



ARBEITSHILFE

Interimsdienst

in Kirchengemeinden der Evangelischen
Kirche in Mitteldeutschland

BEILAGE 11/2021  **EKM**intern



Diese Arbeitshilfe soll Gemeindeglieder, Superintendentinnen und Superintendenten und an einem Interimsdienst interessierte Pfarrpersonen über die Grundlagen dieser Dienstform informieren und zur Prüfung anleiten, ob diese Dienstform aufgrund der konkreten Situation für eine Pfarrstelle in ihrem Kirchenkreis geeignet und hilfreich ist.

Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat am 03.12.2019 beschlossen, angesichts positiver Erfahrungen in Gliedkirchen der EKD sowie bereits bestehender Erfahrungen mit dem Interimsdienst in der Mittleren Ebene der EKM wie auch der Kenntnis dieser Dienstform aus einer Partnerkirche, der United Church of Christ (USA), das Instrument des Interimsdienstes in der EKM einzuführen. Beispielsweise hatte sich wiederholt gezeigt, dass bestimmte Pfarrstellen schwer wiederbesetzbar sind, da z.B. strukturelle Veränderungen noch nicht umgesetzt waren, der Wechsel der Pfarrperson problembehaftet war und der Aufarbeitung bedurfte oder der Ausschreibungstext Unsicherheiten zum

künftigen Gemeindeprofil zutage treten ließ. Häufig wurde in solchen Situationen Pfarrpersonen in Kreis Pfarrstellen für Entlastungs- und Vertretungsdienste mit der Vakanz beauftragt. Deren Stellen sind allerdings inhaltlich so beschrieben, dass der Dienst der Entlastung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst im Mittelpunkt stehen muss. Der Einsatz in Vakanz sollte allenfalls kurz befristet sein, um nicht für die Entlastung von Mitarbeitenden im Kirchenkreis weitgehend auszufallen. Allerdings unterscheiden sich die Aufgaben eines Interimsdienstes erheblich von einem Vertretungs- und Entlastungsdienst (s. dazu 1.1., 1.2.).

Zum 01.11.2020 wurde die erste landeskirchliche Pfarrstelle für den Interimsdienst in Kirchengemeinden der EKM besetzt. Damit begann die Erprobung dieser Dienstform im Kirchengemeindebereich. Grundsätzlich ist ein solcher Dienst im Einzelfall auch in Pfarrstellen im landeskirchlichen Dienst denkbar.

1. Grundsätzliches

Interimsdienst in Kirchengemeinden wird im Rahmen dieser Konzeption als ein qualifizierter, auf zwischen ein und drei Jahren befristeter Dienst verstanden, der empfohlen wird

- » auf Wunsch von Kirchengemeinden, die vor der Neubesetzung konzeptionelle oder strukturelle Klärungen herbeiführen möchten,
- » aufgrund von Konfliktsituationen, auch wegen oder durch Stellenwechsel,
- » wenn Stellen über lange Zeiträume unverändert besetzt waren und durch die Stelleninhaber stark geprägt worden sind.

Der Interimsdienst ist eine Form konzeptioneller Entwicklung vor Ort. Er eröffnet Räume für notwendige Klärungen. Das Profil der zu besetzenden Stelle wird erkennbarer.

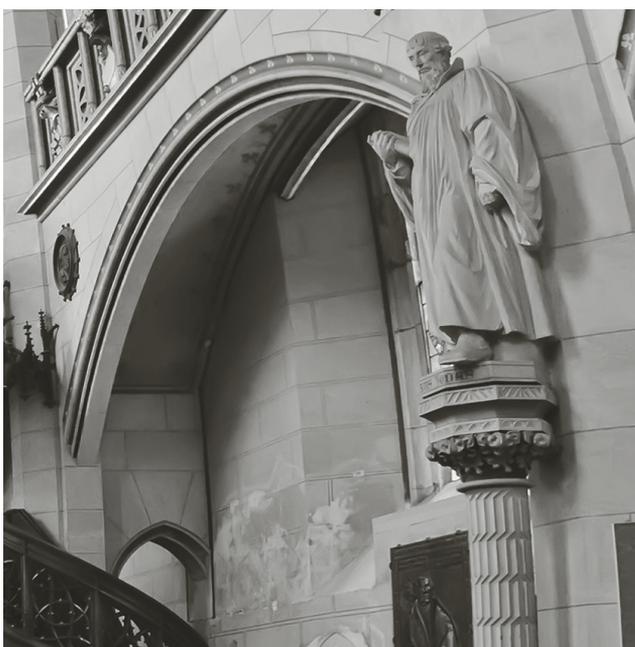


Foto: Christian Draghici | shutterstock.com

Interimsdienst ist:

