

Pfarrstellenbesetzung

Eine Handreichung



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 3

2. Vakanz 4

3. Ausschreibung 4

4. Auswahl 5

5. Vorstellung in der Gemeinde 5

6. Wahl durch die Gemeinde 6

7. Berufung 7

8. Einführung 7

9. Besetzung Pfarrstellen mit allgemeinkirchlichem Auftrag 7

10. Besetzung kombinierte Stellen gemeindlicher allgemeinkirchlichem Auftrag 8

11. Entsendung von Pfarrer*innen im Probedienst 8

Anhänge

Zeitplan und Ablauf zur Besetzung einer Pfarrstelle mit
gemeindlichem Auftrag in der Übersicht 9

Ehrlich – ansprechend – informativ, Leitfaden Stellenanzeige entwerfen 10

Ausführungsbestimmungen Interprofessionelle Teams 15

NOTIZEN

Verlinkung nutzen:
Alle Fußnoten sind auf die entsprechende Stelle der Website oder zu einer Seite in diesem Dokument verlinkt.

1. Vorwort

Auf diesen Seiten ist die Wegstrecke von grundsätzlichen Überlegungen zur Besetzung einer Pfarrstelle bis hin zum Dienstbeginn beschrieben. Sie führt entlang an den entsprechenden Artikeln der Kirchenordnung und des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes. Alle angegebenen juristischen Grundlagen sind in den Fußnoten zu den aktuell gültigen Texten verlinkt.

Das Pfarrstellenbesetzungsgesetz ist 2019 in einer neuen Version verabschiedet und 2021 noch einmal aktualisiert worden. Dabei haben sich diese Änderungen ergeben:

- Pfarrstellen mit einem kirchengemeindlichen Auftrag werden nicht mehr im Wechsel Gemeindewahl/ Besetzung durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss vergeben. Diese Stellen werden jetzt grundsätzlich nach einer Wahl durch die Kirchengemeinde besetzt.¹
- In besonderen Fällen kann es allerdings auch künftig eine Besetzung durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss geben. Voraussetzung dafür ist, dass ein gesamtkirchliches Interesse vorliegt.² Auch wenn die Kirchengemeinde auf ihr Wahlrecht verzichtet,³ wird die Stelle durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss besetzt.
- Das Verfahren für verbundene Pfarrämter ist verändert worden.
- Neu aufgenommen in das Pfarrstellenbesetzungsgesetz sind Regelungen zur Besetzung von Pfarrstellen mit allgemeinkirchlichem Auftrag. Solche ausdrücklichen Regelungen zur Besetzung dieser Pfarrstellen (bzw. der früher so bezeichneten landeskirchlichen Pfarrstellen) fehlten bisher.
- Eine weitere Neuerung besteht darin, dass es Interprofessionelle Teams geben wird. So können vakante Pfarrstellen oder freigewordene Anteile einer Pfarrstelle auch mit Angehörigen anderer Berufsgruppen besetzt werden⁴.

Vor jeder Neubesetzung sind also zunächst konzeptionelle Überlegungen anzustellen. Ich bedanke mich bei allen, die an dieser Handreichung mitgearbeitet haben. Auf Ihre Fragestellungen und Rückmeldungen freue ich mich.

Gott befohlen!
Mit herzlichen Grüßen

Ihre



Gudrun Mawick
Oberkirchenrätin

¹ [§ 2 Abs. 1 Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#)

² [Artikel 44 Kirchenordnung](#)

³ [Artikel 41 Abs. 2 Kirchenordnung](#)

⁴ Synodenbeschluss: „Interprofessionelle Teams in der ELKiO, in denen Teammitglieder mitwirken, die mit einem Budget aus einer unbesetzten Pfarrstelle angestellt sind, können aus Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst und aus Mitarbeitenden für die Geschäftsführung bestehen. Darüber hinaus sind den Bedarfen von Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dienliche Professionen in den Teams ausdrücklich erwünscht.“ [Die Ausführungsbestimmungen dazu finden Sie im Anhang ab Seite 15.](#)

1. Vakanz

Vakanz bedeutet, dass die Pfarrstelle frei geworden ist, weil die bisherige Inhaberin/der bisherige Inhaber eine andere Stelle bekommen hat oder in den Ruhestand getreten ist.

Ist ein*e Pfarrer*in für längere Zeit erkrankt, liegt keine Vakanz vor, da die Stelle ja noch besetzt ist. In diesem Fall bestehen Möglichkeiten der Vertretung. Dafür sorgen die Kreispfarrer*innen.

Mit Geltung des neuen Rahmenpfarrstellenplanes und der Pfarrstellenverteilungskonzepte in den Kirchenkreisen ist es auch möglich, dass eine bisher besetzte Pfarrstelle frei wird und dennoch nicht wieder besetzt werden kann. Denn die Planungen sehen vor, dass sie dann gestrichen wird.

Bei einer Vakanz kann der Oberkirchenrat (OKR) auch eine*n andere*n Pfarrer*in mit der Verwaltung der Stelle beauftragen. Insbesondere ist das der Fall, wenn ein*e Pfarrer*in auf Probe für die Stelle vorgesehen ist. Dann erfolgt durch den OKR eine Abstimmung mit dem bzw. der Kreispfarrer*in und mit dem betroffenen Gemeindekirchenrat (GKR), um das Einvernehmen darüber herzustellen.

2. Ausschreibung

Die Ausschreibung von Pfarrstellen erfolgt auf Antrag des Gemeindekirchenrates durch den OKR.¹ Der OKR setzt sich dazu bei gemeindlichen oder bei kreiskirchlichen Stellen mit dem Kreiskirchenrat ins Benehmen

(1.) zur Überprüfung der Übereinstimmung mit dem Pfarrstellenverteilungskonzept und

(2.) zur Gestaltung der Ausschreibung.

Bei gemeindlichen Stellen setzt sich der Kreiskirchenrat wiederum mit dem Gemeindekirchenrat oder den Gemeindekirchenräten ins Benehmen.

