

«Was wollen die eigentlich von mir?»

Anforderungen und Erwartungen von Kirchgemeinden an Pfarrpersonen: Ein Vergleich von Ausschreibungen von Gemeindepfarrstellen mit dem Kompetenzstrukturmodell.

Zertifikatsarbeit im Rahmen des Weiterbildungsstudienganges
«Ausbildungspfarrerin und Ausbildungspfarrer / Theological Education»
an der Universität Bern

Eingereicht bei:
Pfarrerin Manuela Liechti-Genge
Studienleiterin CAS Ausbildungspfarrer/in
Universität Bern/Theologische Fakultät/KOPTA
Länggassstrasse 51
CH-3012 Bern

Eingereicht von
Pfarrer Roland Portmann
Pfarrain 7
8604 Volketswil

Volketswil, den 21. Juni 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Das Kompetenzstrukturmodell	4
3. Vorgehen / Methodik	7
3.1. Grundsätzliche Vorgehensweise	7
3.2. Operationalisierung der fünf Bereiche des Strukturkompetenzmodells	8
4. Auswertung der Stellenanzeigen	10
4.1. Anzahl der genannten Kompetenzbereiche pro Ausschreibung	10
4.2. Häufigkeiten der einzelnen Kompetenzbereiche	11
4.3. Dominante Bereiche	11
4.4. Besonderheiten	12
5. Transfer in die Arbeit mit Vikarinnen und Vikaren	15
5.1. Arbeit an der Persönlichkeit	15
5.2. Vikariat als Aus- und nicht als Weiterbildung	16
5.3. Thematisierung von Erwartungen	16
6. Fazit	18
Literaturverzeichnis	19
Anhang	20

1. Einleitung

Die Konkordatskonferenz der reformierten Landeskirchen der Deutschschweiz hat im November 2013 ein neues Kompetenzstrukturmodell für den Pfarrberuf verabschiedet.¹ Es beschreibt Kompetenzen, die Vikarinnen und Vikare nach Absolvierung ihrer Ausbildungszeit basal erworben haben und weiter ausbilden sollen. Das Modell wird standardmässig im Vikariat als Zielbild und Arbeitsmittel verwendet und wird darüber hinaus auch im Rahmen von Weiterbildungen und Standortbestimmungen eingesetzt.² Die vorliegende Arbeit versucht, dem Kompetenzstrukturmodell quasi einem Praxistest zu unterziehen: Stimmen die im Modell formulierten Anforderungen an Pfarrpersonen mit den Ansprüchen von Kirchgemeinden überein? Werden Vikarinnen und Vikare also in ihrer Ausbildung wirklich in denjenigen Kompetenzen geschult, die sie dann im Berufsalltag benötigen bzw. die Kirchgemeinden später von ihnen erwarten?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung werden Stellenausschreibungen von Gemeindepfarrstellen analysiert, da sich in diesen Texten Erwartungen und Ansprüche, die Kirchgemeinden an ihre zukünftigen Pfarrpersonen stellen, besonders gut erfassen lassen.

Anhand dieser Analyse soll das Modell mit der Praxis in Bezug gesetzt werden.

Nach einer kurzen Einführung des Kompetenzstrukturmodells, gefolgt von Ausführungen über die Vorgehensweise und Methodik der Arbeit folgt die Auswertung der Ausschreibungen. Die Arbeit schliesst mit Überlegungen zur Frage, wie die Befunde der Arbeit für die Ausbildung im Vikariat fruchtbar gemacht werden können.

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet.

Ich bin damit einverstanden, dass die Arbeit öffentlich zugänglich ist.

¹ Siehe Homepage A+W Konkordat: www.bildungskirche.ch: www.bildungskirche.ch/ausbildung/der-weg-ins-pfarramt-in-den-konkordatskirchen/gesamtcurriculum; abgerufen am 15.6.2018

² Siehe Standards für die Aus- und Weiterbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer: Kompetenzstrukturmodell S.3ff.

2. Das Kompetenzstrukturmodell

Das Kompetenzstrukturmodell (KSM) ist als Zielbild für die reformierte Pfarrausbildung im Konkordat der Deutschschweizer Kirchen entstanden: Es setzt sich aus den folgenden zwölf Kompetenzen zusammen, die im Pfarramt wesentlich sein sollen: Leben aus dem Evangelium, Berufsidentität, Selbstmanagement, hermeneutische Reflexion, Kreativität, Beziehung und Empathie, Team- und Konfliktfähigkeit, Ziel- und Ergebnisorientierung, Planung und Organisation, Leitung, Auftritt und Repräsentation und Kommunikation.

Diese zwölf Grundkompetenzen werden in fünf Bereiche eingeteilt:

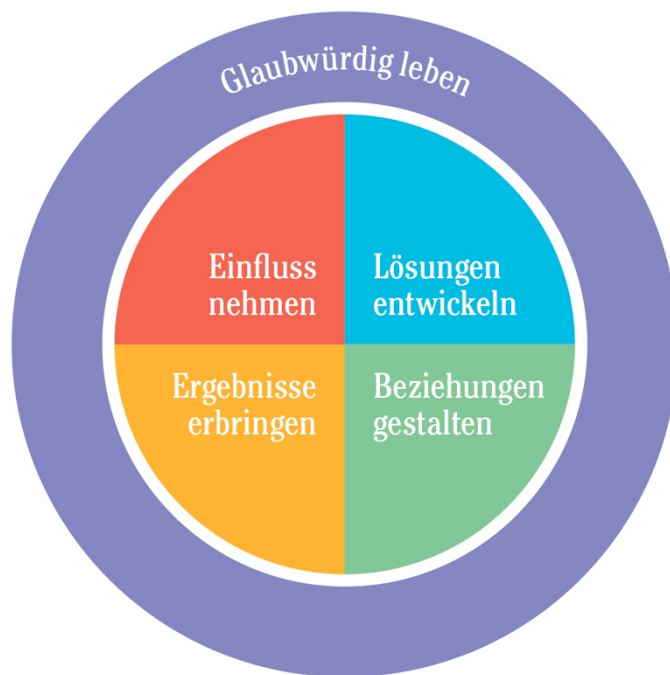
1. Glaubwürdig Leben
2. Lösungen entwickeln
3. Beziehungen gestalten
4. Ergebnisse erbringen
5. Einfluss nehmen

Das Kompetenzstrukturmodell soll kein normatives Modell sein, sondern soll der Orientierung dienen: Es entwirft Entwicklungslinien und dient für ein Gesamtcurriculum für Pfarrerinnen und Pfarrer als Basis, das heisst, es kann während der ganzen Amtszeit beziehungsweise Karriere einer Pfarrperson beigezogen werden. Zudem soll es «vom Zwang befreien, allen Aufgaben und Ansprüchen als «Superpfarrer» entsprechen zu müssen: Menschen mit unterschiedlichen Begabungen können in diesem Beruf ihren jeweils richtigen Ort finden, an dem ihre Charismen aufblühen.»³

Damit wird das KSM auch brauchbar für Standortbestimmungen, Weiterbildungen und für Pfarrwahlkommissionen und, wie hier gezeigt wird, auch für die Stellensuche. Die Umsetzung und Implementierung des KSM in der Aus- und Weiterbildung ist gegenwärtig im Gange.⁴

³ Zitiert aus: Standards für die Aus- und Weiterbildung der evangelisch- reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer, S. 3.

⁴ Perspektiven für das Pfarramt, S.27.



Glaubwürdig leben

- Leben aus dem Evangelium
- Berufsidentität
- Selbstmanagement

Lösungen entwickeln	Beziehungen gestalten
----------------------------	------------------------------

- Hermeneutische Reflexion
- Kreativität

- Beziehung und Empathie
- Team- und Konfliktfähigkeit

Ergebnisse erbringen	Einfluss nehmen
-----------------------------	------------------------

- Ziel- und Ergebnisorientierung
- Planung und Organisation

- Leitung
- Auftritt und Repräsentation
- Kommunikation

Grafische Darstellung des Strukturkompetenzmodells gemäss den «Standards für die Aus- und Weiterbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer».