keine Vakanzvertretung

Eine Vakanzvertreterin/ein Vakanzvertreter hat nicht die Aufgabe, mit Gemeinden ihre spezifische Situation in Umbruchs-, Klärungs- und Veränderungsprozessen zu bearbeiten. Dies ist im Blick auf die Belastung und die mit der Vakanz verbundene Mehrarbeit prinzipiell nicht leistbar.

keine Vertretung durch eine Pfarrerin/einen Pfarrer in einer Kreis Pfarrstelle für Vertretungs- und Entlastungsdienste

Das Konzept der Kreis Pfarrstellen für Vertretungs- und Entlastungsdienste sieht nicht in erster Linie einen längerfristigen Einsatz in einer vakanten Pfarrstelle vor, da dadurch die Möglichkeiten, an anderen Stellen kurzfristig zu unterstützen, stark eingeschränkt werden. Dass Pfarrfrauen und Pfarrer in Kreis Pfarrstellen für Vertretungs- und Entlastungsdienste Vakanz übernehmen, soll nicht die Regel sein. Eine Vakanzvertretung durch eine Pfarrerin/einen Pfarrer in einer Kreis Pfarrstelle für Vertretungs- und Entlastungsdienste in Verbindung mit einer (meist externen) Mediation durch qualifizierte Berater kann – das ist situationsabhängig – eine Alternative zum Interimsdienst sein. Allerdings wird hier sehr viel schneller eine Nachbesetzung der Stelle erfolgen müssen.

keine Krisenintervention oder Mediation

Es ist jederzeit möglich, Gemeindeberatung oder Mediation an den nötigen Stellen mit in den Prozess zu holen. Zu den Aufgaben einer Interims Pfarrerin/eines Interims Pfarrers gehören aber Aufgaben aus diesem Bereich: Moderation bei Profilfindungs- oder Veränderungsprozessen und bei Konflikten. Sie/er hat, anders als bei ausgebildeten Mediatoren oder auch Gemeindeberatern, mit denen eine bestimmte Sitzungsanzahl vereinbart wird, für entsprechende Aufgaben wesentlich mehr Zeit und Einblick in die meist komplexe Lage.

1.1. Aufgabenprofil

Interimsdienst in Kirchengemeinden ist eine Form konzeptioneller Entwicklung vor Ort. Das schließt

- » eine Unterstützung in krisenhafter Situation durch Anregung von Kommunikationsprozessen,
- » eine Aufarbeitung von Konflikten und
- » Unterstützung in der Gemeindeentwicklung ein.

Das bedeutet: Die Gemeinde soll während der Zeit des Interimsdienstes in die Lage versetzt werden, zu gut reflektierten und einvernehmlichen Entscheidungen über die künftige Besetzung, über ihr Profil und ihre Ausrichtung sowie die Zusammenarbeit untereinander zu treffen.

Konzeptionelle Klärungen werden – sowohl im Blick auf die Ausrichtung als auch im Blick auf die Wiederbesetzung der Pfarrstelle – initiiert und begleitet:

- » Unterstützung im Ablösungsprozess und Klärung/Aufarbeitung damit verbundener Konflikte,
- » Neubelebung der Kommunikation über die Aufgabe und Rolle der Gemeinde vor Ort/in der Region,
- » eine Bestandsaufnahme (Wie sind die Kirchengemeinden geprägt? Geschichte/Identität, Stärken/Schwächen, Funktionen/Dysfunktionen),
- » die Hilfe bei der Entwicklung gemeindlicher und pastoraler Profile (Zukunft),
- » die Beleuchtung der geistlichen Dimension der Übergangssituation vom biblischen Zeugnis her in Predigt und Gebet, Bibelarbeit und Gespräch,
- » Beratung zu Pfarrstellenausschreibung und -besetzung bzw. Klärung/Gestaltung/Überprüfung der zukünftigen Pfarrstellenstruktur,
- » professionelle beratende Begleitung des Gemeindegemeinderates.

