

Zentrales Bewerbungsverfahren: Entmündigung der Presbyterien

Author : Christina van Anken

Categories : [EKiR](#), [Kommentare](#)

Date : 9. Dezember 2015

Auf seiner diesjährigen Herbstsynode hat der Kirchenkreis Oberhausen einen Antrag an die Landessynode beschlossen, das zentrale Bewerbungsverfahren komplett einzustellen ([KirchenBunt berichtete](#)). In ihrem Gastbeitrag für KirchenBunt fasst Christina van Anken, Pfarrerin der Ev. Kgm. Königshardt-Schmachtendorf, in einem persönlichen Statement und offenen Brief an die Kirchenleitung die Argumente für eine Einstellung noch einmal zusammen.

Ich begrüße den Antrag der Kreissynode Oberhausen auf vollständige Aufhebung des zentralen Bewerbungsverfahrens sehr und würde mir wünschen, dass die Landessynodalen sich dem Thema intensiv widmen.

Zunächst ist festzustellen, dass das aufwändige Verfahren nicht der aktuellen und erwartbaren Situation Rechnung trägt: es wirkt dem Nachwuchs-/TheologInnenmangel nicht entgegen, sondern verstärkt die Problematik noch, schreckt es einerseits Interessierte ab, und sibt zum anderen Personen aus, die laut Examina und MentorInnenbeurteilung nach dem Vikariat durchaus für den Pfarrdienst geeignet sind.

Das zentrale Bewerbungsverfahren ist aber nicht nur im Blick auf den Nachwuchs als ungeeignetes Mittel der Personalsteuerung anzusehen, sondern auch im Hinblick auf das erklärte Ziel einer „Qualitätssicherung“. Ich halte es für unmöglich, im Zuge eines zentralen Verfahrens eine generelle Eignung für die benötigte große Vielfalt in der Evangelischen Kirche im Rheinland herauszufiltern. Es gibt nicht den Pfarrer/die Pfarrerin, der/die überall hin passt. Darüber hinaus orientiert sich das Punktesystem des zentralen Bewerbungsverfahrens sehr stark an den Examensnoten. Bestandene Examina mit der Note „ausreichend“ oder sogar „befriedigend“ können bereits die Chance verhindern, die nötige Punktzahl zu erreichen bzw. überhaupt zum Auswahlverfahren zugelassen zu werden. Das ist faktisch eine Aufwertung der Examina, die kein weiteres Bewerbungsverfahren mehr notwendig macht. Gleichzeitig bleibt fraglich, inwieweit der theoretischen Prüfungssituation zuviel Bedeutung entgegen der praktischen Arbeit zugemessen wird. Weiterhin ist in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass die Examensordnung insbesondere für das zweite Examen vor wenigen Jahren (nach Einführung des zentralen Bewerbungsverfahrens) deutlich geändert wurde. Damit wird die Chancenungleichheit zwischen den verschiedenen Jahrgängen noch vergrößert.

Grundsätzlich fragwürdig finde ich, dass das zentrale Bewerbungsverfahren hauptsächlich aufgrund ökonomischer Überlegungen eingeführt wurde. Theologisch ist das Verfahren unhaltbar. Dem Aspekt „berufen zu sein“ - und zwar von Gott, nicht von der Landeskirche - wird keinerlei Rechnung getragen. Stattdessen entsteht in Zeiten, in denen überall von der Notwendigkeit zu Zusammenarbeit und Kooperation geredet wird, eine Situation zwischen den BewerberInnen, die mich an den Teich Bethesda erinnert. Und statt Solidarität und Kooperation, wie sie in heutigen Zeiten nötig sind - und auch seitens der Kirche öffentlich gefordert werden - steht vor allem die persönliche Perspektive im Vordergrund. Diese Atmosphäre habe ich so auch insbesondere in meinem Vikariatskurs in den Jahren 2007-2009 erlebt.

