

Stefan Gärtner

(Über) Lebenskunst

Spannungen hauptamtlichen Engagements in der Jugendpastoral

Das Thema Lebenskunst ist in den letzten Jahren auf den Tagesordnungen der Pastoraltheologie und der Religionspädagogik angekommen¹. Gleiches gilt für kirchliche Bildungshäuser, Offizialate, Klöster und Gemeinden. In manchen Fällen geht es um konkrete Ratschläge, die dem gesunden pastoralen Menschenverstand sofort einleuchten. So gibt es etwa die Empfehlung, dass Humor, Gelassenheit und Demut zu den Tugenden in der Seelsorge und zu einer pastoralen Lebenskunst gehören sollten². Für Hauptamtliche in der Pastoral stellt sich die Frage nach der Lebenskunst allerdings als Frage der Überlebenskunst. Sie sind mit vielfältigen Ansprüchen konfrontiert: vonseiten des Dienstgebers, der Kolleginnen und Kollegen, des Partners und der Familie als auch vonseiten der Gemeinden und der Gläubigen. Gleichzeitig hat man eigene Ideale, konkrete Ideen und eine individuelle Spiritualität, die man bei seiner Arbeit verwirklichen will. Die Schwierigkeit ist, dass diese unterschiedlichen Ansprüche nicht immer zu synchronisieren sind.

Nicht in Extremen, sondern in Spannungsbögen denken und handeln

Das führt zu Spannungen, die häufig auf den einzelnen Mitarbeiter abgewälzt werden. Es geht dann nicht um die Frage, ob die erfahrenen Ambivalenzen strukturell aufgelöst werden können, etwa über ein angepasstes Stellenprofil oder eine veränderte Anspruchshaltung des kirchlichen Dienstgebers. Stattdessen wird vom Hauptamtlichen selbst ein guter Umgang mit diesen Spannungen erwartet. Er trägt schließlich eine Verantwortung für sich selbst und eine Verantwortung für andere. Es scheint zur Lebenskunst in der Pastoral zu gehören, dass beide Verantwortungsbereiche nicht dauerhaft in Widerspruch zueinander stehen dürfen. Eine gute Selbstsorge wäre demnach Grundvoraussetzung für die (Seel-)Sorge für andere³. Dasselbe gilt auch umgekehrt.

Zur Überlebenskunst in der Pastoral gehört, dass man konkrete Ambivalenzen, mit denen jemand bei seiner Arbeit konfrontiert ist, nicht einseitig auflöst, sondern dass man je neu einen klugen Umgang mit auf den ersten Blick widerstreitenden Interessen findet. Die grundlegende These der weiteren Ausführungen ist darum, dass die Mitarbeiter für die Seelsorge typische Spannungen nicht zu den jeweiligen

Extremen hin verengen sollten, sondern dass sie versuchen müssen, die äußeren Enden des Spannungsbogens in eine bezogene Polarität zu verwandeln. Sie sollten also nicht in Extremen, sondern in Spannungsbögen denken und handeln.

Ich möchte dies an drei Themen exemplarisch zu zeigen versuchen. Dabei spitze ich meine Analyse auf die Jugendpastoral zu. Außer dem relativ niedrigen Altersdurchschnitt in diesem Arbeitsbereich unterscheidet ihn von anderen pastoralen Handlungsfeldern, dass nicht alle Hauptamtlichen ein theologisches Studium absolviert haben⁴. Die Tatsache unterschiedlicher Berufe kann für zusätzliche Spannungen in der Jugendpastoral sorgen, etwa wenn man die einen ausschließlich der Seelsorge und die anderen ausschließlich der Pädagogik und Sozialarbeit zuschlägt. Darum sollte es einen regelmäßigen Austausch zwischen den Berufsgruppen geben, genauso wie zwischen bischöflicher, gemeindlicher und verbandlicher Jugendarbeit und zwischen eigenständigen Angeboten der Kirche und Angeboten im Rahmen freier Trägerschaft, etwa in der Ganztagschule⁵. Die eine jugendpastorale Hand sollte also wissen (wollen), was die andere tut.

Erster Spannungsbogen: Person und Rolle

Die Verantwortlichen in der kirchlichen Jugendarbeit legen durch die Art und Weise ihrer Existenz vor Kindern und Jugendlichen Zeugnis ab. Es kann identitätsstiftend und wertevermittelnd wirken. Das Angebot der Jugendpastoral wirkt konkret in überzeugten und überzeugenden *burning persons*⁶. Was sie ausstrahlen, kann junge Menschen inspirieren. Das heißt natürlich nicht, dass diese unkritisch alles annehmen würden. Auch aus der ausdrücklichen Distanzierung zu den jugendpastoralen Mitarbeitern heraus können Kinder und Jugendliche Selbststand gewinnen. Das ist allerdings nur möglich, wenn diese bereit sind, nahbar zu sein und die eigene Person bei der Arbeit mit aufs Spiel zu setzen. Ein authentischer Lebensstil ist dann ein wichtiges Medium der Pastoral. Damit trägt man eine Botschaft aus, selbst wenn diese nicht ausdrücklich benannt wird. Das ist die besondere Chance, aber auch eine Herausforderung der Seelsorge.