Diese Aufgaben werden – unter Berücksichtigung, dass diese selbst ein hohes Maß an Arbeitskraft und Arbeitszeit beanspruchen – mit der Wahrnehmung pastoraler Kernaufgaben im Pfarrbereich verbunden.

Dazu gehören sollten:

- » Gottesdienste und Amtshandlungen,
- » Seelsorge (ggf. mit Festlegung der Region),
- » Besuche und Gemeindeveranstaltungen, soweit es den Zielen des Interims dient oder seelsorgerlich notwendig ist,
- » Mitgliedschaft im Gemeindegemeinderat (mit Stimm- und Antragsrecht),
- » ggf. Mitwirkung an Gemeindeberatung oder Teamsupervision,
- » Teilnahme an Dienstberatungen und Pfarrkonventen,
- » Beteiligung in Struktur- und Perspektivausschüssen des Kirchenkreises,

Nicht dazu gehören sollten:

- » Geschäftsführungsaufgaben (Dafür muss eine Vertretung gefunden werden.),
- » Arbeit/Besuche mit/von Gruppen und Kreisen (Es sei denn, es ist für die Profilierungsaufgaben erforderlich und wichtig, z.B. eine Perspektivgruppe ins Leben zu rufen. Dafür wären ggf. eigene Formate zu entwickeln.)

In jedem Fall zu prüfen ist die An- bzw. Einbindung in Gremien, in denen Fragen der Strukturentwicklung des Kirchenkreises beraten werden, insbesondere dann, wenn es um Aufgabenklärung – ggf. in einer Region – geht. Eine Unterstützung durch Gemeindeberatung oder Teamsupervision wird, sofern erforderlich, ermöglicht.

1.2. Ziele

Für die Zeit des Interimsdienstes werden Ziele vereinbart: Sie betreffen

- » eine Beschreibung für den Pfarrdienst in der Stelle mit Klärung der Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche der Pfarrperson und der Gemeindegemeinderäte:
 - Welche Aufgaben hat die Pfarrerin/der Pfarrer?
 - Welche Aufgaben haben Gemeindegemeinderäte?
 - Welche Aufgaben übernehmen ehrenamtlich Mitarbeitende?
- » eine Aufgabenbeschreibung für die (ggf. im Umfang reduzierte oder vergrößerte) wiederzubesetzende Pfarrstelle,
- » einen Klärungsprozess, welche Bewerber für das Profil der Stelle geeignet sind und wie sie gefunden werden können,
- » weitere Ziele (regionale Bedarfe aufnehmend).

Dokumentiert werden die Ziele in der schriftlichen Vereinbarung (s. Anlage) und in einer vorläufigen Dienstbeschreibung.

