

Richtlinie über die praktische Durchführung des Probedienstes bis zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit (Probedienstdurchführungsrichtlinie)

Vom 11. April 2019

(KABl. 2019 S. 123)

Die Kirchenleitung hat auf Grund von Artikel 142 Absatz 2 Buchstabe c der Kirchenordnung¹ in Verbindung mit § 117 Absatz 1 des Pfarrdienstgesetzes der EKD² für die praktische Durchführung des Probedienstes folgende Richtlinie erlassen:

1. Anwendungsbereich

Die Richtlinie findet für den Probedienst bis zur Verleihung der Anstellungsfähigkeit Anwendung.

2. Inhalt und Zielbestimmung

¹Im Probedienst soll innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Bewährung in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden (§ 8 Absatz 1 PfdG.EKD²).

²Der regelmäßige Probedienst bis zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit dauert in der EKvW zwei Jahre (§ 4 Absatz 2 Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz EKD-AG PfdG.EKD³).

³Im Anschluss an die Ausbildung im Vorbereitungsdienst unter enger Begleitung von Mentorinnen und Mentoren, Predigerseminar, Religionspädagogischem Institut und Supervisorinnen und Supervisoren zielt der Probedienst darauf ab, durch Vertiefung, Schwerpunktbildung, Kompetenzerweiterung und Feedback die Fähigkeit zu erlangen, nach Ende der Zeit eine Pfarrstelle in Eigenverantwortung ausfüllen zu können.

⁴Dementsprechend liegt im Probedienst der Schwerpunkt auf der eigenständigen und eigenverantwortlichen Ausführung pfarramtlicher Aufgaben.

3. Begleitung im Probedienst in Kirchengemeinde und Kirchenkreis

¹Damit dieses Ziel erreicht wird, muss der Einsatz im Probedienst sorgfältig geplant und vorbereitet werden. ²Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst bis zur Anstellungsfähigkeit sind nach dem Bedarf der Kirchenkreise einzusetzen, aber es müssen die Voraussetzungen gegeben sein, dass die jungen Pfarrerinnen und Pfarrer sich in der

¹ Nr. 1.

² Nr. 500.

³ Nr. 502.

selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes bewähren, ihre Kompetenzen vertiefen und gegebenenfalls erweitern können. 3Kurzzeitige und ständig wechselnde Einsätze als Springerkräfte sind zu vermeiden.

3.1 Einsatzbedingungen für den Probendienst:

- kontinuierliche Mitarbeit in einer Kirchengemeinde für die zwei Jahre bis zur Anstellungsfähigkeit im Mindestumfang von 50 % eines vollen Dienstes oder Vakanzvertretung, sodass „Routine“ in den pfarramtlichen Kernaufgaben entwickelt werden kann,
- Zuweisung von Arbeitsbereichen in der Gemeinde mit eigener Gestaltungsfreiheit,
- dazu gehört die Möglichkeit der selbstständigen Durchführung eines (innovativen) Projekts in der Gemeinde oder im Kirchenkreis,
- Unterstützung bei der Einübung in Leitungsfunktionen (z. B. unter Anleitung Vorsitz in einem gemeindlichen Ausschuss oder ggf. Mitwirkung im Presbyteriumsvorsitz),
- die Rolle der Pfarrerin oder des Pfarrers auf Probe im Team der Mitarbeitenden in einer Gemeinde ist im Vorfeld zu klären,
- im Falle einer Vakanzvertretung wird der Einstieg z. B. durch den Arbeitsbereich Personalentwicklung im IAFW, Supervision/Coaching oder Mentoring begleitet.

3.2 Begleitung durch die Superintendentin oder den Superintendenten

1Als Dienstvorgesetzte haben Superintendentinnen und Superintendenten eine zentrale Rolle in der Begleitung der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Probezeit.

