

Chancen,  
Herausforderungen und  
Perspektiven der  
Anstellung von  
Ordinierten  
Mitarbeitern in Teilzeit

# teil:zeit

## Eine Orientierungshilfe

Heike Beiderbeck-Haus  
Friedbert Neese  
Thomas Seibert



Bund Evangelisch-Freikirchlicher  
Gemeinden in Deutschland K.d.ö.R.  
[www.baptisten.de](http://www.baptisten.de) | Mitarbeiter und Gemeinde



# Inhalt

1. Beobachtungen zur Situation	4
2. Voraussetzungen	6
3. Modelle	13
4. Besondere Herausforderungen	18
5. Schlusswort	22
Literaturverzeichnis	23

Herausgegeben vom:

Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland K.d.ö.R.

Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde

Johann-Gerhard-Oncken-Str. 7, 14641 Wustermark

BEFG@baptisten.de

[www.baptisten.de](http://www.baptisten.de)

31. März 2017, aktualisiert am 12.07.2019



Was vor 30 Jahren fast undenkbar und vor 20 Jahren noch die seltene Ausnahme war, nimmt in den letzten Jahren an Bedeutung zu: Pastorinnen und Pastoren, Diakoninnen und Diakone, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten<sup>1</sup> arbeiten in Teilzeit. Es sieht so aus, als etablierte sich hier ein den vollzeitlichen Dienst ergänzendes Modell von hauptamtlicher Tätigkeit. Manchmal gelingt es auf Anhieb und alle sind glücklich – ein anderes Mal entstehen ungeahnte Schwierigkeiten.

Damit sowohl Chancen als auch Herausforderungen gut bedacht werden, sind in dieser Orientierungshilfe wichtige Gesichtspunkte zum Teilzeitdienst zusammengestellt worden. Dabei stehen uns eine Vielfalt von Erfahrungen und eine Palette verschiedener Modelle vor Augen, aus denen wir wesentliche Voraussetzungen und Hinweise ableiten.

Diese Orientierungshilfe richtet sich sowohl an Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an Gemeindeleitungen, die sich mit dem Gedanken an eine Teilzeit-Beauftragung befassen. Wenn wesentliche Gesichtspunkte von beiden Seiten gut bedacht und im gemeinsamen Gespräch geklärt sind, kann ein Teilzeitdienst in manchen Situationen das für alle Beteiligten passende Modell sein.

## 1. Beobachtungen zur Situation

**Das Angebot und der Bedarf an Teilzeitstellen steigen.** Das nehmen wir an verschiedenen Stellen in unserem Bund wahr und ist Anlass für diese Orientierungshilfe. Am deutlichsten zeigt es sich etwa im Berufungsrat, wenn ca. 48 %<sup>2</sup> der suchenden Gemeinden eine Teilzeitstelle anbieten. In Gemeindeberatungsprozessen wird zunehmend diskutiert, wie veränderte

---

<sup>1</sup> Die unterschiedlichen Berufsgruppen Ordiniertes Mitarbeiter werden im Folgenden nicht immer wieder aufgeführt, sondern jeweils beispielhaft genannt.

<sup>2</sup> Bezogen auf das Jahr 2016. Faktisch waren 26% der Ordinierten Mitarbeiter in Teilzeit angestellt.

Gemeindesituationen sich auf den Stellenzuschnitt auswirken. Die Einrichtung einer Teilzeitstelle stellt dabei kein Tabu mehr dar. In Foren, Seminaren, Tagungen und Vikariatsarbeiten wird diese Fragestellung in den letzten Jahren häufiger reflektiert.<sup>3</sup>

Die **Gründe für Gemeinden, eine Teilzeitstelle einzurichten**, sind durchaus unterschiedlich.

- **Finanzen:** Gemeinden stellen fest, dass ihre Finanzen nicht mehr reichen, um die bislang vorhandene volle Pastorenstelle in diesem Umfang weiterzuführen. Andere Gemeinden sind gewachsen und denken erstmals über die Berufung eines Hauptamtlichen nach – zunächst in Form einer Teilzeitanstellung.
- **Konzeption:** Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich eine Gemeinde neue Schwerpunktsetzungen vornimmt, einen bestimmten Bereich der Gemeindearbeit voranbringen möchte oder eine bestimmte Zielgruppe besonders im Fokus steht. So wird ein Teilzeit-Diakon für das Sozialprojekt der Gemeinde gesucht oder es wird ein Teilzeit-Pastor für die Junge Gemeinde berufen, es wird eine Teilzeitstelle für Seniorenarbeit eingerichtet oder man sucht nach einer Person, die eine regionale Zusammenarbeit aufbaut.

Auch **auf Seiten der Hauptamtlichen** entsteht der Wunsch nach einer Teilzeitstelle aus unterschiedlichen Gründen:

- **Jobsharing bei Ehepaaren** – sei es in der Konstellation eines Pastorenehepaares oder auch in der immer wieder vorkommenden Konstellation Pastor/Diakonin. Für die Ehepaare ergibt sich durch das Jobsharing eine Möglichkeit, Familienleben und Beruf gemeinsam zu gestalten.

---

<sup>3</sup> Vgl. Literaturliste

- **Wiedereinstieg nach einer Elternzeit-Pause.** Dieser kann durch Teilzeit einfacher familienkompatibel gestaltet werden
- Mancher Pastor, manche Diakonin möchte nur eine Teilzeitstelle haben, damit genug **Freiraum für Fortbildung** bleibt, zum Beispiel für eine Promotion oder ein Zusatzstudium.
- Wiederum andere streben **ein zweites berufliches Standbein** an, zum Beispiel in Form einer **Freiberuflichkeit**.

