



Evangelische Kirche
von Westfalen

Pastoraler Dienst im Übergang

Materialien für den Dienst

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder!

Das Heft, das Sie in den Händen halten, ist eine Ergänzungslieferung für das Presbyterhandbuch. Der Inhalt ist für Sie besonders von Interesse, wenn in absehbarer Zeit in der Kirchengemeinde eine Pfarrstelle vakant wird. Denn: der „Pastorale Dienst im Übergang“ ist eine spezielle Form der Vakanzvertretung.

Dabei übernimmt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer vor Ort die pastorale Grundversorgung und begleitet die Gemeinde zugleich mit professioneller Beratung. Voraussetzung ist, dass der Pfarrer „im Übergang“ sich nicht auf die Pfarrstelle bewerben darf. Der Dienst endet, wenn die Pfarrstelle neu besetzt ist.

Der „pastorale Dienst im Übergang“ ist besonders geeignet, wenn das Profil der Pfarrstelle neu ausgerichtet werden soll oder die Arbeit neu verteilt werden muss oder von einer Pfarrperson Abschied genommen werden muss, die die Gemeinde über lange Zeit geprägt hat.

In diesem Heft finden Sie alles Wissenswerte über den „Pastoralen Dienst im Übergang“, die dazu notwendigen Schritte und Hinweise sowie Kontaktadressen. Wenn Sie über die Einrichtung eines „Pastoralen Dienstes im Übergang“ nachdenken, wenden Sie sich bitte zunächst an Ihre Superintendentin oder Ihren Superintendenten. Im Landeskirchenamt steht der Referent für Personalentwicklung, Pfarrer Michael Westerhoff, gern zur Beratung zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn möglichst viele Gemeinden dieses Angebot nutzen, um wichtige Übergänge gut zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen



Petra Wallmann, Oberkirchenrätin | Personaldezernat

Impressum

Herausgeber: Evangelische Kirche von Westfalen
Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Mitarbeit: Pfarrer Michael Westerhoff, Pfarrer Ulrich Wolf-Barnett,
Pfarrerin Dr. Susanne Wolf

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.	4
2 Was ist der „Pastorale Dienst im Übergang“?	7
3 Für welche Gemeinden ist der „Pastorale Dienst im Übergang“ geeignet?	8
4 Welche Schritte sind nötig, um einen „Pastoralen Dienst im Übergang“ einzurichten?	9
5 Finanzierung	10
6 Welche Pfarrerinnen und Pfarrer stehen für den „Pastoralen Dienst im Übergang“ zur Verfügung?	11

Anlagen

Anlage 1: Richtlinie für den „Pastoralen Dienst im Übergang“ vom 25. Juli 2017	11
Anlage 2: Formular für die Vereinbarung über den „Pastoralen Dienst im Übergang“	15
Anlage 3: Auszüge aus dem Erfahrungsbericht einer Pfarrerin aus der Evangelischen Kirche im Rheinland	20

1 | Einleitung

Gott spricht: „Ich will euch Hirten geben nach meinem Herzen,
die euch weiden sollen in Einsicht und Weisheit.“

Jeremia 3,15

Unter dieser Verheißung steht auch der Pastorale Dienst im Übergang. Aber diese Pastoren und Pastorinnen unterscheiden sich von anderen dadurch, dass sie Hirten auf Zeit sind, die mit „Einsicht“ und „Weisheit“ ein Stück Wegs mit einer Kirchengemeinde gehen und ihr helfen, sich neu zu orientieren, bis eine Pfarrstelle dauerhaft neu besetzt werden kann.

Der Pastorale Dienst im Übergang soll es Gemeinden ermöglichen, im Licht des Evangeliums ihren bisherigen Weg zu reflektieren, Abschied zu nehmen, wo es nötig ist, die notwendigen Klärungen herbeizuführen und sich neu auf die Zukunft auszurichten.

Die Evangelische Kirche von Westfalen und die Evangelische Kirche im Rheinland möchten nach einer Erprobungsphase ihren Kirchengemeinden den „Pastoralen Dienst im Übergang“ als eine Form der Vakanzvertretung anbieten.

