

Diplomarbeit

an der
Evangelischen Hochschule Moritzburg

von:

Christian Zimmermann

Thema:

**Gemeindepädagogische Überlegungen zur Bedeutung von Teamern
in der Konfirmandenarbeit**

1. Prüfer: Prof. Dr. Matthias Albani
2. Prüfer: Prof. Dr. Thomas Knittel

Datum: 15.12.2014

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	6
2 Begrifflichkeiten.....	9
2.1 Gemeindeaufbau.....	9
2.2 Konfirmandenarbeit.....	11
2.3 „Allgemeines“ Ehrenamt in Gemeinde.....	13
2.4 Teamer.....	15
3 Gegenwärtige Herausforderungen in der Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens.....	18
3.1 Rahmenbedingungen.....	18
3.2 Konfirmationsordnung.....	20
3.3 Ziele sächsischer Konfirmandenarbeit.....	20
3.4 Zielgruppenanalyse.....	24
3.4.1 Merkmale und Kennzeichen der Jugendphase.....	24
3.4.2 Entwicklungspsychologische Erkenntnisse.....	26
3.5 Anknüpfungspunkte für die Arbeit mit Konfi-Teamern.....	29
4 Konfi-Teamer.....	31
4.1 Ursprung und Verortung in der Gemeinde.....	31
4.1.1 Ausprägungen in Deutschland.....	32
4.1.2 Teamerarbeit in Finnland und die Bedeutung für hiesige Konfirmandenarbeit.....	35
4.2 Untersuchung der Ehrenamtlichen, die als Teamer tätig sind.....	38
4.3 Ziele.....	47
4.3.1 Die Konfi-Teamer im Fokus.....	47
4.3.2 Die Konfirmandenarbeit im Fokus.....	50
4.3.3 Vergleich der Ziele für die Konfirmandenarbeit.....	51
4.4 Möglichkeiten, Teamer in der Konfirmandenarbeit einzusetzen.....	55
4.5 Weiterbildungen.....	56
4.5.1 Lerninhalte von Weiterbildungen.....	58
4.5.2 Strukturelle Möglichkeiten zur Gestaltung von Weiterbildungen.....	60
4.5.3 Die Frage nach den notwendigen Voraussetzungen.....	64
4.5.4 Zwischenfazit zu Weiterbildungen.....	66
4.6 Konfi-Teamer als Brücke zur Beheimatung der Konfirmanden.....	67
4.6.1 Generelle Betrachtungen zur Beheimatung von Konfirmanden.....	67
4.6.2 Konfi-Teamer als Brücke zwischen Konfirmanden- und Jugendarbeit.....	70
5 Zwischenfazit: Effekte einer Konfirmandenarbeit mit Teamern.....	73
5.1 ... für die Konfirmanden.....	73
5.2 ... für die Konfi-Teamer.....	73
5.3 ... für die hauptamtlichen Mitarbeiter.....	74
5.4 ... für die Gemeinde.....	74
6 Wahrnehmung der Praxis.....	76
6.1 Vorarbeit.....	76
6.2 Ergebnisse in der Ev-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz.....	79
6.2.1 Rahmenbedingungen der Konfirmandenarbeit.....	79
6.2.2 Ergebnisse und Auswertung.....	80

6.3 Ergebnisse in der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen.....	82
6.3.1 Rahmenbedingungen der Konfirmandenarbeit.....	83
6.3.2 Ergebnisse und Auswertung.....	83
6.4 Vergleich der Ergebnisse aus den beiden Gemeinden miteinander und mit den theoretischen Erkenntnissen aus Kapitel 5.....	86
7 Weiterführende Gedanken.....	92
Anlagen.....	97
I. Interviewleitfäden.....	97
a) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Konfirmand)	97
b) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Konfi- Teamer).....	98
c) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Hauptamtlicher).....	98
II. Interviews transkribiert.....	100
a) Interview mit der Konfirmandin der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz	100
b) Interview mit dem Konfi-Teamer der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz	102
c) Interview mit dem Hauptamtlichen der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz	105
d) Interview mit der Konfirmandin der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen.....	114
e) Interview mit der Konfi-Teamerin der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen....	116
f) Interview mit dem Hauptamtlichen der Konfirmandenarbeit der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen.....	118
Literaturverzeichnis.....	122
Erklärung.....	126

Mein Dank gilt all den vielen lieben Menschen, die ihre Zeit dafür geopfert haben, auf ihre spezielle Art und mit den ihnen eigenen Begabungen zum Gelingen dieser Arbeit beizutragen. Ohne Eure Unterstützung hätte ich diese Arbeit nicht in der vorliegenden Form schreiben können. Danke.

„Nach evangelischem Verständnis gestaltet sich die Gemeinde von Schwestern und Brüdern so, dass Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Möglichkeiten und Erfahrungen sich gegenseitig unterstützen und ergänzen. Auch Leitungsaufgaben werden kollegial von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wahrgenommen. Pfarrerinnen und Pfarrer sind Teil eines Teams, das von Gott mit vielen unterschiedlichen Talenten beschenkt wurde. Ohne die vielfältigen Gaben und oftmals herausragenden Qualifikationen aus der Berufs- und Lebenserfahrung von Ehrenamtlichen kann die Kirche ihren Auftrag nicht erfüllen.“¹

¹ EKD-Synode zum Ehrenamt 2009, Zit.n. Hofmann, 2012, 339f.

1 Einleitung

Konfirmandenarbeit ist ein wichtiger Arbeitsbereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). In keiner anderen regelmäßigen Veranstaltung einer Ortsgemeinde kommen so viele junge Menschen mit dem Glauben in Berührung. Deshalb sollte die Konfirmandenarbeit zwingend als Chance wahrgenommen und pädagogisch betrachtet werden. Besonders in den letzten Jahren weisen viele Veröffentlichungen und Richtlinien der einzelnen Landeskirchen auf die Bedeutsamkeit dieses Arbeitsfeldes hin. Immer häufiger wird der Ruf nach einer Konfirmandenarbeit laut, die sowohl für die jungen Menschen als auch für jene, die diesen Arbeitsbereich verantworten, attraktiv und authentisch sein muss. Im Gespräch mit Ortsgemeinden begegnete mir häufig die Aussage, dass nur wenige Jugendliche auch noch nach der Konfirmation den regelmäßigen Kontakt zur Gemeinde pflegen. Die Gemeinden altern auch deswegen, weil ein fließender Übergang von Konfirmanden- zur Jugendarbeit selten gelingt. Auf der einen Seite liegt dem kirchlichen Handeln mit dem Evangelium eine Botschaft zugrunde, welche den Jugendlichen Orientierung geben will und kann. Auf der anderen Seite sind die Jugendlichen für die Ortsgemeinden wichtig, denn sie bergen u.a. aufgrund ihrer Gaben ein großes Potential für die Gemeinden in sich. Es gibt für beide Perspektiven zahlreiche Gründe, die für eine engagierte, effiziente und gerade auch nachhaltige Konfirmandenarbeit sprechen, die über die Konfirmandenzeit hinausträgt.

Demnach stellt sich die Frage, wie Jugendliche durch die Konfirmandenarbeit in ihrem Glauben an Jesus Christus gestärkt werden können und zugleich eine Heimat in einer Ortsgemeinde finden.

Diese Frage stellt den Kern meiner Arbeit dar. Ausgangspunkt der konzeptionellen Überlegungen ist dabei die Phase des Umbruchs, welche die Konfirmanden² erleben. Sie lernen sich selbst kennen und suchen nach Vorbildern. Außerdem sind persönliche Beziehungen zu anderen Menschen außer ihren Eltern wichtig. Es wird davon ausgegangen, dass diesen individuellen Bedürfnissen wohl kaum die hauptamtlichen Mitarbeiter der Konfirmandenarbeit allein nachkommen können. U.a. deshalb wurde vor einigen Jahren der Ruf nach Teamern in der Konfirmandenarbeit laut. Mittlerweile gibt es in Deutschland zahlreiche Modelle für die Arbeit mit Konfi-Teamern. Nach einer im Jahr 2009 veröffentlichten Studie gab es zur Zeit der

² Um der leichteren Lesbarkeit Willen wird in der vorliegenden wissenschaftlichen Arbeit der generische Maskulin verwendet.

Umfrage in allen Landeskirchen außer in der Evangelischen Landeskirche Anhalt mehr ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit als in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Spitzenreiter war die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig mit 75% ehrenamtlichen Mitarbeitern in den Kirchgemeinden, während die Zahl in Sachsen gegen Null tendierte.³ Hier liegt die Chance für die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, von anderen Landeskirchen zu lernen, die bereits einige Erfahrung mit Teamern in der Konfirmandenarbeit haben.⁴ Um die Übertragbarkeit und den Mehrwert für die sächsische Landeskirche herausarbeiten und darstellen zu können, muss die Konfirmandenarbeit mit der Beteiligung von Teamern auch als strukturelle Neuheit betrachtet werden. Es stellt sich die Frage, welche Chancen und Grenzen in dieser Form der Gestaltung des bisherigen Konfirmandenunterrichts überhaupt liegen. Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? Angesichts rückläufiger Mitgliederzahlen in den Kirchgemeinden und der bereits angesprochenen fehlenden Beheimatung von Jugendlichen in vielen Ortsgemeinden ist hierbei der Bezug zum Gemeindeaufbau interessant. Demzufolge soll mit dieser Arbeit besonders an folgender Frage geforscht werden:

Welchen Beitrag können Teamer in der Konfirmandenarbeit zum Gemeindeaufbau leisten?

Unter der Fragestellung soll in der vorliegenden Arbeit die Bedeutung von Konfi-Teamern im Zusammenhang mit dem Multiperspektivenansatz untersucht werden. Im Fokus steht der Mehrwert von Teamern in der Konfirmandenarbeit für sie selbst (1) und die Konfirmanden (2) im Blick auf ihren persönlichen Glauben, ihre individuelle Entwicklung und ihren Platz in der Gemeinde. Meine Erfahrung ist, dass das ehrenamtliche Mitarbeiten in einer Ortsgemeinde eine Beheimatung in dieser und im Glauben fördert. Weiterhin soll untersucht werden, welche Wirkungen Konfi-Teamer auf die Arbeit des hauptamtlichen Mitarbeiters haben (3). Aus diesen drei Perspektiven kann dann die Relevanz für die Gesamtgemeinde und den Gemeindeaufbau geschlussfolgert werden (4).

Um den Einfluss von Konfi-Teamern für den Gemeindeaufbau herausarbeiten zu können, muss es vorab eine Begriffsklärung der zentralen Termini dieser Arbeit geben. Diese Begriffsklärung erfolgt in Kapitel 2. Hernach wird in Kapitel 3 die Konfirmandenarbeit mit ihren heutigen Herausforderungen skizziert, um Anknüpfungspunkte für die Arbeit mit Konfi-Teamern darlegen zu können., denn sie ist Ausgangspunkt und Arbeitsfeld der Konfi-Teamer. Anschlie-

³ Vgl. Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 122

⁴ Im Fokus dieser Arbeit wird die Konfirmanden- und Gemeindegemeinschaft der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens stehen, weil die Evangelische Hochschule Moritzburg Ausbildungsstätte der sächsischen Landeskirche ist.

1 Einleitung

ßend werden in Kapitel 4 die Konfi-Teamer in den Blick genommen, wesentliche Aspekte entfaltet und reflektiert. Diese Erforschung dient dem Herausfiltern von Erkenntnis, welche eine notwendige Voraussetzung für die Benennung der Bedeutung von Konfi-Teamern für den Gemeindeaufbau sind.

Nach einem Zwischenfazit in Kapitel 5, in dem die gewonnenen Erkenntnisse über die Forschungsfrage aus den vorhergehenden Kapiteln dargelegt werden, erfolgt in Kapitel 6 eine Praxiswahrnehmung anhand von zwei Kirchgemeinden, die mit Konfi-Teamern arbeiten. Die hierbei gewonnenen Einblicke dienen einer abschließenden Reflexion der in Kapitel 5 dargelegten Ergebnisse.

Ausgehend von den gewonnenen Einsichten über die Bedeutung von Konfi-Teamern für den Gemeindeaufbau soll die vorliegende Arbeit dabei helfen, die Konfirmandenarbeit in ihrer bisherigen Form zu überdenken und ggf. umzugestalten. Weiterführende Gedanken und konzeptionelle Vorschläge werden daher in Kapitel 7 vorgestellt. Damit soll ein praxisnaher Beitrag zur Diskussion über Konfirmandenarbeit geliefert werden.

2 Begrifflichkeiten

Aufgrund des Themas der Arbeit drängen sich dem Leser vordergründig folgende Begrifflichkeiten auf: Gemeindeaufbau, Konfirmandenarbeit, Ehrenamt und Teamer. Diese werden nachstehend geklärt, um über die Verwendung im weiteren Verlauf der Arbeit Transparenz zu schaffen.

2.1 Gemeindeaufbau

Der Begriff Gemeindeaufbau bedarf aufgrund seiner Vielschichtigkeit einige Ausführungen, damit er geklärt werden kann. Gemeindeaufbau ist eine Übersetzungsvariante für das aus dem Altgriechischen kommende Wort „Oikodomik“. Aufgrund der Komplexität des Begriffes, wird dessen historische Entwicklung skizziert, bevor wesentliche Ausprägungen der Gegenwart dargestellt werden.

Ein konkretes Jahr zur Einführung des Ausdrucks „Gemeindeaufbau“ kann nicht genannt werden.⁵ Auf jeden Fall löste die Veröffentlichung des Buches „Gemeindeaufbau aus dem Evangelium“ von Bruno Gutmann 1925 eine heftige Diskussion über den Begriff „Gemeindeaufbau“ aus, worin er den Gemeindeaufbau auf die urchristlichen Wesensbindungen von Sippe, Nachbarschaft und Altersklasse gründet. Die Bekennende Kirche benutzte die Bezeichnung unter dem theologischen Verständnis, dass der Gottesdienst der zentrale Aspekt dessen sei und grenzt sich bewusst gegenüber den Deutschen Christen ab, die Gutmanns Definition ideologisierten. Das Verständnis der Bekennenden Kirche wurde nach dem 2. Weltkrieg für die evangelische Kirche prägend. Auf der Generalsynode der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands 1958 wurde ein missionarischer Gemeindeaufbau gefordert. Ab ungefähr 1961 rückte Gemeindeaufbau für Begriffe wie „Kirchenreform“ und „Umstrukturierung der Gemeinde“ in den Hintergrund, um nach unzureichenden Reformbewegungen mit dem Missionarischen Jahr 1980 wieder aktuell zu werden. Die Lehre vom Gemeindeaufbau (Kybernetik) wurde zu einer Teildisziplin der Praktischen Theologie. Ab diesem Zeitpunkt wurden Institute für Gemeindeaufbau eingerichtet und zahlreiche Literatur zum Thema veröffentlicht.

⁵ Vgl. zu dem gesamten Unterpunkt über Gemeindeaufbau Möller, ³1991, 18ff. und Möller, in: RGG 4, ⁴2004, 622-624.

Christian Möller und Holger Böckel waren es u.a., die veröffentlichte Gemeindeaufbaumodelle kategorisierten.⁶

Heute taucht der Begriff des Gemeindeaufbaus häufig im Zusammenhang mit Freikirchen auf.⁷ Landeskirchen hingegen setzten vor allem auf Gemeindeberatung, was so viel heißt, als dass betriebswirtschaftliche Begriffe und Strukturen übernommen werden. Dennoch ist der Begriff im Rahmen des missionarischen Gemeindeaufbaus in den letzten Jahren wieder verstärkt in den Vordergrund getreten.⁸ Dabei wird besonders die Ortsgemeinde als Vertreter der Ekklesia vor Ort fokussiert und damit verbunden eine Förderung und Weiterentwicklung von gemeindlichen Strukturen, Gemeinschaft und christlicher Lebensgestaltung gefordert.⁹ Gemeinde wird darin als lebendiger Organismus verstanden, der auf Grundlage des Evangeliums mitgebaut werden soll, denn eigentlicher Bauherr ist Jesus Christus.¹⁰ Auch die Synode der EKD hat sich mit dem Thema Mission als Teil des Gemeindeaufbaus auseinandergesetzt.¹¹ Forderungen nach anderen Bezeichnungen, wie z.B. Gemeindeentwicklung oder Gemeindebildung, sprechen dem Gemeindeaufbau die Dynamik ab.¹² Im Bezug auf die Wirkungsweise verweist Christian Möller darauf, dass Gemeindeaufbau sowohl auf die äußere, als auch die innere Gestalt und damit auch Struktur einer Gemeinde wirkt.¹³

⁶ Im Rahmen dieser Arbeit kann aufgrund des beschränkten Umfangs nicht genauer auf die einzelnen Modelle eingegangen werden. Als weiterführende Literatur ist u.a. folgende zu empfehlen: Rupp, Hartmut: Bildungsarbeit in Konzepten, in: Rupp, Hartmut; Scheilke, Christoph Th. (Hg.): Bildung und Gemeindeentwicklung, Stuttgart, 2007, S 67 – 80; Pohl-Patalong, Uta: Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt. Eine Analyse der Argumentationen und ein alternatives Modell, Göttingen, 2003.

⁷ Genannt wird in diesem Zusammenhang immer wieder die Willow Creek Community Church in Chicago und ihre Willow Creek Bewegung, die durch ihre Gottesdienstform und anderen Arbeitsbereiche Kirchendistanzierte erreicht und Schritt für Schritt in den Glauben und die Gemeinde führt. Aber auch Church-planting ist ein aktuelles Gemeindeaufbaukonzept. Es hat sich in den letzten Jahren in der anglikanischen Kirche durchgesetzt und zielt darauf ab, mithilfe von alten und stabilen Gemeinden neue „Ableger“ zu pflanzen.

⁸ Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang Prof. Dr. Michael Herbst, welcher im Rahmen seiner Arbeit starke Impulse in Richtung missionarischem Gemeindeaufbau gesetzt hat.

⁹ Vgl. dazu Pohl-Patalong, 2003, 127

¹⁰ Mt. 16,18: „(...) auf diesen Felsen will ich meine Gemeinde bauen (...)“; Wenn nicht anders beschrieben, wird in dieser Arbeit die Bibel nach der Übersetzung von Martin Luther in der revidierten Fassung von 1984 verwendet.

¹¹ Siehe dazu die Beschlüsse der 4. Tagung der 11. Synode der EKD im November 2011 unter http://www.ekd.de/international/mission/presse/beschluss_IV_8_kundgebung.html; Stand: 17.11.2014

¹² An dieser Stelle ist eine Unterscheidung zwischen dem Bau und dem Gebäude angebracht. Zwar braucht ein Bau einen festen Grund und das Bauwerk scheint ebenfalls unbeweglich zu sein, dennoch birgt der Vorgang des Bauens etwas Dynamisches in sich. Dass ein Bau keineswegs nur statisch ist, wird am Beispiel der Basilica de la Sagrada Família in Barcelona erkennbar. Diese Kirche befindet sich seit Mitte des 19. Jh. im Bau. In dieser Zeit haben ganz unterschiedliche Architekten und Baustile das Bauwerk geprägt und verändert. Solange sich also etwas im Bau befindet, entfaltet es eine Dynamik, die beendet ist, sobald der Bau fertiggestellt oder abgebrochen wird. Doch der Fokus dieser Arbeit liegt nicht in der Diskussion um die rechte Bezeichnung für das Bauen einer Gemeinde, weshalb nicht genauer auf diese eingegangen werden kann.

¹³ Vgl. Möller, 1991, 23

Auf Basis der dargelegten Aspekte soll nun eine Arbeitsdefinition von Gemeindeaufbau gewagt werden. Abschließend wird diese kurz erläutert.

Unter Gemeindeaufbau wird neben dem unsichtbaren Bau durch Jesus Christus der sichtbare Prozess zur Veränderung von Gemeinde verstanden, dessen Ziel es ist, sich nach dem Evangelium auszurichten und damit einhergehend missionarische Arbeit als Chance wahrzunehmen.

Der Bau durch Jesus Christus ist nur begrenzt unsichtbar, denn Christen werden als Werkzeuge verwendet, um Gemeinde zu bauen. Indem sie sich an der Siegesbotschaft orientieren, werden beide Prozesse untrennbar verbunden. Der Aufbau einer Gemeinde ist also ein gewollter dynamischer Entwicklungsprozess, der sich auf mehrere Ebenen auswirken und mitunter auch einen Abbau eines „abgestorbenen“ Arbeitszweiges zur Folge haben kann. Eine Begründung für die missionarische Aktivität als wichtiger Teil in dem Bau ist in dem Missionsbefehl Jesu zu finden.¹⁴ Weil der unsichtbare Bau von Gemeinde nicht untersucht werden kann, muss sich die Erforschung der Bedeutung von Konfi-Teamern allein auf den sichtbaren Teil beziehen.

2.2 Konfirmandenarbeit

In der Konfirmandenarbeit kommt der Bildungsauftrag, den die Kirche aufgrund von Evangelium und Verantwortung gegenüber dem Einzelnen und der Gesellschaft hat, zum Tragen.¹⁵ Dieses kirchliche Handlungsfeld ist Ausgangspunkt für die Arbeit mit Konfi-Teamern. Im Rahmen der Begriffsklärung soll ein Einblick in die Entstehungsgeschichte gegeben werden, welche eine Voraussetzung für das nachfolgende Kapitel darstellt, in welchem die gegenwärtigen Herausforderungen im Blickfeld stehen.

Zu beachten ist, dass Konfirmandenarbeit ohne Konfirmation nicht denkbar ist. Beides gehört zusammen und muss gemeinsam betrachtet werden. Die Anfänge der Konfirmation liegen in der Reformation. Die bereits weitaus länger bestehende Firmung gilt als das Vorbild. Auch wenn sich die Bedeutung der Konfirmation im Laufe der Zeit verändert hat und sie immer wieder ihren Sitz im Leben finden musste, stand sie stets in Verbindung mit Taufe und Abend-

¹⁴ Mk 16,15: „Und er sprach zu ihnen: Gehet hin in alle Welt und predigt das Evangelium aller Kreatur.“

¹⁵ Vgl. dazu u.a. EKD, 2013, 3: Die erste von zwölf Thesen der EKD bezieht sich auf die Notwendigkeit der Konfirmandenarbeit als wichtiges Bildungsangebot: „Die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden ist ein zentrales Bildungsangebot der evangelischen Kirche und aufgrund ihrer Reichweite und zugleich eines der bedeutendsten außerschulischen Bildungsfelder in Deutschland. Nach reformatorischem Verständnis entspricht die Konfirmandenarbeit dem Bildungsauftrag der Kirche, der auf ein verständiges und mündiges Christsein zielt und zur religiösen Orientierung junger Menschen beitragen will.“ Auch die anderen 11 Thesen sind für ein umfassendere Verständnis von Konfirmandenarbeit lesenswert. Doch auf eine Ausführung an dieser Stelle muss aufgrund des beschränkten Umfangs dieser Arbeit verzichtet werden.

mahl.¹⁶ Die Unterweisung gehörte aus zwei Gründen dazu. Zum einen war sie eine Vorbereitung auf die Konfirmation und das damit verbundene Erstabendmahl. Zum anderen wurde sie als eine der Säuglingstaupe nachfolgende notwendige christliche Bildungsveranstaltung verstanden. Hierbei kommt es zu einer vertieften intellektuellen Auseinandersetzung mit Glaubens Themen und zum Kennenlernen bzw. zur Teilnahme an einer gemeinsamen Glaubenspraxis.¹⁷ Die erste Konfirmation fand 1734 in Bayern statt.¹⁸ Im Pietismus gewann die Unterweisung zur Stärkung des Gläubigen und des Bekenntnisses zum Glauben vor der versammelten Gemeinde an Bedeutung.¹⁹ Die Konfirmation war in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts eng mit dem Leben verflochten, denn sie stellte den Endpunkt der schulischen Bildung dar.²⁰ Während die Konfirmation nach dem 2. Weltkrieg trotz der Ausweitung der Schulpflicht in Westdeutschland fast zum Lebensrhythmus des gesamten Volkes gehörte, kam es in Ostdeutschland aufgrund der dortigen Regierung zu einem starken Wandel der Bedeutung. Nicht nur das eingeführte Gegenmodell der Jugendweihe war eine Ursache dafür. Auch die Benachteiligung von Christen im Allgemeinen spielte eine Rolle. Konfirmation ohne Jugendweihe führte im Normalfall zu Beeinträchtigungen in der schulischen Laufbahn des Einzelnen. Die Folgen des Wandels waren eine Profilierung der Konfirmation und der damit verbundenen Unterweisung und die Zunahme der Bedeutung von Gemeinschaftserfahrungen, welche sich bis heute auswirkt.²¹ Im Normalfall orientierte sich die Katechese an schulischen Standards und war als Unterricht organisiert, weshalb die Bezeichnung als Konfirmandenunterricht geläufig war. Zielgruppe waren und sind noch immer in der Regel Jugendliche zwischen 12 und 14 Jahren.

Eine veränderte Sichtweise auf die Konfirmandenarbeit war Folge der Synode der EKD 1994. U.a. ausgehend von Mk 10,13-16²² wurde auf der einen Seite gefordert, dass die Kinder und Jugendlichen Ausgangspunkt kirchlicher Kinder- und Jugendarbeit sind, denn sie sind es wert und haben ein „*Recht auf Religion*“²³, wie es Friedrich Schweitzer ausdrückte.²⁴ Auf der ande-

¹⁶ Vgl. Keßler; Nolte, ²2004, 83f.

¹⁷ Vgl. Gäfgen-Track, 2009, 11ff.

¹⁸ Vgl. Keßler; Nolte, ²2004, 83

¹⁹ Vgl. ebd.

²⁰ Vgl. ebd.

²¹ Vgl. Saß, 2008, 58

²² „*Und sie [die Volksmenge, d.Vf.] brachten Kinder zu ihm [Jesus, d.Vf.] , damit er sie anrühre. Die Jünger aber fuhren sie an. Als es aber Jesus sah, wurde er unwillig und sprach zu ihnen: 'Lasst die Kinder zu mir kommen und wehret ihnen nicht; denn solchen gehört das Reich Gottes. Wahrlich, ich sage euch: Wer das Reich Gottes nicht empfängt wie ein Kind, der wird nicht hineinkommen.'* Und er herzte sie und legte die Hände auf sie und segnete sie.“

²³ Schweitzer, Zit.n. Lübking, 2014, 20

²⁴ Vgl. zu den Forderungen der EKD Synode Cramer; Ilg; Schweitzer, 2009, S17ff.

ren Seite verlangte die Synode, dass die Gemeinde als ein Ort für gemeinsames Lernen und Leben verstanden wird, denn Kirche wird in der Gemeinde vor Ort erlebbar. Die sich aus der Gemeinschaft ergebenden Erfahrungs- und Begegnungsmöglichkeiten sind wichtige Elemente für eine nachhaltige Konfirmandenarbeit, bei der die Themen des Glaubens für Konfirmanden aufgrund einer Öffnung für die Umwelt viel leichter Lebensrelevanz entwickeln können.

Es bleibt festzuhalten, dass sich die Konfirmandenarbeit als Vorbereitung auf die Konfirmation immer wieder neu an die Gesellschaft anpassen und ihren Sitz im Leben finden musste und muss. Sie ist ein wichtiges Aufgabenfeld der evangelischen Kirche, denn in der heutigen Gesellschaft übernimmt sie häufig das Lehren von wesentlichen christlichen Inhalten, weil eine religiöse Erziehung im Elternhaus und außerhalb der Kirchengemeinde immer seltener wird.²⁵ Demzufolge ist hier ein Ort, an dem sich die Jugendlichen nicht nur mit wesentlichen Themen des Glaubens auseinander setzen, sondern auch mit Gemeinde in Kontakt kommen.

2.3 „Allgemeines“ Ehrenamt in Gemeinde

Das „allgemeine“ Ehrenamt in der Gemeinde soll als Überbegriff für jegliche unbezahlte Arbeit in Kirche dienen. Es meint demnach alle Formen von Ehrenamt im Arbeitsfeld einer Gemeinde vor Ort, bzw. den regionalen und überregionalen Kirchenstrukturen. Diese Verallgemeinerung ist deshalb gewählt worden, um nicht ein spezielles Ehrenamt hervorzuheben und dennoch auf Gemeinde hin zu fokussieren, denn dort ist der Kontext von Konfi-Teamern zu finden. Somit ergibt sich eine Fokussierung in zwei Schritten: 1. das „allgemeine“ Ehrenamt in Gemeinde und 2. Teamer als eine spezielle Ausdrucksform von Ehrenamt in Gemeinde. Unter dieser Überschrift soll das „allgemeine“ Ehrenamt in Gemeinde ausgehend vom zivilgesellschaftlichen Ehrenamt charakterisiert werden, um dann in Kapitel 2.4 Teamer als spezielle Form von Ehrenamt zu definieren.

Der Begriff des Ehrenamtes ist nicht unumstritten und wird mitunter durch freiwilliges Engagement oder Volontariat ersetzt. Doch in seiner Verbindung von „Ehre“ und „Amt“ ist es die am häufigsten verwendete Bezeichnung.²⁶

Anhand folgendem Zitat von Ilg, Schweitzer und Elsenbast, die sich neben einigen anderen auch mit Ehrenamt befasst haben, kann man vier Wesensmerkmale von Ehrenamt erkennen:

²⁵ Vgl. Cramer; Ilg; Schweitzer, 2009, 21

²⁶ Vgl. dazu Hofmann, 2012, 327: „49% der im Bereich von Kirche und Religion Engagierten bezeichnen ihre Tätigkeit als Ehrenamt (...)“

„Die Bereitschaft und die Fähigkeit, selbst aktiv Gesellschaft mitzugestalten, etwas für andere zu tun auf einer nicht bloß situativen Grundlage, sondern sich insgesamt auf Dauer für gerechte Verhältnisse einzusetzen, gelten als ein Kern des zivilgesellschaftlichen Engagements.“²⁷

Erstes Merkmal von Ehrenamt ist die vorhandene Bereitschaft zu einer Mitarbeit. Ehrenamt ist folglich etwas Freiwilliges. Daneben sind zweitens auch die entsprechenden Fähigkeiten wichtig, denn der Wille allein genügt nicht. Ehrenamt heißt darüber hinaus drittens, dass etwas für andere getan wird. Es ist zwar immer auch eine Bereicherung für einen selbst, doch Ehrenamt nimmt erst einmal das Engagement für andere in den Blick. Das letzte Merkmal weist auf den zeitlichen Aspekt. Ehrenamt ist also langfristig angelegt. Dem sind all diejenigen entgegenzusetzen, welche sich nur über einen kurzen Zeitraum oder gar punktuell, projektbezogen engagieren, weil sie es oft auch nicht anders können. Dass diese nicht außen vor bleiben dürfen, weil auch sie einen Beitrag leisten, ist verständlich. Jedoch ist es für eine wirkungsvolle Arbeit sinnvoll, wenn ein Engagement nicht von kurzer Dauer ist. Gründe dafür liegen u.a. bei der Eingewöhnungsphase mit dem Kennenlernen der Strukturen, welche jeder braucht, um anschließend effektiv arbeiten zu können. Außerdem braucht es eine gewisse Zeit des Engagements, um erworbenes Wissen zu haben, das an neue ehrenamtliche Mitarbeiter weitergegeben werden kann, wovon diese profitieren und darüber hinaus ein ständiges Weiterentwickeln der Tätigkeiten und der damit verbundenen Fähigkeiten erleichtert wird.

Das Ehrenamt in seiner heutigen Form befindet sich in einem Umbruch. Vor allem die veränderten Engagementmotive lassen in ein altes und ein neues Ehrenamt unterscheiden.²⁸ Für das alte Ehrenamt waren vor allem das „Pflicht-Motiv“²⁹ und der „Dienst für die Gemeinschaft“³⁰ bezeichnend. Das neue Ehrenamt ist vor allem von der Individualisierung bestimmt, was durch die wesentlichen Motive Selbstbestimmtheit der Aufgaben und des Umfangs der Arbeit, Selbstbezug und Selbstentfaltung zum Ausdruck kommt.³¹ Demnach ist das neue ehrenamtliche Engagement stark von der Lebenssituation des Einzelnen geprägt und darum häufig zeitlich beschränkter. Wichtiger Antrieb ist nach wie vor der Altruismus, also die Hilfe für den Anderen.³²

²⁷ Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 214

²⁸ Vgl. Piroth, 2009, 10ff.

²⁹ Heinrich W. Grosse, Zit.n. Piroth, 2009, 12. Das Motiv kommt bspw. dann zum Ausdruck, wenn gesagt wird, dass jemand diese Aufgabe übernehmen muss.

³⁰ Piroth, 2009, 10

³¹ Vgl. ebd., 11f. Für Jugendliche ist mitunter auch das „Spaß-haben“ wesentlicher Grund für ein Engagement.

³² Vgl. ebd. 12

Im Bereich der EKD sind ungefähr 1,4 Millionen Ehrenamtliche in zahlreichen Arbeitsfeldern tätig.³³ Ohne ihre Beteiligung wären die vielfältigen Angebote in den einzelnen Landeskirchen und Ortsgemeinden nicht vorstellbar.³⁴ Isolde Karle bezeichnet Ehrenamtliche als „(...) *einen kaum zu überschätzenden Reichtum der evangelischen Kirche (...)*“³⁵. Eine biblische Begründung für Ehrenamt ist u.a in der Geschichte von den anvertrauten Talenten (Mt 25, 14-30) zu finden. Dahingehend sehen viele das Ehrenamt als Chance, die eigenen Gaben zu entdecken und weiterzuentwickeln. Aber auch das Bild des einen Leibes mit seinen vielen Gliedern (1. Kor 12) weist auf die Notwendigkeit einer Beteiligung aller in der Gemeinde hin. Dieser Leib, der ein soziales Netzwerk ist, fördert die Gemeinschaft und ist zugleich Anreiz.³⁶ Des Weiteren deutet der reformatorische Ausruf „Priestertum aller Gläubigen“ auf die Verantwortung jedes einzelnen Christen vor Gott, seine Rolle nach seinen Begabungen in dessen Heilsplan und dadurch in der Gemeinde einzunehmen. Dabei wird bewusst die Gemeinschaft der Gläubigen als Gemeinde verstanden, da es mehr umfasst als Familie und Nachbarschaft, auch wenn diese Teil der Gemeinschaft sind. Als Förderer des Ehrenamtes gelten die hauptamtlichen Mitarbeiter, welche sich nicht nur um geeignete Weiterbildungen kümmern, sondern vor allem auch um eine gebührende Anerkennung der Ehrenamtlichen und ihrer Dienste einsetzen sollen. Das „allgemeine“ Ehrenamt in Gemeinde lässt sich also wie folgt zusammenfassen: Es ist eine freiwillige Übernahme von Verantwortung in Form einer oder mehreren Aufgaben im Raum der Kirche, die mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung einhergeht, klar abgegrenzt zu Familie und Nachbarschaft stattfindet und sich dabei aufgrund von fehlender Bezahlung und freier Vereinbarung gegensätzlich zur hauptamtlichen Tätigkeit verhält.

2.4 Teamer

Das Wort „Teamer“ ist nicht im Duden zu finden und auch eine Übersetzung des englischen Wortes hilft nicht weiter.³⁷ Eindeutig ist der Bezug zu dem englischen „team“ erkennbar, welches Mannschaft bedeutet und schon seit geraumer Zeit in den Duden aufgenommen worden ist. Davon kann abgeleitet werden, dass ein Teamer stets zu einem Team gehört. Kennzeichnend für ein Team wiederum ist die Zusammenarbeit auf Augenhöhe, wobei jeder von den

³³ Vgl. Hofmann, 2009, 4

³⁴ Beispielhaft sollen hier die Kirchenvorstände genannt werden, die sich fast ausschließlich aus Ehrenamtlichen zusammensetzen.

³⁵ Isolde Karle, Zit.n. Obenauer, 2009, 11

³⁶ Vgl. Keupp, 2009, 7

³⁷ Der englische „teamer“ wird ins Deutsche mit „Lastwagenfahrer“ übersetzt.

Qualitäten des anderen abhängig ist.³⁸ Ein Blick in sämtliche geläufige Lexika ist nicht weiterführend,³⁹ was anmuten lässt, das der Begriff recht jung ist. Die genaue Herkunft und Bedeutung ist nicht zu klären. Deshalb muss die Bezeichnung aus der Praxis heraus verstanden werden. Verwendung findet der Begriff neben der kirchlichen Arbeit auch bei internationalen Austauschprogrammen und Gruppenaufenthalten in Urlaubsgebieten. Das Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW) wirbt beispielsweise mit Teamern als fachspezifisch qualifiziertes Personal für interkulturelle Jugendbegegnungen. Die Ausbildung wird mit „praxisorientiert“ beschrieben und am Ende erhalten die Teamer ein Zertifikat.⁴⁰ Auf der Internetseite des DFJW werden die Tätigkeiten eines Teamers wie folgt aufgeschlüsselt: Jugendleiter, Gruppensolmet-scher, Sprachanimateure.⁴¹ Hieraus ergeben sich zwei Merkmale von Teamern, welche auch bei anderen Verwendungen des Begriffs auftauchen.⁴² Erstens sind Teamer für ihre Aufgaben speziell ausgebildete Fachkräfte. Zweitens werden sie zur Betreuung von Gruppen eingesetzt. Dabei ist der Mitarbeiter in einem Team eingebunden, das mit ihm zusammen im gleichen Fachgebiet tätig ist. Das Team hat einen gemeinsamen Rückzugsraum, in dem Teambesprechungen stattfinden, die zur gegenseitigen Beratung und Absprache dienen. In der Unterscheidung zu den Begleitern von Jugendbegegnungen und Urlaubsgruppen, welche häufig auf Honorarbasis angestellt sind, gelten Teamer im kirchlichen Bereich generell als ehrenamtliche Mitarbeiter. Als solche erhalten sie kein Gehalt, sondern maximal eine finanzielle Aufwandsentschädigung und/oder kleine materielle Aufmerksamkeiten. Außerdem werden die anfallenden Kosten eingeschlossen der Weiterbildungen teilweise von den Gemeinden getragen. Abgegrenzt werden kann der Begriff des Teamers von dem herkömmlichen Ehrenamt nur schwer. Mitunter werden beide Bezeichnungen synonym verwendet. Dennoch soll es nicht unversucht bleiben, die Grenzen zwischen Ehrenamt und Teamer zu skizzieren. Angefangen bei der Entwicklung kann gesagt werden, dass Teamer aus dem Ehrenamt heraus entstanden sind und eine Form des neuen Ehrenamtes darstellen.⁴³ Eine mögliche Abgrenzung ist in der

³⁸ Als eindruckliches Beispiel kann das Fußballteam genannt werden, in welchem jeder Spieler eine andere Position innehat und alle aufeinander angewiesen sind, um das gemeinsame Ziel des Siegens zu erreichen. Vgl. auch Trenn; Witting, 2004, 10

³⁹ Der einzige mir zugängliche Lexikonartikel ist auf www.wikipedia.de zu finden, wo es einen kurzen Vermerk gibt, dass Teamer im Wesentlichen Betreuer von Gruppen bezeichnen, die einem Team zugeordnet sind.

⁴⁰ Vgl. http://www.awo-informationsservice.org/uploads/media/DFJW-Teamer-Datenbank_D.pdf; Stand: 14.10.2014

⁴¹ Vgl. <https://www.dfjw-zertifikat.org/>; Stand: 14.10.2014

⁴² Vgl. dazu u.a. <http://www.power-ruhrgebiet.de/index.php/Deutsch/wir-ueber-uns-auswahl/teamers>; Stand: 14.10.2014

⁴³ Vgl. dazu Kapitel 2.3 und 4.1

2 Begrifflichkeiten

Qualifikation zu sehen, welche u.a. aufgrund einer Fokussierung auf ein Aufgabengebiet und damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert wird. Dies kann als Weiterentwicklung des „allgemeinen“ Ehrenamtes gesehen werden, welches nicht selten mehrere Aufgaben inne hat. Außerdem arbeiten Teamer stets im Team. Das „allgemeine“ Ehrenamt hingegen kann auch die Tätigkeit eines Einzelnen beschreiben, wie z.B. eines ehrenamtlichen Küsters, welcher nicht zwangsläufig mit Menschen zu tun hat, während Teamer stets mit Menschen arbeiten. Darüber hinaus ist die Mitarbeit von Teamern häufig vertraglich geregelt bzw. kann auch bewusst zeitlich begrenzt angelegt werden. Auch wenn hauptamtliche Mitarbeiter zu demselben Team gehören wie die ehrenamtlichen, werden häufig in der Praxisliteratur nur die letztgenannten als Teamer bezeichnet.

Für die weitere Verwendung des Begriffes in der vorliegenden Diplomarbeit ist eine Definition sinnvoll. Aufgrund des Themas der Arbeit wird der nachfolgende Versuch einer Definition von Teamer die spezifische Verwendung im kirchlichen Kontext fokussieren, auch wenn das zur Folge hat, dass dadurch der Gebrauch unter anderen Umständen ausgegrenzt wird.

Unter einem Teamer in einer Kirchengemeinde ist ein ehrenamtlicher Mitarbeiter zu verstehen, der klar geregelte Aufgaben hat, Verantwortung übernimmt, sich in ein Team von Mitarbeitern eingebunden weiß und speziell für seine Aufgaben weitergebildet wird.

3 Gegenwärtige Herausforderungen in der Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Nach der vorangestellten Begriffsklärung soll in diesem Kapitel die aktuelle Situation der Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens zur Sprache kommen, da diese Betrachtung den Ausgangspunkt für die Erforschung der Relevanz des Einsatzes von Teamern darstellt. Um die Modalitäten kennen zu lernen, gibt es mit den Rahmenbedingungen einen einführenden Unterpunkt. Aus der hernach vorgestellten Konfirmationsordnung sollen Ziele der hiesigen Konfirmandenarbeit abgeleitet werden. Diese werden in Kapitel 4.6 mit den Zielen der Teamer verglichen, um Aussagen über Chancen und Grenzen von Teamerarbeit treffen zu können. Im Anschluss an die Ziele der Konfirmandenarbeit soll eine Zielgruppenanalyse Aufschluss über mögliche Anknüpfungspunkte für die Arbeit mit Konfi-Teamern geben. Beachtet werden muss an dieser Stelle, dass die Forderung nach Teamern in der Konfirmandenarbeit nicht nur von den Konfirmanden aus gedacht werden kann. Deshalb werden im fünften Kapitel die Bedeutungen für alle Beteiligten einzeln beschrieben, wovon ausgehend im Umkehrschluss wiederum von den Teamern oder den hauptamtlichen Mitarbeitern her argumentiert wird. Doch es muss eine Ausgangsbasis für die Teamerarbeit ausgewählt werden, auf welche aufgebaut wird. Dafür dient an dieser Stelle die Forderung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens nach Subjektorientierung,⁴⁴ sodass in dieser Arbeit von den Konfirmanden selbst ausgegangen wird. Außerdem kann in der Entstehung von Konfi-Teamern wahrgenommen werden, dass die Konfirmandenarbeit und letztlich die Konfirmanden selbst ausschlaggebend für die Entwicklung einer Arbeit mit Teamern sind.

3.1 Rahmenbedingungen

Aufgrund von Geburtenrückgang und Abwanderung hat sich die Zahl der Jugendlichen in Ostdeutschland in den letzten 20 Jahren halbiert.⁴⁵ Hinzu kommt sowohl die hohe Zahl der Konfessionslosen vor Ort als auch die Ausrichtung der Arbeit auf ein bestimmtes Milieu, sodass vielerorts im ländlichen Raum nur in kleinen Gruppen gearbeitet wird.⁴⁶ Das erschwert ein pädagogisches Arbeiten. Aus dieser Situation heraus ist der Wunsch nach veränderten

⁴⁴ Siehe dazu Kapitel 3.3

⁴⁵ Vgl. Domsgen; Haeske, 2009, 302, Nichtsdestotrotz stieg der Anteil der Konfirmanden an den Jugendlichen eines Jahrgangs seit 1990 leicht an und liegt gegenwärtig bei ca. 20%. Vgl. dazu Bilz; Mendt, 2009, 312.

⁴⁶ Vgl. ebd.