Viele Menschen, die in Teilzeit arbeiten, sind mit dieser Form der Anstellung zufrieden. Das gilt insbesondere dann, wenn Teilzeit selbst gewählt ist und ein hohes Maß an Selbstgestaltung möglich ist.<sup>4</sup>

## 2. Voraussetzungen

Pastoraltheologische und berufspraktische Fragen, die sich auch bei einer Vollzeitstelle ergeben, finden bei Teilzeitstellen eine besondere Zuspitzung. Rückmeldungen von Betroffenen, Vikariatsarbeiten aus unserem Bund sowie Untersuchungen darüber hinaus lassen einige Voraussetzungen erkennen, unter denen Teilzeit gut gelingen kann:

- **Sowohl Gemeinde als auch Hauptamtlicher wollen dieses Modell leben.**

Bei den Gemeinden, die aufgrund einer bestimmten Schwerpunktsetzung eine Teilzeitstelle neu einrichten, ist das deutlicher im Bewusstsein als in den Gemeinden, in denen man aufgrund von finanziellen Engpässen eine Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle reduziert. Wenn aus konzeptionellen Gründen ein Teilzeitauftrag definiert wird, haben sich die Beteiligten in einem

---

<sup>4</sup> vgl. dazu: Löwen, A., Pastoredinnen und Pastoren des BEFG in Teilzeitarbeit. Ergebnisse einer Befragung als Beitrag auf dem Weg zu einem Pastorenleitbild, Elstal 2010.

längeren Prozess darüber Gedanken gemacht, wie dieser gestaltet werden kann. Ist die Begrenzung der finanziellen Mittel die Ursache für den Zeitauftrag, ist es unbedingt notwendig, dass die Gemeinde sich über konzeptionelle Fragen verständigt: Wollen wir das wirklich? Was bedeutet das an Veränderung in unserer Gemeinde? Wovon müssen und wollen wir uns verabschieden - und welche neuen Chancen entdecken wir darin? Welchen Schwerpunkt soll der Dienst des Hauptamtlichen haben, den wir dann auch alle mittragen?

Bei den Ordinierten Mitarbeitern in Teilzeit ist es ähnlich: Wer nur **notgedrungen „auf Teilzeit geht“**, weil gerade kein passendes Vollzeit-Stellenangebot vorhanden ist, wird eher unzufrieden sein oder Nachteile sehen. Die Gefahr ist groß, sich dann nicht als vollwertig beauftragt zu empfinden. Auch im Alltag werden eher die Probleme wahrgenommen als die Möglichkeiten. Wer sich hingegen bewusst für ein Teilzeit-Modell entschieden hat, weiß es erfahrungsgemäß auch fantasievoll zu gestalten und mit Leben zu füllen.

Es ist also sowohl auf Seiten des Hauptamtlichen wie auf Seiten der Gemeinde wichtig, sich darüber klar zu werden, ob man den Teilzeit-Dienst wirklich will, oder ob man ihn nur als ungeliebten Kompromiss sieht, den man lieber vermieden hätte. Begreift man ihn als vollwertiges Lebens- und Dienstmodell, ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen gegeben.

- Die Sendung der Gemeinde als Ganzes steht im Vordergrund. Der Hauptamtliche in Teilzeit findet darin seinen Platz.

Der hauptamtliche Dienst darf nicht isoliert von den Diensten Ehrenamtlicher betrachtet werden. Das gilt für eine Vollzeitanstellung, vielmehr noch für eine Teilzeitanstellung. Wenn das Prinzip des allgemeinen Priestertums gelebt wird und viele sich an der Gestaltung des Gemeindelebens beteiligen, werden



Chancen und positive Effekte eines Teilzeitdienstes deutlicher erkennbar: mehr Menschen übernehmen Verantwortung und erleben, dass sie mit ihrem Engagement etwas bewirken können. Nicht selten werden dabei Begabungen entdeckt, die sonst brachliegen. In einem solchen vom allgemeinen Priestertum geprägten Gesamtklima ist die Übernahme von Verantwortung selbstverständlich.

In diesem Verständnis von Gemeindefarbeit hat dann auch der Dienst eines Hauptamtlichen in Teilzeit seinen speziellen Platz und es gelingt durch ein gemeinsames geistliches Anliegen und den entsprechenden praktischen Teamgeist zu guten Verabredungen zu kommen. Beispielsweise werden mit der Teilzeit-Pastorin bestimmte Schwerpunkte definiert, mit dem Teilzeit-Diakon konkrete Aufgabengebiete oder Zielgruppen abgesteckt, usw.

- Für den Hauptamtlichen stehen die Berufung und die pastorale Identität im Vordergrund.

Im Selbstverständnis des Pastors, der Pastorin oder des Diakons, der Diakonin liegt ein entscheidender Faktor für das Gelingen des Teilzeit-Dienstes. Ähnlich wie beim Arzt oder beim Richter ist beim Ordinierten Mitarbeiter einerseits eine starke Verknüpfung von **Amt und Person gegeben** („Ich bin immer Pastorin, auch wenn ich **nicht im Dienst bin.**“) <sup>5</sup>, andererseits auch ein hohes Maß an Freiheit, diesen Beruf eigenverantwortlich zu gestalten. Nötige Abgrenzungen, ohne die es nicht gehen wird, sind Ausdruck der Gestaltungsfreiheit. Gerade die macht für die pastoral oder diakonisch Tätigen die Zufriedenheit und Erfüllung aus. Das gilt auch in einer Teilzeit-Anstellung.