Mit Blick auf die Jugendpastoral denke ich insbesondere an die Möglichkeit der Älteren-Geschwister-Perspektive. Weniger als früher haben Kinder und Jugendliche heute ältere Geschwister, die ihnen als Rollenmodell dienen könnten. Durch die altersmäßige Nähe zu den jugendpastoralen Mitarbeitern ergeben sich neue Möglichkeiten des Vorbildlernens. Diese gehören zwar zur Welt der Erwachsenen, aber sie haben die Adoleszenz erst vor kurzem selbst durchschritten. Das gilt insbesondere für ehrenamtliche Gruppenleiter, wobei deren Engagement aktuell unter Druck steht, vor allem durch die schulischen Zeitvorgaben. Trotzdem können gerade junge Erwachsene für Kinder und Jugendliche eine Vorbildfunktion bekommen. Diese dürfte in manchen Jugendkulturen stärker sein als in anderen.

Die kirchliche Jugendarbeit repräsentiert mit Blick auf die Zielgruppe jedenfalls nur einen Ausschnitt der spätmodernen Gesellschaft⁷. Auch viele Hauptamtliche entstammen nur bestimmten Milieus bzw. sie fühlen sich darin zu Hause. Das kann die angedeutete Vorbildwirkung einschränken, und es erfordert ein gutes Diversity Management von den kirchlichen Dienstgebern. Ziel wären mehr Mitarbeiter mit einem anderen kulturellen Hintergrund⁸.

Diese Überlegungen zur Bedeutung der Person der Hauptamtlichen stehen im Zusammenhang mit dem Ansatz des personalen Angebots. Dabei handelt es sich um einen Schlüsselbegriff der Jugendpastoral. Er findet sich bereits im Beschluss der „Würzburger Synode“ über Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit von 1975 und spielt bis heute eine wichtige Rolle⁹. Das Konzept setzt auf Bildungsprozesse, die sich aus dem solidarischen Miteinander zwischen Erwachsenen und Jugendlichen sowie zwischen diesen untereinander ergeben. Die Persönlichkeitsentwicklung spielt in der kirchlichen Jugendarbeit eine bedeutende Rolle. In der Interaktion mit glaubwürdigen anderen lernen Kinder und Jugendliche, was ein gutes Leben und eine gelingende christliche Existenz sein kann, was man dafür nötig hat und was man dazu einsetzen muss¹⁰. Der Person der Mitarbeiter und ihrem Beziehungsangebot kommt dabei eine wichtige Aufgabe zu: Sie können die Prozesse des Jugend-lernt-von-Jugend begleiten, sich aber auch selbst als glaubwürdige Vorbilder und Zeugen des Evangeliums anbieten.

Die eigene Person wird dadurch zum Instrument der Jugendpastoral. Auf der anderen Seite nimmt man bei der Arbeit eine bestimmte Rolle ein. Man handelt schließlich nicht als Privatperson, sondern hat eine kirchliche Beauftragung und eine Vollzeit- oder Teilzeitanstellung. Viele pastorale Professionals sind sich der Bedeutung ihrer Person durchaus bewusst. Gleichzeitig scheint diese manchmal in den Hintergrund zu treten. Es gibt zum Beispiel Aufgaben, die jemand erfüllen muss, obwohl er sich dafür nicht besonders kompetent fühlt oder die er nicht liebt. Wie kann man dann als Person glaubwürdig auftreten? Hauptamtliche können sich den Ansprüchen ihrer beruflichen Rolle nicht entziehen. Für pastorale Professionals gelten bestimmte Erwartungen und Verpflichtungen. Dies scheint in Widerspruch zur geforderten persönlichen Nahbarkeit zu stehen.

Solche rollenspezifischen Erwartungen in der Seelsorge sind nicht nur be-, sondern auch entlastend. Die hauptamtliche Tätigkeit zeichnet sich durch Standardisierungen aus, denn bestimmte Situationen und Aufgaben kehren immer wieder¹¹. Der Mitarbeiter muss nicht stets neu darüber nachdenken, wie er sich verhalten soll, sondern er greift auf sein eigenes oder abgeschautes Erfahrungswissen und das erwartete Rollenverhalten zurück. Der kompetente Einsatz von Methoden ist ein Kennzeichen von Professionalität in der kirchlichen Jugendarbeit. Methodisches Handeln macht diese personenunabhängiger, es erlaubt überhaupt erst die Unterscheidung von Person und Rolle. Historisch gesehen, kommt hierin der Wandel der Seelsorge von einer Lebensform in einen funktionsbezogenen Beruf zum Aus-

druck¹². Die traditionelle Totalidentifikation mit der pastoralen Rolle wird heute von vielen als unprofessionell angesehen.

Für einen Hauptamtlichen ergeben sich somit zwangsläufig Routinen. Für eine Schulklasse zum Beispiel können die Tage Religiöser Orientierung eine Offenbarung sein – für den Umgang miteinander oder für spirituelle Erfahrungen, die sie in dieser Woche geteilt hat. Die pastoralen Mitarbeiter haben dies mit ihrer Kompetenz ermöglicht. Für sie ist die Offenbarung aber keine Neuigkeit mehr, denn sie haben dies bereits vielfach erlebt. Sie wissen, wie sie ihre Rolle spielen müssen und was sie anstellen können, damit die Schulklasse die für sie besonderen Erfahrungen macht.

Auf der einen Seite ist das Entstehen solcher Routinen unvermeidlich und in der angedeuteten Weise entlastend. Auf der anderen Seite kann hiermit die Gefahr der Rollenblindheit, der *déformation professionnelle*, verbunden sein. Die Routine verhindert dann die notwendige Offenheit für Wandel und für Neues. Die Gefahr des Konservatismus in der Jugendpastoral ergibt sich gerade da, wo auf den ersten Blick kein Veränderungsbedarf erkennbar ist, weil eine bestimmte Arbeitsform oder ein Angebot gut angenommen werden. Dadurch kann man den Zeitpunkt verpassen, trotz des Erfolges selbstkritisch zu bleiben und auch einmal anderes zu versuchen oder etwas anders zu tun. Das ist gerade mit Blick auf den schnellen Wandel und die Diversität der Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen wichtig.

