

Evangelischer Oberkirchenrat Stuttgart

Empfehlungen für das Besetzungsverfahren bei Gemeindepfarrstellen

(überarbeitet Januar 2025)



Evangelische Landeskirche
in Württemberg

Die Besetzungsverfahren richten sich nach den Regelungen des kirchlichen Gesetzes über die Besetzung der Pfarrstellen (Pfarrstellenbesetzungsgesetz PfstBG). Die einschlägigen Paragraphen des Gesetzestextes sind im Handbuch für Kirchengemeinderätinnen und Kirchengemeinderäte 2019 auf den Seiten 431 ff abgedruckt.

Die aktuell gültige Fassung des PfstBG finden Sie online unter:
<https://www.kirchenrecht-wuerttemberg.de/document/17153>

Inhalt



	Seite
1. Die Neubesetzung Ihrer Pfarrstelle steht an	3
2. Wer entscheidet bei der Pfarrstellenbesetzung mit?	4
• Der Oberkirchenrat	
• Das Besetzungsgremium am Ort	
3. Besetzungssitzung	5
4. Verlauf des Verfahrens	5
5. Vorgespräche sind keine Vorstellungsgespräche	9
6. Vertraulichkeit, Vertraulichkeit, Vertraulichkeit ...	10
7. Der Vorschlag liegt vor. Phase des Kennenlernens	11
8. Sie haben gewählt. Es ist entschieden	13
9. Zeitliche Abfolge einer Wiederbesetzung	15

1. Die Neubesetzung Ihrer Pfarrstelle steht an

Dies ist ein guter Anlass, die Situation der Gemeinde, ihre Schwerpunkte, Chancen oder auch ihre Problem-bereiche zu betrachten.

Viele Kirchengemeinderäte fragen in dieser Phase:

Wo stehen wir?

Wo liegen unsere bisherigen Schwerpunkte?

Was ist uns gelungen?

Auf welche Gruppen in der Gemeinde wollen wir ver-stärkt zugehen?

Welche Ziele oder Schwerpunkte werden in der kom-menden Zeit besonders wichtig?

Sie stellen die unterschiedlichen Bedürfnisse verschie-dener Gruppen in der Gemeinde nebeneinander und klären, welche Erwartungen sich daraus ableiten.

Dabei muss eines klar sein: Es gibt keine Pfarrerin und keinen Pfarrer, der/die alles kann.

Deshalb sollten Sie auch schon vor der Besetzungssit-zung überlegen, welche Erwartungen vorrangig als wichtig erscheinen.

Bitte setzen Sie Prioritäten und überfordern Sie sich und andere nicht!

2. Wer entscheidet bei einer Pfarrstellenbesetzung mit?

a) Der Oberkirchenrat:

Pfarrerinnen und Pfarrer sind bei unserer Landeskirche angestellt. Der Oberkirchenrat ist der Arbeitgeber der Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Landeskirche.

Im Sinne einer sinnvollen Personalplanung muss er entscheiden, welche Bewerberin oder welchen Bewerber er für Ihre Pfarrstelle vorschlägt. Er berücksichtigt dabei die Interessen der einzelnen Gemeinde, des Kirchenbezirks, der Landeskirche insgesamt und ihrer Mitarbeiterschaft.

b) Das Besetzungsgremium am Ort:

Zum Besetzungsgremium gehören die stimmberechtigten Mitglieder des Kirchengemeinderats. Dazu kommen als weitere stimmberechtigte Mitglieder ein(e) Vertreter/in des Kirchenbezirks und gegebenenfalls einer Gesamtkirchengemeinde.

Bei der Besetzung einer gemeindebezogenen Sonderpfarrstelle sind Vertreter/innen des besonderen Arbeitsbereichs (Krankenhaus, Altenheim, Hochschule) mit beratender Stimme zu beteiligen. Auf Antrag des Besetzungsgremiums kann diesen das Stimmrecht zuerkannt werden, sofern sie Mitglieder der Evangelischen Landeskirche sind.