Ich erlaube mir ein persönliches Wort: Ich gehöre zu dem Personenkreis, der aufgrund seiner Examensnoten (ausreichend und befriedigend) niemals erfolgreich das zentrale Bewerbungsverfahren durchlaufen könnte. Ich bin dennoch Pfarrerin im kirchlichen Dienst, weil sich im Dezember 2009 der Zugang in den Pfarrdienst aufgrund juristischer Mängel bei der Einführung des zentralen Bewerbungsverfahrens bis zur Landessynode 2011 noch einmal für alle mit bescheinigter

Anstellungsfähigkeit geöffnet hat und ich von einem Presbyterium in eine Gemeindepfarrstelle gewählt wurde. Seitdem bleibt für mich eine Frage unterschwellig bis heute offen: ob ich einfach die Jahreslosung 2009 als persönlichen Zuspruch werten soll („Was bei den Menschen unmöglich ist, ist bei Gott möglich“) und mich dezidiert von Gott für diesen Dienst berufen weiß, oder ob ich mich eigentlich unerwünscht fühlen soll, schließlich hat mich diese Landeskirche nicht gewollt. An dieser Stelle nehme ich einmal Paulus für mich in Anspruch: „Allerdings hat es für mich keinerlei Bedeutung, welches Urteil ihr über mich fällt oder ob sonst irgendeine menschliche Instanz über mich zu Gericht sitzt. Nicht einmal ich selbst maße mir ein Urteil über mich an. Ich wüsste zwar nicht, dass ich mir etwas hätte zuschulden kommen lassen, aber damit bin ich noch nicht gerechtfertigt. Entscheidend ist das Urteil, das der Herr über mich spricht.“ (1. Kor 4,3-4)

Ich erlebe unsere unterschiedlichen Zugänge in den Pfarrdienst als störend im kollegialen Miteinander - auch, wenn sie selbiges zum Glück nicht verhindern können. In diesem Zusammenhang nehme ich kritisch wahr, dass neben dem zentralen Bewerbungsverfahren auch die Möglichkeit von Einzelfallentscheidungen besteht, die die Wahlfähigkeit über Motivationsschreiben, Arbeitsproben, Referenzen und ein Kolloquium ermöglichen. Dies betrifft etwa PfarrerInnen, die mindestens vier Jahre im ausländischen Kirchendienst als PfarrstelleninhaberInnen gearbeitet haben, sowie angestellte PastorInnen im Sinne der Ergänzenden Pastoralen Dienste, die mindestens vier Jahre in der EKIR gearbeitet haben, oder auch PfarrerInnen aus anderen Gliedkirchen der EKD (vergl. Durchführung des Pfarrstellengesetzes). Abgesehen von der Willkür einer Einzelfallentscheidung verstärken diese Ausnahmen meine Zweifel an der Dienlichkeit und Zweckmäßigkeit des zentralen Bewerbungsverfahrens: offenbar geht es auch anders. Oder es geht um anderes.

Wenn es darum geht, ungeeignete KandidatInnen für den Pfarrdienst herauszufiltern, stehen bereits die Studienzeit, die theologischen Examina und insbesondere die Vikariatszeit und die Beurteilung der MentorInnen (die inzwischen ja auch eine entsprechende Qualifikation für das Mentorat vorlegen müssen) als Mittel zur Verfügung. Das muss ausreichen, zumal man künftige Persönlichkeitsentwicklungen nie vorhersehen kann, und ein zusätzliches Auswahlverfahren diese ebensowenig aufdeckt. Nebenbei fände ich Gottes Willen entsprechend und darum wünschenswert, dass es nicht darum ginge, Menschen „auszusortieren“, sondern umgekehrt sie zu unterstützen und ihre Befähigung zum Pfarrdienst zu fördern. Dies wäre etwa über eine intensivere kirchliche Begleitung während der Studienzeit, [wie sie die EKHN ab 2016 vorsieht](#), zu erzielen.

Im übrigen ist eine solche Vorauswahl eine Entmündigung der Presbyterien, um die diese nicht gebeten haben. Ich gehe davon aus, dass Presbyterien die Besetzung insbesondere der Pfarrstellen sehr verantwortungsbewusst und nach bestem Vermögen vornehmen. Wer an dieser Stelle Kritik üben möchte, soll nicht den BewerberInnen ein zusätzliches Verfahren zumuten, sondern stattdessen erst einmal alles tun, die Presbyterien selbst besser zu befähigen, dieser Aufgabe gerecht zu werden. Und das bedeutet nicht, ihnen die Entscheidung einzuschränken oder gar abzunehmen.

Fazit: Das zentrale Bewerbungsverfahren, das stets vor allem ökonomisch begründet wurde, mag in theologiefreie wirtschaftliche Kontexte gehören, nicht aber in eine Kirche, die sich auf Gott und Sein Wort beruft. Und angesichts der veränderten Lage, in der wir keinen TheologInnenüberschuss mehr haben, sondern einen immer weiter fortschreitenden Mangel, ist ein solches Verfahren wie Streusalz streuen im Sommer: es ist völlig überflüssig und versalzt zudem den Boden und richtet enorme Schäden an.