Ein Beispiel für einen solchen, nicht nur mit dem Rollenverhalten verbundenen blinden Fleck ist die genannte Milieubindung der Jugendpastoral, obwohl die Kirche behauptet, vom Evangelium her offen für jede und jeden zu sein. Wenn aber heute „junge Menschen anlass- und ergebnisbezogen Zugehörigkeit herstellen und dabei auf weitgehende stilistische und ästhetische Homogenität achten, Jugendarbeit aber von vornherein auf regelmäßige, verbindliche und dauerhafte Gruppenarbeit jenseits lebensweltlicher Homogenität setzt, kommt es zu Inkompatibilitäten“¹³. Die Sozialform der Pfarrei zum Beispiel ist nur noch für eine Minderheit anschlussfähig.

Das Entstehen von Routinen und professionstypischen blinden Flecken sind nur zwei Aspekte, wie in der Jugendpastoral Person und Rolle in ein Spannungsverhältnis zueinander geraten können. Konkret geht es dabei um das Spannungsfeld zwischen persönlicher Kreativität und der notwendigen Offenheit für Veränderung auf der einen Seite und dem routinierten Einsatz und der auf Kontinuität setzenden Wirklichkeitserfahrung als professioneller Rollenträger auf der anderen Seite.

Es wäre allerdings kurzschlüssig, Person und Rolle gegeneinander auszuspielen. Vielmehr sind beide Elemente der hauptamtlichen Tätigkeit zu verbinden:

„Die Entfaltung methodischer Kompetenzen geht einher mit der Entfaltung der Persönlichkeit – oder die Methode bleibt aufgesetzt und wirkt dadurch auch unglaubwürdig.“¹⁴

Rollenverhalten in der Jugendpastoral ist also kein Widerspruch zur geforderten Nahbarkeit, sondern es macht eine strukturierte Betroffenheit und eine gute Nähe zu Kindern und Jugendlichen erst möglich. Das ist nicht zuletzt als Abwehr von Formen des Missbrauchs der Schutzbefohlenen wichtig. Im besten Fall schafft standardisiertes Verhalten die Voraussetzung für eine Integration von Person und Rolle mit einer Mischung aus Zugänglichkeit und Distanz. Das macht die Mitarbeiter überlebensfähig. Es wird eine Antwort auf die Frage möglich, wie die eigene Person, die für ein glaubwürdiges Beziehungsangebot unverzichtbar ist, durch die Rolle, Methode und Routine hindurch sichtbar bleibt.

Es handelt sich demnach nicht um einander ausschließende Gegensätze, also entweder Rolle oder Person. Als aufeinander bezogene Polaritäten eines Spannungsbogens käme es in der Jugendseelsorge darauf an, beide Aspekte zu integrieren. In der pastoralen Rolle kann der/die Einzelne authentisch sein und als Person nahbar bleiben, ohne völlig in der Funktion aufzugehen und hinter der professionellen Rolle zu verschwinden¹⁵. Die Rolle erlaubt einen kontrollierten Umgang mit Nähe, sie gibt aber auch die Sicherheit der notwendigen Distanz.

Zweiter Spannungsbogen: Berufsgläubigkeit und persönliche Spiritualität

Wir haben gesehen, dass hauptamtliche Seelsorge ein Beziehungsberuf ist, was einen glaubwürdigen und im besten Fall inspirierenden Lebensstil beinhaltet. Für Mitarbeiter in der Jugendpastoral gilt im Gegensatz zu den Ehrenamtlichen die „professionstheoretische ‚Echtheitsforderung‘. Anders gesagt: Sie müssen nicht nur wissen, wie sie handeln, sondern es mit Leib und Seele tun.“¹⁶ Von ihnen werden also nicht nur bestimmte Kompetenzen und ein entsprechendes Rollenverhalten erwartet; sie müssen auch überzeugt und überzeugend sein bei dem, was sie tun.

In diesem Zusammenhang ist nicht zuletzt der persönliche Glaube der Mitarbeiter wichtig. Er motiviert das personale Angebot in der Jugendpastoral und bettet es in den den Einzelnen übersteigenden Kontext der Glaubensgemeinschaft ein. Die eigene Spiritualität ist durch die Arbeit bei einem kirchlichen Dienstgeber keine Privatangelegenheit mehr: Man kann dies nicht nur mit sich und seinem unmittelbaren Umfeld ausmachen. Stattdessen sollen die Hauptamtlichen in der Lage sein, mit Kindern und Jugendlichen über Glaubensdinge zu kommunizieren. Sie sollen zum Beispiel einen Wortgottesdienst mitgestalten können oder Rede und Antwort stehen, wenn junge Menschen mit ihnen existenzielle Herausforderungen ihres Lebens besprechen wollen.

Isolde Karle hat in diesem Zusammenhang von der Generalistenrolle der Hauptamtlichen in der Seelsorge gesprochen¹⁷. Sie meint damit nicht, dass diese alles selber tun müssen. Aber es gehört unter anderem zu den Kennzeichen ihres Berufs, dass sie den christlichen Glauben als Quelle und Orientierung ansehen und ihn

auch ausdrücken können. Man sollte sein Berufshandeln nicht nur mit Glaubwürdigkeit, sondern auch mit Gläubigkeit verbinden. Zumindest dürfen der persönliche Lebensstil und die eigenen Überzeugungen keine Gegenspieler zum Evangelium sein. Es ist deutlich, dass dieser Anspruch mit Ambivalenzen verbunden sein kann.

