

Neubesetzung eines Pfarramts Empfehlungen

**1. Aufgabe der
Kirchenvorsteherschaft**

**2. Bestellung der
Pfarrwahlkommission**

**3. Zusammensetzung der
Pfarrwahlkommission**

4. Standortbestimmung

5. Vorgehen bei der Pfarsuche

6. Bewerbungsunterlagen

**7. Persönliche Kontakte und
Vorstellungsgespräch**

**8. Allfällige Abklärungen
vor dem Entscheid
der Pfarrwahlkommission**

**9. Entscheid für einen/eine
Kandidaten/Kandidatin**

10. Wahl und Installation

11. Abschluss der Arbeiten

Anhang 1:
Paragrafen 27-34 der
Kirchenverfassung

Anhang 2:
Kreisschreiben Nummer 530
vom 11. Juli 2005

Anhang 3:
Kreisschreiben Nummer 531
vom 13. September 2005

Neubesetzung eines Pfarramts

Empfehlungen des Kirchenrats der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau

Vorwort

Die Besetzung von Pfarrämtern hat für das Leben und die Weiterentwicklung der Kirchgemeinden eine grosse Bedeutung. Es lohnt sich darum, diese Aufgabe sorgfältig anzugehen. Die folgenden Richtlinien für die Arbeit von Pfarrwahlkommissionen sollen dabei eine Hilfe sein.

Der Wechsel in einem Pfarramt bedeutet nicht nur einschneidende Veränderungen und vorübergehende Mehrarbeit für andere Verantwortungsträger, sondern auch die Chance zu einer Standortbestimmung. Diese Chance gilt es zu nutzen.

Ziel sollte es sein, die geeignete Person für die Besetzung gerade dieser Pfarrstelle zu finden. Es muss darum um eine möglichst gute und nicht um eine möglichst schnelle Besetzung des frei werdenden Pfarramtes gehen. Sorgfältiges Vorgehen und Geduld lohnen sich auf jeden Fall.

Grundsätzlich sind für das Vorgehen bei der Neubesetzung eines Pfarramts die diesbezüglichen Bestimmungen des Organisationsreglements der Kirchgemeinde massgebend. Wo kein solches besteht, gilt ein allfälliges Gewohnheitsrecht.

Frauenfeld, im April 2006

DER KIRCHENRAT
DER EVANG. LANDESKIRCHE DES KANTONS THURGAU

Der Präsident
Pfr. Wilfried Bühler

Der Aktuar
Ernst Ritzi

1. Aufgabe der Kirchenvorsteherschaft

Die Kirchenverfassung (KiV) der Evang. Landeskirche des Kantons Thurgau kennt den Begriff der „Pfarrwahlkommission“ nicht. Das Recht zur Wahl eines Pfarrers oder einer Pfarrerin liegt bei der Kirchgemeinde, und diese soll auch bestimmen können, wie und durch wen die Wahl vorbereitet werden soll. Dabei kommt zunächst der Kirchenvorsteherschaft eine wichtige Rolle zu.

Sofern nicht das Organisationsreglement der Kirchgemeinde oder das Gewohnheitsrecht das Vorgehen bei der Besetzung eines Pfarramts regelt, macht die Kirchenvorsteherschaft einen Vorschlag zu Händen der Kirchgemeindeversammlung, wie vorgegangen werden soll. In der Regel beantragt sie der Kirchgemeinde, eine Pfarrwahlkommission zu wählen.

Wo zwei Gemeinden durch ein gemeinsames Pfarramt verbunden sind, vereinbaren die Kirchenvorsteherschaften der beiden Gemeinden das Vorgehen gemeinsam, d.h. sie schlagen den beiden Kirchgemeindeversammlungen gleich lautende Anträge betr. Grösse der Pfarrwahlkommission und Sitzzahl pro Gemeinde vor, sofern das diesbezügliche Vorgehen nicht schon in der das gemeinsame Pfarramt begründenden Vereinbarung geregelt ist.

Die Kirchenvorsteherschaft legt die Höhe der Sitzungsgelder und einen Rahmen für das Gesamtbudget der Pfarrwahlkommission fest. Wenn der Betrag die Kompetenz der Kirchenvorsteherschaft überschreitet, ist er durch die Kirchgemeinde zu beschliessen.

Falls die Kirchenvorsteherschaft zum Schluss kommt, sie möchte die Wahlvorbereitung selber an die Hand nehmen oder eine Pfarrwahlkommission selber zusammenstellen, soll dieser Grundsatzentscheid durch die Kirchgemeinde bestätigt werden.

Falls die Kirchenvorsteherschaft zum Schluss kommt, sie möchte die Wahlvorbereitung selber an die Hand nehmen oder eine Pfarrwahlkommission selber zusammenstellen, soll dieser Grundsatzentscheid durch die Kirchgemeinde bestätigt werden.

2. Bestellung der Pfarrwahlkommission

Falls die Sitzzahl der Pfarrwahlkommission nicht schon im Organisationsreglement festgehalten ist, hat die Kirchgemeinde darüber vor Beginn des Wahlvorgangs zu beschliessen. Es empfiehlt sich, auch über deren Zusammensetzung (Anzahl Behördemitglieder / weitere Mitglieder) befinden zu lassen und diese beiden Kategorien von Mitgliedern getrennt wählen zu lassen. Sollen auch Leute aus dem Kreis der voll- und teilzeitlich Mitarbeitenden in die Pfarrwahlkommission gewählt werden (z.B. verbleibende Pfarrer, Jugendarbeiter...), können sie der je zugehörenden Kategorie gezählt werden (gewählte Pfarrer und Diakone als Behördemitglieder; Mesmer, Katechetinnen, Jugendarbeiter... als weitere Mitglieder). Es kann aber auch aus den voll- und teilzeitlich Mitarbeitenden eine eigene Kategorie gemacht werden, so dass die Kirchgemeinde über den Einsitz dieser in der Pfarrwahlkommission und deren Zahl explizit befinden kann.