---

<sup>5</sup> Vgl. dazu auch: Karle, Isolde, Der Pfarrberuf als Profession (PThK 3), Stuttgart <sup>2</sup>2008.

- Es wird eine gute Kommunikation etabliert – sowohl zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen im Leitungsteam als auch darüber hinaus.

Wenn man im Team Schwerpunkte und Rollen reflektiert und daraus Aufgabenpakete geschnürt hat, ist ein hohes Maß an Kommunikation ganz entscheidend. Informationen müssen weitergegeben, aber auch abgerufen werden, Abläufe sind abzusprechen, Missverständnisse zu klären, Differenzen zeitnah anzusprechen usw. Möglichkeiten dafür sind Dienstbesprechungen in engem zeitlichem Abstand mit einem festen Tagesordnungspunkt Informationsaustausch oder eine Vereinbarung, über Gespräche regelmäßig Aufzeichnungen zu machen und diese auf einem gemeinsamen Server abzulegen. Darüber hinaus ist es wichtig, auch Gesprächsebenen zu finden, auf denen man gemeinsam kreativ Neues denken, Projekte planen und Visionen finden kann.

- Eine Beschreibung von Aufgaben und Schwerpunkten schafft in der Teilzeit mehr Arbeitszufriedenheit als „Stundenzählen“.<sup>6</sup>

Es liegt in der Natur der Sache, dass Teilzeit durch zeitliche Begrenzung gekennzeichnet ist. Eine wesentliche Frage ist dabei, wie denn die nötige Abgrenzung einer Teilzeitstelle gegenüber einem Vollzeit-Einsatz auf angemessene Weise gelingen kann. Hier hat sich gezeigt: Die aktive Gestaltung des Berufs in aller Freiheit und Verantwortung führt zu einem erfüllten Berufsleben, auch im Teilzeitdienst. Das entspricht vom Wesen her dem „Beruf des Pastors als Gestaltungsaufgabe“<sup>7</sup>. Ein rein quantitatives

---

<sup>6</sup> Dies ist ein Ergebnis der Untersuchung von Löwen.

<sup>7</sup> Gräß, Wilhelm, Lebensgeschichten. Lebensentwürfe. Sinndeutungen. Eine praktische Theologie gelebter Religion, Göttingen 1998., zitiert nach Noß, Sebastian, Pastor in Teilzeit. Konflikte und Chancen, Wustermark 2015, S. 17.

Gegenrechnen tut dies nicht, sondern ruft im ungünstigsten Fall die Unzufriedenheit sogar erst hervor. „**Aufgabenfelder von Pastorinnen und Pastoren in Teilzeit sollten so genau wie möglich bestimmt werden, ohne dabei den individuellen Gestaltungsraum einzuschränken**“.<sup>8</sup>

- Die zeitliche Begrenzung erfordert eine reflektierte Gewichtung der Tätigkeiten.

Wer hauptamtlich in der Gemeinde tätig ist, muss nicht nur den zeitlichen Aufwand einer Aufgabe einschätzen, sondern auch die Wirksamkeit gewichten. So kann es ganz entscheidend sein, dass die Pastorin oder der Diakon rund um den Sonntagsgottesdienst präsent ist – selbst dann, wenn das Gottesdienstprogramm von anderen gestaltet wird.<sup>9</sup> Denn hier trifft sich die Gemeinde, lässt sich gemeinsam vom Wort Gottes ansprechen, singt, feiert und betet zusammen, hat im Anschluss Zeit zu zahlreichen Gesprächen usw. Wer hier fehlt, kann unter der Woche viel gearbeitet und geschafft haben – für die Gemeinde war er in dem Moment nicht präsent. Umgekehrt kann jemand möglicherweise die Woche über völlig mit Familie, Fortbildung oder Zweitberuf beschäftigt gewesen sein – ist er am Sonntag mit der Gemeinde zusammen und für Begegnungen offen, wird das Fehlen an anderer Stelle für die Gemeinde weniger stark ins Gewicht fallen.

Auch geht es nicht darum, tatsächlich rund um die Uhr für jeden erreichbar zu sein. Für die einzelne Person ist viel entscheidender, ob sie sich vom Hauptamtlichen persönlich wahrgenommen fühlt und es zu tatsächlichen Begegnungen mit Qualität kommt. Besonders wichtig ist solche gemeinsam verbrachte Zeit z.B. in der

---

<sup>8</sup> ebd, S. 19.

<sup>9</sup> Eine Untersuchung der Theologischen Hochschule zeigt, dass die Bedeutung des Gottesdienstes im Leben einer Gemeinde kaum überschätzt werden kann. Eine Teilzeit-Vereinbarung muss dies berücksichtigen.

Jugendarbeit. Zeit für Beziehungen ist hier ein wichtiger Faktor und informelle Begegnungen in der Sofaecke oder am Billardtisch sind unter Umständen sehr viel höher zu bewerten als die Präsenz in regulären Veranstaltungen.