Ich möchte einige Ursachen für solche Ambivalenzen im Rahmen dieses Artikels nur benennen. So kann man fragen, ob das Postulat des seelsorglichen Generalismus nicht eine grundsätzliche Überforderung für den Einzelnen darstellt. Für Hauptamtliche scheint es zum Beispiel wenig Raum für Fragen oder Glaubenszweifel zu geben, obwohl beide Kennzeichen einer christlichen Existenz sind. Überforderungspotenzial haben aber nicht nur die religiösen Anteile der Generalistenrolle. Wir haben im letzten Abschnitt gesehen, dass in der Pastoral Distanz und Selbstsorge wesentliche Elemente der Überlebenskunst sind und dass ein reflektierter Umgang mit der Rollenidentität dabei helfen kann.

Eine andere Ursache für Ambivalenzen beim Umgang mit der Berufsgläubigkeit ist die Individualisierung von Religion und Spiritualität in der spätmodernen Gesellschaft, die nicht vor den Mauern der Kirche haltmacht. Daraus entsteht eine breite Palette von individuell geprägten religiösen Identitätskonzepten. Jeder und jede scheint heute gewissermaßen seinen/ihren eigenen Gott zu haben¹⁸. Das führt zur Frage, wie man in der Jugendpastoral gemeinsame Ausdrucksformen für das Evangelium finden kann, etwa um zusammen zu beten. Ist aber zum Beispiel die Spiritualität der DPSG vereinbar mit der, die bei der Jugend 2000 praktiziert wird¹⁹? Und kann man überhaupt noch von *einer* Scout-Spiritualität sprechen, oder handelt es sich dabei nicht vielmehr um ein Mischgebilde? Gleiches lässt sich über die individualisierten Glaubensüberzeugungen von Hauptamtlichen sagen, die manchmal ein Patchwork aus unterschiedlichen, auch außerchristlichen Quellen darstellen.

Eine weitere Ursache für Ambivalenzen beim Austragen des eigenen Glaubens in der kirchlichen Jugendarbeit will ich ausführlicher besprechen. Der Spannungsbogen zwischen Berufsgläubigkeit und persönlicher Spiritualität beinhaltet die Unterscheidung von Glauben *because of the profession* und Glauben *apart of the profession*²⁰. Vom Hauptamtlichen wird einerseits der christliche Glaube wie selbstverständlich erwartet. Er ist fester Bestandteil und Voraussetzung der pastoralen Berufsrolle. Andererseits ist dessen kirchliche Formgebung von den persönlichen Überzeugungen mancher Mitarbeiter entfernt. Der kirchliche Dienstgeber erwartet aber von ihnen, dass sie die christliche Botschaft in Wort und Tat glaubwürdig vertreten. Das führt zu Problemen, wenn jemand nicht mehr gläubig sein kann oder etwas anders als die Kirche glaubt. Die Lage wird noch verzwickter, wenn ein Bistum oder ein Dienstvorgesetzter eine unhistorische Auffassung vom Christentum vertritt und Einheit im Glauben als Einheitlichkeit in der Form versteht.

Als Repräsentant der Glaubensgemeinschaft, der in ihrem Namen handelt, kann sich ein Hauptamtlicher den daraus entstehenden Spannungen nicht durch gestufte

Partizipation oder Rückzug aus der Kirche entziehen. Als Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit wird man nicht nur von Familie und Freunden, sondern manchmal auch von Kindern und Jugendlichen in Haftung für Aussagen, Probleme und Handlungsweisen seines Arbeitgebers genommen, die man ebenfalls kritisch sieht. Nun aber gilt man selber als „jemand von der Kirche“.

Die Kirche wiederum erwartet wie jeder Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern Loyalität. Allerdings wird diese an zwar juristisch harte, inhaltlich aber zunächst nur formale Kriterien gekoppelt, wie die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche, die Taufe des eigenen Nachwuchses im Kindesalter, die kirchliche Eheschließung vor dem Zusammenleben mit dem Partner oder das Verbot der Wiederverheiratung bzw. der offen gelebten Homosexualität. Ein Loyalitätsverhältnis verpflichtet immer beide Seiten. Die Glaubensgemeinschaft ist darum aufgefordert, die formalen Kriterien für eine Beauftragung zur Jugendseelsorge auch inhaltlich zu füllen²¹. Sie muss nach einer Anstellung bleibende Inspiration für den Glauben und die Spiritualität ihrer Hauptamtlichen sein. Das kann zum Beispiel ein vorbildliches Auftreten der Leitungsverantwortlichen in der Jugendpastoral, ein gutes geistliches Angebot für Mitarbeiter oder die Entwicklung einer Berufsspiritualität für Laien im kirchlichen Dienst bedeuten.

Umgekehrt darf auch die Glaubensgemeinschaft eine kritische Loyalität von ihren Hauptamtlichen erwarten. Als Mitarbeiter in der Jugendpastoral personifiziert jemand in der angedeuteten umfassenden Weise die Kirche, ob er dies nun will oder nicht. Für Hauptamtliche gilt „das Gebot der Distanzverweigerung“²². Sie werden als Berufsgläubige gesehen, auch wenn diese Erwartungshaltung in der Jugendpastoral schwächer sein dürfte als in anderen kirchlichen Handlungsfeldern. Der Dienstgeber und auch manche Gläubige betrachten die Hauptamtlichen aber gewissermaßen als Musterchristen.