Als Grundkompetenz wird im Modell die Theologie vorausgesetzt, wobei nicht allein die Ausbildung an der Universität gemeint sein soll, sondern auch die eigene Spiritualität, wie sie sich bis anhin gezeigt und entwickelt hat.⁵ Damit wird deutlich, dass alle Bereiche des Kompetenzstrukturmodells immer von der grundlegenden theologischen Urteilskraft und von einer religiösen Grundhaltung der Pfarrperson durchdrungen sein müssen. Diese Urteilskraft soll in allen Bereichen immer wieder aufscheinen, verbindet sie und hält sie so zusammen, wie es in der Grafik mit dem Bereich «Glaubwürdig leben», der alles umfasst, dargestellt wird.⁶

Das Kompetenzstrukturmodell kann auch beim Einstieg in den Pfarrberuf beigezogen werden: Fragen, wie die folgenden können so vielleicht erhellt werden: Was sind die Erwartungen der Kirchgemeinde, bzw. was steckt hinter den Anforderungen der Ausschreibung? Bin ich genügend ausgebildet oder was muss noch erworben werden? Welche Gemeinde passt am ehesten zu mir, bzw. zu meinen Stärken?

Es können hier aber auch Rückfragen an die Aus- und Weiterbildung von Pfarrpersonen gestellt werden: Werden die frisch ordinierten Pfarrpersonen genügend und auf die richtigen Kompetenzen bzw. Anforderungen im Arbeitsfeld hin ausgebildet? Wie kann die Weiterbildung vertiefend wirken und allfällige Defizite kompensieren?

Im Horizont dieser Fragen ist diese Arbeit situiert.

⁵ Perspektiven für das Pfarramt, S.78.

⁶ Standards für die Aus- und Weiterbildung der evangelisch- reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer, S.5.

3. Vorgehen/Methodik

3.1 Grundsätzliche Vorgehensweise

Als Grundlage der Untersuchung dienen die deutschsprachigen Stellenausschreibungen für Gemeindepfarrämter, erschienen in brief, dem Magazin der Reformierten, von dessen erstem Erscheinen im Januar 2016 bis zur Nummer 8 im Jahr 2018. Insgesamt sind dies 190 Ausschreibungen. Einige Kirchengemeinden haben die gleichen vakanten Stellen mehrfach ausgeschrieben, zum Teil in leicht variiertes Form. Für die Hauptauswertung werden diese Mehrfachauschreibungen, 48 an der Zahl, nur in der Primärfassung berücksichtigt. Es bleiben also 142 Inserate ohne Duplikate. Ebenfalls können in der Auswertung drei Ausschreibungen (Nr. 40, Nr. 33, Nr. 137) nicht berücksichtigt werden, da sie auf heute nicht mehr existente Ausschreibungen auf ihrer jeweiligen Homepage verweisen. Es verbleiben also 139 verwertbare Ausschreibungen.

Die für die vorliegende Arbeit relevanten Informationen der Ausschreibungen wurden tabellarisch erfasst (vgl. Anhang). Zu diesen Informationen gehören die Grösse der Kirchengemeinde, die ausgeschriebenen Stellenprozente, das Vorhandensein eines inhaltlichen Schwerpunkts der Position sowie Angaben zur Wohnsitzpflicht. Zudem wurden sämtliche Inhalte der Ausschreibungen, die Erwartungen an die Bewerbenden formulieren («Wir suchen...»; «Sie bringen mit...»), anhand der im Strukturkompetenzmodell aufgeführten fünf Bereiche aufgeschlüsselt: Glaubwürdig leben, Lösungen entwickeln, Beziehungen gestalten, Ergebnisse einbringen, Einfluss nehmen. Weil die Anforderungen der Ausschreibungen nicht immer eindeutig einem spezifischen Bereich zuzuordnen sind, wird die Tabelle durch die Rubrik «Besonderes» ergänzt.⁷ In zahlreichen Ausschreibungen wird aber sehr deutlich, auf welchen Bereich des Strukturkompetenzmodells die Gemeinden besonders Wert legen. Wenn dies der Fall ist, wenn also ein Bereich mehrfach und mehr als andere Bereiche in der Ausschreibung aufgeführt wird, wird dieser Bereich in der Tabelle als 'dominanter Aspekt' erfasst.

Nicht untersucht werden die Selbstdarstellungen der Gemeinden («Wir bieten...»; «Bei uns finden sie...») sowie reine quantitative Anforderungen wie beispielsweise die konkrete Anzahl von zu leistenden Gottesdiensten oder Unterrichtsstunden pro Woche.

⁷ Siehe Kapitel dazu Kapitel 4.4. Besonderheiten.

3.2. Operationalisierung der fünf Bereiche des Strukturkompetenzmodells

Für die Erfassung der Daten aus den Ausschreibungen wurden alle Sätze der Inserate, die Erwartungen bzw. Anforderungen benennen, den im Strukturkompetenzmodell aufgeführten fünf Bereichen zugeordnet. Um die geleistete Übersetzungs- bzw. Zuordnungsarbeit zu illustrieren, werden im Folgenden pro Bereich beispielhaft Sätze aufgeführt, wie sie in Ausschreibungen typischerweise begegnen:

1. Glaubwürdig leben (Leben aus dem Evangelium; Berufsidentität; Selbstmanagement):

Sie leben in einer lebendigen Beziehung mit Jesus Christus.

Sie leben ihr Christsein offen und engagiert.

Ihr Glaube ist im Alltag spürbar.

Das Pfarramt ist mehr als nur ein Beruf für sie.

Motiviert und engagiert leben sie ihr Pfarrersein.

Sie sind belastbar und arbeiten selbstständig.

2. Lösungen entwickeln (Hermeneutische Reflexion; Kreativität)

Sie predigen verständlich, lebensnah bzw. lassen aktuelle Themen einfließen.

Sie sind kreativ und offen für Neues.

Neues wagen...

Sie bringen Menschen die Bibel/das Evangelium einfach und verständlich näher.

Sie entwickeln neue Formen von...

3. Beziehungen gestalten (Beziehungen und Empathie; Team- und Konfliktfähigkeit)

Sie arbeiten gerne im Team.

Sie sind kontaktfreudig und offen.

Sie sind offen für andere Glaubenshaltungen.

Sie finden leicht Zugang zu Menschen/Generationen.

Konflikte sprechen sie offen an.

4. Ergebnisse einbringen (Ziel- und Ergebnisorientiert)

Sie bauen neu unsere Jugendarbeit/Familienarbeit etc. auf.

Sie planen neue Angebote in...

Sie arbeiten zielorientiert und effektiv.

Sie planen die Alterswoche, das Konflager etc.

5. Einfluss nehmen (Leitung; Auftritt und Repräsentation; Kommunikation)

Sie sind kommunikativ.

Sie sind in der Landeskirche verwurzelt.

Sie vertreten landeskirchliche Werte.

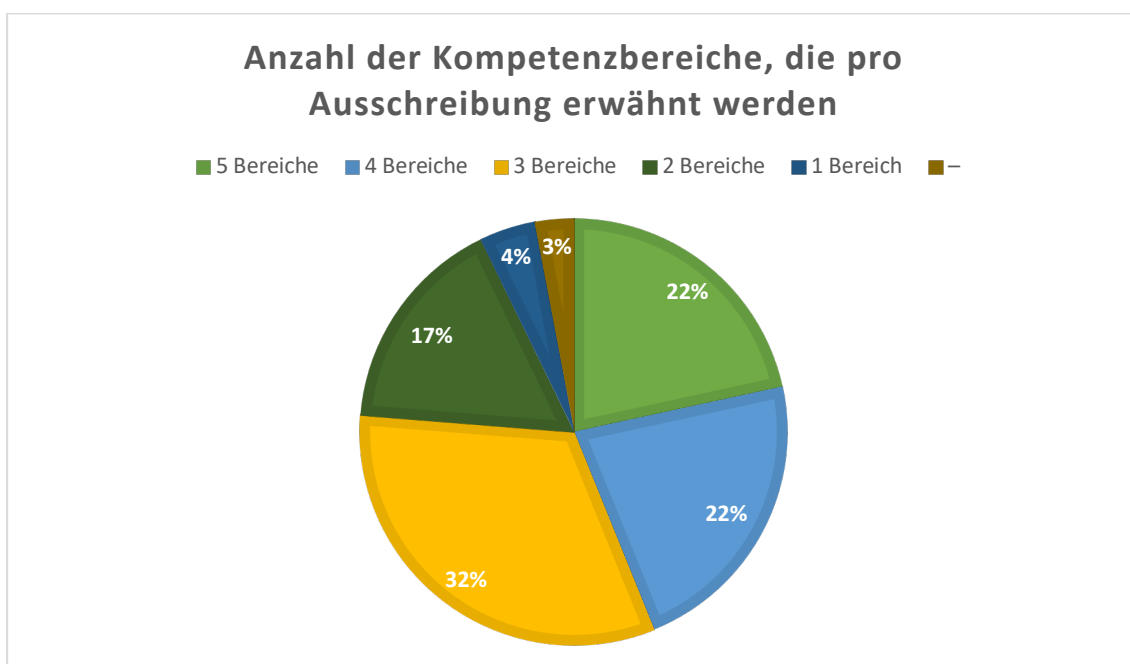
Sie leiten/führen das ...Team.