- **Der Hauptamtliche ist in der Lage seinen Alltag gut zu strukturieren.**

Die Fähigkeit zu selbstdiszipliniertem Arbeiten ist ein wesentlicher Faktor für ein gutes Gelingen der Teilzeit-Arbeit. Wer Mühe hat, seine Zeit zu managen, wird es im Teilzeit-Setting schwer haben. Eine Hilfestellung kann es sein, statt dem in anderen Berufen üblichen Denken in Arbeitsstunden, sich generell eher an Arbeitstagen zu orientieren. Wenn man deutlich zwischen Arbeitstagen und arbeitsfreien Tagen unterscheidet, dient dies einerseits einer Klarheit nach innen und außen. Andererseits hilft es dazu, an den Arbeitstagen voll und ganz präsent zu sein, flexibel und aufgeschlossen auf aktuelle Situationen reagieren zu können **und mit innerem Engagement zu arbeiten („flow“)**. An den arbeitsfreien Tagen kann man sich ungeteilt anderen Dingen widmen – und das mit gutem Gewissen.

Hilfreich ist es, diese Dinge in Coaching oder Einzelsupervision zu reflektieren, um zu einem guten Lebens- und Arbeitsrhythmus zu kommen.

- **Rollen und Aufgaben aller haupt- und ehrenamtlich Leitenden sind allen bewusst.**

Rollen, wie z.B. die der Pastorin oder des Gemeindeleiters, sind mit (teilweise tradierten) Erwartungen verbunden und mit ganz bestimmten Aufgaben verknüpft.

Es kommt leicht zu Problemen, wenn solche Rollenerwartungen nicht miteinander geklärt, sondern unausgesprochen vorausgesetzt werden. Deshalb ist es notwendig miteinander über diese Erwartungen eingehend zu sprechen.

Unter Umständen empfiehlt sich gerade in der Anfangsphase einer gemeinsamen Arbeit eine Teamsupervision, um Unklarheiten und Schief lagen zu vermeiden.

- **Zeitliche Abgrenzungen werden mit der Gemeindeleitung geklärt und gegenüber der Gemeinde kommuniziert.**

Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen durch ihre Profession unter der Erwartung ständiger Erreichbarkeit. Andererseits muss die nötige und berechtigte Abgrenzung im Teilzeitdienst ermöglicht werden. Wie dies geschieht, klären Gemeindeleitung und Hauptamtlicher miteinander. Das Ergebnis wird von der Gemeindeleitung gegenüber der Gemeinde kommuniziert.

- **Es herrscht eine Atmosphäre des Vertrauens und das Bestreben, fair miteinander umzugehen.**

Bei der Arbeit eines Pastors handelt es sich an vielen Stellen um Arbeit, die nicht mit den üblichen Instrumenten eines Anstellungsverhältnisses zu messen ist. Vertrauen stärkt die Motivation und ist die Basis, auch bei solchen Fragestellungen zu einer gemeinsamen Vereinbarung zu kommen, bei denen die Meinungen zunächst auseinanderliegen. Wenn das Vertrauen brüchig geworden ist, wird schnell der Ruf nach eindeutigen Regularien laut. Diese entsprechen aber weder der Arbeit eines Pastors noch dem Leben einer Gemeinde. Es lohnt sich, in Vertrauen zu investieren. Das bedeutet im Miteinander von Pastor und Leitung, neben der Bearbeitung von Tagesordnungspunkten auch Zeit für Gespräche und Begegnung abseits der Tagesordnung einzuplanen. Dabei ist zu beachten: Oft sind es kleine Symbole oder kurze Nebenbemerkungen, die dem Gegenüber Misstrauen oder Wertschätzung signalisieren.

### 3. Modelle

Spätestens nachdem eine Entscheidung über eine Teilzeitanstellung getroffen ist, müssen alle Beteiligten sich Gedanken darüber machen, wie diese konkret ausgestaltet werden soll. Falls noch nicht geschehen, geht es zuerst um die Frage, in welchem Umfang eine Teilzeitanstellung realisiert werden soll. Zwar sind die meisten Teilzeitstellen in unseren Gemeinden 50%-Stellen, aber es gibt auch Anstellungen im Umfang von 20% oder auch 90%. Der Umfang wird durch verschiedene Faktoren bestimmt, beispielsweise durch die zur Verfügung stehenden Geldmittel, die Situation des Pastors (Wie viel Geld braucht er für seinen Lebensunterhalt? Ist eine zweite Teilzeitanstellung nötig - und möglich? Wie ist die Familiensituation?) oder die Art der Aufgabe.

Wenn der Umfang geklärt ist, geht es an die Frage, wie die Anstellung nun konkret gestaltet wird. Dabei ist zu beachten, dass die Arbeit als Pastor in der Regel nicht im Rahmen festgelegter Stundenabläufe gestaltet werden kann. Im Folgenden werden verschiedene Modelle<sup>10</sup> kurz beschrieben – sie werden nicht für jede Situation passen, sollen aber die Fantasie anregen, wie eine Teilzeitanstellung sinnvoll gestaltet werden kann.

- **Begrenzen der Arbeitsfelder**

Häufig verständigen sich die Beteiligten darauf, die Aufgaben entsprechend dem Stellenumfang zu verringern. Man vereinbart z.B. zwei Predigten im Monat, zwei Bibelstunden, usw. Dazu wird die Wochen- bzw. Tagesarbeitszeit gesenkt. Der Pastor arbeitet dann nur sechs Stunden am Tag oder erhält zwei freie Tage in der Woche. Das wird verbunden mit einer Aufgabenreduzierung. Diese Modelle leuchten zunächst unmittelbar ein, ergeben in der

---

<sup>10</sup> Die beschriebenen Modelle kommen aus der Praxis. Erfahrungen von Betroffenen wurden unter anderem bei Foren, bei PastorInnentagungen, im Vertrauensrat oder im Rahmen einer Facebook-Gruppe geschildert. Vgl. außerdem die Arbeiten von Denkers, Löwen, Noß und Wild (s. Literaturliste).

