

Richtlinie über die praktische Durchführung des Probendienstes bis zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit (Probendienstdurchführungsrichtlinie)

Vom 11. April 2019

Die Kirchenleitung hat aufgrund von Artikel 142 Absatz 2 Buchstabe c der Kirchenordnung in Verbindung mit § 117 Absatz 1 des Pfarrdienstgesetzes der EKD für die praktische Durchführung des Probendienstes folgende Richtlinie erlassen:

1. Anwendungsbereich

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

2. Inhalt und Zielbestimmung

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

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

Im Anschluss an die Ausbildung im Vorbereitungsdienst unter enger Begleitung von Mentorinnen und Mentoren, Predigerseminar, Religionspädagogischem Institut und Supervisorinnen und Supervisoren zielt der Probendienst darauf ab, durch Vertiefung, Schwerpunktbildung, Kompetenzerweiterung und Feed-back die Fähigkeit zu erlangen, nach Ende der Zeit eine Pfarrstelle in Eigenverantwortung ausfüllen zu können. Dementsprechend liegt im Probendienst der Schwerpunkt auf der eigenständigen und eigenverantwortlichen Ausführung pfarramtlicher Aufgaben.

3. Begleitung im Probendienst in Kirchengemeinde und Kirchenkreis

Damit dieses Ziel erreicht wird, muss der Einsatz im Probendienst sorgfältig geplant und vorbereitet werden. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probendienst bis zur Anstellungsfähigkeit sind nach dem Bedarf der Kirchenkreise einzusetzen, aber es müssen die Voraussetzungen gegeben sein, dass die jungen Pfarrerrinnen und Pfarrer sich in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes bewähren, ihre Kompetenzen vertiefen und gegebenenfalls erweitern können. Kurzzeitige 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 selbständigen 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

Als Dienstvorgesetzte haben Superintendentinnen und Superintendenten eine zentrale Rolle in der Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Probezeit. Folgender 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. Ein Planungsinstrument zur Beschreibung der Aufgaben von Pfarrerinnen 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 Feed-back an den Pfarrer/die Pfarrerin i. Probendienst und schriftliches Feed-back 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. Der Bericht wird von der Superintendentin oder dem Superintendenten aufgrund eigener Eindrücke verfasst.

4. Begleitung im Probedienst durch die Landeskirche

4.1 Supervision

Der Probedienst wird durch eine verbindliche Supervisionsphase begleitet und unterstützt. In 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 Pastoralkolleg (FEA-Ri)). Die Supervision erfolgt durch landeskirchlich anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren, die durch die Kontaktstelle für Supervision am IAFW vermittelt werden. Die Kosten für die Supervision sind von den Kirchenkreisen zu übernehmen.

4.2 Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA)

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

4.3 Gottesdienstcoaching

In 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. Die Kosten werden von der Landeskirche übernommen.

4.4 Ordinationstagung

Im ersten Jahr des Probedienstes lädt die Präses zu einer Ordinationstagung ein. Im Zentrum dieser Tagung steht die Frage nach dem Ordinationsverständnis – theologisch, kirchlich und persönlich. Welche Bedeutung hat die Stellungnahme zu Schrift und Bekenntnis? Daneben werden Fragen des Ablaufs des Ordinationsgottesdienstes und Organisatorisches rund um die Ordination thematisiert. Auch 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 Pfarrerinnen und Pfarrern Kontakt auf und berät und begleitet im Blick auf die Wahl in die erste Pfarrstelle.

Bielefeld, 11.04.2019



Evangelische Kirche von Westfalen

Die Kirchenleitung

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Schlüter".

Schlüter

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Dr. Kupke".

Dr. Kupke

Az.:315.0