4. Auswertung der Stellenanzeigen

4.1. Anzahl der genannten Kompetenzbereiche pro Ausschreibung

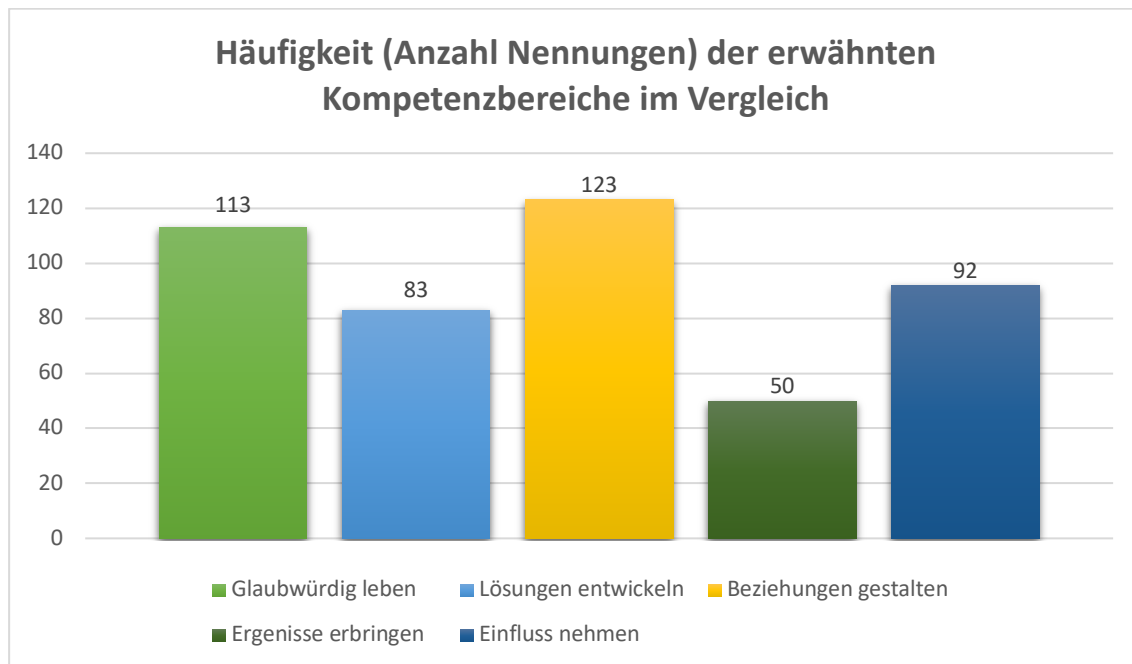
Beinahe alle Kirchgemeinden, 135 von 139, formulieren Anforderungen an Pfarrpersonen, die über die blossе Funktion bzw. die Aufzählung von konkreten Handlungsfeldern hinausgehen. Abgesehen von wenigen Ausnahmen – Anforderungen an Sprachkenntnisse (vgl. unten), die Verfügbarkeit eines Autos (vgl. unten), ein bestimmtes Geschlecht (vgl. unten) oder weitere Spezifika wie etwa «musikalische Begabung von Vorteil» (Nr. 181) oder Umgang mit Socialmedia (Nr. 24) – sind dies alles Anforderungen, die mit dem Kompetenzstrukturmodell erfasst werden können. Es fanden sich keine Ausschreibungen, in denen Kompetenzen erwartet werden, die nicht im Kompetenzmodell beschrieben sind. Es zeigt sich aber deutlich, dass nicht alle Kirchgemeinden alle fünf Bereiche berücksichtigen bzw. explizit fordern.

Einen umfassenden Anforderungskatalog, der alle fünf Kompetenzbereiche anspricht, stellen 30 der 139 Kirchgemeinden; weitere 31 Gemeinden erfragen in ihren Ausschreibungen Kompetenzen aus vier Bereichen. Anforderungen aus drei unterschiedlichen Kompetenzbereichen werden von 45 Kirchgemeinden aufgeführt. In 23 Ausschreibungen stammen die formulierten Erwartungen an die Bewerbenden aus nur zwei der fünf Bereichen des Kompetenzmodells. Sechs Gemeinden schliesslich haben in ihren Ausschreibungen nur knappe Erwartungen aus einem Kompetenzbereich erwähnt. Das heisst also, dass mehr als Dreiviertel aller Kirchgemeinden in ihren Stellenausschreibungen Kompetenzen aus mindestens drei Bereichen erwarten.



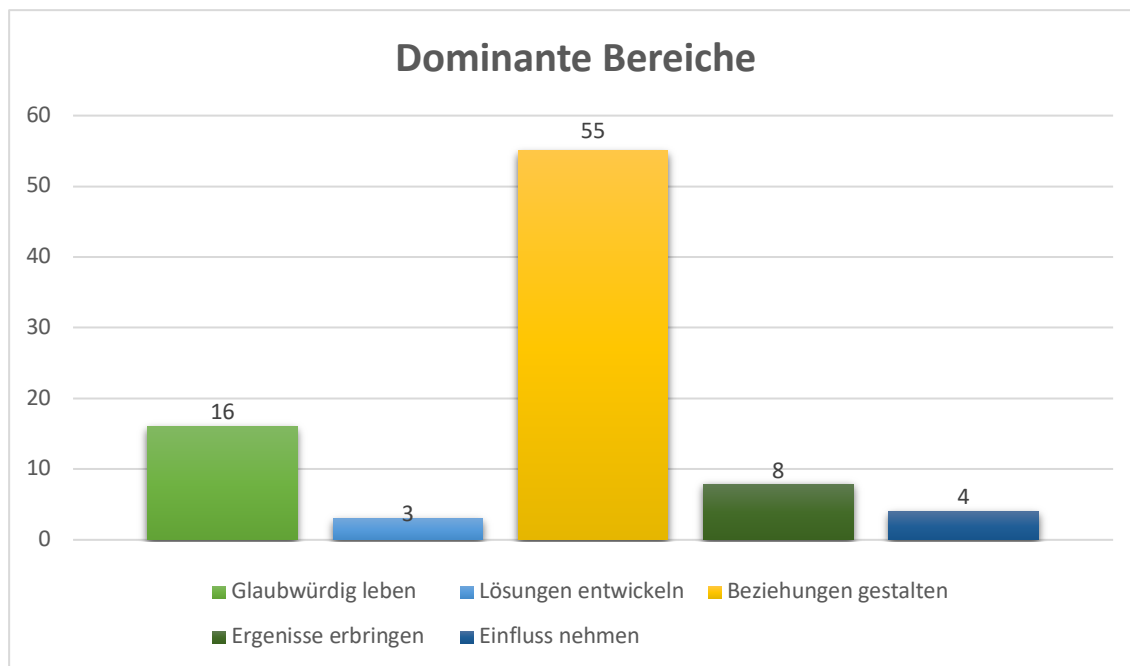
4.2. Häufigkeiten der einzelnen Kompetenzbereiche

Auffällig ist, dass einige Kompetenzen deutlich häufiger erwartet werden als andere. Allen voran kommt der Bereich «Beziehungen gestalten (Beziehungen und Empathie; Team- und Konfliktfähigkeit)» am häufigsten vor, genannt in 123 von 139 Ausschreibungen; ebenfalls sehr häufig, in 113 von 139 Ausschreibungen werden Aspekte genannt, die dem Bereich «Glaubwürdig leben (Leben aus dem Evangelium; Berufsidentität; Selbstmanagement)» zuzuordnen sind. In etwas mehr als der Hälfte aller Ausschreibungen finden sich Anforderungen aus den Bereichen «Einfluss nehmen» (Leitung; Auftritt und Repräsentation; Kommunikation)» (in 92 von 139 Ausschreibungen) und «Lösungen entwickeln (Hermeneutische Reflexion; Kreativität)» (in 83 von 139 Ausschreibungen). Am seltensten, in 50 von 139 Ausschreibungen, finden sich Aussagen, die Kompetenzen aus dem Bereich «Ergebnisse einbringen (Ziel- und Ergebnis-orientiert)» zuzuordnen sind.