Praxis aber eine Menge Fragen. So lassen sich nicht alle Aufgaben dem Stellenumfang entsprechend herabsetzen. Das wird besonders deutlich am Beispiel Gemeindeleitung: wenn man das Modell einer Aufgabenreduzierung konsequent lebt, könnte ein Pastor mit einer 50%-Stelle nur an jeder zweiten Sitzung der Gemeindeleitung teilnehmen. Das wird in der Regel nicht sinnvoll sein. Es können also nicht alle Aufgaben in gleichem Maße reduziert werden, sondern es muss gewichtet werden (s.S.4).

- **Aufgaben im Monats- oder Jahresrhythmus planen**

Manche Gemeinden gehen ganz andere Wege, wenn sie Teilzeit gestalten. Statt die Arbeit im Wochenrhythmus zu verringern vereinbaren sie eine Reduzierung im Monats- oder Jahresrhythmus. Dann arbeitet der Pastor im Lauf eines Monats z.B. drei Wochen voll und hat dann eine Woche frei. Oder Arbeitswochen und freie Wochen wechseln sich ab - ein Modell, das dann interessant ist, wenn ein Pastor in einer anderen Stadt lebt und aus familiären Gründen ein Umzug nicht möglich ist. Auch auf das Jahr gesehen ist so ein Modell möglich: der Pastor arbeitet neun Monate voll und hat dann drei Monate frei, vergleichbar einem Arbeitszeitkonto. Der Vorteil solcher Modelle liegt darin, dass sie für alle Beteiligten einfache Abgrenzungen schaffen.

- **Aufgaben auf mehrere Hauptamtliche verteilen**

Gibt es mehrere Hauptamtliche in einer Gemeinde, bietet sich eine Aufgabenteilung an, die sich an den besonderen Begabungen und Zielgruppen, Projekten oder anderen Schwerpunkten orientieren kann. Aufgaben lassen sich relativ gut abgrenzen - setzen aber, wie schon beschrieben, eine intensive Kommunikation der Hauptamtlichen und der anderen ehrenamtlichen Mitarbeitenden voraus. Es muss strukturell verankert sein, wer an welchen Gremien teilnimmt und wie die Themen und Beschlüsse dieser

Gremien allen bekanntgemacht werden. Besonders heikel sind Informationen, die über Telefon, E-Mail oder bei Tür-und-Angel-Gesprächen weitergegeben werden. Hier brauchen alle Beteiligten eine hohe Aufmerksamkeit, wahrzunehmen, wer diese Infos noch benötigt.

Nicht zu unterschätzen ist die Dynamik, die sich aus der Konkurrenzsituation ergibt. Stärken und Schwächen der verschiedenen Hauptamtlichen werden für die Gemeinde schnell erkennbar. Das kann etwa dazu führen, dass Einzelne versuchen, einen Hauptamtlichen für eigene Ziele einzuspannen – und damit die Beteiligten gegeneinander ausspielen. Es ist Aufgabe der Hauptamtlichen, so miteinander umzugehen, dass solche Dinge sich nicht entfalten können.

- **Aufgaben im Wechsel übernehmen**

Eine interessante Variante dieses Modells gibt es in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern:<sup>11</sup> Ein Ehepaar teilt sich eine Pfarrstelle. Beide sind zu 50% angestellt. Sie leben diese Aufteilung in der Form, dass jeder im Wechsel eine Woche voll arbeitet, dann eine Woche ganz für die Familie da ist. Termine, auch Gremien, werden von dem besucht, der im Dienst ist. Für die Gemeinde bedeutet dieses Modell ein hohes Maß an Verlässlichkeit, die Erreichbarkeit des "Pfarramtes" entspricht dem einer Vollanstellung. Der Nachteil liegt darin, dass die Gemeinde sich auf zwei Personen einlassen muss. Für die beteiligten Pastoren bietet dieses Modell eine große Klarheit in der Abgrenzung.

---

<sup>11</sup> Wild, Teildienst im Pfarrberuf. Seine Auswirkungen auf das pastorale Berufsbild am Beispiel der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Leipzig 2012, S. 156 ff.



- **Ein Ehepaar anstellen (Jobsharing)**

Wenn eine Gemeinde ein Ehepaar anstellt, das sich eine Stelle teilt, entstehen neue Herausforderungen. So muss das Ehepaar zunächst für sich klären, ob es mit einer gemeinsamen Anstellung klarkommt. Themen, die zu bedenken sind: Wie gelingt eine Abgrenzung zwischen Dienst und Privatleben? Können wir mit der Konkurrenzsituation umgehen? Hält die Ehe das aus?

Gerade bei jüngeren Ehepaaren kann sich die Gewichtung ändern, wenn sie Kinder bekommen. Auch wenn zunehmend Männer Elternzeit in Anspruch nehmen, sind es oftmals die Pastorinnen, die für einen längeren Zeitraum aussetzen. Wie kann es gelingen, dass die Pastorin in der Elternzeit nicht von Entwicklungen in der Gemeinde abgehängt wird? Ist es möglich, dass sie in geringem Umfang weiter beschäftigt bleibt und z.B. an den Sitzungen der Gemeindeleitung weiter teilnimmt?