Vertreter*innen der Kirchengemeinde bzw. Kirchengemeinden und der bzw. die Kreispfarrer*in erarbeiten gemeinsam einen Entwurf für die Ausschreibung der Pfarrstelle. Dabei werden Fragen zur Gemeindekonzeption und zum Profil der Pfarrstelle berücksichtigt. Auch die Möglichkeit eines Interprofessionellen Teams wird geprüft: Welche Kompetenzen brauchen wir? Für welche Berufsgruppen wollen wir die Stelle ausschreiben? Ebenfalls einbezogen wird der Leitfaden „Ehrlich - ansprechend - informativ - Stellenanzeige schreiben“ (siehe Anhang). Für die grafische Gestaltung übersenden die Kreispfarrer*innen eine Word-Vorlage, die im Corporate-Design der oldenburgischen Kirche gestaltet ist.

Die Ausschreibung wird im Dezernat 1 des OKR weiterbearbeitet und veröffentlicht. Dies erfolgt im monatlich versandten Newsletter „Mitteilungen“ der oldenburgischen Kirche und in der Online-Stellenbörse der EKD. Oldenburg gehört zu den wenigen Gliedkirchen der EKD, die ihre Pfarrstellen bundesweit ausschreiben.

Die Bewerbungsfrist soll einen Monat betragen. Die Sendungen sind an den Oberkirchenrat der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, Dezernat 1, zu richten. Dort werden sie gesammelt.

Von der Ausschreibung einer Pfarrstelle darf nur im Ausnahmefall abgesehen werden.²

Ein solcher liegt vor, wenn eine Stelle aus wichtigen im gesamtkirchlichen Interesse liegenden Gründen besetzt werden soll.

1. Die regelmäßigen Pfarrdienstgespräche führen die privatrechtlich Angestellten in interprofessionellen Pfarrteams bei der Person, bei der die jeweilige Pfarrperson der Pfarrstelle zugeordnet gewesen wäre.
2. Alle Personen, die in interprofessionellen Teams zusammenarbeiten und die keine Pfarrpersonen sind, werden zeitnah zu einer Lektor*innenausbildung eingeladen. Wenn zu ihrem Dienstauftrag Gottesdienste und Amtshandlungen gehören, absolvieren sie baldmöglichst eine Weiterbildung mit dem Ziel Prädikantin/Prädikant. Die Mitgliedschaft zu einer EKD-Gliedkirche wird grundsätzlich vorausgesetzt.

§ 4 Schritte zur Einführung

Diese Schritte sind vom Gemeindekirchenrat/den Gemeindekirchenräten oder vom Dezernat zu erarbeiten, wenn ein interprofessionelles Team tätig werden soll:

1. Analyse und Bewertung der bestehenden und zukünftigen Aufgaben (z.B. mit Unterstützung der Gemeindeberatung)
2. Grundsatzbeschluss des Gemeindekirchenrates oder der Arbeitsstelle zur Einrichtung eines Interprofessionellen Teams
3. Beschluss darüber, eine vorhandene Pfarrstelle zunächst dauerhaft nicht mit einer Pfarrperson zu besetzen
4. Klärung über die zur Verfügung stehenden Stellenanteile mit dem Oberkirchenrat und dem Kreiskirchenrat
5. Erarbeitung eines Konzeptes für die Arbeit des interprofessionellen Teams und der Aufgabenbeschreibungen für alle Mitglieder des Teams. Bei der Besetzung einer Pfarrstelle durch eine Person einer anderen Berufsgruppe ist die MAV zu beteiligen und die entsprechende Genehmigung durch den Oberkirchenrat einzuholen.
6. Ausschreibung der Stelle durch den Oberkirchenrat, Besetzung gemäß KO 41-47

1 [§ 3 Abs. 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#)

2 [§ 3 Abs. 1 Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#)

§ 2 Innere Struktur

1. Interprofessionelle Teams können für einzelne Kirchengemeinden oder für mehrere Kirchengemeinden eines Entwicklungs-/Erprobungsraumes, der den pastoralen Dienst in einem regionalen Zusammenhang organisieren will, gebildet werden.
2. Interprofessionellen Teams gehören immer Pfarrpersonen an. Es sei denn, es handelt sich um ein interprofessionelles Team an einem anderen Ort.
3. Mitarbeitende weiterer Berufsgruppen können Mitglieder eines Interprofessionellen Teams werden, wenn ihnen über ihre reine Fachzuständigkeit hinausgehende Tätigkeiten zugewiesen werden. Dazu können z.B. Mitwirkung an der Leitungsverantwortung oder Übernahme von bestimmten pastoralen Diensten gehören. In diesen Bereichen sind Kompetenzen nachzuweisen oder entsprechende Fortbildungen wahrzunehmen.
4. Der Beschäftigungsumfang von Stellen in Interprofessionellen Teams beträgt mindestens 25 %.
5. Die privatrechtlich Beschäftigten der Interprofessionellen Teams sind regelmäßig zu den Sitzungen des Gemeindegemeinderates einzuladen.
6. Alle Mitglieder eines Interprofessionellen Teams sind zu den Pfarrkonventen einzuladen, bzw. in die Dienstbesprechungen der Dezernate des OKR. Sie sind in die vorhandene Informationsstruktur für den Pfarrdienst einzubeziehen.
7. Alle Mitglieder eines Interprofessionellen Teams haben grundsätzlich die Möglichkeit, an geeigneten bislang dem Pfarrdienst vorbehaltenen Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Einzelsupervision oder Coaching teilzunehmen. Die Genehmigung der Teilnahme erfolgt durch das Referat für Personalentwicklung.