Die Anregung, sich genauer mit dem »Pastoralen Dienst im Übergang« zu befassen, wurde aufgrund langjähriger ermutigender Erfahrungen in der gemeinsamen Partnerkirche United Church of Christ (UCC) in den USA aufgenommen. In Gemeinden der UCC wie auch bei vielen anderen nordamerikanischen Denominationen wird bei einem Wechsel auf der Pfarrstelle in der Regel ein sogenanntes »Interimpfarramt« zwischengeschaltet, das heißt für mindestens ein Jahr versieht ein Pfarrer oder eine Pfarrerin den pastoralen Dienst in einer Gemeinde und verlässt sie nach dieser Zeit wieder. Die Bewerbung auf die vakante Pfarrstelle ist ausgeschlossen.

Nach Vorbereitung und zusätzlicher Ausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern wurde der „Pastorale Dienst im Übergang“ im Rahmen eines gemeinsamen Pilotprojektes der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen in den Jahren 2013 bis 2016 erprobt und mit den darin gesammelten Erfahrungen an die hiesigen Verhältnisse angepasst.

In dem Pilotprojekt erwies sich der „Pastorale Dienst im Übergang“ als eine besondere Chance für die Gemeinden. Hier einige Rückmeldungen aus den Pilotgemeinden:

„Durch den Pastoralen Dienst im Übergang wurde die Möglichkeit eröffnet, passgenaue Lösungen für komplexe Sachverhalte zu erarbeiten.“

„Der Pfarrer im Übergang konnte immer wieder Anstöße geben, um Hindernisse im Pfarrteam, dem Presbyterium, der Gemeinde oder zwischen einzelnen Instanzen geschickt zu thematisieren, anzugehen und teilweise zu überwinden.“

„Das Setting des Pastoralen Dienstes im Übergang hat der Gemeinde die Möglichkeit gegeben, an drängenden Themen zu arbeiten und mit mehr innerer Ruhe sich dem Thema Pfarrstellenbesetzung widmen zu können.“

Daraufhin haben beide Kirchenleitungen im Januar 2017 beschlossen, den „Pastoralen Dienst im Übergang“ den Gemeinden als eine Option der Vakanzvertretung zu ermöglichen.

Am 25. Juli 2017 hat das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen eine Richtlinie erlassen, die die Rahmenbedingungen des Übergangsdienstes regelt.

Mit dieser Handreichung sollen den Gemeinden und Kirchenkreisen die wichtigsten Informationen über den „Pastoralen Dienst im Übergang“ zugänglich gemacht werden, zum Beispiel für welche Gemeinden er in Frage kommt und welche Schritte zu gehen sind, um ihn in der eigenen Kirchengemeinde einzurichten.

Im Anhang finden sich...

1. die „Richtlinie für den Pastoralen Dienst im Übergang vom 25. Juli 2017“,
2. das Formular für die „Vereinbarung über den Pastoralen Dienst im Übergang“ und
3. Auszüge aus dem Erfahrungsbericht einer rheinischen Pfarrerin.

Ab dem Jahr 2018 werden in einigen Regionen unserer Landeskirche Pfarrerinnen und Pfarrer für den „Pastoralen Dienst im Übergang“ zur Verfügung stehen.

Wir hoffen, mit dem „Pastoralen Dienst im Übergang“ den Kirchengemeinden und denen, die in ihnen Verantwortung tragen, eine Möglichkeit an die Hand zu geben, Übergänge gut und zukunftsweisend zu gestalten. Sicherlich wird es einige Jahre brauchen, bis Pfarrerinnen und Pfarrer in allen Regionen für den Dienst zur Verfügung stehen und organisatorisch alles glatt läuft. Für die Umsetzung braucht es die Mithilfe aller und Gottes Segen.

2 | Was ist der „Pastorale Dienst im Übergang“?

Der »Pastorale Dienst im Übergang« ist ein spezielles Angebot zur Gestaltung und Qualifizierung der Zeit einer Pfarrstellen-Vakanz.