Auch diese selbst wollen in der kirchlichen Jugendarbeit glaubwürdige und erkennbare Zeugen des Evangeliums sein. Ihre Motivation stimmt an diesem Punkt durchaus mit der Erwartung ihres Dienstgebers überein. Umso schmerzhafter scheinen die faktischen Differenzen zu sein, etwa zwischen der persönlichen Spiritualität eines Mitarbeiters und den liturgischen Hochformen der Glaubensgemeinschaft oder zwischen seinen Überzeugungen in ethischen Fragen und der kirchlichen Lehre.

Solche Differenzen brauchen aber nicht einander ausschließende Gegensätze zu sein. Vielgestaltigkeit im christlichen Glauben ist schließlich kein Sonderfall, sondern der Normalfall in der Kirche. Das gilt unter den Bedingungen der Spätmoderne insbesondere, aber nicht ausschließlich für junge Christinnen und Christen. Man sollte die faktische Formenvielfalt nicht als mangelhafte Loyalität der Mitarbeiter auslegen, sondern kann sie als Ausdruck des Reichtums der Glaubensgemeinschaft verstehen. Umgekehrt dürfen Hauptamtliche nicht völlig die Anschlussfähigkeit ihrer individuellen Spiritualität mit dem kirchlichen Glauben verlieren.

Positiv gewendet geht es um den Versuch einer Integration der Berufsgläubigkeit in die eigene Identität auf dem Weg der persönlichen spirituellen Reifung. Dabei kann das eine das andere befruchten, und so wird man in der kirchlichen Jugendarbeit ein glaubwürdiger Zeuge des Evangeliums.

Kinder und Jugendliche sollen auf ihrem Glaubensweg Begleitung und Unterstützung finden²³. Das wird schwer, wenn die persönliche Spiritualität eines Mitarbeiters exklusiv und wenig anschlussfähig für andere ist. Die Ausstrahlung eines Jugendpfarrers, der Jugendreferentin, einer Kuratin oder des Gruppenleiters nimmt aber auch ab, wenn er oder sie den kirchlichen Vorschriften zwar oberflächlich zustimmt oder eine rein äußerliche Teilnahme an der kirchlichen Liturgie praktiziert, ohne dass beides persönlich durchwirkt und mit dem eigenen Leben beglaubigt ist. Offenbar kommt es auch im Spannungsfeld von Berufsgläubigkeit und persönlicher Spiritualität darauf an, eine glaubwürdige Verbindung dieser Pole zu gestalten.

Dritter Spannungsbogen: Situationsgerechtigkeit und Planungssicherheit

Mitarbeiter in der Jugendpastoral sollen Zeit haben, und sie wollen Zeit haben für die jungen Menschen, denen sie bei ihrer Arbeit begegnen. Auch für die ehrenamtlichen Multiplikatoren in Gemeinden und Verbänden sind sie ansprechbar. Allerdings sind die zeitlichen Ressourcen knapp bemessen, und es droht eine strukturelle Arbeitsüberlastung der Hauptamtlichen. Sowieso könnte man in der Jugendseelsorge immer noch mehr tun, denn es gibt vielfältige Aufgaben und Nöte. Angesichts dessen kommt es darauf an, verantwortet mit seiner Berufszeit umzugehen. Sonst wird man von den verschiedenen Ansprüchen aufgesogen, mit denen man konfrontiert ist. Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit verlieren dann die Fähigkeit, ihre Zeit realistisch einzuteilen²⁴.

Die Jugendpastoral zeichnet sich durch eine Differenzierung der Zeiterfahrung aus. Damit ist gemeint, dass an einem normalen Arbeitstag immer mehr unterschiedliche und manchmal sogar widersprüchliche Aufgaben parallel bewältigt werden müssen: Leitungsgespräch, Gruppenleiterschulung, Predigtvorbereitung, Organisation eines Großevents, Besinnungstage, Internet-Chat usw. Die verschiedenen Aufgaben folgen nicht mehr nur aufeinander, sondern sie laufen häufig nebeneinander her. Daraus kann bei den Mitarbeitern chronischer Zeitmangel entstehen.

Das hieraus erwachsene Gefühl der Unzufriedenheit kann bekämpft werden, indem jemand seine Arbeitszeit ausdehnt und Überstunden macht. In der Tat arbeiten viele Hauptamtliche in der Kirche länger als andere Berufsgruppen. Das ist häufig verbunden mit einem starken Berufungsbewusstsein und einer hohen Motivation, mit großem Verantwortungsgefühl, mit persönlichem Engagement und wenig Distanz zur eigenen Arbeit²⁵. Dies alles prägt die individuelle Zeiterfahrung mit.

Das subjektive Zeiterleben ist aber von einer Vielzahl weiterer Faktoren abhängig. Manche belasten die jugendpastoralen Mitarbeiter und verstärken ihre Zeitnot. Es handelt sich zum Beispiel um private Probleme, die manchmal gerade Folge des Zeitdrucks bei der Arbeit sind. Das Privatleben wird eingeschränkt, wenn die kirchliche Jugendarbeit am Abend oder an den Wochenenden in denselben Zeiträumen stattfinden muss. Daneben geht es um mangelhafte Kollegialität unter Mitarbeitern, Konflikte mit der Kirchenleitung, undeutliche oder fehlende Arbeitsplatzbeschreibungen, die Erwartung des Dienstgebers, dass man wie selbstverständlich Überstunden machen soll, spirituelle Leere, wenig persönliche Affinität mit dem Arbeitsfeld bzw. der Praxisschock der Anfänger, Konfliktunfähigkeit oder übersteigerte Ansprüche und Ideale im Selbstbild des/der Einzelnen. Auf der anderen Seite hebt die Abwesenheit solcher Faktoren oder ein verantworteter Umgang damit die Qualität der Zeit.