§ 3 Äußere Struktur

1. Die Stellenplanung für die Interprofessionellen Teams erfolgt unter Berücksichtigung des vom Oberkirchenrat genehmigten Pfarrstellenverteilungskonzeptes des jeweiligen Kirchenkreises.
2. Vor der Freigabe von Pfarrstellen im Gemeindedienst und mit allgemeinkirchlichem Auftrag wird geprüft, ob für den jeweiligen Arbeitsbereich eine Besetzung mit Personen weiterer Berufsgruppen konzeptionell und inhaltlich möglich ist und die Zusammenarbeit als Interprofessionelles Team gestaltet werden kann.
3. Für die insgesamt von der Synode genehmigten Pfarrstellen sollte der Anteil der Pfarrstellen, die von anderen Berufsgruppen besetzt werden, das Verhältnis 2/3 Pfarrpersonen zu 1/3 weitere Berufsgruppen nicht unterschreiten.
4. Vor Ausschreibung einer Stelle für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Team ist eine Teamkonzeption sowie ein Anforderungs- und Stellenprofil mit Beteiligung der Kreispfarrerin/des Kreis Pfarrers zu erstellen. Dabei sind die Gemeindekonzeption und die vorhandenen Anforderungs- und Stellenprofile für den Pfarrdienst einzubeziehen. Dies wird dem Oberkirchenrat zur Genehmigung vorgelegt.
5. Anstellungskörperschaft für privatrechtlich Beschäftigte im interprofessionellen Team ist in der Regel die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Ausnahmen sind möglich. Die Besetzung der Stellen erfolgt auf Vorschlag des jeweiligen Gemeindegemeinderates durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss.
6. Die Dienst- und Fachaufsichten über die privatrechtlich Beschäftigten im Interprofessionellen Team übt die Kreispfarrerin oder der Kreispfarrer des Kirchenkreises aus, in der die jeweilige Kirchengemeinde liegt. Im Falle von Stellen mit allgemeinkirchlichem Auftrag sind die Dezernate des OKR zuständig.
7. Die Dienst- und Fachaufsichten über die privatrechtlich Beschäftigten in Interprofessionellen Teams in gesamt-kirchlichen Aufgabenbereichen übt die zuständige Oberkirchenrätin/der zuständige Oberkirchenrat oder eine von ihr oder ihm beauftragte Person aus.

Das ist zum Beispiel der Fall,

- (1.) wenn ein*e Pfarrer*in nach erfolgreichem Abschluss des Probendienstes auf die Pfarrstelle berufen werden soll, mit deren Verwaltung sie bzw. er während des Probendienstes beauftragt war;
- (2.) wenn ein*e Pfarrer*in zur Umsetzung des Pfarrstellenverteilungskonzeptes auf eine umgewandelte bzw. auf eine vakante Pfarrstelle berufen werden soll;
- (3.) wenn ein*e Pfarrer*in auf die Pfarrstelle berufen werden soll, mit deren Vertretung sie bzw. er vorher beauftragt war;
- (4.) wenn ein*e Pfarrer*in auf eine Pfarrstelle berufen werden soll nachdem sie bzw. er aus einer Beurlaubung zurückkehrt.

In einem solchem Ausnahmefall kann der Gemeinsame Kirchenausschuss die Pfarrstelle besetzen, das heißt die Berufung vornehmen. Der Gemeindegemeinderat und der Kreiskirchenrat sind vorher dazu anzuhören.¹

1. Auswahl

Im OKR erfolgt eine Vorprüfung der Bewerbungen. Voraussetzung für die weitere Teilnahme am Verfahren ist bei Pfarrer*innen die Anstellungsfähigkeit in der oldenburgischen Kirche. Liegt diese nicht vor, kann die Person an dem Bewerbungsverfahren nicht teilnehmen.

Bewerber*innen aus anderen Gliedkirchen der EKD nehmen an einem der monatlich stattfindenden Auswahlgespräche (früher Potenzialanalyse) im Dezernat 1 teil. Dabei geht es darum, den bzw. die Bewerber*in kennenzulernen und eine Entscheidung zu treffen, ob sie bzw. er auch langfristig für den Pfarrdienst in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg geeignet ist. Dies erfolgt auch vor dem Hintergrund, dass die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg mit der Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine langjährige finanzielle Verpflichtung eingeht.

Anschließend werden die Bewerbungsunterlagen der möglichen Bewerber*innen vom OKR an den bzw. die Kreispfarrer*in gesandt. Er bzw. sie leitet das Wahlverfahren in der Kirchengemeinde bzw. den Kirchengemeinden.² Über den bzw. die Kreispfarrer*in stellt der OKR das Benehmen über die Kandidat*innen mit dem Gemeindegemeinderat bzw. den Gemeindegemeinderäten oder einem entsprechenden Wahlvorbereitungsgremium her. Dabei sind die Bestimmungen des Datenschutzes zu beachten. Wenn mehrere Bewerbungen eingegangen sind, muss überlegt werden, wie viele Kandidat*innen in das Wahlverfahren genommen werden sollen.

Den abschließenden Beschluss über die zur Wahl stehenden Kandidat*innen (den Wahlaufsatz) trifft der Gemeinsame Kirchenausschuss nach Vorlage durch den OKR. Aus der Zahl der Bewerber*innen werden vom Gemeinsamen Kirchenausschuss mindestens zwei Kandidat*innen ausgewählt.³ Wenn nur eine Bewerbung vorliegt, kann natürlich nur diese*r Kandidat*in zur Wahl vorgeschlagen werden.

2. Vorstellung in der Gemeinde

Mindestens drei Wochen vor dem ersten Vorstellungstermin sind die Gemeindeglieder durch Abkündigung im Gottesdienst und andere Veröffentlichungen auf die bevorstehende Wahl und den Wahltermin hinzuweisen. Dann werden auch die Namen der Kandidat*innen und ihre Vorstellungstermine genannt. Wird die Wahl durch den Gemeindegemeinderat vorgenommen, ist auch darüber zu informieren.

