

EKiR: Auswahlverfahren fragwürdig!

Author : kirchenbunt

Categories : [EKD](#), [EKiR](#), [Pressespiegel](#)

Date : 22. Februar 2017

Auch die Evangelische Kirche im Rheinland beklagt einen zunehmenden Pfarrermangel. Umso erstaunlicher ist es, dass neben den beiden Examina und dem Vikariat ein weiteres, zentrales Auswahlverfahren etabliert wurde und damit für Theologen eine zusätzliche Hürde zur Wahl in eine Pfarrstelle existiert. Der Diplom-Psychologe und Pfarrer i.R. Dr. theol. Traugott Schall unterwirft dieses Verfahren im aktuellen Pfarrerblatt einer kritischen Betrachtung.

Natürlich unterliegt jede Bewerbung auf eine Pfarrstelle einem Auswahlverfahren. Hier spielt vor allem der Beziehungsaspekt eine wesentliche Rolle, der in der Regel in mehreren Stufen (schriftliche Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Probepredigt) abgetastet wird. "Ganz anders" - so Schall - "ist es nun aber, wenn ein solches Verfahren zum Ziel einer allgemeinen Eignung für den Dienst in der Kirche durchgeführt wird. Das kann nur als nachträgliche Persönlichkeitsbeurteilung verstanden werden."

Das Verfahren selbst sieht so aus: Jeweils zwei Dezernenten, zwei Pfarrpersonen und zwei Gemeindeglieder bilden eine Auswahlkommission. Sie beurteilt die materiellen und personalen »Leistungen« im Laufe des Verfahrens. Eine besondere Vorbildung und Eignung in der Beurteilung anderer scheint dabei zweitrangig.

Der materielle Teil der Auswahl besteht in der Beurteilung folgender Unterlagen: Schriftsatz über die persönliche Motivation, Lebenslauf, theologische Zeugnisse, zwei Arbeitsproben, Referenzen. Der personale Teil der Auswahl stellt sich in einem Auswahltag dar. An diesem einen Tag werden acht (!) verschiedene Fähigkeiten abgeprüft und beurteilt. Ein Punktesystem soll bei der Beurteilung eine scheinbare Objektivität darstellen. Entscheidend ist dabei jedoch die persönliche Darstellung im Laufe des Tages. Abgeprüft werden: Theologische Kompetenz, Missionarische Kompetenz, Kybernetische Kompetenz, Organisations- und Planungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Leistung, Lern- und Veränderungsbereitschaft.

Schall definiert ein solches Vorgehen als "Persönlichkeitsdiagnostik", das einer bestimmten, professionellen Methodik bedarf. Diese sieht er im Falle der EKiR aber kaum gegeben und weist ihr methodische Fehler nach. Schall:

Das Auswahlverfahren der Rheinischen Kirche ist eigentlich ein Zulassungsverfahren. Probanden werden für zukünftige Tätigkeit zugelassen. Und hier liegt ein weiterer methodischer Fehler. Diese Zulassung ist kein Prozess zwischen Kandidaten und Auswählenden. Irgendwelche andere Arbeitsfelder und ein ganz allgemeiner Pfarrdienst sind als bestimmende Größe wirksam. Aber wie auch immer zeitigt ein solches von Subjektivität bestimmtes Verfahren insgeheim ganz unbeabsichtigte Ergebnisse.

[? ... den ganzen Artikel lesen ...](#)