Strukturen verständlich, wobei mithilfe von neuen regional und überregional arbeitenden Konzeptionen besonders Gruppenerfahrungen geschaffen werden sollen. Außerdem führte eine Umgestaltung der Schullandschaft zu weniger freier Zeit bei den Jugendlichen, sodass neue Konzepte wie z.B. ein monatlich stattfindender Konfirmandentag entstanden sind und zum Teil noch im Entstehen sind.⁴⁷ In der Regel dauert die Konfirmandenzeit in Sachsen zwischen 19 und 22 Monaten und umfasst das siebte und achte Schuljahr. Trotz neuer Konzepte ist der wöchentlich, in den Gemeinderäumen stattfindende, 60-90 minütige Unterricht noch häufig anzutreffen. Zusätzlich gibt es in fast allen Kirchgemeinden mindestens eine gemeinsame Freizeit, ggf. ein Gemeindepraktikum zum Kennenlernen der Gemeinde und die Mitgestaltung eines Gottesdienstes.⁴⁸ Begonnen wird die Konfirmandenzeit meist mit einem Einführungsgottesdienst, bei dem die Gemeinde die Konfirmanden kennen lernt und auch Kontakt zu den sonst kaum eingebundenen Eltern hergestellt werden soll.⁴⁹ Die Konfirmation wird im Zeitraum zwischen Palmarum und Trinitatis gefeiert und stellt den Schlusspunkt der Konfirmandenzeit dar.⁵⁰ Auch wenn einige Gemeinden das Abendmahl mit Kindern eingeführt haben, ist für viele Konfirmanden das Erstabendmahl mit der Konfirmation verbunden.⁵¹ Die Verantwortung der Konfirmandenarbeit obliegt zumeist dem Pfarrer.⁵² Weitere Mitarbeiter, die sich ebenfalls in die Konfirmandenarbeit einbringen, sind nicht unbedingt vorhanden. Bisher wird die Konfirmandenarbeit in nur wenigen Kirchgemeinden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens im Team verantwortet und geplant.

All die Veränderungen der vergangenen Jahre trugen dazu bei, dass die Landeskirche ihre Konfirmationsordnung überarbeitete, um den Ortsgemeinden einen weiten Handlungsrahmen zu ermöglichen, damit diese angemessen auf die Gegebenheiten vor Ort eingehen können.

⁴⁷ Vgl. Domsgen; Haeske, 2009, 302

⁴⁸ Vgl. Bilz; Mendt, 2009, 314

⁴⁹ Vgl. ebd., 315

⁵⁰ Palmarum stellte den ursprünglichen Termin für die Konfirmation dar, damit die frisch Konfirmierten ihr Erstabendmahl gemeinsam mit der Gemeinde zum Ende der Passionszeit feiern konnten. Vgl. dazu Lübking, 2014, 6.

⁵¹ An dieser Stelle seien nur am Rande die Diskussionen um das Abendmahl mit Kindern und die Privilegierung des Abendmahles durch die Verknüpfung mit der Konfirmation erwähnt. Für eine ausführliche Darstellung sei auf folgendes Buch verwiesen: Kenntner, Eberhard: Abendmahl mit Kindern, Gütersloh,²1981.

⁵² Vgl. Mendt; Bilz, 2010, 19

3.2 Konfirmationsordnung

Die aktuelle Konfirmationsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens wurde von der Landessynode am 21. November 2000 beschlossen.⁵³ Sie regelt grundsätzliche Angelegenheiten für die Konfirmandenzeit und die Konfirmation, im Rahmen dieser jede Ortsgemeinde selbst die Konfirmandenarbeit verantwortet. Zahlreiche Regelungen wurden bereits bei den Rahmenbedingungen erwähnt. An dieser Stelle sollen daher nur wesentliche Punkte benannt werden. So wird beispielsweise auf die Verknüpfung von Taufe, Unterweisung, Abendmahl und Konfirmation hingewiesen, die sich in den Inhalten der Konfirmandenarbeit wiederfinden soll. Konfirmandenarbeit wird als Angebot für alle getauften und ungetauften Jugendlichen im Alter von 12 Jahren bezeichnet, womit die Arbeit einen missionarischen Charakter entfaltet.⁵⁴ Daneben wird die Bedeutung von Beziehungen zwischen Gesamtgemeinde und Konfirmanden auf mehreren Ebenen hingewiesen.⁵⁵ Als eine weitere Chance wird der Kontakt mit den Konfirmandeneltern genannt.

§3 regelt die personelle Verantwortung, welche ausnahmslos beim Pfarrer liegt. Aufgrund der geforderten Kontinuität sollen andere Mitarbeiter im Verkündigungsdienst in die Konfirmandenarbeit miteinbezogen werden. Darüber hinaus gibt es die Genehmigung, dass auch ausgewählte Gemeindeglieder mitarbeiten können. Aufgrund seiner Verantwortung für die geistlichen Aufgaben in der Kirchengemeinde soll der Kirchenvorstand die Konfirmandenarbeit unterstützen und begleiten.

Bedeutsam sind die Ziele der Konfirmandenarbeit, welche sich aus der Konfirmationsordnung ableiten lassen und im nachfolgenden Unterpunkt aufgezählt werden.

3.3 Ziele sächsischer Konfirmandenarbeit

Aus der eben in Kapitel 3.2 erläuterten Konfirmationsordnung können wesentliche Ziele der Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens herausgefiltert werden.⁵⁶ Diese Ziele werden nachfolgend der Übersichtlichkeit halber in verschiedene Kategorien gegliedert dargelegt. Unterteilt wird in: 1. Soziale Ziele, welche auch die christliche Gemeinschaft mit einschließen, 2. Spirituelle Ziele, die sich v.a. auf den Glauben des Einzelnen beziehen, 3. Kognitive Ziele, welche das Wissen betreffen. Ergänzend dazu werden Ziele der Konfirmanden

⁵³ Vgl. zum gesamten Unterpunkt 3.2 die Konfirmationsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2000.

⁵⁴ Vgl. §1,2,4 und 5

⁵⁵ Vgl. § 1 und 7

⁵⁶ In dem Unterpunkt 4.3.3 werden diese Ziele mit denen aus der Arbeit mit Konfi-Teamern verglichen.

und der Mitarbeiter der sächsischen Konfirmandenarbeit selbst in *Kursivschrift* aufgeführt, welche der „Bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit“⁵⁷ entnommen sind, um zu verdeutlichen, in welcher Weise die Hauptamtlichen und die Konfirmanden selbst mit diesen Zielen übereinstimmen. Dadurch wird beispielsweise erkenntlich, inwieweit die Ziele praxisnah sind.

Soziale Ziele

- ♣ Die Konfirmation als Initiationsritus, welcher im Übergang zum Erwachsensein Halt und Orientierung gibt, ist gesellschaftlich akzeptiert, anerkannt und gewollt.
- ♣ Konfirmandenarbeit schafft Gemeinschaftsaktionen, wodurch es eine Wahrnehmung des Einzelnen mit sich selbst im Bezug auf die Gruppe gibt. So wird das soziale Miteinander geschult. Darüber hinaus wird erlebt, dass man als Christ nicht allein ist. (§6 Art.2)⁵⁸
- ♣ Die Konfirmanden erleben andere Christen aus der Gemeinde, wobei es zu einem generationsübergreifenden Austausch kommt, der beide Seiten befruchtet. Dadurch bleibt die Gemeinde dynamisch. (§2 Art. 4)
- ♣ Die Konfirmanden lernen das Gemeindeleben kennen und haben dabei Gelegenheit zur aktiven Beteiligung. (§4 Art. 5)
- ♣ Die Konfirmanden werden durch die Gemeinde, Kirchenvorsteher und andere Mitarbeiter begleitet und wachsen in die Gemeinde. (§7 Art. 1)
- ♣ Die Konfirmanden nehmen am gemeindlichen Leben teil und finden aufgrund von Begegnungen und gemeinsamen Erlebnissen ihren Platz in der Gemeinde und werden dadurch beheimatet. (§7) Ein Zeichen dafür ist die aktive Teilhabe an der christlichen Gemeinschaft, wobei sie ihre Gaben entdecken können und diese gefördert werden. (§1 Art. 1)

⁵⁷ Siehe dazu den Auswertungsbericht der bundesweiten Studie, welcher speziell für die Ev.-Luth Landeskirche Sachsens 2009 angefertigt wurde. Dieser ist online abrufbar unter http://www.evllks.de/doc/Auswertungsbericht_Sachsen.pdf; Stand 20.10.2014. Beteiligt an der Umfrage waren in den 46 Gemeinden in Sachsen zu den Zeitpunkten der Befragung (t1 und t2) 416 (t1) und 409 (t2) Konfirmanden, 54 (t1) und 52 (t2) Mitarbeitende und 209 (t2) Eltern. Aufgrund des beschränkten Umfangs dieser Arbeit, kann keine detaillierte Darstellung der Studie und des Berichtes vorgenommen werden. Zu beachten ist, dass Mitarbeiter nur die Hauptamtlichen meint, da keine Aussagen zu Ehrenamtlichen gemacht wurden.

⁵⁸ Die in Klammern aufgeführten Paragraphen beziehen sich auf die Artikel der Konfirmationsordnung, von welchen die Ziele abgeleitet wurden. Siehe dazu vergleichend Kapitel 3.2.

- ♣ *52 %⁵⁹ der Konfirmanden wollen Gemeinschaft in der Konfirmandengruppe erleben.⁶⁰ Dazu wollen 61% auch Ausflüge machen und auf Freizeiten fahren.⁶¹*
- ♣ *57% der Konfirmanden ist eine weitere Verbindung zur Gemeinde wichtig, denn sie wollen nach der Konfirmation in eine kirchliche Jugendgruppe gehen.⁶²*
- ♣ *79% der Mitarbeiter wollen, dass die Konfirmanden die Sonntagsgottesdienste entsprechend den örtlichen Regelungen besuchen.⁶³*
- ♣ *74% der Mitarbeiter wollen, dass die Konfirmanden für eine Mitarbeit in der Gemeinde gewonnen werden.⁶⁴*
- ♣ *81% der Mitarbeiter wollen, dass die Konfirmanden Menschen kennen lernen, denen der Glaube wichtig ist.⁶⁵*

Spirituelle Ziele

- ♣ Die Konfirmanden bekennen sich öffentlich zum christlichen Glauben. (§1 Art. 1)
- ♣ Die Konfirmanden erlernen aufgrund von Begegnungen mit anderen Christen und im Miteinander der Konfirmanden eine religiöse Sprachfähigkeit. (§4 Art. 5)
- ♣ Kirchenferne Jugendliche werden erreicht. Sie lernen den Glauben kennen und wachsen in die christliche Gemeinschaft hinein. (§1 Art. 2)
- ♣ Die Konfirmanden erleben eine kontinuierliche Unterweisung. (§3 Art. 1 und §1 Art. 3)
- ♣ Die Konfirmanden ergründen die Bedeutung des Abendmahls und nehmen nach der Konfirmation bewusst und in Eigenverantwortung daran teil. (§5 und §8 Art. 6)
- ♣ Die Konfirmanden werden religiös mündig, weshalb sie Verantwortung u.a. im Sinne eines Patenamtes übernehmen können. (§10)
- ♣ Die Konfirmanden lernen die gemeindliche und kirchliche Praxis über einen langen Zeitraum kennen und verstehen deren Bedeutungen. Insbesondere gilt das auch für den Gottesdienst als zentrale Gestalt gemeindlichen Lebens. (§7 Art. 5)
- ♣ Die Konfirmanden lernen eine Vielfalt des christlichen Lebens und Glaubens kennen (§6 Art. 1) und üben Formen gemeinsamen Lebens ein. (§4 Art. 1)

⁵⁹ Aufgeführt werden nur die positiven Antworten. Die restlichen Prozent verneinten die gestellte Frage oder waren unentschlossen.

⁶⁰ Vgl. Auswertungsbericht für die Evang.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2009, B-4

⁶¹ Vgl. ebd., B-5

⁶² Vgl. ebd., B-12

⁶³ Vgl. ebd., B-20

⁶⁴ Vgl. ebd., B-21

⁶⁵ Vgl. ebd., B-20

- ⤴ Die Konfirmanden erleben praktisches Christsein, indem sie christliche Nächstenliebe üben. (§6 Art. 4)
- ⤴ *64% der Konfirmanden wollen im Glauben an Gott gestärkt werden.⁶⁶ 100% der Mitarbeiter haben das gleiche Ziel.⁶⁷*

Kognitive Ziele

- ⤴ Die Konfirmanden erwerben sich eine exemplarische Kenntnis davon, was Bibel und christlicher Glaube an Orientierung geben kann. Dabei werden sie mit Fragestellungen des christlichen Glaubens vertraut. (§4 Art. 2)
- ⤴ Die Konfirmanden kommen mit ihrer Lebenswelt zur Sprache. (§4 Art.1)
- ⤴ Die Konfirmanden werden durch eine Vielfalt in der Methodik ganzheitlich gefordert und gefördert. (§4 Art. 1)
- ⤴ Die Konfirmanden erwerben ein Grundwissen zu biblischen und christlichen Themen und eignen sich wesentliche Texte an. (§4 Art. 2 & 3)
- ⤴ Die Konfirmanden stimmen der Konfirmation und ihrer Bedeutung zu. (§11 Art. 2)
- ⤴ *68% der Konfirmanden wollen mehr über Gott und den Glauben erfahren.⁶⁸*
- ⤴ *58% der Konfirmanden wollen selbst über ihren Glauben entscheiden können.⁶⁹*
- ⤴ *56% der Konfirmanden wollen mit ihren eigenen Fragen in der Konfirmandenarbeit vorkommen.⁷⁰*
- ⤴ *93% der Mitarbeiter wollen, dass die Konfirmanden die Bibel besser kennen lernen.⁷¹*

Es bleibt aus dieser Darstellung der Ziele der Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens zusammenfassend festzuhalten, dass die Konfirmanden nicht nur im Glauben gestärkt und dadurch zu mündigen Christen werden, sondern auch in der Gemeinde Heimat finden und Bekanntschaften entwickeln sollen. Dafür dienlich sind sowohl die gemeinsamen Treffen und Aktionen, als auch eine aktive Teilhabe der Gemeinde an der Konfirmandenarbeit. Darüber hinaus ist die mündige Teilnahme am Abendmahl ein bedeutsames Ziel. Die persönlichen Ziele der Konfirmanden und Mitarbeiter spiegeln im Wesentlichen die aus der

⁶⁶ Vgl. Auswertungsbericht für die Evang.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2009, B-4

⁶⁷ Vgl. ebd., B-20

⁶⁸ Vgl. ebd., B-4

⁶⁹ Vgl. ebd.

⁷⁰ Vgl. ebd., B-5

⁷¹ Vgl. ebd., B-20

Konfirmationsordnung ableitbaren Ziele wieder. Allein das Abendmahl findet bei der Befragung keine Erwähnung.⁷²

3.4 Zielgruppenanalyse

Die Zielgruppe in der Konfirmandenarbeit bilden, wie in Kapitel 3.2 dargestellt, in der Regel Jugendliche ab dem 12. Lebensjahr bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres. In diesem Unter-
punkt wird diese Zielgruppe untersucht, denn „*Konfirmandenarbeit wird entscheidend durch die Beteiligten geprägt.*“⁷³ Um ein umfassendes Verständnis entwickeln zu können, wird die Lebensphase der Jugend aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet, um weiterführend daraus Anknüpfungspunkte für die Arbeit mit Konfi-Teamern schlussfolgern zu können. Dafür gibt es im ersten Abschnitt einen groben Überblick zu Merkmalen und Kennzeichen der Jugendphase, welche u.a. auch aus der Sinus-Jugendstudie 2012 hervorgehen. Im zweiten Abschnitt werden wesentliche entwicklungspsychologische Erkenntnisse skizziert.

3.4.1 Merkmale und Kennzeichen der Jugendphase

Wo es früher noch keine Jugendphase gab, weil zum Teil schon Kinder arbeiten mussten und dadurch als Erwachsene galten, ist heute die Jugend als Zwischenphase anerkannt.⁷⁴ Definiert wird die Jugend im klassischen Sinn als Phase zwischen Kindheit und Erwachsenenalter, in der es zu einer geistigen, körperlichen und sozialen Reifung kommt. Hierbei ist der Trend zu erkennen, dass sich die körperliche Reife verfrüht und die soziale Reife verlängert, was zu einem Ungleichgewicht führt. Das soziale Umfeld der Jugendlichen wirkt sich auf deren Entwicklung aus. Die Jugendlichen sind noch von den Eltern wirtschaftlich abhängig, gestalten aber ihre Freizeit eigenständig. In den letzten Jahren ist ein Wertewandel in der Jugend zu erkennen, so wenden sich Jugendliche aus dem bürgerlichen Milieu ab von traditionellen Werten und hin zu Selbstentfaltungswerten. Aufgrund von Individualisierung entstehen immer neue Formen von Lebenswelten. Diese Entwicklung schafft Unsicherheit, weil die Konstante fehlt.

⁷² Der Grund liegt wahrscheinlich in der Gestaltung der Umfrage mit ihren geschlossenen Fragen liegen, bei welcher keine Aussagen zum Abendmahl gefragt waren.

⁷³ Domsgen; Haeske, 2009, 302

⁷⁴ Vgl. zum gesamten Unterpunkt 3.4.1 Petzoldt, Tobias: Mitschrift zur Vorlesung 3.3.2 Konfirmanden und Jugendliche von Christian Zimmermann am 27.10.2011 und 01.11.2011, in denen u.a. auch die Erkenntnisse der Sinus-Jugendstudie 2012 zur Sprache kamen.

In der Soziologie wird die Jugend als Lebensperiode angesehen, in welcher der Mensch nicht Kind ist, aber den Status, die Rollen und die Funktionen eines Erwachsenen noch nicht hat. Als Beginn der Phase gilt für manchen die Konfirmation. Als Schlusspunkt gilt zum Teil die Selbstständigkeit oder das Arbeiten im ersten Job.

Dreher und Dreher formulierten 1996 folgende Entwicklungsaufgaben für die Jugend:

Im Sozialen sind Kontakte zu beiden Geschlechtsarten wichtig. Neue und tiefere Beziehungen müssen hergestellt werden. Körperlich gibt es große Veränderungen, welche akzeptiert werden müssen. Rolle und Status der Jugendlichen fordern zur Aneignung neuer Verhaltensweisen heraus. Das Entdecken der eigenen Sexualität und das Finden von Partnerschaften spielt eine große Rolle. Außerdem findet eine Loslösung von den Eltern statt, wodurch eine Unabhängigkeit erreicht werden soll. Im Bezug auf den Beruf wird sich Gedanken gemacht. Auch die eigene Familienplanung ist ein Thema, welches bedacht wird. Bezüglich des eigenen Ichs wird sich in der Zeit der Jugend mit dem Fremd- und dem Selbstbild auseinandergesetzt, um Klarheit über sich selbst zu gewinnen. Es erfolgt die Entwicklung einer eigenen Weltanschauung, wobei auch spirituelle Gedanken eine Rolle spielen. Generell werden Perspektiven zur Zukunft entwickelt.

Davon ausgehend können drei Grundfragen des Zurechtkommens in der Jugendphase genannt werden.⁷⁵ 1. Wie komme ich mit mir selbst zurecht? 2. Wie komme ich mit den anderen zurecht? 3. Wie finde ich mich in der Welt zurecht? Demzufolge sollte Bildung im Sinne der Umbruchszeit Hilfe zur Selbsthilfe sein. Die Jugendlichen brauchen Angebote mit Orientierungscharakter, von denen sie ausgehend ihr Leben selbst gestalten können.

In der gesellschaftlichen Entwicklung der Jugend sind diverse Trends erkennbar. So nahmen beispielsweise die Bedeutung von Altruismus und Familie zu. Es engagieren sich in Sachsen viele ehrenamtlich in Vereinen und zugleich ist die Verantwortung gegenüber der eigenen Familie wichtig. Aufgrund zahlreicher Aktivitäten und hoher zeitlicher Belastung durch die Schule gibt es weniger Freizeit. Daneben ist eine große Flexibilität gerade bei Jugendlichen mit höherer Bildung zu erkennen. Im Vergleich zu vorhergehenden Generationen ist die Jugend von heute durch Medien geprägt. Besonders prägend sind soziale Netzwerke wie Facebook und Whats App.⁷⁶ Aufgrund der Reizüberflutung sind immer kürzer werdende Aufmerksamkeitsspannen zu beobachten.⁷⁷

⁷⁵ Vgl. zu den Grundfragen Petzoldt, Tobias: Mitschrift zur Vorlesung 3.4.4 von Christian Zimmermann am 06.11.2012

⁷⁶ Vgl. Cramer; Ilg; Schweitzer, 2009, 193

⁷⁷ Vgl. ebd.

Im Bezug auf die Suche nach dem Sinn, gelten Jugendliche als religiöse Touristen, die sesshaft werden können. Diesbezüglich bedarf es einer Offenheit seitens der Mitarbeiter und der Gemeinde, sich auf die Jugendlichen einzulassen und entsprechend ihrer Lebensfragen Orientierung anzubieten.

Grundsätzlich ist erkennbar, dass die Adoleszenz eine Phase des Umbruchs und der Neufindung darstellt. Individuelle Begleitung ist dabei eine wichtige Stütze, um den Jugendlichen Orientierung geben zu können.

3.4.2 Entwicklungspsychologische Erkenntnisse

Piagets Theorie zur kognitiven Entwicklung ist für ein Verstehen des Denkens der Konfirmanden wichtig. Nach Piagets Feststellungen befinden sich diese entweder in der konkret operationalen Phase oder der formalen Operation.⁷⁸ Kennzeichnend für die erstgenannte Phase ist, dass eine Verbindung zwischen unterschiedlichen Situationen hergestellt werden kann, es aber konkrete Veranschaulichungen braucht. Dabei kann klassifiziert werden und es ist nicht mehr nur die Orientierung an Erfahrungen notwendig. Doch das Annehmen unrealistischer Hypothesen fällt schwer. Die formale Operation hingegen ist durch abstraktes Denken gekennzeichnet. Es können auf hypothetischer Ebene logische Schlüsse gezogen werden. Demnach gibt es unterschiedliche Konstrukte der Wirklichkeit, schon allein aufgrund der unterschiedlichen Entwicklung. Das kann zu Konflikten zwischen den Jugendlichen in den beiden Phasen führen, welche Unverständnis und Resignation zur Folge haben. Eine Möglichkeit dem entgegenzutreten, ist die Arbeit in Kleingruppen u.a. auch deshalb, weil so ein persönlicheres Arbeiten ermöglicht wird und auf mögliche Konflikte leichter eingegangen werden kann.

Kohlbergs entwickelte Theorie der Moralentwicklung wird als eng verknüpft mit der Entwicklung einer Identität angesehen und ist darum aufschlussreich für die Art und Weise, wie Jugendliche über Probleme denken und miteinander umgehen. Kohlberg beschreibt drei Ebenen (Niveaus), die in jeweils zwei Stufen eingeteilt sind.⁷⁹ Die Konfirmanden befinden sich vermutlich auf Stufe zwei, dem präkonventionellen Niveau, oder auf Stufe drei und vier, welche dem konventionellen Niveau zugeordnet sind. Bei der präkonventionellen Ebene wird die Moral von äußeren Faktoren geprägt. Die zweite Stufe, welche mit „individualistisch-instrumentale Orientierung“ überschrieben wird, zeichnet sich dadurch aus, dass das Interesse von

⁷⁸ Vgl. zum gesamten Abschnitt zu Piagets Entwicklungstheorie Schweitzer, 1987, 108-112.

⁷⁹ Vgl. zum gesamten Abschnitt zu Kohlbers Moralentwicklung Berk, ³2005, 536-539.

anderen anerkannt wird. Regeln werden nur dann befolgt, wenn sie dem Interesse von jemanden dienen. Es ist demnach das Verständnis vorhanden, dass individuelle Interessen einen Konflikt verursachen können. Gerechtigkeit wird dadurch relativ, da sie individuell abgewogen wird. Auch im zweiten Niveau wird das bestehende System aktiv aufrechterhalten. Das geschieht aber nicht aus Eigeninteresse wie vorher, sondern um der gesellschaftlichen Ordnung willen und aufgrund positiver Beziehungen. Die Stufe drei ist von der zwischenpersönlichen Orientierung geprägt. Für Jugendliche, welche sich auf dieser Stufe befinden, ist die Beziehung zu ihren Verwandten und Freunden von so großer Bedeutung, dass sie diese erhalten wollen, indem sie „gut“ sind.⁸⁰ Hierbei zählt in besonderer Weise die goldene Regel. Die Stufe vier, welcher vermutlich nur wenige der Jugendlichen erst gegen Ende der Konfirmandenzeit angehören, ist vor allem von einer Orientierung an der sozialen Ordnung geprägt, was so viel meint, als dass nicht mehr die engen Bindungen maßgebend sind. Jeder Mensch wird als gleich angesehen und darum ist die gesellschaftliche Ordnung unbedingt aufrechtzuerhalten. Für die Konfirmandenarbeit bedeutet das eine notwendige Achtsamkeit der Mitarbeiter besonders während Gesprächsphasen, um mit den unterschiedlichen Moralvorstellungen umgehen und sie unterscheiden zu können, damit sich die Jugendlichen gegenseitig bereichern. Grundsätzlich gilt nach Kohlberg, dass Autonomie das wesentliche Ziel der Entwicklung ist. Giligan ergänzt das mit einem geschlechtsspezifischen Ansatz und schreibt Kohlbergs Ziel vor allem den Jungen zu, während Mädchen eher beziehungsorientiert sind und die Verbundenheit eine zentrale Stellung einnimmt.⁸¹ Somit ist es wichtig, jeden einzelnen Jugendlichen in seiner Situation wahrzunehmen und ihm Hilfe zur Selbsthilfe zu geben.

Im Zusammenhang mit der Jugendphase taucht häufig die Entwicklung der Identität auf. Um diese besser verstehen zu können, hilft Eriksons Entwicklungstheorie. In seinem Entwicklungsverständnis geht er davon aus, dass der Mensch in seinem kompletten Leben verschiedene Entwicklungsprozesse durchleben muss, um in seiner Entwicklung nicht gestört zu werden.⁸² Damit geht er über Freuds Lehre von den Entwicklungsphasen hinaus, weshalb diese hier nicht genannt wird. Kennzeichnend für die Prozesse sind Krisen, in denen der Mensch im Spannungsfeld zwischen zwei Polen steht. Ziel des Mensch ist, in ein Gleichgewicht zwi-

⁸⁰ Berk zählt als wesentliche Eigenschaften „vertrauenswürdig, loyal, respektvoll und hilfreich“ auf. Berk, ³2005, 538

⁸¹ Vgl. Detrez, 1996, 68.

⁸² Vgl. zu Eriksons Identitätsentwicklung Berk, ³2005, 526-533.

schen beiden kommt. Erikson versteht die Krisen als Weiterentwicklung. Aufbauend auf die vorhergehenden gelösten Spannungen befinden sich Jugendliche in der Krise, die Erikson als „Identität versus Identitätsdiffusion“ bezeichnet. Das Ziel ist das Finden der eigenen Identität. Dabei werden Wertevorstellungen infrage gestellt. Die empfundene innere Spannung drückt sich nicht nur durch Ausprobieren verschiedener Lebensweisen aus, sondern auch durch geistige Abwesenheit und der Suche nach geeigneten Vorbildern. An dieser Stelle ist ein sensibler Umgang mit den Verhaltensweisen der Jugendlichen gefragt, denn nicht immer verstehen diese ihr eigenes Handeln. Daneben ist es hilfreich, sie mit unterschiedlichen Menschen in Kontakt zu bringen und ihnen auf diese Weise verschiedene Vorbilder anzubieten. Außerdem ist zu beachten, dass Schwierigkeiten in vorhergehenden Krisen Auswirkungen auf den aktuellen Prozess haben.⁸³

Der Entwicklung des Glaubens Beachtung zu schenken, gestaltet sich von daher als notwendig, als dass es den Mitarbeitern im Konfirmandenunterricht bei der Auswahl und Aufarbeitung eines Themas helfen kann. Fowler entwickelte eine Stufentheorie zur Veränderung des Glaubens ausgehend von der Sinnsuche des Menschen.⁸⁴ Nach seiner Theorie befinden sich die Konfirmanden im Übergang von Stufe zwei, dem mythisch-wörtlichen Glauben, zu Stufe drei, dem synthetisch-konventionellen Glauben. Kennzeichnend für die zweite Stufe ist, dass Symbole nicht in ihrer Mehrdeutigkeit erkannt, sondern wörtlich verstanden werden. Wesentlich für die dritte Stufe ist, dass der Glaube von anderen übernommen wird und somit von ihnen abhängig ist. Dabei werden die einzelnen Inhalte nicht auf ihr Zusammenpassen überprüft oder kritisch hinterfragt. Das passiert auf einer nächsten Stufe. Hilfreich ist es demnach für die Jugendlichen, wenn sie Vorbilder haben, an denen sie sich orientieren können. Dabei stellen Mitarbeiter im Konfirmandenunterricht eine Chance dar, denn sie sind nahbare Vorbilder, die den persönlichen Kontakt zu den Jugendlichen suchen und pflegen können. Sind die Mitarbeiter noch jung, eben erst konfirmiert, befinden sie sich ebenfalls auf Stufe drei und können dadurch in der Vorbereitung der Themen helfen, sodass diese lebensnah gestaltet werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Konfirmanden nicht auf eine Entwicklungsstufe der jeweiligen Theorie festzulegen sind. Sie befinden sich vielmehr meistens zwischen zwei

⁸³ Beispielhaft nennt Berk Jugendliche, die ein schwaches Vertrauen haben. Diesen wird es schwer fallen, Ideale zu finden. Vgl. Berk, ³2005, 526f.

⁸⁴ Vgl. dazu Schweitzer, 1987, 137-165.

Phasen, womit klar ist, dass eine Konfirmandengruppe heterogen zusammengesetzt ist. Damit alle Individuen beachtet werden und partizipieren können, muss die Konfirmandenarbeit subjektorientiert gestaltet sein. Auf diese Weise werden die Konfirmanden in ihrer individuellen Persönlichkeit wahrgenommen und gestärkt.

3.5 Anknüpfungspunkte für die Arbeit mit Konfi-Teamern

Der Zielgruppenanalyse können verschiedene Aspekte entnommen werden, woran die Arbeit mit Konfi-Teamern anknüpfen kann. Generell wurde dargestellt, dass die Jugendlichen ein Bedürfnis nach Orientierung haben. Diese Sehnsucht kann anhand der unterschiedlichen entwicklungspsychologischen Theorien in verschiedene Teilbereiche aufgliedert werden. Ein wesentlicher Bereich ist die Sinnsuche, wobei die Jugendlichen mit ihren Fragen ernst genommen werden wollen. An dieser Stelle bietet es sich an, dass durch Mitarbeiter, die sich nicht hauptberuflich mit dem Glauben beschäftigen und ihre Erfahrungen, Antworten und auch Zweifel einbringen, eine lebensnahe Vielfalt von Glaubensausprägungen und Vorbildern in der Konfirmandenarbeit erwirkt wird.

Daneben ist das Entwickeln einer eigenen Identität für die Jugendlichen ein bestimmender Prozess, bei dem sie unterschiedliche Lebensformen ausprobieren. Auch hier ist eine vorgelebte Vielfalt sinnvoll, gerade hinsichtlich persönlicher Glaubensformen. Bei der Moralentwicklung spielen tiefe Beziehungen zu anderen eine wichtige Rolle und auch in der Entwicklung des Glaubens sind andere Menschen wichtig.

Ein weiteres Bedürfnis ist die Akzeptanz, welche besonders auf dem Weg zu einer eigenen Identität und der damit verbundenen Unstetigkeit individuelle Zuwendung und Ausdauer fordert. Dabei ist gerade die Anerkennung von anderen Personen als den Eltern von Bedeutung, da die Jugendlichen eine Selbstständigkeit anstreben.

All diese aufgezählten Bedürfnissen verlangen nach persönlichen Beziehungen, welche den Jugendlichen helfen, ihren eigenen Weg zu finden, indem Lern- und Erfahrungsprozesse initiiert und begleitet werden.⁸⁵

Die Entwicklung einer geringeren Aufmerksamkeit fordert Methodenvielfalt und eine Abwechslung des agierenden Mitarbeiters, was häufig erst durch Konfi-Teamern ermöglicht werden kann.

⁸⁵ Vgl. von Stemm, 2013, 397

Die Zunahme von Altruismus in der Gesellschaft kann exemplarisch als Anknüpfungsmöglichkeit für die Arbeit von Teamern und damit verbunden auch für die Gewinnung neuer Teamer angesehen werden.

Subjektorientierung stellt ein bestimmendes Ziel der Konfirmandenarbeit dar und soll bewirken, dass Individuen gestärkt werden und im Glauben wachsen können, sodass Gemeinde gebaut wird. Besonders junge Teamer können aufgrund ihrer ähnlichen Lebenswelt dabei behilflich sein, dass eine für die Konfirmanden relevante Bearbeitung eines Themas stattfindet. Deshalb kann zusammenfassend gesagt werden, dass in der Individualität der Konfirmanden und ihrer Bedürfnisse der wesentliche Anknüpfungspunkt für eine vielfältige Mitarbeiterschaft zu finden ist.

4 Konfi-Teamer

Ausgehend von der Begriffsklärung in Kapitel 2.4 werden als Konfi-Teamer all jene Teamer bezeichnet, welche in die Konfirmandenarbeit involviert sind. Diese spezielle Form von Teamern wird nun in diesem zentralen Kapitel untersucht, um davon ausgehend im fünften Kapitel deren Mehrwert benennen zu können.⁸⁶

An erster Stelle erfolgt mit einer geschichtlichen und gemeindlichen Einordnung der Teamer in Kapitel 4.1 eine aktuelle Bestandsaufnahme dieser. Um einen erweiterten Blick auf das Thema zu bekommen, wird dabei die bereits über viele Jahre erprobte Konfi-Teamerarbeit aus Finnland vorgestellt. Im Anschluss daran werden in Kapitel 4.2 die als Teamer arbeitenden Menschen analysiert, um nachfolgend in Kapitel 4.3 die Ziele von Teamern in der Konfirmandenarbeit beschreiben zu können. Diese Ziele werden dann mit den Zielen der Konfirmandenarbeit verglichen und mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgestellt, worin u.a. die Bedeutung der Teamerarbeit offenkundig werden soll. Aus den Zielen ergeben sich mögliche Aufgaben und Aufgabenbereiche für die Konfi-Teamer, welche in Kapitel 4.4 beschrieben werden. Von den Aufgaben ausgehend wiederum stellt sich die Frage nach geeigneten Weiterbildungen, welche Gegenstand von Kapitel 4.5 sein wird. Abschließend wird die Bedeutung der Konfi-Teamer als Brückenfunktion zwischen der Konfirmanden- und der Jugendarbeit im Punkt 4.6 untersucht, wobei besonders die Beheimatung der Jugendlichen in der Gemeinde eine Rolle spielen soll.

4.1 Ursprung und Verortung in der Gemeinde

Nachfolgend wird die Entstehung und Entwicklung von Konfi-Teamern dargestellt und damit verbunden die Verortung in der Gemeinde angesprochen. Ausgehend von der Entwicklung in Deutschland, werden die wesentlichen Gegebenheiten in der sächsischen Landeskirche dargestellt. Um ein umfassenderes Bild zu bekommen, wird die häufig in der Literatur erwähnte Teamerarbeit in Finnland vorgestellt.

⁸⁶ Als Grundlage dafür dient die Arbeit mit Konfi-Teamern in verschiedenen evangelischen Landeskirchen in Deutschland, welche bereits seit mehreren Jahren mit Teamern arbeiten und darum in der Fachliteratur auftauchen.

4.1.1 Ausprägungen in Deutschland

Die Arbeit mit Konfi-Teamern in Deutschland ist noch recht jung und die genaue Herkunft nicht gänzlich geklärt. Wie bereits in Kapitel 2.4 dargestellt, können Teamer als Weiterentwicklung des allgemeinen Ehrenamtes in der Konfirmandenarbeit angesehen werden. Über die Anfänge des Ehrenamtes in der Konfirmandenarbeit schreibt Rainer Starck in seinem Beitrag zu KU-Praxis 47 von 2004, dass „[v]or zwei Jahrzehnten (...) die Beteiligung Ehrenamtlicher im KU für viele Gemeinden noch weithin »Neuland« [war]“⁸⁷. Konkrete Hinweise für den Beginn gibt es nicht. Es waren wahrscheinlich mehrere Gemeinden in den alten Bundesländern, die in den 1980er Jahren die gleiche Idee hatten und Versuche mit ehrenamtlichen Mitarbeitern wagten. Das lassen zumindest Berichte über diese Zeit vermuten. So schreibt beispielsweise Pfarrer Peschke über seine kirchliche Praxis in Aschaffenburg, dass er 1988 damit begann, den Konfirmandenunterricht umzustellen und Ehrenamtliche zu involvieren.⁸⁸ Die positive Wirkung von ehrenamtlichen Mitarbeitern wurde bald erkannt, sodass sie sich im Laufe der Jahre entwickeln konnten. Mit der personellen Veränderung ging der Trend von der Entwicklung neuer Organisationsformen des Konfirmandenunterrichts einher.⁸⁹ Eine Ursache dafür ist besonders in den durch Lebensumstände bedingten zeitlichen Ressourcen und Alltagsstrukturen von Konfirmanden und Mitarbeitern zu suchen. Dem geschuldet findet heute die Konfirmandenarbeit in vielen Gemeinden, die mit Teamern arbeiten, am Wochenende statt.⁹⁰ Daneben können ebenso didaktische Gründe eine Rolle spielen. Auch die Weiterbildungsangebote für Teamer entwickelten sich im Laufe der Jahre. Anfänglich wurden vereinzelt Kurse vor allem in renommierten Ausbildungsstätten angeboten, wie z.B. Religionspädagogischen Instituten. Dagegen gehören heutzutage regionale Weiterbildungsmaßnahmen, von Kirchenkreisen oder gar einzelnen Gemeinden organisiert, zur Normalität.⁹¹ In den Landeskirchen wurde vor einigen Jahren ein Arbeitsbereich für die Konfirmandenarbeit eingerichtet.⁹² Die Einführung eines eigenen Arbeitsbereiches, dem spezielle Mitarbeiter zugeord-

⁸⁷ Starck, 2004, 4; KU ist abgekürzt für Konfirmandenunterricht.

⁸⁸ Vgl. Peschke, 1993, 8; Da der beschriebene Zeitpunkt der Entstehung noch vor der Wende liegt, muss zwischen Ost- und Westdeutschland unterschieden werden. Genaue Informationen über die Entstehung in der ehemaligen DDR liegen dem Verfasser nicht vor, sodass an dieser Stelle davon ausgegangen wird, dass sich die Gemeinden in Ostdeutschland nach der Wende die Entwicklungen in den alten Bundesländern zu eigen machten und ebenfalls ehrenamtliche Mitarbeiter in die Konfirmandenarbeit einbezogen. Die zeitliche Verschiebung wäre ein Grund für die heute erkennbaren Unterschiede in der Entwicklung und Profilierung des Ehrenamtes bzw. der Teamer.

⁸⁹ Vgl. Starck, 2004, 4

⁹⁰ Vgl. ebd.

⁹¹ Vgl. ebd.

⁹² Beispielhaft kann hier „Konfis“ des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg (ejw) genannt werden, dem

net sind, trägt zu grundsätzlichen Entscheidungen, richtungsweisenden Veränderungen und konzeptionellen Überlegungen hinsichtlich der Arbeit mit Konfi-Teamern wesentlich bei.

Verortet werden können Konfi-Teamer in der Gemeinde grundsätzlich von ihrem Arbeitsbereich her. Sie gehören zur Konfirmandenarbeit und sind demzufolge dem vorhandenen Leiter unterstellt. Auch wenn sich hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter eines Teams auf Augenhöhe begegnen sollen, hat doch der Hauptamtliche die Verantwortung über diesen Arbeitsbereich aufgrund seiner Festanstellung und theologischen/pädagogischen Profilierung. Nichtsdestotrotz muss sich jeder Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit vor dem Kirchenvorstand – dem verantwortlichen Gremium für die Gemeinde und die Aufgaben der Verkündigung – verantworten.⁹³ Die konkrete Koordination der Konfirmandenarbeit und damit auch der Konfi-Teamer übernimmt in Sachsen in den meisten Fällen der Pfarrer als leitender Mitarbeiter der Konfirmandenarbeit. Dabei kann eine Zusammenarbeit mit Gemeindepädagogen, welche besonders religionspädagogisches Fachwissen haben, sehr befruchtend sein, insbesondere für die Schulung der Teamer hinsichtlich didaktischer Kompetenz. Dort wo mit Konfi-Teamern gearbeitet wird, ist die Konfirmandenarbeit häufig so konzipiert, dass sie nur noch gemeinsam von Haupt- und Ehrenamtlichen getragen werden kann. Damit kommt den Teamern eine wesentliche Bedeutung in der gemeindlichen Arbeit zu.

Über die sächsische Landeskirche kann im Bezug auf Konfi-Teamer angesichts der Entwicklungen in den großen Landeskirchen die Aussage getroffen werden, dass sie um ein paar Jahre zurück ist. Das wird zum einen an der Konfirmationsordnung aus dem Jahr 2000 erkennbar, worin mitarbeitende Gemeindeglieder nur am Rande und mit einer gewissen Unbestimmtheit erwähnt werden.⁹⁴ Die Offenheit in der Formulierung lässt den verantwortlichen Pfarrern den Freiraum, eigene Maßstäbe zu entwickeln. Hieran ist erkenntlich, dass die Involvierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern oder gar Teamern in der Konfirmandenarbeit nicht zentral geregelt ist, sondern von jeder Gemeinde individuell angegangen werden muss. Das ist insofern

neben einem Ausschuss, eine Jugendreferenten- und eine FSJ-Stelle zugeordnet sind Siehe <http://www.ejwue.de/arbeitsbereiche/proteens/konfis/>; Stand 27.10.2014

⁹³ Dies gilt für die Ev-Luth. Landeskirche Sachsens, so wie es u.a. in der Konfirmationsordnung festgelegt ist. Eine gründliche Untersuchung zu den Gegebenheiten in anderen Landeskirchen kann aufgrund des beschränkten zeitlichen Rahmens dieser Arbeit nicht vorgenommen werden.

⁹⁴ In §3 Artikel 1 der Konfirmationsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens von 2000 ist festgelegt, dass für die Aufgaben der Konfirmandenarbeit über die hauptamtlichen Mitarbeiter hinaus „geeignete Gemeindeglieder beteiligt werden“ können. Die Betonung liegt dabei auf der Freiwilligkeit dessen, denn die Mitarbeit der Gemeindeglieder ist ein Ehrenamt, dass durch seine Freiwilligkeit gekennzeichnet ist. Zu fragen ist danach, wann ein Gemeindeglied geeignet ist. Hierbei gibt es unterschiedliche Meinungen, gerade was die fachlichen Kenntnisse angeht. Der Diskussion um notwendigen Voraussetzungen eines Teamers wird sich in Kapitel 4.5.1 angenommen.

verständlich, als dass die Konfirmandenarbeit von dem Pfarrer jeder Gemeinde aufgrund örtlicher Gegebenheiten individuell gestaltet werden muss. Dennoch kann eine zentrale Regelung in der Ordnung die Involvierung von Teamern fördern, beispielsweise indem zentrale Schulungen angeboten werden und Vernetzung stattfindet.⁹⁵ Die Formulierung der Konfirmationsordnung lässt eher darauf schließen, dass Ehrenamtliche und Teamer in der Konfirmandenarbeit Neuland sind. Demnach stellt die Möglichkeit, Gemeindeglieder zu beteiligen, eine erste geregelte Öffnung des Arbeitsfeldes für Konfi-Teamer dar. Mit dem Zukunftskongress im Januar 2010 in Sachsen, welcher aufgrund der Ergebnisse der bundesweiten Studie stattfand, wurde „*ein wichtiges Signal gesetzt*“⁹⁶ in eben diese Richtung. Ähnlich richtungsweisend sind manche der beim „Zukunftstag der Evangelischen Jugend Dresden“ formulierten Forderungen.⁹⁷

Trotz dass die konzeptionelle Überlegung, Konfirmandenarbeit mit mehreren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern zu denken sowie zu gestalten, in Sachsen noch verhältnismäßig jung ist, können dennoch bereits einige Veränderungen hinsichtlich Konfirmationsprojekten und auch kontinuierlicher Arbeit beobachtet werden. Als Beispiel für projektbezogene Mitarbeit sind sowohl landesweite als auch das regional organisierte KonfiCamps zu nennen, z.B. KonfiCamps der beiden Dresdner Kirchenbezirke. Beispielhaft für Veränderungen in der kontinuierlichen Arbeit können die Gemeinden in Dresden Blasewitz, Dresden Neustadt und die Laurentiuskirchgemeinde erwähnt werden.

Auf Ebene der Landeskirche gibt es eine Stelle, in deren Bereich neben einigen anderen auch die Arbeit mit Konfirmanden fällt. Sie ist dem Ev.-Luth. Landesjugendpfarramt Sachsen zugeordnet. Auf regionaler Ebene wurde kürzlich eine Gemeindepädagogenstelle im Ev.-Luth. Stadtjugendpfarramt Dresden eingerichtet, die für die Konfirmandenarbeit zuständig ist und diese konzeptionell weiterentwickeln soll. Die Bedeutsamkeit des Arbeitsfeldes wird folglich auch in der sächsischen Landeskirche vermehrt wahrgenommen und unterstützt.