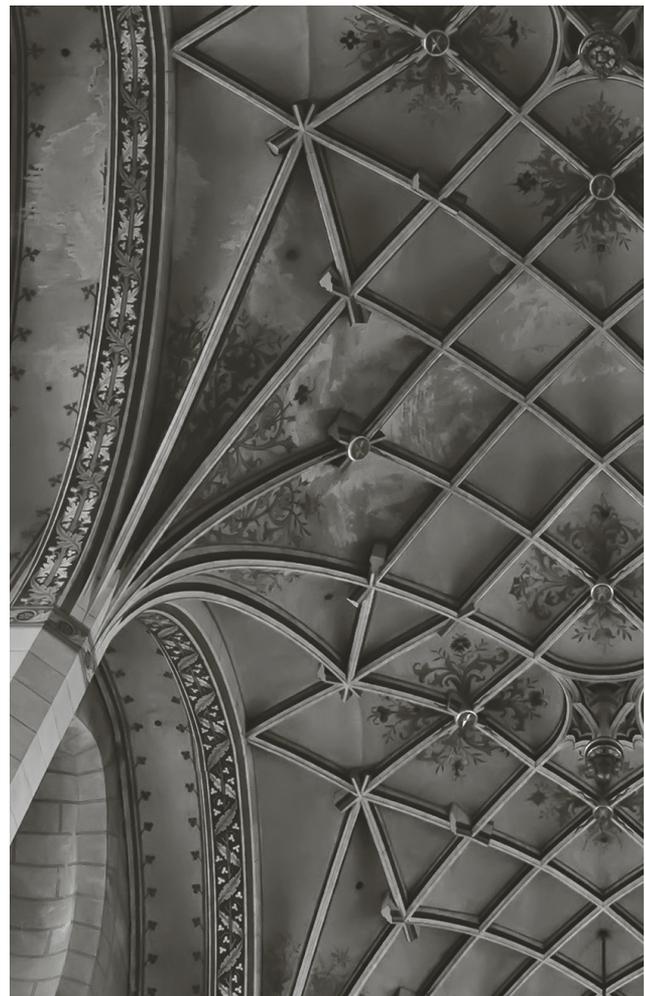


Foto: Christian Draghici | shutterstock.com

2. Verfahren

Interimspfarrstellen sind landeskirchliche Pfarrstellen, die durch das Kollegium des Landeskirchenamtes ausgeschrieben besetzt werden (gemäß § 40 Pfarrstellengesetz der EKM). Für den konkreten Einsatz erfolgt eine befristete Abordnung in die jeweilige Stelle in einem Kirchenkreis, für die der Dienst beantragt worden ist.

2.1. Antragstellung

Besteht seitens der Gemeindekirchenräte oder der Kreiskirchenräte der Wunsch bzw. die Notwendigkeit, für eine Pfarrstelle einen Interimsdienst vorzusehen, sind folgende Schritte zu gehen:

- » Die Gemeindepfarrstelle ist zur Wiederbesetzung durch den Kreiskirchenrat freigegeben.
- » Die Superintendentin/der Superintendent informiert die Gemeindekirchenräte über Ziele und Ausgestaltung des Interimsdienstes.
- » Die Gemeindekirchenräte beschließen den Ausschreibungsverzicht für die Pfarrstelle zugunsten eines Interimsdienstes. Sie sind bereit, sich auf die Ziele (Aufarbeitung, Beginn eines Veränderungsweges u.a.) einzulassen und dies entsprechend in die Gemeinden zu kommunizieren (Gemeindeversammlung, Information im Gemeindebrief).
- » Der Kreiskirchenrat stimmt der Beauftragung im Interimsdienst zu.
- » Das Personaldezernat unterbreitet einen Personalvorschlag.
- » Im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung der beteiligten Gemeindekirchenräte unter Leitung der Superintendentin/des Superintendenten erfolgt die Vorstellung der Pfarrperson. Sowohl Gemeindekirchenräte als auch die vorgeschlagene Pfarrperson votieren danach zum Einsatz.
- » Die Gemeindekirchenräte verpflichten sich, die Pfarrperson in ihrem Interimsdienst zu unterstützen.
- » Stimmen beide Seiten zu, verfügt das Personaldezernat die Abordnung.

2.2. Abordnung in den Interimsdienst

Wird das Personaldezernat durch die Superintendentin/den Superintendenten darüber informiert, dass im Kirchenkreis Bedarf an einem Interimsdienst besteht, und liegen die entsprechenden Beschlüsse von Gemeindekirchenrat und Kreiskirchenrat vor, wird entweder eine landeskirchliche Pfarrstelle für besondere Aufgaben – hier für den Interimsdienst – ausgeschrieben oder eine geeignete Pfarrperson aus dem Kreis bereits bestehender Interimspfarrerinnen/Interimspfarrer angefragt.