4.3. Dominante Bereiche

Bei 86 Ausschreibungen zeigt sich, dass zwar mehrere Bereiche angesprochen werden, aber ein Kompetenzbereich deutlich als dominant hervorsticht. Auch hier tritt die Wichtigkeit des dritten Kompetenzbereichs «Beziehungen gestalten» unverkennbar hervor: In mehr als der Hälfte der Fälle ist er der dominante Aspekt. An zweiter Stelle ist wiederum der Bereich «Glaubwürdig leben». Insofern bestätigt die Analyse der dominanten Aspekte die bisherigen Befunde klar.



4.4. Besonderheiten

Sprache

In 15 von 139 Stellenausschreibungen werden konkrete sprachliche Kompetenzen verlangt. In einigen Fällen wird dies sehr allgemein formuliert (Französischkenntnisse). Es gibt aber Kirchgemeinden, die vor allem die passiven Sprachkenntnisse als besonders wichtig für den Pfarrberuf gewichten und daher ihre Erwartungen etwas spezifischer benennen. So schreibt beispielsweise die Kirchgemeinde Witikon (Nr. 113): «Mit schweizerischen landeskirchlichen Gegebenheiten sind Sie vertraut und verstehen unsere Mundart sehr gut.» Oder die Kirchgemeinde Rueggisberg (Nr. 68) expliziert: «Wir wünschen uns, dass sie die deutsche Sprache beherrschen und sich auch mit der berndeutschen Landbevölkerung gut verständigen können resp. verstanden werden.»

In den beiden Ausschreibungen, in denen sich das Sprachkriterium auf die vierte Landessprache bezieht, wird etwas zurückhaltender formuliert: «Bereitschaft Romanisch zu lernen» (Nr. 69, Sagogn/Laax/Falera), «Bereitschaft für die Erlernung der rätoromanischen Sprache (Sursilvan!)» (Nr. 146, Ilanz). «Verständlichkeit» und «Verstanden werden» sind aber weite Felder, die sehr individuell interpretiert werden können. Welche Sprachlevel hier genau gefordert sind, wäre zu klären.⁸

⁸ Dienlich könnte hier ein einheitliches System wie der Sprachlevel nach europäischem Referenzrahmen oder die Niveauskalierung von A, B, C und D bei Einbürgerungen sein.

Geschlecht/Alter

Die grosse Mehrheit der Kirchgemeinden sucht in ihren Ausschreibungen eine «Pfarrperson» oder «eine Pfarrerin oder einen Pfarrer»; manchmal wird die Option einer Anstellung eines Pfarrehepaars genannt. Explizite Präferenzen für ein Geschlecht finden sich in nur vier der 139 ausgewerteten Ausschreibungen (Nr. 46, Nr. 86, Nr. 96, Nr. 130).

In weiteren vier der 139 Ausschreibungen findet sich der Hinweis, dass nach einer «jüngeren Person» gesucht wird (Nr. 70, Nr. 86, Nr. 104, Nr. 142). Zwei dieser Stellen haben einen Schwerpunkt im Bereich Kinder, Jugendliche, Familie (Nr. 70, Nr. 104). Genauere Erwartungen in Bezug auf das konkrete Alter der anzustellenden Pfarrperson etwa in Form von Jahrgang oder Lebensjahr findet sich in keiner einzigen Ausschreibung.

Mobilität

In drei Stellenausschreibungen wird explizit erwähnt, dass die gesuchte Person über ein eigenes Auto verfügen muss. Es handelt sich dabei um die Ausschreibungen der Kirchgemeinden Brienz (Nr. 53), Mittelschanfigg (Nr. 105) und Hilterfingen (Nr. 169).

Es ist dies ein interessantes Detail, werden doch hier mehrere Dinge auf einmal vorausgesetzt: So zum einen den Besitz eines Führerscheines und den eines Privatwagens, zudem die Bereitschaft, das eigene Auto auch als «Arbeitsfahrzeug» einzusetzen. Auch hier stellen sich personalrechtliche Fragen wie die nach Spesenvergütung bis hin zu einem gemeindeeigenen Dienstfahrzeug. Die konkrete und pragmatische Forderung nach einem Auto überrascht und ist auch nur in 3 von 139 Ausschreibungen expliziert thematisiert. Es ist aber davon auszugehen, dass ein grosses Mass an Mobilität im pfarramtlichen Arbeitsalltag eine Grundvoraussetzung ist, die vielfach so selbstverständlich ist, dass sie kaum explizit gemacht wird.

Wohnsitzpflicht

Die Wohnsitzpflicht als eine sehr konkrete Erwartung an die zukünftige Pfarrperson spielt ungebrochen eine wichtige Rolle: 49 Gemeinden machen hier keine Angaben, obwohl oder gerade weil nach der Kirchenordnung der jeweiligen Kantonalkirche klare Verhältnisse herrschen (beispielsweise gilt bei einem Stellenpensum ab 50% im Kanton Zürich gegenwärtig noch die Residenzpflicht⁹). Bei vielen Ausschreibungen wird dann wohl vorausgesetzt, dass Bewerberinnen und Bewerber mit den jeweiligen Rechtsgrundlagen in

⁹ Siehe Kirchenordnung der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009, Artikel 122

Bezug auf die Wohnsitzpflicht vertraut sind. In der Mehrheit der Ausschreibungen, in 76 von 139, wird die Wohnsitzpflicht explizit genannt; zwei Gemeinden bieten ein Pfarrhaus an, eröffnen aber die Möglichkeit, auch anderenorts zu wohnen. Auf die Wohnsitzpflicht verzichten nur gerade 12 Kirchgemeinden explizit, wobei es sich bei der Hälfte auch um Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von 50 oder weniger Stellenprozenten handelt.

Die Wohnsitz- bzw. Residenzpflicht mit ihren Stärken (Nähe zu der Gemeinde; oft Lohnbestandteil durch preiswerte Miete usw.) und Schwächen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fehlende Distanz von Arbeit- und Privatsphäre usw.) ist und bleibt also nach wie vor ein Thema und muss weiterverhandelt werden. Der grosse Stellenwert der Wohnsitzpflicht stimmt mit dem oben ausgeführten Befund überein, dass viele Kirchgemeinden den ersten Bereich des Kompetenzstrukturmodells (Glaubwürdig leben) hoch gewichten: Diese 'Kompetenz' macht ja nur dann Sinn, wenn die Pfarrperson ihr Christsein im Alltag eben in der Gemeinde, in der sie wirkt, lebt und sie somit auch vor Ort wohnt. Gerade eine Aufhebung der Residenz-bzw. Wohnpflicht, aber auch schon eine Lockerung, wie sie beispielsweise in der neuen Zürcher Kirchenordnung vorgesehen ist, könnte massgebliche Auswirkung auf das Pfarrbild bzw. an die Anforderungen an Pfarrpersonen haben und würde sich dann wohl auch in zukünftigen Ausschreibungen niederschlagen.

5. Transfer in die Arbeit mit Vikarinnen und Vikaren

5.1. Arbeit an der Persönlichkeit

Die Analyse der Stelleninserate hat gezeigt, dass die beiden Kompetenzbereiche 1 und 3 (Glaubwürdig leben und Beziehungen gestalten) von den Kirchgemeinden am meisten gefordert werden. Diese beiden Bereiche sind aber gerade diejenigen, die am tiefsten mit der Person und auch deren Privatem verknüpft sind. Und naturgemäss sind es Bereiche, die bei Defiziten schwer korrigierbar sind. Zeigt sich während des Vikariats, dass die anzugehende Pfarrperson in diesen beiden Bereichen gravierendere Schwächen hat, gibt es wohl zwei Wege, die hier gangbar sind, um dem entgegen zu wirken: Entweder werden diese Kompetenzen schwerpunktmässig während der Ausbildung gefördert und so erarbeitet und später in der Weiterbildung weiter ausgebaut und vertieft (beispielsweise durch die Entwicklung bzw. Förderung der eigenen Spiritualität, dem Besuch von Kommunikations- und Gesprächsleitungsseminaren etc.) oder Vikarinnen und Vikare, die hier nicht ihre Stärken haben, könnten sich gezielt nur auf diejenigen Stellen bewerben, bei denen keine dieser Kompetenzen dominant waren.