¹ [Artikel 44 Kirchenordnung](#)

² [§ 10 Abs. 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#)

³ [Artikel 42 Abs. 3 Kirchenordnung](#)

– Ausführungsbestimmungen –

Die Ausführungsbestimmungen beruhen auf den Beschlüssen der 4. Tagung der 49. Synode (18.-20. November 2021), Tagesordnungspunkte 191 und 302.

In der Kirchengemeinde bzw. bei einem verbundenen Pfarramt in einer der beteiligten Kirchengemeinden haben die zur Wahl stehenden Kandidat*innen jeweils an einem Sonntag oder Feiertag einen Gottesdienst zu leiten, eine Predigt zu halten und sich in einer Gemeindeversammlung vorzustellen.¹

Ist die Pfarrstelle für die Versorgung von mehr als einer Kirchengemeinde vorgesehen (verbundenes Pfarramt), verständigen sich die beteiligten Gemeindeglieder darauf, in welcher Kirchengemeinde ein Vorstellungsgottesdienst und in welcher eine Gemeindeversammlung stattfindet.²

Weitere Formen der Vorstellung, beispielsweise ein Vorstellungsgespräch oder ein Konfi-Zeit-Treffen können Gemeindeglieder oder entsprechende Wahlvorbereitungsgremien beschließen.

1. Wahl durch die Gemeinde

Laut Kirchenordnung soll die Wahl direkt durch die Gemeindeglieder erfolgen. Allerdings kann der Gemeindeglieder der Wahl an sich ziehen, d.h. als Wahlgremium selbst die Wahl zur Pfarrstellenbesetzung durchführen.³ In der Praxis der vergangenen zehn Jahre ist dies in der Regel so geschehen. Wenn der Gemeindeglieder der Wahl an sich zieht, muss er dazu rechtzeitig vor der Vorstellung der Kandidat*innen einen entsprechenden Beschluss fassen. Dieser Beschluss muss mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der Mitglieder des GKR gefasst werden, d.h. die Zahl der notwendigen Ja-Stimmen muss mindestens $\frac{3}{4}$ der ordentlichen Mitglieder des GKR umfassen, nicht nur der in der Sitzung anwesenden Mitglieder. Bei einem verbundenen Pfarramt müssen alle beteiligten Gemeindeglieder einen entsprechenden inhaltlich übereinstimmenden Beschluss mit $\frac{3}{4}$ -Mehrheit ihrer ordentlichen Mitglieder fassen, dass sie die Wahl an sich ziehen.

Wird die Wahl dann durch den Gemeindeglieder der Wahl an sich gezogen, muss sie auf der den Mitgliedern des Gemeindeglieder der Wahl an sich gezogenen Tagesordnung stehen. Sie darf frühestens eine Woche nach Vorstellung des bzw. der letzten Kandidat*in stattfinden. Die Wahl leitet der bzw. die Kreispfarrer*in. Gewählt ist, wer die Stimmen von mehr als der Hälfte der anwesenden Wahlberechtigten erhält. Es sind drei Wahlgänge möglich.⁴

Ist die Pfarrstelle für die Versorgung von mehr als einer Kirchengemeinde vorgesehen (verbundenes Pfarramt) und haben alle beteiligten Gemeindeglieder die Wahl an sich gezogen, findet eine gemeinsame Wahl in einer gemeinsamen Sitzung der Gemeindeglieder statt.⁵ In der Sitzung muss die Mehrheit aller Mitglieder der Gemeindeglieder anwesend sein. Auch hier leitet der bzw. die Kreispfarrer*in die Wahl. Die Wahl muss auf der den Mitgliedern der Gemeindeglieder der Wahl an sich gezogenen Tagesordnung stehen. Gewählt ist, wer die Stimmen von mehr als der Hälfte der anwesenden Wahlberechtigten erhält. Es sind auch hier drei Wahlgänge möglich.

Nach der Wahl informiert der bzw. die Kreispfarrer*in zeitnah den OKR sowie die Kandidat*innen über das Ergebnis der Wahl. Anschließend erhält der OKR einen beglaubigten Auszug aus dem Protokoll der entsprechenden Wahlsitzung.

Am Sonntag nach der Wahl ist im Gottesdienst der Kirchengemeinde bzw. in den Gottesdiensten der beteiligten Kirchengemeinden der Name der bzw. des Gewählten bekanntzugeben. Dabei ist auf das mögliche Einspruchsrecht von Gemeindegliedern hinzuweisen. Eine Veröffentlichung des Wahlergebnisses in den Medien ist möglich.

§ 1 Anliegen

1. Die bislang überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommenen Aufgaben in den Kirchengemeinden und gesamtkirchlichen Arbeitsfeldern können auch von „Interprofessionellen Teams“ wahrgenommen werden, die verantwortlich für den Verkündigungsdienst sind.
2. Die Zusammensetzung der jeweiligen Interprofessionellen Teams folgt einer inhaltlichen Konzeption, die sich an den Grunddimensionen kirchlichen Handelns nach der Kirchenordnung Art.4 und Art 34 (Gottesdienst, Seelsorge, Unterricht) orientiert. Diese wird von den jeweiligen Kirchengemeinden oder Gemeindeverbänden, den Entwicklungs-/Erprobungsräumen oder in Abstimmung mit dem Kreiskirchenrat erarbeitet. Im Falle pastoraler Tätigkeiten mit allgemeinem kirchlichen Auftrag ist das entsprechende Dezernat des Oberkirchenrates zuständig.
3. Neben dem Pfarrdienst können einem Interprofessionellen Team Personen aus z. B. diesen Berufsfeldern angehören: Religions- und Sozialpädagogik, Gemeindepädagogik, Kirchenmusik, Sozialmanagement, Betriebswirtschaft und Psychologie. Mögliche Einsatzorte der Interprofessionellen Teams sind: einzelne Kirchengemeinden, Kirchengemeinden im Verbund, in Entwicklungs-/Erprobungsräumen, Institutionen, Diensten, Werken und Einrichtungen der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sowie an anderen Orten (Justizvollzugsanstalten, Krankenhäuser, Altenpflegeheime, Hospize usw.).
4. Der Charakter der Arbeit in diesen Teams folgt dem Prinzip der Interprofessionalität. Hier arbeiten verschiedene Berufsgruppen an derselben Aufgabe unter Austausch ihrer jeweiligen professionellen Perspektiven. Voraussetzung für einen optimalen Einsatz dieser gebündelten Kompetenzen ist ein gegenseitiges Verständnis füreinander bei gleichzeitiger klarer Zuordnung der gemeinsam verabredeten Aufgaben.
5. Jede Berufsgruppe ist in ihrer spezifischen und profilierten Verantwortlichkeit erkennbar, dabei kommen sowohl professionsspezifische als auch persönliche Kompetenzen zum Einsatz.
6. Die praktizierte Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen und Ehrenamtlicher je untereinander und miteinander im Sinne einer multiprofessionellen Vielfalt bleibt erhalten, soll weiter unterstützt und gefördert werden.
7. Interprofessionelle Teams werden in den beiden ersten Jahren ihrer Zusammenarbeit durch Prozess- und Fachberatung begleitet.