Der Pfarrer/Die Pfarrerin, dessen/deren Stelle zu besetzen ist, gehört nicht zum Gremium. Die beratende Teilnahme anderer Personen am Besetzungsgremium ist grundsätzlich nicht möglich.

Ihre Kirchengemeinde ist eingebunden in den Distrikt und in den Kirchenbezirk. Deshalb soll auch bei der Neubesetzung darauf gesehen werden, dass die gute Zusammenarbeit im Kirchenbezirk, Distrikt oder in der Gesamtkirchengemeinde gewährleistet bleibt oder gefördert wird.

Alle Sitzungen und Beratungen des Besetzungsgremiums sind nichtöffentlich. Mögliche Bewerberinnen und Bewerber haben ein Recht, dass die Tatsache ihrer Bewerbung vertraulich bleibt.

3. Besetzungssitzung

Die erste Sitzung des Besetzungsgremiums („Besetzungssitzung“) führt der Prälat/die Prälatin im Auftrag der Kirchenleitung durch. Die anderen dem Kirchengemeinderat angehörenden Pfarrer/innen nehmen an dieser ersten Sitzung bzw. Anhörung nicht teil. Sie werden von dem/der Prälaten/in gesondert gehört.

Das Besetzungsgremium wird über die Bestimmungen des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes (PfStBG) - siehe auch Handbuch für Kirchengemeinderäte 2019, Seite 431 ff - informiert.

Es berät über den Text der Ausschreibung, wählt die vorsitzende Person, deren Stellvertreter/in und eine(n) Schriftführer(in). Es formuliert die Wünsche und Vorstellungen der Gemeinde, des Kirchenbezirks, einer Gesamtkirchengemeinde im Blick auf die anstehende Neubesetzung der Pfarrstelle.

Besondere Aufmerksamkeit gilt der Formulierung des Dienstauftrags, insbesondere bei reduzierten Dienstaufträgen. Hilfreich ist es dabei, sich an einer aktuellen Geschäftsordnung zu orientieren. Diese Angaben werden im Protokoll der Besetzungssitzung festgehalten, das der Prälat/die Prälatin führt.

Pfarrer/innen, die sich für eine Stelle interessieren, können dieses Protokoll einsehen. Es informiert gleichzeitig den Oberkirchenrat über die Erwartungen der Gemeinde.

4. Der Verlauf des Verfahrens

- a) Die Pfarrstelle wird üblicherweise zum 15. eines jeden Monats online im Dienstleistungsportal der Landeskirche ausgeschrieben:

www.service.elk-wue.de/services/liste-frei-werdender-pfarrstellen-und-stellenpartnersuche-1

Die Bewerbungen gehen beim Oberkirchenrat ein. Er entscheidet, wer von den Bewerberinnen und Bewerbern für Ihre Pfarrstelle in Betracht kommt und benennt Ihnen bis zu drei Bewerbungen, die für Ihre Pfarrstelle in Betracht kommen. Den Vorsitzenden der Besetzungsgremien wird die Möglichkeit zur Rückfrage zum Wahlvorschlag vom Oberkirchenrat angeboten.

Das Besetzungsgremium hat die Möglichkeit, aus den eingegangenen und nicht berücksichtigten Bewerbungen *eine* weitere Person auf den Wahlvorschlag zu nehmen, sofern diese Person im Voraus ihr Einverständnis zur Bekanntgabe ihres Namens gegeben hat. Das Besetzungsgremium erhält eine Übersicht und die Bewerbungsunterlagen von den anderen Bewerbern, die für die Stelle zwar in Betracht kommen, vom Oberkirchenrat aber nicht vorgeschlagen werden. Aus diesen Unterlagen kann, sofern die Bewerber der Weitergabe ihrer Unterlagen für diesen Fall zugestimmt haben, das Besetzungsgremium in der Eröffnungssitzung einen Bewerber oder eine Bewerberin auswählen, der oder die als Vierte/r nach den üblichen Verfahren des Kennenlernens angehört und zum Gespräch eingeladen werden soll¹.