2Folgender Ablauf ist vorgesehen:

- Erhebung der Bedarfe in den Kirchenkreisen,
- Meldung der Bedarfe und des Profils der geplanten Aufträge an das Landeskirchenamt sechs Monate vor der Einweisung, die in der Regel zum 1. April und 1. Oktober eines Jahres erfolgt,
- persönliches Gespräch mit der Kandidatin/dem Kandidaten für eine Einweisung in den Kirchenkreis,
- gemeinsames Gespräch mit dem Kandidaten/der Kandidatin und dem Pfarrteam vor Ort mit dem Ziel der Aufgaben- und Rollenklärung,
- Beschreibung des Auftrags anhand des Aufgabenplaners („Alles Ding währt seine Zeit ... Pfarramt mit Maß und Ziel. 3Ein Planungsinstrument zur Beschreibung der Aufgaben von Pfarrerrinnen und Pfarrern“),
- Erstellung einer Anlage zur Dienstanweisung,

- regelmäßige (mindestens drei) Dienstgespräche in den zwei Jahren mit der Pfarrerin/dem Pfarrer auf Probe,
- Ordination,
- anlässlich der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit mündliches Feedback an den Pfarrer/die Pfarrerin im Probendienst und schriftliches Feedback anhand eines Bogens, der die besonderen Stärken und Kompetenzen erkennen lässt und dem Landeskirchenamt mit der Empfehlung, die Anstellungsfähigkeit zuzuerkennen, unter Auflagen zuzuerkennen oder nicht zuzuerkennen, weitergeleitet wird. 4Der Bericht wird von der Superintendentin oder dem Superintendenten auf Grund eigener Eindrücke verfasst.

4. Begleitung im Probendienst durch die Landeskirche

4.1 Supervision

1Der Probendienst wird durch eine verbindliche Supervisionsphase begleitet und unterstützt. 2In der Regel werden zehn (nach Bedarf bis zu zwanzig) Gruppensupervisionssitzungen durchgeführt, in Ausnahmefällen auch als Einzelsupervision (vgl. Gemeinsame Richtlinien der EKIR, EKvW, Lippische Landeskirche und ERK für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren am gemeinsamen Pastorkolleg [FEARi]). 3Die Supervision erfolgt durch landeskirchlich anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren, die durch die Kontaktstelle für Supervision am IAFW vermittelt werden. 4Die Kosten für die Supervision sind von den Kirchenkreisen zu übernehmen.

4.2 Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA)

1Die FEA beginnt mit der Berufung in den Vorbereitungsdienst und umfasst einen Zeitraum von fünf Jahren. 2Sie geschieht in der Regel während 14 Tagen pro Jahr. 3Grundsätzlich stehen dafür die Kurse des Gemeinsamen Pastorkollegs in Villigst sowie Angebote anderer landeskirchlicher Einrichtungen für die Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.

4.3 Gottesdienstcoaching

1In Hinblick auf die große Bedeutung der liturgischen und homiletischen Kompetenz für den Dienst (und u.a. auch für die Bewerbungsverfahren auf Pfarrstellen) bietet der Arbeitsbereich Gottesdienst und Kirchenmusik im IAFW die Vermittlung von Gottesdienstcoaches an. 2Die Kosten werden von der Landeskirche übernommen.

4.4 Ordinationstagung

1Im ersten Jahr des Probendienstes lädt die Präses zu einer Ordinationstagung ein. 2Im Zentrum dieser Tagung steht die Frage nach dem Ordinationsverständnis – theologisch, kirchlich und persönlich. 3Welche Bedeutung hat die Stellungnahme

zu Schrift und Bekenntnis? 4Daneben werden Fragen des Ablaufs des Ordinationsgottesdienstes und Organisatorisches rund um die Ordination thematisiert. 5Auch allgemeine Informationen zum Pfarrdienstrecht und die Vorstellung von Ansprechpersonen für Pfarrvertretung und Personalentwicklung finden Raum.

4.5 Fachbereich Personalentwicklung und Personalberatung im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung

Hinsichtlich der Reflexion der eigenen beruflichen Entwicklung und der Beratung in konkreten Bewerbungsverfahren kann Beratung durch den Fachbereich für Personalentwicklung und Personalberatung im IAFW in Anspruch genommen werden.

4.6 Referentin oder Referent für Personalentwicklung im Landeskirchenamt

Unmittelbar nach Abschluss des regelmäßigen Probendienstes und der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit nimmt die Referentin oder der Referent für Personalentwicklung im Landeskirchenamt mit den Pfarrerrinnen und Pfarrern Kontakt auf und berät und begleitet im Blick auf die Wahl in die erste Pfarrstelle.