Eine **Sondersituation** ist die Anstellung eines Pastorenehepaars im Anfangsdienst, das bereits Kinder hat. Das Curriculum des Anfangsdienstes in unserem Bund sieht eine Reihe von Fortbildungen während der ersten drei Jahre des Dienstes vor. Für ein Ehepaar mit kleinen Kindern wird die Organisation zum Balanceakt. Eine Möglichkeit der Entspannung ist es, den Anfangsdienst auf einen längeren Zeitraum bis zu sechs Jahre aufzuteilen. Durch eine Verlängerung ist es möglich, dass nicht beide zur selben Zeit eine Fortbildung besuchen müssen. Ein solcher verlängerter Anfangsdienst muss natürlich mit der Gemeinde kommuniziert werden. Denn es bedeutet, dass die Gemeinde das Ehepaar für diesen längeren Zeitraum anstellt.

- **Zwei Gemeinden stellen einen hauptamtlichen Mitarbeiter an**

Wenn zwei (oder auch mehr) Gemeinden relativ nahe beieinander liegen, lohnt es sich, über eine gemeinsame Anstellung eines Pastors nachzudenken. Das hat Vorteile, birgt aber auch

Schwierigkeiten, die sich dadurch ergeben, dass der Pastor sich zwei Dienstgebern mit ähnlichen Erwartungen gegenüber sieht: ähnlich nicht nur in den inhaltlichen Erwartungen - das kann sich auch gut ergänzen - sondern mit ähnlichen zeitlichen Erwartungen. Das gilt für Gemeindeleitungssitzungen, Gemeindefreizeiten, die Gottesdienste an den hohen Feiertagen usw.

Die Beispiele zeigen, dass in dieser Situation ein regelmäßiges Gespräch der Leitungen der beiden Gemeinden unerlässlich ist. Wenn der Pastor diese Klärungen allein herbeiführen soll, ist er schnell in einer ständigen Situation der Rechtfertigung gegenüber beiden Dienstgebern - eine unbefriedigende Situation für alle Beteiligten. Deshalb ist es sinnvoll, von Beginn an regelmäßige Treffen der beteiligten Gemeindeleitungen zu vereinbaren.

Formal ist zu beachten, dass es sich hier um zwei Anstellungen handelt. Es gibt also zwei Anstellungsverträge, zwei Lohnsteuerkarten. Eine Variante dieses Modells ist es, wenn der Landesverband die Anstellung übernimmt.

- **Gemeinden einer Region arbeiten zusammen**

Über das Modell der Anstellung durch zwei Gemeinden hinausgehen Modelle der regionalen Zusammenarbeit. Die Idee dahinter: Mehrere Gemeinden sehen einen Auftrag für eine ganze Region. Sie entwickeln gemeinsam ein Konzept für die Arbeit in dieser Region. Teil dieses Konzeptes sind mehrere hauptamtliche Mitarbeiter, die mit unterschiedlichen Schwerpunkten in Teilzeit arbeiten. So können vier Gemeinden zum Beispiel vier Personen in Teilzeit anstellen. Sie haben dann ein Arbeiterteam mit einem sehr viel breiteren Aufgaben- und Begabungsspektrum, als es ein oder zwei Personen in Vollzeit darstellen. Für die angestellten Mitarbeiter ist das Modell reizvoll, weil man sehr viel einfacher klare Aufträge beschreiben kann.

Bei der Entwicklung solcher Modelle ist es sinnvoll einen externen Berater zu konsultieren: über das Netzwerk „Beratung von **Gemeinden**“ oder auch den Dienstbereich Mission. Die Einbeziehung des Landesverbandes kann ggf. eine wichtige Hilfe sein. Evtl. können die Anstellungen auch beim Landesverband erfolgen.

#### 4. Besondere Herausforderungen

Eine Teilzeitanstellung bringt einige besondere Herausforderungen mit sich, die deshalb auch gesondert bedacht werden müssen:

- **Finanzielle Einschränkungen**

Manche Teilzeitler berichten, dass sie diese Lebensart bewusst gewählt haben. Sie sehen den Verzicht auf Geld aufgewogen durch ein Mehr an Freiheit für andere Dinge und damit verbundener persönlicher Lebensqualität. Manche haben sich für eine bestimmte Lebensphase absichtlich so entschieden, um bewusst einen „einfachen Lebensstil“ auszuprobieren oder im Sinne **eines gelebten „Sorget nicht“**. Für viele andere aber ist es ganz und gar nicht denkbar, von einem Teilzeitgehalt zu leben, insbesondere wenn auch eine Familie zu versorgen ist! Dies wird dann oftmals dadurch aufgefangen, dass (a) der Ehepartner entsprechend verdient oder (b) ein passender Nebenjob da ist (dazu weitere Hinweise unter „**Vereinbarkeit von Beruf und Beruf**“). Wenn eine zweite Anstellung oder eine Freiberuflichkeit geplant ist, sollten bereits im Vorfeld die steuerlichen Auswirkungen bedacht werden. Ein Gespräch mit einem Steuerberater ist sinnvoll, damit es nicht zu unliebsamen Überraschungen kommt.