- b) Die Entscheidung, welche Bewerbungen in den Wahlvorschlag aufgenommen werden, fällt die Personalkommission des Oberkirchenrats. Nach der Entscheidung werden die berücksichtigten und die nicht berücksichtigten Bewerber/innen benachrichtigt. Die nicht berücksichtigten Bewerber/innen haben innerhalb von 14 Tagen die Möglichkeit der Akteneinsicht und des Widerspruchs gegen die Nichtberücksichtigung.
- c) Das Besetzungsgremium in der Gemeinde hat das Recht und die Pflicht, über den Vorschlag des Oberkirchenrats zu entscheiden und unter den vorgeschlagenen Personen zu wählen. Es ist die besondere Aufgabe des Besetzungsgremiums, die Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich durch einen Gottesdienstbesuch kennen zu lernen.

¹ Diese Regelung findet keine Anwendung bei Dekans- und Co-Dekansstellen.

- d) Der Wahlvorschlag des Oberkirchenrats wird über den Dienstweg (Dekanatamt) dem Besetzungsgremium übermittelt. Daraufhin lädt der/die Vorsitzende zur sog. **Eröffnungssitzung** ein, in der das Besetzungsgremium die Bewerbungsbögen zur Kenntnis nehmen kann.

Jetzt kommt die Phase des Kennenlernens und Entscheidens.

Sind mehrere Bewerber/innen zur Auswahl vorgeschlagen, muss innerhalb von 8 Wochen im Besetzungsgremium entschieden werden.

Wird nur ein(e) Bewerber/in vorgeschlagen, verkürzt sich diese Frist auf 4 Wochen.

Falls nötig kann eine Verlängerung dieser Frist beim Oberkirchenrat beantragt werden.

- e) Nach der Phase des Kennenlernens durch Gottesdienstbesuch und Gespräche wird in der **Wahlsitzung** in **schriftlicher und geheimer** Abstimmung entschieden.

Dabei muss mehr als die Hälfte der Mitglieder des Besetzungsgremiums einer Bewerberin bzw. einem Bewerber ihre Zustimmung geben.

Gehören z.B. zum Besetzungsgremium 12 Personen, dann müssen mindestens 7 Mitglieder einer Bewerberin/einem Bewerber zustimmen. Dies gilt auch, wenn beispielsweise nur 10 Personen anwesend sind.

Erreicht in einem ersten Wahlgang keiner der benannten Bewerber/innen die erforderliche Stimmenzahl, können weitere Wahlgänge stattfinden.

Falls jedoch kein(e) Bewerber/in die erforderliche Stimmenzahl erhält und eine Wahl nicht zustande kommt, wird die Stelle in die Liste der „verfügbaren Pfarrstellen“ im Dienstleistungsportal der Landeskirche aufgenommen. Damit ist eine Bewerbung auf diese Stelle nach dem oben beschriebenen Verfahren jederzeit möglich.

Nach erfolgter Entscheidung über die Besetzung der Pfarrstelle klärt der Oberkirchenrat in Rücksprache mit dem/der gewählten Pfarrer/in und den beteiligten Dekanaten, wann der Dienstantritt erfolgt und die Amtseinführung stattfinden kann.

f) **Vertretungsweise Versehung einer Pfarrstelle**

Kann eine Pfarrstelle nach einer ersten Ausschreibung nicht besetzt werden, so kann der Oberkirchenrat nach Anhörung des Besetzungsgremiums und des Dekanatamts von einer weiteren Ausschreibung absehen, wenn die vertretungsweise Wahrnehmung des Dienstauftrags vorgesehen und die Pfarrstelle hierfür geeignet ist.

Diese vertretungsweise Wahrnehmung kann z.B. durch Beauftragung eines Pfarrers/einer Pfarrerin im unständigen Dienst im Pfarramt erfolgen. Die unständige Beauftragung kann längstens für die Dauer von drei Jahren erfolgen.

