

Richtlinien zum zentralen Bewerbungsverfahren für den Zugang zum Probendienst

Richtlinien

zum zentralen Bewerbungsverfahren für den Zugang zum Probendienst

vom 24.05.2013 (zuletzt geändert am 09.02.2016)

Aufgrund von § 117 Pfarrdienstgesetz (PfdG.EKD) und unter Bezug auf § 2 Absatz 1 d) und e) Pfarrstellengesetz hat die Kirchenleitung folgende Richtlinien beschlossen:

1. Allgemeines

Die Landessynode hat mit Beschluss Nr. 9 vom 10.01.2007 beschlossen, den Zugang zum Pfarrdienst durch ein zentrales Bewerbungsverfahren zu eröffnen.

Die Übernahme von Theologinnen und Theologen in den Probendienst und in Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) erfolgt halbjährlich zum 01.01. und zum 01.07. eines Kalenderjahres.

Die Kirchenleitung legt die Zahl der Stellen im Rahmen einer mittelfristigen Personalplanung jährlich unter Beteiligung des Ständigen Finanzausschusses und des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses fest.

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. Bewerbungsausschuss

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

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

Den Vorsitz hat eine Dezernentin oder ein Dezernent.

4. Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren setzt sich aus zwei Elementen zusammen:

4.1 Bewertung der schriftlichen Unterlagen

Für das Bewerbungsverfahren 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

¹ Anpassung an die neue Abteilungsbezeichnung seit August 2016

Erfahrungen, Familienarbeit, Fortbildung) und formale Kriterien (Vollständigkeit, Rechtschreibung) berücksichtigt.

Für Personen, die ihre Zweite Theologische Prüfung vor der Prüfungskommission der Evangelischen Kirche im Rheinland abgelegt haben, werden die Vikariatsberichte durch den Bewerbungsausschuss gesondert bewertet.

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

Die Bewerberinnen und Bewerber werden in der Rangfolge der erreichten Punktzahl vom Landeskirchenamt zum Bewerbungstag eingeladen. Bei der Ermittlung der Punktzahl werden die Punkte für die Gesamtprüfungsnote und die Punkte für die weiteren schriftlichen Unterlagen im Verhältnis 1:1 gewertet. Zum Bewerbungstag werden maximal doppelt so viele Personen zugelassen, wie Stellen ausgeschrieben sind.

4.2 Bewerbungstag

- a) Für Bewerbungen in den Probedienst von Vikarinnen und Vikare im direkten Anschluss an ihre Zweite Theologische Prüfung vor der Prüfungskommission der Evangelischen Kirche im Rheinland:
Der Bewerbungsausschuss bildet seine Bewertung durch eine Selbstpräsentation und ein strukturiertes Interview.
- b) Für Personen, die sich nicht direkt im Anschluss an ihre Zweite Theologische Prüfung vor der Prüfungskommission der Evangelischen Kirche im Rheinland bewerben:
Der Bewerbungsausschuss bildet seine Bewertung durch eine Selbstpräsentation, ein strukturiertes Interview, die Bearbeitung eines Fallbeispiels und eine Gesprächsübung.
- c) Für Bewerbungen in den Probedienst von Personen, die ihre Zweite Theologische Prüfung vor einer anderen Prüfungskommission abgelegt haben:
Der Bewerbungsausschuss bildet seine Bewertung durch eine Selbstpräsentation, ein strukturiertes Interview, die Bearbeitung eines Fallbeispiels und eine Gesprächsübung. Diese Übungen beinhalten auch Fragen über die Kenntnis von wichtigen synodalen Themen (z.B. Barmer Theologische Erklärung, christlich-jüdischer Dialog sowie „UEK-Kirche“ und presbyterial-synodale Ordnung).

Den Mitgliedern des Bewerbungsausschusses liegen alle schriftlichen Unterlagen sowie deren Bewertung vor.

Das Ergebnis der Bewertung des Bewerbungstags wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schriftlich mitgeteilt.

Die Bewerberinnen und Bewerber werden im Vorfeld über das Verfahren informiert. Die am Bewerbungstag Teilnehmenden erhalten eine Information über den Ablauf dieses Tages.

