

Richtlinien zum zentralen Auswahlverfahren für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 29.11.2007, zuletzt geändert am 11.01.2013

Aufgrund von § 117 PfdG.EKD hat die Kirchenleitung folgende Richtlinien beschlossen:

1. Allgemeines

Auf der Grundlage von Beschluss Nr. 9 der Landessynode 2007 errichtet das Landeskirchenamt auf landeskirchlicher Ebene Pfarrstellen mit besonderem Auftrag. Diese Pfarrstellen können als Personalentwicklungsmaßnahme Pfarrerinnen und Pfarrern übertragen werden, die das zentrale Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben. Dabei werden folgende Personen zum zentralen Auswahlverfahren zugelassen:

- Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand,
- Pfarrerinnen und Pfarrer, die vom Wartestand bedroht sind, und
- Pfarrerinnen und Pfarrer, die einen allgemeinen kirchlichen Auftrag im Sinne des § 6 Abs. 5 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD wahrnehmen.

Das Landeskirchenamt errichtet die mbA-Stellen und besetzt diese fortlaufend.

2. Auswahl- und Bewerbungskommission

Zur Durchführung der Auswahl- und Bewerbungsverfahren wird eine Kommission gebildet. Die Mitglieder der Kommission werden von der Kirchenleitung berufen. Die Kommission soll je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt werden. Die beteiligten Personen erhalten im Vorfeld eine Schulung, durch die sie auf das Verfahren vorbereitet werden. Sie können während der Zeit ihrer Mitarbeit in der Kommission Supervision in Anspruch nehmen.

3. Auswahlausschuss

Aus der Auswahl- und Bewerbungskommission wird zur Durchführung des jeweiligen Auswahltages ein Auswahlausschuss gebildet. Ihm gehören an:

1. zwei Dezernentinnen oder Dezernenten der Abteilung 2¹ im Landeskirchenamt,
2. zwei Pfarrerinnen oder Pfarrer,
3. zwei Gemeindemitglieder.

Den Vorsitz hat eine Dezernentin oder ein Dezernent.

¹ Anpassung an die neue Abteilungsbezeichnung seit August 2016

4. Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren setzt sich aus zwei Elementen zusammen:

1. Bewertung der schriftlichen Unterlagen

Für das Auswahlverfahren sind folgende Unterlagen einzureichen:

Motivationsschreiben, Lebenslauf mit dienstlichem Werdegang, Zeugnisse der Theologischen Prüfungen, zwei Arbeitsproben, bis zu drei Referenzen.

Die Bewertung dieser Unterlagen und der Personalakte erfolgt durch drei Mitglieder der Auswahl- und Bewerbungskommission. Dabei werden fachliche Kriterien (z.B. berufliche Erfahrungen, Familienarbeit, Fortbildung) und formale Kriterien (Vollständigkeit, Rechtschreibung) berücksichtigt.

Das Ergebnis der Bewertung der schriftlichen Unterlagen wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren schriftlich mitgeteilt.

2. Auswahltag

Der Auswahlausschuss bildet seine Bewertung über die Eignung, in eine mbA-Stelle berufen zu werden, durch eine Selbstpräsentation, ein strukturiertes Interview, eine Aufgabe zur Überprüfung der theologischen Fachlichkeit und eine Gesprächsübung. Den Mitgliedern des Auswahlausschusses liegen alle schriftlichen Unterlagen sowie deren Bewertung vor.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand und die aus der Pfarrstelle Abberufenen nehmen am gesamten Auswahlverfahren teil.

Sie werden im Vorfeld über das Verfahren informiert. Vor dem Auswahltag erhalten sie eine Information über den Ablauf dieses Tages.