Im Blick auf die kleinen Jahrgänge von Personen, die für den unständigen Dienst zur Verfügung stehen, kann nicht automatisch damit gerechnet werden, dass die vertretungsweise Wahrnehmung des Dienstauftrags durch einen Pfarrer / eine Pfarrerin im unständigen Dienst im Pfarramt möglich ist. Hier empfiehlt sich eine enge Rücksprache mit dem Oberkirchenrat, der beraten kann, ob sich eine unständige Versehung ermöglichen lässt oder ob die Stelle in die Liste der „verfügbaren Pfarrstellen“ aufgenommen werden soll.

Nach Ablauf von in der Regel drei Jahren, in der die Stelle vertretungsweise versehen wurde, kann, nach vorheriger Rücksprache mit dem Dekanatamt und mit dem Personaldezernat des Oberkirchenrats, die Person, die diese Stelle bisher vertretungsweise versehen hat, mit Zustimmung und Wahl durch das Besetzungsgremium auch ohne eine weitere Ausschreibung auf diese Stelle ernannt werden.

Ein Absehen von der Ausschreibung einer Pfarrstelle ist unter den oben genannten Voraussetzungen auch vor einer ersten Ausschreibung möglich. Auch hierzu wird das Besetzungsgremium gehört.

5. Vorgespräche sind keine Vorstellungsgespräche

a) Ihre Stelle ist jetzt ausgeschrieben. Manche Pfarrerinnen und Pfarrer prüfen zuerst unverbindlich, ob sie sich bewerben wollen. Sie wenden sich dabei zunächst an die Vorsitzenden des Besetzungsgremiums oder auch an die anderen Pfarrer/innen in der Kirchengemeinde, um genauere Informationen über die Situation in der Gemeinde und über bestehende Erwartungen einzuholen.

b) Begegnen Sie diesen Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits unverbindlich, andererseits freundlich und ohne Vorbehalte. Wer sich für eine Pfarrstelle interessiert, sollte möglichst gut informiert werden.

Interessierte haben die Möglichkeit, das vom Prälaten angefertigte Protokoll der Besetzungssitzung einzusehen. Da es sich jedoch um das Protokoll einer nichtöffentlichen Sitzung handelt, erhalten die Interessierten keine Kopie dieses Protokolls.

c) Auch wenn bei diesen Kontakten ein positiver Eindruck entsteht, bleiben Sie trotzdem zurückhaltend. Falls Sie sich – aufgrund eines guten Einvernehmens – zu früh auf eine(n) Bewerber/in einstellen, könnten Sie enttäuscht werden, wenn der Oberkirchenrat diese Person nicht benennt oder sich diese Person nicht bewirbt.

Es wäre gewiss eine zu frühe Festlegung, wenn schon in dieser Phase ein(e) Pfarrer/in, die sich für Ihre Stelle interessiert, zu einem Treffen mit den Kirchengemeinderäten insgesamt eingeladen würde. Falls Sie bei diesen Vorgesprächen einen negativen Eindruck haben, bleiben Sie ebenfalls freundlich und zurückhaltend.


Das genauere Kennenlernen durch das Besetzungsgremium soll also erst erfolgen, wenn eine Person vorgeschlagen ist.




- d) Manchmal kommt es vor, dass einzelne Mitglieder eines Besetzungsgremiums eine(n) Pfarrer/in persönlich kennen und zur Bewerbung ermuntern. Dies ist zwar nicht verboten und kann auch gar nicht verhindert werden. Allerdings sollten auch dabei keine festgelegten Erwartungen entstehen, die nachher um so mehr enttäuscht werden.

6. Vertraulichkeit, Vertraulichkeit, Vertraulichkeit ...

Das Pfarrstellenbesetzungsgesetz schreibt vor, dass sowohl die Namen von Bewerberinnen und Bewerbern als auch alle anderen Informationen und Überlegungen im Besetzungsgremium streng vertraulich behandelt werden.

Diese strenge Vorschrift ist aus mehreren Gründen sehr einleuchtend.