Ganz praktisch und konkret wird sich mit Konfi-Teamern auf gemeindlicher Ebene auseinandergesetzt. Dort ist es die Eigeninitiative des verantwortlichen Mitarbeiters, der sich um die Konfirmandenarbeit kümmert und in diesem Rahmen Konfi-Teamer beteiligen kann. Die Einführung der Arbeit mit Teamern bedeutet immer eine Umstrukturierung der herkömmlichen

⁹⁵ Siehe dazu Kapitel 4.5

⁹⁶ Bohl, in: Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2010, 1

⁹⁷ Der Zukunftstag fand im März diesen Jahres statt. U.a. wurde folgender Auftrag formuliert: „*In den Kirchengemeinden soll die Konfirmandenarbeit mit jugendlichen Teamern und allen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst umgesetzt werden.*“ Vgl. dazu den Flyer „Jugend Gestaltet. Aufträge des Zukunftstages der Evangelischen Jugend Dresden“ des Ev.-Luth. Stadtjugendpfarramts Dresden.

Konfirmandenarbeit. Auf regionaler und überregionaler Ebene, entstehen durch Vernetzung gemeinsame Projekte, wofür Konfi-Teamer zur Unterstützung notwendig werden. Auf der Kirchenleitungsebene werden Veränderungen im Bereich der Regionen und Gemeinden wahrgenommen und finden in Empfehlungen und Richtlinien eine Grundlage.

Als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit sind in Sachsen häufig ehemalige oder noch aktive Mitarbeiter aus Jungen Gemeinden tätig, deren Aufgabengebiet entsprechend erweitert oder verändert wurde. Mitunter ist die vorgeschriebene Konfirmandenfreizeit eine dieser neuen Aufgaben. Bei den Ehrenamtlichen handelt es sich um engagierte und meist noch junge Gemeindeglieder, die unter der Leitung des Pfarrers Verantwortung übernehmen. Sie werden entweder speziell für die Arbeit in ihrer Ortsgemeinde angesprochen oder im Rahmen regionaler bzw. überregionaler Mitarbeit in Projekte miteinbezogen.

Festzuhalten bleibt, dass sich die genannte Profilierung des Ehrenamtes im Bereich der Konfirmandenarbeit noch immer in der Entwicklung befindet, aber einen klaren Trend hin zur Beteiligung Ehrenamtlicher als Teamer in dieser Arbeitsform aufweist. Dabei scheint sie in Sachsen noch jünger zu sein als es in anderen Landeskirchen der Fall ist. Die Teamer können als ehrenamtliche Gemeindeglieder in der Konfirmandenarbeit verortet werden. Als fester Bestandteil neuer Formen von Konfirmandenarbeit spielen sie in diesen eine tragende Rolle. Dementsprechend sind sie ein Teil des Gemeindeaufbaus.

4.1.2 Teamerarbeit in Finnland und die Bedeutung für hiesige Konfirmandenarbeit

Die Teamerarbeit in Finnland taucht wahrscheinlich aufgrund ihrer Wirksamkeit häufig in der Fachliteratur auf. Gemessen an allen Jugendlichen des Alters liegt der Anteil der Konfirmierten eines Jahrgang, die sich zum Teamer ausbilden lassen, bei über 37%.⁹⁸ Teamer sind demnach Teil der finnischen Jugendkultur, was sich wiederum auf die Teilnahme an Teamerweiterbildungen auswirkt. Denn besonders im Jugendalter ist die Gruppe der Gleichaltrigen mit-samt ihrer Meinung von großer Bedeutung.⁹⁹

Ihren Ursprung haben die Teamer, die besonders in Confirmation Camps mitarbeiten, in den 1940er Jahren. Damals begann der CVJM damit, die ersten Camps durchzuführen. Erst über 30 Jahre später wurden diese in die Konfirmationsordnung aufgenommen und fanden eine breite Akzeptanz. Hierbei ist zu bemerken, dass es erst eine Profilierung des Arbeitsfeldes in

⁹⁸ Vgl. für den gesamten Abschnitt zur Teamerarbeit in Finnland Starck, 2004, 12-14

⁹⁹ Siehe dazu Kapitel 3.4.2

der Praxis bedurfte, bevor es in die Ordnungen der Kirche aufgenommen wurde. Dies kann ein Hinweis dafür sein, erst die Arbeit der Gemeinden konkret zu fördern, bevor es im Kirchengesetz verankert wird. Auch bei gesellschaftlichen Vorgängen ist es immer wichtig, dass eine Veränderung in Übereinstimmung mit der Basis geschieht.

Heutzutage finden häufig Camps mit einer Dauer von ungefähr einer Woche statt. Die Teilnehmerzahl pro Camp liegt bei bis zu 25 Konfirmanden und der Anteil von Teamern im Vergleich zu diesen bei 1:3 bis 1:1.¹⁰⁰ Die Camps sind bei 86% der finnischen Gemeinden ein fester Bestandteil der Konfirmandenzeit, welche ein gutes halbes Jahr dauert und insgesamt ca. 80 Stunden umfasst. Wöchentlicher Unterricht am Abend oder am Wochenende und Konfirmandentage an Wochenenden oder in den Ferien bilden den Rahmen. Die Konfirmation findet im Sommer statt, wenn die Konfirmanden durchschnittlich 15 Jahre alt sind. Über 90% der finnischen Jugendlichen lassen sich konfirmieren, womit deutlich ist, dass die Konfirmation als jugendlicher Initiationsritus fest in der Gesellschaft verankert ist. Die Didaktik der Konfirmandenarbeit ist an folgendem finnischen Sprichwort orientiert: *„Was ohne Spaß gelernt wird, ist schnell vergessen.“*¹⁰¹ An der Arbeitsweise sind maßgeblich die Teamer beteiligt. Diese sind häufig nur ein bis zwei Jahre älter als die Konfirmanden und tragen eine große Verantwortung bei der Konfirmandenarbeit, indem sie für Andachten, das ständig wechselnde Programm an Themen und Spielen und sonstige Animation verantwortlich sind. Außerdem leiten sie die ständigen Kleingruppen, in welchen sie eine persönliche Beziehung zu den Konfirmanden aufbauen.¹⁰² Manche der Teamer engagieren sich über mehrere Jahre. Starck beschreibt, dass die jugendlichen Teamer wesentlich *„das Klima und die Atmosphäre eines Camps“*¹⁰³ bestimmen. Sie sind Vorbilder für die Konfirmanden und für das Gelingen eines Camps viel entscheidender als der hauptamtliche Pfarrer, da sie es sind, die die persönlichen Kontakte zu den Konfirmanden pflegen.¹⁰⁴ Durch die Teamer bekommen die Konfirmandenarbeit und deren Inhalte für die Konfirmanden einen direkten Lebensweltbezug.

In den Mitarbeiterbesprechungen des Leitungsteams begegnen sich die Mitarbeiter *„partnerschaftlich, kooperativ und respektvoll“*¹⁰⁵. Der leitende Pfarrer ist dabei nicht wichtiger als die anderen Mitarbeiter. Beachtenswert sind die Lernziele der Konfirmandenarbeit, die über die Zielgruppe der Konfirmanden hinaus auch die Mitarbeiter mit einschließt. Eines der Ziele für

¹⁰⁰ Vgl. Haeske, 2009, 61

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Vgl. Starck, 2004, 13

¹⁰³ Ebd., 12

¹⁰⁴ Vgl. Haeske, 2009, 62

¹⁰⁵ Starck, 2004, 13

die Teamer ist, deren Gaben zu fördern und die soziale Kompetenz zu entwickeln. Um die Ziele zu erreichen, scheuen sich die hauptamtlichen Mitarbeiter nicht davor, den ehrenamtlichen viel Verantwortung zu übergeben, sodass manche sogar für die Campleitung zuständig sind.¹⁰⁶ Die Arbeit mit Teamern ist vielerorts die eigentliche Jugendarbeit.¹⁰⁷ In den wöchentlichen Treffen werden wesentliche Kompetenzen gelehrt, wie beispielsweise das Halten von Bibelarbeiten, das Leiten von Gesprächsgruppen oder das Gestalten einer Spielstraße.¹⁰⁸

Doch auch wenn der Glaube des Einzelnen durch die Konfirmanden- und Teamerarbeit gestärkt wird, gelingt es selten, dass der Einzelne eine persönliche Verbindung zu der Ortsgemeinde entwickelt, da die traditionellen Erwartungen der Kerngemeinde und die Wünsche der Jugendlichen meist weit auseinander klaffen.¹⁰⁹ Zwar erreicht die Konfirmandenarbeit zahlreiche Jugendliche und ist Teil der Jugendkultur, doch die gewünschte Beheimatung in der Gemeinde passiert nicht. Es fehlt die Beachtung eines wesentlichen Aspektes, den Bill Hybels auf den Punkt bringt, wenn er sagt: *„die gewaltigste [E]rnte bringt nichts ohne [S]cheunen“*¹¹⁰. Wesentlich für eine nachhaltige Konfirmandenarbeit ist die weiterführende Begleitung der Konfirmierten. In Form der Teamerarbeit geschieht dies sehr effizient, doch die Verbindung zur Gemeinschaft der Ortsgemeinde scheint zu fehlen, wodurch sich die Jugendlichen nach dem Ende der Teamertätigkeiten anderweitig orientieren.

Was können nun Verantwortliche in der hiesigen Konfirmandenarbeit von den Finnen lernen? Zuallererst kann die gut funktionierende Teamerarbeit dazu dienen, eine Vision für die eigene Arbeit mit Teamern zu formulieren. Sie kann also ein Ansporn sein, die Ziele nicht zu klein zu stecken, da Großes möglich ist. Im gleichen Zug muss aber auch beachtet werden, dass zum Erreichen der Ziele viel Zeit eingeplant werden muss, denn Wachsen braucht Zeit. Daneben kann die Teamerarbeit als Ideenpool für die eigene Arbeit mit Teamern dienen, z.B. bezüglich der Aufgaben eines Teamers. Außerdem ist der Erfolg der finnischen Teamerarbeit ein Plädoyer für Konfi-Teamer, selbst wenn die Kultur und die Bedingungen in Finnland anders sind als hierzulande. Die Teamer prägen nicht nur die Atmosphäre auf den Camps, sondern tragen maßgeblich zum Gelingen bei, da sie für die persönlichen Beziehungen zu den Konfirmanden im Wesentlichen verantwortlich sind. Dabei haben sie aufgrund ihres Alters einen direkten Bezug zu den Konfirmanden, gerade auch, weil ihre Lebenswelten sehr ähnlich sind. Das

¹⁰⁶ Vgl. Starck, 2004, 13

¹⁰⁷ Vgl. Haeske, 2009, 61

¹⁰⁸ Vgl. ebd.

¹⁰⁹ Vgl. ebd., 63

¹¹⁰ Hybels, 2013, 38

führt zu einer Entlastungen der Hauptamtlichen, indem sie nicht die alleinige Verantwortung für das Gelingen der Arbeit tragen, und steigert parallel die Attraktivität der Konfirmandenarbeit.

Positiv ist auch die Ausweitung der Ziele der Konfirmandenarbeit auf die Teamer. Bei dem neuen Ehrenamt ist es wichtig, dass Ehrenamtliche einen persönlichen Nutzen von ihrem Engagement haben. Dieser Forderung wird mit den konkreten Lernzielen für Teamer nachgekommen.

Die kaum stattfindende Beheimatung der Jugendlichen in der Gemeinde wird zurecht kritisch gesehen, denn Konfi-Teamer sollten diese eigentlich fördern. Finden die Jugendlichen keine Heimat in der Gemeinde, wird ein wesentliches Ziel der Konfirmandenarbeit verfehlt. Es kann und sollte daraus gelernt werden. So ist es wichtig, dass es zu einem lebendigen Austausch zwischen Konfirmanden, Konfi-Teamer und Gesamtgemeinde kommt, bei dem nicht nur persönliche Beziehungen entstehen und gepflegt werden können, sondern auch das notwendige Gespräch über den Konflikt zwischen Bewahrung der Tradition und Öffnung für Neues geführt wird.¹¹¹

4.2 Untersuchung der Ehrenamtlichen, die als Teamer tätig sind

So eindeutig wie bei der Zielgruppe der Konfirmandenarbeit ist die Gruppe der Konfi-Teamer nicht zu bestimmen. Häufig werden die ehemaligen Konfirmanden als potentielle Konfi-Teamer beschrieben, so wie es in Finnland der Fall ist. Dabei stellt sich die Frage, wie sich die Arbeit mit Konfi-Teamern und die Jugendarbeit einer Gemeinde zueinander verhalten.¹¹² Um nach weiteren möglichen Mitarbeitern zu fragen, bietet sich die Formulierung der sächsischen Konfirmationsordnung an, auch wenn darin nicht konkret von Konfi-Teamern die Rede ist.¹¹³ Es heißt, dass geeignete Gemeindeglieder mitarbeiten können. Den Fokus allein auf die frisch Konfirmierten zu richten, ist demnach zu kurz gegriffen. Als Gemeindeglieder gelten auch die Eltern der Konfirmanden, welche in die Konfirmandenarbeit involviert werden können. Und ebenfalls sind sowohl die jungen als auch die älteren Erwachsenen potentielle Konfi-Teamer. Deshalb werden im Folgenden diese einzelnen Gruppen hinsichtlich ihrer Chancen und Grenzen für eine Tätigkeit als Konfi-Teamer untersucht.¹¹⁴ Die vorgenommene Einteilung ist nicht

¹¹¹ Siehe dazu auch Kapitel 4.6

¹¹² Diese Thematik wird in Kapitel 4.6 noch einmal aufgegriffen, kann aber aufgrund ihres Umfang auch dort nicht gänzlich geklärt werden.

¹¹³ Siehe Kapitel 3.2

¹¹⁴ Eine umfangreiche Analyse mit der Betrachtung aller wichtigen entwicklungspsychologischen Aspekte würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, weshalb die jeweiligen Gruppen nicht detailliert untersucht

statisch zu verstehen, schon allein deshalb, weil Menschen individuell sind. Es handelt sich um Gruppen, in denen die Altersspanne mitunter sehr groß sein und sich mit anderen Gruppen überschneiden kann.¹¹⁵

Die Gruppe der frisch Konfirmierten

Kurz vor der Konfirmation ist bei den Jugendlichen ein Interesse an ehrenamtlicher Betätigung gegeben. Im Auswertungsbericht der Bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit für Sachsen stimmen immerhin 20% der Aussage zu, in der Konfirmandenzeit Lust am Ehrenamt bekommen zu haben.¹¹⁶ Die sich hieraus ergebende Chance zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher ist offensichtlich und die Hemmschwelle gering, in dem ihnen bereits bekannten Arbeitsfeld tätig zu werden. Dabei ist auch die Ähnlichkeit des Entwicklungsstandes der Konfirmierten im Vergleich zu den Konfirmanden eine Chance. Diese Jugendlichen beschäftigen sich mit denselben Lebensfragen und sind nach entwicklungspsychologischen Erkenntnissen auf einem ähnlichen Niveau. Somit teilen sie einen Großteil ihrer Lebenswelt. Dadurch können die Konfirmierten schnell Gesprächspartner der Konfirmanden werden, auf diese Weise die geforderten persönlichen Beziehungen fördern und im Mitarbeiterteam als Anwalt des Interesses der Konfirmanden fungieren, sodass sie hilfreich sind, um das Ziel der Subjektorientierung zu erreichen.¹¹⁷ Daneben lockert ihre Anwesenheit die Konfirmandenarbeit auf.¹¹⁸ Aufgrund ihrer Konfirmation haben sie sich darüber hinaus bereits aktiv mit wesentlichen christlichen Themen auseinandergesetzt und können diesbezüglich auf Wissen und persönliche Erfahrungen zurückgreifen. Nichtsdestotrotz sind sie noch selbst auf der Suche nach ihrer eigenen Identität und brauchen Begleitung für ihr Leben und bei dem Finden ihrer neuen Rolle in der Konfirmandenarbeit.¹¹⁹ Ehemalige Konfirmanden in die Konfirmandenarbeit mit einzubeziehen, bedeutet darum, eine geeignete Begleitung dieser zu ermöglichen, sodass sie mit ihren Bedürfnissen nach Orientierung nicht zu kurz kommen und so ihre Motivation erhalten bleibt und bestenfalls gefördert wird. Dadurch werden Konfi-Teamer zu einer eigenen Zielgruppe. Das

werden können.

¹¹⁵ Auch wenn in der folgenden Untersuchung die Gaben keine Rolle spielen, gilt zu bedenken, dass jeder Mensch individuell begabt ist. Für die Konfirmandenarbeit können sehr viele Gaben hilfreich sein. Dies ist von der Arbeitsform und -weise einer Gemeinde abhängig. Es wird immer Menschen geben, die in einem anderen Arbeitsfeld als der Konfirmandenarbeit effektiver arbeiten können.

¹¹⁶ Vgl. Auswertungsbericht für die Evang.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2009, B-8, Die 20% sind vorhanden, auch wenn sie kaum ehrenamtliche Vorbilder in der Konfirmandenarbeit haben. Möglich ist deshalb, dass mit der Einführung von Konfi-Teamern auch das Interesse von Konfirmanden an einem Ehrenamt steigt.

¹¹⁷ Vgl. Archinal, 2007, 13

¹¹⁸ Vgl. ebd.

¹¹⁹ Vgl. Schlenker-Gutbrod, 2002, 180

bedeutet für den hauptamtlichen Mitarbeiter einen wesentlich größeren Zeitaufwand. Bedenken gibt es auch vor vermehrten Störungen in der Konfirmandenarbeit aufgrund der jungen Teamer, womit Zweifel daran zuteil werden, ob junge Konfi-Teamer die Arbeit wirklich voranbringen.¹²⁰ Grenzen bestehen für die Arbeit vor allem hinsichtlich deren Alter. So kann es sein, dass sie von den Konfirmanden nicht als Autorität anerkannt werden. Daneben sind sie noch nicht volljährig und können darum manche Aufgaben aufgrund der gesetzlichen Lage nicht leisten.¹²¹ Fehlende Freizeit aufgrund hoher Schulischer Anforderungen erschwert es den Konfirmanden, mehreren Aktivitäten gleichzeitig nachgehen zu können.¹²²

Weiterhin ist zu bedenken, dass ein Großteil der vor kurzem Konfirmanden wenige Jahre nach der Konfirmation ihren Wohnort wechseln, sodass es zu einem ständigen Wechsel im Team kommt. Das sorgt für einen immerwährenden Bedarf an weiteren Teamern, sodass neue Konfirmande in das Team nachrücken können. Dadurch kommt es zu neuen Ideen für die Arbeit. Doch es erfordert auch ein ausgeklügeltes Weiterbildungssystem, bei dem neue Konfi-Teamer Grundkenntnisse erlernen können und daneben die bereits erfahrenen Mitarbeiter weiterhin im Blick bleiben.¹²³

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass frisch Konfirmande besonders aufgrund ihres Zugangs zu den Konfirmanden eine große Bereicherung für das Team darstellen können. Doch aufgrund ihrer Alters befinden sie sich noch selbst in dieser Phase des großen Umbruchs und bedürfen deshalb einer intensiven Begleitung. Das bedeutet Mehrarbeit, die bedacht werden muss. Daneben kann ihre möglicherweise fehlende Autorität für die Konfirmandenarbeit hinderlich sein. Nichtsdestotrotz ist die Mitarbeit für die Konfirmanden persönlich und spirituell ein großer Gewinn, denn sie setzen sich als junge Teamer in der Mitarbeit oft bewusster mit den Themen der Konfirmandenarbeit auseinander, als es in ihrer Konfirmandenzeit der Fall war.

¹²⁰ Vgl. Archinal, 2007, 13: Diese vorgeschobenen Zweifel von Hauptamtlichen können wahrscheinlich nur durch Praxiserfahrungen überwunden werden und fordern einen Vorschub an Vertrauen gegenüber den jungen Teamern. Siehe dafür auch Kapitel 6.

¹²¹ Dies gilt besonders für Aufgaben, die mit der Aufsichtspflicht verbunden sind.

¹²² Es ist vermutlich nicht leicht, die Jugendgruppe zu besuchen und parallel aktiver Konfi-Teamer zu sein, was neben der Konfirmandenarbeit auch noch Weiterbildungen umfasst. Indem die Teamerarbeit in Finnland vielerorts die eigentliche Jugendarbeit darstellt, wird diesem Konflikt entgegengewirkt. Doch aufgrund der etablierten Jugendarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, stellt das wohl kaum eine Alternative für Sachsen dar. Dieser Konflikt muss anderweitig gelöst werden, kann aber aufgrund des beschränkten Umfangs dieser Arbeit hier nicht vertieft werden.

¹²³ Siehe dazu Kapitel 4.5

Die Gruppe der jungen Erwachsenen

Diese altersmäßig anschließende Gruppe wird psychologisch als „reif“ beschrieben.¹²⁴ Die Erwachsenen sind auf dem besten Weg, ihren Platz in der Gesellschaft einzunehmen und hinsichtlich der Suche nach ihrer eigenen Identität um einiges weiter als die Konfirmanden. Nach Erikson befinden sie sich in dem Konflikt zwischen Intimität und Isolation, wobei neben dem zentralen Thema der Intimität auch Aspekte der Generativität eine Rolle spielen.¹²⁵ Daraus entsteht die Motivation, sich in die Gesellschaft einzubringen und Veränderung zu bewirken, was als Ausgangspunkt für eine ehrenamtliche Tätigkeit gesehen werden kann. Aufgrund unterschiedlicher Lebensmodelle befinden sich manche der Erwachsenen in einer Ausbildung oder einem Studium, während andere bereits arbeiten. Viele ehemalige Jugendliche verlassen ihre Heimatgemeinde und ziehen weg. Besonders in Stadtgemeinden sammeln sie sich und werden dort zu neuen Gemeindegliedern. Damit ist diese Gruppe gespalten in die Alteingesessenen und die Hinzugezogenen. Während erstere die Gemeindestruktur kennen, werden die neuen Gemeindeglieder etwas Zeit brauchen, um sich mit den Gegebenheiten der neuen Gemeinde vertraut zu machen. Dabei können sie für innovative Impulse sorgen. Die Gruppe der jungen Erwachsenen beschäftigt sich neben den Fragen rund um Partnerschaft und der Gründung einer eigenen Familie mit ihrer beruflichen Karriere und der Suche nach einer Heimat. Gerade bei den zugezogenen Gemeindegliedern kann angeknüpft werden, wenn es um das Engagement in der Gemeinde geht. Denn aufgrund ihrer Suche nach einer Heimat sind sie bereit, sich zu investieren. Sie sind nicht mehr direkt mit der Lebenswelt der Konfirmanden verbunden. Gerade weil sie die Schwierigkeiten des Jugendalters vor Kurzem durchlebt haben und sich in der nachfolgenden Phase befinden, welche bei den Konfirmanden aktuell ist, wenn sie sich mit der Zukunft beschäftigen,¹²⁶ können sie als Vorbilder dienen. Dabei sind sie aufgrund ihres Alters nicht allzu fern von den Jugendlichen und haben doch etwas Abstand und Erfahrungen. Sie kennen aktuelle kulturelle Trends und haben viel körperliche Kraft, mit der sie der Energie der Konfirmanden begegnen können.¹²⁷

¹²⁴ Vgl. zum gesamten Abschnitt zur Gruppe der jungen Erwachsenen: Petzoldt, Tobias: Mitschrift zur Vorlesung 3.4.5 von Christian Zimmermann am 14.06.2013

¹²⁵ Vgl. Berk, ³2005, 663; Generativität meint das Bedürfnis, sich in die nächste Generation zu investieren und so etwas zur Gesellschaft beizutragen. Siehe dazu Berk, ³2005, 711f.

¹²⁶ Gemeint ist hiermit die Zeit des Studiums/der Ausbildung, bzw. des ersten Berufs und damit einhergehend die Ablösung von der Herkunftsfamilie, die Partnerwahl und Gründung einer eigenen Familie.

¹²⁷ Vgl. Berk, ³2005, 666

Die große Flexibilität der jungen Erwachsenen geht häufig auf Kosten der Verbindlichkeit, womit sich Grenzen für eine konkrete Mitarbeit aufzeigen. Ihre Suche nach Heimat kann mitunter zu weiteren Ortswechslern führen, sodass sie nur Gäste auf der Durchreise sind.

Zusammenfassend kann zu den Jungen Erwachsenen gesagt werden, dass sie aufgrund ihrer Entwicklung vielfältige Chancen für die Arbeit als Konfi-Teamer mit sich bringen. Doch ihre Heimatsuche und die Flexibilität fordern einen geeigneten Umgang mit ihnen, was sich auf die Struktur der Konfirmandenarbeit auswirkt.

Die Gruppe der Konfirmandeneltern

Nach der sächsischen Konfirmationsordnung sollen die Konfirmandeneltern in die Konfirmandenarbeit miteinbezogen werden. Daraus ergibt sich, dass für diese Gruppe eine Unterscheidung unternommen werden muss. Auf der einen Seite steht das Engagement der Konfirmandeneltern, das sich aufgrund vorgegebener Strukturen und damit verbundener Erwartungen in der Konfirmandenarbeit ergibt. Auf der anderen Seite befindet sich die Mitarbeit über diesen Rahmen hinaus, die eine Teamertätigkeit sein kann. Vorteilhaft für die Konfirmandenarbeit sind Konfirmandeneltern insofern, da sie aufgrund ihrer Kinder einen direkten Bezug zu dieser Arbeit und den dort arbeitenden Mitarbeitern haben. Die geringe Schwelle ermöglicht einen unkomplizierten Einstieg als Mitarbeiter.

Vorrangiges Thema dieser Gruppe ist neben dem Beruf vor allem die eigene Familie und der Beginn des körperlichen Abbaus.¹²⁸ Es stehen u.a. Fragen rund um die Erziehung und den Umgang mit ihren Kindern im Mittelpunkt. Ihre Erkenntnisse können für das gesamte Teamerteam befruchtend sein. Nach Fowlers Stufen des Glaubens können bereits Erwachsene dieser Gruppe die Stufe des individuativ-konventionellen Glaubens erreichen, bei dem sie ihre Glaubensüberzeugungen kritisch reflektieren.¹²⁹ Außerdem sind diese Erwachsenen häufig sesshaft geworden, wodurch ein längerfristiges Engagement möglich ist. Eine Mitarbeit dieser fördert wie bei den anderen auch die persönliche Beziehung zur Gemeinde.

Gegen ein Engagement als Teamer spricht, dass sich ihre Kinder in einer Entwicklungsphase befinden, in der eine Abkopplung von den Eltern gewollt ist. Dafür sind elternfreie Zonen wichtig. Die Mitarbeit der Eltern bewirkt bei den Jugendlichen vermutlich eine eingeschränkte Beteiligung, da sie in der Gegenwart ihrer Eltern die Rolle des Kindes einnehmen und sich deshalb anders verhalten. Diese Tatsache kann sich auf die freie Teilhabe der Jugendlichen an

¹²⁸ Vgl. Berk, ³2005, 667

¹²⁹ Vgl. ebd., 819

den Gesprächen und Aktionen negativ auswirken, sodass von einer Teamertätigkeit der Eltern in der Konfirmandengruppe, in welcher deren Kinder als Konfirmanden teilnehmen, abzura-
ten ist.¹³⁰ Doch die zweijährige Konfirmandenzeit in Sachsen ermöglicht es, dass die Eltern in
dem anderen Jahrgang aktiv werden können. Fraglich ist, inwiefern die Eltern beruflich einge-
bunden sind und überhaupt Zeit für eine Mitarbeit haben.

Festzuhalten bleibt, dass eine Involvierung der Eltern in die Konfirmandenarbeit gerade für
diese selbst und ihre Beziehung zur Gemeinde von Nutzen sein kann, aber eine Mitarbeit als
Konfi-Teamer für die Entwicklung ihrer Kinder nicht unbedingt förderlich ist.¹³¹ Ein unterstüt-
zendes Engagement als Konfirmandeneltern im Sinne der strukturellen Gegebenheiten vor Ort
ist lohnenswert und kann ein möglicher Einstieg für eine anschließende Mitarbeit als Kon-
fi-Teamer darstellen.¹³²

Die Gruppe der Erwachsenen mittleren Alters

Diese Erwachsenen zeichnen sich dadurch aus, dass sie bereits erwachsene Kinder haben. Sie
müssen sich nicht mehr um diese kümmern und haben Zeit für anderes. Ebenfalls sind Allein-
stehenden mitzubedenken, welche aufgrund ihrer Lebenssituation ohne Familie in einem ähn-
lichen Maß Zeit zur Verfügung haben. Bestimmende Themen sind bei den Erwachsenen ihre
berufliche Situation mit Blick auf nochmalige Veränderung, die Gestaltung der Freizeit, be-
sonders dann, wenn die Kinder aus dem Haus sind, die Kinder selbst und Enkelkinder, bzw.
sonstige Familienmitglieder und Freunde, das eigene Altern und damit verbunden die effekti-
ve Planung für den Ruhestand.¹³³ Nach Eriksons Theorie stehen diese Erwachsenen in dem
Konflikt, den er Generativität versus Stagnation nennt.¹³⁴ Das Bedürfnis vieler Erwachsenen,
sich in der Gesellschaft einbringen zu können und auch gebraucht zu werden, kann u.a. durch
eine Mitarbeit in der Konfirmandenarbeit gestillt werden. Hierbei werden sie nicht nur ge-
braucht, sondern sie können sich auch direkt in die nächste Generation investieren und Ver-
antwortung übernehmen. Aufgrund ihrer Lebenserfahrung können sie besonders gut christli-
che Themen mit dem Leben verknüpfen. Wenn sie sich dabei aufgrund des enormen Altersun-

¹³⁰ Vgl. Adler, Heinz; Feußner, Hartmut; Schlenker-Gutbrod, Karin, 2007, 180

¹³¹ Es muss also auch bei dem Engagement der Eltern genau überlegt werden, in welchem Umfang es stattfinden
kann, sodass die Konfirmanden nicht im ständigen Kontakt mit ihnen sind. Die Frage nach der Beteiligung
von Eltern im Rahmen des Konfirmandenunterrichts ist auch für den Gemeindeaufbau spannend, kann aber
in dieser Arbeit aufgrund des beschränkten Umfangs nicht genauer beleuchtet werden.

¹³² Siehe dazu auch Kapitel 3.2.

¹³³ Vgl. Berk, 2005, 728-750

¹³⁴ Vgl. ebd., 711f.: Stagnation tritt dann ein, wenn der Erwachsene seine Ziele erreicht hat und sich nur noch
um seine eigene Sicherheit und das eigene Wohlbefinden sorgt.

terschieds auf eine den Konfirmanden fremde Lebenswelt beziehen, ist das hinderlich. Dem können junge Teamer entgegen wirken. Hier zeigt sich bereits, dass sich eine Mischung der Altersgruppen als hilfreich darstellt. Die älteren Erwachsenen können auch häufig auf Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen verweisen, was für die Mitarbeit in der Konfirmandenarbeit geeignet ist. Es kann für manchen Hauptamtlichen abschreckend wirken, erfahrene ehrenamtliche Mitarbeiter zu involvieren, weil so eigene Defizite nicht mehr verborgen werden können.¹³⁵ Außerdem haben sich die Erwachsenen womöglich bereits intensiv mit christlichen Themen, Kirche und Gemeinde auseinandergesetzt, sodass sie theologische Kenntnisse haben.¹³⁶

Berufliche Einbindung sorgt für zeitliche Einschränkungen, besonders dann wenn es eine Neuorientierung gibt.

Festzuhalten bleibt, dass Erwachsene dieser Gruppe gerade aufgrund ihres Bedürfnisses, sich in die nächste Generation zu investieren, und ihrer Lebenserfahrung das Potential haben, motivierte Konfi-Teamer sein. Doch die Situation des letzten Umbruchs vor der Rente kann zu Unsicherheit und Zeitnot führen.

Die Gruppe der Senioren

In dieser Gruppe sollen all jene bedacht sein, die nicht mehr arbeiten und diesbezüglich prinzipiell viel freie Zeit zur Verfügung haben.¹³⁷ Durch die Verschiebung des Ruhestandalters und der höheren Lebenserwartung wird der Zeitraum des Rentenalters weiter verlängert.¹³⁸ Vor allem sind sinnstiftende Freizeitaktivitäten gefragt, wobei anderen ehrenamtlich zu helfen, eine bedeutende Rolle spielt.¹³⁹ Mitunter sind die Senioren durch gesundheitliche Beschwerden belastet, welche oft zu körperlichen Einschränkungen führen. Sie freuen sich, wenn sie von Familienangehörigen besucht werden. Gerade Enkel werden meist gern bewirtet. Doch aufgrund

¹³⁵ Es kann für die Arbeit hinderlich werden, wenn der Hauptamtliche eine Gefahr für sich selbst sieht. Dies trifft dann zu, wenn er meint, dass die Erfahrungen der anderen über seine eigenen hinaus gehen und seine Fehler oder gar die eigene Unfähigkeit offenbar werden könnte. Dahinter ist u.a. das Bild eines perfekten Pfarrers zu erkennen. Diese Gefahr kann es hinsichtlich allen erwachsenen Teamern geben und muss als Gegenargument zu einer Arbeit mit Teamern respektiert werden. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass solch eine persönliche ängstliche Gesinnung der gesamten Gemeinde schadet.

¹³⁶ Für die Erwachsenen kann es hinderlich sein, wenn sie ihre theologischen Fähigkeiten mit denen des Pfarrers vergleichen und als zu gering einschätzen, da der Pfarrer Theologie studiert hat. Auch dieses Denken kann bei allen Altersgruppen auftauchen. Hier ist es die Aufgabe des hauptamtlichen Mitarbeiters, dem in geeigneter Weise entgegenzutreten.

¹³⁷ Das ergibt sich daraus, dass ein Rentner nicht mehr arbeiten geht und ein ehemals voll arbeitender mathematisch gesehen ca. 40 Stunden pro Woche mehr zur freien Verfügung hat. Dass diese neue Zeit mitunter aufgrund von zahlreichen Aktivitäten verplant sein kann, muss beachtet werden.

¹³⁸ Vgl. Berk, ³2005, 848

¹³⁹ Vgl. ebd., 852

der körperlichen Verfassung sind Ruhepausen wichtig. Ebenso gilt es zu bedenken, dass für alltägliche Aufgaben mehr Zeit benötigt wird. Gesprächsthema dieser Gruppe ist die eigene Familie, der aktuelle gesundheitliche Zustand oder die Vergangenheit.¹⁴⁰ Die Rentner empfinden dabei entweder Frieden über ihr eigenes Leben oder einen Unfrieden, was sich auf ihren Gemütszustand auswirkt.¹⁴¹ Das Verlangen nach religiöser Zugehörigkeit nimmt im Alter zu, sodass der Glaube eine wichtige Rolle im Alltag spielt.¹⁴² Nach Fowlers Stufen des Glaubens kann im späten Erwachsenenalter die fünfte Stufe, der konjunktive Glauben, erreicht werden. Hier entwickeln die Menschen „*eine umfassende Vision einer allumfassenden menschlichen Gemeinschaft*“¹⁴³. Dadurch werden sie aktiv und wollen dem Gemeinwohl dienen. Eine Möglichkeit stellt die Konfirmandenarbeit dar. Besonders ihre Zeit, Lebenserfahrung und ihr reflektierter Glaube sind eine Chance für die Konfirmandenarbeit. Die Konfirmanden können, wie auch bei den anderen Teamern, ganz beispielhaft sehen, wie sich das Christsein auf das Leben auswirken kann. Mit ihrer Lebensweisheit können sie den Konfirmanden Ratgeber sein.

Der Nachteil des Altersunterschieds kann zum Vorteil werden, wenn sich mit Offenheit begegnet wird. Nicht nur die Jugendlichen können von der Lebenserfahrung der Älteren profitieren. Im Gegenzug können diese auch von den Lebenserfahrungen der Konfirmanden profitieren, die sich vor allem auf die neuesten Entwicklungen der Gesellschaft beziehen. Zu denken ist vor allem an den Umgang mit moderner Technik. Doch der Forderung der Jugendlichen nach Modernität und Aktion können die Rentner meist nur ungenügend nachkommen.

Festzuhalten bleibt als Chance die Zeit und der Wille, dem Gemeinwohl zu dienen, welche die Rentner zu motivierten und längerfristigen Mitarbeitern in der Konfirmandenarbeit werden lassen kann. Außerdem haben sie häufig Freude am Umgang mit Jugendlichen und ein erhöhtes Interesse am Glauben. Grenzen gibt es vor allem aufgrund des Altersunterschieds und der körperlichen Verfassung.

Auf einen Nenner gebracht sind prinzipiell Gemeindeglieder aus allen vorgestellten Gruppen als Konfi-Teamer geeignet und fördern so den Gemeindeaufbau bzw. sind selbst Teil davon.

¹⁴⁰ Vgl. Berk, ³2005, 840ff.

¹⁴¹ Eriksons Theorie zur Identitätsentwicklung beschreibt, dass Rentner in dem letzten Konflikt zwischen Ich-Integrität versus Verzweiflung stehen. Weiterführende Literatur: Berk, ³2005, 810f.

¹⁴² Vgl. Berk, ³2005, 816-819

¹⁴³ Ebd., 819

Nur die Konfirmandeneltern sollten nicht unbedingt in der Gruppe ihrer Kinder als Teamer tätig sein.

Im Durchschnitt beträgt das Alter eines Teamers in Deutschland 22,89 Jahre, wobei der Anteil der unter 16 Jährigen besonders hoch ist.¹⁴⁴ In Dresden gibt es einige wenige Beispiele von Teamern im Alter zwischen 30 und 60 Jahren, welche sich als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit engagieren. Ihre Perspektiven können besonders aufgrund der gemachten Lebens- und Glaubenserfahrungen sehr bereichernd und für die Konfirmanden inspirierend sein.¹⁴⁵ Diese Gruppe von Menschen sind meistens nicht das Hauptzielgruppe der Teamerarbeit, sollten aber in die Überlegungen unbedingt miteinbezogen werden. Dafür spricht, dass die älteren Teamer andere und ergänzende Aufgaben wahrnehmen können als die Jugendlichen. So können sie beispielsweise Hauptverantwortliche bei einem Camp sein oder bei Fahrdiensten unterstützen. Aufgrund ihrer beruflichen Hintergründe sind diese Teamer auch fantastische Workshopleiter, die ihr Wissen gern weitergeben. Gerade für den Gemeindeaufbau und die innere Stabilität von Gemeinde verbergen sich in dieser Gruppe von Menschen zum Teil noch nicht genutztes Potential.

Wichtig ist die Beachtung der Gemeindesituation und die Konzeption der Konfirmandenarbeit mit ihren Zielen. Eine Vielfalt im Mitarbeiterteam fördert die Arbeit, wenn die Unterschiede thematisiert werden und daraus gelernt wird und jeder sich mit seinen unterschiedlichen Gaben einbringen und die Gruppe damit bereichern kann.¹⁴⁶ Auch für die Vernetzung der Gemeinde ist eine Beteiligung aus den unterschiedlichen Gruppen wünschenswert, denn dadurch wächst die Gemeinschaft. Doch diese Vielfalt ist nicht zwangsläufig notwendig. Die Konfirmanden profitieren von jeder Altersgruppe in einem anderen Maß. Wichtig ist, dass die Konfi-Teamer ihnen in Offenheit begegnen und sich auf diese und ihre Lebenswelt bewusst einlassen. Daneben gilt für alle beteiligten Konfi-Teamer, dass sich eine Tätigkeit als Teamer u.a. auf ihr Glaubensleben, ihre Einbindung in die Gemeinde und ihre soziale Kompetenz positiv auswirkt. Darin sind Motive zur Mitarbeit zu erkennen. Weiterhin ist als Beweggrund zur Mitarbeit auch die zur Verfügung stehende Freizeit zu nennen, welche sinnvoll eingesetzt werden soll, und der Wille, dem Gemeinwohl zu dienen. Jedoch ist die Zeitspanne der Freizeit von Gruppe zu Gruppe und auch innerhalb dieser verschieden, sodass die zeitliche Beschränktheit mancher zu einer Herausforderung wird.

¹⁴⁴ Vgl. Adler; Feußner, 2009, 49

¹⁴⁵ Vgl. dazu Kapitel 3.5

¹⁴⁶ Vgl. Adler; Feußner; Schlenker-Gutbrod, 2007, 17

4.3 Ziele

Nachdem in Kapitel 4.2 geklärt wurde, wer als potentieller Konfi-Teamer in Frage kommt, sollen nun die Ziele der Arbeit untersucht werden. Diese umfassen verschiedenen Ebenen. Es kann sich um Ziele handeln, welche die Teamer oder aber die Konfirmandenarbeit betreffen. Darüber hinaus ist zwischen den Zielen der Teamer und der Hauptamtlichen zu unterscheiden. Im ersten Unterpunkt werden die Ziele der Teamer betrachtet, welche sie für sich selbst mit ihrer Tätigkeit verfolgen. Außerdem wird nach den Zielen der Hauptamtlichen und damit verbunden der Gemeinde und der Landeskirche¹⁴⁷ gefragt, die sie für die Teamer haben. Dabei sollen Übereinstimmungen und Differenzen herausgestellt und davon ausgehend Schlussfolgerungen über die Effektivität der Arbeit gezogen werden. Im zweiten Unterpunkt werden die Ziele der Teamer für die Konfirmandenarbeit betrachtet. Außerdem werden einige Zielen der Hauptamtlichen genannt, welche sie mit den Konfi-Teamern für die Konfirmandenarbeit verfolgen. Abschließend werden diese Ziele mit denen der Konfirmationsordnung verglichen und davon ausgehend Schlussfolgerungen gezogen, wovon wiederum Aussagen über die Bedeutung von Konfi-Teamern für den Gemeindeaufbau abgeleitet werden können.

4.3.1 Die Konfi-Teamer im Fokus

Die Ziele der Teamer können weit auseinandergehen. Das ergibt sich schon allein aus dem unterschiedlichen Alter.¹⁴⁸ Ein wesentliches Ziel ist bei den jüngeren besonders das Finden von Orientierung und damit einhergehend das Entwickeln einer eigenen Identität. Bei Erwachsenen ist die Generativität gesondert zu nennen und bei Senioren das Verlangen nach religiöser Zugehörigkeit. Das altruistische Ziel, anderen zu helfen, wird von vielen in den unterschiedlichen Gruppen verfolgt. Damit einher geht der Wunsch danach, in der Welt eine Veränderung zu bewirken und dadurch etwas Bleibendes zu hinterlassen. Auf diese Weise wird die eigene Freizeit sinnvoll genutzt, was ein weiteres Ziel darstellt. Dabei ist es auch wichtig, dass die eigene Arbeit Früchte trägt und gewürdigt wird. Außerdem können der Wille nach Beziehungen und Spaß an der Arbeit als Ziele genannt werden. Für die Jugendlichen ist die Peer Group und deren Aktivität von Bedeutung.¹⁴⁹ Ebenso wichtig ist sowohl das Pflegen von Freundschaften

¹⁴⁷ Der Begriff Landeskirche umschließt an dieser Stelle und im weiteren Gebrauch neben der Kirchenleitung alle einer Gemeinde übergeordneten kirchlichen Strukturen.

¹⁴⁸ Die Ziele sind abgeleitet aus den Kapiteln 3.4 und 4.2.

¹⁴⁹ Vgl. Richard Warsow, http://www.akd-ekbo.de/files/praesentation_WS_Arbeit_mit_Teamern_Kompatibilitaetsmodus.pdf, Stand 29.10.2014. In der Präsentation benennt Warsow u.a. die Intention von Teamern, welche er anhand einer kleinen Umfrage herausgefunden hat. Auch wenn er vermutlich nur Teamer aus einer Region befragte, kann das Ergebnis doch

als auch das Knüpfen von neuen Bekanntschaften.¹⁵⁰ Bei Senioren hingegen spielen Freundschaften in diesem Sinn eine untergeordnete Rolle. Weiterhin kann als Ziel das Lernen-Wollen bei den Jüngeren bzw. das Weitergeben von Erfahrung bei den Älteren genannt werden. Außerdem brauchen Konfi-Teamer, wie auch andere ehrenamtliche Mitarbeiter auch, Anerkennung und Wertschätzung, was sich vor allem in vielfältigen Formen der Dankbarkeit ausdrückt.¹⁵¹ Die freie Schriftstellerin Ulla Schaible sagte dazu: „*Dankbarkeit ist wie Brausepulver. Durchs Danken bekommt unser Leben Farbe und fängt an zu sprudeln.*“¹⁵² Die durch das Danken entfaltete Kraft ist ihrer Meinung nach nicht zu unterschätzen. Dabei ist es notwendig, dass sich die persönliche Wertschätzung des Einzelnen an dessen Bedürfnissen orientiert.¹⁵³ Nicht nur um dem nachkommen zu können, ist eine Begleitung mit persönlicher Beziehung des Hauptamtlichen zu den Ehrenamtlichen wichtig.