Wie könnte ein solcher Umgang aussehen? In der Jugendpastoral will man auf der einen Seite offen sein für das, was sich in der Begegnung mit Kindern und Jugendlichen spontan und scheinbar ohne jede Planung ergeben kann. Im Gespräch am Lagerfeuer entwickelt sich manchmal mehr spiritueller Tiefgang als bei der gut vorbereiteten Katechese des Jugendpfarrers. „Seelsorglichen Begegnungen wohnt oft ein Moment der Überraschung, der Unberechenbarkeit, der Flüchtigkeit inne“²⁶, und dies darf ein übervoller Terminkalender nicht verhindern.

Auf der anderen Seite kommt jemand bei seiner Arbeit nicht ohne Planung aus. Denn sonst würde er von den Ansprüchen des Augenblicks und der aktuellen Situation völlig vereinnahmt und wäre nicht mehr handlungsfähig. Auch hier kommt es offenbar wieder darauf an, solche Extreme in eine bezogene Polarität zu verwandeln. Ziel wäre ein zeitliches Gleichgewicht, das nicht statisch sein darf, sondern ausreichend flexibel. Es muss je neu ausgependelt werden, damit es sowohl situationsgerecht ist als auch Planungssicherheit ermöglicht.

Ich möchte dies an einem konkreten pastoralen Modell erläutern. Es geht um die *presentiepastoraal* (Präsenzpastoral), die in den Niederlanden in den letzten Jahrzehnten populär und in der seelsorglichen Praxis einflussreich gewesen ist. Die Zeit des Gegenübers, im Fall der Jugendpastoral also die Zeit der Kinder und Jugendlichen, bildet hier einen wichtigen Bezugspunkt. Die Hauptamtlichen versuchen, ein Beziehungsangebot zu machen, das eng an deren Lebensrhythmen anschließt. Es dürfte deutlich sein, dass ein solcher Anspruch nicht leicht einzulösen ist.

Trotzdem versucht ein Seelsorger, sich nach dieser Theorie von seinen eigenen Erwartungen zu verabschieden. Das gilt nicht nur für die zeitlichen Aspekte. Denn die einseitige Orientierung an im Vorhinein geplanten Zielvorgaben kann Formen des Interventionismus begünstigen²⁷. Damit wird man dem anderen nicht gerecht, sondern man versucht, ihn ausgehend von seinen Defiziten und seiner faktischen Not wieder in die bestehenden sozialen Verhältnisse einzupassen. Die Problemlösung und Systemstabilisierung stehen also bei dieser Art von pastoralem Handeln

im Vordergrund. Es geht um Veränderung, die durch die Intervention eines Professionals von außen erreicht werden soll.

Dagegen geht ein kirchlicher Mitarbeiter nach der Pastoraltheologie der Präsenz ganz in der Zeit und damit in der Welt junger Menschen auf. Als „radikale Form der Selbstentäußerung“²⁸ wird dies zur Realisierung von Treue, Geduld und Verlässlichkeit. Seelsorger im *presentiepastoraat* versuchen, unter weitgehender Absehung von eigenen Zielvorgaben durch ihre Anwesenheit so viel wie möglich präsent zu sein. In der kirchlichen Jugendsozialarbeit etwa würde jemand damit gerade denen vorbehaltlos Zeit schenken, die sonst die Erfahrung machen, dass niemand für sie Zeit hat.

Man muss wissen, dass die Pastoraltheologie der Präsenz aus der Analyse der konkreten Praxis von Pastoren in den Problemvierteln der großen Städte in den Niederlanden entstanden ist. Die Hauptamtlichen versuchten dort ähnlich wie die Arbeiterpriester der Vergangenheit oder wie manche geistliche Bewegung heute, das Leben der Menschen zu teilen. Sie personifizierten „im Alltag der Menschen die Präsenz eingeräumter Zeit“²⁹. Sie wurden zum Ausdruck der Hoffnung in der Lebenswelt von Menschen, die sonst in Apathie zu verfallen drohen und denen jede Zukunftsperspektive versperrt ist³⁰.

Gerade der radikale Umgang mit Zeit macht allerdings die Ambivalenzen dieses Konzepts deutlich. Es kann nämlich eine pastorale Grundhaltung zur Folge haben, die einseitig die Unplanbarkeit zum Kernelement macht. Hierdurch würde Zielführung in der Jugendpastoral in die Spontaneität der je konkreten Begegnung mit Kindern und Jugendlichen aufgehoben. Der Provokation, die das Unerwartete für einen Seelsorger bedeutet, insofern dieser von der Strukturiertheit und Ergebnisorientierung seines Handelns ausgeht, würde nachgegeben. Die konkrete Situation bestimmt alles. Das Handeln der Mitarbeiter ginge in der interessefreien Präsenz bei jungen Menschen und in ihrer Lebenswelt auf.

Es ist klar, dass dies faktisch kaum durchzuhalten ist. Außerdem erweist sich die mit diesem Anspruch verbundene pastorale Praxis als ähnlich unflexibel, wie die des Hauptamtlichen, der seine Zeit komplett durchstrukturiert. Denn sie erlaubt dem Einzelnen keine Handlungsfreiheit mehr, die über die Erfordernisse hinausgeht, die sich unmittelbar aus der Begegnung mit jungen Menschen ergeben. Zudem müssen bei der Zeitgestaltung auch die Forderungen anderer Instanzen, die auf die Arbeit Einfluss nehmen, integrierbar bleiben: Familienzeit, Erwartungen des Dienstgebers, Freizeit, Mobilitätsverluste usw.