Zu den Existenzsorgen, die manchem jungen Menschen nicht vor Augen stehen, gehört auch der Blick auf die Rente. Hier ist mit Nachteilen zu rechnen, wenn man tatsächlich über Jahre nur auf der Basis eines Teilzeitgehaltes rentenversichert sein sollte. Die

Gemeinde kann mit wenig Aufwand einige Nachteile ausgleichen, indem sie die Beiträge zur RGO auf 100% aufstockt. Das kostet nicht viel, weil der Beitrag steuer- und sozialversicherungsfrei ist, hat aber einen wirksamen Effekt, weil die Zusatzversorgung auf den Level einer Vollbeschäftigung gebracht wird.

- **Vereinbarkeit von „Beruf und Beruf“**

Teilzeit bedeutet für manche Pastoren einer zweiten Anstellung nachzugehen. Nicht wenige empfinden es als Bereicherung, in zwei Welten zu Hause zu sein. Das gilt insbesondere im Hinblick auf ihre Aufgabe in der Gemeinde. Sie erleben die Herausforderungen von normalen Arbeitnehmern. Das eröffnet interessante Erfahrungshorizonte und schützt vor einem theologischen oder gemeindlichen „Elfenbeinturm“. **Positiv** wird auch bewertet, mit einem zweiten Job noch weiteren Interessen und Gaben im Leben Raum zu geben – und damit sogar Geld zu verdienen.

Falls ein zweiter Job gesucht wird, sollte dieser eine flexible Zeitgestaltung zulassen; andernfalls sind stete Konflikte vorprogrammiert. Manche Berufe oder Settings (z.B. Schichtdienst im Krankenhaus) werden dafür von vorn herein weniger in Betracht kommen als andere. Der Pastor sollte auch mit seinem zweiten Arbeitgeber über die besonderen Herausforderungen des pastoralen Dienstes sprechen und ausloten, in welchem Umfang Arbeitszeiten flexibel gehandhabt werden können. Am einfachsten ist es sicherlich, wenn der Pastor freiberuflich arbeitet und Zeit und Umfang dieser Arbeit selbst bestimmen kann.

Auf jeden Fall muss gegenüber der Gemeinde sehr transparent kommuniziert werden, wann der Pastor nicht zur Verfügung steht. Diese Kommunikation in die Gemeinde hinein ist in erster Linie Aufgabe der Gemeindeleitung.

Unterschiedliche Arbeitsstellen können unterschiedliche Arbeitsintensität bedeuten. Das wird zum Beispiel deutlich in der **Kombination „Gemeindedienst“ und „Gemeindejugendwerk“**: Sind die veranstaltungsintensiven Advents- und Weihnachtswochen vorbei, beginnt für den GJW-Pastor die Silvesterfreizeit. Fängt in der Gemeindearbeit das Sommerloch an, beginnt im GJW die Freizeit-Saison usw. Der Pastor muss in solchen Konstellationen also besonders darauf achten, intensive Zeiten im Jahreslauf angemessen zu kompensieren.

- **Vollzeiterwartung bei Teilzeitgehalt**

Wenn die Gemeinde bisher an einen Vollzeit-Pastor gewöhnt war und sich nun in eine neue Situation einfinden muss, kommt es vor, dass die Erwartungen an den Teilzeitpastor sich an den bisherigen Erfahrungen orientieren. Manchmal erwarten Gemeinden sogar, dass der in Teilzeit angestellte Pastor keiner weiteren Tätigkeit nachgeht. Das ist zwar verständlich – geht aber gar nicht. Auch wenn der Pastor keine zweite Anstellung hat, muss die Teilzeitanstellung ihm echte Freiräume bieten. Die im Kapitel 3 beschriebenen Voraussetzungen müssen dafür gut reflektiert sein und ein passendes Modell etabliert werden.

- **Umfang der Gremienarbeit**

Zu Recht wird darauf hingewiesen, dass die Arbeit mit der Gemeindeleitung, das Treffen im Ältestenkreis oder die Kommunikation im Team der Hauptamtlichen zum Kernbereich der Arbeit eines Ordinierten Mitarbeiters gehören und damit einen **fixen Anteil an Arbeitszeit „verbrauchen“**. **Es ist also zu klären:** Wie wird Teilnahme an Gemeindeleitung und Ältestenkreis usw. geregelt? Kann man einen Modus finden, bei dem die aktive Mitgestaltung in kommunikativer Art und Weise möglich ist, ohne dass es hier zu einer unnötigen Unwucht kommt? Etwa im Sinne einer klaren Zeiteinteilung oder im Sinne einer

Schwerpunktsetzung, bei der die entsprechenden Schwerpunkte bei der Sitzungsplanung berücksichtigt werden?

- **Teilzeit am Berufsbeginn**

Eine Teilzeitanstellung am Beginn des Berufslebens ist besonders herausfordernd und bedarf flankierender Maßnahmen. Für die Ordinierten Mitarbeiter im Anfangsdienst sieht das Curriculum neben Fortbildungen auch Begleitungen durch einen Mentor und Supervision vor. Damit ist ein sinnvolles Paket von Maßnahmen vorgegeben. Allerdings stellen Gemeinden nicht nur Ordinierte Mitarbeiter des Bundes an, sondern auch Absolventen von Bibelschulen oder anderen theologischen und/oder pädagogischen Ausbildungsstätten. Für diese Mitarbeitenden gibt es im Bund keine strukturell verankerten Begleitungsmaßnahmen. Deshalb muss die Gemeinde als Anstellungsträger entsprechende Maßnahmen entwickeln. Eine begleitende Supervision, die von der Gemeinde bezahlt wird, sollte in jedem Fall ermöglicht werden.

