



Interimsdienst

zielgerichtete Begleitung einer Gemeinde in einer Übergangssituation

Stand: März 2016

1. Hintergrund unseres Nachdenkens über dieses Thema im Rahmen des BEFG:

1.1 Gemeindesituationen

- ◆ **Allgemein: Gemeindesituationen, die es nötig machen, dass eine pastorale und beraterische Begleitung über einen längeren Zeitraum erfolgt durch eine qualifizierte Person, die am Ort bei den Leuten ist mit einem klar definierten Auftrag.**
- ◆ Kleine Gemeinden ohne Pastor, die einen theologischen oder seelsorgerlichen Input brauchen, um die nächste Strecke ohne Hauptamtlichen wieder zu schaffen
- ◆ ~~Langfristige Krankheits- oder Schwangerschaftsvertretung~~
= seit 2013 separates Projekt „Pastorale Grundversorgung“
- ◆ Projektarbeit: Hilfe beim Aufbau einer neuen Arbeit in der Gemeinde
- ◆ **Übergangssituationen zB bei Pastorenwechsel / Leitungswechsel (nach Alan Gripe*):**
 - ⇒ **vergangene Gemeindegeschichte reflektieren und deuten**
 - ⇒ **neue Identität entwickeln**
 - ⇒ **neue Leitung zulassen und beauftragen**
 - ⇒ **Verbindung zum Bund erneuern, Vernetzungen entwickeln**
 - ⇒ **Zukunftsfähig werden**

Aufgaben, die sich der Gemeinde und dem Interimpastor nach unserer Einschätzung in solchen Situationen stellen:

 - ⇒ Seelsorgerlich-pastorale Begleitung
 - ⇒ Trauerarbeit – etwa Loslösung vom Pastor nach schwerer Krankheitsphase oder Tod
 - ⇒ Mediation, Aufarbeitung von Konflikten
 - ⇒ Coaching bei Leitungswechsel oder schwierigen Aufgaben
 - ⇒ Hilfe bei der Analyse der Gemeinde als System
 - ⇒ Moderation eines Zielfindungsprozesses / Veränderungsprozesses
 - ⇒ Hilfestellung, Aufgaben und Verantwortung neu zu definieren und Personen damit zu beauftragen
 - ⇒ Hilfe bei der Umorientierung und Impulse zum Entwickeln neuer Perspektiven

1.2 Pastorensituationen

- ◆ Ruhestand:
PastorInnen, die in der ersten Phase nach Dienstbeendigung gerne für Interimsdienste zur Verfügung stehen und dafür einen geeigneten Rahmen benötigen
- ◆ Interimszeiten:
PastorInnen, die zwischen zwei Diensten oder in der Phase der beruflichen Neuorientierung offen sind für auswärtige Dienste im Bundesgebiet von mehrmonatiger Dauer.
- ◆ Interimszeiten:
PastorInnen, die zwischen zwei Diensten oder in der Phase der beruflichen Neuorientierung offen sind für Kurzzeitdienste im näheren Umfeld
- ◆ Teilzeitler:
PastorInnen, die zusätzlich zu einer Teilzeitstelle gelegentlich für Interimsdienste an anderen Orten zur Verfügung stehen.
- ◆ Elternzeit / Wiedereinstieg nach Kinderpause:
PastorInnen, die eine familienkompatible Mini-Anstellung suchen, um neben oder im Anschluss an die Elternzeit wieder beruflich tätig zu sein.

2. Kriterien für Interimspastoren

- ◆ Persönliche Voraussetzungen, die gegeben sein müssen: Lebenserfahrung und Berufserfahrung, positive Referenzen, kommunikative Fähigkeiten
Eine Liste der wünschenswerten persönlichen Eigenschaften eines Interimspastors würde nach Alan Gripe folgendes umfassen: tiefer persönlicher Glaube und Bekenntnis zu Jesus Christus und der Gemeinde, positive Einstellung zur Gemeinde, Wahrnehmungsvermögen, Einfühlungsvermögen, Humor, Selbstvertrauen, Belastbarkeit, emotionale Stabilität, stabile aber dennoch flexible persönliche und familiäre Verhältnisse, Mobilität – sowohl geographisch als auch psychisch, Risikobereitschaft, Fähigkeit, unbekannte Situationen anzugehen und Problemen zu begegnen, Geduld und Ausdauer, die Fähigkeit, Hilfe zu erbitten und zu akzeptieren.*
- ◆ Fachliche Voraussetzungen, die wünschenswert wären: Erwiesene und bewährte Berufserfahrung als Pastor (oder vergleichbare Dienste)
Leitungserfahrung, Leitungskompetenzen; seelsorgerliche und beraterische Kompetenzen; grundlegende Kenntnisse und Erfahrungen in Fragen der Organisationsentwicklung
- ◆ Bereitschaft zur Fortbildung in Hinblick auf beraterische Kompetenzen
individuell je nach Vorbildung können oder sollen durch Fortbildung weitere Kompetenzen hinzugewonnen werden!
- ◆ Bereitschaft zur Supervision.

3. Rahmenbedingungen:

- ◆ Die Zeit für den Interimsdienst muss klar definiert sein.
Er soll als einmaliger Einsatz verstanden werden. Insbesondere soll vermieden werden, dass etwa ein Interimsdienst sich an den nächsten anschließt. Der Interimsdienst ist nicht als Ersatz für eine dauerhafte Berufung eines Pastors gedacht.
- ◆ Aufgabenstellung muss klar definiert und begrenzt sein.
Es geht beim Interimsdienst nicht um allgemeine pastorale Betreuung der Gemeinde, sondern um konkrete Vorhaben oder Anliegen, die zielorientiert vorangebracht werden sollen.