In der Jugendpastoral darf man demnach das Bedürfnis nach Planbarkeit seines Berufshandelns nicht vernachlässigen. Zugleich muss jemand aber bewusst mit dem Unerwarteten und den Lebensrhythmen von Kindern und Jugendlichen rechnen, ohne sich allerdings in den Anforderungen des Augenblicks zu verlieren³¹. Es geht um eine Dialektik aus Planung und Spontaneität. Sie macht ein wirkliches Verweilen in der jeweiligen Situation möglich. Es ist dann deutlich, worauf sich der Haupt-

amtliche einlassen kann und will, aber auch, was gerade nicht geht. Wenn man den Zeitrahmen begrenzt und dies allen Beteiligten bewusst ist, kann das sogar zu einer Vertiefung und Intensivierung führen³². Die Planungssitzung im Jugendhaus ist dann sowohl kürzer als auch effektiver.

Gefragt ist demnach in der Jugendpastoral ein Umgang mit Zeit, der zwar nach ihrer richtigen Verwendung fragt. Die Eigengesetzlichkeit von Planungsprozessen darf aber nicht dazu führen, dass alles, was nicht in diese Planung passt – das Unplanbare eben –, von vornherein durch alle Raster fällt. Kirchliche Jugendarbeit muss offen sein für die Kreativität und die Überraschungen, die Kinder und Jugendliche zu bieten haben. Andererseits ist es überlebenswichtig, seine zeitliche Autonomie zu behalten angesichts der vielfältigen Aufgaben, die auf einen warten. Als Hauptamtliche(r) muss man ganz gegenwärtig sein können, aber auch die Grenzen dessen bewachen, was faktisch möglich ist.

Die Synchronisation unterschiedlicher Zeiten in der Jugendseelsorge gelingt somit in einer ereignisoffenen, aber geplanten Handlungsstruktur. Eine solche Struktur wehrt sich gegen langfristige Festlegungen, sie ist eher projektbezogen³³. Nicht nur bei der jugendpastoralen Planung gibt es heute eine Notwendigkeit kurzfristigen Denkens. Denn die jeweiligen Handlungsfaktoren und -folgen sind zu komplex, um sie bereits im Vorfeld alle berücksichtigen zu können. Ehe das langfristig Geplante ausgeführt ist, ist es schon wieder veraltet, weil sich die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen in schnellem Tempo wandelt³⁴. Eine projektbezogene Planungsstruktur vermeidet solche Festlegungen, die einem Jugendverband, einem Team oder einer Diözese nur eine Scheinsicherheit suggerieren. Zeit in der Jugendpastoral sollte demnach so offen, reflexiv und flexibel wie möglich und so organisiert, verlässlich und planbar wie nötig gestaltet werden.

Fazit: Nicht Pontifex, sondern Seiltänzer sein

Wir haben gesehen, dass sich die Frage der pastoralen Lebenskunst in der kirchlichen Jugendarbeit als Frage der Überlebenskunst stellt. Zwischen den Erwartungen des kirchlichen Dienstgebers, den eigenen Interessen und den differenzierten Lebenswelten junger Menschen tun sich manche Klüfte auf. Es führt bei hauptamtlichen Mitarbeitern zu Ambivalenzen, wenn sie versuchen, diese Klüfte in der Jugendpastoral zu überbrücken.

Es wurden hier drei Spannungsbögen analysiert, an denen dies deutlich wurde. Das Ergebnis dieser Überlegungen lässt sich im Bild so zusammenfassen: Hauptamtliche sollten nicht den Anspruch haben, Pontifex, also Brückenbauer über die genannten Klüfte zu sein. Realistischer und damit tragfähiger scheint ein Auftreten als Seiltänzer. Um nicht in den Abgrund zu fallen, muss man seine Balancierstange

zwischen Person und Rolle, Berufsgläubigkeit und persönlicher Spiritualität sowie zwischen Situationsgerechtigkeit und Planungssicherheit je neu austarieren. Damit ist man überlebensfähig, auch wenn die Jugendpastoral so zum Drahtseilakt wird.

ANMERKUNGEN

¹ Vgl. dazu kritisch Kai Horstmann, Was taugt die Lebenskunst? Eine kritische Sichtung pastoraltheologischer Konzeptionen, in: *Pastoraltheologische Informationen* 33 (2013-1) 257-277.

² Vgl. Isolde Karle, *Kirche im Reformstress*. Gütersloh 2010, 222-224.

³ Vgl. Hermann Steinkamp, *Seelsorge als Anstiftung zur Selbstsorge*. Münster 2005, 50-82.

⁴ Vgl. Martin Lechner, *Jugendpastoral im Plural*. Praktisch-theologische Entwürfe: Optionen und ihre Wirkungen, in: *Pastoraltheologische Informationen* 29 (2009) 16-31, 28-30.

⁵ Vgl. Patrik C. Höring, *Kirchliche Jugendarbeit vor dem Aus? Einige Überlegungen angesichts aktueller Herausforderungen*, in: *Stimmen der Zeit* 231 (2013) 85-95, 88-90.

⁶ Vgl. Michael Bollig, *Mit jungen Menschen über Gott reden*. Eckpunkte einer Theorie der Glaubenskommunikation in der Jugendpastoral, in: *Pastoralblatt für die Diözesen Aachen, Berlin, Essen, Hildesheim, Köln und Osnabrück* 61 (2009) 265-268.

⁷ Vgl. Marc Calmbach / Peter Martin Thomas / Inga Borchard / Bodo Flaig, *Wie ticken Jugendliche 2012? Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen im Alter von 14-17 Jahren in Deutschland*. Düsseldorf 2012.

