosten für AHV/IV/EV	5,05 %	Fr. 2‘065.62
Kosten für ALV	1,00 %	Fr. 409.01
Beitrag an Familienzulage	1,60 %	Fr. 654.42
Beitrag an Verwaltungskosten: 2,5 % v. AHV-Summe		Fr. 51.64
Total Kosten fürs Amt für AHV/IV		**Fr. 3‘180.60**
Pensionskasse:		
Koordinationsabzug: 60 % von Fr. 23‘490.00		Fr. 14‘364.00
Koordinierter Lohn: 40‘901.40 - Fr. 14‘364.00		Fr. 26‘537.40
Beitrag an Pensionskasse: 11,5 %		**Fr. 3‘051.80**
Versicherungen:		
Kosten an Berufsunfall-, Nichtbetriebsunfallversicherungen		
Zusatzversicherung zum obligatorischen Unfall-, Krankentaggeld		
insgesamt 35.51 pro mill	35.51 ‰	**Fr. 1‘452.41**

Jährliche Gesamtkosten der Kirchgemeinde Fr. 48‘586.20

[96] ELK-TG: Besoldungsklassen 1 bis 12, fürs Jahr 2010.

Finanzierungsmöglichkeiten

Von den in Kapitel 7.2.2. aufgelisteten Finanzierungsmöglichkeiten steht der Kirchgemeinde Neukirch an der Thur keine grosse Auswahl zur Verfügung. Die 90 % Pfarrstelle kann kaum reduziert werden, auch eine Umlagerung anderer finanzieller Posten ist wegen der anfallenden Fix-Kosten (Lohnkosten, Räumlichkeiten, Unterhalt etc.) und den finanziellen Voraussetzungen unrealistisch. Eine Steuererhöhung ist im Jahr 2010 nicht möglich, da sich die Kirchgemeinde im Finanzausgleich befindet. 2011 wird die nue Finanzordnung eingeführt, wo eine interne Umlagerung als eher unwahrscheinlich eingeschätzt wird. Eine Mitfinanzierung der Kantonalkirche steht derzeit nicht im Angebot, da der Kirchenrat kein Handlungsbedarf sieht und die Kirchenverfassung die Grundbedürfnisse (Pflichtangebote) sicherstellt und keine Bedürfnisse darüber hinaus. Die Finanzierung durch Zusammenschluss mit der Nachbargemeinde steht noch ganz offen. Dabei handelt es sich aber lediglich um erweiterte Stellenprozente und nicht um die Hauptfinanzierung, die zuerst abgesichert werden muss.

Was realistischerweise bleibt, ist die Spendenfinanzierung. Welche Überlegungen und welches Vorgehen diese Finanzierung verlangt, zeigt Kapitel 7.3. und 7.4.

Kurze Checkliste für das Vorgehen bei Spendenfinanzierung

Die ausführliche Beschreibung der vier Phasen stellt Kapitel 7 dar.

Phasen	Aufgabe	Ziel
1 - Entscheiden	**Informationsbeschaffung, Diskussion und Vorentscheid in der KiVo / L-Team:** • Ziel oder Vision definieren • Informationsbeschaffung • Diskussion in der KiVo und dem L-Team • Vorentscheid treffen	Das Ziel der ersten Phase ist, dass die KiVo und das L-Team von einem Ziel oder einer Vision angetrieben werden und aufgrund gesammelter Informationen und intensiver Diskussion den Vorentscheid treffen können, ob sie einen Jugendarbeiter anstellen möchten.
2 - Konkretisieren	**Stellenprozente, Aufgabenbereiche und Profil festlegen:** • Arbeitsgruppe bilden • Innovative Aufgabenbereiche festlegen • Stellenprozente definieren • Erweiterte Stellenprozente (durch Pfarreraufgaben, Religionsunterricht, Zusammenschluss) klären • Wunschkandidaten definieren	Das erste Teilziel der zweiten Phase ist, dass die KiVo und das L-Team um den Mehrwert der Jugendarbeiterstelle wissen, sowie die Stellendotation und das Profil des Wunschkandidaten kennt.
	Finanzierungsmöglichkeiten klären: • Umlagerung durch Pfarrstellenprozente • Umlagerung durch andere finanzielle Posten • Steuererhöhung • Projektmitfinanzierung der Kantonalkirche • Spendenfinanzierung	Das zweite Teilziel der zweiten Phase ist, dass sich die KiVo und das L-Team für einen Finanzierungsweg entscheidet.
3 - Kommunizieren und festmachen	**Kirchgemeinde informieren und begeistern** • Festlegen, wer zu welchem Zeitpunkt informiert werden soll. • Schlüsselpersonen und Mitarbeiter informiert und begeistern, bevor die Idee zu allen Kirchbürgern gelangt. • Informationsschreiben an alle Kirchbürger mit Rücksende-Talon. • Alle möglichen Plattformen zur Information nutzen. (Homepage, Mitteilungsblatt, Info-Abend, Zeitung etc.) • Abstimmung an der Kirchgemeindeversammlung planen.	Das erste Teilziel der dritten Phase ist, dass die Kirchbürger informiert werden und den langfristigen Mehrwert eines Jugendarbeiters erkennen und verstehen. Über Vor- und Vorurteile soll offen gesprochen werden. Die Kirchgemeindeversammlung entscheidet über die Gründung der Stelle und den entsprechenden Finanzierungsweg.
	Festmachen aufgrund Spendenzusagen oder Spendenabsagen	Das zweite Teilziel der dritten Phase ist die Klärung, ob durch genügend Spendenzusagen Phase vier in Angriff genommen werden kann.

4 - Umsetzen	**Vereinsgründung bei Spendenfinanzierung** Struktur: • Das L-Team und die KiVo bilden den Vereinsvorstand, evt. mit zwei bis drei weiteren Personen. • Der Verein sammelt einzig Geld und stellt es der Kirchgemeinde zur Verfügung. • Der Arbeitgeber ist die Kirchgemeinde und nicht der Verein. Vorteile der Vereinsgründung: • Gibt eine Struktur, um das Geld zu sammeln. • Der Verein kann steuerbefreit werden. • Die Spenden bleiben anonym. • Die Spenden können von den Steuern abgezogen werden. • Evt. kann es werbetechnisch von Vorteil sein.	Das erste Teilziel der vierten Phase ist die Gründung eines Vereins, der das Gefäss für die Spendensammlung bildet.
	Stellenausschreibung und Anstellung • Die Stelle ausschreiben. • Verschiedene Bewerbungsgespräche führen. • Den passenden Jugendarbeiter auswählen. • Anstellungsgespräch und Anstellung vornehmen.	Das zweite Teilziel der vierten Phase ist, dass die Stellenausschreibung erfolgt und der passende Mitarbeiter angestellt werden kann.
1 - 4 Beten	**Stille und Gebet**	Durch persönliche und gemeinsame Zeit der Stille und des Gebets soll auf Gottes Reden gehört und auf seine gute Führung vertraut werden.