Dabei übernimmt die mit dem Dienst im Übergang beauftragte Pfarrerin oder der mit dem Dienst beauftragte Pfarrer vor Ort die pastorale Grundversorgung und begleitet die Kirchengemeinde mit professioneller Beratung. Es gehört zum besonderen Profil des pastoralen Dienstes im Übergang, dass die notwendigen konzeptionellen Klärungen und die beratende Begleitung des Presbyteriums mit der pastoralen Grundversorgung der Gemeinde verbunden sind. Mit der Gestaltung von Gottesdiensten, in Seelsorge und Gesprächen, in Beratungen im Presbyterium und Ausschüssen hilft die beauftragte Pfarrerin oder der beauftragte Pfarrer den Übergang zu gestalten. In Predigt und Gebet, Bibelarbeit und Gespräch wird die geistliche Dimension des Übergangs thematisiert und vom biblischen Zeugnis her beleuchtet. So kann die Gemeinde sowohl die eigene Prägung und Geschichte, ihre Identität und Dynamik mit ihren Stärken und Schwächen vergegenwärtigen und bearbeiten als auch zukunftsfähige Lösungen für die Gemeinde als ganze und für die vakante Pfarrstelle im Besonderen suchen. Für die Umsetzung von Veränderungen bleibt die Gemeinde verantwortlich. Die beauftragte Pfarrerin beziehungsweise der Pfarrer arbeitet mit beratender Stimme im Presbyterium mit.

Eine notwendige Voraussetzung dieses Dienstes ist, dass die beauftragte Person sich nicht auf die vakante Pfarrstelle bewirbt, sondern den Dienst in seiner zeitlichen Begrenzung als Hilfe bei der Gestaltung eines Übergangs versteht.

Die zeitliche Dauer eines „Pastoralen Dienstes im Übergang“ beträgt zwischen ein und zwei Jahren.

3 | Für welche Gemeinden ist der „Pastorale Dienst im Übergang“ geeignet?

Der Pastorale Dienst im Übergang ist zum Beispiel für Gemeinden mit einer vakanten Pfarrstelle geeignet,

- ▶ in denen das Profil der zu besetzenden Pfarrstelle neu ausgerichtet werden soll;
- ▶ in denen eine Zäsur vor der Wiederbesetzung der Pfarrstelle dazu genutzt werden soll, sich mit der zukünftigen Gewichtung und Verteilung von Arbeitsbereichen, mit der Aktualisierung der Gemeindekonzeption oder mit absehbar zu erwartenden strukturellen Veränderungen, wie zum Beispiel bei einer Gemeindefusion, zu befassen;
- ▶ in denen von einer Pfarrperson Abschied genommen werden muss, die den Pfarrdienst in der Gemeinde lange Zeit geprägt hat;
- ▶ in denen der Gemeindealltag durch einen lange anhaltenden Konflikt beeinflusst wird und der Wunsch besteht, nach Klärung und Lösungen zu suchen.

4 | Welche Schritte sind nötig, um einen „Pastoralen Dienst im Übergang“ einzurichten?

- 4.1 Wenn in einer Gemeinde eine Vakanz absehbar wird, kann die Superintendentin oder der Superintendent in einem Beratungsgespräch mit dem Presbyterium auf die Option des »Pastoralen Dienstes im Übergang« aufmerksam machen und ihn vorstellen. Damit eine Gemeinde bereits vor einer Vakanz Informationen erhalten und überlegen kann, ob der „Pastorale Dienst im Übergang“ eine Option ist, kann auch Beratung durch das Personaldezernat im Landeskirchenamt eingeholt werden.

Kontakt: Referent für Personalentwicklung, Pfarrer Michael Westerhoff,
E-Mail: michael.westerhoff@lka.ekvw.de, Telefon: 0521 594-536

- 4.2 Kommt ein „Pastoraler Dienst im Übergang“ in Betracht, sind vom Presbyterium unter Beteiligung der Superintendentin oder des Superintendenten Aufgaben und Ziele für die Vakanzzeit in Form einer Aufgabenbeschreibung zu formulieren. Zu diesem Gespräch können Personen hinzugezogen werden, die Erfahrungen mit dem Übergangsdienst haben.
- 4.3 Der Superintendent oder die Superintendentin wendet sich mit der Aufgabenbeschreibung an das Landeskirchenamt mit der Bitte um Vermittlung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers. Das Landeskirchenamt prüft, ob für die betreffende Region eine Pfarrerin oder ein Pfarrer für den „Pastoralen Dienst im Übergang“ zur Verfügung steht.

