

Interimsdienst in Kirchengemeinden der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe soll Gemeindegemeinderäte, Superintendenten und Superintendentinnen 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.

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 einen Pfarrer/eine Pfarrerin in einer Kreisfarrstelle für Vertretungs- und Entlastungsdienste

Das Konzept der Kreisfarrstellen 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 Pfarrerinnen und Pfarrer in Kreisfarrstellen für Vertretungs- und Entlastungsdienste Vakanz übernehmen, soll nicht die Regel sein. Eine Vakanzvertretung durch eine Pfarrerin/einen Pfarrer in einer Kreisfarrstelle 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 Interimpfarrerin/eines Interimpfarrers 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:
 - o Welche Aufgaben hat die Pfarrerin/der Pfarrer?
 - o Welche Aufgaben haben Gemeindegemeinderäte?
 - o 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.

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:
 - o Mitgliedschaft im Gemeindegemeinderat (mit Stimm- und Antragsrecht)
 - o ggf. Mitwirkung an Gemeindeberatung oder Teamsupervision
 - o Teilnahme an Dienstberatungen und Pfarrkonventen
 - o Beteiligung in Struktur- und Perspektivausschüssen 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 (HHSt. Landeskirchliche Pfarrstellen für besondere Aufgaben 1.00.6190.00.4210)
- Die Fahrtkosten zahlt der 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.

Auskunft erteilt: OKR Michael Lehmann, Personaldezernent, 0361-51800 401