Die Auswertung der Stelleninserate hat gezeigt, dass viele Kirchgemeinden in sehr hohem Masse an der Persönlichkeit der zukünftigen Pfarrperson und ihrem Lebensstil interessiert sind. Daher scheint es auch ganz wichtig, mit den Vikarinnen und Vikaren zu thematisieren, wie die eigene Persönlichkeit im Beruf aufgehen kann und soll und welche Strategien es gibt, sich auch von der beruflichen Funktion abzugrenzen und sich gegenüber zu starken Eingriffen in die eigene Privatsphäre zu schützen.

5.2. Vikariat als Aus- und nicht als Weiterbildung

In nur gerade zwei Ausschreibungen wurde die Entwicklung alternativer Zukunftsmodelle wie *fresh expressions* etc. explizit erwähnt oder gar gefordert.¹⁰ Offenbar halten die meisten Gemeinden und vorab die Pfarrwahlkommissionen am alten parochialen Bild der Gemeinde fest und zeigen wenig Interesse an einer *mixed economy*.¹¹ Es lässt sich hier nur spekulieren: Vielleicht wissen die Gemeinden nichts oder nur wenig von diesen alternativen Formen von Kirche oder sie sind nicht bereit, Personal- und somit auch Geldressourcen für Projekte bereit zu stellen, die nicht die Kernarbeit ihrer Kirchgemeinde betreffen bzw. von der die Kerngemeinde und allfällige Dienstleistungsnehmer

¹⁰ Perspektiven für das Pfarramt, S.22.

¹¹ Ebenda.

(beispielsweise bei Kasualien wie Taufen und Beerdigungen) keinen unmittelbaren Nutzen haben. Fakt aber ist, dass die in den Ausschreibungen formulierten Erwartungen an Pfarrpersonen auf die klassischen Kernaufgaben abzielen. Auch wenn immer wieder proklamiert, dass auch das Pfarrbild und die geforderten Ansprüche im Wandel wären.¹² Die gegenwärtigen Ausschreibungen zeigen eher ein konservatives und damit auch stabiles Bild, was eine Pfarrperson zu sein hat. Auf diese Anforderung sind die Vikarinnen und Vikare vorzubereiten. Es scheint ganz zentral, das Vikariat als **Ausbildung** zu verstehen, in der die angehenden Pfarrpersonen das Grundhandwerk ihres Berufes fundiert erlernen und sie sorgfältig darauf vorbereitet werden, die Kernaufgaben bzw. ihre Amtspflichten solide auszuführen.¹³ Darauf sollte in der kurzen, einjährigen Ausbildungszeit der Schwerpunkt liegen. Die Vermittlung von weiterführenden Kompetenzen, die für alternative Formen von Kirche wichtig sind (beispielsweise Umgang mit Socialmedia, *fresh expressions* etc.), sollte schwerpunktmässig im Rahmen von **Weiterbildungen** stattfinden und nicht die **Ausbildung** dominieren.

5.3. Thematisierung von Erwartungen

Das Kompetenzstrukturmodell kann Vikarinnen und Vikaren als Instrument dienen, die eigenen Stärken und Schwächen auszuloten, und sie motivieren, an Defiziten zu arbeiten. Und es kann ihnen dabei helfen, sich klar zu werden, welche Kompetenzen sie als Pfarrpersonen in Gemeinden einbringen können und wollen. Vikarinnen und Vikare sollten auch darauf geschult werden, Erwartungen, die an sie gestellt werden, zu klären (zum Beispiel im Rahmen von Vorstellungsgesprächen) und mit ihnen umzugehen (im Berufsalltag). Denn diese Erwartungen, dies hat die Analyse der Ausschreibungen deutlich gezeigt, können auch sehr diffus sein, wie die beiden folgenden Beispiele zeigen: Öfterer wurde in den Ausschreibungen «eine lebendige Beziehung zu Jesus Christus» gefordert (zum Beispiel Illnau-Effretikon, Nr. 33): Was heisst das aber genau?¹⁴ Im Gegenzug wird des Öfteren auch «Offenheit» erwartet (zum Beispiel Pieterlen, Nr. 25): Auch hier wäre

¹² Perspektiven für das Pfarramt, S.17ff.

¹³ Siehe dazu beispielsweise die Kirchenordnung der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 Art.113.

¹⁴ Wird hier nicht ein Frömmigkeitsstil gefordert, der mit einem Glaubensbekenntnis bzw. dem Glauben an spezifische Glaubenssätze verbunden ist, welche das Strukturmodell bewusst offen lassen will (Stichwort: «eigenes Evangelium»)? Siehe Handbuch S.7; Anmerkung: Die hier formulierte Offenheit wird in Perspektiven für das Pfarramt durch die Definition des eigenen Evangeliums bereits wieder eingeschränkt, siehe Perspektiven, Artikel Vom Sollen und Nicht-Können im Pfarrberuf, S.75 ff. und S.80.

zu klären, welche möglichen Glaubensansichten oder Wertehaltungen sich hinter dieser geforderten Offenheit verbergen.

Die Durchsicht von 190 Stelleninseraten und die Erhebung der einzelnen Informationen pro Inserat hat deutlich werden lassen, dass die Unterschiede von Pfarrstelle zu Pfarrstelle – auch wenn es zahlreiche Überschneidungen gibt – doch immens sind: Es gibt Pfarrstellen auf dem Land und in der Stadt, mit sehr engem oder ganz weitem Aufgabengebiet, im Team oder allein, in religiös konservativen oder liberaleren Gemeinden etc. Das Vikariat sollte den Auszubildenden auch Gelegenheit bieten, sich klar zu werden, welche Art von Kirchgemeinde bzw. Pfarrstelle am besten zur eigenen Person mit ihren Stärken und Schwächen passt und in welchen Punkten die Auszubildenden bereit sind, Kompromisse einzugehen und in welchen Punkten nicht. Das Kompetenzstrukturmodell kann für diese Überlegungen eine Hilfestellung sein.

6. Fazit

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass das Kompetenzstrukturmodell – abgesehen von spezifischen Kontextfaktoren (Sprache/Mobilität) – die Anforderungen der Kirchgemeinden an Pfarrpersonen sehr gut widerspiegelt. Das Modell deckt die geforderten Aspekte weitgehend ab und ist somit ein nützliches Instrument für die Aus- und Weiterbildung oder Evaluation von Pfarrpersonen.

Die Analyse von 190 Stelleninseraten hat aber auch gezeigt, dass die einzelnen Kompetenzbereiche sehr unterschiedlich gewichtet werden: Die Mehrheit der Kirchgemeinden sucht eine Pfarrperson mit Stärken im Bereich «Beziehungen gestalten», weiter werden Kompetenzen des Bereichs «Glaubwürdig leben» als sehr wichtig erachtet. Der Bereich «Einfluss nehmen» sowie der Bereich «Lösungen entwickeln» kommen in den Anforderungskatalogen der Ausschreibungen weniger häufig vor, der Bereich «Ergebnisse erbringen» tritt ganz in den Hintergrund. Man wünscht sich also mit einfachen Worten eine glaubwürdige Pfarrperson, die team- und konfliktfähig und empathisch ist. Authentizität und vor allem soziale Kompetenz sind gefragt. Leitung und Kreativität haben eine Mitteposition. Kompetenzen im Bereich Projektarbeit, Planung und zielgerichtete Umsetzung scheinen nur marginal gefordert zu werden. Dieser Befund korrespondiert mit der Kritik von Bernhard von Rothen am Kompetenzstrukturmodell: Auch die Gemeinden scheinen in erster Linie an der Person bzw. einer Persönlichkeit interessiert zu sein und nicht an einem Amtsträger.¹⁵

Aus den Ergebnissen dieser Analyse der Stellenanzeigen lassen sich einige Rückschlüsse bzw. Folgerungen für die Vikariatsausbildung ziehen: Das Spektrum an Anforderungen, das an eine Pfarrperson gestellt wird, ist sehr breit. Sehr hoch sind die Erwartungen, die Kirchgemeinden an die Persönlichkeit stellen (Kompetenzbereiche «Beziehungen gestalten» und «Glaubwürdig leben»). Dies in der Ausbildung gebührend zu berücksichtigen, ohne dabei die Charaktere von Vikarinnen und Vikaren 'korrigieren' zu wollen, ist eine grosse Herausforderung. Die Thematisierung von Anforderungen an die Persönlichkeit sowie Möglichkeiten, sich vor zu starken Ansprüchen zu schützen, sollten Teil des Vikariats sein.