⁸ Vgl. Eileen Krauß / Markus Entscheid-Stams, *Für eine Pastoral des Lernens*. Milieustudien und ihre Bedeutung, in: *Katechetische Blätter* 138 (2013) 222-225, 224.

⁹ Vgl. Hartmut Heidenreich, *Personales Angebot als Kernkonzept praktisch-theologischen Handelns*. Zu seiner Rekonstruktion, Rezeption und Interpretation nach dem Würzburger Synodenbeschluss von 1975. Münster 2004.

¹⁰ Vgl. Reinhold Boschki, „Beziehung“ als Leitbegriff der Religionspädagogik. Grundlegung einer dialogisch-kreativen Religionsdidaktik. Ostfildern 2003.

¹¹ Vgl. Stefan Gärtner, *Zeit, Macht und Sprache*. Pastoraltheologische Studien zu Grunddimensionen der Seelsorge. Freiburg 2009, 61-84, 248-260.

¹² Vgl. Christian Grethlein, *Pfarrer – ein theologischer Beruf!* Frankfurt 2009, 83-103, 114-116.

¹³ Hans Hobelsberger, *Jugendpastoral wohin? Trends, Herausforderungen und Postulat*, in: *Bibel und Liturgie* 83 (2010) 90-98, 92.

¹⁴ Ulrich Schwab, *Kirchliche Jugendarbeit der Zukunft*. Herausforderungen an die gegenwärtige Jugendarbeit und konzeptionelle Überlegungen, in: *Praktische Theologie* 45 (2010) 143-148, 148.

¹⁵ Vgl. Norbert Schuster, *Der Zusammenhang von Profession und Person als Problem kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*. Anmerkungen praktisch-theologischer Berufstheorie zu einer notwendigen Begriffsklärung, in: *Lebendige Seelsorge* 54 (2003) 142-147.

¹⁶ Michael Hochschild, *Komplizen des Unterschieds: die Hauptberuflichen in der Kirche*, in: *Theologie der Gegenwart* 47 (2004) 50-56, 52.

¹⁷ Vgl. Isolde Karle, *Der Pfarrberuf als Profession*. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft. Stuttgart 2011, 233-243.

¹⁸ Vgl. Ulrich Beck, *Der eigene Gott*. Von der Friedensfähigkeit und dem Gewaltpotential der Religionen. Frankfurt 2008.

¹⁹ Vgl. Martin Lechner, *Was ist überhaupt „Jugendpastoral“? Eine erste Annäherung*, in: *Pastoraltheologische Informationen* 29 (2009) 10-15.

²⁰ Vgl. Rein Nauta, *Dubbelspel*. Ambt en professie in het pastoraat, in: Herman Beck / Reinard Nauta (Hg.), *Over spel*. Theologie als drama en illusie. Leende 2000, 260-290, 263-265.

- ²¹ Vgl. exemplarisch: Der Bischof von Essen, Missionarische Jugendpastoral. Grundlinien für hauptberuflich Mitarbeitende in der Jugendpastoral des Bistums Essen. Strategische Landkarte der Jugendpastoral im Bistum Essen. Essen 2012.
- ²² Michael Hochschild, Das offene Berufsgeheimnis. Vom kirchlichen Metier des Menschen, in: *Theologie der Gegenwart* 47 (2004) 280-286, 283.
- ²³ Vgl. Lechner, *Jugendpastoral* (Anm. 4) 19-21.
- ²⁴ Vgl. im Weiteren als Hintergrund Stefan Gärtner, „... ist im Augenblick nicht erreichbar.“ Zum Umgang mit der knappen Ressource Zeit in der Pastoral, in: Corinna Baumhoer / Elisa Kröger (Hg.), *Ach, du liebe Zeit. Temporalität als Herausforderung der Pastoral*. Ostfildern 2013, 133-150.
- ²⁵ Vgl. Hans Schilderman, *Religion as a profession*. Leiden 2005.
- ²⁶ Elisabeth Grözinger, „Kairos“ als Potential in der Seelsorge, in: *Wege zum Menschen* 62 (2010) 350-363, 357.
- ²⁷ Vgl. Andries Baart, *Een theorie van de presentie*. Utrecht 2001, 681-770.
- ²⁸ Ebd. 809.
- ²⁹ Ingo Reuter, Seelsorge als eingeräumte Zeit. Zum pastoraltheologischen Spezifikum seelsorglichen Handelns in einer zeitökonomisierten Gesellschaft, in: *Praktische Theologie* 36 (2001) 279-288, 286.
- ³⁰ Vgl. Baart (Anm. 27) 91-135.
- ³¹ Vgl. Grözinger (Anm. 26) 350-363.
- ³² Vgl. Christoph Morgenthaler, *Begrenzte Zeit – erfüllte Zeit. (Kurz)Zeitperspektiven in der systemischen Seelsorge*, in: *Wege zum Menschen* 54 (2002) 161-176.
- ³³ Vgl. Rainer Bucher / Georg Plank, *Ungeliebte Kinder, überlastete Liebessöhne und weit entfernte Verwandte. Warum hat die Kirche Probleme mit ihrer professionellen Struktur?*, in: Rainer Bucher (Hg.), *Die Provokation der Krise. Zwölf Fragen und Antworten zur Lage der Kirche*. Würzburg 2004, 45-62, 58-60.
- ³⁴ Vgl. Tobias Kläden, *Beschleunigung*, in: Stefan Gärtner / ders. / Bernhard Spielberg (Hg.), *Praktische Theologie in der Spätmoderne. Herausforderungen und Entdeckungen*. Würzburg 2014, 53-58.