* Haushaltsgesetz der Ev.-Luth Kirche in Oldenburg für das Haushaltsjahr 2022

§4 Verwendung von Haushaltsmitteln bei unbesetzten Pfarrstellen

(1) Ist eine Pfarrstelle unbesetzt und fallen dafür keine Personalkosten an, kann der Oberkirchenrat dieses Budget auf Antrag für die gemeindliche Versorgung durch Dritte, z.B. durch interprofessionelle Teams einsetzen.

(2) Der Oberkirchenrat erlässt dazu im Einvernehmen mit dem GKA für die Dauer einer Erprobungsphase von drei Jahren Ausführungsbestimmungen.

† „Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, in denen Teammitglieder mitwirken, die mit einem Budget aus einer unbesetzten Pfarrstelle angestellt sind, können aus Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst und aus Mitarbeitenden für die Geschäftsführung bestehen. Darüberhinaus sind den Bedarfen von Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dienliche Professionen in den Teams ausdrücklich erwünscht.“

1 § 5 Pfarrstellenbesetzungsgesetz

2 § 12 Abs. 1 Pfarrstellenbesetzungsgesetz

3 Artikel 41 Abs. 2 Kirchenordnung

4 § 10 Abs. 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz

5 § 12 Abs. 5 Pfarrstellenbesetzungsgesetz

Zwei verbundene Kirchengemeinden freuen sich auf eine gemeinsame neue Pastorin/einen neuen Pastor oder ein Pastorenehepaar ab dem 1. September 2022:

Wulfenau als kleinste Gemeinde im Oldenburger Münsterland (187 Gemeindeglieder) mit idyllisch gelegener Kirche mitten im Wald und die Kirchengemeinde **Dinklage** (2150 Gemeindeglieder) in der „jungen Stadt am Burgwald“, in der sich gut leben lässt. Wir leben als gastfreundliche Gemeinden mitten in der Diaspora im Oldenburger Münsterland. Menschen verschiedenster Herkunft sind bei uns willkommen und finden ihren Platz. Wir pflegen eine gute ökumenische Zusammenarbeit, feiern gerne unsere traditionellen Gottesdienste, sind geübt in Open-Air-Gottesdiensten und im Streaming und freuen uns auf Neues.

Was wir zu bieten haben ...

- eine lebendige kleine Stadt (13.000 Einwohner) mit guter Verkehrsanbindung an die A 1 und allem, was junge Familien zum Leben brauchen
- größere kulturelle Angebote in umliegenden Städten in erreichbarer Nähe
- Kirchen und Gemeindehäuser in gutem baulichen Zustand, gefüllt mit Leben
- gut besuchte Gottesdienste
- ein grundsaniertes Pfarrhaus in Dinklage, das in Absprache zu einem gemütlichen Zuhause gestaltet werden kann
- viele fröhliche Mitarbeitende, die Verantwortung mittragen
- engagierte Menschen, die mit anpacken: in den Chören, im Nähcafé, Seniorenkreis, in der Männerrunde oder beim internationalen Grillen
- eine 100 % Pfarrstelle, inclusive Mitwirkung in der Nachbargemeinde Lohne im Umfang von 25 %
- ein motiviertes Pastor*innenteam in den Nachbargemeinden, mit denen z.B. Konfizeit und Gottesdienste koordiniert und weiterentwickelt werden

Was wir erwarten ...

- einen Menschen, der offen auf andere zugeht und seelsorgerliche Kontakte pflegt
- lebensnahe geistliche Impulse für bestehende Gruppen
- eine Person, die Lust auf Teamarbeit hat und mit uns zusammen Gemeindeleben gestaltet und weiterentwickelt
- eine engagierte Vertretung unserer Gemeinden in der Öffentlichkeit und im Rahmen der Ökumene

Über die Ev.-Luth. Kirchengemeinden Dinklage und Wulfenau können Sie sich auf unserer Homepage www.evangelisch-in-dinklage.de informieren.



www.kirche-oldenburg.de



Weitere Infos und Kontakt:

Margot Musterfrau, stellv. Vorsitzende des Gemeindegemeinderates Wulfenau
E-Mail:
Tel.: 0000 00000000

Heino Mustermann, stellv. Vorsitzender des Gemeindegemeinderates Dinklage
E-Mail:
Tel.: 00000 0000

Pfarrer
E-Mail: Kirche.kirche@kirche-oldenburg.de
Tel.: 00000 000

Martina Wittkowski, Kreisfarrerin des Ev.-Luth. Kirchenkreises Oldenburger Münsterland
E-Mail: Kirche.Kirche@kirche-oldenburg.de
Tel.: 00000 0000

Wenn Sie in einer Gliedkirche der EKD in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen sind, freuen wir uns über Ihre Bewerbung bis zum 00.00.2022 an:
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, Oberkirchenrat, Dezernat 1, Philosophenweg 1, 26121 Oldenburg
Tel.: 0441 7701-132
E-Mail: dezernat1@kirche-oldenburg.de

Nach erfolgter Bewerbung gehört die Teilnahme an einem landeskirchlichen Auswahlgespräch am 00.00.2022 zum weiteren Verfahren.

Binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Gottesdienst können wahlberechtigte Gemeindeglieder Einspruch gegen die Wahl einlegen.¹ Dieser Einspruch muss in Lehre, Wandel oder Gaben des bzw. der Pfarrer*in begründet sein und beim Gemeinsamen Kirchenausschuss eingelegt werden. Über den Einspruch entscheidet dann der Gemeinsame Kirchenausschuss abschließend.

1. Berufung

Nach Ablauf der Einspruchsfrist klärt der OKR in Abstimmung mit dem bzw. der Kreisfarrer*in und dem bzw. der gewählten Pfarrer*in zu welchem Zeitpunkt die Pfarrstelle besetzt werden soll. Dies ist auch davon abhängig, wie der bzw. die gewählte Pfarrer*in die bisherige Pfarrstelle in einem angemessenen Zeitraum verlassen kann. Bei Pfarrer*innen aus einer anderen Gliedkirche der EKD klärt der OKR auch noch die Modalitäten des Wechsels.

Auf der ersten Sitzung des Gemeinsamen Kirchenausschusses nach Ablauf der Einspruchsfrist erfolgt dann in der Regel die Berufung des bzw. der Pfarrer*in auf die Pfarrstelle² mit dem Termin der Dienstaufnahme.

2. Einführung

Pfarrer*innen werden in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt. Dies obliegt in der Regel dem Bischof³. Dieser kann damit jedoch andere theologische Mitglieder des OKR oder die Kreisfarrer*innen beauftragen. Bei Pfarrer*innen, die innerhalb der oldenburgischen Kirche die Stelle wechseln, ist in der Regel der bzw. die Kreisfarrer*in mit der Einführung beauftragt.⁴ Die Einzelheiten des Gottesdienstes und der Einführung werden zwischen dem Bischofsbüro, dem Kreisfarramt und der Kirchengemeinde bzw. den Kirchengemeinden rechtzeitig abgestimmt.

3. Besetzung Pfarrstellen mit allgemeinkirchlichem Auftrag

Pfarrstellen mit allgemeinkirchlichem Auftrag (kreiskirchliche Pfarrstellen oder gesamtkirchliche Pfarrstellen) werden durch Berufung besetzt. Soweit die allgemeinkirchliche Stelle einem Kirchenkreis zugeordnet ist, erfolgt die Auswahl durch den Kreiskirchenrat. Ist die allgemeinkirchliche Stelle der Gesamtkirche zugeordnet, erfolgt die Auswahl durch den OKR.⁵ Die Berufung erfolgt dann anschließend durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss.

Die Form der Vorstellung bestimmt der OKR. Bei kreiskirchlichen Pfarrstellen tut er das im Benehmen mit dem Kreiskirchenrat.⁶ An Stelle einer Vorstellung in der Kirchengemeinde erfolgt hier in der Regel ein Vorstellungsgespräch, in dem die fachlichen Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle geprüft werden.

¹ [Artikel 46 Abs. 1 Kirchenordnung](#)

² [Artikel 47 Kirchenordnung](#)

³ [Artikel 47, 107 Nr. 4 Kirchenordnung, Artikel 47, 107 Nr. 4 Kirchenordnung](#)

⁴ [Artikel 110 Kirchenordnung](#)

⁵ [§ 2 Abs. 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#)

⁶ [§ 15 Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#)

1. Besetzung kombinierte Pfarrstellen mit gemeindlichem Auftrag/allgemeinkirchlichem Auftrag

Sind kombinierte Pfarrstellen zu besetzen, z.B. eine Hälfte der Stelle mit einem kirchengemeindlichen Auftrag, die andere Hälfte der Stelle mit einem allgemeinkirchlichen Auftrag, wird in dem Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren jeweils Einvernehmen zwischen den an der Besetzung Beteiligten hergestellt.¹ In der Regel werden dann bei den Bewerber*innen zuerst die fachlichen Voraussetzungen für den allgemeinkirchlichen Stellenanteil geprüft. Die Kirchengemeinde wählt anschließend aus den so geeigneten Bewerber*innen aus, welche dieser Pfarrer*innen sich am besten für den kirchengemeindlichen Stellenanteil eignet.

2. Entsendung von Pfarrer*innen im Probedienst

Nach der zweiten theologischen Prüfung haben Pfarrer*innen einen Probedienst² zu absolvieren. In dem Probedienst geht es darum, dass die Pfarrer*innen alles, was sie sich im Studium und im Vikariat angeeignet haben, im konkreten Gemeindedienst praktisch umsetzen³ können.

Sind Gemeindepfarrstellen für Probedienstler*innen vorgesehen, erfolgt durch den OKR eine Abstimmung mit dem bzw. der Kreispfarrer*in und mit dem betroffenen Gemeindegemeinderat, um dazu ein Einvernehmen herzustellen.