¹⁵: Siehe dazu Perspektiven für das Pfarramt S.107ff und Pfarrberuf heute, S.14ff.

Weiter machen die Befunde bewusst, dass das Vikariat primär als Ausbildung zu gestalten ist, in der die angehenden Pfarrpersonen das Grundhandwerk ihres Berufes erlernen und damit die klassischen Kernaufgaben, die von der Mehrheit der Kirchgemeinden dezidiert erwartet werden, mühelos ausführen können. Die Vermittlung von weiterführenden Kompetenzen, die für alternative Formen von Kirche relevant sind, sollte schwerpunktmässig im Rahmen von **Weiterbildungen** stattfinden und nicht die **Ausbildung** dominieren.

Das breite Spektrum an Erwartungen, das in den Ausschreibungen begegnet, macht auch deutlich, dass es zentral ist, diese Erwartungen, mit denen die Vikarinnen und Vikare bei der Stellensuche und später im Berufsalltag konfrontiert sein werden, zu thematisieren und kritisch zu beleuchten. Zu diesem Zweck und zu einer eigenen Standortbestimmung kann das Kompetenzstrukturmodell sehr gute Dienste leisten.

Literaturverzeichnis

- Bölts; Nethhöfel (Hg.): Pfarrberuf heute: Befragungen und Studien zum Pfarrberuf; Netzwerk Kirche, 2010.
- Braun; Saam: Handbuch Modellbildung und Simulation in den Sozialwissenschaften; Springer, 2015.
- Hirsig, René: Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften, Band I+II; Seismo 2006.
- Karle, Isolde: Der Pfarrberuf als Profession: Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft (Praktische Theologie und Kultur PThK) 2011.
- Kirchenordnung der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009.
- Konkordatskonferenz (Hrsg.): Standards für die Aus-und Weiterbildung der evangelisch- reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer: Kompetenzstrukturmodell; 2013.
- Schaufelberger; Hartmann (Hg.): Perspektiven für das Pfarramt; TVZ 2016.
- Wagner- Rau; Ulrike: Auf der Schwelle- Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels; Kohlhammer 2011.
- Wiedekind, Anke: Wertewandel im Pfarramt: Eine empirische Untersuchung über die Professionalität im Pfarramt; Netzwerk Kirche); 2015

Anhang

Tabelle: Erfassung der Ausschreibungen

Lauf- num- mer	Bref- nummer	Kirch-gemeinde	Gemeinde- grösse	Stellen- prozente	Schwer- punkt	Wohnsitz-pflicht (ja/nein/offen)	Glaub- würdig leben	Lös- ungen ent- wickeln	Bezieh- ungen ge- stalten	Ergeb- nisse ein- bringen	Einfluss nehmen	Domi- nanter Aspekt	Bemerkungen
1	Nr.9/ 2018	Rothenfluh	600	60	allgemein	ja	x	x	x	x		-	
2	Nr.8/ 2018	BS Stadt	4000	25	Kinder/Familie/Unterricht	nein		x	x	x			4 Planung von Angeboten/Unterricht
3	Nr.8/ 2018	Degersheim	1150	70-130	allgemein	keine Angabe	x	x	x	x	x		3
4	Nr.7/2018	Rheinfelden/Kaiseraugst/Magden/Olsberg	keine Angabe	70-100	Kinder/Familie/Jugend	ja			x	x	x		3
5	Nr.7/2018	Baden/Obersiggenthal	1500	100	allgemein	ja	x		x				
6	Nr.7/2018	Lyss	keine Angabe	100	Diakonie/Familien	ja	x	x	x				
7	Nr.7/2018	Luzern	keine Angabe	50-70	allgemein	keine Angabe				x	x		4
8	Nr.6/2018	Oberwil b.B.	2100	30	allgemein	keine Angabe	x	x	x	x			Gemeindeeigene Ergänzungspfarrstelle
9	Nr.6/2018	Birrwil	450	50-60	allgemein	ja	x		x		x		
10	Nr.6/2018	Thun-Strättlingen	keine Angabe	90-100	Leitungsaufgabe	keine Angabe	x	x		x	x		
11	Nr.6/2018	Thun-Strättlingen	keine Angabe	80-100	Spiritualität	keine Angabe	x	x		x	x		
12	Nr.5/2018	Binningen-Bottmingen	keine Angabe	100	allgemein	keine Angabe							
13	Nr.5/2018	Dietikon	3800	100	Jugendliche/junge Erwachsene	keine Angabe	x	x	x	x	x		"Mit Schweizerdeutsch vertraut ist"
14	Nr.5/2018	Murten	4900	100	Kinder/Jugend/Unterricht	ja	x	x	x	x	x		3 Französischkenntnisse
15	Nr.5/2018	Stäfa	5000	50	Senioren	keine Angabe			x		x		3
16	Nr.4/2018	Oltingen/Wenslingen/Anwil	1100	80-100	allgemein	ja	x	x	x		x		5
17	Nr.4/2018	Rothenfluh											Siehe Laufnummer 1
18	Nr.4/2018	Binningen-Bottmingen											Siehe Laufnummer 12
19	Nr.4/2018	Bürglen	1000	100	allgemein	keine Angabe	x	x	x				
20	Nr.4/2018	Zürich Albisrieden	4300	100	Erwachsenenbild./Altersarbeit	ja	x		x	x	x		Schweizerdeutsch
21	Nr.4/2018	Buus	1000	100	allgemein	ja	x	x	x				3
22	Nr.4/2018	Lenzburg/Hendschicken	3000	50	allgemein	keine Angabe	x	x			x		1 Schweizerdeutsch
23	Nr.4/2018	Wangen-Brüttisellen	2100	30	Jugendliche/Kinder/Familie	keine Angabe			x	x	x		3 Liberal und weltoffen
24	Nr.4/2018	Gossau-Andwil	4000	80-100	junge Erwachsene	keine Angabe		x	x	x	x		Social Media
25	Nr.3/2018	Pieterlen/BE	3700	100	Jugendarbeit/Unterricht	ja	x	x	x	x	x		3 offene Person
26	Nr.3/2018	Thun-Strättlingen											Siehe Laufnummer 10 und 11
27	Nr.3/2018	Eggwil/Signau	keine Angabe	50	Unterricht/Jugend/EB	keine Angabe	x		x		x		1
28	Nr.3/2018	Klosters-Serneus	2200	90-100	Senioren/EB/Unterricht	ja	x		x		x		3
29	Nr.3/2018	Wangen-Brüttisellen											Siehe Laufnummer 23
30	Nr.3/2018	Büren a.A	keine Angabe	60-80	keine Angaben	Keine Angabe				x	x		4
31	Nr.3/2018	Wartau	2000	70-100	Jugendarbeit/Unterricht	ja	x	x	x		x		
32	Nr.3/2018	Binningen-Bottmingen											Siehe Laufnummer 12 und 18
33	Nr.3/2018	Illnau- Effretikon	5000	140	allgemein	wenn gewünscht	x		x		x		3
34	Nr.3/2018	Zofingen	keine Angabe	60-100	EB/Spiritualität/	ja	x	x	x	x	x		1
35	Nr.2/2018	Oltingen/Wenslingen/Anwil											Siehe Laufnummer 16
36	Nr.2/2018	Rothenfluh											Seihe Laufnummern 17 und 1
37	Nr.2/2018	Uesslingen Warth-Weiningen	1200	100	allgemein/Familien	ja	x	x	x		x		
38	Nr.1/2018	Hettlingen	1700	70-80	Kinder/Familie/Jugend	nein	x	x		x	x		5 Projektstelle
39	Nr.1/2018	Degersheim											Siehe Laufnummer 3, aber hier nur 80-90 %
40	Nr.1/2018	Reichenbach	keine Angabe	30	keine Angaben	nein							keine Angabe; homepage
41	Nr.1/2018	Eggwil/Signau											Siehe Laufnummer 27
42	Nr. 22/2017	Hettlingen											Siehe Laufnummer 38
43	Nr. 21/2017	March	6000	100	Stellvertretung	Nein	x		x		x		Stellvertretung
44	Nr. 21/2017	Volketswil	5400	70	Alter/Spiritualität	keine Angabe			x				3
45	Nr. 21/2017	March	6000	100	Alter/EB/Unterricht	ja	x		x				3 "Musikalische Kenntnisse"
46	Nr.20/2017	Bivio-Surses	keine Angabe	70	allgemein/umnterricht	ja	x		x				3 wegen Teamkonstellation: Frau bevorzugt
47	Nr.20/2017	Frauenfeld	keine Angabe	50	Teilzeit/Unterricht	keine Angabe	x	x			x		
48	Nr.19/2017	Köniz	keine Angabe	40	Gottesdienst/Kasualien	nein	x	x	x		x		2
49	Nr.18/2017	Grenchen-Bettlach	5700	80	GD/Kas./Seelsorge/Unterricht	ja	x		x				3