Im Weiteren ist über den genauen Auftrag der Pfarrwahlkommission abstimmen zu lassen. Insbesondere soll klar sein, ob der Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission direkt an die Kirchgemeinde gerichtet ist oder die Kirchenvorsteherschaft noch darüber befinden soll.

Im Weiteren ist über den genauen Auftrag der Pfarrwahlkommission abstimmen zu lassen. Insbesondere soll klar sein, ob der Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission direkt an die Kirchgemeinde gerichtet ist oder die Kirchenvorsteherschaft noch darüber befinden soll.

Die Anträge, über die vor dem Wahlprozedere zu befinden ist, könnten zum Beispiel so lauten:

a) Die Kirchenvorsteherschaft beantragt der Kirchgemeinde, eine 10-köpfige Pfarrwahlkommission einzusetzen; dieser gehören 5 Mitglieder der Kirchenvorsteherschaft und 5 weitere Gemeindeglieder an.

Variante:

Die Kirchenvorsteherschaft beantragt, eine 10-köpfige Pfarrwahlkommission einzusetzen, dieser gehören 4 Mitglieder der Aufsichtskommission, zwei Mitglieder aus dem Kreis der voll- und teilzeitlich Mitarbeitenden der Kirchgemeinde und 4 weitere Gemeindeglieder an.

b) Die Kirchenvorsteherschaft beantragt der Kirchgemeinde, dass diese nach der Wahl der Pfarrwahlkommission aus den Gewählten jemanden mit dem Präsidium betraut.

Variante:

Die Kirchenvorsteherschaft beantragt, es der Pfarrwahlkommission zu überlassen, sich zu konstituieren, d.h. Präsidium, Vizepräsidium und Aktuariat aus ihrer Mitte zu wählen.

c) Die Kirchenvorsteherschaft beantragt, dass die Kirchgemeinde der Pfarrwahlkommission den Auftrag erteilt, zuhanden der Kirchgemeinde einen Vorschlag für die Besetzung des Pfarramts zu machen

Variante:

Die Kirchenvorsteherschaft beantragt, dass die Kirchgemeinde der Pfarrwahlkommission den Auftrag erteilt, zuhanden der Kirchenvorsteherschaft einen Vorschlag für die Besetzung des Pfarramts zu machen. Diese hat, wenn sie dem Wahlvorschlag zustimmt, die Kandidatur der Kirchgemeinde zu unterstützen.

Die Wahl der Pfarrwahlkommissionsmitglieder erfolgt offen, sofern das Organisationsreglement der Kirchgemeinde nicht die geheime Wahl vorsieht oder mindestens ein Viertel der Stimmenden die geheime Wahl verlangt. Liegen in einer Kategorie von zu Wählenden mehr Nominierungen als Sitze vor, soll die Behörde einen Antrag auf geheime Wahl stellen. Es empfiehlt sich, Wahlzettel bereit zu halten, die jedoch keine Namen enthalten dürfen, und für den Fall einer geheimen Wahl Nominierungen für ein Wahlbüro vorzubereiten.

Bei einer offenen Wahl „in globo“ müssen die Stimmberechtigten gefragt werden, ob sie mit diesem Vorgehen einverstanden sind.

3. Zusammensetzung der Pfarrwahlkommission

Die landeskirchlichen Gemeinden zeichnen sich häufig eher durch Vielfalt als durch Homogenität aus. Im Blick auf die Auswahl eines Pfarrers oder einer Pfarrerin ist der Einbezug dieser Vielfalt wichtiger als eine möglichst speditive, harmonische und reibungslose Zusammenarbeit innerhalb der Pfarrwahlkommission.

Bei der personellen Zusammensetzung einer Pfarrwahlkommission könnten etwa folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- > angemessene Vertretung der Kirchenvorsteherschaft
- > Vertretung verschiedener Generationen und beider Geschlechter
- > Vertretung verschiedener mitarbeitender Gruppierungen
- > Vertretung verschiedener theologischer Richtungen
oder Frömmigkeitsstile
- > Vertretung verschiedener Dörfer (Aussengemeinden!)
- > (im Fall von grösseren Gemeinden mit Pfarrkreisen)
angemessene Vertretung aus dem vakanten Pfarrkreis

4. Standortbestimmung

Bevor sich die Pfarrwahlkommission auf die Suche nach einem Pfarrer oder einer Pfarrerin begibt, wird sie sich bemühen, einen Überblick über die ihr übertragene Aufgabe zu gewinnen.

Dazu könnte die Klärung folgender Fragen gehören:

> Welche Art von Gemeinde sind wir bzw. welche Art von Pfarrkreis wird der künftige Pfarrer/die künftige Pfarrerin zu betreuen haben? (Grösse der Gemeinde, konfessionelle Durchmischung, soziale Schichten, religiöse Tradition...)