Pfarrer:in gesucht für gemeinsame Tour in die Zukunft

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Nikolai Eversten in Oldenburg (Oldb.), die im Rahmen eines stadtteilbezogenen Verbandes zur Gesamtkirchengemeinde Eversten gehört, sucht zum 01.01.2022 **eine:n neue:n Seelsorger:in (100% Stellenumfang) und Mitradler:in.**

Darauf können Sie sich freuen:

- eine aktive und lebendige Gottesdienstgemeinde
- eine innovative Struktur der gemeindlichen Arbeitsfelder
- vielfältige Musik- und Kulturangebote, eine aktive Kinderbücherei, eine fröhliche Kinderkirche sonntags, eine enge Zusammenarbeit mit unserer KiTa und Schule
- einen engagierten Gemeindegemeinderat
- ein ökologisches Engagement der Gemeinde mit einem motivierten Umweltteam
- einen tatkräftigen Förderkreis zur Unterstützung der Gemeindearbeit
- eine einladende, gemeinschaftsfördernde kleine Kirche und einen frisch renovierten Gemeindegemeindegemeinschaftssaal in einem grünen Stadtteil der Fahrradstadt Oldenburg
- ein modernes, ruhig gelegenes Pfarrhaus mit Garten hinter der Kirche und dem Gemeindegemeinschaftszentrum
- eine Gesamtkirchengemeinde Eversten als Verbund mit drei Kirchtürmen und einem kooperativen Pfarrteam
- einen Stellenanteil (25%) in der Gesamtkirchengemeinde in dem Arbeitsfeld Jugend und Konfirmanden als einem von vier Arbeitsfeldern in einem dreijährigen Rotationsrhythmus (daneben Kinder, Senioren, Verwaltung)

Wir wünschen uns eine:n Pfarrer:in, die/der

- Lust hat, uns bei Wind und Wetter auf einer längeren Tour zu begleiten
- dynamisch mit uns in die Pedale tritt
- sich in der digitalen Welt orientieren kann
- aktuelle Fragen der Gesellschaft aufgreift und in kreativer Form einbringt
- freudig und mit ökumenischer Offenheit das Lied vom Evangelium (auch) vom Fahrrad pfeift
- alle Häuser und Menschen unseres Stadtteils in ihrer Vielfalt ansteuern kann
- mit uns gemeinsam das Gemeindegemeinschaftszentrum als einladenden Ort der Begegnung für alle in unserem Stadtteil weiterentwickelt
- einen besonderen Schwerpunkt in der Jugend- und Konfirmandenarbeit mitbringt.



Wenn Sie in einer Gliedkirche der EKD bewerbungsfähig sind, freuen wir uns über Ihre Bewerbung bis zum **01.01.2022** an:

Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Oberkirchenrat, Dezernat 1
Philosophenweg 1
26121 Oldenburg
Tel.: 0441 7701-132
E-Mail: dezernat1@kirche-oldenburg.de

Weitere Infos und Kontakt:

Hermine Musterfrau,
Vorsitzende des Gemeindegemeinderates
Eversten
E-Mail: Hermine.Musterfrau@kirche-oldenburg.de
Tel.: 0000 000000
Pfarrer Heino Mustermann,
Gesamtkirchengemeinde Eversten
E-Mail: Kirche.Kirche@kirche-oldenburg.de
Tel.: 0000 00000000

Nach erfolgter Bewerbung gehört die Teilnahme an einem landeskirchlichen Auswahlgespräch am 01.01.2022 zum weiteren Verfahren.



www.kirche-oldenburg.de

¹ § 2 Abs. 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz

² § 8 ff. Pfarrdienstgesetz EKD

³ § 8 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz EKD: Im Probedienst soll innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Bewährung in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden.

von persönlichen Eigenschaften, die wenig aussagekräftig sind und ersetzen Sie sie durch die Beschreibung auszuführender Tätigkeiten. Zum Beispiel: Statt „Sie sind überdurchschnittlich einsatzbereit“ – „Sie werden regelmäßig Abendtermine wahrzunehmen und Gremienarbeit auch außerhalb des Dienstortes zu leisten haben.“

6. Formulierungen

- Nach dem Gleichbehandlungsgesetz dürfen Stellenanzeigen nicht diskriminieren. Bewerber*innen dürfen nicht benachteiligt werden wegen:
 - der ethnischen Herkunft
 - des Geschlechts
 - einer Behinderung
 - des Alters oder
 - der sexuellen Identität (Achtung: Stellenanzeigen müssen eine dritte Geschlechtsbezeichnung haben, z. B. „inter“ oder „divers“, „quer“; meist: „m/w/d“).

7. Medien und Layout

Formulieren Sie einen ansprechenden Text und suchen Sie höchstens zwei typische Bilder heraus (Achtung: Veröffentlichungsrechte klären), eventuell auch das Gemeindelogo.

Bitte benutzen Sie für Texte und Grafiken die Pfarrstellen-Word-Vorlage im Corporate Design der oldenburgischen Kirche. Sie bekommen sie über den/die Kreispfarrer*in.

Wollen Sie Ihre Gemeinde mit einem Film präsentieren? Nicht nur Links, auch QR-Codes können in die Anzeige integriert werden.

Diese beiden Beispiele dienen zur Anregung:

Anhänge:

Zeitplan und Ablauf zur Besetzung einer Pfarrstelle mit gemeindlichem Auftrag in der Übersicht

Zeitpunkt	Verfahrensschritt
Bei Freiwerden der Pfarrstelle	Antrag des Gemeindegemeinderates beim OKR Daraufhin prüft der OKR Möglichkeit der Wiederbesetzung und fordert dazu das Votum des KKR an. Konzeptionelle Überlegungen in Gemeinde und Kirchenkreis: - Wie sieht unser Gemeindeprofil/das Stellenprofil aus? - Wollen wir ein Interprofessionelles Pastoralteam? Erstellen der Ausschreibung durch Kirchengemeinde, Abstimmung mit Kreispfarrer*in und Versand des Entwurfes an OKR Ausschreibung in den Mitteilungen der oldenburgischen Kirche und in der Online-Stellenbörse der EKD
Nach Ende der Bewerbungsfrist	Vorprüfung der eingegangenen Bewerbungen durch OKR; ggf. Auswahlgespräche im OKR für Bewerber*innen von außerhalb der oldenburgischen Kirche Weitergabe der Bewerbungsunterlagen durch OKR an Kreispfarrer*in zur Herstellung des Benehmens mit GKR der Kirchengemeinde über die Kandidat*innen
GKA-Sitzung einmal monatlich	Beschluss des GKA über die zur Wahl stehenden Kandidat*innen (Wahlaufsatz) Beschluss des GKR der Kirchengemeinde, die Wahl an sich zu ziehen
Mindestens 3 Wochen vor der ersten Vorstellung	Abkündigung in der Kirchengemeinde der Namen der Kandidat*innen, der Termine von Vorstellungsgottesdiensten und Wahl Vorstellungsgottesdienste und Gemeindeversammlungen, ggf. weitere Formen der Vorstellung
Frühestens 1 Woche nach der letzten Vorstellung	Wahl durch den GKR unter Leitung des bzw. der Kreispfarrer*in; vorher Einladung mit Pfarrwahl auf der Tagesordnung. Information über Wahlergebnis an OKR und Kandidat*innen; am nächsten Sonntag Bekanntgabe im Gottesdienst
2 Wochen nach Bekanntgabe	Einspruchsfrist für Gemeindeglieder
GKA-Sitzung einmal monatlich	Beschluss des GKA über die Berufung des bzw. der Pfarrer*in und den Termin des Dienstantritts Einführungsgottesdienst nach Dienstantritt