- 4.4 Das Presbyterium führt unter Beteiligung der Superintendentin oder des Superintendenten ein Gespräch mit der vorgeschlagenen Pfarrerin oder dem Pfarrer für den Pastoralen Dienst im Übergang. Am Ende steht eine Vereinbarung zwischen der Kirchengemeinde und der Pfarrerin beziehungsweise dem Pfarrer, deren Richtigkeit von der Superintendentin oder dem Superintendenten bescheinigt wird. (Vereinbarungsformular siehe Anlage 2). Inhalt dieser Vereinbarung sind die Beschreibung der Aufgaben und Ziele sowie die Festlegung des zeitlichen Anfangs und Endes des Dienstes und der Rahmenbedingungen des Dienstes (Wohnsituation, Amtszimmer etc.). Das Presbyterium verpflichtet sich, der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Übergang die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. Die Vereinbarung bildet die Grundlage der von der Superintendentin oder dem Superintendenten zu erstellenden Dienstanweisung.
- 4.5 Im Einvernehmen mit allen Beteiligten weist das Landeskirchenamt eine Pfarrerin oder einen Pfarrer für den „Pastoralen Dienst im Übergang“ ein.

5 | Finanzierung

Für die Pfarrerin oder den Pfarrer im „Pastoralen Dienst im Übergang“ ist die Pfarrstellenpauschale der vakanten Pfarrstelle zu entrichten. Die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen und die Supervision übernimmt die Landeskirche. Die Fahrtkosten von einer außerhalb der Gemeinde gelegenen Wohnung zum Dienstort erstattet der Kirchenkreis. Alle anderen Fahrt- und Sachkosten, zum Beispiel die Aufwendungen für ein Amtszimmer, trägt die Kirchengemeinde, gegebenenfalls auch die Kosten eines erforderlichen Umzugs.

6 | Welche Pfarrerinnen und Pfarrer stehen für den „Pastoralen Dienst im Übergang“ zur Verfügung?

Für diesen Dienst kommen in der Gemeindearbeit erfahrene Pfarrerinnen und Pfarrer gegebenenfalls am Ende ihrer Dienstzeit mit Supervisions- und/oder Gemeindeberatungsausbildung etc. in Frage. Sie werden durch das Landeskirchenamt mit dem „Pastoralen Dienst im Übergang“ in einer Region beauftragt und in geeigneter Weise durch das Gemeinsame Pastoralkolleg in Zusammenarbeit mit Referentinnen und Referenten aus der Gemeindeberatung vorbereitet und begleitet. Regelmäßige Supervision ist Bestandteil dieser Begleitung. Sie verpflichten sich, sich nicht auf die vakante Pfarrstelle zu bewerben, der sie für den Übergangsdienst zugewiesen sind.

Anlage 1: Richtlinie für den Pastoralen Dienst im Übergang vom 25. Juli 2017

Aufgrund § 117 Absatz 1 des Pfarrdienstgesetzes der EKD hat das Landeskirchenamt folgende Richtlinie erlassen:

Abschnitt 1: Grundsätze

§ 1 | Grundsätze

- (1) Der Pastorale Dienst im Übergang (Übergangsdienst) ist eine spezifische Form der Vakanzvertretung. Er hat eine Dauer von ein bis zwei Jahren.
- (2) Er kommt insbesondere dann in Betracht, wenn Gemeinden vor der Neubesetzung einer Pfarrstelle konzeptionelle oder strukturelle Klärungen herbeiführen möchten.
- (3) Die mit dem Dienst im Übergang beauftragte Pfarrerin oder der mit dem Dienst beauftragte Pfarrer übernimmt die pastorale Grundversorgung und begleitet die Gemeinde mit professioneller Beratung.