50	Nr.18/2017	Oberwinterthur	keine Angabe	250	Team	keine Angabe	x	x			Aufzählung, was "nicht" erwünscht ist!
51	Nr.18/2017	Baden/Obersiggenthal									siehe Laufnummer 5
52	Nr.18/2017	Binningen-Bottmingen									Siehe Laufnummern 12, 18, 32
53	Nr.18/2017	Brienz	3500	80-100	Alter/Unterricht	keine Angabe	x	x	x		Schweizerdeutsch verstehen; Auto
54	Nr.17/2107	Schwarzenburg	5000	100	Konf/EB	ja	x	x	x		3
55	Nr.17/2107	Grenchen-Bettlach									Siehe Laufnummer 49
56	Nr.17/2107	Wengi bei Büren		60	allgemein	ja	x	x	x	x	x
57	Nr.17/2107	Trasadingen Osterfingen Wilchingen	1300	75	offen	ja		x	x		
58	Nr.17/2107	Kirchberg-Bazenheid	1500	100	allgemein	ja	x	x	x		x
59	Nr.17/2107	Binningen-Bottmingen									Siehe Laufnummer 12, 18, 32, 52
60	Nr.16/2017	Alterswilen-Hugelshofen	1200	80-100	allgemein	ja	x		x		3 feu sacré
61	Nr.15/2017	Allschwil-Schönenbuch	5000	100	Kinder Jugend Familie	ja	x	x	x	x	x
62	Nr.14/2017	Illnau- Effretikon									Berufserfahrung; Schweizerdeutsch verstehen Siehe Laufnummer 33
63	Nr.14/2017	Gerzensee	850	70-80	allgemein	ja	x	x	x	x	x
64	Nr.14/2017	Greifensee	2000	80	allgemein/Jugend	keine Angabe	x		x		x
65	Nr.13/2017	Männedorf	keine Angabe	50	keine Angaben	keine Angabe					
66	Nr.13/2017	Köniz	7300	80	Altersarbeit/Heimseelsorge	nein	x		x		x
67	Nr.13/2017	Brienz	3500	80-100							3 Siehe Laufnummer 53
68	Nr.12/2017	Rueggisberg	keine Angabe	100	allgemein/Unterricht	ja	x	x	x	x	x
69	Nr.12/2017	Sagogn/Laax/Falera	600	90	allgemein	ja	x		x		x
70	Nr.12/2017	Altstetten/ZH	5800	80	Kind/Familie	keine Angabe	x	x	x	x	x
71	Nr.11/2017	Trasadingen Osterfingen Wilchingen									3 jüngere Person/Familie/versteh Schweizerdeutsch Siehe Laufnummer 57
72	Nr.10/2017	Olten/Trimbach	10000	100	allgemein	ja	x	x	x		x
73	Nr.10/2017	Kirchberg-Bazenheid									1 Siehe Laufnummer 58
74	Nr.10/2017	Nidau	7200	60-80	Redaktion/Printmedien/Web	keine Angabe		x	x	x	x
75	Nr.10/2017	Nidau	7200	40-60	Alter	keine Angabe			x		
76	Nr.10/2017	Seewis	800	100	allgemein	ja	x		x		x
77	Nr.9/2017	Weissenstein/Rechthalten	keine Angabe	80-100	allgemein/Unterricht	ja	x	x	x	x	x
78	Nr.9/2017	Niederhasli-Niederglatt	keine Angabe	100	Kinder/Jugend/Familie	ja	x	x	x	x	
79	Nr.9/2017	Meilen	37% von 1400	100	Jugend	keine Angabe	x		x		x
80	Nr.9/2017	Ringgenberg	keine Angabe	20-30	Ergänzung	keine Angabe				x	
81	Nr.8/2017	Affoltern i.E.	keine Angabe	80-90	allgemein	ja	x		x		
82	Nr.8/2017	Olten/Trimbach									1 Siehe Laufnummer 72
83	Nr.8/2017	Hasle bei Burgdorf	2400	40	Ergänzung	nein	x		x		
84	Nr.7/2017	Grenchen-Bettlach	keine Angabe	200	Splitung	keine Angabe					
85	Nr.7/2017	BS Stadt	keine Angabe	100	Stadt	keine Angabe	x	x	x	x	x
86	Nr.7/2017	Frauenfeld	keine Angabe	140	allgemein/Familien	ja	x	x	x	x	x
87	Nr.7/2017	Zweissimmen	2500	50	Jugendarbeit/Unterricht	nein	x		x		x
88	Nr.6/2017	Weissenstein/Rechthalten									3 Siehe Laufnummer 77
89	Nr.6/2017	Tablat SG	keine Angabe	70-80	Musik	keine Angabe	x		x		x
90	Nr.6/2017	Straubenzell SG	4300	170-180	Kinder Jugend Familie	keine Angabe	x		x		
91	Nr.6/2017	Rüegsau	2000	50	Leitung KUW	keine Angabe			x	x	x
92	Nr.5/2017	Horgen	6400	130	offen	ja	x		x	x	
93	Nr.4/2017	Biel-Benken	1360	100	allgemein	ja	x	x	x		x
94	Nr.4/2017	Pfungen	keine Angabe	100	allgemein	ja	x	x	x	x	x
95	Nr.4/2017	Biberist-Gerlafingen	keine Angabe	80	Kinder Jugend Familie	keine Angabe	x		x		x
96	Nr.4/2017	Unterseen/BE	3500	80	KUW/Senioren	keine Angabe			x		
97	Nr.4/2017	Ossingen	820	80	allgemein	keine Angabe	x		x		
98	Nr.3/2017	Wangen-Brüttisellen									3 Siehe Laufnummern 23, 29
99	Nr.3/2017	Lyss									Siehe Laufnummer 6
100	Nr.3/2017	Frauenfeld	keine Angabe	80-100	Stellvertretung	nein		x	x		x
101	Nr.3/2017	Pfungen									Funktionsbeschrieb Siehe Laufnummer 94
102	Nr.3/2017	Aetingen-Mühledorf	1300	85-100	allgemein/Unterricht	ja	x		x		x
103	Nr.3/2017	Niederhasli-Niederglatt									Siehe Laufnummer 78
104	Nr.3/2017	Andelfingen	3000	80- 100	Kinder/Jugend	ja	x		x		
105	Nr.1/2017	Mittelschanfigg	470	78	allgemein	ja	x		x		x