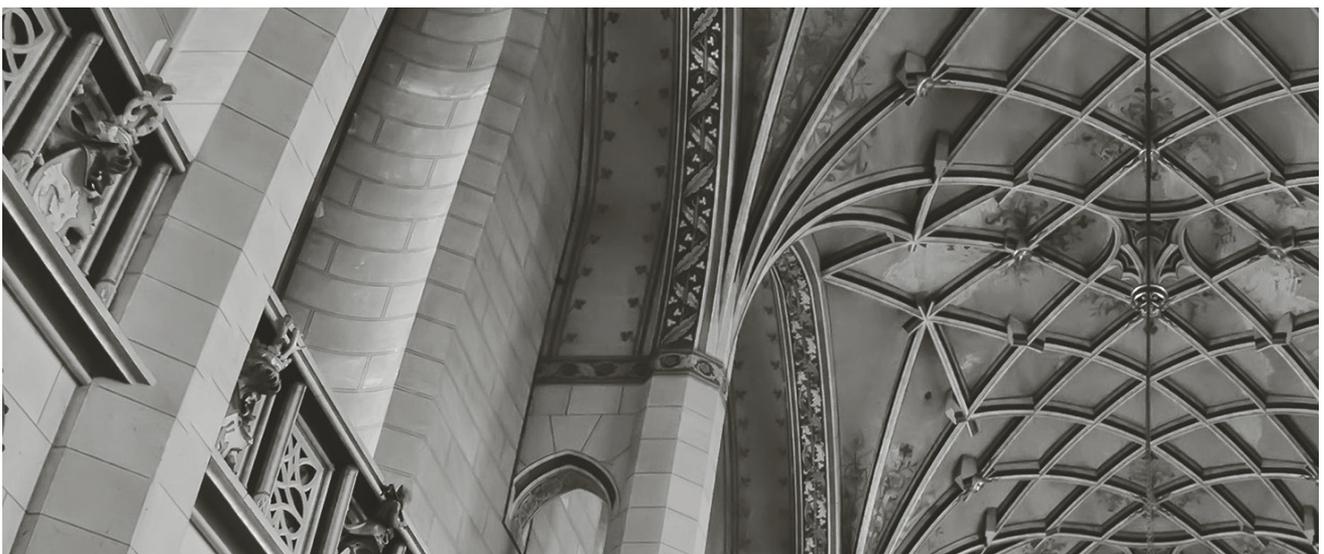
Im Falle einer Ausschreibung arbeitet die Superintendentin/der Superintendent im Auswahlgremium mit.

Durch den Kirchenkreis wird das Benehmen zwischen den Gemeindekirchenräten und der in Aussicht genommenen Pfarrperson hergestellt.

Die (befristete) Übertragung einer beweglichen Pfarrstelle für den Interimsdienst in Kirchengemeinden erfolgt durch das Kollegium des Landeskirchenamtes befristet für 6 Jahre. In dieser Zeit sind 2–3 Abordnungen in den Interimsdienst in verschiedenen Pfarrstellen möglich.

Der Dienstumfang liegt generell bei 100 Prozent (eine Splittung ist nicht möglich).

Die Einführung erfolgt gemäß Agende für einen befristeten Dienst.



2.3. Organisatorische Rahmenbedingungen

Für den Interimsdienst der Pfarrperson gilt:

- » Es besteht generell keine Residenzpflicht und keine Dienstwohnungspflicht.
Es besteht aber die Möglichkeit, die Dienstwohnung zu nutzen. Alternativ stellt die Gemeinde eine zeitweise genutzte Unterkunft zur Verfügung, wenn dies gewünscht wird.
Dennoch ist ein Dienstsitz festzulegen. Vorgeschlagen wird, den Ort im Pfarrbereich als Dienstsitz festzulegen, an dem sich das Pfarrbüro befindet. In jedem Fall muss ein Amtszimmer zur Verfügung stehen.
- » Die Pfarrperson wird folgenden Gremien zugeordnet:
 - Mitgliedschaft im Gemeindegemeinderat (mit Stimm- und Antragsrecht),
 - ggf. Mitwirkung an Gemeindeberatung oder Teamsupervision,
 - Teilnahme an Dienstberatungen und Pfarrkonventen,
 - Beteiligung in Struktur- und Perspektivsausschüssen des Kirchenkreises.
- » Dienstvorgesetzter ist die Superintendentin/der Superintendent.
- » Die Finanzierung der landeskirchlichen Pfarrstelle für den Interimsdienst erfolgt während der Zeit der Abordnung in die konkrete Stelle durch den Kirchenkreis, in dem der Einsatz erfolgt (Personal- und Sachkosten; Zuordnung zum Finanzkreis des Kirchenkreises). Während der Zwischenzeiten, in denen ein Wechsel des Einsatzortes erfolgt, wird die Stelle durch das Landeskirchenamt finanziert.
- » Entstehende Reisekosten auf der Grundlage des Reisekostenrechts der EKM trägt während der Abordnungszeit in eine konkrete Stelle der jeweilige Kirchenkreis.
- » Die Kosten der Fort- und Weiterbildung und Supervision, insbesondere der Formate, die dem Einsatz im Interimsdienst dienen, trägt die EKM.
- » In der Dienstvereinbarung ist eine Regelung über dienstfreie Zeiten zu treffen.
- » Die Pfarrperson im Interimsdienst verpflichtet sich dazu, sich nicht um die vakante Pfarrstelle zu bewerben.