Ilg, Schweitzer und Elsenbast haben in der deutschlandweiten Studie zu Konfirmandenarbeit herausgefunden, dass 84% der befragten Teamer ein Vorbild sein wollen und 93% die Gemeinschaft mit den anderen Mitarbeitern wichtig ist.¹⁵⁴

Im Wesentlichen können die Ziele der Teamer in Gemeinschaft haben, sich selbst einbringen können und dabei etwas lernen wollen, sowie Anerkennung erfahren zusammengefasst werden. Offensichtlich ist, dass soziale Ziele im Vordergrund stehen.¹⁵⁵

Die Ziele, welche die Hauptamtlichen, die Gemeinde und die Landeskirche mit der Arbeit von Konfi-Teamern verfolgen, sind nur schwer voneinander zu trennen, da die meisten Ziele für

Aufschluss über generelle Ziele geben. Die Peer Group, die Gruppe der gleichaltrigen Freunde, bestimmt in großem Maße das Verhalten des Einzelnen.

¹⁵⁰ Vgl. Richard Warsow, http://www.akd-ekbo.de/files/praesentation_WS_Arbeit_mit_Teamern_Kompatibilitaetsmodus.pdf, Stand 29.10.2014

¹⁵¹ Diese Grundbedürfnis des Menschen ist in der theologischen Diskussion umstritten, denn Ehrenamt galt und gilt als logische Konsequenz des christlichen Glaubens. Begründet wird das u.a. mit dem Doppelgebot der Liebe in Mk 12,31f. Dabei ist im Sinne des neuen Ehrenamts ein Wandel hin zu dem ausdrücklichen Bedürfnis nach Wertschätzung zu erkennen, wo beim alten Ehrenamt noch galt, dass der Lohn das Dürfen ist. Eine ausführliche Betrachtung dieser Diskussion kann aufgrund des beschränkten Rahmens dieser Arbeit nicht vorgenommen werden. Weiterführend ist zu der Thematik zu empfehlen: Hofmann, Beate: Gemeindepädagogische Arbeit zwischen Engagement und Profession, in: Bubmann, Peter; Doyé, Götz; Keßler, Hildrun; Oesselmann, Dirk; Piroth, Nicole; Steinhäuser, Martin (Hg.): Gemeindepädagogik, Boston/Berlin, 2012, 340f.

¹⁵² http://www.evangeliums.net/zitate/zitat_4678.html; Stand 01.11.2014

¹⁵³ Vgl. Biedermann, 2012, 65

¹⁵⁴ Vgl. Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 93

¹⁵⁵ 83% der in der Studie zur Konfirmandenarbeit Befragten stimmen der Aussage zu, dass ihnen der persönliche Glaube an Gott wichtig ist. Daraus kann aber keine Aussage über persönliche religiöse Ziele gemacht werden. Aufgrund fehlender Literatur zu der Thematik können demnach nur Vermutungen angestellt werden. So ist es im Angesicht der milieuspezifischen Konfirmandenarbeit in Sachsen durchaus denkbar, dass ehrenamtliche Mitarbeiter eine hohe religiöse Motivation haben, wobei sowohl die Entwicklung des eigenen Glaubens eine wichtige Rolle spielt, als auch den Glaube an die nächsten Jahrgänge und Generation weiter zugegeben.

alle von Bedeutung sind.¹⁵⁶ Offensichtlich ist das Ziel, die Teamer in die christliche Gemeinschaft und damit in die Ortsgemeinde einzubinden, sodass diese mitarbeiten können, da Christen Gott dienen wollen und sollen, und die Gemeinde wächst.¹⁵⁷ Ein weiteres Ziel ist die Begleitung der Teamer bei der Entwicklung ihres persönlichen Glaubens. Dadurch kommt es zu einer intensiven Hirtentätigkeit des hauptamtlichen Mitarbeiters.¹⁵⁸ Im Sinne des Bildes von Gemeinde als Leib mit vielen Gliedern,¹⁵⁹ ist ein Ziel der Teamerarbeit, dass die Teamer ihre Gaben entdecken und entwickeln können, wie es bei der finnischen Arbeit der Fall ist. Damit einher geht, dass die Teamer religiös sprachfähig werden und vom Priestertum aller Gläubigen Gebrauch machen.¹⁶⁰ Im Sinne der Teamer selbst ist deren Forderung und Förderung Ziel dieser Arbeitsform. Forderung insofern, als dass die Teamer sich ausprobieren und über eigene Grenzen gehen. Förderung meint, dass die Teamer geschult und wertgeschätzt werden.¹⁶¹ Wenn von den Hauptamtlichen, der Gemeinde und der Landeskirche die Ziele der Teamer geachtet werden, fördert das deren Motivation. So wie es zum Teil bereits bei der Wertschätzung praktiziert wird. Keßler und Nolte zählen verschiedene Möglichkeiten auf, wie den Konfi-Teamern gedankt werden kann und verdeutlicht damit, dass eine öffentliche Wertschätzung als ein Ziel verstanden werden sollte.¹⁶² Nicht um die Ehrenamtlichen zu halten, sondern um ihren Wert hervorzuheben und ihren Bedürfnissen nachzukommen.

Summa summarum kann gesagt werden, dass das Ziel der Gemeinschaft für alle bedeutend ist, dabei sollen die Hauptamtlichen die Teamer in besonderer Weise individuell fördern. Das Weiterbilden sollte um der freiwillig arbeitenden Teamer Willen nicht vernachlässigt werden. Außerdem ist das Wort Teamer ein Inbegriff von fachspezifisch ausgebildeten Kräften.¹⁶³ Da-

¹⁵⁶ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die aufgeführten Ziele nicht bedeuten, dass diese auch umgesetzt werden. Vielmehr geht es um wünschenswerte Ziele, die sich u.a. aus dem Auftrag der Kirche ableiten lassen.

¹⁵⁷ Vgl. Obenauer, 2009, 51 im Bezug auf Gal 5,13. Zu beachten ist dabei, dass die Hauptamtlichen den Willen der christlichen Ehrenamtlichen der Bibel entnehmen. Das heißt aber nicht, dass die Ehrenamtlichen wirklich dieses Ziel verfolgen.

¹⁵⁸ Pfarrer werden häufig als Hirten bezeichnet, die ihre Schafe, die Gemeindeglieder, hüten und im Sinne des Evangeliums führen sollen. In Anbetracht der Tatsache, dass in Sachsen fast durchweg Pfarrer die einzigen Hauptamtlichen in der Konfirmandenarbeit sind, können sie die Gemeindeglieder, welche als Konfi-Teamer tätig sind, in besonders ausgeprägter Weise hüten.

¹⁵⁹ Vgl. 1. Kor 12, 12-31

¹⁶⁰ Martin Luther spricht vom Priestertum aller Gläubigen in dem Sinne, dass jeder Christ das Recht hat, am Reich Gottes mitzuarbeiten, auch wenn er keine spezielle Ausbildung dafür vorweisen kann. Mit dem Recht einher geht auch die Pflicht. Denn Jesus fordert alle seine Jünger auf, ihm nachzufolgen und das Evangelium zu verkündigen. Vgl. dazu Lk 6,13-16 und Lk 10,1

¹⁶¹ Zum Thema Schulung siehe Kapitel 4.5.

¹⁶² Keßler nennt u.a. öffentliche Danksagungen in Gottesdiensten, kleine Aufmerksamkeiten wie einen Geburtstagsgruß und öffentliche Bekenntnisse der Landeskirche zu den Ehrenamtlichen in Form von Fördermitteln für Weiterbildungen, Begleitungen, Wertschätzungen, etc. Vgl. dazu Keßler; Nolte, 2004, 67

¹⁶³ Siehe dazu Kapitel 2.4.

mit verbunden soll den Konfi-Teamern die Möglichkeit eingeräumt werden, Verantwortung zu übernehmen, auf dass sie sich und die Konfirmandenarbeit weiterentwickeln können, wodurch die Gemeinde dynamisch bleibt. Auf diese Weise wird die Arbeit mit Teamern zu einer Baustelle des Gemeindeaufbaus.

4.3.2 Die Konfirmandenarbeit im Fokus

Die Ziele, welche die Konfi-Teamer für die Konfirmandenarbeit verfolgen, können aus der Bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit entnommen werden. Als wichtigstes Ziel ist die Aussage mit der meisten Zustimmung zu nennen: 90% geben an, dass die Konfirmanden Gemeinschaft und Aktion in Zeltlagern, auf Freizeiten oder sonstigen Veranstaltungen erleben sollten.¹⁶⁴ Gleich danach steht die Stärkung der Konfirmanden im Glauben (89%). An dritter Stelle sind mit 88% Zustimmung zwei Ziele zu nennen. Zum einen sollen die Konfirmanden jugendgemäße Gottesdienste erleben. Hierbei wird offensichtlich, dass die jungen Konfi-Teamer als Sprachrohr für die Konfirmanden fungieren können, um deren Lebenswelt für die anderen Mitarbeiter und die Gesamtgemeinde verständlich zu machen. Zum anderen sollen die Konfirmanden im Glauben sprachfähig werden, indem sie einen eigenen Standpunkt finden. Die Ziele, dass die Konfirmanden sowohl die Bibel als auch die Gemeinde und die Jugendarbeit besser kennen lernen, finden mit 80% ebenfalls eine große Zustimmung. Das Auswendiglernen von biblischen oder christlichen Texten findet die wenigste Akzeptanz. Zweidrittel aller Befragten befürworten, dass sich die Konfirmanden aktiv in die christliche Gemeinschaft integrieren sollen.

Aus Sicht der Hauptamtlichen, der Gemeinde und der Landeskirche sind die wesentlichen Ziele, die mit Konfi-Teamern verfolgt werden, die Verbesserung der Konfirmandenarbeit und die Förderung deren Nachhaltigkeit.¹⁶⁵ Aufgrund der Konfi-Teamer kommt es zu einer enormen Vergrößerung der Ressourcen, auf die zurückgegriffen werden kann. Diese Bereicherung kann u.a. mit dem Ziel Methodenvielfalt und neuen Ideen ausgedrückt werden. Nachhaltigkeit als Ziel wird dort konkret, wo die persönlichen Beziehungen zu den Konfirmanden intensiviert werden. Das zielt wiederum darauf ab, dass sich die Jugendlichen in der christlichen Gemeinschaft willkommen und anerkannt wissen, wodurch die Verbindung der Konfirmanden

¹⁶⁴ Vgl. dazu Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 94f.

¹⁶⁵ Für diese Ziele kann nicht auf eine Studie zurückgegriffen werden. Deshalb werden mögliche Ziele aus der bisherigen Erarbeitung abgeleitet.

zur Gemeinde intensiviert wird und die Beheimatung sowohl in dieser als auch im christlichen Glauben stattfindet. Im Sinne von Karin Schlenker-Gutbrod meint das eine längerfristige Begleitung der Konfirmanden durch die Konfi-Teamer auch noch nach der Konfirmation.¹⁶⁶ Daneben kann das Kennenlernen einer Vielfalt von persönlichen Glaubensäußerung durch die Konfirmanden ein Ziel sein. Außerdem zielt die Arbeit mit Konfi-Teamern auf Kontinuität in der Konfirmandenarbeit ab.

Während bei den Konfi-Teamern konkrete Ziele benannt werden können, so wie es auch bei der Konfirmationsordnung der Fall ist, dienen Konfi-Teamer für die Hauptamtlichen auf der einen Seite als Mittel zum Zweck, um ihre persönlichen oder allgemeinen Ziele für die Konfirmandenarbeit erreichen zu können. Das heißt nicht, dass die Hauptamtlichen die Konfi-Teamer nur als Objekt betrachten. Zumindest ist das nicht wünschenswert. Die Diskussion um Konfi-Teamer kam aufgrund des Hinterfragens der Konfirmandenarbeit und deren Nachhaltigkeit zustande, wobei eine Steigerung der Effektivität gewollt war. Somit sind Teamer auf der anderen Seite als eine Form von Jugendarbeit eben auch selbst das Ziel dieser Arbeitsform, indem sie einen einfacheren Übergang von Konfirmanden- zur Jugendarbeit ermöglichen.¹⁶⁷

4.3.3 Vergleich der Ziele für die Konfirmandenarbeit

Nachfolgend sollen die Ziele, welche in Kapitel 3.3 dargelegt wurden, mit denen der Konfi-Teamer verglichen werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Hauptamtlichen die Ziele der Konfirmationsordnung vertreten.¹⁶⁸ Auch wenn sich die in der bundesweiten Studie herausgefundenen Ziele der Teamer nur auf die alten Bundesländer beziehen,¹⁶⁹ müssen sie an dieser Stelle als einzige verfügbare Daten zum Vergleich hinzugezogen werden.¹⁷⁰

¹⁶⁶ Vgl. Schlenker-Gutbrod, 2007, 180

¹⁶⁷ Vgl. dazu Kapitel 4.6.

¹⁶⁸ Dies wird sicher nicht immer der Fall sein. Dennoch ist die Konfirmationsordnung dafür geeignet, allgemeine Aussagen zu der Bedeutung der Teamerarbeit für die sächsische Konfirmandenarbeit zu machen, da es sich um einen Grundsatz der Landeskirche handelt, welcher für alle Gemeinden und Hauptamtlichen gilt.

¹⁶⁹ In Sachsen haben keine Ehrenamtlichen an der Studie teilgenommen. Siehe dazu Auswertungsbericht für die Evang.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2009, B-1

¹⁷⁰ Begründen lässt sich das damit, dass in dieser Arbeit die Bedeutung von Teamern für die Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens erarbeitet werden soll, weil bis jetzt kaum eine Arbeit mit Konfi-Teamern vorhanden ist. Würde man Aussagen von Teamern in Sachsen haben, wäre ein Abweichung der Ziele im Angesicht der auf ein bestimmtes Milieu fokussierten Arbeit durchaus denkbar. Eine Studie, die sich damit befasst, inwieweit die Konfirmanden mit den Zielen der sächsischen Konfirmationsordnung übereinstimmen, wäre hilfreich. Sie würde Klarheit darüber schaffen, inwiefern die Ziele Übereinstimmung finden. Da aber keine derartige vorhanden ist, muss auf die vorhandenen Daten zurückgegriffen werden.

Mithilfe dieses Vergleichs der Ziele sollen Aussagen über den Nutzen von Konfi-Teamern für die Konfirmandenarbeit gemacht werden können. Eine Übereinstimmung der Ziele steigert die Effektivität der Arbeit, da auf diese Weise die Kräfte gebündelt werden. Kommt es jedoch dazu, dass unterschiedliche Ziele verfolgt werden, muss man beobachten, ob die Arbeit die Beteiligten frustriert, weil die Ziele so verschieden sind und nicht erreicht werden können.

Generell kann die Aussage getroffen werden, dass die Konfirmationsordnung auf mehreren Ebenen ihre Ziele sehr detailliert benennt, während das bei den Konfi-Teamern nicht der Fall ist. Allerdings kann das auch an der Studie, die als Hauptquelle dient, liegen, da diese fast ausschließlich mit geschlossenen Fragen arbeitet.

Auffällig ist die Übereinstimmung im Ziel nach Gemeinschaftserlebnissen für die Konfirmanden. Dabei geht es vor allem um die Gruppenerlebnisse in der Konfirmandenarbeit. Darüber hinaus zielt die Konfirmationsordnung auch auf Gemeinschaftserlebnisse mit der gesamten Gemeinde ab. Das wird bei den Teamern nicht benannt. Jedoch ist es dem Ziel nach aktiver Beteiligung am Gemeindeleben impliziert. Weiterhin gibt es eine Übereinstimmung bei den Zielen der Entwicklung einer religiösen Sprachfähigkeit der Konfirmanden und der Stärkung ihres persönlichen Glaubens. Damit stimmen die Konfi-Teamer mit drei der wesentlichen Zielen der Konfirmationsordnung überein. Es kann also gesagt werden, dass eine gemeinsame Basis zwischen den Konfi-Teamern und den Hauptamtlichen vorhanden ist. Von dieser ausgehend kann die Arbeit konkret gestaltet werden. Dadurch ist eine Steigerung der Effektivität zu vermuten, indem Kräfte gebündelt werden und eine Gabenvielfalt vorhanden ist.

Unterschiede sind dennoch zu finden, was wahrscheinlich besonders auf die bereits geschilderte Tatsache der verschiedenen Quellen zurückgeführt werden kann.¹⁷¹ Markant ist beispielsweise, dass die Konfirmationsordnung einen generationsübergreifenden Austausch als Ziel beschreibt. Das impliziert die Annahme, dass generationsübergreifendes Lernen in einer Gemeinde wichtig ist. Konfi-Teamer haben sich zu dem Punkt nicht geäußert. In der Aussage, dass sie gern Vorbild sein wollen, kann aber vermutet werden, dass sie sich im Bezug zu den Konfirmanden selbst nicht als Lernende wahrnehmen. Folglich gibt es ein Gefälle zwischen Konfi-Teamer und Konfirmand, sodass der generationsübergreifende Austausch womöglich

¹⁷¹ Bei den Unterschieden kann angeknüpft werden, um mögliche Maßnahmen zu finden, wie mit diesen umgegangen werden kann. Das ist wichtig zu bedenken, sobald Konfi-Teamer konkret in der Konfirmandenarbeit involviert werden sollen. Doch für die Arbeitsfrage ist diese Auseinandersetzung nicht zielführend, sodass an dieser Stelle nur darauf hingewiesen wird.

nur einseitig stattfindet. Würde die Möglichkeit des gegenseitigen Lernens Beachtung finden, könnte das darin liegende Potential zum Tragen kommen. Auch der Kontakt mit anderen Gemeindegliedern wird von den Konfi-Teamern nicht konkret gefordert. Jedoch erachten es 79% der Teamer als wichtig, dass Konfirmanden „*Menschen kennen lernen, denen der Glaube wichtig ist.*“¹⁷² Daneben ist den Teamern die eigene Gemeinschaft im Team wichtig und damit verbunden auch der Austausch. Handelt es sich um eine heterogene Gruppe, findet an dieser Stelle ein spezifischer Austausch zwischen den Generationen statt.

Ebenso benennt die Konfirmationsordnung konkrete Themen und biblische Texte, welche die Konfirmanden kennen sollen. Bei den Konfi-Teamern geht es nur im Allgemeinen um die Erweiterung des Wissens über christliche Themen. Der markanteste Unterschied ist beim Auswendiglernen zu finden. Spricht sich die Konfirmationsordnung dafür aus, dass Konfirmanden Kerntexte lernen, verfolgen nur wenige der Konfi-Teamer dieses Ziel, während viele dagegen sind. Zu vermuten ist, dass sich vor allem die jungen Konfi-Teamer gegen das Auswendiglernen aussprechen, da sie an ihre eigene Konfirmandenzeit zurückdenken und damit negative Gefühle und schulischen Charakter verbinden. Ob ihnen dabei der Sinn dieses Ziels bewusst ist, muss offen bleiben. Auf jeden Fall ist das als ein Beispiel anzusehen, bei dem es in der Vorbereitung zu Spannungen zwischen dem Hauptamtlichen und den Teamern kommen kann.¹⁷³

Ziele, die bei den Konfi-Teamern gar nicht auftauchen, aber für die Landeskirche wichtig sind, sollen folgend aufgezählt werden.¹⁷⁴

Zu diesen Zielen zählen solche, die sich rund um die Konfirmation als Initiationsritus drehen. Beispielfhaft kann das öffentliche Bekenntnis zum christlichen Glauben und die Teilnahme am Abendmahl genannt werden. Ebenso beschreibt die Konfirmationsordnung konkreter als es bei den Konfi-Teamern der Fall ist, wie die Beheimatung in der Gemeinde aussehen soll. Darüber hinaus verweist sie auf den missionarischen Aspekt, dass auch kirchenferne Jugendliche durch die Konfirmandenarbeit angesprochen werden sollen. Wenn diese Ziele bei den Konfi-Teamern nicht präsent sind, werden sie sich auch nicht für deren Erreichen einsetzen, so-

¹⁷² Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 94

¹⁷³ Wie solche Unterschiede gelöst werden können, kann im Rahmen dieser Arbeit aufgrund des beschränkten Umfangs nicht bedacht werden und muss offen bleiben. Weiterführend ist nach dem Miteinander im Team zu fragen, ob es einen übergeordneten Leiter gibt und wer die Entscheidungen trifft. Bei einer intensiven Auseinandersetzung mit diesem Thema ist es auch notwendig, zu diskutieren, ob ein Team von Mitarbeitern einen Leiter braucht und wenn ja, was dieser für Rechte und Pflichten hat.

¹⁷⁴ Weil diese Themen in der Bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit nicht angesprochen werden, wäre es reine Spekulation, aus dieser Tatsache in irgendeiner Weise Schlüsse zu ziehen. Deshalb bleiben diese Ziele unkommentiert.

dass der Hauptamtliche allein dafür zuständig ist. Hilfreich kann es darum sein, wenn die Teamer und der Hauptamtliche vor ihrer Zusammenarbeit über Ziele sprechen und sich auf gemeinsame einigen. Die Konfirmationsordnung kann und soll dabei als Geländer dienen.¹⁷⁵

Zum Schluss bleiben weitere Ziele aus der Konfirmationsordnung über, die nicht von den Konfi-Teamern direkt benannt werden, aber in ihnen Erfüllung finden oder zumindest durch sie besser erreicht werden können. So ermöglichen junge Konfi-Teamer eine stärkere Subjektorientierung. Ebenso können ehemalige Konfirmanden ihre Gaben entdecken und fördern, indem sie selbst Teamer werden. Generell führen Konfi-Teamer dazu, dass die Konfirmanden unterschiedliche Glaubens- und Lebensmodelle kennen lernen. Aufgrund der vielfältigen Mitarbeiterschaft können vermehrt persönliche Beziehungen zu den Konfirmanden aufgebaut werden, wodurch eine Vernetzung mit und eine Beheimatung in der Gemeinde wahrscheinlicher wird, auch weil vielleicht nicht jeder mit dem Hauptamtlichen klar kommt. In gleicher Weise kann die Konfirmandenarbeit vielfältiger und dadurch attraktiver gestaltet werden, so wie es die Konfirmationsordnung fordert.

Hierbei wird sichtbar, dass die Konfi-Teamer ein Werkzeug für den Gemeindeaufbau darstellen, so wie sie in gleicher Weise auch Zielgruppe für den Bau der Gemeinde sein können.

Auch wenn manche der für die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens wichtigen Ziele aus der Konfirmationsordnung nicht bei den Konfi-Teamern zu finden sind, kann festgehalten werden, dass es eine große Übereinstimmung der Ziele gibt. Welche Bedeutung das Fehlen der Ziele bei den Konfi-Teamern hat, muss offen bleiben. Um das klären zu können, wäre eine andere Studie notwendig. Wichtig sind die Übereinstimmungen in Gemeinschaft und der Förderung des persönlichen Glaubens, des christlichen Wissens und der religiösen Sprachfähigkeit. Bleiben diese Ziele für die Konfirmandenarbeit nicht nur theoretisch stehen, sondern werden praktisch verfolgt, kann davon ausgegangen werden, dass die Qualität und die Nachhaltigkeit der Konfirmandenarbeit durch die Konfi-Teamer gesteigert werden. Konkret wird das daran deutlich, dass die Konfi-Teamer für das Erreichen mancher Wünsche in direkter Weise ziel führend sind. Wie das praktisch aussehen kann, damit befasst sich der nächste Unterpunkt 4.4, in welchem mögliche Arbeitsbereiche und Aufgaben für Konfi-Teamer beschrieben werden.

¹⁷⁵ Damit den Konfi-Teamern nicht irgendwelche Ziele aus der Konfirmationsordnung übergestülpt werden, ist es wichtig, dass sie den Sinn derer verstehen. Es bleibt die Gefahr, dass Ziele verfolgt werden, welche die Teamer nicht haben. Hier ist im Einzelfall zu entscheiden. Da die Konfirmationsordnung den Rahmen für die Konfirmandenarbeit darstellt, sollten aber alle Teamer diese Ziele kennen und mit ihnen im Wesentlichen übereinstimmen, denn ansonsten wird die Konfirmandenarbeit willkürlich.

4.4 Möglichkeiten, Teamer in der Konfirmandenarbeit einzusetzen

Die Möglichkeiten, Teamer in der Konfirmandenarbeit einzusetzen, hängt von drei wesentlichen Faktoren ab: 1. der Freiwilligkeit des Ehrenamts, 2. der Struktur der Konfirmandenarbeit und 3. den für die Konfirmandenarbeit verfolgten Zielen.¹⁷⁶ Diese drei Rahmenbedingungen werden im Folgenden erläutert.

Die Freiwilligkeit beinhaltet nicht nur, dass sich die Konfi-Teamer freiwillig für ihre Tätigkeit melden, sondern dass sie auch selbst mitbestimmen möchten, in welchem Rahmen die Tätigkeit stattfindet. Das bedeutet, dass sie gern ihre eigenen Wünsche erfüllt haben wollen, wenn sie mitarbeiten. Nur der Aktivität wird Beachtung geschenkt, welche interessant ist und einen Mehrwert hat. Die Struktur der Konfirmandenarbeit bestimmt ebenfalls über die Aufgaben von Konfi-Teamern. Zu fragen ist nach dem Stellenwert der Konfirmandenarbeit für eine Gemeinde und nach der Form dieser. Ist die Konfirmandenarbeit durch die wöchentlich stattfindenden Konfirmandenstunden gekennzeichnet, ergeben sich andere Aufgaben, als wenn sie von Projekttagen und Freizeiten geprägt ist. Die in der Konfirmandenarbeit verfolgten Ziele ergeben den dritten entscheidenden Faktor. Damit einher gehen auch die Ziele, welche für die Teamerarbeit verfolgt werden. Steht die Konfirmandenarbeit im Mittelpunkt und werden die Konfi-Teamer nicht fokussiert, wirkt sich das auf das Mitarbeiterteam aus. Der leitende Hauptamtliche wird in dem Fall die Konfi-Teamer nur insofern involvieren, wie es seinen Zielen und wahrscheinlich auch den Zielen der Landeskirche dient. Es ist demnach der Grad der Fokussierung auf die Teamer entscheidend.¹⁷⁷

Wenn Konfi-Teamer ein Werkzeug des Gemeindeaufbaus darstellen, wie es oben beschrieben wurde, kann man prinzipiell davon ausgehen, dass sie jegliche Aufgaben übernehmen und auf diese Weise Kirche aktiv mitgestalten können. So können sie für die inhaltlichen Teile einer Konfirmandenstunde ebenso zuständig sein, wie für die Moderation, Organisation oder für freizeitpädagogische Aktivitäten. Auch seelsorgerliche Aufgaben gehören zum möglichen Aufgabenbereich. Dabei ist gabenorientierte Aufgabenverteilung mit der Möglichkeit zur gegenseitigen Ergänzung sinnvoll.¹⁷⁸ Neben der Orientierung an den Gaben beeinflusst auch das Alter den Aufgabenbereich.

¹⁷⁶ Vgl. dazu Kapitel 2.4, 4.1.2 und 4.3.

¹⁷⁷ Dieser Arbeit liegt die Annahme zugrunde, dass Konfi-Teamer eine Bereicherung für die Konfirmandenarbeit und die Gemeinde selbst darstellen, was u.a. am Beispiel von Finnland gesehen werden kann. Um im Folgenden erörtern zu können, welche vielfältigen Möglichkeiten von Aufgaben es gibt, wird von dem Idealzustand in einer Gemeinde ausgegangen, dass die Arbeit mit Konfi-Teamern auch um dieser selbst Willen generell unterstützt wird. In der Realität wird es häufig erst einmal anders aussehen.

¹⁷⁸ Vgl. Adler; Feußner; Schlenker-Gutbrod, 2007, 17. Für konkrete Beispiele siehe Kapitel 4.2.

Bei der wöchentlich stattfindenden Konfirmandenarbeit, so wie es in Sachsen noch weit verbreitet ist, kann auch eine komplette Einheit von einem Konfi-Teamer gestaltet werden, während die anderen unterstützend zur Seite stehen und Feedback geben. Diese gegenseitige Reflexion, welche in den Teambesprechungen stattfinden kann, dient der Weiterentwicklung der Konfi-Teamer und ihrer Gaben. Dementsprechend kann es auch die Aufgabe eines erfahrenen Konfi-Teamers sein, einen Neueinsteiger zu Coachen. Dabei steht die Teamerarbeit selbst im Mittelpunkt der Aufgaben, was für ihren Erhalt und die Weiterentwicklung bzw. Profilierung dieser wichtig ist.

Bei projektbezogener Konfirmandenarbeit bieten sich aufgrund ihrer Form weit mehr Aufgaben an. So können Teams gebildet werden, die für einen bestimmten Bereich verantwortlich sind, wie z.B. die Organisation, den Tagesablauf, Ausflüge, Technik, Küche, Musik, etc. Dabei ist die Differenzierung in Aufgaben vor, während und nach der Veranstaltung sinnvoll.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch die vielfältigen Gaben der Konfi-Teamer viele verschiedene Aufgaben von ihnen übernommen werden können.¹⁷⁹ Notwendig ist dafür aber, dass der hauptamtliche Mitarbeiter diese Aufgaben abgeben kann und die Teamer anleitet. Damit wird generell auf vielfältige Weise die Möglichkeit genutzt, jugendgerechte Konfirmandenarbeit zu gestalten. Besonders an den Stellen, wo Konfi-Teamer Verknüpfungen zwischen Konfirmanden und Gemeinde herstellen oder gar selbst als Gemeindeglieder persönliche Beziehungen zu den Konfirmanden pflegen, sind sie aktive „Gemeindebauer“.

4.5 Weiterbildungen

Die möglichen Aufgaben der Teamer bauen nicht nur auf bereits vorhandene Begabungen und Kenntnissen auf, sondern sollen auch dazu dienen, dass Gaben entdeckt werden können. Dies die Eigenverantwortung der Teamer fördern, damit sie würdige Haushalter ihrer Gaben werden.¹⁸⁰ Dazu gehört auch, dass sie ihre Gaben durch gezielte Weiterbildungen weiterentwickeln. Wie bereits in Kapitel 2.4 dargelegt, sind Teamer fachspezifisch ausgebildete Kräfte.

¹⁷⁹ Aufgrund der zahlreichen Möglichkeiten von Aufgaben wird an vielen Stellen empfohlen, dass zu Beginn der Arbeit eines Konfi-Teamers ein Kontrakt zwischen diesem und dem Hauptamtlichen aufgesetzt wird. Dieser Vertrag ist zu dem Zweck da, für beide Seiten Klarheit über Aufgaben und Erwartungen zu schaffen und einen zeitlichen Rahmen abzustecken. Dadurch wird die Arbeit für alle planbar. Außerdem können wichtige Regeln und Ziele der Konfirmandenarbeit geklärt werden, um Missverständnissen vorzubeugen. Vgl. dazu Keßler; Nolte, ²2004, 67

¹⁸⁰ Siehe dazu 1. Petr. 4,10: „*Und dient einander, ein jeder mit der Gabe, die er empfangen hat, als die guten Haushalter der mancherlei Gnade Gottes.*“

Das impliziert, dass diese die Möglichkeit bekommen, sich fortlaufend weiterzubilden, sodass Weiterbildungen ein wesentliches Thema darstellen, welchem an dieser Stelle nachgekommen werden soll.

Im folgenden Kapitel werden Weiterbildungen als Maßnahme für eine nachhaltige Arbeit mit Konfi-Teamern untersucht. Sowohl auf die Konfi-Teamer selbst als auch auf die gesamte Konfirmandenarbeit, alle Beteiligten und schließlich auf die gesamte Gemeinde haben Weiterbildungsmaßnahmen für Teamer positive Auswirkungen. Denn das, was die Teamer dabei lernen, können sie auch in anderen Situationen und Bereichen anwenden. Die Arbeit im Team fordert Teamfähigkeit, welche erlernt und eingeübt werden muss, da das Konkurrenzdenken der heutigen Gesellschaft entgegenwirkende Fähigkeiten schult.¹⁸¹ Teamfähigkeit geht dabei über das bloße Arbeiten im Team hinaus, indem es die gegenseitige Abhängigkeit einschließt und darum in besonderer Weise Vertrauen braucht. Weil Vertrauen Zeit zum Wachsen benötigt, ist wiederum die Zusammenarbeit über einen gewissen Zeitraum sinnvoll, in welchem das Vertrauen in und durch Weiterbildungen gezielt gefördert wird. Daneben ist es wichtig, dass den Konfi-Teamern professionelle Hilfe angeboten wird, um mit den Herausforderungen, mit welchen sie in ihrer Tätigkeit konfrontiert werden, umgehen zu können. Dafür brauchen sie verschiedene Kompetenzen.¹⁸² Darüber hinaus können die Weiterbildungen dafür genutzt werden, dass die Ehrenamtlichen die jeweiligen Rahmenordnungen kennen lernen. Nur 49% der Befragten gaben in der bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit an, dass sie die verbindlichen Vorgaben für die Konfirmandenarbeit kennen.¹⁸³ Gerade für frisch Konfirmierte ist eine Weiterbildung hilfreich, durch welche sie bei der Findung ihrer neuen Rolle in der Konfirmandenarbeit unterstützt werden. Nicht zuletzt sind gute Weiterbildungen, bei denen es zum Abschluss ein Zertifikat gibt, eine Motivation für Konfi-Teamer hinsichtlich der Mitarbeit. Solche Nachweise über gelernte Kompetenzen, die mitunter auch das ehrenamtliche Engagement bezeugen, können der Vita beigelegt werden und sind für Bewerbungen nützlich. Um die Arbeit der Teamer zu wertschätzen, sollten die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen von der Gemeinde gedeckt werden.¹⁸⁴

¹⁸¹ Vgl. dazu Adler; Feußner; Schlenker-Gutbrod, 2007, 107f.

¹⁸² Vgl. Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 102

¹⁸³ Vgl. ebd., 93

¹⁸⁴ Vgl. Keßler, ²2004, 67; Keßler fordert kostenlose Weiterbildung. Doch beim Anbieten von kostenlose Dingen gibt es unterschiedliche Meinungen, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann. Damit der Wert der Weiterbildungsmaßnahmen auch nach außen sichtbar wird, kann umformuliert werden, wobei „kostenlos“ durch „die Gemeinde deckt die Kosten in Höhe von ...€“ ersetzt wird.

Betrachtet man die aufgeführten Argumente, die für eine Weiterbildung von Konfi-Teamern sprechen, kann man ähnlich wie bei den Zielen verschiedene Ebenen entdecken. Demzufolge ist eine differenzierte Betrachtung der Weiterbildungen sinnvoll. Die Konfi-Teamer, die Hauptamtlichen und die Landeskirche können aufgrund ihrer Ansprüche und Ziele unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen und -inhalte fordern. Dies hat wiederum Auswirkung auf die Form und den Inhalt der Schulung. Diese verschiedenen Möglichkeiten werden hinsichtlich ihrer Chancen und Grenzen in den ersten beiden Punkten untersucht. Anschließend wird danach gefragt, ob und ggf. welche Qualifikationen für eine Mitarbeit bereits vorhanden sein sollten. Je nach Beantwortung der Frage, ergeben sich andere Schwerpunkt bei einer Weiterbildungsmaßnahme.

4.5.1 Lerninhalte von Weiterbildungen

Die Lerninhalte von Weiterbildungen können je nach Zielgruppe variieren. Grundsätzlich ist es aus Sicht der Hauptamtlichen sinnvoll und im Sinne der Landeskirche angebracht, dass die Konfi-Teamer das neue Arbeitsfeld mit ihren Rahmenbedingungen kennen lernen. Am Beispiel der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens stellt das die Konfirmationsordnung dar. Auch die Teamer profitieren davon, denn auf diese Weise können Unklarheiten bezüglich Sinns und Zwecks der Konfirmandenarbeit, des Freiraums zur Gestaltung und weiteres mehr geklärt werden. Dass dieser Inhalt in einer Weiterbildung zu Beginn der Teamer-Tätigkeit zu finden sein sollte, versteht sich von selbst. Damit ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter aufgrund eventueller Unstimmigkeiten mit den Zielen der Konfirmandenarbeit ihren Dienst zeitnah nach Beginn beenden können, falls das gewünscht wird. Außerdem sind rechtliche Grundlagen anzusprechen, wie z.B. die Aufsichtspflicht.¹⁸⁵

Auch die Thematisierung der eigenen Rolle vor den Konfirmanden ist für den Einstieg einer Tätigkeit als Teamer geeignet und wichtig und im Sinne der Teamer. Das betrifft insbesondere die frisch konfirmierten Teamer, die bis vor kurzem noch die Rolle des Teilnehmers inne hatten.¹⁸⁶ Darüber hinaus ist das Finden der Rolle im Team für alle Beteiligten essentiell. All das bedeutet einen großen Mehraufwand. Doch dieser anfängliche Aufwand zahlt sich aus. Denn auf diese Weise können Schwierigkeiten im Team vorgebeugt werden, sodass sich das Team auf die Konfirmandenarbeit konzentrieren kann und nicht eigene Probleme lösen muss. Damit einher gehen auch diverse Kompetenzen rund um die Teamfähigkeit. Dies impliziert auch die

¹⁸⁵ Vgl. Adler; Feußner; Schlenker-Gutbrod, 2007, 182

¹⁸⁶ Vgl. ebd.

Fähigkeit der Selbstreflexion, denn auch das ist eine Möglichkeit, durch welche sich die Teamer weiterentwickeln können.¹⁸⁷

Angesichts der speziellen Zielgruppe gestaltet es sich als sinnvoll, den Konfi-Teamern Informationen zu den entwicklungspsychologischen Erkenntnissen bezüglich dem Jugendalter zu geben, damit diese u.a. den Umgang mit Jugendlichen in der Pubertät lernen und subjektorientierte Konfirmandenarbeit gestalten können.¹⁸⁸ Damit einhergehend ist Konfliktmanagement bedeutsam. Außerdem sind pädagogisches und theologisches Fachwissen wichtige Inhalte für Weiterbildungen.¹⁸⁹ Die Auseinandersetzung mit theologischen Themen fördert die religiöse Sprachfähigkeit der Teamer gegenüber den Konfis. Zusätzlich führt die persönliche Auseinandersetzung mit christlichen Themen und Bibeltexten auch zu einer Entwicklung des eigenen Glaubens. Daneben sind nützliche Inhalte für die Konfirmandenarbeit von der jeweiligen Struktur abhängig. Gruppenpädagogik, Spiele und Moderation von Kleingruppen können als weitere beispielhafte Inhalte genannt werden.¹⁹⁰

All diese Inhalte sind aus Sicht der Hauptamtlichen wichtig, damit die Kompetenzen der Konfi-Teamer für die Konfirmandenarbeit geschult werden, sodass diese fundiert stattfinden kann. Für die Konfi-Teamer haben die Inhalte der Weiterbildungen im besten Fall einen doppelten Nutzen. Zum einen können sie für ihre Tätigkeit als Konfi-Teamer lernen. Zum anderen entwickeln sie Fähigkeiten, die sie auch an anderen Stelle einsetzen können, wie z.B. die Selbstreflexion. Die Vielfalt der Inhalte kann zur Überforderung der Konfi-Teamer führen, weshalb die Weiterbildungen an die Praxis angepasst sein müssen. Die Anzahl der Inhalte und deren Anwendungsbereiche sind so vielfältig, dass sie angesichts der verschiedenen Gaben und Aufgaben von Konfi-Teamern nicht alle von jedem gelernt werden müssen. Demzufolge ist der Vorschlag von Grund- und Aufbaukursen geeignet.¹⁹¹ Es sollte also eine Unterteilung der Inhalte in Grundsätzliches und Spezielles geben. Die Konfirmationsordnung und die Findung der eigenen Rolle sind sicherlich für alle wichtig, während das Wissen um die Moderation von

¹⁸⁷ Vgl. Adler; Feußner; Schlenker-Gutbrod, 2007, 182

¹⁸⁸ Vgl. ebd, 183; Inwieweit die entwicklungspsychologischen Erkenntnisse für Teamer allen Alters geeignet sind, ist ebenso eine Frage, wie die nach altersspezifischen Ausbildungen, die an dieser Stelle nicht gänzlich beantwortet werden kann.

¹⁸⁹ Nach Erkenntnissen aus der bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit halten nur 55% der Ehrenamtlichen ihre theologische Kompetenz und 71% ihre pädagogische Kompetenz für gut. Vgl. Ilg; Schweitzer; Elsenbast, 2009, 93

¹⁹⁰ Die Thematik der Weiterbildungen kann im Rahmen dieser Arbeit nicht in ihrem vollen Umfang dargestellt werden, da sie Stoff für eine eigene Arbeit bietet. Weiterführend können Inhalte für Weiterbildungen aus den Kapiteln 3.5 und 4.3 unter der Fragestellung „was ist Zielführend?“ abgeleitet werden. Außerdem sei an dieser Stelle auf das Buch „Teamer in der Konfirmandenarbeit. Schulungsmodule für Ehrenamtliche“ von Adler; Feußner; Schlenker-Gutbrod, 2007, als weiterführende Literatur hingewiesen.

¹⁹¹ Vgl. Schlenker-Gutbrod, 2007, 180ff. Siehe dazu auch Kapitel 4.5.2.

Kleingruppen für den Musiker unter den Konfi-Teamern nicht unbedingt notwendig ist. Zu überlegen ist auch, ob es spezifische Weiterbildungsmaßnahmen gibt, die sich an den Gruppen der mitarbeitenden Konfi-Teamer orientieren. Grundüberlegung ist dabei, dass die Einsteiger andere Informationen brauchen, als die länger Mitarbeitenden. Eine Möglichkeit ist auch, dass erfahrene Ehrenamtliche aus der Konfirmandenarbeit speziell dafür ausgebildet werden, Neueinsteiger zu schulen.¹⁹²

Zusammenfassen lassen sich die Inhalte damit, dass es sich um wesentliches Handwerkszeug handelt, das einer abwechslungsreichen, subjektorientierten und zielgerichteten Konfirmandenarbeit dient und dazu beiträgt, dass die Konfi-Teamer den Herausforderungen ihrer Tätigkeit nicht hilflos ausgeliefert sind und sich darüber hinaus weiterentwickeln können. Denn auch hier gilt es, den Fokus sowohl auf die Konfirmanden als auch auf die Teamer zu richten.

4.5.2 Strukturelle Möglichkeiten zur Gestaltung von Weiterbildungen

Angesichts der zahlreichen Inhalte ist zu fragen, in welchem Umfang die Maßnahmen stattfinden können. Hier ist ein nachhaltiger Umgang mit Ressourcen gefordert. Dabei spielen hauptamtliche Mitarbeiter, finanzielle Möglichkeiten, örtliche Gegebenheiten und die Zeit der Teamer eine wichtige Rolle. Aber auch die Gestaltung der jeweiligen Konfirmandenarbeit ist bedeutsam.

Ähnlich wie bei der Jugendarbeit kann in überregionale, regionale und gemeindliche Strukturen unterschieden werden.¹⁹³ Mehrere Gemeinden bilden die Bezirksebene, diese wiederum schließen sich zusammen auf der Landesebene. Jede Ebene ist wichtig. Doch in besonderer Weise sind die Gemeinden als Basis vor Ort von Bedeutung.

Eine Weiterbildung auf überregionaler Ebene ist dafür geeignet, dass auf diese Weise Kräfte gebündelt werden können und überregionale Vernetzung stattfinden kann. Inhalte, die infrage kommen, sind alle wesentlichen Themen, wie z.B. die Konfirmationsordnung. Auf diese Weise können grundsätzliche Informationen zentral gelehrt und gelenkt werden. Die hierbei stattfindende Vernetzung unter den Teamern aus verschiedenen Gemeinden und Kirchenbezirken hilft der Einheit der Kirche und fördert den Austausch unter den Gemeindegliedern und demzufolge auch unter den Gemeinden. Für den einzelnen Konfi-Teamer kann diese überregionale Maßnahme positiv sein, da dieser die gewohnten Strukturen verlassen kann. Doch die mit-

¹⁹² Vgl. Schlenker-Gutbrod, 2007, 182

¹⁹³ Vgl. Petzoldt, Tobias: Mitschrift zur Vorlesung 3.3.2 Konfirmanden und Jugendliche von Christian Zimmermann am 22.11.2011

unter großen Entfernungen zur Ausbildungsstätte und fehlende bekannte soziale Kontakte müssen als Gegenargumente bedacht werden. Aufgrund der Entfernung gestalten sich auf dieser Ebene mehrtägige Maßnahmen als sinnvoll.