-  Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein Recht, sich um eine Stelle zu bemühen, ohne dass dies zum Tagesgespräch in der seitherigen Gemeinde wird. Manche Gemeindeglieder können nämlich nur schwer akzeptieren, wenn ihr Pfarrer oder ihre Pfarrerin die Gemeinde verlassen will, obwohl sie ihn doch so mögen. Andere sprechen von "Versager", wenn sie von einer Bewerbung erfahren, die nicht zum Erfolg führte. Wenn gute Pfarrerinnen oder Pfarrer sich auf Ihre Vertraulichkeit nicht verlassen können, werden sie sich bei Ihnen möglicherweise gar nicht bewerben.

-  Zu einem guten Miteinander gehört, dass Zuständigkeiten eingehalten werden. Manchmal kommt es zu Konflikten in der Gemeinde, wenn Außenstehende einzelne Bewerber/innen kennen und das Besetzungsgremium von außen her beeinflussen wollen.
Wie soll die Zusammenarbeit in der Gemeinde gelingen, wenn schon vor Stellenantritt die Gemeinde über einen Bewerber oder eine Bewerberin zerstritten ist?
Deshalb ist für solche Personalentscheidungen in der Gemeinde allein das Besetzungsgremium zuständig.
-  Ein Bruch der Vertraulichkeit kann die Zusammenarbeit belasten.
-  Aus Gründen des Vertrauensschutzes sollen die Protokolle von den Sitzungen des Besetzungsgremiums und/oder Bewerbungsunterlagen nicht kopiert und verteilt werden.

7. Der Vorschlag liegt vor. Phase des Kennenlernens

- a) Hilfreich ist es, wenn Sie sich vor einer Begegnung noch einmal absprechen, was Ihnen wichtig ist und welche Fragen Sie stellen wollen. Es kann sogar hilfreich sein, wenn Sie vereinbaren, dass verschiedene Mitglieder des Besetzungsgremiums mit Fragen zu Wort kommen. Das Gespräch soll nicht wie ein „Verhör“ wirken. Möglicherweise bekommen Sie sehr unterschiedliche Personen vorgeschlagen.

b) Manchmal werden Bewerberinnen oder Bewerber im Besetzungsgremium zu schnell verworfen, wenn sie äußerlich, z.B. beim Lebensalter oder im Blick auf die theologische Richtung, nicht den Vorstellungen entsprechen. Bedenken Sie bitte, dass es Pfarrerinnen und Pfarrer gibt, deren Vorzüge Sie erst nach genauem Kennenlernen entdecken. Dies gilt auch für Bewerbungen von Personen, die sich miteinander die Stelle teilen wollen, sei es als Ehepaar oder als Nicht-miteinander-Verheiratete. Für diese Möglichkeit gibt es besondere Merkblätter zu Ihrer Orientierung und Vorbereitung, die Sie beim Oberkirchenrat anfordern können.

c) Legen Sie sich also nicht zu schnell fest. Was Sie spontan als Nachteil empfinden, könnte sich im Blick auf bestimmte Zielgruppen in Ihrer Gemeinde auch als ein Vorteil erweisen. Auf eine Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber ist zu achten. Wagen Sie keine freundlichen oder unfreundlichen Prognosen. Ihre Entscheidung sollte bis zur Abstimmung im Besetzungsgremium offen bleiben.

Eine Pfarrstellenbesetzung ist immer auch eine geistliche Aufgabe, die im Gebet begleitet werden kann.

d) Der Gottesdienstbesuch, bei dem Sie die theologische Arbeit, die Predigt und die liturgischen Fähigkeiten kennenlernen, ist sehr wichtig. Dieser Gottesdienst soll auf keinen Fall in Ihrer oder in einer direkt angrenzenden Gemeinde stattfinden (Vertraulichkeit!). Wenn Sie in die Gemeinde eines Bewerbers oder einer Bewerberin kommen, tauchen Sie nicht gerade als geschlossene Gruppe im Gottesdienst auf.

Manchmal führen Bewerberinnen und Bewerber mit dem Besetzungsgremium ein Predignachgespräch. Dies kann auch dem persönlichen Kennenlernen dienen. Es sollte in keinem Fall schon Teil des Bewerbungsgesprächs sein und nicht die einzige Begegnung bleiben.