2.4. Befristung

Generell ist der Interimsdienst ein befristeter Dienst (1–2 Jahre), eine Verlängerung um max. ein weiteres Jahr ist (nach Gespräch mit allen Beteiligten) möglich. Ebenso ist die vorzeitige Beendigung des Dienstes mit einer Frist von drei Monaten möglich.

2.5. Begleitstruktur und Personalentwicklungsperspektive

Für Pfarrpersonen in landeskirchlichen Pfarrstellen für den Interimsdienst in Kirchengemeinden der EKM werden Begleitung und Beratung in Hinblick auf Themen der Gemeindeentwicklung durch Dezernat B/Gemeindeberatung/Gemeindedienst angeboten, ebenso einschlägige Fort- und Weiterbildungen und Beratung/Supervision/Coaching.

Die Dienstaufsicht für Pfarrpersonen in landeskirchlichen Pfarrstellen für den Interimsdienst in Kirchengemeinden der EKM liegt beim Personaldezernat. Während der Abordnung in eine konkrete Stelle in einem Kirchenkreis liegt sie bei der Superintendentin/dem Superintendenten.

Die landeskirchlichen Pfarrstellen für den Interimsdienst in Kirchengemeinden der EKM ermöglichen den Inhabern einen Dienst, in dem sie einen Schwerpunkt setzen und Zusatzqualifikationen (z.B. in der Beratung) erwerben und anwenden können.

Mit dem Organisationsziel, Gemeinden in der Wahrnehmung ihres Auftrags zu unterstützen, wird das strategische Ziel der Qualifizierung von Pfarrerinnen und Pfarrern und ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in den Bereichen Organisationsentwicklung und Personalentwicklung verknüpft.

Anlage:

Vereinbarung für den Interimsdienst in der EKM



Vereinbarung für den Interimsdienst in der EKM

zwischen

dem Personaldezernat des Landeskirchenamtes,

dem Kirchenkreis _____ ,

den Kirchengemeinden/dem Kirchengemeindeverband der Pfarrstelle

und Pfarrerin/Pfarrer/Ordinierte/r Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge _____

Grundlagen des Interimsdienstes in der EKM

Der **Interimsdienst in Kirchengemeinden** ist gemäß der durch das Kollegium des Landeskirchenamtes am 03.12.2019 beschlossenen Konzeption ein qualifizierter, befristeter Dienst, der erfolgen kann

- » auf Wunsch von Kirchengemeinden, die vor der Neubesetzung konzeptionelle oder strukturelle Klärungen herbeiführen möchten,
- » aufgrund von Konfliktsituationen, auch wegen oder durch Stellenwechsel,
- » wenn Stellen über lange Zeiträume unverändert besetzt waren und durch die Stelleninhaber stark geprägt sind.

Der Interimsdienst ist eine Form konzeptioneller Entwicklung vor Ort. Er umfasst Unterstützung in krisenhafter Situation durch Anregung von Kommunikationsprozessen, Aufarbeitung von Konflikten und Unterstützung in der Gemeindeentwicklung.

Für diesen Dienst wird durch die EKM eine landeskirchliche Pfarrstelle besetzt.

Dienstort ist _____.

Das Nähere ergibt sich aus der Stellenbeschreibung.