Auch auf regionaler Ebene sind Basisschulungen sinnvoll. Der Unterschied zu den überregionalen Maßnahmen liegt in der Möglichkeit, dass sie auf den Bezirk fokussiert stattfinden können. Auch wenn es gemeindliche Unterschiede gibt, können dennoch Ähnlichkeiten vorhanden sein. Außerdem sind die Anfahrtswege kürzer und die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Teamer bereits kennen, ist höher, wodurch diese Weiterbildungen eine besondere Eigendynamik entwickeln und mitunter als Möglichkeit angesehen werden, soziale Kontakte zu pflegen. Auf diese Weise gewinnen sie an Attraktivität.

Auf beiden Ebenen bietet es sich an, grundsätzliche Ausbildungen anzubieten, so wie es mit der Jugendleitercard (JuLeiCa) bereits stattfindet.¹⁹⁴ Diese Ausbildung ist für die Jugendarbeit konzipiert, enthält aber verbindliche verbandsübergreifende und trägerspezifische Inhalte und dadurch Module, welche auch für die Konfirmandenarbeit wichtig sind.¹⁹⁵ An dieser Stelle könnte eine gemeinsame Ausbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern der Konfirmanden- und der Jugendarbeit stattfinden, was der gewünschten Vernetzung der beiden Arbeitsfelder zugute kommt.¹⁹⁶ Diese Basisweiterbildungen können um Maßnahmen mit gesonderten fachspezifischen Inhalten ergänzt werden, welche beispielsweise für die Techniker unter den Konfi-Teamern notwendig sind. Finden sie überregional oder regional statt, ist gewährleistet, dass die Teilnehmerzahl eine geeignete Größe hat, um gruppenpädagogische Prozesse initiieren zu können. Solche spezifischen Maßnahmen können auch Ehrenamtliche aus verschiedenen Arbeitsfeldern verbinden. In dem Fall können sie auch in einer Gemeinde stattfinden, wodurch die Vernetzung der Arbeitsfelder und Gemeindeglieder gefördert wird. Das dient der Gemeinschaft und unterstützt den Gemeindeaufbau. Und ebenso denkbar ist ein Coachingsystem, bei dem erfahrene Mitarbeiter Neueinsteiger begleiten.

¹⁹⁴ Dabei muss angemerkt werden, dass die JuLeiCa, wie sie im Moment stattfindet, nur auf Jugendliche und junge Erwachsene abzielt. Damit bietet sie in ihrer jetzigen Form nur bedingt eine Möglichkeit, da auch ältere Erwachsene Konfi-Teamer werden können.

¹⁹⁵ Vgl. Petzoldt, Tobias: Mitschrift zur Vorlesung 3.3.2 Konfirmanden und Jugendliche von Christian Zimmermann am 03.01.2012

¹⁹⁶ Zum Thema Verknüpfung von Konfirmanden- und Jugendarbeit siehe Kapitel 4.6; Es sei nur kurz darauf hingewiesen, dass die Teilnehmer an solchen allgemeinen Inhalten dann in Aufbaus Schulungen die nötige Spezialisierung erhalten müssen, was eine konzeptionelle Veränderung der JuLeiCa mit sich bringen würde, wenn sie mit den beiden Schwerpunkten Konfirmanden- oder Jugendarbeit angeboten wird. An dieser Stelle können leider aufgrund des begrenzten Rahmens der Arbeit keine konkreten Überlegungen zu solch einem gemeinsamen Ausbildungsmodell gemacht werden.

Ähnlich wie die JuLeiCa gibt es bereits mancherorts eine spezielle Teamerausbildung auf Bezirksebene, nach deren Abschluss man eine Teamercard erhält. Hierbei werden für die Konfirmandenarbeit wichtige Inhalte gelehrt.¹⁹⁷

Generell sind auf Ebene der Gemeinde solche Weiterbildungen notwendig, die sich auf die konkrete Konfirmandenarbeit beziehen, wie z.B. teambildende Maßnahmen.¹⁹⁸

Um die Aktivität der Teamer im Team zu beschreiben, ist das Modell „Community of Practice“ von Lave und Wenger hilfreich.¹⁹⁹ Charakteristisch für eine Gruppe nach diesem Modell ist, dass sie ein gemeinsames Interesse verfolgt. Dabei helfen sich die Mitarbeiter gegenseitig und bauen Beziehungen auf. Sie teilen ihr Wissen und ihre Erfahrungen. Hierbei wird deutlich, dass neben den Inputs von außen, welche auf überregionaler, regionaler und gemeindlicher Ebene bekommen werden können, auch voneinander gelernt werden kann und soll. Nicht zuletzt fördert dies den Zusammenhalt im Team und stärkt das Auftreten vor der Gruppe. Teambesprechungen sollten also als Chance für alle Beteiligten angesehen werden. Sie veranschaulichen das „*Training on the job*“²⁰⁰. Diese begleitende Weiterbildung ist sowohl für den einzelnen Teamer und dessen Weiterentwicklung, als auch für das gesamte Team bedeutsam. Einerseits beugen sie eventuellen Überlastungen des Einzelnen vor. Andererseits kann an konkreten Erfahrungen und Beispielen gelernt werden, was als „*Learning by doing*“ bezeichnet wird. Hierbei findet auch Lernen zweiter Ordnung statt, was für die Gemeinde als lernende Organisation wichtig ist.²⁰¹

¹⁹⁷ Vgl. dazu <http://teamercard.de/>; Stand 18.11.2014 und den Jahresplaner 2014 des Ev.-Luth. Stadtjugendpfarramts Dresden unter http://www.evangelische-jugend-dresden.de/downloads/Jahresplaner_2014.pdf; Stand 18.11.2014, worin spezielle Teamerausbildungen angeboten werden. Inwieweit eine teilweise Verbindung von JuLeiCa und Teamercard möglich ist, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden. Doch wäre hier ein möglicher Verknüpfungspunkt von Konfirmanden- und Jugendarbeit, welcher nicht nur verbindet, sondern auch in gleicher Weise die geforderte Profilierung und Differenzierung beider Arbeitsformen fördert.

¹⁹⁸ Als wichtige teambildende Maßnahme sind an dieser Stelle gemeinsame Ausflüge und Aktionen zu nennen, die erst einmal nichts mit dem Thema der Konfirmandenarbeit zu tun haben, sodass sich das Team auf sich selbst konzentrieren kann. Dadurch wird die Kommunikation innerhalb des Teams gestärkt und die Teamer lernen ihre Teammitglieder und deren Qualitäten kennen und schätzen, sodass sie diese während der Tätigkeit auch in Anspruch nehmen können. Siehe dazu u.a. <http://teamevent-kochen.de/workshops/>; Stand: 03.11.2014.

¹⁹⁹ Siehe dazu www.ewenger.com/theory/; Stand 29.10.2014

²⁰⁰ Schlenker-Gutbrod, 2007, 181; „*Training on the job*“ meint gemeinsame Vorbereitungs- und Nachbereitungstreffen, bei denen Aufgaben festgelegt und reflektiert, Fragen geklärt, Erfahrungen ausgetauscht und positiv kritische Feedbacks gegeben werden. Vgl. dazu Schlenker-Gutbrod, 2007, 182

²⁰¹ Vgl. Steinhäuser, 2012, 63: Lernen zweiter Ordnung bedeutet, dass jede Gemeinde über sich und an sich lernt, sodass es zur Effektivitätssteigerung der Konfirmandenarbeit kommen kann, indem hinderliche Strukturen als solche erkannt und verändert werden. Diese Form des Lernens sorgt dafür, dass sich die Gemeinde als lebendiger Organismus stetig verändern und weiterentwickeln kann, wodurch wiederum der Gemeindeaufbau gefördert wird. Dieser Lernprozess ist der gemeindlichen Ebene zuzuordnen.

Neben den Teambesprechungen, welche am besten im selben Rhythmus wie die Konfirmandenarbeit stattfinden, da die Konfirmandenstunden vor- und nachbereitet werden müssen, sind auch Blocktage denkbar, bei welchen spezielle Themen behandelt werden können. Eine mögliche Form ist die verbindliche Teilnahme an solchen über das Jahr verteilten Arbeitertagen in einer Gemeinde.²⁰² Hierbei können vor allem konzeptionsspezifische Themen zur Sprache kommen. Außerdem besteht die Möglichkeit, größere Schwierigkeiten und Fragen, die nicht in einer Teambesprechung zu klären sind, ausführlich zu thematisieren. Daran wird die Bedeutung von gemeinsamen Weiterbildungen im Team deutlich.

Wichtig ist bei den Weiterbildungen generell, dass sie ein hohes qualitatives Niveau haben.²⁰³ Das macht die Mitarbeit für die Teamer attraktiv, wertschätzt deren Arbeit und fördert die Qualität der Konfirmandenarbeit.

Festzuhalten bleibt die Chance, die überregionale Angebote bieten. So kann eine einheitliche Basis bei den Konfi-Teamern geschaffen werden und Vernetzung stattfinden. Kritisch dagegen ist die Ferne der überregionalen Strukturen zu den Situationen in den Ortsgemeinden zu sehen, sodass spezifische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen förderlich sind. Besonderes Gewicht kommt den örtlichen Weiterbildungen und den Teambesprechungen zu. Eine individuelle Lösung, die sich zwischen beiden Extremen orientiert, scheint hierbei geeignet zu sein, wodurch sowohl die Einheit der Kirche, als auch die Individualität der einzelnen Gemeinden gefördert wird. Außerdem ist die Qualität der Ausbildungen von Bedeutung.

Eine weiterführende Frage ist die Einführung spezieller Einsteigerseminare. Solche dienen zur Klärung wichtiger Fragen und dem erleichterten Einstieg in das Arbeitsfeld der Konfirmandenarbeit.²⁰⁴ In diesem Zusammenhang wird die Frage aufgeworfen, welche Qualifikationen für Konfi-Teamer Voraussetzung einer Mitarbeit sein sollten. Dieser Frage widmet sich der nachfolgende Unterpunkt.

²⁰² Vgl. http://www.akd-ekbo.de/files/Modelle_Paivi_Lukkari.pdf; Stand 03.11.2014.

²⁰³ Vgl. Bartels; Kessler, 2004, 16

²⁰⁴ Vgl. Schlenker-Gutbrod, 2007, 182f.

4.5.3 Die Frage nach den notwendigen Voraussetzungen

Im Rahmen der Weiterbildungen taucht die Frage auf, welche Qualifikationen Konfi-Teamer für ihre Tätigkeit mitbringen müssen.²⁰⁵ Dieser soll an dieser Stelle nachgegangen werden. Zwei extreme Positionen sind zu erkennen und beanspruchen, dass sie sowohl die Konfirmanden, als auch die Konfi-Teamer im Blick haben. Die eine Position befürwortet eine vorhandene Grundbildung der Konfi-Teamer, bevor sie ihre ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen können und weiterhin fachliche Begleitung erfahren.²⁰⁶ Die andere Position spricht sich gegen solch eine vorausgehende Qualifikation aus.²⁰⁷ Demzufolge sollen Konfi-Teamer ausschließlich während ihrer Tätigkeit begleitet und geschult werden. Hierbei kann eine Probezeit eingeräumt werden, nach welcher sich die Teamer für oder gegen eine weitere Mitarbeit entscheiden können.

Zwischen den beiden extremen Positionen sind viele Ausbildungsmodelle angesiedelt, die zwar eine Einführungsveranstaltung beinhalten, welche aber sehr kurz gehalten wird.²⁰⁸ Dadurch soll der Einstieg erleichtert und dennoch einige Fakten geklärt werden. Es genügt, dass der Ehrenamtliche Interesse an einer Mitarbeit hat und Gaben mitbringt, die mitunter auch noch versteckt sein können. Die fachlichen Kompetenzen werden dann nach dem Motto „Learning by doing“ bzw. durch andere begleitenden Weiterbildungsmaßnahmen erlernt und trainiert, bzw. versteckte Gaben entdeckt.²⁰⁹ Solch ein Mittelmaß zwischen beiden Extremen

²⁰⁵ Weiterführend stellt sich die Frage, wie Ehrenamtliche überhaupt zu einer Tätigkeit als Konfi-Teamer gewonnen werden können. Diese Frage muss im Rahmen dieser Arbeit unbeantwortet bleiben, da eine Beantwortung zu weit führen würde. Nichtsdestotrotz nimmt sie für die Einführung einer Arbeit mit Konfi-Teamern einen zentralen Platz ein. Weiterführende Literatur zu diesem Thema stellt u.a. das Buch „Das Prinzip Sehnsucht. Erwachsene gewinnen für die Konfirmanden- und Jugendarbeit“ von Achim Großer, Einhold Krebs, Burkhard vom Schemm dar.

²⁰⁶ Im Wesentlichen können dabei zwei Argumente dafür genannt werden. Zum einen werden die Konfi-Teamer fokussiert, indem sie die Möglichkeit bekommen, Rahmenbedingungen und Ziele der Konfirmandenarbeit kennenzulernen. Dies zielt auf eine effektive Arbeit, bei der im Voraus Unstimmigkeiten geklärt wurden und sich die Konfi-Teamer noch vor der ersten Tätigkeit gegen die Mitarbeit entscheiden können. Zum anderen soll den Teamern mit einer vorhergehenden Qualifikation der Einstieg erleichtert werden, indem sie um ihre Rolle wissen, mögliche Herausforderungen bereits vorher besprochen haben und die Exkonfirmanden im Vergleich zu den Konfirmanden mindestens gleich alt sind, da sie nach der Konfirmation teilweise jünger als die Konfirmanden selbst sind. Vgl. dazu Archinal, 2007, 13

²⁰⁷ Begründet wird das damit, dass eine verpflichtende Grundausbildung und die damit einhergehende vorausgesetzte Qualifikation noch vor der ersten Tätigkeit abschreckend wirkt, wodurch die die Hürde zum Einstieg steigt. Vgl. Adler; Feußner, 2009, 49. Außerdem wird sich gegen die Wertschätzung und Achtung der frisch Konfirmierten und ihrer Mündigkeit ausgesprochen, wenn diese als zu jung angesehen werden. (Vgl. Archinal, 2007, 13f.: Archinal führt eben dies als wesentliches Argument einer einjährigen, vorausgehenden Weiterbildungsmaßnahme an.)

²⁰⁸ Vgl. Schlenker-Gutbrod, 2007, 182: In dem vorgestellten Konzept wird von einem Einführungsabend bzw. -tag gesprochen, bei dem das Nötigste geklärt wird.

²⁰⁹ Vgl. Warsow, Richard: http://www.akd-ekbo.de/files/presentation_WS_Arbeit_mit_Teamern_Kompatibilitaetsmodus.pdf, Stand: 03.11.2014.

gestaltet sich als sinnvoll, denn eine Einführungsveranstaltung in beschränkten Rahmen schafft vorab nötige Klarheit und schreckt nicht unbedingt ab, so wie es vielleicht eine einjährige Vorbereitung macht. Damit verbunden sollte aber immer auch eine ständige Begleitung im Sinne einer praxisnahen Weiterbildung einhergehen, denn diese Schulungen sind für eine effektive und nachhaltige Konfirmandenarbeit dienlich.

Neben der fachlichen Voraussetzung ist auch danach zu fragen, welche Voraussetzungen im Glauben bei den Teamer vorhanden sein sollen.²¹⁰ In der Untersuchung der einzelnen Gruppen in Kapitel 4.2 wurde nur innerhalb der Gemeindeglieder nach potentiellen Konfi-Teamern gesucht. Dabei blieb offen, welchen Bezug die jeweilige Person zur christlichen Gemeinschaft und zum christlichen Glauben hat. Während manche Mitarbeiter der Meinung sind, dass es reicht, wenn sich Teamer erst im Laufe ihrer Tätigkeit mit dem christlichen Glauben auseinandersetzen, sprechen sich andere dafür aus, nur im Glauben verwurzelte Gemeindeglieder als Konfi-Teamer zu engagieren. Im ersten Fall findet Gemeindeaufbau wesentlich innerhalb der Teamerarbeit auf die Weise statt, dass diese den christlichen Glauben kennen lernen und in die Gemeinschaft hineinwachsen. Darunter kann die Qualität und der Tiefgang der Konfirmandenarbeit leiden. Bei der zweiten Sichtweise haben die Teamer bereits einen persönlichen Glauben und das Wachstum dessen wird gefördert. Daneben können sie sich effektiver um die Glaubensfragen der Konfirmanden kümmern, mit denen sie sich wahrscheinlich schon selbst auseinandergesetzt haben. Grundsätzlich gilt es abzuwägen, wer im Fokus der Konfirmandenarbeit steht. Das bedeutet, dass eine Entscheidung getroffen werden muss, inwieweit Konfi-Teamer Vorbilder im Glauben sein sollen, das können sie nur mit einem eigenen Glaubensleben, oder ob sie selbst durch die Mitarbeit in den Glauben hineinfinden sollen. Es liegt auf der Hand, dass sich die Arbeit, Aufgaben und Begleitung der Konfi-Teamer bei unterschiedlicher Beantwortung der Frage verschieden zu den Konfirmanden und der Gesamtgemeinde verhält. Grundsätzlich gilt, dass Konfi-Teamer immer in ihrer Tätigkeit mit ihrem Glauben herausgefordert sind und ihn durch die intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten weiterentwickeln.

²¹⁰ Die nachfolgende Frage in ihrer ganzen Fülle zu beantworten, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, deshalb wird sie nur umrissen. Bei der konkreten Entwicklung einer Konzeption für die Arbeit mit Konfi-Teamern ist sie aber von zentraler Bedeutung.

4.5.4 Zwischenfazit zu Weiterbildungen

Aus den vorhergehenden Unterpunkten zu Weiterbildungen ergibt sich, dass Weiterbildungen wesentlich sind für eine Arbeit mit Konfi-Teamern. Dabei ist es wichtig, ein Ziel und damit verbunden auch die Zielgruppe für die jeweilige Maßnahme zu formulieren. Und auch das konkrete Modell der Konfirmandenarbeit und die Aufgaben, welche die Teamer übernehmen, müssen notwendigerweise Beachtung finden.²¹¹

Die Bedeutung von Weiterbildungen für die Konfirmandenarbeit ist offensichtlich. Je nachdem, welche Inhalte gelehrt werden, wird die Arbeit geprägt. Stehen die Ziele und die Arbeitsweise von vornherein fest, werden die Teamer mit allem für dieses Konzept notwendigem Handwerkszeug ausgestattet. Dies ermöglicht eine planbare Form der Weiterbildung. Ist dagegen nur der Rahmen vorgegeben, wird ein ständiger Wandel in der Arbeitsweise bewirkt, weil jedes Team andere Schwerpunkte setzt, schon allein deshalb, weil es andere Gaben mit sich bringt. Die zweite Variante bedeutet einen Mehraufwand, ist aber dafür auch am Subjekt der Teamer orientiert. Das fördert die Arbeitsmoral und macht das Aufgabenfeld für Ehrenamtliche, die etwas verändern wollen, attraktiv. Demzufolge sollten die Hauptamtlichen in der Konfirmandenarbeit, welche die Arbeit mit Teamern ebenso fokussieren, diesen den nötigen Freiraum zur kreativen Gestaltung geben und ihren Ideen offen gegenüber treten.

Indem die Weiterbildungen so prägend für die Konfirmandenarbeit sind, wird deutlich, dass damit ein wesentlicher Beitrag zum Gemeindeaufbau geleistet wird. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, bei welchen die Gemeindeglieder mit Kompetenzen ausgestattet werden, mithilfe derer sie dann die Konfirmandenarbeit und die Gemeinde prägen. Das gilt auch besonders für Werte, die in den Weiterbildungen und in der kontinuierlichen Arbeit beachtet und geschult werden.

Generell ist die kontinuierliche, persönliche Begleitung der Konfi-Teamer eine wichtige Form, denn nur dadurch kann auf konkrete Situationen eingegangen und individuelle Bedürfnisse begegnet werden. Um das wiederum gewährleisten zu können, ist es notwendig, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter, welche die Konfirmandenarbeit zu verantworten haben, in ihrem Studium dafür befähigt werden, Ehrenamtliche anzuleiten und zu begleiten. Darüber hinaus ist es wichtig, dass sie die Konfi-Teamer schulen können, selbst Begleiter zu werden, denn wie u.a. in Kapitel 3.4 festgestellt wurde, sind auch für die Konfirmanden persönliche Beziehungen von großer Bedeutung. Letztlich ist die intensive Gemeinschaft und die tragen-

²¹¹ Vgl. Modelle der Teamerschulung, http://www.akd-ekbo.de/files/Modelle_Paivi_Lukkari.pdf; Stand: 03.11.2014.

den Beziehung zu anderen für den Gemeindeaufbau von Relevanz. Nicht umsonst hat sich Jesus zwölf Jünger gesucht, um mit ihnen in Beziehung zu leben und dadurch Gemeinde zu bauen.

4.6 Konfi-Teamer als Brücke zur Beheimatung der Konfirmanden

Die Frage nach tragenden Beziehungen, welche die Beheimatung im Glauben und der christlichen Gemeinschaft fördern sollen, wird aufgegriffen, wenn über Konfi-Teamer als Brücke zwischen Konfirmanden- und Jugendarbeit gesprochen wird. Doch diese Brücke stellt nur einen Teilbereich dessen dar, was bei der Beheimatung von Konfirmanden bedacht werden muss. Im ersten Unterpunkt wird deshalb sowohl zwischen Beheimatung im Glauben und in der Gemeinde als auch zwischen der Gesamtgemeinde und Untergruppen differenziert. Davon ausgehend wird im zweiten Unterpunkt konkret nach der Möglichkeit von Konfi-Teamern als Brücke zwischen Konfirmanden- und Jugendarbeit gefragt.

4.6.1 Generelle Betrachtungen zur Beheimatung von Konfirmanden

Die Beheimatung der Konfirmanden ist nur ein Ziel des Gemeindeaufbaus, denn ebenso wichtig ist, dass sie im Glauben gestärkt werden und darin Heimat finden. Auch wenn in der Bibel die Gemeinschaft für Christen als etwas Notwendiges beschrieben wird, sind Glaube und Gemeinde doch zu unterscheiden.²¹² Die Gemeinde als örtliche Gemeinschaft der Christen soll eine Heimat sein, in der sich jeder einzelne Christ willkommen, gut aufgehoben und geliebt weiß. In dieser Gemeinschaft, welche auch als Gemeinschaft der Heiligen bezeichnet wird, stärken sich die Gläubigen gegenseitig. Als besonderes Kennzeichen gilt die Liebe untereinander.²¹³ Doch diese Gemeinschaft ist ohne der persönlichen Beziehung des Einzelnen zu Gott nicht denkbar. Erst durch den Glauben des Einzelnen kommt es zur Gemeinschaft der Heiligen. Darum ist beides wichtig, die persönliche Glaubensbeziehung und die Gemeinschaft mit anderen Glaubenden. Gerade für die Jugendlichen, welche womöglich bald von ihrer Heimatgemeinde wegziehen, ist der persönliche Glaube wichtig. Mithilfe des eigenen Glaubens können sie neue Heimat in einer anderen christlichen Gemeinschaft finden.

Nun ist also die Ortsgemeinde eine Hilfe für den persönlichen Glauben des Einzelnen. In dieser christlichen Gemeinschaft ist es wiederum üblich, dass verschiedene Untergruppen gebil-

²¹² Vgl. dazu u.a. 1. Joh 1,3; Apg 2,42 und 2. Kor 8,4

²¹³ Siehe Johannes 13,34-35 „[...] Daran wird jedermann erkennen, dass ihr meine Jünger seid, wenn ihr Liebe untereinander habt.“

det werden. Diese dienen dazu, den individuellen Bedürfnissen des Einzelnen gerecht werden zu können. Die Konfirmandengruppe ist eine solche Untergruppe, ebenso auch der Jugendkreis. Wenn nun nach einer Brücke gefragt wird, welche den Konfirmanden den Übergang vom einen zum anderen erleichtert, handelt es sich um die Überbrückung eines vorhandenen Grabens. Im Sinne der beiden Gemeindegruppen ist das eine notwendige Überlegung, da mit der Konfirmation die eine Gruppe plötzlich beendet ist und der Übergang zur neuen oftmals nur schwer gelingt. Viele Konfirmierte distanzieren sich nach der Konfirmation von der Gemeinde. Fraglich ist, ob sie nicht schon die gesamte Konfirmandenzeit über eine distanzierte Haltung gegenüber der Gemeinde hatten, auch wenn sie sich in der Konfirmandengruppe wohlfühlten. Denn die Gesamtgemeinde, zu denen die Untergruppen zugeordnet werden, ist der eigentliche Ort, an dem die Beheimatung in der Gemeinde stattfinden soll. Das heißt im Bilde gesprochen, dass eine Brücke zwischen den Untergruppen notwendig ist, um einen Übergang zu ermöglichen, doch im Sinne der Gemeinde gibt es gar keinen Graben, der zu überwinden ist. Sind die Konfirmanden bereits während ihrer Konfirmandenarbeit nicht nur in der Konfirmandengruppe sondern in der Gemeinde zu Hause, dann werden sie mit großer Wahrscheinlichkeit auch weiterhin in der Gemeinde bleiben. Diese Unterscheidung zwischen der Beheimatung in einer Gemeindegruppe und der Gesamtgemeinde ist zu bedenken, wenn nach der Brückenfunktion von Konfi-Teamern gefragt wird. Das hat zur Folge, dass die Beheimatung in der Gemeinde nicht nur im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit diskutiert werden sollte, sondern zu einem Thema der Gesamtgemeinde werden muss.

Zur Beheimatung im christlichen Glauben sei gesagt, dass es als Geschenk betrachtet werden muss.²¹⁴ Gott allein bewirkt den Glauben, aber der Mensch muss sich dazu entscheiden. Folglich sind die Bemühungen zu einer Beheimatung nach dem Missionsauftrag wichtig, aber nur mithilfe Gottes Handeln wirkungsvoll. Dabei ist es notwendig, dass Christen ihr Bestes für Gott und ihre Mitmenschen geben, denn Jesus ruft zur vollständigen Nachfolge auf.²¹⁵ Das meint im Sinne von Konfi-Teamern eine bestmögliche Arbeit.

Auch die Beheimatung in der Gemeinde wird letztlich von Gott gewirkt, da er für das Wollen und das Vollbringen verantwortlich ist.²¹⁶ Dennoch ist jeder einzelne für sein Handeln zuständig.²¹⁷

²¹⁴ Eine detaillierte Auseinandersetzung mit dieser Frage würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen und kann deshalb nicht vorgenommen werden.

²¹⁵ Vgl. idea, Wie Gemeinden wieder wachsen können, <http://www.idea.de/drucken/artikel/wie-gemeinden-wieder-wachsen-koennen-328.html>, 24.01.2012.

²¹⁶ Vgl. Phi 2,13: „Denn Gott ist's, der in euch wirkt beides, das Wollen und das Vollbringen [...]“

²¹⁷ So z.B. muss sich jeder selbst entscheiden, ob er seinem Mitmenschen in der Liebe Gottes begegnet.

Ausgehend von der Tatsache, dass wenige Konfirmanden auch noch nach der Konfirmation Kontakt zur Ortsgemeinde pflegen und eine Beheimatung nicht produzierbar, sondern nur beeinflussbar ist, stellt sich die Frage: Wie kann eine Beheimatung von Konfirmanden in der Gemeinde als Ort christlicher Gemeinschaft durch die Konfi-Teamer beeinflusst werden?

Im Angesicht der Unterscheidung zwischen Gemeindegruppe und Gesamtgemeinde ist es prinzipiell wichtig, dass es zentrale Gemeindeveranstaltungen gibt, bei denen die einzelnen Gruppen zusammen kommen. An dieser Stelle ist auf den Gottesdienst als zentralen Ort der Gemeinschaft mit Verkündigung des Evangeliums und dem Abendmahl zu verweisen.²¹⁸ Solch eine Gemeindeveranstaltung bietet bestenfalls die Möglichkeit des gegenseitigen Austausches, dem Pflegen von Beziehungen und der gemeinsamen Unterweisung in der Heiligen Schrift.²¹⁹

Im Sinne einer Beheimatung in der gesamten Gemeinde können die Konfi-Teamer, wie bereits in Kapitel 4.4 herausgearbeitet, Sprachrohr für die Bedürfnisse der Jugendlichen gegenüber der Gemeinde sein. Die Teamer können ein wichtiges Verbindungsglied in der Kette darstellen, indem sie Gemeinde und Konfirmanden zusammenbringen. Dabei kann ein gemischtes Team von Gemeindegliedern den Austausch über die verschiedenen Wünsche der Gemeindeglieder fördern.

Neben der Rolle als Vermittler sind die Konfi-Teamer Gemeindeglieder und als solche für die Konfirmanden greifbare Gemeinde. Ihre Arbeit und die dabei entstehenden Kontakte sind von großer Bedeutung für die Verbindung von Konfirmanden zur Gemeinde. An diesem Punkt ist es wichtig, dass die Beziehungen auch nach der Konfirmation weiterhin gepflegt werden. Dies kann in vielfältiger Form geschehen.

Besonders hier wird offensichtlich, dass der Beitrag des einzelnen Christen den Prozess der Beheimatung nicht steuern, aber beeinflussen kann. Damit es zu einer Gemeinschaft der Heiligen kommen kann, müssen ausgewählte Werte und Prinzipien gelebt werden. Mit der Thematik von der Beheimatung in der Gemeinde befasst sich Tobias Seidel intensiv in seiner Diplomarbeit „Konfirmandenarbeit und Gemeindeaufbau“, 23.04.2013, welche in der Bibliothek des Ev. Aus- und Weiterbildungszentrum Moritzburg einzusehen ist. Auf diese sei an dieser Stelle als weiterführende Literatur verwiesen.

²¹⁸ Die Versammlungen der ersten Christen fanden sogar täglich statt. Vgl. dazu Apg 2,46. Siehe zum Gottesdienst als Zentrum auch Kapitel 3.2.

²¹⁹ An dieser Stelle wird eine weiterführende Frage aufgeworfen, die aufgrund des beschränkten Rahmens dieser Arbeit nicht weiter verfolgt werden kann: Wie können generationsübergreifende Veranstaltungen alle Generationen ansprechen?

4.6.2 Konfi-Teamer als Brücke zwischen Konfirmanden- und Jugendarbeit

Um die mögliche Brückenfunktion der Konfi-Teamer beschreiben zu können, müssen die beiden Ufer, welche verbunden werden sollen, skizziert werden. Die Konfirmandenarbeit stellt die Ausgangsseite dar. Hier kommen so viele Jugendliche eines Jahrgangs in Kontakt mit Gemeinde und dem christlichen Glauben wie wahrscheinlich nirgends anders. Der Konfirmandenarbeit wurde sich in Kapitel 3 ausführlich gewidmet, weshalb an dieser Stelle nur daran erinnert sein soll, dass Konfirmandenarbeit Subjektorientierung, Gemeinschaft, Profilierung und Unterweisung vereinen sollte. Die Freiwilligkeit ist nicht immer gegeben, da die Inhalte zu einem Großteil feststehen. Auf der anderen Seite befindet sich die Jugendarbeit. Auch diese bietet Jugendlichen einen „*Lebensraum im 'Raum' der Kirche*“²²⁰, in dem gelernt und ausprobiert werden kann. Je mehr die Jugendlichen mit ihren Fragen zur Sprache kommen, desto attraktiver wird die Arbeit. Diese Attraktivität wird durch die Qualität bestimmt und ist wichtig, da Jugendarbeit ein freiwilliges Angebot ist, was sich an den Jugendlichen orientiert. Doch diese Attraktivität bleibt nur gewahrt, wenn die Arbeit ein klares Profil hat und dadurch nicht austauschbar ist.²²¹ Im Vergleich dazu orientiert sich die Konfirmandenarbeit zwar auch an den Jugendlichen, stellt aber die Kirche als Subjekt in den Mittelpunkt.²²² Damit Konfirmierte in dem Jugendkreis eine Heimat finden, ist dessen Attraktivität und Offenheit bedeutsam.²²³ Ein weiterer Unterschied ist, dass die Jugendarbeit auf „*Selbstorganisation und dem Selbstmanagement*“²²⁴ basiert, während Konfirmandenarbeit von der Kirche in Form der Mitarbeit organisiert wird.²²⁵ Diese Differenzen sollen verdeutlichen, dass die Lücke zwischen der Konfirmandenarbeit und der Jugendarbeit auch durch deren grundlegende Unterschiede entsteht. In welcher Weise haben also die Konfi-Teamer eine Bedeutung für die Überbrückung dieser beiden Arbeitsbereiche von Kirche?

Schon während der Konfirmandenzeit muss das Interesse der Jugendlichen an Kirche, der Jugendgruppe und besonders an Jesus Christus geweckt werden, damit sie auch noch nach der Konfirmation den Kontakt von sich aus suchen, denn eine gesunde Beziehung lebt davon, dass beide Glieder den Kontakt aktiv wollen.²²⁶ Dafür ist es auch bedeutsam, dass für die Ju-

²²⁰ Freitag, 2013, 399

²²¹ Vgl. Onnasch; Sonntag, ²1985, 204

²²² Vgl. Freitag, 2013,399

²²³ Dabei wird vorausgesetzt, dass die Frage nach der Brückenfunktion zwischen Konfirmanden- und Jugendarbeit nur dann gestellt wird, wenn es auch ein weiterführendes Angebot für die Konfirmierten gibt.

²²⁴ Freitag, 2013, 400

²²⁵ Vgl. ebd.

²²⁶ Vgl. ebd., 401

gendlichen ein Mehrwert des Besuches erkennbar wird. Dieser muss aber bereits vor der Konfirmation offensichtlich sein, da sie ansonsten der Kirche fernbleiben. An dieser Stelle sind Konfi-Teamer mit ihrer Arbeit und ihren Ideen gefragt, eine Grundhaltung bei den Konfirmanden zu bewirken, die kirchlichen Gruppen nicht nur offen gegenüber ist. Die Jugendlichen sollen sich in diesen wohl fühlen, einen Mehrwert für ihr persönliches Leben schöpfen können und den Kontakt aktiv fördern. Besonders die mehrfach angesprochene bedeutsame Beziehungsarbeit wird erst durch die Steigerung der Mitarbeiterzahl ermöglicht. Ebenso ist die Werbung für den Jugendkreis notwendig. Hilfreich hierfür sind junge Teamer, welche selbst Teilnehmer in der Jugendarbeit sind und die Konfirmanden persönlich einladen und begleiten können. Dadurch sinkt die Hemmschwelle für einen Besuch der Gruppe, weil die Konfirmanden eine Bezugsperson dort haben. Doch hierbei ist Achtung geboten, da die Teamer plötzlich in eine andere Rolle schlüpfen, was zu Rollenkonflikten führen kann. Neben solchen Parallelbesuchen können auch gruppenübergreifende Veranstaltungen stattfinden, wie z.B. die Begrüßungsfeier für die Konfirmierten, welche zugleich eine Konfirmandenabschiedsparty sein kann.²²⁷ Die verbindenden Veranstaltungen sind nicht grundsätzlich darauf angewiesen, dass es Konfi-Teamer gibt. Bedeutsamer ist das Interesse der Jugendgruppe und deren Mitarbeiter an den Konfirmanden und eine damit verbundene Offenheit ihnen gegenüber.

Daneben können sich Konfi-Teamer als Vertreter der Gemeinde auf struktureller Ebene für eine Kooperation beider Arbeitsfelder einsetzen. Geeigneter Anlaufpunkt ist hierfür der Kirchenvorstand, welchem die Verwaltung des Verkündigungsdienstes obliegt. Prinzipiell ist ein Gesamtkonzept einer Gemeinde wichtig, bei dem die einzelnen Gruppen aufeinander abgestimmt sind und nicht einfach nur nebeneinander herlaufen.²²⁸ Die Erarbeitung eines solchen Konzeptes übersteigt sicherlich die Kräfte von Konfi-Teamern. Dennoch können und sollen sie bei einem derartigen Prozess punktuell mit einbezogen werden.

Auch das Konfi-Teamer-Werden kann solch eine Brücke darstellen, indem Konfirmierte aufgrund ihres Interesses an einer Mitarbeit in der Konfirmanden- oder Kinderarbeit mit anderen Jugendlichen ausgebildet werden und zusammenarbeiten.²²⁹ Wie in Kapitel 4.5 benannt, können gemeinsame Weiterbildungen von Teamern ebenfalls zu einer Vernetzung beider Bereiche beitragen. Außerdem können die jungen Teamer zu einer eigenen Jugendgruppe werden.²³⁰

²²⁷ Vgl. Freitag, 2013, 401

²²⁸ Vgl. ebd., 404

²²⁹ Vgl. ebd., 403

²³⁰ In Finnland stellt die Arbeit mit Teamern die eigentliche Jugendarbeit dar. Inwieweit dies auch in Sachsen der Fall sein könnte, kann aufgrund des beschränkten Rahmens dieser Arbeit nicht geklärt werden. Wahrscheinlich ist es, dass die Jugendarbeit in Sachsen mit ihren zahlreichen Stärken, viele grünende Zweige

Es bleibt festzuhalten, dass Konfi-Teamer durchaus eine Brückenfunktion in vielfältiger Hinsicht einnehmen können. Sie sind dabei Verbindungsglied und Gemeinde zugleich. Diese Doppelrolle kann zu Schwierigkeiten führen, wenn sie nicht angesprochen wird. Um das zu klären, gibt es verschiedene Formen von Weiterbildungen und Teambesprechungen. Doch wesentlich für eine Beheimatung in der Gemeinde ist die Offenheit der Gesamtgemeinde gegenüber den Konfirmanden und der Konfirmandenarbeit. Damit einher geht auch die Öffnung für jugendgerechte Ausdrucksformen in den zentralen Gemeindeveranstaltungen. Nur wenn sich die Konfirmanden in der Gemeinschaft angenommen wissen, werden sie bleiben. Bedeutsam ist, dass die Teamer sich selbst als Teil ihrer Gemeinde verstehen und dort Unterstützung und Annahme erfahren.

abschneiden müsste, um einen neuen Trieb bilden zu können. Außerdem ist dem Kopieren eines funktionierenden Modells von vornherein abzuraten, da die Rahmenbedingungen überall verschieden sind.

5 Zwischenfazit: Effekte einer Konfirmandenarbeit mit Teamern

Dass Konfi-Teamer in vielfältiger Weise positive Auswirkungen auf die Konfirmandenarbeit haben, wurde in der bisherigen Arbeit offensichtlich. In diesem Zwischenfazit wird die Bedeutung von Konfi-Teamern jeweils für die einzelnen Beteiligten zusammengefasst.

5.1 ... für die Konfirmanden

Wesentlicher Mehrwert ist die Vielfalt, welche Teamer in der Konfirmandenarbeit bewirken. Dadurch kann den individuellen Bedürfnissen der Konfirmanden besser entsprochen werden, indem beispielsweise tiefere persönliche Beziehungen aufgebaut werden können. Auf diese Weise werden die Teamer zur Stütze für die Konfirmanden in deren bewegender Lebensphase. Daneben lockern sie die Konfirmandenarbeit auf, bewirken häufig eine stärkere Subjektorientierung, sorgen für Aktionen und machen die Konfirmandenzeit interessanter. Außerdem erleben die Konfirmanden zahlreiche persönliche Lebensbezüge von Glauben, wodurch dieser greifbarer wird.

Alles in allem werden die Konfirmanden aufgrund der Teamer verstärkt mit Gemeinde und Glauben in ihrer Lebenswelt erreicht, wodurch eine Beheimatung in der christlichen Gemeinschaft und im Glauben gefördert wird.

5.2 ... für die Konfi-Teamer

Grundsätzlich stillen Konfi-Teamer ihr Bedürfnis, anderen zu helfen, in der Teamerarbeit auf eine positive und vielfältige Weise. Dabei geht es nicht nur darum, dass diesem Bedürfnis nachgekommen wird, sondern auch, dass sie etwas für ihr Leben mitnehmen können. So können sie ihre Gaben entdecken und durch gezielte Tätigkeit und Weiterbildungen fördern. Dabei erfahren sie eine Begleitung durch das gesamte Team. In diesem lernen sie grundsätzliche Kompetenzen, wie z.B. Teamfähigkeit und Feedback geben. Darüber hinaus wächst ihr Verantwortungsgefühl und kann sich ihr persönlicher Glauben entwickeln. Durch die vermehrten Kontakte zum Hauptamtlichen, zu den Konfirmanden und dem Team findet eine Einbindung in die Gemeinde statt. Auch Anerkennung und Wertschätzung vor der gesamten Gemeinde fördern die Beziehung zu dieser. Für junge Teamer ist die Tätigkeit identitätsstiftend und ein ehrenamtliches Engagement in der eigenen Vita hat oftmals eine positive Außenwirkung. Ebenso erleben die Ehrenamtlichen in der Gruppe von Teamern bzw. im Team mit hauptamtli-

chen Mitarbeitern für sie wichtige Gemeinschaftserlebnisse und Zusammenhalt. Herausfordernd sind die geforderte Verbindlichkeit und der Zeitaufwand.

5.3 ... für die hauptamtlichen Mitarbeiter

Die Arbeit mit Konfi-Teamern wird häufig deshalb abgelehnt, weil sie einen größeren Zeitaufwand bedeutet. Das stimmt, sollte aber dennoch kein Hinderungsgrund sein. Wenn die Arbeit mit Konfi-Teamern einmal läuft, wird sich der Fokus der Konfirmandenarbeit etwas verschieben, da die Begleitung der Teamer bedeutsam wird. Dann sinkt der anfängliche Mehraufwand, weil die Teamer einen Großteil der Arbeit übernehmen und dabei auf viel mehr Bedürfnisse der Konfirmanden eingehen können, als es der eine Hauptamtliche kann. Demzufolge ist der Mehrwert für Hauptamtliche durch die Teamer eine Entlastung, da mit mehr Ressourcen auch mehr Ziele erreicht werden können. Der veränderte Fokus führt dazu, dass die Hauptamtlichen intensiveren Kontakt zu den Gemeindegliedern pflegen können, was die Gemeinschaft der Gemeinde fördert. Dadurch ist auch von der Veränderung der Rolle des Hauptamtlichen vom Animator hin zum Begleiter und Unterstützer zu sprechen.²³¹ Er ist gebildet, um andere zu bilden, gibt Hilfe zur Selbsthilfe und lehrt Selbstreflexion. Daneben muss er sich um geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für seine Teamer kümmern und ist für die Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene zuständig. Außerdem dient der Hauptamtliche als Vorbild für die ehrenamtlichen Mitarbeiter. Deshalb muss er einmal mehr Acht auf sich und sein Verhalten geben und das vorleben, was er von den Teamern erwartet.

Funktionieren kann das Modell mit Konfi-Teamern aber nur, wenn der Hauptamtliche dazu bereit ist, eine Veränderung seines Aufgabenbereiches zu akzeptieren und Aufgaben und Verantwortung an andere abzugeben.

5.4 ... für die Gemeinde

Aus der bisherigen Arbeit gehen Wachstum und Dynamik als zwei wesentliche Bedeutungen von Konfi-Teamern für die Gemeinde hervor. Zum einen wächst die Gemeinschaft indem der Kontakt unter den Gemeindegliedern intensiviert wird, Vernetzung entsteht und neue Gemeindeglieder hinzukommen. Dies wirkt sich sowohl auf die Kleingruppen, als auch auf den Gottesdienst als zentrale Gemeindeveranstaltung aus. Dadurch wird Gemeinde zu einem Ort, an

²³¹ Das Verhältnis von Ehrenamt und Hauptamt zu klären, würde den Umfang dieser Arbeit sprengen. Weiterführende Literatur kann nicht genannt werden. Dallmann meint dazu, dass dieses Verhältnis erst noch genauer bestimmt werden muss. Vgl. Dallmann, 2013, 465.

dem intergenerativer Austausch stattfindet. Neben dem quantitativen Wachstum kommt es auch zu einem qualitativen Wachstum der Gemeinde, welches vor allem durch die Weiterbildungen gefördert wird. Zum anderen bedeutet es eine Veränderung der bisherigen Strukturen. Die Konfirmandenarbeit muss in besonderer Weise in den Blickpunkt des Kirchenvorstandes und der gesamten Gemeinde gerückt werden, um die Beheimatung und Begleitung der Konfirmanden so effektiv wie möglich gestalten zu können. Hilfreich ist dabei auch die Förderung von zentralen Werten wie Offenheit und Dienstbereitschaft in der gesamten Gemeinde. Damit einher geht auch ein Kompromiss zwischen den verschiedenen Ansprüchen an Ausdrucksweisen des Glaubens, damit eine Öffnung aller zentralen Veranstaltungen für die Jugendlichen und ihre Bedürfnisse stattfinden kann. In gleicher Weise brauchen die Teamer Begleitung und Unterstützung der gesamten Gemeinde, was sich nicht nur finanziell äußern sollte. Außerdem ist einmal mehr die Verknüpfung mit anderen Gemeinden bedeutsam, um gemeinsame Weiterbildungen und Projekte durchführen zu können. All das fördert eine dynamische Entwicklung der Gemeinde und die Nachhaltigkeit der Konfirmandenarbeit, außerdem bewirkt es eine stärkere Profilierung. Damit stehen Konfi-Teamer im Fokus von Gemeindeaufbau und sind gleichzeitig selbst Gemeindebauer. Damit fördern sie den Gemeindeaufbau einer Gemeinde in mehrerer Hinsicht.