Abschnitt 2: Der Übergangsdienst

§ 2 | Verfahren

(1) Beabsichtigt eine Gemeinde anstelle einer Pfarrstellenbesetzung einen Übergangsdienst, so ist zunächst in einem Beratungsgespräch des Presbyteriums mit der Superintendentin oder dem Superintendenten zu klären, ob ein solcher Dienst für die Gemeinde in Betracht kommt. Kommt ein solcher Dienst in Betracht, sind Aufgaben und Ziele für die Vakanzzeit beziehungsweise die folgende Stellenbesetzung zu formulieren (Aufgabenbeschreibung). Zu dem Gespräch können Personen hinzugezogen werden, die Erfahrungen mit dem Übergangsdienst haben.

(2) Mit der Aufgabenbeschreibung wendet sich die Superintendentin oder der Superintendent an das Landeskirchenamt mit der Bitte um Vermittlung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers. Auswahl und Einsatz der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen durch das Landeskirchenamt in Einvernehmen mit der Superintendentin oder dem Superintendenten und dem Presbyterium.

§ 3 | Dienstanweisung

(1) In der Dienstanweisung sind die Aufgaben zu benennen. Dabei sind die Besonderheiten und Ziele des Übergangsdienstes zu berücksichtigen. Grundlage der Dienstanweisung ist eine Vereinbarung zwischen der Kirchengemeinde und der Pfarrerin beziehungsweise dem Pfarrer, deren Richtigkeit die Superintendentin beziehungsweise der Superintendent bescheinigt hat.

(2) Die Pfarrerin oder der Pfarrer im Übergangsdienst nimmt an den Sitzungen des Presbyteriums mit beratender Stimme teil. Der Vorsitz des Presbyteriums muss bei einem Mitglied liegen.

(3) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer im Übergangsdienst sind nicht residenzpflichtig, können aber in der Gemeinde wohnen. Die Gemeinde muss ein geeignetes Amtszimmer zur Verfügung stellen.

- (4) Besondere Aufgaben des Übergangsdienstes können sein:
- a) Unterstützung der Gemeinde und des Presbyteriums im Ablösungsprozess,
 - b) Bestandsaufnahme über Prägung, Geschichte, Identität, Stärken und Schwächen der Gemeinde,
 - c) Unterstützung bei der Konzeptionsentwicklung,
 - d) Hilfe bei der Entwicklung gemeindlicher und pastoraler Profile und
 - e) Beratung während des Prozesses der Pfarrstellenausschreibung und Pfarrstellenbesetzung und eine Klärung der zukünftigen pfarramtlichen Versorgung.

Weitere Aufgaben können in der Dienstanweisung festgehalten werden.

(5) Die Dienstanweisung muss die Aufgaben der pastoralen Grundversorgung, gegebenenfalls mit Gemeindebezirken, benennen. In der Dienstanweisung ist auch festzuhalten, welche Aufgaben der Pfarrstelle nicht zum Aufgabenbereich des Übergangsdienstes gehören. Die Dienstanweisung muss regeln, in welchen Gremien die Pfarrerin oder der Pfarrer im Übergangsdienst tätig ist.

§ 4 | Finanzierung

Die Finanzierung des Übergangsdienstes erfolgt über die Pfarrstellenpauschale der vakanten Pfarrstelle. Die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen und Supervision übernimmt die Landeskirche. Die Fahrtkosten von einer außerhalb der Gemeinde gelegenen Wohnung zum Dienstort erstattet der Kirchenkreis. Alle anderen Fahrt- und Sachkosten trägt die Kirchengemeinde, gegebenenfalls auch die Kosten von aufgrund der Übernahme des Dienstes erforderlichen Umzügen.

Abschnitt 3: Beauftragte Pfarrerinnen und Pfarrer

§ 5 | Beauftragung

(1) Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält einen für sechs Jahre befristeten Auftrag nach § 25 PfdG für den Pastoralen Dienst im Übergang in einem bestimmten Bereich. Gibt es in dem Bereich zeitweise keinen Bedarf an Übergangsdiensten, wird die beauftragte Pfarrerin oder der beauftragte Pfarrer zu anderen Vertretungsdiensten eingesetzt.

(2) Der Auftrag wird an Pfarrerinnen und Pfarrer erteilt, die langjährige Erfahrungen in der Gemeindearbeit haben und über eine beraterische Ausbildung oder Kompetenz (zum Beispiel Gemeindeberatung oder Supervision) verfügen.