1. Kirchengemeindlicher Auftrag

1.1. Voraussetzungen für einen Interimsdienst in einer Gemeindepfarrstelle

- a) Die Gemeindepfarrstelle ist zur Wiederbesetzung durch den Kreiskirchenrat freigegeben.
- b) Die Superintendentin/der Superintendent informiert die Gemeindeglieder über Ziele und Ausgestaltung des Interimsdienstes.
- c) Die Gemeindeglieder beschließen den Ausschreibungsverzicht für die Pfarrstelle zugunsten eines Interimsdienstes. Sie sind bereit, sich auf die Ziele (Aufarbeitung, Beginn eines Veränderungsprozesses u.a.) einzulassen und dies entsprechend in die Gemeinden zu kommunizieren (Gemeindeversammlung, Information im Gemeindebrief).
- d) Der Kreiskirchenrat stimmt der Beauftragung im Interimsdienst zu.
- e) Das Personaldezernat unterbreitet einen Personalvorschlag.
- f) Im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung der beteiligten Gemeindeglieder unter Leitung der Superintendentin/des Superintendenten erfolgt die Vorstellung der Pfarrperson. Sowohl Gemeindeglieder als auch die vorgeschlagene Pfarrperson votieren danach zum Einsatz.
- g) Die Gemeindeglieder verpflichten sich, die Pfarrperson in ihrem Interimsdienst zu unterstützen.
- h) Stimmen beide Seiten zu, verfügt das Personaldezernat die Abordnung.

1.2. Regelungen für die Zeit der Abordnung

- a) Gemäß der Verfügung des Personaldezernates wird Pfarrerin/Pfarrer/Ord. Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge

_____ abgeordnet, den pastoralen Dienst im Interim in der Pfarrstelle

_____ im Kirchenkreis

_____ auszuüben.

Bei einer Gemeinde mit mehreren Pfarrstellen/bei einer Regionalpfarrstelle: Dieser Dienst ist auf den Gemeindebezirk der zu besetzenden Pfarrstelle/auf die Region

_____ bezogen.

- b) Der Dienst beginnt am

_____ und ist zunächst befristet bis zum

_____.

Eine Verlängerung um maximal ein weiteres Jahr ist möglich. Die Entscheidung über eine Verlängerung soll in Gesprächen mit allen Beteiligten bis zum

_____ gefasst werden.

Eine vorzeitige Beendigung ist nach Gesprächen mit der zuständigen Superintendentin/dem zuständigen Superintendenten und dem Landeskirchenamt mit einer Frist von drei Monaten möglich.

c)

_____ begleitet die Gemeinde auf dem Weg der Veränderung und übernimmt die pastorale Grundversorgung vor Ort.

_____ verpflichtet sich, sich nicht auf die vakante Pfarrstelle zu bewerben.

d) Die Gemeindeglieder verpflichten sich,

_____ in den Aufgaben des pastoralen Dienstes im Übergang mitzuwirken und das mit dem Dienst im Interim verbundene Konzept mitzutragen.

e) Die Superintendentin/der Superintendent überprüft regelmäßig, ob die genannten Aufgaben und Ziele den gegebenen Bedingungen angepasst werden müssen. Das Landeskirchenamt ist zu informieren.

2. Aufgaben

a) Zu den **besonderen Aufgaben** von

_____ gehört es,

beratend die innergemeindlichen Veränderungsprozesse zu unterstützen. Das bedeutet im Einzelnen:

- Unterstützung im Ablösungsprozess und Klärung/Aufarbeitung damit verbundener Konflikte,
- Neubelebung der Kommunikation über die Aufgabe und Rolle der Gemeinde vor Ort/in der Region,
- eine Bestandsaufnahme (Wie sind die Kirchengemeinden geprägt? Geschichte/Identität, Stärken/Schwächen, Funktionen/Dysfunktionen),
- die Hilfe bei der Entwicklung gemeindlicher und pastoraler Profile (Zukunft),
- die Beleuchtung der geistlichen Dimension der Übergangssituation vom biblischen Zeugnis her in Predigt und Gebet, Bibelarbeit und Gespräch,
- Beratung zu Pfarrstellenausschreibung und -besetzung bzw. Klärung/Gestaltung/Überprüfung der zukünftigen Pfarrstellenstruktur,

- professionelle beratende Begleitung des Gemeindegliederates.

b)

_____ übernimmt die pastorale Grundversorgung der Gemeinde/des Gemeindeteils. Dazu gehören folgende Aufgaben (die Aufgaben sind in einer Dienstvereinbarung qualitativ und quantitativ zu erfassen):

- Gottesdienste und Amtshandlungen,
- Seelsorge (ggf. mit Festlegung der Region),
- Besuche und Gemeindeveranstaltungen, soweit es den Zielen des Interims dient oder seelsorgerlich notwendig ist,
- Mitgliedschaft im Gemeindegliederat (mit Stimm- und Antragsrecht),
- ggf. Mitwirkung an Gemeindeberatung oder Teamsupervision,
- Teilnahme an Dienstberatungen und Pfarrkonventionen,
- Beteiligung in Struktur- und Perspektivsausschüssen des Kirchenkreises.