Für die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens bedeuten Konfi-Teamer eine Erfüllung der von der EKD-Synode 2009 zum Ehrenamt veröffentlichten Formulierung, nicht zuletzt weil sich wesentliche Ziele der Landeskirche und der Konfi-Teamer überschneiden.²³²

²³² „Nach evangelischem Verständnis gestaltet sich die Gemeinde von Schwestern und Brüdern so, dass Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Möglichkeiten und Erfahrungen sich gegenseitig unterstützen und ergänzen. Auch Leitungsaufgaben werden kollegial von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wahrgenommen. Pfarrern und Pfarrerinnen sind Teil eines Teams, das von Gott mit vielen unterschiedlichen Talenten beschenkt wurde. Ohne die vielfältigen Gaben und oftmals herausragenden Qualifikationen aus der Berufs- und Lebenserfahrung von Ehrenamtlichen kann die Kirche ihren Auftrag nicht erfüllen.“ EKD-Synode zum Ehrenamt 2009, Zit.n. Hofmann, 2012, 339f.

6 Wahrnehmung der Praxis

Die theoretische Bedeutung, die Konfi-Teamer für den Gemeindeaufbau haben, soll mithilfe einer punktuellen Praxiswahrnehmung überprüft werden.²³³ Trotz der Einfachheit der Befragung dienen die Ergebnisse dazu, gewisse Aussagen über Konfi-Teamer machen zu können. Dafür wurden zwei unterschiedliche Gemeinden gewählt, um möglichst verschiedene Ergebnisse zu erhalten. Auf diese Weise ist es wahrscheinlicher, dass die Schlussfolgerungen allgemeine Gültigkeit haben. Zu beiden Gemeinden gab es bereits im Voraus persönliche Kontakte. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Arbeitsweisen mit Konfi-Teamern und der differenten Rahmenbedingungen sind sie für die Praxiswahrnehmung geeignet. Die eine Praxisgemeinde ist die Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz. Sie ist eine der Gemeinden in der sächsischen Landeskirche, die bereits mit Konfi-Teamern arbeitet. Die andere Praxisgemeinde ist die Evangelische Südstadtgemeinde Singen aus der Evangelischen Landeskirche in Baden. Mithilfe der Singener Gemeinde soll ein exemplarischer Einblick in andere Strukturen und den dortigen Auswirkungen von Teamern gegeben werden.

Aus jeder Gemeinde werden jeweils ein Konfirmand, ein Konfi-Teamer und ein Hauptamtlicher der Konfirmandenarbeit befragt, damit die Sichtweise aller Beteiligten berücksichtigt wird und eine ähnliche Struktur wie in Kapitel 5 gegeben ist.

6.1 Vorarbeit

Zur Auswahl der Interviewpartner ist zu sagen, dass die Hauptamtlichen mit der Wahl der Gemeinden von vornherein feststanden, da sie diejenigen sind, welche den größten Einblick in die Arbeit haben und Aussagen über die Art und Weise der Involvierung von Konfi-Teamern machen können. Sie waren es auch, die Kontakte zu den anderen Interviewpartnern herstellten. Aufgrund einer verhaltenen Reaktion kam zum Teil nur eine Person der anderen Beteiligten als Gesprächspartner infrage, sodass eine Erarbeitung von Auswahlkriterien nicht notwendig war.

²³³ Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass der Schwerpunkt nicht auf der Einhaltung aller Standards einer sozialwissenschaftlichen Forschung liegt. Eine Untersuchung in solch einem Rahmen bietet Stoff für eine eigene Forschungsarbeit und würde den Umfang dieser Arbeit sprengen. Daher wird die Praxiswahrnehmung und eine Reflexion über die Vorgehensweise so einfach und kurz wie möglich gehalten. Das Ziel der Befragung ist, ergänzend zu den theoretischen Kenntnissen einen Einblick in die praktische Arbeit mit Teamern und deren Bedeutung für die Gemeinde zu bekommen.

Zum Aufbau der Interviews ist zu sagen, dass um den unterschiedlichen Rollen und den damit verbundenen differenten Sichtweisen gerecht zu werden, für jede Gruppe von Beteiligten gesonderte Fragen erstellt wurden.²³⁴ Auch wenn sich die Fragen in ihrer Formulierung unterscheiden, zielen sie fast immer auf dasselbe Thema ab.²³⁵ Im Angesicht der jungen Interviewpartner, wurde die Formulierung möglichst einfach und ihrem Alter entsprechend gewählt. Außerdem wurde darauf geachtet, dass mit einem geringen Zeitaufwand für die Interviewpartner viele wichtige Informationen gesammelt werden können. Der Grund dafür liegt in der in Kapitel 3.4 und 4.2 beschriebenen Tatsache, dass sowohl Konfirmanden, als auch Konfi-Teamer häufig wenig Zeit haben. Auf diese Weise wurde den Gesprächspartnern entgegengekommen. Um die Interviews zielorientiert führen zu können und dennoch spontane Reaktionen und Rückfragen zu ermöglichen, wurde die Form eines Interviewleitfadens gewählt, der aus offenen Fragen besteht.²³⁶ Dies fordert zwar von den Interviewpartnern ein gewisses Maß an Gesprächsinitiative, führt am Ende aber zu mehr individuellen Informationen.²³⁷

Die Fragen sind in zwei Teilbereiche untergliedert. Teil A befasst sich mit der Konzeption der Konfirmandenarbeit und den Rahmenbedingungen. Diese sind für die Arbeit mit Konfi-Teamern ausschlaggebend, weshalb sie als Hintergrundinformationen wichtig sind. Nur der hauptamtliche Mitarbeiter bekommt diesen Teil zum Beantworten, da er in besonderer Weise Kenntnis über die Rahmenbedingungen der Konfirmandenarbeit hat. Teil B fragt konkret nach den Wirkungsweisen von Konfi-Teamern. Dieser ist wie folgt zusammengesetzt:

Jedem Interviewleitfaden sind die einführende Information zum Rahmen des Interviews und die Befragung zur Person gleich, wodurch dem Interviewpartner ein leichter Einstieg in das Gespräch ermöglicht werden soll. Außerdem ist dadurch noch im Nachhinein eine Zuordnung möglich. Die Fragen sind bei den unterschiedlichen Zielgruppen in ihrer Reihenfolge ähnlich

²³⁴ Die Interviewleitfaden sind in der Anlage I zu finden. Die Fragen wurden nummeriert und werden in dieser Abfolge im weiteren Verlauf verwendet. Dabei werden sie in Verbindung mit folgenden Kürzeln verwendet: „K“ für Fragen an den Konfirmand, „T“ für Fragen an den Konfi-Teamer, „H“ für Fragen an den Hauptamtlichen. Bsp.: K3 bedeutet dann die dritte gestellte Frage nach dem Interviewleitfaden für die Konfirmanden, zu finden in der Anlage I a) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Konfirmand).

²³⁵ An folgendem Beispiel wird die Unterscheidung in den Formulierungen, welche aber keinen bzw. kaum Einfluss auf deren Inhalt haben, deutlich:

K7: „Haben die Konfi-Teamer irgend eine Auswirkung auf deine Beziehung zur gesamten Gemeinde, also über die Konfirmandenarbeit hinaus?“

T5: „Wenn du an die Arbeit von Konfi-Teamern denkst: Wie schätzt du selbst die Auswirkung von Konfi-Teamern ein, die sie auf die Beziehung von Konfirmanden zur gesamten Gemeinde haben?“

H12: „Welche Auswirkung haben Ihrer Meinung nach die Konfi-Teamer auf die Beziehung der Konfirmanden zur Gesamtgemeinde?“

Eine Ausnahme stellt T7 dar, welche nach der Jugendarbeit fragt.

²³⁶ Vgl. Flick, ³1998, 112ff.

²³⁷ Vgl. dazu den Hinweis zur Arbeitsweise der bundesweiten Studie zur Konfirmandenarbeit in Kapitel 4.3.3.

aber nicht gleich. Das hängt vor allem mit dem unterschiedlichen Anknüpfungspunkten zusammen.

Während die Konfirmandenarbeit beim Hauptamtlichen zur Dienstbeschreibung dazugehört, ist sie für den Konfirmanden und den Teamer freiwillig. Eine Frage zur Motivation dieser kann auch im Angesicht der Konfi-Teamer aufschlussreich sein, weshalb danach gefragt wird. Daneben bietet solch eine Frage eine gute Einstiegsmöglichkeit, weil sie unkompliziert zu beantworten ist.

Die nachfolgenden Fragen zielen auf die Auswirkung, welche Konfi-Teamer auf die Konfirmanden, sich selbst, die Hauptamtlichen und die Gesamtgemeinde haben, ab. Dabei gibt es für die Gesprächspartner zum Teil nicht nur unterschiedliche Formulierungen sondern auch eine verschiedene Anzahl an Fragen. Das hängt mit den unterschiedlichen Perspektiven der Gesprächspartner zusammen. Zusätzlich dienen mehrere Fragen zu einem Bereich dazu, verborgene, nicht obenauf liegende Informationen herauszufinden. So ist beispielsweise bei allen die Frage nach der Auswirkung von Teamern auf die Beziehung von Konfirmanden zur Gesamtgemeinde gleich,²³⁸ wird aber mit K4 noch einmal vertieft, indem nach den Repräsentanten der Gemeinde gefragt wird. Damit soll herausgefunden werden, ob die Konfi-Teamer als Gemeindeglieder angesehen werden. Dadurch können wiederum Schlussfolgerungen im Hinblick auf mögliche Veränderung in der Gesamtgemeinde gemacht werden. Diese Veränderungen werden mit T8 und H14 erforscht.

Die Bedeutung von Konfi-Teamern, die sie für die Konfirmanden haben, wird in T4, K5 und H11 ergründet. In den Antworten verbergen sich wahrscheinlich die Motivation der Mitarbeiter für die Arbeit mit Teamern und auch deren Ziele für diese Arbeit.

Die Bedeutung der Teamer für sich selbst und ihre Beziehung zur Gemeinde wird nur von den Teamern selbst (T6) und den Hauptamtlichen (H13) erfragt, da Konfirmanden vermutlich kaum Aussagen darüber machen können, weil sie auf einer anderen Ebene mit den Teamern Umgang haben und nicht bei den Besprechungen dabei sind, wo das besprochen werden kann. Die Bedeutung für die Hauptamtlichen wird bei den Teamern (T9), den Konfirmanden (K6) und den Hauptamtlichen (H15) mit der Frage nach der Beziehung im Team erfragt. Außerdem dient die Frage dazu, den direkten Umgang der Mitarbeiter herauszufinden, um Aussagen zu der Arbeitsweise machen zu können.

²³⁸ Siehe dazu K7, T5 und H12

Bei der letzten Frage können die Interviewpartner ihre Meinung auf den Punkt bringen, weshalb sie die Arbeit mit Teamern präferieren.

Für die Konfi-Teamer gibt es mit T7 eine zusätzliche Frage, bei der die Verbindung zur Jugendarbeit und die Brückenfunktion der Teamerarbeit erforscht wird.

6.2 Ergebnisse in der Ev-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz

Generell ist zu sagen, dass mit den Interviews mehr Informationen gewonnen wurden als nötig. Aus diesem Grund werden im Folgenden nur die wichtigsten Ergebnisse aufgeführt und ausgewertet. Darüber hinaus wird die Analyse der Rahmenbedingungen der Interviews inklusive einer Selbstreflexion der eigenen Rolle sehr kurz gehalten.²³⁹

Die Interviews fanden alle in einem persönlichen Gespräch in dem Gemeindehaus in Dresden-Blasewitz statt. Bei der Konfirmandin und dem Konfi-Teamer dauerte die Unterredung jeweils ca. fünf Minuten, während das Interview mit dem Hauptamtlichen über zwanzig Minuten einnahm. Auffälligkeiten gab es bei den Gesprächen kaum. K7 musste als einzige Frage zweimal gestellt werden, weil das Gegenüber die Frage nicht sofort verstanden hatte. Die indirekte Frage nach der Beziehung zwischen dem Hauptamtlichen und dem Konfi-Teamer brachte nicht das gewünschte Ziel, dass die Gesprächspartner über den Effekt von Teamern für Hauptamtliche sprechen. Hier wäre eine direkte Formulierung angebracht gewesen. Dennoch wurden an verschiedenen Stellen Aussagen über die Bedeutung für die Hauptamtlichen getroffen.

6.2.1 Rahmenbedingungen der Konfirmandenarbeit

In der Gemeinde gelten die Rahmenbedingungen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen, so wie sie in Kapitel 3 dargestellt sind. Jeder der beiden aktuellen Konfirmandenjahrgänge umfasst zwischen 65 und 75 Konfirmanden. Es gibt keine regelmäßigen wöchentlichen Treffen, sondern ein Abwechseln von inhaltlichen Etappen und Pausen, die jeweils zwei bis drei Wochen dauern. Hinzu kommen acht Konfitage und drei Konfirmandenfreizeiten in der gesamten zweijährigen Konfirmandenzeit.

Mit dem Ziel der Subjektorientierung und der Steigerung der Freude an der Konfirmandenarbeit wurde in der Gemeinde seit 2009 angefangen, mit Konfi-Teamern zu arbeiten. Seit 2011 werden Schulungen nach einem eigenen Konzept durchgeführt. Eine Einstiegsmitarbeiter-

²³⁹ Zur Begründung für die nur begrenzte wissenschaftliche Arbeitsweise siehe Einführung in Kapitel 6 Wahrnehmung der Praxis.

schulung vor der ersten Konfirmandenfreizeit ist verpflichtend. Aufgrund der Arbeit mit den Ehrenamtlichen wurde der Fokus der Konfirmandenarbeit auf diese erweitert. Neben ehemaligen Konfirmanden arbeiten seit kurzem auch zwei Eltern als Teamer mit.

6.2.2 Ergebnisse und Auswertung

Im Folgenden werden die Ergebnisse nach den in Kapitel 5 getrennten Bereichen geordnet dargestellt, damit sie für den späteren Vergleich übersichtlicher zu handhaben sind.²⁴⁰

Effekte für die Konfirmanden

Während der Hauptamtliche vor allem betont, dass die Konfirmanden durch die Arbeit mit Teamern eine lebendige Gemeinde sehen können,²⁴¹ was vermuten lässt, dass er in besonderer Weise die Vorbildfunktion von Teamern meint, benennen die Konfirmandin und der Teamer den vermehrten Spaß in der Konfirmandenarbeit, die Möglichkeit von persönlicher Begegnung und die Verbindung zur Gemeinde.²⁴² Darüber hinaus erwähnt die Konfirmandin die Kommunikation auf einer Ebene, woraus sich der Lebensweltbezug, den Teamer zu Konfirmanden haben, schließen lässt.²⁴³ Der Teamer meint, dass „*was rumkommt bei den Konfis*“²⁴⁴, was vermutlich darauf abzielt, dass die Arbeit mit Teamern effektiv ist und für Nachhaltigkeit sorgt.

Effekte für die Teamer

Die Konfirmandin spricht von einem Zeitaufwand, den die Konfi-Teamer haben, wenn sie in der Konfirmandenarbeit mitarbeiten.²⁴⁵ Ansonsten werden von dem Teamer selbst und dem Hauptamtlichen nur positive Effekte benannt. Einig sind sich beide darin, dass Teamer durch die Arbeit mehr in die Gemeinde hineinwachsen, weil sie selbst aktiv werden, mehr Zeit in der Gemeinde verbringen und mit anderen Gemeindegliedern in Beziehung treten.²⁴⁶ Außerdem äußert der Teamer, dass er von den Hauptamtlichen viel lernen kann, was bestimmt in

²⁴⁰ Die Interviews sind in den Anlagen II a) bis c) zu finden. Zur Auswertung werden die in den Interviewleitfäden in den Anlagen I aufgeführten Nummerierungen der Fragen verwendet. Diese beziehen sich an dieser Stelle auf die jeweils darauf oder auf Rückfragen gegebenen Antworten der Interviewpartner, wie sie in den Anlagen II a) bis c) zu finden sind.

²⁴¹ Vgl. H11/12

²⁴² Vgl. T4, K8; K5, T10; K7, T5

²⁴³ Vgl. K5

²⁴⁴ T10

²⁴⁵ Vgl. K6

²⁴⁶ Vgl. T5/6 und H13

mehrere Richtungen zu sehen ist, und dass er Anerkennung bekommt.²⁴⁷ Der Hauptamtliche sieht darin eine Chance, dass sich die Teamer nach ihrer Konfirmandenzeit ein zweites Mal mit den Themen der Konfirmanden auseinandersetzen und diese dadurch zu ihren eigenen Themen werden.²⁴⁸ Dabei ist zu vermuten, dass der Glaube der Teamer durch ihre Tätigkeit gestärkt wird.

Effekte für den Hauptamtlichen

Die Konfirmandin bemerkt, dass die Teamer eine Unterstützung für die Hauptamtlichen sind, gerade auch, indem sie mit ihren eigenen Ideen den Ideenpool erweitern.²⁴⁹ Auch der Teamer sieht das ähnlich, wenn er sagt, dass die Teamer erst die Freizeiten ermöglichen und sie außerdem eine „frische Perspektive“ in die Konfirmandenarbeit hineinbringen.²⁵⁰ Dabei ist die zweite Äußerung sicher noch weitläufiger zu verstehen, wenn der Teamer die Sichtweise der Hauptamtlichen als festgefahren versteht. Somit bekommen die Hauptamtlichen durch die Teamer Anregungen und können eine subjektorientierte Arbeit organisieren. Durch die Arbeit mit Teamern ändert sich ihr Aufgabenschwerpunkt, weil sie sich auch um die Teamer kümmern, Verknüpfungen herstellen, Partizipation ermöglichen und anleiten, so wie es der Hauptamtliche beschreibt.²⁵¹

Effekte für die Gemeinde

Die Konfirmandin benennt selbst, dass durch die Teamer die Gemeinschaft gesteigert wird.²⁵² Das wirkt sich auf die gesamte Gemeinde aus, sodass diese lebendig wird. Auch der Hauptamtliche beschreibt eben dieses Phänomen, dass die Gemeinschaft der Gemeinde intensiviert wird, wodurch es kein anonymes Nebeneinander mehr gibt, sondern Gemeinde lebendig wird.²⁵³ Zu dieser Äußerungen passt auch die Wahrnehmung des Teamers, der sagt, dass die Konfirmandenarbeit und die Konfirmanden stärker in der Gemeinde wahrgenommen werden.²⁵⁴ Das bedeutet, dass die Konfirmandenarbeit in den Fokus der Gemeinde rückt. Es nimmt nicht nur die Präsenz zu, sondern vermutlich auch die Wichtigkeit und dadurch wieder-

²⁴⁷ Vgl. T9

²⁴⁸ Vgl. H2

²⁴⁹ Vgl. K5/8

²⁵⁰ Vgl. T8/10

²⁵¹ Vgl. H13/16

²⁵² Vgl. K7

²⁵³ Vgl. H13

²⁵⁴ Vgl. T8

um auch die Beziehungen untereinander und zu den Konfirmanden, sodass diese schon während der Konfirmandenzeit mit der Gemeinde vernetzt werden.

Weil Jugendliche Partizipation wollen, muss die Gemeinde für geeignete Möglichkeiten sorgen, sodass sich die Struktur der Gemeinde ändert. Außerdem steigt die Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Gemeinde, auf die an anderer Stelle wieder zurückgegriffen werden kann.

6.3 Ergebnisse in der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen

Wie auch bei der Gemeinde in Dresden werden nur die wesentlichen Ergebnisse der Singener Gemeinde dargestellt und reflektiert.

Die beiden Interviews mit der Konfirmandin und der Konfi-Teamerin fanden in Form eines Telefoninterviews statt. Die Dauer betrug jeweils unter zehn Minuten. Nach einer kurzen Erläuterung der Rahmenbedingungen begann das eigentliche Interview. Ähnlich wie in Dresden-Blasewitz gab es außer bei K7 kaum Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Fragen. Weil die Konfirmandin diese Frage nicht verstanden hatte, wurde versucht, über mehrere Schritte zum Verstehen beizutragen, was nur bedingt gelang. Deshalb sind die Beziehungen der Konfirmanden zur Gesamtgemeinde aus Sicht der Konfirmanden nur teilweise beleuchtet worden.²⁵⁵

Mit dem Hauptamtlichen konnte kein Interview durchgeführt werden. Er beantwortete die Fragen in Form eines Fragebogens schriftlich. Mithilfe von Rückfragen konnten dabei Missverständnisse geklärt werden.

Aus den unterschiedlichen Befragungsweisen ergibt sich, dass die Antworten verschieden interpretiert werden, z.B. durch Pausen und Fülllaute, die nur bei den Telefoninterviews wahrgenommen werden konnten. Auch wenn in der Auswertung versucht wird, zusätzliche Informationen auszublenden, um ähnliche Rahmenbedingungen für die Ergebnisse zu haben, sind diese Unterschiede als eine markante Unstimmigkeit in der Befragung anzusehen. Dadurch kommt es womöglich zu einer groben Verfälschung der Ergebnisse, besonders wenn im darauffolgenden Unterpunkt 6.4 die Ergebnisse beider Gemeinden verglichen werden. Nichtsdestotrotz dienen die Ergebnisse dennoch dazu, das Zwischenfazit in Kapitel 5 zu hinterfragen.

²⁵⁵ An dieser Stelle ist zu vermerken, dass K7 einfacher hätte formuliert werden müssen.

6.3.1 Rahmenbedingungen der Konfirmandenarbeit

Die Evangelische Südstadtgemeinde Singen ist Teil der Evangelischen Landeskirche in Baden. Die Konfirmandenarbeit hat einen festen Platz in der Gemeinde. Verantwortet wird sie seit 2010 durch den Pfarrer der Gemeinde, welcher auf einige Jahre Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Konfi-Teamern zurückblicken kann. Ältere Konfi-Teamer sind schon mehrere Jahre Teil der Konfirmandenarbeit. Seit zwei Jahren arbeiten auch Jugendliche mit, d.h. ehemalige Konfirmanden.

Die Konfirmandenzeit dauert fast ein Jahr und beginnt meist im Alter von 13 Jahren. Die Gruppen umfasst je nach Jahrgang 9 bis 24 Konfirmanden und trifft sich wöchentlich zum Konfirmanden-Unterricht.²⁵⁶ Hinzu kommen zwei Freizeiten. Die Teamer arbeiten kontinuierlich und projektbezogen mit und übernehmen je nach Gaben unterschiedliche Aufgaben. Besonders die Betreuung von Kleingruppen taucht in den Interviews öfters auf. Für die Freizeiten gibt es gesonderte Planungstreffen, in denen alles vorbereitet wird. Der Pfarrer erarbeitet für die wöchentlichen Treffen einen Ablauf. Dieser wird in 30 Minuten vor Beginn im Team besprochen und die nötigen Aufgaben werden verteilt. Weiterbildungsmaßnahmen gibt es bereits intern und sollen demnächst um ein Trainee-Programm erweitert werden.²⁵⁷

6.3.2 Ergebnisse und Auswertung

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse nach den in Kapitel 5 getrennten Bereichen geordnet dargestellt, damit sie für den späteren Vergleich übersichtlicher zu handhaben sind.²⁵⁸

Effekte für die Konfirmanden

In drei wesentlichen Punkten stimmen die Konfirmandin, die Konfi-Teamerin und der Hauptamtliche überein. Aus den Aussagen aller drei können als positive Auswirkung Subjektorientierung, Vernetzung mit der Gemeinde und Beheimatung in dieser genannt werden. Deutlich

²⁵⁶ Die Konfirmandenarbeit wird in der Gemeinde als Konfirmanden-Unterricht bezeichnet. Siehe dazu den Gemeindebrief „Wegweiser“ in der Ausgabe September-November 2014, Seite 7. Einzusehen unter http://esg-singen.de/uploads/tx_skpdfviewer/Wegweiser35_-_September-November14_small.pdf; Stand: 14.11.2014

²⁵⁷ Vgl. dazu II.f): „*Trainee ist ein Württemberger Schulungsprogramm über ca ein Jahr mit Verleihung der Juleica für die über16 Jährigen.*“

²⁵⁸ Die Interviews sind in den Anlagen II d) bis f) zu finden. Zur Auswertung werden die in den Interviewleitfäden in den Anlagen I aufgeführten Nummerierungen der Fragen verwendet. Diese beziehen sich an dieser Stelle auf die jeweils darauf oder auf Rückfragen gegebenen Antworten der Interviewpartner, wie sie in den Anlagen II d) bis f) zu finden sind.

wird das daran, dass die Konfirmandin in den Teamern Repräsentanten der Gemeinde sieht. Daraus kann man schlussfolgern, dass sich die Konfirmanden aufgrund von Teamern mehr zu der Gemeinde zugehörig fühlen als ohne, weil sie in der Konfirmandenzeit mit Gemeinde in Form von Teamern Kontakte knüpfen. Dieses Knüpfen von Kontakten wird auch selbst benannt.²⁵⁹ Daneben beschreibt die Konfirmandin, dass die Teamer für Abwechslung sorgen, wodurch die Konfirmandenarbeit weniger langweilig ist.²⁶⁰ Die Teamerin benennt, dass die Konfi-Teamer „*Leute im ähnlichen Alter*“ sind und es für Konfirmanden deshalb interessanter und weniger langweilig ist.²⁶¹ Dadurch fühlen sich die Konfirmanden wohler und gehen lieber in den Gottesdienst, wobei Kontakte zu anderen Gemeindegliedern hergestellt werden.²⁶² Und auch über den Gottesdienst hinaus ist die Teamerin der Meinung, dass die Konfi-Teamer der Vernetzung zwischen Konfirmanden und Gemeinde dienen.²⁶³ Die Teamer selbst sind als eine Möglichkeit anzusehen, nach der Konfirmation weiter in die Gemeinde zu wachsen.²⁶⁴ Bei dem Hauptamtlichen werden die drei Aspekte durch die Aussagen verdeutlicht, dass die Konfirmanden besser erreicht werden können und die Teamer eine Brücke zur Gemeinde darstellen.²⁶⁵ Daneben fördern die Konfi-Teamer nach Meinung des Hauptamtlichen den Wachstum eines persönlichen Glaubens der Konfirmanden.²⁶⁶ Die Konfirmandin sieht in den Teamern zusätzlich Mitarbeiter, die Gruppenprozesse fördern, weil sie Streit schlichten.²⁶⁷

Effekte für die Teamer

Aus den Antworten der Interviewpartner geht hervor, dass für die Konfi-Teamer ihre Tätigkeit bedeutet, dass sie sich in die Gemeinde integrieren, im Glauben wachsen und ihre Begabungen fördern können. Deutlich wird das bei der Teamerin u.a. an der Aussage „*dass es weitergeht*“²⁶⁸. Damit meint sie neben der Gemeinschaft auch das persönliche Leben mit Gott, welches durch die Gemeinschaft gefördert wird. Dadurch wird die Gruppe der Konfirmanden und der Teamer zum Anknüpfungspunkt an das gemeindliche Leben. Die Teamerin beschreibt ihren Kontakt zur Gemeinde als „*besser geworden*“²⁶⁹. Deshalb kann man davon ausgehen, dass

²⁵⁹ Vgl. K7

²⁶⁰ Vgl. K5,8

²⁶¹ Vgl. T4

²⁶² Vgl. T5, 6, 10

²⁶³ Vgl. T 5,8

²⁶⁴ Vgl. T 3,6

²⁶⁵ Vgl. H3, 12

²⁶⁶ Vgl. H11

²⁶⁷ Vgl. K7

²⁶⁸ T3

²⁶⁹ T6

die Tätigkeit als Teamer die Beheimatung in der Gemeinde fördert, weil Beziehungen entstehen und intensiviert werden. Außerdem sagt die Teamerin, dass sie jetzt gern in die Kirche geht.²⁷⁰ Der Hauptamtliche und die Teamerin sagen, dass die jugendlichen Teamer gefördert und gefordert werden, was auch bedeutet, dass sie ihre Gaben weiterentwickeln können.²⁷¹ So kann man sagen, dass das Bedürfnis der Teamer, ihre Zeit sinnvoll zu nutzen durch ihre Tätigkeit gestillt wird, weil sie etwas für sich wichtiges tun, bei dem sie sich selbst mit ihrer eigenen Meinung einbringen und dadurch etwas verändern können.

Effekte für den Hauptamtlichen

Die Konfirmandin sagte, dass die Konfirmandenarbeit aufgrund der Teamer weniger langweilig ist.²⁷² Daraus lässt sich ableiten, dass sie dem Hauptamtlichen helfen, eine subjektorientierte Konfirmandenarbeit zu gestalten. Demnach stellen die Teamer eine Unterstützung für den Hauptamtlichen dar. Der Hauptamtliche selbst äußert, dass er mit den Teamern ein Team bildet.²⁷³ Auch diese Aussage spricht für ein effektiveres Arbeiten, indem sich die Teammitglieder gegenseitig unterstützen und ergänzen. Die Vielfalt der Ideen wird von der Teamerin angesprochen, welche vermutlich zu einer Abwechslung der Arbeit führt.²⁷⁴ Dadurch steigt die Attraktivität der Arbeit, was der Hauptamtliche allein nicht bewerkstelligen kann. Dies kann wiederum zur Folge haben, dass die Konfirmandenarbeit auch für andere Jugendliche attraktiv wird. Sieht sich der Hauptamtliche generell als Lernender, kann er sich viel von den Teamern abgucken und profitiert von einem ständigen Wechsel in der Mitarbeiterschaft, wodurch er immer neue Ideen und Anregungen auch für andere Arbeitsbereiche bekommt. In besonderer Weise verschafft die Teamerarbeit dem Hauptamtlichen einen Einblick in die Vielfalt der vorhandenen Gaben.²⁷⁵ Dies kann der Hauptamtliche dazu verwenden, Gemeindeglieder gezielt für Aufgaben in der Gemeinde anzufragen und die Gemeindefarbeit auf vorhandene Gaben aufzubauen. Dadurch ist zu vermuten, dass die erlebbare Vielfalt der Gaben die bewusste Weiterentwicklung der Gemeinde und des Gemeindeaufbaus fördert. Außerdem ändert sich der Fokus des Hauptamtlichen. Es sind nicht mehr nur die Konfirmanden wichtig, sondern auch die Teamer, mit denen zusammengearbeitet wird.²⁷⁶ Diese bilden dabei eine eigene Ge-

²⁷⁰ Vgl. T6

²⁷¹ Vgl. H3,9 und T7

²⁷² Vgl. K5

²⁷³ Vgl. H15

²⁷⁴ Vgl. T9

²⁷⁵ Vgl. H16

²⁷⁶ Vgl. H16: Der Hauptamtliche beschreibt die Arbeit mit Konfi-Teamern als „effektivste und beste Arbeit von kirchlicher Jugendarbeit“, womit er deren Eigendynamik hervorhebt.

meindegruppe, welche in die Gemeinde hineinwächst und aufgrund ihrer Arbeit in besonderer Weise den Gemeindeaufbau fördert.

Negative Auswirkungen von Teamern für den Hauptamtlichen wurden keine benannt.

Effekte für die Gemeinde

Für die gesamte Gemeinde ergeben sich aus den vorhergehenden Punkten einige nennenswerte Auswirkungen. Indem die Teamer für die Konfirmandin Gemeinde repräsentiert, wird deutlich, dass die Teamer eine Brücke zur Gemeinde sind. Es wird in der Konfirmandenarbeit Gemeinschaft zwischen Gemeinde und Konfirmanden gelebt. Die Konfirmandenzeit dient dann als Zeitraum, in dem zwischenmenschliche Beziehungen aufgebaut und gestärkt werden, so dass die Konfirmanden Heimat in der Gemeinde finden und im Glauben gestärkt werden. Gleiches drückt die Teamerin aus, wenn sie sagt, dass die Konfirmanden lieber in den Gottesdienst gehen und ihr Glauben gestärkt wird.²⁷⁷ Damit einher geht die Forderung, dass sich die Konfirmandenarbeit in ein Geflecht verschiedener Arbeitsformen mit Kindern und Jugendlichen vorher und nachher einreicht, damit Beziehungen zu einzelnen Gemeindegliedern und der Gesamtgemeinde über einen längeren Zeitraum hinweg aufgebaut und vertieft werden können. Die Arbeit mit Teamern gilt dabei als solch eine Form, die direkt im Anschluss an die Konfirmandenzeit stattfinden kann, wodurch die bisherigen Beziehungen zur Gemeinde vertieft werden. Dabei werden nicht nur die Gaben gefördert, sondern auch neue entdeckt.

Auch wenn die Teamerin und die Konfirmandin sagen, dass die Kontakte zur Gemeinde intensiviert werden, ist die Aussage des Hauptamtlichen zu beachten, dass dennoch eine Integration von Jugendlichen in die „ältere“ Gemeinde schwer fällt.²⁷⁸ Gründe für die unterschiedlichen Aussagen wurden nicht weiter benannt.²⁷⁹

6.4 Vergleich der Ergebnisse aus den beiden Gemeinden miteinander und mit den theoretischen Erkenntnissen aus Kapitel 5

An dieser Stelle sollen die Ergebnisse nach den verschiedenen Perspektiven getrennt, in jeweils zwei Schritten miteinander verglichen werden, ohne speziell auf die Rahmenbedingungen einzugehen. Es werden jeweils die Aussagen der Gemeinden nebeneinander gestellt, um sie dann mit den Aussagen aus Kapitel 5 zu vergleichen und Schlussfolgerungen ziehen zu

²⁷⁷ Vgl. T5, 6

²⁷⁸ Vgl. H13

²⁷⁹ Aufgrund des beschränkten Umfangs der Arbeit soll an dieser Stelle nicht darüber gemutmaßt werden, sondern vielmehr der Verweis dastehen, dass sich Gemeinde in einem Entwicklungsprozess befindet.

können. Besonders die Gemeinsamkeiten sind für generelle Aussagen bedeutsam, auch wenn die Praxiswahrnehmung keine statistische Erhebung darstellt. Aus einseitigen Aussagen lässt sich womöglich eine geringere Bedeutung schließen, wobei diese auch schlichtweg auf unterschiedliche Wahrnehmung durch die Interviewpartner zurückgeführt werden können. Gegensätze müssen auf ihre Ursache und Wirkung hin untersucht werden.

Effekte für die Konfirmanden

Hinsichtlich des Effektes für die Konfirmanden gibt es in beiden Gemeinden kaum Unterschiede. Es wird deutlich, dass die Subjektorientierung gefördert wird, wodurch die Arbeit näher an der Lebenswelt der Konfirmanden stattfindet. Darum haben die Konfirmanden mehr Spaß an der Konfirmandenarbeit. In Blasewitz wird davon ausgehend geschlussfolgert, dass die Konfirmandenarbeit deshalb nachhaltiger ist. Aus Singen gibt es dazu keine Aussage. Außerdem benennen beide Gemeinden die Entstehung von Beziehungen zwischen Konfirmanden und Gemeinde, die schon bei den Teamern beginnen, weshalb von einer die Beheimatung fördernden Struktur gesprochen werden kann.

Einzig in Blasewitz wird die Vorbildfunktion von Konfi-Teamern benannt, die sie für die Konfirmanden haben. Zu vermuten ist, dass dem in Singen ebenfalls so ist, da die Teamer in einem ähnlichen Alter wie in Blasewitz sind. Es könnte aber auch sein, dass der Grad der Vorbildfunktion abhängig ist von den übernommenen Aufgaben. Die Steigerung der Motivation zu einem Gottesdienstbesuch wird nur in Singen beschrieben. In Blasewitz wurden dazu nichts geäußert.

Diese Aussagen stimmen mit den theoretischen Erkenntnissen über den Mehrwert von Teamern für die Konfirmanden überein und bestätigen diese, wie z.B. die Subjektorientierung, die Auflockerung der Konfirmandenarbeit und die Beheimatung in der Gemeinschaft. Einzig die Förderung der Beheimatung im Glauben wird in den Gemeinden nicht angesprochen. An dieser Stelle lässt sich vermuten, dass der Effekt in der Praxis entweder nicht eintrifft oder aber nicht als solcher wahrgenommen wird, weil die Interviewpartner die Arbeit nicht anders kennen und somit die Wirkungsweise nicht vergleichen können. Eine weitere mögliche Ursache ist, dass Glaube und dessen Entwicklung nur schwer wahrnehmbar sind.

Effekte für die Teamer

Bezüglich der Auswirkungen auf Teamer wurde in beiden Gemeinden erwähnt, dass die Teamer durch ihre Tätigkeit in die Gemeinde hineinwachsen, was sich ganz vielfältig ausdrücken kann, und dass sie zahlreiche Dinge lernen können. Darüber hinaus taucht in beiden Gemeinden die Stärkung des Glaubens der Teamer auf.

Unterschiede gibt es keine, allein einseitig benannte Effekte tauchen auf, so z.B. hinsichtlich des Zeitaufwandes, der durch die Arbeit entsteht, und der Anerkennung der Arbeit. Beides wurde nur in Blasewitz erwähnt. Dagegen äußerten sich die Interviewpartner in Singen dazu, dass die Teamer durch ihre Tätigkeit ihre Gaben fördern und weiterentwickeln können. Das ist aber auch bei der Arbeit in Blasewitz zu vermuten, denn auch dort werden die Teamer an ihren Gaben orientiert eingesetzt. Außerdem taucht in Singen das erfüllte Bedürfnis der Teamer nach einer sinnvollen und dem Gemeinwohl dienenden Tätigkeit auf, was wiederum auch in Blasewitz zu vermuten ist, wo die ehrenamtliche Tätigkeit der Teamer ebenfalls freiwillig ist und einen Nutzen für die Teamer haben muss.

In Kapitel 5 wurde der Mehrwert hervorgehoben, den die Tätigkeit für die Teamer mit sich bringen muss. Die Praxiswahrnehmung zeigt noch einmal dessen Wichtigkeit. Dabei scheint das Lernen aufgrund der Praxisbegleitung und in Weiterbildungen ebenso wichtig zu sein, wie die Anerkennung. Dieser Mehrwert muss den Zeitaufwand überwiegen. Übereinstimmung von Theorie und Praxis gibt es hinsichtlich der vermehrten Einbindung in die Gemeinde und der Entwicklung des persönlichen Glaubens der Teamer, wobei man davon ausgehen kann, dass eine Arbeit mit Teamern in der Tat diese Effekte hat.

Nicht benannt wurde in der Praxis eine Schwierigkeit mit fehlender Verbindlichkeit bei den Teamern. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass das in den Praxismodellen kein Problem war, keines mehr ist oder man sich daran gewöhnt hat und es deshalb nicht mehr als Problem wahrnimmt.

Die persönliche Begleitung durch das Team wird in der Praxis nicht direkt benannt und auch Lerninhalte blieben in den Interviews ziemlich offen. Es ist vermutlich naheliegender, dass diese Punkte angesichts des beschränkten Umfangs der Interviews nicht auftauchten als dass sie in den Gemeinden gar nicht vorkommen.

Effekte für die hauptamtlichen Mitarbeiter

Im Blick auf die Auswirkungen für den Hauptamtlichen wird in beiden Gemeinden die unterstützende Wirkung der Teamer durch ihre Tat und Ideen, die dadurch entstehende Effektivitätssteigerung der Arbeit des Hauptamtlichen und der veränderte Fokus und Aufgabenschwerpunkt der Hauptamtlichen in der Konfirmandenarbeit benannt. Dabei rückt bei den Interviews in Singen das lebenslange Lernen des Hauptamtlichen mehr in den Vordergrund, als es in Blasewitz der Fall ist. Hingegen wird in Blasewitz speziell auf den veränderten Aufgabenschwerpunkt eingegangen, wobei besonders das Ermöglichen von Partizipation Erwähnung findet.

Allein in Singen wird das Entdecken der Vielfalt der Gaben benannt, wovon ausgehend Konfirmanden- und auch Gemeindearbeit stattfindet.

Diese Aussagen der Gemeinden zeigen, dass die theoretischen Erkenntnisse auch in der Praxis erkennbar sind. Der veränderte Fokus der Arbeit und die Entlastung sind wesentliche Effekte von Teamern. Unterschiede gibt es zwischen der Praxiswahrnehmung und der Theorie keine. Einzig werden in den Gemeinden keine Aussagen zu der Veränderung des Kontaktes mit der Gemeinde und der erweiterten Vorbildfunktion getroffen. Doch es ist zu vermuten, dass die Hauptamtlichen in der Praxis durch die Begleitung von Teamern Kontakt mit diesen pflegen und auch eine Vorbildfunktion inne haben. Möglich ist, dass diese Dinge einfach nicht wahrgenommen oder aber nicht als erwähnenswert angesehen wurden.

Effekte für die Gemeinde

Dass die Konfirmandenarbeit mit Teamern die Gemeinschaft einer Gemeinde verbessert, wird in beiden Gemeinden bemerkt. Das führt zur Beheimatung von Konfirmanden, sodass die Gemeinde wächst. Um Beziehungen zu ermöglichen, muss sich die Gemeinde öffnen.

Bei den Interviewpartnern aus Singen findet außerdem die Brückenfunktion von Teamern eine Erwähnung. Diese wird in Blasewitz nicht benannt. Daneben wird auf die Entwicklung von Gemeinde hingewiesen, die beständig stattfinden muss. Das taucht indirekt bei den Aussagen in Blasewitz mit den Bezeichnungen „*Lebendigkeit*“ und „*Dynamik*“ auf. Des Weiteren wird in Singen geäußert, dass trotz der Effektivität der Arbeit mit Teamern, eine Integration von Jugendlichen in der Gemeinde schwer fällt. Das bedeutet vermutlich, dass trotz der Arbeit mit Teamern nur eine geringe Anzahl der Konfirmanden auch über die Konfirmation hinaus mit der Gemeinde in Kontakt bleibt und auch der Generationenkonflikt beispielsweise im Gottesdienst nicht gelöst wird. Gleiches lässt sich in Blasewitz nur erahnen, wenn der Teamer sagt,

dass er den Gottesdienst nicht häufiger besucht als vorher.

Erwähnenswert ist außerdem die Wirkungsweise über die eigene Gemeinde hinaus. Das wurde in Blasewitz anhand eines Beispiels verdeutlicht, wo die Konfirmandenarbeit besonders älteren Gemeindegliedern einer anderen Kirchengemeinde Hoffnung und Freude bereitet hat.

Erkennbar sind die Übereinstimmungen mit der Theorie bezüglich des quantitativen und qualitativen Wachstums der Gemeinschaft und der angeregten Dynamik gerade auch, weil die Konfirmandenarbeit in den Blickpunkt der Gemeinde gerät. Idealerweise sollte sich die Gemeinde dadurch für die Jugendlichen und deren Bedürfnisse auch in anderen Bereichen öffnen, wie z.B. im Gottesdienst. Das gelingt in den Gemeinden nur bedingt. In Singen wurde diesbezüglich angesprochen, dass sich die Gemeinde einfach nicht genügend öffnet und den Jugendlichen nicht ausreichend entgegenkommt. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Arbeit mit Teamern eine Auseinandersetzung mit dem Generationenkonflikt fordert, weil dieser mehr in den Mittelpunkt rückt. Dabei stellt die Arbeit selbst keine Lösung dar. Vielmehr muss eine Auseinandersetzung in der Gemeinde angeregt und auf mehreren Ebenen geführt werden.

Festzuhalten bleibt, dass beide Gemeinden keine gravierenden Unterschiede in den Effekten von Konfi-Teamern benennen. Es gibt zahlreiche Übereinstimmungen und einige einseitige Nennung. Im Bezug auf die theoretischen Erkenntnisse im vorhergehenden Kapitel kann gesagt werden, dass sie durch die Praxiswahrnehmung bestätigt werden.

Für den Gemeindeaufbau bedeutet das, dass er gefördert wird, wenn die Konfirmanden und Teamer in die Gemeinde und deren Gemeinschaft vernetzt und integriert werden. Dies beginnt im Kleinen in der Konfirmandengruppe und wirkt sich später auf Gemeindeversammlungen, wie beispielsweise den Gottesdienst, aus. Darüber hinaus werden christliche Inhalte aufgrund der Subjektorientierung mit einem Lebensweltbezug dargestellt, sodass der Glaube für die Konfirmanden mit dem eigenen Leben verknüpft wird und eine Ausrichtung am Evangelium stattfinden kann. Diese wird besonders durch eine Betätigung als Teamer nach der Konfirmandenzeit weiter verstärkt. Die gabenorientierte Arbeit ist sowohl für die gesamte Gemeinde förderlich, als auch für den einzelnen Teamer, da er sich wertgeschätzt und gebraucht fühlt. Der Aufgabenschwerpunkt des oder bestenfalls der Hauptamtlichen wird um die Teamer und deren Bedürfnisse erweitert, sodass an dieser Stelle Gemeinde gebaut werden kann. Die Veränderungen bewirken in der Gemeinde einen Wandel der Gemeinschaft, weil neue Beziehun-

gen entstehen und bestehende intensiviert werden. Zusätzlich wird die Konfirmandenarbeit verstärkt wahrgenommen. Das wiederum steigert ihren Wirkungsgrad.