5. Anforderungskriterien

Das Auswahlverfahren stützt sich auf Anforderungen an den Pfarrberuf. Dabei werden acht Kompetenzbereiche überprüft, die sich in Teilkompetenzen untergliedern lassen:

1. Theologische Kompetenz:
 - Theologisches Wissen
 - Fachübergreifendes Wissen
 - Berufsbezogene Erfahrungen und Kenntnisse
 - Spiritualität
2. Missionarische Kompetenz:
 - Vermittlung des christlichen Glaubens
 - Auftreten und Ausstrahlung
 - Offenheit und Aufgeschlossenheit
3. Kybernetische Kompetenz:
 - Steuerung und Leitung
 - Motivationskraft

4. Organisations- und Planungskompetenz
 - Konzeptionelle Fähigkeiten
 - Ziel- und Ergebnisorientierung
 - Selbstorganisation
5. Kommunikationsfähigkeit
 - Sprachliches Ausdrucksvermögen
 - Dialog- und Kontaktfähigkeit
 - Überzeugungsfähigkeit
 - Empathie/seelsorgliche Fähigkeiten
6. Kooperations- und Teamfähigkeit
 - Zusammenarbeit und Integration
 - Konflikt- und Kompromissfähigkeit
7. Belastbarkeit und Leistung
 - Innere Stärke
 - Innerer Antrieb
8. Lern- und Veränderungsbereitschaft
 - Offenheit und Innovationsfähigkeit
 - Reflexionsvermögen

6. Punktesystem

Die Gesamtpunktzahl wird errechnet aufgrund

- der Gesamtprüfungsnote der Theologischen Prüfungen,
- der Bewertung der schriftlichen Unterlagen,
- der Bewertung des Auswahltages.

Die Gesamtprüfungsnote ergibt sich aus dem Durchschnitt der Gesamtnoten der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung. Der Gesamtprüfungsnote werden folgende Punkte zugeordnet:

Durchschnittsnote –	Punkte
1,00 - 1,50	– 6
1,51 - 2,00	– 5
2,01 - 2,50	– 4
2,51 - 3,00	– 3
3,01 - 3,50	– 2
3,51 - 4,00	– 1

Die drei Mitglieder der Auswahl- und Bewertungskommission können für die schriftlichen Unterlagen bis zu sechs Punkte erteilen.

Der Auswahlausschuss bewertet beim Auswahltag die einzelnen Kompetenzbereiche mit jeweils bis zu sechs Punkten. Die Endpunktzahl, die für den Auswahltag vergeben wird, errechnet sich aus dem Durchschnitt der jeweils erreichten Punktzahl und wird kaufmännisch auf eine Dezimalstelle gerundet.

Es werden fünf Bewertungskategorien gebildet, denen folgende Punkte zugeordnet werden:

besonders gut geeignet – 6 Punkte

gut geeignet	– 5 Punkte
geeignet	– 4 Punkte
noch geeignet	– 3 Punkte
nicht geeignet	– 1-2 Punkte

Bei der Ermittlung der Gesamtpunktzahl werden die Punkte für die Gesamtprüfungsnote einfach, die Punkte für die schriftlichen Unterlagen dreifach und die Punkte für den Auswahltag sechsfach gewertet.

Eine fehlende Eignung, in eine mbA-Stelle berufen zu werden, liegt vor, wenn nicht die Hälfte der maximal möglichen 60 Punkte erreicht wurde. Eine fehlende Eignung liegt auch vor, wenn in mehr als zwei Kompetenzbereichen die Mindestpunktzahl nicht erreicht wurde:

Bei der theologischen Kompetenz, der kybernetischen Kompetenz oder der Kommunikationsfähigkeit ist eine Mindestpunktzahl von 4 Punkten erforderlich. Bei den übrigen Kompetenzbereichen ist eine Mindestpunktzahl von 3 Punkten erforderlich.

7. Übernahmeentscheidung

Das Landeskirchenamt entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen über die Berufung auf eine mbA-Stelle. Es richtet sich bei seiner Entscheidung nach dem Ergebnis des Auswahlverfahrens. Kommt das Landeskirchenamt zu dem Ergebnis, dass eine Berufung in eine mbA-Stelle nicht ausgesprochen werden kann, ist diese Entscheidung schriftlich zu begründen. In diesen Fällen erfolgt gemäß § 91 PfdG drei Jahre nach Beginn des Wartestandes die Versetzung in den Ruhestand.