106	Nr.1/2017	Steinbach Maladers	560	85 allgemein	ja	x		x			3
107	Nr.1/2017	Niederhasli-Niederglatt									Siehe Laufnummer 103
108	Nr.1/2017	Obfelden	1700	40 Konfunterricht Jugend	nein	x		x			3
109	Nr.1/2017	Thayngen- Opfertshofen	keine Angabe	50 Senioren	ja	x	x	x	x	x	Funktionsbeschreibung; Siehe Homepage
110	Nr.24/2016	Nesslau	2000	60-80 Senioren	ja			x	x		
111	Nr.24/2016	Appenzell	1400	100 allgemein	ja	x	x	x		x	
112	Nr.24/2016	Thayngen- Opfertshofen									Siehe Laufnummer 109
113	Nr.23/2016	Witikon	3400	60-80 Kinder/Familie/Jugend	ja	x	x	x	x	x	4 Versteht Schweizerdeutsch sehr gut
114	Nr.23/2016	Herisau	5700	80- 100 Kinder/Jugend/Familie	ja	x	x	x	x	x	3
115	Nr.23/2016	Thayngen- Opfertshofen									Siehe Laufnummer 109, 112
116	Nr.23/2016	Mesolcina Calanca	300	50 allgemein	keine Angabe	x		x		x	1 Deutsch ind Italienischsprachig
117	Nr.21/2016	Nesslau									Siehe Laufnummer 110
118	Nr. 21/2016	Lotzwil	keine Angabe	50-60 Senioren/Seelsorge	wenn gewünscht	x		x		x	3
119	Nr. 21/2016	Wetzikon	7300	100; 50 Freiwillige/Jugend/Senioren	ja	x	x	x	x	x	4
120	Nr. 21/2016	Seon	200	100 allgemein/Jugend	ja	x	x	x	x	x	3
121	Nr.20/2016	Heiden	1550	80-120 allgemein	ja	x		x		x	
122	Nr.20/2016	Ostermundigen	6300	80; 80 Kinder/Fam./Jugend, Senioren	ja	x	x	x	x	x	3
123	Nr.19/2016	Boniswil Egliswil Hallwil Seengen	keine Angabe	80-100 PH Kinder Jugend Familie	ja	x	x	x	x	x	
124	Nr.19/2016	Heiden									Siehe Laufnummer 121
125	Nr.18/2016	Kilchberg ZH	keine Angabe	100 Kinder Familie Senioren	ja	x	x	x	x	x	3
126	Nr.18/2016	Laufen ZH	keine Angabe	100 EB Kinder Jug. Fam. Unterricht	keine Angabe	x	x	x	x	x	Siehe Homepage
127	Nr.17/2016	Escholzmatt	1000	100 allgemein/Unterricht	ja	x	x	x	x	x	5
128	Nr.17/2016	Stein AR	750	70 allgemein	keine Angabe	x	x	x		x	3 Innovative, ansprechende Ausschreibung
129	Nr.16/2016	Zofingen	keine Angabe	80-100 Fam./Senioren/Unterricht/EB	ja	x	x	x	x	x	
130	Nr.16/2016	Uznach	keine Angabe	60-80 Erwachsene/Familien	ja	x	x	x		x	1 PfarrerIn! Gesucht
131	Nr.15/2016	Sursee	keine Angabe	60-100 allgemein/Unterricht	ja	x	x	x	x	x	3
132	Nr.15/2016	Landquart	3000	80-100 Familie/EB	ja	x	x	x		x	3
133	Nr.15/2016	Lindau	keine Angabe	100 GD/Familie	keine Angabe						Siehe Homepage
134	Nr.15/2016	Wimmis	1700	70 allgemein	ja	x		x		x	3
135	Nr.15/2016	Adliswil	4500	80 Kinder	keine Angabe	x	x	x			3
136	Nr.15/2016	Aarwangen	keine Angabe	100 Jugendarbeit/Unterricht	nein	x	x	x		x	
137	Nr.14/2016	Schaffhausen- Buchthalen	1800	30 allgemein	nein						Siehe Homepage
138	Nr.14/2016	Diessenhofen	1250	100 allgemein/Jugend	ja	x		x			3
139	Nr.13/2016	Buochs Nidwalden	keine Angabe	80-100 allgemein	ja	x	x	x			
140	Nr.13/2016	Broyetal	keine Angabe	80-100 allgemein/Jugend	ja	x	x	x			Französischkenntnisse
141	Nr.13/2016	Weinfelden	4000	90-100; 60-70 Familie; Senioren	keine Angabe	x		x			1
142	Nr.13/2016	Winterthur	7000	100 allgemein	ja	x	x	x	x	x	3 Vertr. mit Deutschschw. Kirchenverhältnissen; Jüngere Person
143	Nr.12/2016	Büren a.A	2100	60 Senioren/Unterricht	nein	x	x	x			3
144	Nr.12/2016	Winterthur									Siehe Laufnummer 142
145	Nr.12/2016	Albisrieden	4400	50 Gemeindeaufbau	keine Angabe	x	x	x	x	x	1
146	Nr.12/2016	Ilanz	850	70 Kinder Jugend Familie	ja	x	x	x	x	x	3 Romanisch erlernen
147	Nr.12/2016	Steffisburg	keine Angabe	80-100 allgemein/Unterricht	ja	x	x	x		x	1
148	Nr.12/2016	Buochs Nidwalden									Siehe Laufnummer 139
149	Nr.11/2016	Saas	83% von 680	64-76,5 allgemein	ja	x	x	x		x	1 Schräge Prozentzahlen
150	Nr.11/2016	Niederbipp	keine Angabe	60 Familie/EB	ja	x	x	x	x	x	3 Ermächtigung bzw. Motivierung der Gemeindemitglieder
151	Nr.10/2016	Steffisburg									Siehe Laufnummer 147
152	Nr.10/2016	Dornach Gempen Hochwald	1700	80-100 keine Angaben	ja	x	x	x		x	3
153	Nr.9/2016	Seon									Siehe Laufnummer 120
154	Nr.9/2016	Rotkreuz	1600	80-100 allgemein/Unterricht	ja	x	x	x	x	x	
155	Nr.8/2016	Lenzburg/Hendschicken	3000	150 allgemein	keine Angabe	x	x	x			
156	Nr.8/2016	Wangen-Brüttisellen									Siehe Laufnummern 23, 29, 98
157	Nr.8/2016	Uznach									Siehe Laufnummer 130
158	Nr.8/2016	Dübendorf	keine Angabe	80-100 Konf./junge Erwachsene	keine Angabe	x	x	x	x		Mundart bevorzugt
159	Nr.8/2016	Lommis	1000	50 allgemein	keine Angabe	x	x				
160	Nr.8/2016	Urdorf	2900	80 Diakonie/Familien	ja		x	x		x	3
161	Nr.8/2016	Oberer Necker	1500	80 EB/Spiritualität/Unterricht	ja	x		x		x	3

162	Nr.7/2016	Schwammendingen Saatlen	3600	30 Stellvertretung	keine Angabe			x			3
163	Nr.7/2016	Ittigen	5000	90-100 allgemein	ja	x				x	1 Bekenntnisorientiert
164	Nr.7/2016	Nesslau	2000	70 Kinder Jugend Familie	keine Angabe	x		x			
165	Nr.5/2016	Melchnau	1890	80 allgemein	ja	x	x	x			1
166	Nr.5/2016	Brienz									Siehe Laufnummern 53, 67
167	Nr.5/2016	Zofingen									Siehe Laufnummern 129
168	Nr.5/2016	Albisrieden									Siehe Laufnummer 145
169	Nr.5/2016	Hilterfingen	4500	60 Kinder/Familie	keine Angabe		x	x		x	Auto
170	Nr.5/2016	Bäretswil	2400	60 allgemein	keine Angabe	x	x	x			
171	Nr.5/2016	Bern Bremgarten	keine Angabe	50 allgemein	nein	x	x				2
172	Nr.5/2016	Weissenstein/Rechthalten									Siehe Laufnummern 77, 88
173	Nr.4/2016	Sumiswald	2500	80-90 Senioren	ja	x	x	x		x	verweis auf Leitbild
174	Nr.4/2016	Stäfa	5500	50 EB	keine Angabe	x	x	x	x	x	3
175	Nr.4/2016	Bäretswil									Siehe Laufnummer 170
176	Nr.4/2016	March	6000	100 Kinder Jugend Eltern	ja	x	x	x		x	3
177	Nr.3/2016	Bäretswil									Siehe Laufnummer 170, 175
178	Nr.3/2016	Steffisburg									Siehe Laufnummer 147, 151
179	Nr.3/2016	Rupperswil	1800	100 allgemein	ja						Reiner Funktionsbeschrieb; Gemeinde stellt sich vor
180	Nr.3/2016	Winterthur	keine Angabe	100							Siehe Laufnummer 142
181	Nr.2/2016	Herrliberg	2400	80 Kinder Jugend Familie	ja	x	x	x		x	1 Musikalische Begabung von Vorteil
182	Nr.2/2016	Rothrist	3700	90-100 allgemein	keine Angabe		x	x		x	
183	Nr.2/2016	Bäretswil									Siehe Laufnummern 170, 175, 177
184	Nr.2/2016	Ferenbalm	1700	30 KonfUnti	keine Angabe	x			x		4
185	Nr.2/2016	Steffisburg									Siehe Laufnummer 147, 151, 178
186	Nr.2/2016	Winterthur									Siehe Laufnummer 143, 180
187	Nr.1/2016	Herrliberg									Siehe Laufnummer 181
188	Nr.1/2016	Zell	2200	50 KonfUnti	ja	x		x			
189	Nr.1/2016	Albisrieden	4400	100 Kinder/Familie/Jugend	ja	x		x		x	Siehe Laufnummer 145, 168
190	Nr.1/2016	Zollikofen	4500	100 Senioren	ja	x	x	x		x	