Alles in allem kann ausgehend von den Ergebnissen gesagt werden, dass Konfi-Teamer die Effektivität und Nachhaltigkeit der Konfirmandenarbeit steigern, indem sie für Subjektorientierung sorgen. Ihre Partizipation in der Gemeinde fördert nicht nur ihre eigene Beheimatung in dieser. Gemeindebau findet also in vielfältiger Form statt. Gesprächs- und Handlungsbedarf gibt es besonders hinsichtlich der Integration der Konfirmanden bzw. Teamer nach deren Konfirmandenzeit bzw. Aufgaben in der Gesamtgemeinde.

7 Weiterführende Gedanken

Die Auseinandersetzung mit der Wirkungsweise von Teamern in der Konfirmandenarbeit hat gezeigt, dass die Arbeit mit Konfi-Teamern zahlreiche Chancen bietet, da diese in vielfältiger Weise auf unterschiedlichen Ebenen positiv wirken. Es wird deutlich, dass eine Beteiligung von Ehrenamtlichen durchaus erstrebenswert ist, weil diese einen großen Beitrag zum Gemeindeaufbau leisten. So bewirken sie nicht nur bei sich und den Konfirmanden eine Stärkung des Glaubens und erleichtern das Heimatfinden in der Ortsgemeinde, sondern sie intensivieren bestenfalls darüber hinaus die Gemeinschaft der gesamten Kirchengemeinde.

Zum Abschluss dieser Arbeit stehen deshalb weiterführende Gedanken, welche einer Gemeinde bei der Entwicklung einer eigenen Konzeption für die Arbeit mit Konfi-Teamern Orientierung bieten können. Diese Vorschläge leiten sich aus den vorhergehenden Kapiteln ab und fokussieren wichtige Erkenntnisse. Dabei werden Rahmenbedingungen der Konfirmandenarbeit, die Teamer und deren Wirkungsform bedacht. Die genannten Aspekte stellen keine abgeschlossene Liste dar, sie müssen von jeder Gemeinde individuell bearbeitet und angeglichen werden.

Konfirmandenarbeit ist nicht nur eine Arbeit im Verkündigungsdienst, sondern eine pädagogische Aufgabe, da sie einen bildenden Charakter hat, bei dem in besonderer Weise die Konfirmation im Mittelpunkt steht.²⁸⁰ Deshalb ist danach zu fragen, welche Professionen für die Arbeit aufgrund ihrer Ausbildung geeignet sind und wie eine Zusammenarbeit aussehen kann. Zu beachten ist, dass die Einführung einer Arbeit mit Konfi-Teamern den oder auch die hauptamtlichen Mitarbeiter herausfordert. Sowohl innergemeindliche Transparenz und Kommunikation, das Hinzuziehen von anderen Personen mit Leitungsfunktion in der Gemeinde, als auch eine Vorbereitung durch entsprechende Studieninhalte und Fortbildungsangebote können einer Überforderung entgegenwirken und dazu beitragen, dass dem Bildungscharakter der Arbeit mit Ehrenamtlichen entsprochen wird. Ebenso ist zu überlegen, an welchen Stellen die benötigte Arbeitszeit gewonnen werden kann.

²⁸⁰ Vielleicht wird diese Verknüpfung von Konfirmation und Pädagogik, welche in der Konfirmandenzeit vereint werden, durch die Einführung eines neuen Begriffs, z.B. „Konfirmationspädagogik“, klarer, als es bei „Konfirmandenarbeit“ der Fall ist. Dadurch wird u.a. auch die vielfach geforderte Abgrenzung zur Jugendarbeit deutlicher.

Prinzipiell ist zu bedenken, in welcher Weise die Treffen der Konfirmandenarbeit stattfinden sollen, sprich ob an einer wöchentlichen Stunde festgehalten oder eine andere Form gefunden wird. Das ist abhängig von der Beteiligung und der Gruppe der Ehrenamtlichen.

Große Auswirkung hat auch die Frage nach den Zielen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern. Grundsätzlich gilt es abzuwägen, wer im Fokus der Konfirmandenarbeit steht. Das bedeutet, dass eine Entscheidung getroffen werden muss, inwieweit Konfi-Teamer Vorbilder im Glauben sein oder selbst durch die Mitarbeit in den Glauben hineinwachsen sollen. Auch evtl. pädagogische, theologische und andere Voraussetzungen sind zu klären und zu ermöglichen, um die Einstiegshürde gering zu halten.

Zu fragen ist darüber hinaus nach der Rolle der Konfirmandeneltern und der Bedeutung der Gesamtgemeinde in der Konfirmandenarbeit. Besonders wichtig sind Möglichkeiten, bei denen Beziehungen zwischen der Gemeinde und den Konfirmanden entstehen und beide miteinander vernetzt werden können. Auf diese Weise werden gegenseitige Vorurteile abgebaut und eine Lösung des Generationenkonflikts unterstützt, sodass die Gemeinschaft gestärkt wird. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, ob die Umstrukturierung der Konfirmandenarbeit nur im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit bedacht oder die gesamte Gemeinde als die Konfirmanden und Teamer einladende Gemeinschaft an der Diskussion beteiligt wird.

Als Möglichkeit von vernetzenden Strukturen können beispielhaft Gemeindepraktika und Kleingruppenarbeit genannt werden. Bei den Gemeindepraktika bekommen die Konfirmanden die Möglichkeit, verschiedene Bereiche und Ehrenamtliche der Kirchengemeinde kennenzulernen, indem sie für einen begrenzten Zeitraum in einem Arbeitsfeld mitarbeiten. Solche Gemeindepraktika können in die Konfirmandenarbeit integriert werden. Ziel ist nicht nur das Kennenlernen des besuchten Bereichs, sondern auch das Aufbauen persönlicher Beziehungen zu den Ehrenamtlichen und das Finden des eigenen Platzes in der Gemeinde, der über die Konfirmandenzeit hinaus bestand hat. In diesem Zuge ist es eine Variante, die Konfirmanden als Teamer in der Arbeit mit Kindern einzusetzen und zu schulen. Folglich würden die positiven Effekte, welche sich durch Konfi-Teamer in der Konfirmandenarbeit einstellen, in der Arbeit mit Kindern zum Tragen kommen. Somit wäre diese Arbeit ebenfalls lebendiger und attraktiver. Und auch für die Konfirmanden selbst hätte ihr Teamerdasein positive Auswirkungen. Ihre Tätigkeit kann eine Vorstufe zur späteren Mitarbeit in der Konfirmandenarbeit darstellen, womit die angehenden Konfi-Teamer bereits über einige Vorkenntnisse verfügen. Das wirkt sich wiederum auf die Weiterbildungen der Teamer aus. Durch die zeitige Mitarbeit

können die Konfirmanden „ihre“ Gemeinde umfassender entdecken, mehr Beziehungen knüpfen, erfahren, dass sie selbst Gemeinde gestalten können, und ihren Platz darin besser finden. Darüber hinaus können Konfi-Teamer zu Coachs, Mentoren oder Paten von Konfirmanden werden, die als Teamer in der Arbeit mit Kinder tätig sind und diesen so mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen zur Seite stehen. Solch eine Vernetzung fördert die Kommunikation in einer Kirchgemeinde.

Kleingruppenarbeit meint, dass Kleingruppen, die in der Gemeinde existieren, Konfirmanden in deren Konfirmandenzeit aufnehmen und begleiten. Kleingruppen sind nicht nur Hauskreise, sondern auch Interessengruppen, wie z.B. eine Wandergruppe. Eine Teilnahme an solchen Treffen in Kleingruppen kann dann eine bestimmte Anzahl von Konfirmandenstunden ersetzen. Auch hierbei wird eine Vernetzung von Konfirmanden und der Gesamtgemeinde bewirkt. Auf all diese vorher benannten grundlegenden Entscheidungen gründet sich die Art und Weise der Involvierung von Teamern und der Gesamtgemeinde. Auch die Zusammenarbeit von Jugend- und Konfirmandenarbeit bestimmen über konkrete Ausdrucksformen der Teamertätigkeit.

Aufgaben sollten nur bedingt konkret benannt werden, da sie von den Gaben und Fähigkeiten dieser abhängig sind. Eine Offenheit des hauptamtlichen Mitarbeiters, Aufgaben abzugeben, ist ebenso von Nöten wie dessen aktives Interesse an einer Umstrukturierung der Konfirmandenarbeit.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine Veränderung der Konfirmandenarbeit zu bewirken. Eine Variante soll beispielhaft benannt werden:

Zu Beginn einer Umstrukturierung bedarf es mindestens einer Person, die es mit einer Idee und ihrer Begeisterungsfähigkeit schafft, ein Team zu bilden, welches konkrete Schritte plant und geht. Dabei ist die Involvierung des Kirchenvorstandes als leitendes Gremium ebenso notwendig wie die Beteiligung des Leiters der Konfirmandenarbeit. Das entstandene Team aus Haupt- und Ehrenamtlichen muss dafür sorgen, dass die konkrete Idee an alle Gemeindeglieder dringt, denn Konfirmandenarbeit sollte von der christlichen Gemeinschaft nicht nur gewollte, sondern auch aktiv begleitet werden. Für die Werbung gestaltet es sich als sinnvoll, wenn das Team eine kurze und prägnante Vision verwendet, die das Ziel auf den Punkt bringt und einprägsam ist. Diese Vision sollte an die ggf. bereits vorhandene Vision der Gemeinde angepasst sein. Für das Team ist es wichtig, dass sie notwendige Veränderungen der Rahmenbedingungen und des Inhaltes bedenken und ein konkretes Modell entwerfen, welches wäh-

rend der Durchführung fortlaufend in Kommunikation mit der Gemeinde überarbeitet und angepasst wird. Hierbei gilt es, aus Fehlern zu lernen und so eine Perfektionierung der Arbeit zu bewirken. In jedem Fall muss das Gelingen der Beheimatung der Konfirmanden und auch der Teamer nach deren Konfirmandenzeit bzw. Tätigkeit in der Gemeinde immer wieder neu analysiert und diskutiert werden, damit es gelingt, dass die Jugendlichen ihren festen Platz in der Gemeinde finden und nicht wie beim finnischen Modell auch weiterhin keinen wirklichen Bezug zur gesamten Gemeinde haben. Es ist über vielfältige Möglichkeiten nachzudenken, wie erreicht werden kann, dass Konfirmanden, Teamer und die Gesamtgemeinde aufeinander zugehen und sich füreinander öffnen, sodass tragende Beziehungen entstehen können. Auf diese Weise wird die Dynamik einer Gemeinde gefördert.

Für die Nachhaltigkeit der Arbeit sind u.a. die persönliche Begleitung der Teamer, die Weiterbildungsangebote und die Einführung neuer Teamer wesentliche Aspekte. Die Modalitäten sind an die Form der Arbeit anzupassen.

Bedeutungsvoll ist es, den Teamern die Möglichkeit zu geben, bereits bei der Planung Verantwortung übernehmen zu können. Dazu gehören jährliche Planungstreffen, bei denen das Vergangene reflektiert und zukünftiges gemeinsam geplant wird. Um die Attraktivität der Tätigkeit eines Teamers zu steigern ist nicht nur die Qualität von Weiterbildungen hoch zu halten, öffentliche Danksagungen und Anerkennung der Arbeit tragen ebenso dazu bei und fördern daneben auch noch die Vernetzung innerhalb der Gemeinde.

Der Mehraufwand, welcher aufgrund der Begleitung der Teamer und der intensiveren Planung der Konfirmandenarbeit entsteht, kann durch einen Perspektivenwechsel positiv genutzt werden. Es klang bereits an, dass die Arbeit mit Konfi-Teamern als eine Form von gemeindlicher Kleingruppenarbeit angesehen werden kann. Mit Teamern zu arbeiten, sie zu mentorieren, ihnen Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, theologische Fragen zu diskutieren und persönliches Wachstum in regelmäßigen Treffen zu befördern, mutet fast schon wie ein Hauskreis an. Diese Blickrichtung hilft, die Vor- und Nachbereitungstreffen mit Teamern, die sich aus der Konfirmandenarbeit ergeben, je nach Alter als Gemeindeangebot oder sogar eigenständige Jugendarbeit wahrzunehmen, zu gestalten und der Gemeindeleitung zu kommunizieren. In ähnlicher Weise kann die Begleitung der Konfirmanden aussehen, wenn diese als Teamer in der Arbeit mit Kindern tätig sind. Somit fördert der Mehraufwand in der Konfirmandenarbeit nicht nur deren Effektivität und Nachhaltigkeit, sondern schafft auch eine neuartige Kleingruppenarbeit.

Regional und überregional können Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie zum Teil schon vorhanden sind, Stützen für die Arbeit in den Gemeinden sein. Auch Beratung, Begleitung und finanzielle Unterstützung durch die Landeskirche stellen Hilfe dar, die Hürden eines Anfangs zu bewältigen. Verantwortung trägt hier in besonderer Weise das Referat für Konfirmandenarbeit im Landeskirchenamt.²⁸¹

Die Auseinandersetzung mit dem Thema der Konfi-Teamer zeigt, dass diese ein großer Gewinn für alle Beteiligten sind. Für konkrete Veränderungen muss sich an jede Gemeinde individuell angepasst werden, da überall andere Voraussetzungen zu finden sind. Das heißt z.B. in meinem Fall, dass ich mich aufgrund dieser Diplomarbeit mit Teamern in der Konfirmandenarbeit beschäftigt habe und die positiven Effekte dieser kenne. Jedoch muss ich abwarten, welche Situation mir in der Praxis begegnet. Daran angepasst kann ich erst angemessen handeln, damit Konfirmanden, Teamer und Gesamtgemeinde miteinander vernetzt werden, sie Heimat in der Gemeinschaft finden, im Glauben gestärkt werden und Gemeinde effektiv gebaut werden kann.

Es bleibt festzuhalten, dass die Umstellung einer Konfirmandenarbeit Zeit und Kraft braucht und an die örtlichen Gegebenheiten einer Kirchgemeinde angepasst werden muss. Das kann von einem Hauptamtlichen allein nicht geleistet werden. Schon in den Prozess der Planungsphase können und sollen Ehrenamtliche involviert werden. Doch die Arbeit lohnt sich. Teamer-Sein ist wertvoll für den Teamer selbst, den Konfirmanden, den Hauptamtlichen und die gesamte Gemeinde, denn Teamer fördern den Glauben und die Gemeinschaft einer Gemeinde und tragen auf vielfältige Weise zum Gemeindeaufbau bei.

²⁸¹ Siehe dazu Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsen, 2014, 50

Anlagen

I. Interviewleitfäden

Es wird in drei unterschiedliche Beteiligungsgruppen (Konfirmand, Konfi-Teamer und Hauptamtlicher) unterschieden, weshalb es drei verschiedene Interviewleitfäden gibt. In ihrer Grundform sind diese hier dargestellt.

a) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Konfirmand)

Du besuchst die Konfirmandenarbeit deiner Gemeinde. Ich schreibe gerade meine Diplomarbeit über Konfi-Teamer und möchte gern wissen, wie diese Arbeit in der Praxis aussieht.

Danke, dass du dich bereit erklärt hast, mit mir dieses Interview zu führen.

Teil B – Einzelinterview

Zur Person: (Die Daten werden im Rahmen meiner Diplomarbeit anonym verwendet.)

Gemeinde:

Gesprächspartner:

1. Seit wann bist du Konfirmand?
2. Wie alt bist du?
3. Warum besuchst du die Konfirmandenarbeit?

Zur Teamerarbeit:

4. Wenn man über die deutsche Fußballnationalmannschaft redet, hat jeder sofort ein paar Namen im Kopf, die für ihn auf jeden Fall dazugehören (Schweinsteiger, Müller, Neuer). Wenn du an deine Gemeinde denkst, in der du die Konfirmandenarbeit besuchst, welche Person/Personen fallen dir dann ein?
5. In deiner Konfirmandenarbeit gibt es Konfi-Teamer. Welche Bedeutung haben sie für die Arbeit?
6. Wie arbeiten die Konfi-Teamer und der hauptamtliche Mitarbeiter zusammen?
7. Haben die Konfi-Teamer irgendeine Auswirkung auf deine Beziehung zur gesamten Gemeinde, also über die Konfirmandenarbeit hinaus?
8. Wenn du wählen könntest zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

Danke für deine Zeit!

Anlagen

b) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Konfi-Teamer)

Du arbeitest in der Konfirmandenarbeit deiner Gemeinde mit. Ich schreibe gerade meine Diplomarbeit über Konfi-Teamer und möchte gern wissen, wie diese Arbeit in der Praxis aussieht. Danke, dass du dich bereit erklärt hast, mit mir dieses Interview zu führen.

Teil B - Einzelinterview

Zur Person: (Die Daten werden im Rahmen meiner Diplomarbeit anonym verwendet.)

Gemeinde:

Gesprächspartner:

1. Seit wann arbeitest du als Konfi-Teamer mit?
2. Wie alt bist du?
3. Warum bist du Mitarbeiter geworden?

Zur Teamerarbeit:

4. Was denkst du wie es für die Konfirmanden ist, wenn nicht nur der Hauptamtliche die Konfirmandenarbeit macht, sondern Konfi-Teamer dabei sind?
5. Wenn du an die Arbeit von Konfi-Teamern denkst: Wie schätzt du selbst die Auswirkung von Konfi-Teamern ein, die sie auf die Beziehung von Konfirmanden zur gesamten Gemeinde haben?
6. Ist deine Verbindung zu deiner Gemeinde anders geworden, seitdem du als Konfi-Teamer mitarbeitest? Und wenn ja, in welcher Form?
7. Besuchst du die Jugendarbeit deiner Gemeinde und arbeitest du dort auch mit?
8. Hat sich deiner Meinung nach durch die Konfi-Teamer etwas in der Gesamtgemeinde verändert?
9. Wie kann ich mir die Beziehung im Team zwischen den Konfi-Teamern und dem hauptamtlichen Mitarbeiter vorstellen?
10. Wenn du wählen könntest zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

Danke für deine Zeit!

c) Interviewleitfaden Praxiswahrnehmung zur Arbeit mit Konfi-Teamern (Hauptamtlicher)

Sie sind in der Konfirmandenarbeit Ihrer Gemeinde tätig. Ich schreibe gerade meine Diplomarbeit über Konfi-Teamer und möchte gern wissen, wie diese Arbeit in der Praxis aussieht

Anlagen

und welche Auswirkungen sie hat. Danke, dass Sie sich bereit erklärt haben, mit mir dieses Interview zu führen.

Teil A - Allgemeine Informationen zur Gemeinde und Arbeit mit Konfi-Teamern

Zur Person:

Gemeinde:

Gesprächspartner:

Rolle in der Konfirmandenarbeit:

Dabei seit:

Zur Teamerarbeit:

1. Ihre Gemeinde arbeitet mit Konfi-Teamern. Wie muss ich mir das praktisch vorstellen?
2. Welche konzeptionellen Ideen werden verfolgt?
3. Was sind die Ziele der Arbeit mit Konfi-Teamern?
4. Seit wann gibt es die Arbeit mit Konfi-Teamern?
5. Wie kam es zur Umstellung der Konfirmandenarbeit?
6. Welchen Stellenwert hat Konfirmandenarbeit in ihrer Gemeinde?
7. Welche Rahmenbedingungen hat die Konfirmandenarbeit? (Dauer, Gruppengröße, Klasse)
8. Welche Aufgaben übernehmen die Konfi-Teamer?
9. Welche Weiterbildungsmaßnahmen gibt es?
10. Wer arbeitet als Konfi-Teamer mit?

Teil B - Einzelinterview

11. Konfi-Teamer wirken in der Konfirmandenarbeit mit und nehmen so Einfluss auf diese. Was ist die Folge dessen für die Konfirmanden?
12. Welche Auswirkung haben Ihrer Meinung nach die Konfi-Teamer auf die Beziehung der Konfirmanden zur Gesamtgemeinde?
13. Welchen Effekt hat die Tätigkeit eines Konfi-Teamers für seine eigene Beziehung zur Gemeinde?
14. Gab es durch die Arbeit mit Konfi-Teamern eine Veränderung in der Gesamtgemeinde? Und wenn ja, welche?
15. Wie ist die Beziehung zwischen den Konfi-Teamern und Ihnen als Hauptamtlichen gestaltet?
16. Wenn Sie wählen könnten zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würden Sie sich entscheiden und warum?

Vielen Dank für Ihre Zeit!

II. Interviews transkribiert

Fünf der sechs Interviews wurden per Telefon oder bei einem Treffen geführt und aufgezeichnet. Für die leichtere Lesbarkeit wurden Füllwörter und ähnliches entfernt und die Deutsche Rechtschreibung angewandt. Auf Körperreaktionen bei den Interviewpartnern in Dresden wurde absichtlich nicht geachtet, da diese bei den anderen Interviewpartnern auch nicht wahrgenommen werden konnten. Um die Anonymität zu gewährleisten werden die Interviewpartner hinsichtlich ihrer Funktion in der Konfirmandenarbeit bezeichnet.

a) Interview mit der Konfirmandin der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz

Form des Interviews: persönliches Treffen im Gemeindehaus in Blasewitz am 20.11.2014 (Interviewdauer 4:45 Minuten)

Begrüßung und Einleitung in das Interview mit Klärung der Rahmenbedingungen und kurzer Erklärung meiner Tätigkeit.

[Beginn des Interviews]

Christian Zimmermann (Z): Seit wann bist du Konfirmand?

Konfirmandin (K): Ich bin Konfirmand seit ich halt angefangen hab mit dem Konfiks und das war letztes Jahr nach den Herbstferien, also mit dem neuen Schuljahr, halt in der siebten Klasse.

Z: Wie alt bist du?

K: Ich bin 14.

Z: Warum besuchst du die Konfirmandenarbeit?

K: Weil ich konfirmiert werden möchte?! Also ja.

Z: Warum willst du konfirmiert werden?

K: Weil ich an Gott glaube und das ja die Bestätigung ist, dass ich halt an Gott glaube und so. Und das ist ja bei mir nicht wirklich die Konfi, sondern meine Taufe. Weil ich halt noch nicht getauft wurde, weil meine Eltern es mir frei gestellt haben, ob ich an Gott glauben und ob ich das halt machen möchte und so. Und deswegen ist es mir halt wichtig.

Z: Okay, danke. Wenn man über die deutsche Fußballnationalmannschaft redet, hat jeder sofort ein paar Namen im Kopf, die ihn auf jeden Fall dazu einfallen (Schweinsteiger, Müller, Neuer). Wenn du an deine Gemeinde denkst, in der du die Konfirmandenarbeit besuchst, welche Person/Personen fallen dir dann sofort ein?

Anlagen

K: Mir fällt einfach Stephan ein, weil der halt jedes Mal mit dabei ist, also unser Gemeindepädagoge. Und mir fällt auch Pfarrer Hasse ein und auch Frau Arnold, weil die halt auch jedes Mal mit dabei sind und so. Das sind eigentlich so die drei wichtigsten Personen. Und natürlich auch irgendwo die ganze Gemeinde, weil die gehören ja auch irgendwie mit dazu, weil die sind auch immer bei den Gottesdiensten und so, weil wir gestalten ja auch viele Gottesdienste mit und so was und da gehören die halt auch mit dazu und so. Aber halt die Pfarrer und Stephan so am meisten.

Z: In deiner Konfirmandenarbeit gibt es Konfi-Teamer. Ich glaub hier nennt ihr sie weniger Konfi-Teamer als Ehrenamtliche. Welche Bedeutung haben sie für die Arbeit? Was denkst du?

K: Naja die unterstützen uns halt immer bei solchen Konfirmentezeiten und so, weil ich glaub sonst wäre da ein bisschen schwierig mit den vielen Kleingruppen und so, da sind sie halt immer mit dabei. Ja und ich glaube da hat man halt einfach einen besseren Bezug. Und bis jetzt war es halt so, dass die Teamer auch auf meine Schule gehen. Das heißt, ich sehe sie auch noch danach. Und da kennt man die auch irgendwie und da ist man mehr auf einer Ebene, wenn die einem da was erzählen. Ich meine unsere Pfarrer sind auch alle nett und so, aber ich glaube das ist einfach eine andere Beziehung, so wie halt Leute aus seiner Schule und so.

Z: Wie arbeiten die Konfi-Teamer und der hauptamtliche Mitarbeiter zusammen?

K: Die sprechen sich halt immer ab und so. Und ja Stephan leitet die ja immer an, dass sie also, die kriegen halt bisschen den Plan von ihm, denn sonst wäre das glaube ich auch alles bisschen schwierig und alles denn mit seiner Zeit und die man so zur Verfügung hat alles so zu machen. Die arbeiten eng miteinander zusammen.

Z: Haben die Konfi-Teamer irgendeine Auswirkung auf deine Beziehung zur gesamten Gemeinde, also über die Konfirmandenarbeit hinaus?

K: Kannst du die Frage bitte noch einmal vorlesen?

Z: Haben die Konfi-Teamer irgendeine Auswirkung auf deine Beziehung zur gesamten Gemeinde, also über die Konfirmandenarbeit hinaus?

K: Ja, irgendwie schon, weil ich meine, ich sehe die ja dann im Gottesdienst auch, weil das sind meistens auch die Leute, die dann auch öfters zum Gottesdienst gehen und so. Und ich sehe sie in der Schule und da sehe ich die schon irgendwie öfter und so und wir grüßen uns dann auch und das hat jetzt nicht nur damit zu tun, dass die halt bei irgendwelchen Konfirmandenprojekten dabei sind, sondern die sind halt öfter da. Man ist dann schon öfter mit denen zusammen.

Anlagen

Z: Wenn du wählen könntest zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

K: Für die mit Teamern, weil man einfach, also weil die einfach manchmal lockerer drauf sind und das nicht alles so total ernst machen und so und das auch Spaß macht, weil bei denen kann man halt auch mal quatschen und so und das ist jetzt nicht gleich so schlimm oder so. Und ja, ich glaube die bringen auch manchmal andere Ideen rein bei irgendwelchen Projekten, also dass die halt auch mal sagen „ja, wir könnten ja auch mal das machen“, was halt einfach manchmal anderen vielleicht auch nicht einfällt oder so, ich weiß es nicht. Ich glaub die bringen einfach so frischen Wind und so was mit.

Z: Vielen Dank für deine Zeit. Wir sind schon am Ende.

[Ende des Interviews]

Verabschiedung und Beenden des Gesprächs

b) Interview mit dem Konfi-Teamer der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz

Form des Interviews: persönliches Treffen im Gemeindehaus in Blasewitz am 20.11.2014 (Interviewdauer 7:18 Minuten)

Begrüßung und Einleitung in das Interview mit Klärung der Rahmenbedingungen und kurzer Erklärung meiner Tätigkeit.

[Beginn des Interviews]

Christian Zimmermann (Z): Seit wann arbeitest du als Konfi-Teamer?

Konfi-Teamer (T): Jetzt muss ich überlegen. Seit 2012. Ja 2012.

Z: Wie alt bist du?

T: Ich bin 18 Jahre alt.

Z: Warum bist du Mitarbeiter geworden?

T: Weil es mir gefallen hat, dass bei meiner eigenen Konfirmandenzeit viele ehrenamtliche Mitarbeiter dabei waren, die auch in meinem Alter waren und so hab ich mich eben auch entschlossen das auch mal zu machen. Und es war auch ein sehr tolles Team und da hat es mir eben Spaß gemacht und da bin ich dabei geblieben.

Z: Weißt du seit wann es hier die Arbeit mit Teamern gibt?

T: Keine Ahnung ehrlich gesagt. Ich schätze seit sechs, sieben Jahren aber es könnte völlig falsch sein.

Anlagen

Z: Was denkst du wie es für die Konfirmanden ist, wenn nicht nur der Hauptamtliche die Konfirmandenarbeit macht, sondern Konfi-Teamer dabei sind?

T: Viel witziger wegen des geringeren Altersunterschieds. Also ich glaube ohnehin sind wir dann auch mehr Leute, d.h. wir können dann die Gruppen kleiner halten und es ist einfach, man ist dann eben näher dran, die Konfirmanden nehmen einen anders wahr, auf einer viel persönlicheren Ebene, denke ich, als einen Hauptamtlichen, der auch ganz anders interagieren muss, also wir können viel mehr auch Spaß haben und auch kleine Aktionen machen mit den Konfis, was die Hauptamtlichen sich so nicht rausnehmen können, auch um ihre Achtung nicht zu verlieren, denke ich.

Z: Danke. Wenn du an die Arbeit von Konfi-Teamern denkst: Wie schätzt du selbst die Auswirkungen von Konfi-Teamern ein, die sie auf die Beziehung von Konfirmanden zur gesamten Gemeinde haben?

T: Naja, also man könnte sagen, dass sie mehr Teil der Gemeinde sind, weil sie auch erleben, wie wir als Konfi-Teamer Teil der Gemeinde sind, wie wir uns einbringen, ansonsten fällt mir jetzt da nichts ein, weil auch ich muss sagen, persönlich habe ich jetzt keinen großen Kontakt zu dem Rest der Gemeinde, abgesehen von der Jugendarbeit, der Konfirmandenarbeit eben.

Z: Danke. Es ist nicht notwendig, dass du viel sagst, sondern das was dir einfällt ist vollkommen richtig. Ist deine Verbindung zu deiner Gemeinde anders geworden, seitdem du als Konfi-Teamer mitarbeitest? Und wenn ja, in welcher Form?

T: Ja, die ist anders geworden. Also ich habe einige mehr Hauptamtliche kennen gelernt und fühle mich auch meiner Gemeinde mehr verbunden, als wenn ich jetzt nur zum Beispiel einmal in der Woche zur Jungen Gemeinde einfach hingehen würde. Also ich fühle mich mehr als Mitglied der Gemeinde, weil ich mehr mit mache.

Z: Drückt sich das irgendwie aus, in irgendeiner Art, die du beschreiben kannst, außer dieses Gefühl?

T: Nein. Nein, eigentlich nicht.

Z: Besuchst du die Jugendarbeit deiner Gemeinde, das hast du vorhin schon gesagt, dass du das machst. Arbeitest du dort auch mit?

T: Also jetzt so etwas wie Jungen Gemeinde, da arbeite ich nicht mit. Aber da bin ich eben Mitglied und ja insofern das organisiert bei uns halt Stephan als Gemeindepädagoge und ansonsten gibt es da keine weiteren Verantwortlichen, gewissermaßen.

Anlagen

Z: Hat sich deiner Meinung nach durch die Konfi-Teamer etwas in der Gesamtgemeinde verändert?

T: Ja, ich denke dadurch, dass wir eben da mitwirken und auch die Freizeiten möglich machen, könnte man sagen, dass die Konfirmandenarbeit und auch überhaupt die Konfirmanden stärker wahrgenommen werden in der Gemeinde.

Z: Wie kann ich mir die Beziehung im Team zwischen den Konfi-Teamern und dem hauptamtlichen Mitarbeiter vorstellen?

T: Also auf jeden Fall lernen wir viel von Stephan als unserem hauptamtlichen Mitarbeiter und wir können auch die Pfarrer zum Beispiel, die ja auch mitfahren auf Rüstzeiten, können wir ansprechen und fragen, das ist alles kein Problem. Die geben uns auch sehr viel Raum, dass wir selbst entscheiden können, wie wir bestimmte Sachen umsetzen. Manchmal, manchmal ist es ein bisschen schwierig also mit Kritik, wirklich Kritik anzubringen zum Beispiel an Programmpunkten, die sich seit Jahren schon so etabliert haben und sich schon oft seit Jahren angewendet wurden, dass kann man machen, aber das führt halt zu nichts. Das ist halt bisschen schade, aber ansonsten ist die Beziehung sehr gut und eben auf einer sehr entspannten Weise ohne jetzt so ein großes Arbeitsverhältnis zu haben hier ich Chef und irgendwie Konfi-Teamer, also das ist sehr ausgeglichen.

Z: D.h. es gibt nicht wirklich so ein unterschiedliches Level, sondern alle sind so auch einer Augenhöhe.

T: Also es ist natürlich klar, dass die Hauptamtlichen die Leitung inne haben, aber sie respektieren uns eben sehr und schätzen auch unsere Meinung und unsere Ideen.

Z: Jetzt sind wir schon bei der letzten Frage. Wenn du wählen könntest zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

T: Ich würde die Konfirmandenarbeit mit Teamern bevorzugen, weil einfach nur Hauptamtliche bedeutet einfach, dass das Ganze aus meiner Sicht ohne Leben ist. Also ich denke Konfi-Teamer ermöglichen, dass die Konfirmandenarbeit eben wirklich auch, dass da wirklich auch was für die Konfirmanden dabei rumkommt, wenn wir zum Beispiel in den Kleingruppen Aktionen machen, wenn wir Fußball spielen, wenn wir einfach uns mit denen austauschen können über unseren Alltag, den ja Hauptamtliche so gar nicht erleben. Und deswegen denke ich, es wäre mit Hauptamtlichen, die ja nicht nur weniger sind und das ist ja wiederum ein Grund, Hauptamtliche könnten gar nicht auf jeden einzelnen eingehen, hätten auch schon eine

Anlagen

festgefahrene Sichtweise, die sich schon in den Jahren etabliert hat. Ich denke Konfi-Teamer bringen da eine sehr frische Perspektive rein und können da viel, auf eine völlig andere, auf eine viel nähere Weise mit den Konfirmanden Zusammenarbeit und ich denke, dass ich, warum ich eine Konfirmandenarbeit mit Teamern der ohne Teamern bevorzugen würde.

Z: Vielen Dank.

[Ende des Interviews]

Verabschiedung und Beenden des Gesprächs

c) Interview mit dem Hauptamtlichen der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Dresden-Blasewitz

Form des Interviews: persönliches Treffen im Gemeindehaus in Blasewitz am 20.11.2014 (Interviewdauer 23:28 Minuten)

Begrüßung und Einleitung in das Interview mit Klärung der Rahmenbedingungen und kurzer Erklärung meiner Tätigkeit.

[Beginn des Interviews]

Teil A - Allgemeine Informationen zur Gemeinde und Arbeit mit Konfi-Teamern

Christian Zimmermann (Z): Was ist deine Rolle in der Konfirmandenarbeit?

Hauptamtlicher (H): Ich bin Koordinator für die Konfiarbeit hier in der Gemeinde in Blasewitz. D.h. eigentlich bin ich schon ein bisschen der Konfileiter, wenn man das wirklich so sagen kann. Das ist auch eine Besonderheit. Das gibt es, denke ich mal, noch nicht ganz so häufig, dass ein Gemeindepädagoge die Leitung in der Konfiarbeit hat, weil das sonst eigentlich das Kerngeschäft der Pfarrer ist.

Z: Das heißt, die Pfarrer machen auch Konfiarbeit, werden aber von dir angeleitet?

H: So ungefähr kann man es sagen, also ich bin quasi der Koordinator, ich berufe dann immer mal die Sitzung ein, wenn ich sagen, wir müssen Konfi vorbereiten. Dann treffen wir uns zusammen. Dann sitze ich eben jeweils mit so einem Konfiteam zusammen am Tisch und zu dem einen Team gehört noch eine Gemeindepädagogin und unser Pfarramtsleiter, der Pfarrer, und zu dem anderen Konfiteam gehören noch zwei Pfarrer dazu.

Z: Seit wann bist du dabei?

H: Seitdem ich hier in der Gemeinde bin, also seit 2008. September 2008.

Z: Deine Gemeinde arbeitet mit Konfi-Teamern, wie muss ich mir das praktisch vorstellen?

H: Ganz einfach. Also ich hab, als ich hier angefangen hab, gemerkt, so wir brauchen dringend noch ein paar Leute, die die Konfiarbeit mit unterstützen, weil unsere Konfiarbeit eben

nicht der klassische Konfiunterricht ist, wo der Konfirmand am Tisch sitzt und wir nur irgendwelche Aufgaben lösen, sondern wir machen eine relativ praxisorientierte Arbeit, wozu z.B. viele Rüstzeiten gehören. Und gerade für die Konfirüstzeiten, also jeder Konfi hat in seiner Konfizeit drei Rüstzeiten zu absolvieren, gerade für diese Konfirüstzeiten brauchen wir Leute, die nach Möglichkeit noch relativ nah an den Konfis dran sind, die selber dieses Konfikonzept schon einmal durchgemacht haben, die also ganz genau wissen, wie ging es uns selber, als wir das erlebt haben und wie können wir dem Konfirmand am besten begegnen, sodass es ihm auch Freude macht. Und andererseits habe ich ja auch gesagt, dass sich Jugendliche in einer Gemeinde engagieren, braucht erst einmal Möglichkeiten. Man muss also Möglichkeiten schaffen und so intensiv, wie in der Konfiarbeit, in der Rüstzeitarbeit, finde ich, gibt es kaum Möglichkeiten, sich in einer Gemeinde zu engagieren. Darüber hinaus, das kann ich vielleicht noch ergänzen, also Rüstzeitarbeit das eine, und das andere ist, dass wir unsere Konfiarbeit direkt so umstrukturiert haben, weg von diesen rein wöchentlichen Terminen hin zu auch Terminen Samstagvormittag und Samstag ganztägig. So viermal im Jahr wird das vorkommen zu Konfitagen, wo dann auch der gesamte Jahrgang zusammen ist und da brauchen wir auch für die Gruppenleitung Jugendliche.

Z: Entfallen dann die wöchentlichen Treffen?

H: In den wöchentlichen Treffen ...

Z: Entfallen die wöchentlichen Treffen dann?

H: Also genau, wir haben jetzt nicht generell so eine Struktur, dass wir sagen, jede Woche müssen die Konfis hier antanzen. Sondern wir haben so inhaltliche Etappen, die über zwei, drei Wochen dauern und dazwischen gibt es eine Etappenpause. Dann kommen die eben mal für zwei, drei Wochen gar nicht und dann geht es weiter mit der nächsten. Weil wir sagen auch, das ist dann auch das nächste Stichwort, „praxisorientiert“, in der Zwischenzeit, in der kein Konfitreff ist, sollen sie sich auch irgendwie Aufgaben in der Gemeinde suchen, an denen sie sich beteiligen und wo sie Gemeinde kennen lernen, so kleine Praxiseinsätze, in die Gemeinde hineinkommen, Leute kennen lernen, Ehrenamtliche kennenlernen und nicht bloß den Pfarrer und den Gemeindepädagogen am Ende ihrer Konfizeit kennengelernt haben.

Z: Was sind die Ziele der Arbeit mit Konfi-Teamer?

H: Das eine hatte ich ja auf jeden Fall schon gesagt, dieses relativ nah dran sein an der Altersgruppe. Dann das andere, was ich auch schon gesagt habe, dass sich die Teamer ein konkretes Feld in der Gemeinde suchen, indem sie sich engagieren und dort verlässlich dabei sind.

Anlagen

Z: Das heißt, welche konzeptionellen Ideen verfolgst du damit?

H: Also Beteiligung ermöglichen, dann das nächste ist, dass wir in der Konfizeit viele Themen anreißen, inhaltlicher Art können wir viele Themen anreißen, aber nie so bearbeiten, dass wir sagen „und jetzt geht jeder mit diesem Thema wirklich nach Hause und hat es abgespeichert“. Also es ist vom Lebensalter her wirklich etwas anderes. Wir können sie nur mit den Themen konfrontieren, die Konfis. Dadurch, dass sich aber dann die Jugendlichen als Teamer nochmal mit diesen Themen auseinandersetzen, haben sie noch einmal ganz andere Zugänge und dadurch werden diese Konfithemen auch zu ihren eigenen Themen.

Z: Und darüber dann wieder Themen für die Konfis?

H: Richtig. Genau.

Z: Seit wann gibt es die Arbeit mit Konfi-Teamern? Du hast gesagt seit 2008 bist du dabei. Seit wann gibt es dann die Arbeit mit den Teamern?

H: Also ich hatte 2008, als ich hier angefangen hab, also ganz vorsichtig schon angefangen. Also 2009, kann ich mich erinnern, hatten wir dann eine Rüstzeit gemacht, auf die ich schon einige Jugendliche aus der Jungen Gemeinde mitgenommen habe und schon auch mit ganz klaren Teameraufgaben versehen habe. Da gab es aber noch längst nicht so etwas wie eine Teamerfortbildung oder wie eine ehrenamtliche Begleitung oder Anleitung. Solche ganzen Geschichten so inhaltliche Anleitung, das fehlte alles. Und ich habe seit, ich glaube 2011, dann so ein Teamerkonzept hier in der Gemeinde, also wo dann eine kleine inhaltliche Schulung dazugehört, „Was ist meine Rolle als Teamer, als Mitarbeiter? Was wird von mir erwartet? Was darf ich aber auch erwarten?“ und solche Geschichte.

Z: Du hast es schon angesprochen, wie es zu der Umstellung kam. Mich interessiert, wie hast du von Konfi-Teamern gehört? Also Konfi-Teamer ist ja in Sachsen zumindest kein so gängiges Wort.

H: Ich sperre mich sowie so noch ein bisschen mit dem Wort Teamer. Also für mich sind das eher noch die Ehrenamtlichen, die Mitarbeiter. Weil das auch bisschen was damit zu tun hat, wie man sich begegnet. Also wenn wir auf einer Rüstzeit sind, dann sind wir ein Mitarbeiter-team. Und da ist der Pfarrer gleichwertig wie der gerade frisch konfirmierte Jugendliche aus der Jungen Gemeinde. Also von daher hab ich mit dem Begriff selber für mich ganz persönliche Schwierigkeiten. Aber dass es Jugendliche gibt, die sich in der Konfirmandenarbeit engagieren, vor allen bei den Konfirrrüstzeiten und bei den großen Projekten, das kenne ich eigentlich noch aus meiner eigenen Ehrenamtlichenzeit, weil ich nämlich selber, wenn ich diesen

Anlagen

Begriff verwende, ein Teamer gewesen bin, der solche Rüstzeiten geleitet hat. Das hat mir persönlich, aus der eigenen Biographie, so zugesagt, dass ich gesagt hab, warum sollen nicht andere auch die selben Erfahrungen machen, die mir gut getan haben.

Z: Welchen Stellenwert hat Konfirmandenarbeit in der Gemeinde hier?

H: Ich denke einen relativ großen, weil wir relativ starke Jahrgänge haben. Ich habe vorhin schon gesagt, wir haben in der jetzigen achten Klasse 75 Konfis, in der jetzigen 7. Klasse 65 Konfis und das war die Jahre vorher auch immer so in diesem Bereich gewesen mit 65 bis 75. Das wird in den nächsten Jahren noch stärker werden, das sagen jetzt die Zahlen. Von daher ist es einfach geboten, dass wo viele Leute da sind, das muss ein bisschen einen Schwerpunkt haben. Und das wird sich dann später auch darin ausdrücken, dass wir dann später in dem Haus, wo wir jetzt das Interview führen, das wird dann im Sommer für ein Jahr lang gesperrt sein, wird umgebaut werden, damit dann hier ein Zentrum für Konfirmanden- und Jugendarbeit eingerichtet werden kann. Also damit noch besser die Konfirmandenarbeit hier stattfinden kann und vor allem diese Vernetzung dann mit der Jugendarbeit auch besser gelingen kann, dass eben alles unter einem Dach stattfinden kann.

Z: Welche Aufgaben übernehmen die Konfi-Teamer?

H: Das sind ganz breitgefächerte Aufgaben. Das geht los von jemanden, ich glaub im finnischen Modell heißt das „hendi“, also jemand, der einfach nur mit ist und zur Hand geht, also solche Leute, die eher so im technischen Bereich mit dabei sind, die die Rüstzeitleitung sozusagen oder die Konfitagsleitung dann mitmachen und da dann die rechte Hand sind und paar kleine Aufgaben die gemacht werden müssen. Zweiter großer Schwerpunkt ist die eigenständige Gruppenleitung, so eine Kleingruppenleitung, die wir den Teamern überlassen, den Mitarbeitern. Und was bei mir immer noch so ein Wunschtraum ist, ist so eine Jugendband die da mitfährt. Also dass man sagt, wir machen dann zu so einer Rüstzeit noch so ein Bandprojekt, aber da trauen sie sich dann immer nicht so richtig. Witziger Weise trauen sie sich eine Gruppe zu leiten, aber nicht Instrumente vor allen zu spielen.