3. Ziele:

Folgende **Ziele** werden für den Begleitungsprozess vereinbart:

» eine Beschreibung für den Pfarrdienst in der Stelle mit Klärung der Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche der Pfarrperson und der Gemeindeglieder:

- Welche Aufgaben hat die Pfarrerin/der Pfarrer?
- Welche Aufgaben haben Gemeindeglieder?
- Welche Aufgaben übernehmen ehrenamtlich Mitarbeitende?

» eine Aufgabenbeschreibung für die (ggf. im Umfang reduzierte oder vergrößerte) wiederzubesetzende Pfarrstelle,

» einen Klärungsprozess, welche Bewerber für das Profil der Stelle geeignet sind und wie sie gefunden werden können,

» weitere Ziele (regionale Bedarfe aufnehmend):

4. Organisatorische Rahmenbedingungen

- a) **Dienstszitz und Dienstwohnung**
Es besteht keine Residenzpflicht. Als **Dienstszitz** im Rahmen der Abordnung wird bestimmt:

_____ (Vorschlag: der Ort im Pfarrbereich, an dem sich das Pfarrbüro befindet, Alternativen möglich). Eine Übernachtungsmöglichkeit wird, wenn dies für die Dienstausbübung notwendig ist, durch die Kirchengemeinde zur Verfügung gestellt, ebenso ein Amtszimmer.
- b) Die **Dienstaufsicht** wird durch die Superintendentin/den Superintendenten des Kirchenkreises _____ wahrgenommen. Die **Fachaufsicht** liegt im Personaldezernat des Landeskirchenamtes.
- c) **Entstehende Personal- und Personalnebenkosten einschließlich Reisekosten** auf der Grundlage des jeweils geltenden Reisekostenrechts der EKM trägt während der Abordnungszeit in eine konkrete Stelle der jeweilige Kirchenkreis.
- d) Kosten für **Personalentwicklung**, insbesondere der Formate, die dem Interimsdienst dienen, trägt die EKM. Das Landeskirchenamt genehmigt die dafür notwendige Dienstbefreiung.
- e) Eine **Dienstvereinbarung** ist zu erstellen. Fahrzeiten im Dienstbereich sind Teil der Dienstzeit. Dienstfreie Zeiten sind zu regeln.
- f) _____ wird durch das Landeskirchenamt (Personal- und Gemeindegazernat) während ihrer/seiner Abordnung **beraten und begleitet**.
- g) Die **Abordnung** kann durch das Landeskirchenamt im dienstlichen oder kirchlichen Interesse widerrufen werden.

Gemeindekirchenrat/
Gemeindekirchenräte

Vorsitzende/Vorsitzender

Ort/Datum

Kirchenkreis

Superintendentin/Superintendent

Ort/Datum

Pfarrerin/Pfarrer
Ordinierte/r Gemeindepädagogin/
Gemeindepädagoge

Unterschrift

Ort/Datum

Landeskirchenamt

Personaldezernent

Ort/Datum

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland | Referat P | Michaelisstraße 39 | 99084 Erfurt
Ansprechpartner: OKR Michael Lehmann | Tel. 0361/51800-401 | michael.lehmann@ekmd.de || KRin Bettina Mühlig | Tel. 0361/51800-471 | bettina.muehlig@ekmd.de
Redaktion: Referat P

Layout: Grafikteam der EKM, Stephan Arnold
Verlag: Wartburg Verlag GmbH, Weimar
Vertrieb und Anzeigen: Evangelisches Medienhaus GmbH, Blumenstraße 76 | 04155 Leipzig
Druck: Druckhaus Gera | Gedruckt auf Circle volumne white, 100% Recyclingpapier