Welche Art von Gemeinde

> Welche „Grundlast“ an Arbeit wird der Pfarrer/die Pfarrerin zu bewältigen haben? (Gottesdienste, Jugendgottesdienste, Anzahl Abdankungen, Anzahl Konfirmanden und Konfirmandinnen, Anzahl Religionsunterrichtsstunden...)

Welche „Grundlast“ an Arbeit

> Was waren die Schwerpunkte des/der abtretenden Pfarrers/Pfarrerin? Welche spezifische Lücke hinterlässt er/sie? Welche dieser Schwerpunkttätigkeiten sollten unbedingt auch in Zukunft durch das Pfarramt wahrgenommen werden? Auf welche Bereiche kann allenfalls verzichtet werden oder wo können die entsprechenden Tätigkeiten durch Andere wahrgenommen werden?

Was waren die Schwerpunkte

> Welches sind unsere Erwartungen an den neuen Pfarrer/die Pfarrerin? Welche neuen Schwerpunkte sollen gesetzt werden?

Welches sind unsere Erwartungen

> Wie verstehen wir den Auftrag, den die Kirchgemeinde insgesamt wahrzunehmen hat?

Wie verstehen wir den Auftrag

> Was können wir dem Pfarrer/der Pfarrerin anbieten? Käme auch ein Pfarrehepaar im Jobsharing in Frage? Ist es wichtig, dass das Pfarrhaus wieder durch den Pfarrer/die Pfarrerin bewohnt wird? Ist die Stellendotation gegeben oder kann in einem bestimmten Rahmen darüber verhandelt werden? (dazu Hinweise unter Punkt 8 beachten!)

Was können wir anbieten

Ziel einer solchen Standortbestimmung könnte es sein, in wenigen gemeinsamen Leitsätzen sagen (und evtl. in ein Inserat schreiben) zu können, „wer wir sind und was wir wollen“.

5. Vorgehen bei der Pfarrsuche

Nach der Konstituierung und der Standortbestimmung kann sich die Pfarrwahlkommission daran machen, geeignete Kandidaten oder Kandidatinnen zu finden.

Es stehen dafür verschiedene Möglichkeiten offen:

- > Öffentliche Ausschreibung in Fachzeitschriften (z.B. Reformierte Presse)
- > Persönliche Kontaktnahme mit Studienabsolventen/-absolventinnen
- > Persönliche Kontaktnahme mit bewährten Pfarrern oder Pfarrerinnen, die geeignet scheinen (Berufungsweg)

Es empfiehlt sich, in jedem Fall eine vakante Stelle auszuschreiben.

Für gewisse Arbeiten ist eine Aufteilung der Pfarrwahlkommission sinnvoll (vgl. Punkt 7). Wichtig ist, dass zumindest das Präsidium, besser noch die ganze Kommission, stets auf dem Laufenden ist, wer zur Zeit was macht.

6. Bewerbungsunterlagen

Unterlagen, die von den Bewerbern/Bewerberinnen angefordert werden können, sind:

- > Bewerbungsschreiben
- > Lebenslauf
- > Abschlusszeugnis der theologischen Ausbildung und Ordinationsurkunde
- > evtl. Arbeitszeugnisse*
- > Referenzen**

Kandidaten/Kandidatinnen, die im Besitz des Wahlfähigkeitszeugnisses des Konkordats und ordiniert sind, sind grundsätzlich in den evangelischen Kirchgemeinden des Kantons Thurgau wählbar (KiV § 28, Anhang 1).

Wenn andere Abschlusszeugnisse vorgelegt werden, ist beim Evang. Kirchenrat nachzufragen, ob und allenfalls unter welchen Bedingungen die Wählbarkeit erteilt werden könnte (Anhang 2: Kreisschreiben Nummer 530 vom 11. Juli 2005).

* Arbeitszeugnisse dürften sich vor allem auf ausserpfarramtliche Tätigkeiten beziehen. Es ist nicht üblich, einem/einer wegziehenden Pfarrer/Pfarrerin ein Arbeitszeugnis auszustellen. Das Fehlen eines solchen darf deshalb nicht negativ ausgelegt werden.

** Beim Einholen von Referenzen ist zu beachten, dass die Auskunftgebenden sich an die Regeln des Datenschutzes zu halten haben (Anhang 3: Kreisschreiben Nummer 531 vom 13. September 2005).

*** Arbeitszeugnisse dürften sich vor allem auf ausserpfarramtliche Tätigkeiten beziehen. Es ist nicht üblich, einem/einer wegziehenden Pfarrer/Pfarrerin ein Arbeitszeugnis auszustellen. Das Fehlen eines solchen darf deshalb nicht negativ ausgelegt werden.**

**** Beim Einholen von Referenzen ist zu beachten, dass die Auskunftgebenden sich an die Regeln des Datenschutzes zu halten haben (Anhang 3: Kreisschreiben Nummer 531 vom 13. September 2005).**

7. Persönliche Kontakte und Vorstellungsgespräch

Ziel von Vorstellungsgespräch und weiteren Kontakten ist es, die Eignung eines Bewerbers/einer Bewerberin für die konkrete Pfarrstelle zu klären. Dazu gehört neben gemeindespezifischen Anliegen vor allem die Frage, ob die betreffende Person die zur Führung des vakanten Gemeindepfarramts notwendigen Kompetenzen mitbringt. Dazu könnten etwa folgende Kompetenzen gehören:

Christliche Lebenskompetenz

Persönlichkeit – Charakter – persönlicher Glaube und Glaubwürdigkeit – Aufgeschlossenheit – Beweglichkeit