- **Präsenz im Bund**

Der Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden wünscht und erwartet von Ordinierten Mitarbeitern eine Beteiligung an Konferenzen und Pastoren-/Konventtreffen sowie die Mitarbeit in Gremien und Initiativen. Die Gemeinden profitieren von solchem Engagement, weil sie unmittelbarer am Leben der Bundesgemeinschaft beteiligt sind und so eine Horizonsweiterung erfahren. Die Hauptamtlichen profitieren von der Vernetzung, die sich daraus ergibt. Es sollte deshalb auch bei der Erstellung einer Dienstvereinbarung für eine Teilzeitanstellung überlegt werden, in welchem Umfang der Hauptamtliche sich im Rahmen des Bundes beteiligen kann.

## Schlusswort

Nicht wenige meinen, ein Dienst als Ordinierte Mitarbeiter sei in Teilzeit eigentlich nicht denkbar. Darüber lässt sich streiten. Welche Auswirkungen es für das Berufsbild Ordinierte Mitarbeiter hat, wenn Teilzeitanstellungen üblicher werden, ist eine offene Frage, die im Rahmen der Bundesgemeinschaft besprochen werden muss. Unbestreitbar ist aber die Tatsache, dass es Gemeinden und Ordinierte Mitarbeiter gibt, die Teilzeitanstellungen umsetzen. Nach unserer Einschätzung ist diese Entwicklung mehr als ein Randphänomen. Deshalb haben wir diese Orientierungshilfe erarbeitet.

Theologisch grundlegend für eine Teilzeitanstellung ist, meinen wir, ein sehr gut reflektiertes Verständnis von Gemeinde, Priestertum aller Glaubenden, Geistesgaben und Diensten. Daher stellen wir an das Ende dieser Orientierungshilfe einen Abschnitt aus unserem Glaubensbekenntnis, der Rechenschaft vom Glauben<sup>12</sup>:

### 5. Geistesgaben, Dienste und Ordnungen

1. Kor. 12-14  
Röm. 12, 1-8  
Eph. 4, 11-16  
1. Petr. 2, 5-9

In der Erfahrung der Gnade Gottes werden den Gliedern der Gemeinde Jesu Christi Gnadengaben geschenkt, die der Auf erbauung des Leibes Christi dienen. Der Heilige Geist gibt in der Gemeinde insbesondere Gaben der Verkündigung und Lehre, der Liebe und Fürsorge, der Leitung und der aktuellen Weisung. So befähigt der Heilige Geist das Volk Gottes auf seinem Weg durch die Zeiten, seine Sendung zu erfüllen. Es gibt kein unbegabtes Glied am Leib Christi. Alle Geistesgaben sind dazu verliehen, in Frieden und Ordnung, in Zusammenarbeit und gegenseitiger Achtung unser Leben unter Gottes guter Herrschaft zu gestalten. Das allgemeine Priestertum aller Gläubigen ist die der christlichen Gemeinde von ihrem Herrn gegebene Grundstruktur.

1. Tim. 3  
Apg. 20, 28  
1. Tim. 5, 17-22  
2. Tim. 4, 12-16  
2. Tes. 2, 2

Die christliche Gemeinde beruft geeignete Männer und Frauen, deren besondere Begabung durch den Heiligen Geist und Berufung durch Gott sie erkennt, in spezielle Dienste und bildet sie dazu aus. Insbesondere ordnet sie die Dienste der Verkündigung, Unterweisung, Seelsorge, Diakonie und Leitung. Geistesgaben und Ämter dienen in gleicher Weise der Sammlung und Sendung der Gemeinde Jesu Christi.

1. Kor. 12, 2  
Eph. 4, 1-4  
1. Kor. 16, 1-4

Jede Ortsgemeinde versteht sich als Manifestation des einen Leibes Christi und ordnet ihr Leben und ihren Dienst selbst. Untereinander sind die Ortsgemeinden verbunden nicht zuerst durch organisatorische Zusammenschlüsse, sondern durch den einen Herrn und den einen Geist. Die Gemeinden stärken sich aber gegenseitig durch Gemeinschaft im Glauben und Voneinander-Lernen, durch Fürbitte und gegenseitige Hilfe. Ordnung der Gemeinde und Verfassung des Gemeindebundes, Verwaltung und Finanzwesen, Einrichtungen und Werke sind nicht Selbstzweck, sondern Instrumente der Sendung der Gemeinde in dieser Welt.

---

<sup>12</sup> BEFG, Rechenschaft vom Glauben, Teil 2, Abschnitt I, Unterabschnitt 5.

## Verwendete Literatur

Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden, Die Rechenschaft vom Glauben,

[http://www.baptisten.de/fileadmin/befg/media/dokumente/Rechenschaft\\_vom\\_Glauben.pdf](http://www.baptisten.de/fileadmin/befg/media/dokumente/Rechenschaft_vom_Glauben.pdf)

Denkers, Elisabeth, Pastorin in Teilzeit. Chancen und Grenzen, Vikariatsarbeit, Wustermark 2015.

Löwen, Alexander, Pastorinnen und Pastoren des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Teilzeitarbeit. Ergebnisse einer Befragung als Beitrag auf dem Weg zu einem Pastorenleitbild, Vikariatsarbeit, Wustermark 2010.

Noß, Sebastian, Pastor in Teilzeit. Konflikte und Chancen, Vikariatsarbeit, Wustermark 2015.

Wild, Gerhard, Teildienst im Pfarrberuf. Seine Auswirkungen auf das pastorale Berufsbild am Beispiel der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Leipzig 2012.