Z: Das kann ja noch kommen.

H: Ich hoffe.

Z: Du hast vorhin schon angesprochen: Weiterbildungsmaßnahmen gab es vorher nicht. Jetzt gibt es die irgendwie. In welchem Rahmen gibt es die?

H: Genau, es gibt sie in dem Rahmen, dass wir immer zu Beginn einer, ich nenne es mal Saison, eine Mitarbeiterschulung machen.

Anlagen

Z: Für Neueinsteiger?

H: Für Neueinsteiger. Das heißt, dass alle, die dann im Herbst auf unsere Konfistartrüstzeit für unsere Klasse sieben mitfahren, die müssen bei mir eine Mitarbeiterschulung mitgemacht haben, wo es darum geht, eben, was ich schon gesagt habe: Was ist meine Rolle auf dieser Rüstzeit als Leiter aufzutreten und nicht mehr der Konfirmand zu sein oder der Jugendliche, dem alles gesagt wird? oder so. Dann geht es darum, so wenigstens mal etwas gehört zu haben was wird mir denn eigentlich für Aufgaben übertragen, warum bin ich denn eigentlich mit?, also der ganze Bereich Ich übertrage euch Verantwortung und was wird von mir erwartet? Haftung. Ich muss eine Aufsicht gewährleisten. In welchem Rahmen nehme ich diese Aufsicht wahr? Wo geht das los, dass ich jemanden beaufsichtige und wo endet das aber auch, dass ich jemanden beaufsichtigen muss? Wie bin ich generell haftbar zu machen dafür? und solche Geschichten.

Z: Du hast angesprochen.

H: Vielleicht würde ich nochmal eine Sache ergänzen. Ich ermutige meine Ehrenamtlichen auch, dass sie auf Kirchenbezirksebene an Fortbildungsmöglichkeiten teilnehmen. Da gibt es eine Teamerausbildung die es über das Stadtjugendpfarramt angeboten wird. Da sage ich immer: „Geht da mal hin. Guckt das mal.“ Da gibt es nämlich eine Qualifikation, die die Teamer ablegen können, eine sogenannte Teamercard. Oder wenn sie dann schon 16 Jahre alt sind ermuntere ich sie auch zur Jugendleitercard.

Z: Das heißt, Teamercard ist vor Jugendleitercard?

H: Genau. Richtig. Die Teamercard kann man ab 14 machen und die Jugendleitercard ab 16.

Z: Gibt es einen Unterschied zwischen Greencard und Teamercard?

H: Die Greencard kann man ab zwölf machen und befähigt vorrangig zur Mitarbeit in Kinderprojekten, die Teamercard für Konfirmandenprojekte und die Jugendleitercard dann eben für Jugendprojekte.

Z: Wer arbeitet als Konfi-Teamer mit?

H: Ja, das waren vorrangig Jugendliche aus der Jungen Gemeinde. Dort ist der Pool, aus dem ich auch die Teamer geschöpft habe. Weil ich dort auch ganz genau wusste, wer ist dort drin und wem kann ich welche Aufgaben zutrauen, weil wir uns eben auch gut kennen. Seit diesem Jahr hat sich das Teamersein sogar noch erweitert auf Elternteile von Konfis. Es war eigentlich eine ganz komische Situation, weil ein Konfirmand eben noch nie ohne seine Eltern weggefahren ist. Das hängt so mit Bindungsängsten zusammen. Und da hab ich eben gesagt

Anlagen

„Okay, dann muss eben ein Elternteil mitkommen.“ Auch wenn ich das bis dahin nicht so gut gefunden habe, weil ja gerade in dem Alter es ja üblich ist, dass die Konfis sich ja eher vom Elternhaus entfernen und diese Chance möchte ich ihnen da auch geben und nicht die Eltern da einbinden und mitnehmen. Wir hatten aber so erstaunlich gute Erfahrungen damit gemacht, dass ich inzwischen zwei Eltern habe, die ich guten Gewissens als Konfi-Teamer zukünftig einsetzen werde, mit eben ganz speziellen Fähigkeiten, die sie für solche Konfirüstzeiten mitbringen.

Z: Auch in der ihrer Kinder?

H: Nein, in anderen Gruppen. Das möchte ich den Kindern zuliebe auch so handhaben. Genau und außerdem, wenn wir so bei diesem Begriff Teamer sind, ich hab dennoch gesagt, also Konfiarbeit, wir wollen uns in der Konfiarbeit nicht nur um die Konfis kümmern, sondern auch um die Elternarbeit. Wo gelingt es uns, die Eltern mit einzubeziehen? Und da haben wir jetzt ein gutes Modell gefunden, so seit drei, vier Jahren so, dass wir zu den Konfirmandentagen eigentlich die Eltern immer mit ins Boot geholt haben, aber vorrangig im Versorgungsbe- reich. Das heißt, die Eltern arbeiten dann in der Kelleretage, wo die Küche ist, werden dann den ganzen Tag nicht gesehen, wir werden nur von ihnen etwas schmecken. Das ist dann auch für die Eltern immer ganz schön. Am Rande kriegen sie doch ein bisschen was mit, wie unse- re Konfiarbeit funktioniert und geben uns ein gutes Feedback, weil es eben doch etwas ganz anders ist, als sie es erlebt haben und haben dann gleichzeitig das Gefühl wirklich mit im Boot zu sein, in diesem Team mit dabei zu sein und für diesen Tag zum Gelingen mit was beigetra- gen zu haben.

Z: Zwei Teile gibt es in diesem Interview. Der erste allgemeine Situation. Und jetzt gibt es noch ein paar Fragen speziell zu der Arbeit mit Teamern.

[Teil B - Einzelinterview]

Z: Konfi-Teamer wirken in der Konfirmandenarbeit mit und nehmen so Einfluss auf diese. Was ist die Folge dessen für die Konfirmanden?

H: Na das kommt natürlich immer darauf an, wie sie Einfluss auf die Konfirmanden nehmen. Also das ist halt auch eine große Zwiespältigkeit, die in dieser Teamerarbeit drin steckt. Das kann einerseits sein, dass man eben ganz fitte Jugendliche, ganz fitte Teamer hat, ganz fitte Ehrenamtliche, die Inhalte gut vermitteln können, die wirklich freundlich und förderlich auf die Konfis zugehen. Und dann hat das, denke ich, wirklich positive Effekte, dass nämlich die

Anlagen

Konfis merken „Kirche kann Spaß machen, Kirche ist nichts für alte Leute, sondern auch die Jugendlichen, die sich hier engagieren, sind genauso Teil von Kirche“ und da beginnt Kirche zu leben. Genauso kann es aber auch sein, dass Teamer mit ihren Aufgaben überfordert sind, eher distanziert gegenüber den Konfirmanden auftreten und dann kann es eben auch leicht passieren, dass auf beiden Seiten Frust aufkommt und da ist dann, denke ich, ein gutes Mentorat wichtig, dass jeder in seinem Tun begleitet werden kann.

Z: Welche Auswirkung haben die Konfi-Teamer auf die Beziehung der Konfirmanden zur Gesamtgemeinde? Da hast du gerade schon einmal etwas dazu anklingen lassen.

H: Also ich denke, Konfis sehen zumindest, dass in der Gemeinde, also wie gesagt, dass Gemeinde lebendig ist und dass es über die Konfirmation hinaus oder über den Konfiks hinaus noch Betätigungsmöglichkeiten in der Gemeinde gibt, also dass Gemeinde dann nicht abgeschlossen ist mit der Konfirmation, sondern dass es da gerade erst richtig losgehen kann. Und dass man dort ganz intensiv sich einbringen kann. Aber das ist übrigens so ein Punkt, den ich nicht nur an den Teamern fest mache, sondern auch an den Einsätzen, die Konfis in der Gemeinde machen sollen, weil sie dort einen ganzen Pool an weiteren Ehrenamtlichen kennen lernen, die sich in der Gemeinde engagieren und Projekte mit den Konfis auch zusammen machen.

Z: Welchen Effekt hat die Tätigkeit eines Konfi-Teamers für seine eigene Beziehung zur Gemeinde?

H: Ja, das hat ganz viel damit zu tun, was ist Heimat, wo fühle ich mich zuhause. Und wenn ein Konfi-Teamer sich in seiner eigenen Gemeinde, in der er Konfiks gemacht hat, vielleicht schon zur Christenlehre gegangen ist und sozusagen da immer nur so der Betreute gewesen ist, dann plötzlich zu einem Mitgestalter wird und darüber dann über die Konfiarbeit hinaus „ich könnte ja noch das machen und ich könnte noch jenes machen“ da gibt es ganz wunderbare Beispiele, dass Konfi-Teamer in die Kindergottesdienstarbeit noch zusätzlich eingestiegen sind. Die meisten sind dann aber in der Jungen Gemeinde verhaftet und haben dort große Visionen und bringen dort einiges voran, wollen als Junge Gemeinde dort viel bewegen. Das schätze ich ganz sehr. Und sie werden natürlich auch in der Gemeinde von anderen wahrgenommen. Auch das gehört dazu. Mit anderen in Beziehung treten, wahrgenommen zu werden und über dieses Wahrgenommenwerden auch dieses bekannt sein. Und nur dann ist man ja auch Gemeinde, wenn man sich untereinander kennt und sich nicht nur anonym in den Bankreihen irgendwie sieht und „ach, das ist die, mit der schiefen Mütze“ oder so.

Anlagen

Z: Damit sprichst du schon eine Veränderung in der Gesamtgemeinde an. Was gibt es noch für Veränderungen durch die Arbeit mit Konfi-Teamern in der Gesamtgemeinde?

H: Ja, also man muss auch die Teamer mehr berücksichtigen. Also das heißt, mal angefangen jetzt in dem Bereich Jugendarbeit, der sich bei uns ja jetzt nicht allein nur auf Junge Gemeinde konzentriert, da muss schon auch geguckt werden, wie ist da das Programm gestaltet. Andererseits dann bei Gottesdiensten, meinetwegen ein Gottesdienst nach einer Konfirüstzeit, dort legen wir dann auch Wert drauf, dass die Konfi-Teamer, die auf der Rüstzeit mitgewesen sind, im Gottesdienst kleine Aufgaben mit übernehmen und dann auch in der Gemeinde mitvorkommen. Also das hat dann ganz gottesdienstplanerische Gründe oder hat Auswirkungen darauf. Ja ansonsten wird auch immer wieder mal in Runden gefragt „Wer könnte das denn mal machen?“ und da ist man dann auch ganz schnell bei den üblichen Verdächtigen, die sich in der Gemeinde auch engagieren, und da spielen die Jugendlichen ganz selbstverständlich eine Rolle, dass sie auch angefragt werden für Projekte und Aufgaben. Ja und wie gesagt, ich sehe da auch ganz allgemein für die Gemeinde noch eine Lebendigkeit, wie ich es schon gesagt habe, nicht nur dass die Konfis merken, dass Kirche eine junge Bewegung ist, sondern dass auch die Gemeinde an sich das merkt, dass sich viele engagieren und dass Kirche so lebendig bleibt. Da kommen auch manchmal gute Feedbacks von Leuten aus der Gemeinde die auch sagen „Das ist schön, dass es das gibt. Das macht Hoffnung.“ Und jetzt ein ganz einfaches Beispiel: Als wir zur letzten Konfirüstzeit gewesen sind, im Erzgebirge und wir da mit 80 Leuten in einen Gottesdienst eingerückt sind, der sonst mit 17 Leuten besucht war, mit 17 alten Leuten, und wir Wochen später eine Email kriegen, wo der Pfarrer uns schreibt und eine Frau aus der Gemeinde zitiert, die eben auch sagt „Das macht Hoffnung. Das ist schön, dass es so etwas gibt.“ hat es eben nicht nur Auswirkung auf unsere Gemeinde sondern generell auf Kirche.

Z: Wie ist die Beziehung zwischen den Konfi-Teamern und dir und den anderen Hauptamtlichen gestaltet? Wie ist das Miteinander?

H: Eigentlich ein ganz gutes Miteinander, weil ich ja schon gesagt habe mit dem „ich will sie nicht nur als Teamer bezeichnen, sondern auch als Mitarbeiter sehen“ und das heißt, wenn wir vor so einem Projekt wie eine Konfirüstzeit oder einem Konfitag stehen, dann gibt es gemeinsame Vorbereitungen, dann sitzen wir zusammen, wir denken gemeinsam an so einem Projekt. Wir führen dieses Projekt dann gemeinsam durch. Wir sind dann wirklich ein Team, ein gutes Team, dass sich aufeinander verlassen muss und da gehört es, denke ich auch dazu, dass wir

Anlagen

ein gutes Verhältnis haben, auch zueinander. Also sprich, sich wirklich auf Augenhöhe zu begegnen. Und erstaunlicher Weise spielen da unsere Pfarrer richtig gut mit in diesem Spiel. Und das freut mich auch sehr. Das ist wirklich ein richtig schönes Miteinander, wenn ich das immer so sehe auf den Rüstzeiten und Konfitagen, das funktioniert wirklich, also da freue ich mich auch sehr.

Z: Jetzt kommen wir zur letzten Frage. Wenn du wählen könntest zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

H: Muss ich da noch etwas sagen? Nee definitiv für die Teamer. Also immer wieder. Warum? Es ist inzwischen auch ein großer Aufgabenschwerpunkt von mir geworden. Also die Jugendlichen nicht nur mit irgendeinem Programm abzuspeisen, sondern sie auch zu beteiligen. Das ist, denke ich, auch was die Jugendverbandsarbeit ausmacht, wo die Jugendverbandsarbeit auch anknüpft. Jugendliche sollen sich beteiligen. Sie sollen Mitarbeitsmöglichkeiten für sich finden. Sie sollen sich engagieren. Sie sollen mitgestalten. Jugendliche wollen auch mitgestalten. Und wenn man es ihnen dann versagt in so einem Bereich, wäre es einfach nur dumm. Und das andere ist ein ganz praktischer Grund, dass ich sage, eine Konfirüstzeit mit 75 Konfis, das können wir Hauptamtlichen nicht abdecken, also wenn da drei Leute das machen, das geht einfach nicht. Und da ist es einfach wirklich ganz gut, wenn man so eine Organisationsstruktur hat, dass es eben einen hauptamtlichen Leiter gibt von solchen Rüstzeiten und alle anderen, die mitfahren, sind Gruppenleiter. Dann lässt sich das wirklich ganz entspannt handeln. Das hat dann wiederum Auswirkungen auf die Konfirmanden selber, die dann auch merken, das war eine schöne Zeit. Das hat sie total beeindruckt. Also gerade unsere Startrüstzeiten, die wir immer machen in Klasse 7, wo die sich als Gruppe kennen lernen. Da sind die in ihren Kleingruppen zusammen. Und das Plenum, die Großveranstaltungen, das ist dann eher die Ausnahme oder da wo es wirklich angebracht und gewünscht ist, dass alle zusammenkommen. Aber ansonsten funktioniert wirklich ganz viel in diesen Kleingruppen und dafür braucht es die Teamer und die Mitarbeitenden.

Z: Gut. Vielen Dank für deine Zeit.

H: Gerne.

[Ende des Interviews]

Verabschiedung und Beenden des Gesprächs

Anlagen

d) Interview mit der Konfirmandin der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen

Form des Interviews: Telefoninterview am 12.11.2014 (Gesprächsdauer 9:49 Minuten)

Begrüßung und Einleitung in das Interview mit Klärung der Rahmenbedingungen und kurzer Erklärung meiner Tätigkeit.

[Beginn des Interviews]

Christian Zimmermann (Z): Seit wann bist du Konfirmand?

Konfirmandin (K): So ungefähr seit den Sommerferien. So ungefähr im Juni oder Juli.

Z: Wie alt bist du?

K: 14

Z: Und was ist das Einstiegsalter als Konfirmand?

K: So zwischen 13 und 14, also im Moment sind mehr Ältere als letztes Jahr.

Z: Warum besuchst du die Konfirmandenarbeit?

K: Weil ich Gott mehr kennenlernen wollte und weil es mich schon lange interessiert hat, wie ich mit Gott reden kann und näher zu Gott sein kann.

Z: Ich werde nebenbei das Wesentliche noch ein bisschen mitschreiben, falls das mit der Aufnahme nicht funktioniert. Nur dass du dich nicht wunderst, wenn manchmal kleine Pausen sind oder du dieses Schreibgeräusch hörst.

K: Okay.

Z: Wenn man über die deutsche Fußballnationalmannschaft redet, hat jeder sofort ein paar Namen im Kopf, die für ihn auf jeden Fall dazugehören: Schweinsteiger, Müller, Müller wäre das bei mir und Neuer. Wenn du an deine Gemeinde denkst, in der du die Konfirmandenarbeit besuchst, welche Person/Personen fallen dir dann so spontan ein?

K: Also dann, da fallen mir diese ein, also erstmal meine Freundinnen L., F. und V. und dann noch J. und L.

Z: J. und L. was, wer ist das? Ist J. die Konfi-Teamerin, die ich vorhin interviewt habe?

K: Ja.

Z: Und der Lukas auch?

K: Ja

Z: In deiner Konfirmandenarbeit gibt es Konfi-Teamer, das ist ja klar, deshalb frage ich ja dich. Welche Bedeutung haben die Konfi-Teamer für die Arbeit, für die Konfirmandenarbeit?

K: Also ich glaub wenn die jetzt nicht da wären, wär das so irgendwie auch langweiliger, weil die tun ja auch uns zeigen, wie Gott mit uns, mit uns spricht und wie wir eigentlich mit ihm

Anlagen

sprechen können. Also nicht jetzt mit dem Beten sondern auch anders. Und die tun ja auch den Konfiunterricht gestalten, so verschieden gestalten. Ich glaub auch ohne denen wäre es auch bisschen langweiliger gewesen.

Z: Wie arbeiten die Konfi-Teamer und der hauptamtliche Mitarbeiter zusammen?

K: Also die arbeiten zusammen sehr gut eigentlich. Also bis jetzt gabs keine Beschwerden oder so, dass sie nicht miteinander klar kommen oder so.

Z: Haben die Konfi-Teamer irgend eine Auswirkung auf deine Beziehung zur gesamten Gemeinde, also über die Konfirmandenarbeit hinaus?

K: Ich weiß nicht wie ich diese Frage beantworten soll.

Z: Dann lass mich überlegen, ob ich sie anders stellen kann. Spielen die Konfi-Teamer irgend eine Rolle für deine Beziehung zur gesamten Gemeinde?

K: Ja eigentlich schon. Also wenn es zum Beispiel Streit gibt oder so dann kommen die auch, also dann tun die gleich helfen, sodass es den Streit nicht weiterhin gibt. Dann versuchen die eben, den Streit zu klären.

Z: Und hast du durch die Konfi-Teamer einen besseren Zugang zu der gesamten Gemeinde?

K: Ja also ich habe jetzt auch mehr Kontakte geknüpft durch die Konfi-Teamer. Weil vorher waren wir auch alle in einer Gruppe und jetzt haben sich mehrere Gruppen gebildet. Wir arbeiten eigentlich jetzt mehr zusammen.

Z: Wenn du wählen könntest zwischen eine Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

K: Ich würde lieber eines mit Teamern vorstellen. Sonst wäre ja der Konfiunterricht so langweilig und ich glaube so würde man auch weniger Lust haben, dort hin zu kommen. Die Teamer tun ja auch gestalten und die tun auch einige Tipps mit reinbringen und mit uns singen. Und ich finde es einfach besser, wenn es welche gäbe

Z: Noch einmal eine Frage zur gesamten Gemeinde. Weißt du was ich mit gesamte Gemeinde meine?

K: Also ich glaube so mit den Teamern, mit den Mitkonfis und mit den Mitarbeitern. Also glaube ich.

Z: Mit der gesamten Gemeinde meine ich alle Gemeindeglieder, die Sonntags in den Gottesdienst komme, aber auch die, die nicht in den Gottesdienst kommen und trotzdem irgendwie zu der Gemeinde dazugehören.

K: Okay.

Anlagen

Z: Und wenn du jetzt noch einmal dieses Bild nimmst von der gesamten Gemeinde, also allen, die in den Gottesdienst kommen und alle die irgendwie Kontakt zu der Gemeinde haben und zu dem Gottesdienst, welche Auswirkung haben Konfi-Teamer auf deine Verbindung zu der gesamten Gemeinde, Südstadtgemeinde Singen?

K: Also ich glaube, was könnte ich sagen, es gibt ja, wir tun ja singen und J. tut ja auch öfters am Klavier spielen und der anderen Gemeinde gefällt es glaub ich auch, wenn man jetzt zum Beispiel etwas anderes macht, also jedes Mal etwas Spontanes macht statt jedes Mal das Gleiche, weil ich glaube, das wäre dann auch langweilig.

[Ende des Interviews]

Verabschiedung und Beenden des Telefonats

e) Interview mit der Konfi-Teamerin der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen

Form des Interviews: Telefoninterview am 12.11.2014 (Gesprächsdauer 7:23 Minuten)

Begrüßung und Einleitung in das Interview mit Klärung der Rahmenbedingungen und kurzer Erklärung meiner Tätigkeit.

[Beginn des Interviews]

Christian Zimmermann (Z): Seit wann arbeitest du als Konfi-Teamer mit?

Konfi-Teamerin (T): Seitdem ich meine eigene Konfi gemacht hab, danach hab ich angefangen. Das ist jetzt schon mein zweites Jahr.

Z: Wie alt bist du?

T: 15

Z: Das heißt, du hast damals mit 14 angefangen.

T: Ja.

Z: Wann geht's denn los bei euch mit der Konfirmandenarbeit?

T: Mit 13.

Z: Ist das immer so?

T: Ja theoretisch schon. Es gibt manchmal ein paar Ausnahmen aber sonst eigentlich mit 13.

Z: Warum bist du Mitarbeiter geworden?

T: Weil irgendwie so nach meiner Konfizeit wollt ich halt nicht, dass das so aufhört und ich wollt so, dass es weitergeht und dass halt auch, dass mein Leben mit Gott auch weitergeht. Und dann hab ich halt auch weitergemacht.

Anlagen

Z: Ich schreib mal ein bisschen mit, weil ich nicht weiß, wie das mit der Aufnahme funktioniert. Deswegen gibt es ein paar kleine Pausen zwischendurch. Das heißt, du wolltest nicht, dass die Konfizeit einfach so aufhört danach?

T: Ja, so allgemein die Zeit in der Gemeinde und in der Kirche.

Z: Was denkst du wie es für die Konfirmanden ist, wenn nicht nur der Hauptamtliche die Konfirmandenarbeit machen, sondern auch Konfi-Teamer dabei sind?

T: Also ich denk für sie ist es in erster Linie auch interessanter und irgendwie fühlen sie sich dann auch wohler, wenn so Leute mit so ungefähr dem selben Alter noch mit dabei sind. Und wenn eine ältere Person allein vorne steht und einfach nur redet fänd ich das auch langweilig.

Z: Wenn du an die Arbeit von Konfi-Teamern denkst: Wie schätzt du selbst die Auswirkung von Konfi-Teamern ein, die sie auf die Beziehung von Konfirmanden zur gesamten Gemeinde haben?

T: Also ich denk, sie können auch so Kontakt zu den Leuten aus der Gemeinde erfahren, so dass nicht die Konfis nur die Konfi-Teamer sich kennen, sondern auch ältere Leute die zum Beispiel auch in den Gottesdienst gehen oder so, dass da noch mehr Kontakte entstehen und dass es ihnen auch noch mehr Spaß macht, in die Kirche zugehen.

Z: Das heißt, die Kontakte entstehen dann im Rahmen des Gottesdienstes.

T: Nicht nur, wir haben auch sonst zu den Gottesdienst und dem Konfiunterricht viele Veranstaltungen und so, also nicht nur den Gottesdienst.

Z: Okay, ist deine Verbindung zu deiner Gemeinde anders geworden, seitdem du als Konfi-Teamer mitarbeitest? Und wenn ja, in welcher Form?

T: Also damals war man halt noch so 13 jähriger Konfirmand und man hat sich irgendwie nicht so getraut und mit Leuten aus der Gemeinde zu sprechen. Aber jetzt wo man sie schon besser kennt, ist auch die Beziehung zu den Leuten besser geworden und man hat einfach auch an sich selber so mehr Lust in die Kirche zu gehen, weil es jetzt kein Zwang mehr ist in die Kirche zu gehen, so wie die das vom Konfiunterricht aus machen, sondern weil ich das einfach gern mach und weil ich das auch freiwillig mach.

Z: Besuchst du die Jugendarbeit in deiner Gemeinde und arbeitest du da auch mit?

T: Ja ich arbeite zum Teil mit und ich spiele Klavier und mache bei dem Lobpreis mit.

Z: Dann nimm ich an du machst auch in der Konfirmandenarbeit bei der Musik mit.

T: Ja.

Anlagen

Z: Okay, hat sich deiner Meinung nach durch die Konfi-Teamer etwas in der Gesamtgemeinde verändert?

T: Ähm, kannst du die Frage bitte noch einmal wiederholen?

Z: Ja. Hat sich deiner Meinung nach durch die Konfi-Teamer etwas in der Gesamtgemeinde verändert?

T: Ich denk, dass einfach durch die Konfi-Teamer die Beziehung zwischen den Konfis und den Leuten aus der Gemeinde gestärkt wird. Ja. Also dass da auch der Kontakt und die Beziehung besser zueinander ist.

Z: Wie kann ich mir die Beziehung im Team zwischen den Konfi-Teamern und dem hauptamtlichen Mitarbeiter vorstellen?

T: Also die ist ziemlich gut, wir verstehen uns gut und tauschen uns auch viel aus. Und planen zusammen den Konfiunterricht und jeder bringt seine eigenen Ideen ein und es werden auch viele Meinungen gehört und es macht einfach auch Spaß zusammenzuarbeiten.

Z: Dann sind wir schon bei der letzten Fragen. Wenn du wählen könntest zwischen einer Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würdest du dich entscheiden und warum?

T: Eine mit Teamern, weil es mit Teamern einfach aufregender ist und es macht mehr Spaß mit Teamern und man geht einfach auch viel lieber hin und man hat halt auch so Leute in dem selben Alter um sich herum und man fühlt sich auch so ein bisschen mehr in die Gruppe integriert, wenn da noch andere Leute mehr mit dabei sind.

[Ende des Interviews]

Verabschiedung und Beenden des Telefonats

f) Interview mit dem Hauptamtlichen der Konfirmandenarbeit der Evangelischen Südstadtgemeinde Singen

Form des Interviews: Ausgefüllter Fragebogen mit Rückfragen und Antworten am 12./13.11.2014

Teil A - Allgemeine Informationen zur Gemeinde und Arbeit mit Konfi-Teamern

Christian Zimmermann (Z): Rolle in der Konfirmandenarbeit: Hauptamtlicher (H) Pfarrer – verantwortlicher Leiter, dabei seit 2010

Z: Ihre Gemeinde arbeitet mit Konfi-Teamern. Wie muss ich mir das praktisch vorstellen?

H: Ich als Pfarrer erarbeite einen Ablauf. Wir kommen eine halbe Stunde vor dem Konfiunterricht zusammen und besprechen den Ablauf und verteilen die Aufgaben. Die Aufgabe der Tea-

Anlagen

mer ist vor allen Dingen Leiten der Kleingruppen, Musik, Gebete, persönliche Berichte, Kontakt mit den Konfirmanden. Einzelnes, wie Freizeiten (5 Tage im Herbst, 3 Tage im Frühling) werden langfristig und gemeinsam vorbereitet.

Z: Welche konzeptionellen Ideen werden verfolgt?

H: Jugendliche Mitarbeiter fördern und fordern in einem Bereich der Gemeinde, den sie selbst gut kennen, weil sie alle es intensiv als Teilnehmer durchgemacht haben.

Z: Was sind die Ziele der Arbeit mit Konfi-Teamern?

H: Jugendliche Mitarbeiter fördern und fordern in einem Bereich der Gemeinde, den sie selbst gut kennen, weil sie alle es intensiv als Teilnehmer durchgemacht haben.

Jugendliche können Menschen in ihrem Alter besser erreichen als der Hauptamtliche.

Z: Seit wann gibt es die Arbeit mit Konfi-Teamern?

H: Hier in der Gemeinde mit 3 -4 Erwachsenen Teamern schon einige Jahre, mit Jugendlichen seit ca 2 Jahren, in den Freizeiten allerdings schon länger. Ich selbst praktiziere diese Form der Arbeit auch schon in der vorigen Gemeinde, dort zuerst mit Konfieltern und seit ca 15 Jahren mit Jugendlichen Mitarbeitern. Es funktioniert dort auch 4 Jahre nach meinem Weggang auch ohne Pfarrer noch weiter, so dass es genauso viele Mitarbeiter wie Konfirmanden gibt.

Z: Wie kam es zur Umstellung der Konfirmandenarbeit?

H: Unzufriedenheit mit Möglichkeiten zur jugendlichen Beteiligung und mit einem auf den Pfarrer zugeschnittenen Konfimodell. Freude an den vielfältigen Gaben der Jugendlichen. Unzufriedenheit auch mit einem Jugendarbeitsmodell, das in der badischen Landeskirche eigentlich erst ab 16 Jahren eine geschulte Mitarbeit ermöglichte und zwar vor allen Dingen in der Kinder- nicht in der Jugendarbeit.

Z: Welchen Stellenwert hat Konfirmandenarbeit in ihrer Gemeinde?

H: Wie in jeder landeskirchlichen Arbeit hat sie ihren festen Platz.

Z: Welche Rahmenbedingungen hat die Konfirmandenarbeit? (Dauer, Gruppengröße, Klassenstufe)

H: Fast ein Jahr (ca Juli – Mai des nächsten Jahres) Größe 9 – 24, Klassenstufe 6-8

Die Konfirmanden sollten zum 31. Juli des Konfirmationsjahres das 14. Lebensjahr vollendet haben, es gibt aber auch Ausnahmen in Einzelfällen, dass ein Jahr früher konfirmiert wird. Und letztes Jahr gab es auch einen erwachsenen Konfirmanden, der aber Einzelunterricht und Einzelkonfirmation hatte...

Anlagen

Z: Welche Aufgaben übernehmen die Konfi-Teamer?

H: Kleingruppenleitung, Spielanleitung, Musik, Lieder, Technik, Foto, Listenführung, einzelne inhaltliche Vorträge, Gespräche und Kontakt, Kuchen ausgeben, Gebet

Z: Welche Weiterbildungsmaßnahmen gibt es?

H: Bis jetzt nur intern, wir beginnen mit dem Trainee – Programm.

Z: Wer arbeitet als Konfi-Teamer mit?

H: Auf der Freizeit waren wir 20 Konfirmanden und 20 Mitarbeiter, davon 7 vom vergangenen Konfirmandenjahrgang (von 9 Konfirmanden damals), 6 vom Jahrgang davor , Sie sind in jedem Konfiunterricht dabei. Die anderen waren ältere Jugendliche aus dem Jugendkreis und Erwachsene.

Teil B - Einzelinterview

Z: Konfi-Teamer wirken in der Konfirmandenarbeit mit und nehmen so Einfluss auf diese. Was ist die Folge dessen für die Konfirmanden?

H: Jugendliche in meinem Alter stehen für den Glauben ein. Glaube ist etwas für Jugendliche, also auch für mich. Sie erleben auch, dass man nicht „fertig“ sein muss, um den christlichen Glauben ernst zu nehmen.

Z: Welche Auswirkung haben Ihrer Meinung nach die Konfi-Teamer auf die Beziehung der Konfirmanden zur Gesamtgemeinde?

H: Einen hervorragenden. Viele der Teamer sind im Gottesdienst und setzen sich auch zu den Konfis dazu. Sie bilden eine Brücke und helfen ihnen.

Z: Welchen Effekt hat die Tätigkeit eines Konfi-Teamers für seine eigene Beziehung zur Gemeinde?

H: Einen hervorragenden. Ich denke, dass viele nicht im Gottesdienst wären, wenn sie nicht diese Zusatzaufgabe für die Konfis hätten.

Z: Gab es durch die Arbeit mit Konfi-Teamern eine Veränderung in der Gesamtgemeinde? Und wenn ja, welche?

H: s.o. Trotzdem bleibt es schwierig, Jugendliche in diesem Alter mit der (älteren) Gemeinde zu verbinden.

Z: Wie ist die Beziehung zwischen den Konfi-Teamern und Ihnen als Hauptamtlichen gestaltet?

Anlagen

H: Ich bin soooo dankbar für sie und sagen es ihnen auch. Wir mögen uns und empfinden uns als Team durch Jesus Christus.

Z: *Wenn Sie wählen könnten zwischen eine Konfirmandenarbeit mit Teamern und einer ohne – für welche würden Sie sich entscheiden und warum?*

H: Nie mehr ohne. Es ist m.E. die effektivste und beste Arbeit von kirchlicher Jugendarbeit. Es entspricht dem biblischen Zeugnis, dass jeder auf seine Weise von Gott begabt und gebraucht ist. Es fördert und fordert die Jugendlichen. Ich kann mir eine andere Art von Konfirmandenunterricht nicht mehr vorstellen.

Vielen Dank für Ihre Zeit!

Rückfragen und Antworten

Z: *Sie benennen das Trainee-Programm als Weiterbildungsmaßnahme. Was kann ich mir darunter vorstellen? Und ist das für Konfi-Teamer allen Alters?*

H: Trainee -ist ein Württemberger Schulungsprogramm über ca ein Jahr mit Verleihung der Juleica für die über16 Jährigen. Wir haben damit noch nicht begonnen, wollen aber Anfang nächsten Jahres damit anfangen

Z: *Wie alt ist der älteste Teamer?*

H: Ältester Teamer 16, die meisten sind 14 oder 15 Jahre alt

Z: *Die erste Frage von Teil B beantworteten Sie mit "Jugendliche in meinem Alter stehen für den Glauben ein." Wie kann ich das verstehen, zählen Sie sich selbst zu den Jugendlichen?*

H: War schlecht formuliert - das sollte aus der Sicht der Jugendlichen formuliert sein.

Z: *In welcher Weise hat sich Ihre Arbeit im Bereich der Konfirmanden aufgrund der Teamer verändert? Gibt es positive und negative Veränderung?*

H: Sehr positiv verändert. Sie sagen auch, wenn etwas an den Jugendlichen vorbei geht. Sie bringen sich willig ein. Ich arbeite gerne mit anderen zusammen - durch die Teamer hat sich das dann noch verstärkt. ich bemerke den Reichtum an Gaben und Möglichkeiten in diesem (jugendlichen Teil der Gemeinde)

Literaturverzeichnis

- Adler, Heinz; Feußner, Hartmut; Schlenker-Gutbrod, Karin: Teamer in der Konfirmandenarbeit. Schulungsmodulare für Ehrenamtliche, Gütersloh, 2007.
- Adler, Heinz; Feußner, Hartmut: Ehrenamtliche in der Konfirmandenarbeit, in: Böhme-Lischewski, Thomas; von Stemm, Sönke; Elsenbast, Volker: Konfirmandenarbeit für das 21. Jahrhundert. Dokumentation zur EKD-weiten Fachtagung der ALPIKA-Arbeitsgruppe Konfirmandenarbeit vom 4. bis 6. November 2009 im Religionspädagogischen Institut Loccum, Münster, 2009, 48-50.
- Archinal, Astrid: Anlass für die Schulung ehrenamtlicher Jugendlicher und Erwachsener in der Konfirmandenarbeit, in: Zentrum Bildung der EKHN Kinder- und Jugendarbeit (Hg.): Vom Konfi zum Mitarbeitenden, Darmstadt, 2007, 13-14.
- Auswertungsbericht für die Evang.-Luth. Landeskirche Sachsens, 2009. Dieser ist online abrufbar unter http://www.evks.de/doc/Auswertungsbericht_Sachsen.pdf; Stand 20.10.2014.
- Bartels, Tabea; Kessler, Hans-Ulrich: Hoffnungspotentiale mobilisieren. KonfiCamps und Teamer-Ausbildung in Pommern, KU-Praxis 47, 2004, 14-16.
- Berk, Laura E.: Entwicklungspsychologie, München, ³2005.
- Biedermann, Christiane: Freiwilligen-Management: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren, in: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim/Basel, ²2012, 57-66.
- Bilz, Tobias; Mendt, Gabriele: Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens, in: Ilg, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich; Elsenbast, Volker (Hg.): Konfirmandenarbeit in Deutschland. Empirische Einblicke. Herausforderungen Perspektiven, in: Konfirmandenarbeit erforschen und gestalten, Bd. 3, Gütersloh, 2009, 312-315.
- Cramer, Colin; Ilg, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich: Reform von Konfirmandenarbeit – wissenschaftlich begleitet. Eine Studie der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, Gütersloh/München, 2009.
- Dallmann, Florian: Mitarbeiterschaft, Profession, Qualifizierung, in: Kaiser, Yvonne; Spenn, Matthias; Freitag, Michael; Rauschenbach, Thomas; Corsa, Mike (Hg.): Handbuch Jugend. Evangelische Perspektiven, Opladen/Berlin/Toronto, 2013, 461-466.

Anlagen

- Detrez, Angelika: Aufbruch ins Leben. Praxisorientierte Perspektiven und Grundlagen für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden in der Kirchengemeinde, Schöneberger Hefte, Sonderband 1996, Folge 16.
- Die Bibel, nach der Übersetzung Martin Luthers, revidierte Fassung von 1984 mit Wortkonkordanz, Stuttgart, ⁷2004.
- Domsgen, Michael; Haeske, Carsten: Zukunfts- oder Auslaufmodell?. Konfirmandenarbeit im Osten Deutschlands – Realität und Perspektiven. Deutsches Pfarrerblatt, 2009, 6, 302-306.
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD): Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Hannover, 2014.
- EKD: Konfirmandenarbeit. 12 Thesen des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover, 2013.
- Elberfelder Studienbibel, mit Sprachschlüssel. Altes und Neues Testament, revidierte Fassung, Wuppertal, 2005.
- Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens: Konfirmandenarbeit in Sachsen. Qualität und Chance, Modelle und Impulse. Ergebnisse der „Kampagne für Konfirmandenarbeit“ in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens – Publikation zum Zukunftskongress im Januar 2010, Dresden, 2010.
- Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens: glauben leben lernen. Bildungskonzeption der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Dresden, 2014.
- Flick, Uwe: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, Reinbek bei Hamburg, ³1998.
- Freitag, Michael: Konfirmandenarbeit und Jugendarbeit, in: Kaiser, Yvonne; Spenn, Matthias; Freitag, Michael; Rauschenbach, Thomas; Corsa, Mike (Hg.): Handbuch Jugend. Evangelische Perspektiven, Opladen/Berlin/Toronto, 2013, 399-404.
- Ilg, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich; Elsenbast, Volker: Konfirmandenarbeit in Deutschland. Empirische Einblicke – Herausforderungen – Perspektiven. Bd. 3, Gütersloh 2009.
- Gäfgen-Track, Kerstin: Konfirmandenarbeit zwischen Bildung im Glauben und Erfahrung mit der Gemeinschaft der Gläubigen, in: Böhme-Lischewski, Thomas; von Stemm, Sönke; Elsenbast, Volker (Hg.): Konfirmandenarbeit für das 21. Jahrhundert.

Dokumentation zur EKD-weiten Fachtagung der ALPIKA-Arbeitsgruppe Konfirmandenarbeit vom 4. bis 6. November 2009 im Religionspädagogischen Institut Loccum, Münster, 2009, 11-13.

- Haeske, Carsten: Warum KU in Finnland populär ist. Bericht eines Besuchs in Finnland, KU-Praxis 54, 2009, Gütersloh, 60-63.
- Hofmann, Beate: „Mein Lohn ist, dass ich darf!“. Lust auf's Ehrenamt, Praxis Gemeindepädagogik 2/2009, 4.
- Hofmann, Beate: Gemeindepädagogische Arbeit zwischen Engagement und Profession, in: Bubmann, Peter; Doyé, Götz; Keßler, Hildrung; Oesselmann, Dirk; Piroth, Nicole; Steinhäuser, Martin (Hg.): Gemeindepädagogik, Berlin/Boston, 2012, 325-349.
- Hybels, Bill: Die Kunst des Führens. Meine Führungsprinzipien auf den Punkt gebracht, deutsche Ausgabe, Asslar, ³2013.
- Keßler, Hand-Ulrich; Nolte, Burkhardt: Konfis auf Gottsuche. Praxismodelle für eine handlungsorientierte Konfirmandenarbeit, Gütersloh, ²2004.
- Keupp, Heiner: Bürgerschaftliches Engagement. Kein selbstverständlich nachwachsender Rohstoff. Lust auf's Ehrenamt, Praxis Gemeindepädagogik 2/2009, 5-9.
- Konfirmationsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen, 21.11.2000.
- Lübking, Hans-Martin: Kursbuch Konfirmation. Ein Praxisbuch für Unterrichtende in der Konfirmandenarbeit, Gütersloh, 2014.
- Mendt, Gabriele; Bilz, Tobias: Bundesweite Studie zur Konfirmandenarbeit. Sieben Schlussfolgerungen für die Konfirmandenarbeit in Sachsen, in: Konfirmandenarbeit in Sachsen. Qualität und Chance, Modelle und Impulse. Ergebnisse der „Kampagne für Konfirmandenarbeit“ in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Publikation zum Zukunftskongress im Januar 2012, 19-22.
- Möller, Christian: Lehre vom Gemeindeaufbau. Bd. 1: Konzepte - Programme - Wege, Göttingen, ³1991.
- Möller, Christian: Art. Gemeindeaufbau, in: Religion in Geschichte und Gegenwart (RGG) 4, Bd. 3, Tübingen, ⁴2000, 622-624.
- Obenauer, Silke: Vielfältig Begabt. Grundzüge einer Theorie gabenorientierter Mitarbeit in der evangelischen Kirche. Heidelberger Studien zur Praktischen Theologie, Bd. 14, 2009.

Anlagen

- Onnasch, Klaus; Sontag, Jörgen: Konfirmanden- und Jugendarbeit, in: Comenius-Institut: Handbuch für die Konfirmandenarbeit, Gütersloh, ²1985, 200-211.
- Peschke, Heinz-Friedrich: St. Paulus – Gemeinde, Aschaffenburg. Miteinander Glauben Lernen, in: Katechetisches Amt Heilsbronn (Hg.): Gemeinsam glauben. Ehrenamtliche in der Konfirmandenarbeit, Heilsbronn, 1993, 7-10.
- Piroth, Nicole: Altes und neues Ehrenamt. Eine Frage von Biographie, Milieu und Lebensstil. Lust auf's Ehrenamt, Praxis Gemeindepädagogik 2/2009, 10-14.
- Pohl-Patalong, Uta: Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt. Eine Analyse der Argumentationen und ein alternatives Modell, Göttingen, 2003.
- Saß, Marcell: Zeit, Gemeinschaft und Gottesdienst: Ein Blick auf Wochenenden, Freizeiten, Camps & Co. aus praktisch-theologischer Perspektive, in: KU-Praxis, 2008, 52, 58-61.
- Schlenker-Gutbrod: Schulungsmöglichkeiten in Württemberg, in: Adler, Heinz; Feußner, Hartmut; Schlenker-Gutbrod, Karin: Teamer in der Konfirmandenarbeit. Schulungsmodule für Ehrenamtliche, Gütersloh, 2007, 179-184.
- Schweitzer, Friedrich: Lebensgeschichte und Religion. Religiöse Entwicklung und Erziehung im Kindes- und Jugendalter, München, 1987.
- Starck, Rainer: Zu diesem Heft, KU-Praxis 47, 2004, Gütersloh, 4.
- Starck, Rainer: »That was great!«. Impressionen von einem Confirmation Camp in Finnland, KU-Praxis 47, 2004, Gütersloh, 12-14.
- Steinhäuser, Martin: Gemeinde im Raum, Gemeinde als Raum, in: Bubmann, Peter; Doyé, Götz; Keßler, Hiltrun; Oesselmann, Dirk; Piroth, Nicole; Steinhäuser, Martin (Hg.): Gemeindepädagogik, Berlin/Boston, 2012, 61-83.
- von Stemm, Sönke: Konfirmandenarbeit, in: Kaiser, Yvonne; Spenn, Matthias; Freitag, Michael; Rauschenbach, Thomas; Corsa, Mike (Hg.): Handbuch Jugend. Evangelische Perspektiven, Opladen/Berlin/Toronto, 2013, 395-397.
- Trenn, Olaf; Witting, Christian: Das TeamerHandBuch. Für Ehrenamtliche in der Konfirmandenarbeit, Gütersloh, 2004.

Anlagen

Erklärung

Ich versichere hiermit, diese Diplomarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die von mir angegebenen Hilfsmittel verwendet zu haben.

Die Arbeit umfasst ohne das Titelblatt, Inhaltsverzeichnis, Anlagen, Literaturverzeichnis und Erklärung 193.116 Zeichen mit Leerzeichen.

Datum

Unterschrift