Kommunikative Kompetenz

Gesprächsfähigkeit – Verständlichkeit in den Aussagen – Fähigkeit zum Zuhören

Theologische Kompetenz

Fähigkeit, biblische Aussagen in die heutige Zeit zu übertragen – Fähigkeit, theologische Diskussionen mit Menschen unterschiedlicher Bildungsschichten führen zu können – Fähigkeit, Jugendliche und Erwachsene in die Grundlagen christlichen Glaubens, Denkens und Lebens einführen zu können

Leitungskompetenz

Fähigkeit zu geplantem Vorgehen – Wahrnehmung von Führungsaufgaben – Teamfähigkeit

Pfarramtliche Fachkompetenz

Gottesdienste gestalten – Unterrichten – Seelsorge – Diakonie – Gemeindeaufbau

Im Blick auf die persönlichen Kontakte und Vorstellungsgespräche hier noch ein paar weitere Hinweise:

a) Schriftliche Unterlagen, und sogar auch erste persönliche Eindrücke, können täuschen. Wichtig ist, dass sich die Pfarrwahlkommission von einem perfekten Auftritt nicht blenden lässt.

Schriftliche Unterlagen

b) Bei Vorstellungsgesprächen soll die Ausgangssituation für das Gespräch nicht ausser Acht gelassen werden. Es ist ein Unterschied, ob sich ein Bewerber/eine Bewerberin von sich aus für die Stelle interessiert oder ob sich jemand auf Anfrage (allenfalls nach mehrmaligem Insistieren) bereit erklärt hat, sich in ein Gespräch betr. Übernahme des vakanten Pfarramts einzulassen. Auch im letzteren Fall können zu allen Themen Fragen gestellt werden. Aber es ist damit zu rechnen, dass der/die Kandidat/Kandidatin sich nicht auf ein klassisches Bewerbungsgespräch vorbereitet hat, sondern davon ausgeht, dass zunächst nur einmal in einem offenen Gespräch gegenseitig herausgefunden werden soll, ob man zusammen passen würde oder nicht.

Ausgangssituation für das Gespräch

Damit ist auch gesagt, dass es nicht unanständig ist, auf einen möglichen Kandidaten/eine Kandidatin zuzugehen, der/die sich nicht von sich aus meldet, aber schon einige Jahre in einer Gemeinde tätig ist und ein gelegentlicher Wechsel vorstellbar wäre.

c) Besuche in Gottesdiensten und vor allem in Unterrichtsstunden sollen eher durch damit beauftragte Delegationen der Pfarrwahlkommission und nicht durch die ganze Kommission vorgenommen werden.

Besuche können durch gezieltes Fragen („Welche Arbeit haben Sie am bisherigen Ort gemacht? Mit welchen Ergebnissen? Wen dürfen wir als Referenz anfragen?“) ergänzt werden.

**Besuche in Gottesdiensten und
Unterrichtsstunden**

d) Ob der/die Ehepartner/in in ein Vorstellungsgespräch einbezogen werden soll oder nicht, ist mit dem Kandidaten/der Kandidatin abzusprechen. Zumindest bei einem ersten Vorstellungsgespräch ist das nicht zwingend.

Ehepartner/in

e) Beim ganzen Prozedere ist Verschwiegenheit und Diskretion von grösster Wichtigkeit.

Verschwiegenheit und Diskretion

Kein Bewerber/keine Bewerberin wird alle Kriterien und Erwartungen erfüllen.

8. Allfällige Abklärungen vor dem Entscheid der Pfarrwahlkommission

In folgenden Fällen sind zwingend Abklärungen vorzunehmen, bevor die Pfarrwahlkommission entscheidet und eine entsprechende Zusage an einen Kandidaten / eine Kandidatin gemacht wird:

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Wenn Unsicherheiten bezüglich der Wählbarkeit des Kandidaten / der Kandidatin bestehen (vgl Punkt 6)
> Abklärungen beim Kirchenrat | Wählbarkeit |
| b) Wenn das vom Kandidaten/der Kandidatin angestrebte Pensum nicht mit der bestehenden Stellendotation übereinstimmt
> Verhandlungen mit der Kirchenvorsteherschaft | Pensum |
| c) Wenn Unsicherheiten bezüglich des Lohns bestehen
> Rücksprache mit der Aufsichtskommission | Lohn |
| d) Wenn wichtige Rahmenbedingungen bezüglich der Führung des Pfarramts verändert werden sollen (z.B. Nicht-Benutzung des Pfarrhauses)
> Verhandlungen mit der Kirchenvorsteherschaft | Rahmenbedingungen |

Die Pfarrwahlkommission soll Bewerber/Bewerberinnen keine Zusagen machen, für die es das Einverständnis von Kirchenvorsteherschaft bzw. Aufsichtskommission, Kirchgemeinde oder Kirchenrat braucht, bevor dieses vorliegt.

Hinweis:

Weder Kirchenvorsteherschaft noch Kirchgemeinde können in eigener Kompetenz Pfarrstellendotationen verändern. Soll im Zusammenhang mit einer bestimmten Kandidatur die Stellendotation verändert werden, so hat die Kirchgemeinde in einer der Pfarrwahl vorausgehenden Versammlung über einen entsprechenden Antrag an den Kirchenrat zu befinden (KiV § 15 Ziff 13).