- e) Pfarrerinnen und Pfarrer, die von einer Sonderpfarrstelle, von einer beweglichen Pfarrstelle, von einer Auslandspfarrstelle oder aus dem Wartestand kommen, bringen genauso wichtige Erfahrungen und Fähigkeiten mit, die für Ihre Gemeinde wichtig und förderlich sein können.
- f) Pfarrer und Pfarrerinnen, die zu einer Stellenteilung bereit sind, haben sich darauf oft gut vorbereitet, so dass sie sehr bewusst mit ihrer Zeit umgehen und spürbare Schwerpunkte setzen können. Lernen Sie die Bewerber/innen also möglichst gut kennen und beraten Sie erst danach über Vor- und Nachteile.

8. Sie haben gewählt. Es ist entschieden.

- a) Schon vor der Abstimmung hat der/die Vorsitzende des Besetzungsgremiums mit den Bewerbern/innen geklärt, wann sie am Abend der Entscheidung erreichbar sind. Die Entscheidung sollte – wenn möglich – unverzüglich der gewählten Person, danach den nicht gewählten Personen mitgeteilt werden. Diese Information soll niemand „aus zweiter Hand“ erfahren. Versuchen Sie also die betreffenden Personen persönlich zu erreichen. Wir bitten Sie dringend, das Stimmenergebnis nicht zu veröffentlichen, um nicht Spekulationen Vorschub zu leisten.

b) Anschließend werden auch der Oberkirchenrat, die Prälaten und das Dekanat von Ihrer Entscheidung informiert. Jetzt kann die erfolgte Wahl einer Pfarrerin oder eines Pfarrers - nach Rücksprache mit der gewählten Person und mit dem/der Vorsitzenden des Besetzungsgremiums - auch der Gemeinde mitgeteilt werden.

Im Blick auf die nicht gewählten Personen gilt die Vertraulichkeit jedoch weiter. Darüber, wer sich außerdem beworben hat und mit welcher Mehrheit er gewählt oder nicht gewählt wurde, soll auf keinen Fall eine öffentliche Diskussion stattfinden.

c) Anschließend legt der Oberkirchenrat – nach Rücksprache mit dem/der Vorsitzenden des Kirchengemeinderates und den beteiligten Dekanaten – den Termin für Dienstantritt und Amtseinführung fest. Alle Mitglieder des Besetzungsgremiums nehmen an der Amtseinführung teil. Sie bezeugen damit, dass sie dieser Berufung zugestimmt haben und eine möglichst gute Zusammenarbeit anstreben.

Eine neue – hoffentlich gute – Ära im Leben der Gemeinde kann beginnen!

Mit guten Wünschen fürs Besetzungsverfahren

Ihre

Prälatinnen Gabriele Wulz, Ulm

Gabriele Arnold, Stuttgart

Prälaten Ralf Albrecht, Heilbronn

Markus Schoch, Reutlingen



9. Zeitliche Abfolge einer Wiederbesetzung

		Datum	Bemerkung
1.	Freiwerden einer Stelle		
2.	Erlass des OKR zur Wiederbesetzung		
3.	Vereinbarung eines Wiederbesetzungstermins		
4.	Wiederbesetzungssitzung		Leitung und Protokollführung Prälat/in
5.	Ausschreibung		Frühestens 6 Monate vor Freiwerden der Stelle im DLP der Landeskirche
6.	Bewerbungsfrist		3 Wochen
7.	Beratung in Personalkommission des OKR		In angemessener Frist
8.	Möglichkeit zum Widerspruch im Falle des Nichtvorschlags		14 Tage
9.	Bekanntgabe des Vorschlags an die/den Vorsitzende(n)		
10.	Eröffnungssitzung		Entscheidungsfrist: 8 Wochen (bzw. 4 Wochen bei nur einer Bewerbung)
11.	Gottesdienstbesuch und Kontaktgespräche		
12.	Wahlsitzung und Entscheidung		
13.	Meldung über das Dekanat an OKR und Prälatur		
14.	Öffentliche Bekanntgabe		Durch die/den Vorsitzende(n) - nach Rücksprache mit gewählter Person
15.	Investitur und Dienstantritt		