- ◆ Arbeits- und rentenrechtliche Aspekte müssen gut durchdacht sein.
Sie gestalten sich unterschiedlich, je nach dem in welchem Status sich die Person befindet:
 - ⇒ Rentenempfänger:
Bei Renteneintritt unter 65 zB durch vorzeitigen Ruhestand oder Berufsunfähigkeit gibt es Beschränkungen für den Zuverdienst; bei Renteneintritt ab 65. Lebensjahr gibt es keine Beschränkungen.
 - ⇒ Arbeitslose Leistungs-Empfänger (ALG, Hartz IV):
Sie müssen prinzipiell dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen und dürfen eine maximale Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.
 - ⇒ Echte, mehrmonatige Interimsdienste mit voller Bezahlung:
Hier schließt man einen befristeten Arbeitsvertrag. Es sind innerhalb von zwei Jahren auch mehrere kurzfristige Arbeitsverträge arbeitsrechtlich möglich.
 - ⇒ Kurzzeitdienste als Freiberufler:
Freiberufler können sich selbständig machen, wenn sie mehrere (!) Auftraggeber haben.
 - ⇒ Teilzeitangestellte mit Zusatzverdienst:
Wer eine Teilzeitanstellung hat, kann für eine weitere Tätigkeit einen zweiten Arbeitsvertrag abschließen. Dieser Bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.
 - ⇒ Elternzeit:
Auch in der Elternzeit ist ein zweiter Arbeitsvertrag erforderlich, dem der Arbeitgeber zustimmen muss. Außerdem sind zeitliche Beschränkungen zu beachten.

- ◆ Inhaltliche Gesichtspunkte für den Kontrakt.
Es sollte klar vereinbart werden:
 - ⇒ Dauer der Beauftragung mit klarer zeitlicher Befristung
 - ⇒ Aufgabenstellung, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen
 - ⇒ Zielvereinbarung (zB „Vorbereitung auf die Anstellung eines neuen Pastors“ oä)

4. Aufgaben und Angebote des Bundes:

- ◆ Auswahl der Personen im Rahmen eines Einführungskurses:
Inhalte des Kurses:
 - ⇒ Rolle, Situation und Besonderheiten des Interimsdienstes reflektieren
 - ⇒ Angebotsprofile der Pastoren erarbeiten
 - ⇒ Grundlagen zur Kontraktbildung reflektieren
 - ⇒ Fortbildungserfordernisse reflektieren und Fortbildungsangebote vorstellen
- ◆ Angebot von Fortbildungsmaßnahmen und/oder individuelle Beratung bei der Auswahl von Fortbildungen sowie Mitfinanzierung
 - ⇒ zB „Training & Coaching“, zB „Grundkurs Mediation“ oä
- ◆ „Treffen der Interimspastoren“
Der Bund veranstaltet 1x jährlich ein Treffen der Interimspastoren zum gemeinsamen Austausch, zur Auswertung von Erfahrungen und zur Weiterentwicklung der Idee.

5. Verfahrensweise zur Vermittlung von Interimsdiensten in Gemeinden

Auf verschiedenen Ebenen könnte man auf Bedarfssituationen von Gemeinden aufmerksam werden und in Form der Vermittlung eines Interimsdienstes reagieren:

- ◆ Netzwerk "Beratung von Gemeinden":
Anfrage nach Gemeindeberatung könnte von Heike Beiderbeck-Haus wahlweise durch Empfehlung eines Beraters oder durch Vermittlung eines Interimpastors beantwortet werden
- ◆ Untergruppe „Gemeinde- und Pastorenfragen“ der BGF:
je nach Situation könnten für bestimmte Situationen Interimpastoren vermittelt werden.
- ◆ Landesverbandsleitungen
können nach Interimsdiensten für bestimmte Gemeindesituationen fragen.
- ◆ Durchführung:
 - ⇒ Eine Schnittstelle zwischen DB GE und DB OM könnte als Vermittlungsbüro fungieren, das suchende Gemeinden und Interimpastoren zusammenbringt. zB Heike Beiderbeck-Haus in Zusammenarbeit mit Friedbert Neese.
Es sollte *nicht* an den Berufungsrat angebunden sein, um den spezifisch eigenen Charakter der Interimsdienste als zielgerichtete Zwischendienste deutlich zu machen.
 - ⇒ Für die passgenaue Vermittlung wird für jede/n Interimpastor/in ein „Angebotsprofil“ erstellt. Das „Nachfrageprofil“ der Gemeinden wird im Gespräch entwickelt.
- ◆ Ein Pilotprojekt mit einer Gruppe von Pastorinnen und Pastoren startete im April 2009 mit einer Kick off – Veranstaltung in Elstal. Eine erste Gruppe von offiziell empfohlenen InterimpastorInnen des Bundes wurde akkreditiert, die nun zur Verfügung stehen.
- ◆ Der Fachbeirat "Beratung von Gemeinden" begleitet das Projekt hinsichtlich der beraterischen Aspekte.
- ◆ Während der Pilotphase werden Erfahrungswerte gesammelt, die in die weitere Entwicklung des Konzeptes einfließen sollen.

*Alan G. Gripe, The Interims Pastor's Manual, Revised Edition, Louisville, Kentucky 1997

Dieses Konzept wurde in vielen Gesprächen mit Gemeindevertretern, Vertretern der Landesverbände, Vertretern aus Berufungsrat, Vertrauensrat und dienstrechtlichem Beirat sowie mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Pilotprojektes erarbeitet.

Es wird vom Dienstbereich Gemeindeentwicklung gemeinsam mit dem Dienstbereich Ordinierte Mitarbeiter verantwortet und weiterentwickelt.

Elstal, 13. Mai 2009, Heike Beiderbeck-Haus, Friedrich Schneider, Friedbert Neese

Stand: März 2016