Weder Kirchenvorsteherschaft noch Kirchgemeinde können in eigener Kompetenz Pfarrstellendotationen verändern. Soll im Zusammenhang mit einer bestimmten Kandidatur die Stellendotation verändert werden, so hat die Kirchgemeinde in einer der Pfarrwahl vorausgehenden Versammlung über einen entsprechenden Antrag an den Kirchenrat zu befinden (KiV § 15 Ziff 13)

9. Entscheid für einen/eine Kandidaten/Kandidatin

Bei einer bewusst vielfältig zusammen gesetzten Pfarrwahlkommission (vgl. Punkt 3) ist nicht auszuschliessen, dass es beim Entscheid keine Einstimmigkeit gibt. In dieser Situation einen Zweivorschlag an die Kirchgemeindeversammlung zu machen, ist meist nicht realistisch, da zumindest aus einem Gewählten-Status heraus kaum ein Pfarrer/eine Pfarrerin sich auf eine „Kampfwahl“ einlassen wird.

Falls am Schluss mehrere Kandidaten/Kandidatinnen noch in der engsten Wahl sind, ist es vor dem Entscheid der Pfarrwahlkommission wichtig zu wissen, ob alle Mitglieder die verbliebenen Kandidaten/Kandidatinnen grundsätzlich für valabel halten. Wenn dem so ist, kann durch einen Mehrheitsbeschluss entschieden werden, wer zur Wahl vorgeschlagen werden soll. Wenn eine beachtliche Minderheit grundsätzliche Zweifel an der Eignung von Kandidaten/Kandidatinnen haben, die noch in der engeren Wahl verblieben sind, soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, dies vor der entscheidenden Abstimmung zum Ausdruck zu bringen. In diesem Fall muss sich die Pfarrwahlkommission ernsthaft überlegen, ob sie per Mehrheitsentscheid einen Kandidaten/eine Kandidatin der Gemeinde zur Wahl empfehlen soll oder eben nicht doch die grundsätzlichen Bedenken der Minderheit ernst nehmen und jene Kandidaten/Kandidatinnen aus der engeren Wahl herausnehmen will, mit denen eine Minderheit der Pfarrwahlkommission schlecht leben könnte – selbst auf die Gefahr hin, bei den Bemühungen um die Besetzung des Pfarramtes noch einmal stark zurück geworfen zu werden.

Auch wenn das Verfahren länger dauert als erwartet und aus der Gemeinde bereits ungeduldige Fragen kommen, darf sich die Pfarrwahlkommission nicht aus der Ruhe bringen lassen.

Auch wenn das Verfahren länger dauert als erwartet und aus der Gemeinde bereits ungeduldige Fragen kommen, darf sich die Pfarrwahlkommission nicht aus der Ruhe bringen lassen.

10. Wahl und Installation

Nach dem internen Entscheid der Pfarrwahlkommission teilt sie diesen zuerst der Kirchenvorsteherschaft mit. Je nach gewähltem Vorgehen (vgl. Punkt 2c) leitet diese den Wahlvorschlag, ohne Stellung zu nehmen, an die Kirchgemeinde weiter oder befindet selbst darüber, ob sie den Wahlvorschlag an die Kirchgemeinde weiter leiten will. Über Zeitpunkt sowie Art und Weise der Information der Öffentlichkeit sprechen sich Präsidium der Pfarrwahlkommission und Präsidium der Kirchenvorsteherschaft ab.

Nach dem internen Entscheid

Ob an der Urne oder an einer Kirchgemeindeversammlung gewählt wird, hängt vom örtlichen Organisationsreglement ab. Wo kein solches existiert oder dieses nichts dazu sagt und seit der letzten Pfarrwahl keine diesbezügliche Praxisänderung beschlossen worden ist, ist dasselbe Verfahren anzuwenden wie bei der letzten Pfarrwahl.

**Urne oder
Kirchgemeindeversammlung**

Es ist sinnvoll, vor dem Wahltermin den/die zur Wahl vorgeschlagenen Pfarrer/Pfarrerin in der Gemeinde einen Gottesdienst halten zu lassen und dies der Gemeinde auch explizit mitzuteilen, damit diese Gelegenheit hat, die zur Wahl vorgeschlagene Person kennen zu lernen. Dies soll, zumindest bei Pfarrern/Pfarrerinnen, die in ungekündigter Stellung sind, erst nach dem Entscheid der Pfarrwahlkommission geschehen.

Gottesdienst halten lassen

Die Kirchenvorsteherschaft gibt dem Präsidium der Pfarrwahlkommission die Gelegenheit, den Kandidaten/die Kandidatin der Gemeinde auf geeignete Weise (z.B. in einer schriftlichen Botschaft) und rechtzeitig vorzustellen.

Rechtzeitig vorstellen

Die erfolgte Pfarrwahl ist durch den Kirchenrat zu genehmigen. Dazu sind die Wahlprotokolle einzureichen. Die Genehmigung enthält auch die Aufforderung an den zuständigen Dekan/die Dekanin, den Pfarrer/die Pfarrerin feierlich ins Amt einzusetzen („Installation“). Den Zeitpunkt dafür spricht das Präsidium der Kirchenvorsteherschaft mit dem Dekan/der Dekanin und dem Pfarrer/der Pfarrerin ab.