5. Anforderungskriterien

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

5.1 Theologische Kompetenz:

- Theologisches Wissen
- Fachübergreifendes Wissen
- Berufsbezogene Erfahrungen und Kenntnisse
- Spiritualität

5.2 Missionarische Kompetenz:

- Vermittlung des christlichen Glaubens
- Auftreten und Ausstrahlung

Offenheit und Aufgeschlossenheit

- 5.3 Kybernetische Kompetenz:
Steuerung und Leitung
Motivationskraft
- 5.4 Organisations- und Planungskompetenz
Konzeptionelle Fähigkeiten
Ziel- und Ergebnisorientierung
Selbstorganisation
- 5.5 Kommunikationsfähigkeit
Sprachliches Ausdrucksvermögen
Dialog- und Kontaktfähigkeit
Überzeugungsfähigkeit
Empathie/seelsorgliche Fähigkeiten
- 5.6 Kooperations- und Teamfähigkeit
Zusammenarbeit und Integration
Konflikt- und Kompromissfähigkeit
- 5.7 Belastbarkeit und Leistung
Innere Stärke
Innerer Antrieb
- 5.8 Lern- und Veränderungsbereitschaft
Offenheit und Innovationsfähigkeit
Reflexionsvermögen

Die Prüfung des theologischen und fachübergreifenden Wissens ist durch die Theologischen Prüfungen erfolgt.

6. Punktesystem

Die Gesamtpunktzahl wird errechnet aufgrund

- der Gesamtprüfungsnote der Theologischen Prüfungen,
- der Bewertung der weiteren schriftlichen Unterlagen,
- der Bewertung des Bewerbungstages.

Die Gesamtprüfungsnote ergibt sich aus dem Durchschnitt der Gesamtnoten der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung. Bei den Bewerberinnen und Bewerbern, die ihre Zweite Theologische Prüfung vor der Prüfungskommission der Evangelischen Kirche im Rheinland abgelegt haben, wird die Gesamtnote der Ersten Theologischen Prüfung und die Gesamtnote der Zweiten Theologischen Prüfung im Verhältnis 1:2 zu einer Gesamtprüfungsnote addiert.

Durchschnittsnote (Notendurchschnitt in Punkten) - Punkte

- 1,00 - 1,50 (15,0 bis 12,5) - 6
- 1,51 - 1,83 (12,4 bis 11,5) - 5,5
- 1,84 - 2,17 (11,4 bis 10,5) - 5
- 2,18 - 2,50 (10,4 bis 9,5) - 4,5
- 2,51 - 2,83 (9,4 bis 8,5) - 4
- 2,84 - 3,17 (8,4 bis 7,5) - 3,5
- 3,18 - 3,50 (7,4 bis 6,5) - 3

3,51 - 4,00 (6,4 bis 5,0) - 2,5
4,01 - 4,33 (4,9 bis 4,0) - 2

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

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

Bei der Ermittlung der Gesamtpunktzahl werden für Vikarinnen und Vikare nach Nr. 4.2 a), die Punkte für die Gesamtprüfungsnote fünffach, die Punkte für die weiteren schriftlichen Unterlagen einfach, die Punkte für die Vikariatsberichte zweifach und die Punkte für den Bewerbungstag zweifach gewertet.

Bei der Ermittlung der Gesamtpunktzahl werden für Bewerbungen in den Probedienst von Personen nach Nr. 4.2 b) und c) die Punkte für die Gesamtprüfungsnote fünffach, die Punkte für die weiteren schriftlichen Unterlagen einfach, die Punkte für den Bewerbungstag vierfach gewertet.

7. Übernahmeentscheidung

Das Landeskirchenamt entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen über die Bewerbung auf eine mbA-Stelle bzw. Probedienststelle.

Das Landeskirchenamt richtet sich bei seiner Entscheidung nach der im Bewerbungsverfahren erreichten Punktzahl. Die Bewerberinnen und Bewerber werden in der Rangfolge der erreichten Punktzahl auf die von der Kirchenleitung errichteten Stellen berufen. Sie müssen als Gesamtpunktzahl mindestens 40 Punkte von maximal 60 möglichen Punkten erreichen.

8. Wiederbewerbung

Wiederbewerbungen sind möglich. Bewerberinnen und Bewerber, die abgelehnt werden, erhalten ein Absageschreiben, in dem auf die Chancen einer erneuten Bewerbung eingegangen wird. Wiederbewerberinnen und Wiederbewerber können innerhalb von zwei Jahren nach der ersten Teilnahme am Bewerbungsverfahren den Antrag stellen, mit der im Verfahren bereits erworbenen Punktzahl in die Berufungsentscheidung einbezogen zu werden. Nach Ablauf von zwei Jahren nehmen sie erneut an dem Verfahren teil.