(3) Voraussetzung der Beauftragung ist, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer sich verpflichten, sich nicht auf die Pfarrstellen zu bewerben, die sie im Übergangsdienst begleitet haben.

§ 6 | Qualifikation und Supervision

(1) Die mit dem Übergangsdienst beauftragten Pfarrerinnen und Pfarrer werden für diesen Dienst durch das Gemeinsame Pastoralkolleg in Zusammenarbeit mit der Gemeindeberatung qualifiziert. Die supervisorische Begleitung wird durch die Kontaktstelle für Supervision gewährleistet.

(2) Die Teilnahme an Fortbildung und Supervision ist verpflichtend.

Bielefeld, 25. Juli 2017

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

In Vertretung

(L. S.) Wallmann

Az.: 316.11

Anlage 2: Formular für die Vereinbarung über den „Pastoralen Dienst im Übergang“

Vereinbarung für den Pastoralen Dienst im Übergang

zwischen dem Evangelischen Kirchenkreis _____,

der Evangelischen Kirchengemeinde _____,

PfarrerIn/Pfarrer _____.

Pastoraler Dienst im Übergang – Grundlagen

Der Pastorale Dienst im Übergang ist eine spezifische Form der Vakanzvertretung, den Personen mit einer für diese Situation geeigneten Kompetenz in der Zeit von Beginn der Vakanz bis zur Wiederbesetzung der Pfarrstelle /bis zur zukünftigen pfarramtlichen Versorgung der Gemeinde leisten*. Damit soll die Gemeinde auf den Weg zu guten Entscheidungen darüber gebracht werden.

Zum Profil des Pastoralen Dienstes im Übergang gehört, dass die notwendigen konzeptionellen Klärungen für die Wiederbesetzung der Pfarrstelle / für die zukünftige pfarramtliche Versorgung der Gemeinde und die beratende Begleitung des Presbyteriums mit der pastoralen Grundversorgung der Gemeinde verbunden sind als auch in ihrer geistlichen Dimension wahrgenommen werden.

Dabei kann weitere Hilfe von außen wie zum Beispiel Gemeindeberatung oder Team-supervision in Anspruch genommen werden.

Für die Umsetzung von Veränderungen bleibt das Presbyterium verantwortlich.

* Der PDÜ macht grundsätzlich einen vollen Dienstumfang erforderlich. In Einzelfällen kann dieser auch unterschritten werden. Es erscheint jedoch ausgeschlossen, diesen Dienst neben der Versorgung einer halben anderen Pfarrstelle ausüben zu können.

1. Auftrag

a) Pfarrerin/Pfarrer _____

wird damit beauftragt, den Pastoralen Dienst im Übergang in der Kirchengemeinde

_____ im Evangelischen Kirchenkreis _____ auszuüben.

(Bei einer Gemeinde mit mehreren Pfarrstellen: Dieser Dienst ist auf den Gemeindebezirk der zu besetzenden Pfarrstelle und/oder gesamtgemeindlich 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 Superintendent und dem Landeskirchenamt mit einer Frist von 8 Wochen möglich.

c) _____ begleitet die Gemeinde mit professioneller Beratung und übernimmt die pastorale Grundversorgung vor Ort.

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

d) Das Presbyterium verpflichtet sich, _____ in den Aufgaben des pastoralen Dienstes im Übergang die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen.

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

2. Aufgaben

- a) _____ übernimmt die **pastorale Grundversorgung** der Gemeinde/ des Gemeindeteils _____

Dazu gehören folgende Aufgaben (die Aufgaben sollten mit Hilfe des „Aufgabenplaners EKvW“ auch quantitativ erfasst werden):

zum Beispiel:

- Gottesdienste
- Seelsorge (gegebenenfalls mit Festlegung der Bezirke)
- Amtshandlungen
- _____

- b) Zu den **besonderen Aufgaben** gehört es, in der Vakanzzeit beratend die innergemeindlichen Veränderungsprozesse zu unterstützen. Das bedeutet im Einzelnen:

zum Beispiel:

- Unterstützung der Gemeinde und des Presbyteriums im Ablösungsprozess
- Bestandsaufnahme: Wie ist die Gemeinde geprägt? (Geschichte)
- Hilfe bei der Entwicklung gemeindlicher und pastoraler Profile (Zukunft)
- Beleuchtung der geistlichen Dimension der Übergangssituation vom biblischen Zeugnis her in Predigt und Gebet, Bibelarbeit und Gespräch
- Beratung während des Prozesses der Pfarrstellenausschreibung und Pfarrstellenbesetzung/Klärung der zukünftigen pfarramtlichen Versorgung
- _____
- _____

3. Ziele

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

zum Beispiel mit folgenden Inhalten:

- Konzeption für den Pfarrdienst mit Klärung der Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche der Pfarrpersonen
- Aufgabenbeschreibung für die auf _____ % reduzierte/wiederzubesetzende Pfarrstelle
- Aufgabenprofil und eine Stellenausschreibung für die wiederzubesetzende Pfarrstelle
- Geeignete Wege und Methoden zur Feststellung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber auf die wiederzubesetzende Pfarrstelle
- _____

4. Organisatorische Rahmenbedingungen

a. **Dienstszitz und Dienstwohnung**

b. **Dienstszitz** ist _____

c. _____ erhält eine/**keine Dienstwohnung**.

Es wird **Amtszimmer** in/im _____ zur Verfügung gestellt.

d. **Dienstfrei**: Ein Wochenende pro Monat und ein Tag pro Woche sind dienstfrei zu halten.

- e. **Zugeordnete Gremien:** _____
 nimmt an den Sitzungen des Presbyteriums mit beratender Stimme teil ist
 Mitglied in _____
 (zum Beispiel der Steuerungsgruppe / dem Übergangsausschuss, der / die den Übergangsprozess koordiniert), nimmt an den gemeinsamen Dienstgesprächen des Pfarrteams teil sowie auf synodaler Ebene am Pfarrkonvent.
- f. **Dienstvorgesetzte / Dienstvorgesetzter** ist die Superintendentin / der Superintendent des Evangelischen Kirchenkreises.
- g. Die **Finanzierung** des Übergangsdienstes erfolgt über die Pfarrstellenpauschale der vakanten Pfarrstelle. Die Fahrtkosten von einer außerhalb der Gemeinde gelegenen Wohnung zum Dienort erstattet der Kirchenkreis. Alle anderen Fahrt- und Sachkosten trägt die Kirchengemeinde, gegebenenfalls auch die Kosten von aufgrund der Übernahme des Dienstes erforderlichen Umzügen.

Das Presbyterium der Kirchengemeinde _____

 Vorsitzende / Vorsitzender

 Pfarrerin / Pfarrer

 Presbyterin / Presbyter

 Presbyterin / Presbyter

Die Richtigkeit wird bescheinigt:

 Ort, Datum

 Superintendentin / Superintendent

Anlage 3: Erfahrungsbericht einer Pfarrerin aus der Evangelischen Kirche im Rheinland

Der geschilderte „Pastorale Dienst im Übergang“ bildete insofern eine Besonderheit, als er relativ kurzfristig nach dem plötzlichen Tod des Amtsinhabers zustande kam. Es fehlte die Zeit für die vorbereitenden Gespräche, Aufgaben und Ziele konnten nicht vorher vereinbart werden.

Trotzdem wird an diesem Erfahrungsbericht – mit freundlicher Genehmigung von Pfarrerin Ingrid Schneider – sehr gut deutlich, wie der „Pastorale Dienst im Übergang“ in einer Kirchengemeinde gestaltet werden kann und welche Rolle eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Übergang spielen kann:

„So kam ich zwei Wochen nach dem Tod des Stelleninhabers in die Gemeinde und wurde verständlicherweise mit dem Schock und dem Verlust konfrontiert. Schnell war klar, dass es in dieser ersten Situation nur darum gehen konnte, Sicherheit auszustrahlen und die Gewissheit zu geben, dass für die nötigen Aufgaben gesorgt wird. Mit der Zeit und den nach und nach stattfindenden Gesprächen wurde deutlich, dass der Pfarrer die zentrale Figur im Gemeindeleben gewesen ist. Alle Kommunikation lief über seine Person. Er war Wissens-, Aktions- und Entscheidungszentrum in einem gewesen. Als umso größer wurde der Verlust erlebt. Es war eine Lücke, die wie ein tiefes schwarzes Loch erschien. Und das nicht nur in der Gemeinde, sondern weit darüber hinaus...