Kirchenrat genehmigt

11. Abschluss der Arbeiten

Die Arbeit der Pfarrwahlkommission ist grundsätzlich dann abgeschlossen, wenn ein Pfarrer/eine Pfarrerin gewählt ist. Wenn vorerst nur eine provisorische Besetzung des Pfarramts zustande kommt (im sog. Verweserstatus), ist ihre Arbeit erst dann abgeschlossen, wenn nach der Verweserzeit die Wahl erfolgt ist. Kommt diese Wahl nicht zustande, führt die Pfarrwahlkommission ihre Aufgabe weiter. Kommissionsmitglieder, die zurücktreten wollen, haben das rechtzeitig mitzuteilen. Zeichnet sich eine „Reaktivierung“ der Pfarrwahlkommission ab, empfiehlt es sich, die Mitglieder frühzeitig über ihre diesbezüglichen Absichten zu fragen, um rechtzeitig allfällige Ersatzwahlen vornehmen zu können.

Nach Abschluss der Arbeiten übergibt das Präsidium der Pfarrwahlkommission dem Präsidium der Kirchenvorsteherschaft die Protokolle und Bewerbungsschreiben zur Archivierung. Es ist zu empfehlen, diese für den Zeitraum, da der gewählte Pfarrer/die Pfarrerin sein/ihr Amt in der Gemeinde versieht, versiegelt aufzubewahren. Die Bewerbungsunterlagen der nicht zur Wahl Vorgeschlagenen sind zurückzuschicken. Überhaupt ist darauf zu achten, dass alle sich Bewerbenden eine wie auch immer lautende schriftliche Antwort auf ihre Bewerbung erhalten.

Die Kirchenvorsteherschaft ist verantwortlich für die Auszahlung der Sitzungsgelder und Spesen der Pfarrwahlkommission. Sie ist für eine würdige Verabschiedung und Verdankung der Pfarrwahlkommission nach Beendigung von deren Arbeit besorgt.

Die Bewerbungsunterlagen der nicht zur Wahl Vorgeschlagenen sind zurückzuschicken. Überhaupt ist darauf zu achten, dass alle sich Bewerbenden eine wie auch immer lautende schriftliche Antwort auf ihre Bewerbung erhalten.

KGS 5.1

Verfassung der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau

Vom 27. November 2000¹

*“Einen anderen Grund kann niemand
legen als den, der gelegt ist, welcher
ist Jesus Christus” (1. Kor. 3,11).*

5. Pfarrer und Pfarrerinnen

§ 27

¹ Das Amt des Pfarrers oder der Pfarrerin umfasst im Sinne der Ordination insbesondere folgende Tätigkeiten:

1. Verkündigung des Evangeliums;
2. Leitung der Gottesdienste;
3. Vollzug der heiligen und kirchlichen Handlungen;
4. Erteilung des Konfirmationsunterrichtes;
5. Erteilung von Religionsunterricht;
6. Seelsorge;
7. Gestaltung des übrigen Gemeindelebens;
8. Förderung des diakonischen und missionarischen Auftrages der Gemeinde;
9. Führung der kirchlichen Register.

² Der Pfarrer oder die Pfarrerin führt das Amt in Zusammenarbeit mit der Kirchenvorsteherschaft und anderen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen.

Pfarramt

§ 28

¹ Ins Pfarramt sind Männer und Frauen wählbar, die das Wahlfähigkeitszeugnis der Konkordatsprüfungsbehörde besitzen und zum Kirchendienst ordiniert sind.

² Ausnahmsweise kann der Kirchenrat auch auf Grund eines anderen, gleichwertigen Wahlfähigkeitszeugnisses oder auf Grund mehrjähriger pfarramtlicher Tätigkeit in der Schweiz die Wählbarkeit zuerkennen. Über solche Fälle erstattet er der Synode Bericht.

Wählbarkeit

§ 29

¹ Die Wahl eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin erfolgt auf eine Amtsdauer von jeweils vier Jahren. Die Amtszeit deckt sich mit jener der Kirchenvorsteherschaft.

² Nach Ablauf der Amtsdauer gilt der Pfarrer oder die Pfarrerin für weitere vier Jahre als wiedergewählt, sofern nicht die Aufsichtskommission nach Rücksprache mit dem Kirchenrat eine Bestätigungswahl beschliesst oder ein Fünftel der Stimmberechtigten der Kirchengemeinde eine solche verlangt.

³ Eine Bestätigungswahl eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin ist auch während der Amtszeit anzuordnen, wenn ein Fünftel der Stimmberechtigten der Kirchengemeinde eine solche verlangt.

⁴ Das Verfahren richtet sich nach einer Verordnung des Kirchenrates.²⁾

Wahl

¹ In Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2002

²⁾ KGS 5.7 / RB 187.28

§ 30

Die Pfarrwahlen bedürfen der vorgängigen Feststellung der Wählbarkeit und der nachträglichen Genehmigung durch den Kirchenrat. Zu diesem Zweck sind ihm vor der Wahl die erforderlichen Ausweise und nach der Wahl das Wahlprotokoll vorzulegen.

Genehmigung

§ 31

¹Von der Gemeinde gewählte Pfarrer oder Pfarrerinnen ins Amt werden durch den zuständigen Dekan oder die zuständige Dekanin im Auftrag des Kirchenrates gemäss der in der Liturgie vorgeschriebenen Form ins Amt eingesetzt.

Einsetzung ins Amt

²Sie leisten dabei das Amtsgelübde.

§ 32

¹Pfarrer und Pfarrerinnen sind verpflichtet, Zeit und Kraft gewissenhaft ihrem Amt zu widmen.

Pflicht, Wohnsitz

²Von der Gemeinde gewählte Pfarrer und Pfarrerinnen wohnen grundsätzlich in einer Gemeinde ihres Tätigkeitsgebietes. Die Gemeinde stellt ihnen in der Regel eine Amtswohnung zur Verfügung.