Anhang

Ehrlich - ansprechend - informativ Leitfaden Stellenanzeige entwerfen

Schritt 1: Das Anforderungsprofil erstellen

Mit dem Anforderungsprofil beschreiben Sie detailliert, welche Voraussetzungen der/die Pfarrer*in oder die/der Angehörige einer anderen Berufsgruppe mitbringen soll, die/den Sie wählen möchten.

Das Profil sollte diese Informationen enthalten:

- Formale Anforderungen: Stellenumfang in %, befristet oder unbefristet?
- Fachkompetenz: Berufserfahrung, Weiterbildung, spezielle Kenntnisse (Seelsorgeausbildung, Leitungsweiterbildung, social media, etc.)
- Verhaltenskompetenz: z. B. organisatorische Fähigkeiten, Gemeindegliederorientierung, eigenverantwortliches Handeln
- Führungskompetenz: z. B. Leitung eines Friedhofs(-ausschusses), Erfahrung in Projektarbeit, bisherige Budgetverantwortung
- Stellenparameter: Pfarrhaus, möglicher Dienstbeginn, freie Tage, Mitarbeitende (haupt- und ehrenamtlich), Terminstundenmodell

Schritt 2: Die Stellenanzeige formulieren

Wenn Sie eine Vorstellung davon haben, welche Bewerber*innen infrage kommen, können Sie eine Stellenausschreibung entwerfen. Dabei helfen diese Tipps:

1. Vorbereitung Ihrer Stellenanzeige

Schauen Sie sich Stellenausschreibungen unter www.ekd.de/Jobboerse: oder in den „Mitteilungen“ der oldenburgischen Kirche an:

- Welche gefallen Ihnen besonders gut, wo empfinden Sie Unbehagen?
- Wie sind Ihre Favoriten formuliert?
- Was spricht Sie daran besonders an?

2. Stellen Sie in der Stellenanzeige Ihre Kirchengemeinde vor

Der/die Bewerber*in möchte ihre Kirchengemeinde kennenlernen.:

- Größe, Schwerpunkte, Profil und Projekte der Kirchengemeinde
- Anzahl der Mitarbeiter*innen,
- konfessionelle Verteilung der Gesamtbevölkerung,

Betonen Sie, was die Kirchengemeinde so besonders macht, aber bleiben Sie unbedingt bei der Wahrheit.

3. Beschreiben Sie in der Anzeige die zu besetzende Stelle konkret

Informieren Sie möglichst genau und verständlich darüber, welche Aufgaben die wahrgenommen werden sollen. In den Inhalt der Stellenbeschreibung gehört:

- Welche Pfarrstelle ist vakant (korrekte Bezeichnung, Achtung: In den neuen Stellenkonzepten gibt es neue Bezeichnungen)?
- An welchem Ort/Ortsteil?
- Welchen Eintrittstermin haben Sie vorgesehen?
- Welche konkreten Aufgaben neben den Grundaufgaben soll die neue Pfarrperson wahrnehmen?
- Welche Anforderungen werden an den Bewerber*in gestellt?
- Beschreiben Sie einladend das Pfarrhaus, die Dienstwohnung (Lage, Quadratmeter, Renovierungszustand).
- Teilen Sie in der Stellenanzeige mit, was Ihre Kirchengemeinde zu bieten hat.
- Beschreiben Sie die Attraktivität, die Möglichkeiten Ihres Ortes
- Benennen Sie die Gehaltshöhe (A 13 oder A 14 je nach Dienstalter).
- Benennen Sie einen Ansprechpartner*in für telefonische und/oder E-Mail-Nachfragen, führen Sie ebenso den/die Kreispfarrer*in auf
- Geben Sie auch die Internetpräsenz Ihrer Kirchengemeinde an

4. Formulieren Sie Ihre Erwartungen

Ihre Erwartungen ergeben sich aus dem erarbeiteten Anforderungsprofil:

- Welche Spezialkenntnisse werden gebraucht?
- Ist Berufserfahrung nötig? Wenn ja, in welchem Bereich?
- Welche Kenntnisse sollten Bewerber*innen sonst noch mitbringen?

Unterscheiden Sie zwischen Anforderungen, die ein unbedingtes „Muss“ sind und Kenntnissen, deren Vorhandensein wünschenswert, aber nicht unbedingt erforderlich ist.

5. Kurz und Knapp

Die folgenden 5 W-Fragen müssen in der Anzeige „ehrlich, ansprechend und informativ“ beantwortet werden und sollen im Hauptteil als Grundgerüst dienen:

- Wer sind wir?
- Was erwarten wir?
- Wen suchen wir?
- Was bieten wir?
- Wie kann man sich bewerben?

Achten Sie darauf, dass die Pfarrstelle attraktiv beschrieben wird.

Beschreiben Sie möglichst präzise die auszuübenden Tätigkeiten. Verzichten Sie auf die Beschreibung