Ziel war für mich, in einem ersten Schritt, ein sich Festsetzen totaler Ohnmacht und Resignation zu vermeiden und behutsam und mit allem nötigen Respekt die Gemeinde in einen Zustand zurückzuführen, der zwar von großer Sorge um die Zukunft, jedoch nicht von Ohnmacht gekennzeichnet war. Dazu übernahm ich sehr schnell eine aktive Rolle im Bereich der Grundversorgung, stimmte Leitungsfragen kontinuierlich mit der stellvertretenden Vorsitzenden ab und koordinierte meine Aktivität eng mit den Verantwortlichen...

Es gab von einigen Presbytern und Gemeindegliedern sehr schnell ein Drängen auf eine schnelle Ausschreibung der Stelle hin. „Wir wissen ja, was wir wollen. So jemanden wie „xy“ (der verstorbene Amtsinhaber) ... Erst nach und nach wuchs im Presbyterium ein Verständnis davon, dass es zunächst zu einer Ablösung von der Vergangenheit kommen müsse, um frei zu werden für die Zukunft...

Das Ziel der gesamten Zeit war im Grunde von Anfang an klar und schälte sich sichtbar für alle mit der Zeit heraus: frei und offen zu werden für die Neuausschreibung der Stelle, um eine bewusste Wahl für die Neubesetzung treffen zu können. Als sehr hilfreich im Gesamtprozess erwies sich aus meiner Erfahrung, dass an die Wahrnehmung der Stelle zum Pastoralen Dienst im Übergang die Bedingung geknüpft ist, sich nicht auf die Stelle in der begleiteten Gemeinde bewerben zu dürfen. Dieses hätte sehr schnell die Offenheit für eine wirkliche Neubesetzung in Frage gestellt.

Als Bausteine im Prozess haben sich erwiesen:

- ▶ Erinnerungsgottesdienst...
- ▶ Erinnern an Impulse, die der Verstorbene auf den Weg gebracht hatte...
- ▶ Neue Arbeitsweisen mit dem Presbyterium einüben...
- ▶ Presbyteriumsklausur zum Thema Stellenausschreibung...
- ▶ Gottesdienste zum Thema Abschied nehmen, Veränderungsprozesse, Rolle des Pfarrers...
- ▶ Artikel in Gemeindebrief und Gemeindeversammlung...
- ▶ Klärung mit einzelnen Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Aufgaben und Erwartungen...
- ▶ Bewusstes Nein-Sagen gegenüber manchen Erwartungshaltungen der Gemeinde...

Die Zeit des Pastoralen Dienstes ist auch eine Vakanzzeit, selbst wenn ein Pfarrer oder eine Pfarrerin diesen pastoralen Dienst wahrnimmt... Es entwickelte sich von selbst, was Vakanzzeiten auch kennzeichnet: Zeiten reduzierter Möglichkeiten und Zeiten zur Veränderung. In ihnen zeigt sich, was auch über die Zeit eines Pfarrers hinaus Bestand hat. So unterstützte ich Aktivitäten, welche aus den Reihen der Gemeindeglieder angeschoben wurden, ermutigte zu eigenverantwortlichem Handeln, begleitete Fragestellungen finanzieller und rechtlicher Art, verstand meine Tätigkeit aber nicht als Motor für gemeindliche Aktivitäten...

Gerade zum Ende hin trat mir persönlich mehr und mehr vor Augen, wodurch sich der Pastorale Dienst im Übergang von einfachen Vakanzvertretungen unterscheidet. Es geht wirklich um gestaltete Zeit. Es geht darum, mit beraterischen Blickwinkeln die Arbeit zu planen, bewusst Dinge zu tun. Darum halte ich selber es für unabdingbar, eine beraterische Zusatzqualifikation zu haben und auch mit Weitsicht die Außenperspektive nutzen zu können, während man selbst in das Geschehen eingebunden ist.“

Glauben
aus
gutem
Grund.

www.evangelisch-in-westfalen.de