§ 33

Wo in einer Gemeinde zwei oder mehrere Pfarrer oder Pfarrerinnen amten oder neben dem Pfarramt ein Diakonat besteht, regelt die Kirchenvorsteherschaft die Aufgabenteilung in einer Amtsordnung.

Amtsordnung

§ 34

¹Jede Kirchgemeinde führt in der Regel ein Pfarramt.

Kleinere Kirchgemeinden können im gegenseitigen Einvernehmen ein gemeinsames Pfarramt führen. Die Zusammenarbeit ist schriftlich zu regeln.

Gemeindepfarramt

²In grösseren Kirchgemeinden kann für je 2000 Mitglieder ein Pfarramt geschaffen werden.

³In Kirchgemeinden mit weniger als 1000 Mitgliedern kann das Pfarramt im Teilzeitamt geführt werden.

⁴Wo die Verhältnisse es rechtfertigen, kann der Kirchenrat im Einvernehmen mit der Kirchgemeinde eine Abweichung von diesen Richtzahlen bewilligen.

⁵Über die Schaffung, Änderung des Umfangs oder Aufhebung von Pfarrämtern oder Teilzeitpfarrämtern entscheidet der Kirchenrat nach Rücksprache mit den Beteiligten.

**Kreisschreiben Nummer 530 vom 11. Juli 2005
betreffend Wählbarkeit von Pfarramtskandidaten und -kandidatinnen,
die nicht im Besitz des Wahlfähigkeitszeugnisses des Konkordats sind**

Sehr geehrte Damen und Herren

In jüngster Zeit haben sich die Gesuche von Pfarrwahlkommissionen an den Kirchenrat gehäuft, Kandidaten oder Kandidatinnen, die nicht im Besitz des Wahlfähigkeitszeugnisses des Konkordats sind, den Weg zur Wählbarkeit in ein Pfarramt der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau zu öffnen.

Gemäss § 28 Abs. 2 der Kirchenverfassung kann der Kirchenrat ausnahmsweise "auch auf Grund eines anderen, gleichwertigen Wahlfähigkeitszeugnisses oder auf Grund mehrjähriger pfarramtlicher Tätigkeit in der Schweiz die Wählbarkeit zuerkennen".

Da es sich dabei um eine Ausnahmeregelung handelt, hat der Kirchenrat jeweils zwei Fragen zu beantworten:

1. Ist die Kandidatensituation im Blick auf das fragliche vakante Pfarramt so, dass sich die Gewährung einer Ausnahme rechtfertigt?
2. Ist der vorgeschlagene Kandidat bzw. die vorgeschlagene Kandidatin geeignet, das vakante Pfarramt zu übernehmen oder im Verweserstatus das vakante Pfarramt vorläufig zu führen?

Der Kirchenrat hat beschlossen, seine diesbezügliche Anerkennungspraxis angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage insofern zu ändern, als diese beiden Fragen im Fall von Kandidaten oder Kandidatinnen, die weder im Besitz des Wahlfähigkeitszeugnisses des Konkordats noch im Besitz einer kantonalen Wählbarkeit einer evangelischen Landeskirche der Schweiz sind, getrennt beurteilt werden. Das bedeutet: Wenn eine Pfarrwahlkommission einen solchen Kandidaten oder eine Kandidatin favorisiert, hat sie dem Kirchenrat nicht nur die Unterlagen betr. die favorisierte Person einzureichen, sondern auch die Kandidatensituation insgesamt aufzuzeigen und zu begründen, warum ihr Vorschlag auf einen Kandidaten oder eine Kandidatin ohne Konkordatsabschluss gefallen ist. Erst wenn die Antwort auf die erste der beiden oben formulierten Fragen positiv ausfällt, wird der Kirchenrat auf die personelle Frage eintreten und gegebenenfalls den Kandidaten oder die Kandidatin zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

Bei Kandidaten oder Kandidatinnen, die im Besitz der kantonalen Wählbarkeit einer andern evangelischen Landeskirche der Schweiz, insbesondere einer solchen der Berner Landeskirche, sind, entfällt in der Regel die Verpflichtung zur Begründung, warum der Vorschlag auf einen Kandidaten oder eine Kandidatin ohne Konkordatsabschluss gefallen ist. Der Kirchenrat lädt aber auch in diesen Fällen Kandidaten oder Kandidatinnen zu einem Vorstellungsgespräch ein, um entscheiden zu können, ob er deren Wählbarkeit auch auf das Gebiet der Thurgauer Landeskirche ausdehnen will.

Wichtig ist, dass die Pfarrwahlkommissionen von diesem Vorgehen von Anfang an Kenntnis haben und dieses dem Kandidaten oder der Kandidatin rechtzeitig und korrekt mitteilen.

Im Übrigen ist der Kirchenrat daran, einen Leitfaden für die Arbeit der Pfarrwahlkommissionen zu erarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

EVANGELISCHER KIRCHENRAT DES KANTONS THURGAU

Der Präsident Der Aktuar
Pfr. W. Bühler E. Ritzi

Kreisschreiben Nummer 531 vom 13. September 2006 betreffend Umgang mit Personendaten

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Rahmen einer Interpellation hatte der Kirchenrat an der Synode vom 27. Juni 2005 Fragen im Zusammenhang mit dem Umgang von Personendaten zu beantworten. Auf Anregung aus der Synode hat er sich dazu entschlossen, die Antworten in einem Kreisschreiben zu veröffentlichen und damit den Behörden den Umgang mit Personendaten zu erleichtern.

Im Zusammenhang mit den Personendaten von Pfarrern und Pfarrerinnen sowie der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind folgende Punkte zu beachten.

Was sind Personendaten?

Unter Personendaten sind persönliche Daten über den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bzw. Pfarrer und Pfarrerinnen zu verstehen. Zu den Personendaten gehören beispielsweise die allgemeinen Daten wie Geburtsdatum, Adresse, Zivilstand etc. sowie Bewerbungsunterlagen, Referenzauskünfte, Qualifikationen, Disziplinar-massnahmen, Lohn-daten, Vermögensverhältnisse, Gesundheitszustand, Arztzeugnisse, allfällige Testunterlagen, familiäre Verhältnisse, Strafregisterauszug oder Gesinnung (politische, religiöse etc.).

Unter Personendaten sind persönliche Daten über den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bzw. Pfarrer und Pfarrerinnen zu verstehen. Zu den Personendaten gehören beispielsweise die allgemeinen Daten wie Geburtsdatum, Adresse, Zivilstand etc. sowie Bewerbungsunterlagen, Referenzauskünfte, Qualifikationen, Disziplinar-massnahmen, Lohn-daten, Vermögensverhältnisse, Gesundheitszustand, Arztzeugnisse, allfällige Testunterlagen, familiäre Verhältnisse, Strafregisterauszug oder Gesinnung (politische, religiöse etc.).

Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre Personendaten

In der Aufsichtskommission bzw. Kirchenvorsteherschaft werden Personendaten gesammelt und bearbeitet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder der Pfarrer, die Pfarrerin haben dabei jederzeit das Recht auf Einsicht in die sie betreffenden Personendaten, damit sie zur Richtigkeit dieser Daten Stellung nehmen können. Bei unrichtigen Personendaten können sie die Berichtigung oder Vernichtung oder das Anbringen eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann, verlangen. Im weiteren haben sie ein Recht auf Sperrung von Personendaten. Die Einsicht kann allerdings verweigert oder eingeschränkt werden, wenn wichtige öffentliche Interessen oder ein offensichtlich schutzwürdiges privates Interesse eines Dritten dies verlangen. Eine Verweigerung oder Einschränkung wäre zu begründen.

Was ist bei der Weitergabe von Personendaten an Dritte zu beachten?

Personendaten dürfen Dritten nicht ohne weiteres weitergegeben werden. Über die Verwendung von Personendaten bestimmt § 37 der Rechtsstellungsverordnung des Kantons, welche auch für kirchliche Verhältnisse subsidiär sinngemäss anwendbar ist, dass der Arbeitgeber (die Kirchgemeinden) «nur Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bearbeitet, die für das Dienstverhältnis notwendig sind. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person selbst zu beschaffen. Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffene Personen der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt haben. Nach dem Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bewahren die zuständigen Stellen die notwendigen Personendaten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen während der festgelegten Dauer auf. Danach werden sie vorbehaltlich der Bestimmungen über die Archivierung vernichtet. Im Übrigen sind die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes anwendbar.»

Im Privatrecht (dort gestützt auf Art. 12 DSGVO) darf der Arbeitgeber Auskünfte an Dritte bzw. Referenzen gegen den Willen und ohne Wissen des Arbeitnehmers nicht mehr erteilen. Sie sind erlaubt, soweit der Arbeitnehmer Dritten gegenüber den früheren Arbeitgeber als Referenz angegeben hat. Nach herrschender Lehre ist im Privatrecht auch ohne Wissen des Arbeitnehmers der alte Arbeitgeber auf Anfrage hin berechtigt, Referenzen zu erteilen. Die Referenzen müssen jedoch der Wahrheit entsprechen und der Dritte muss ein berechtigtes Interesse an ihnen haben, was bei einem anfragenden potentiellen Arbeitgeber der Fall ist. Der alte Arbeitgeber darf aber dann keine Referenzen erteilen, wenn der Arbeitnehmer ihm dies ausdrücklich verboten hat. In Ausnahmefällen kann die Erteilung von Auskünften entgegen dem erkennbaren Willen des Arbeitnehmers durch ein höheres Interesse gerechtfertigt sein. So kann es gerechtfertigt sein, auf Anfrage dem potentiellen Arbeitgeber Auskünfte über Delikte zu geben, die der Arbeitnehmer beim alten Arbeitgeber begangen hat und sich beim neuen Arbeitgeber wiederholen könnten. Im Zweifelsfall ist jedoch das Interesse des Arbeitnehmers an der Geheimhaltung seiner Daten höheres Gewicht zuzumessen als dem Informationsinteresse des neuen Arbeitgebers (vgl. auch Leitfaden des Eidgen. Datenschutzbeauftragten für die Bearbeitung von Personendaten im Arbeitsbereich).

Die kantonale Bestimmung in der Rechtsstellungsverordnung ist enger gefasst und lässt Auskünfte an Dritte ohne schriftliche Einwilligung des sich bewerbenden Arbeitnehmers nicht zu. Für die ordinierten Amtsträger gelten diese kantonalrechtlichen Bestimmungen.

Im Zusammenhang mit Referenzen ist somit folgendes zu beachten:

> «Referenzen» oder besser gesagt Auskünfte der Öffentlichkeit (private Gemeindeglieder) durch einen potentiellen Arbeitgeber stellen kaum Probleme. Privatpersonen sind nicht an das Datenschutzgesetz gebunden. Sie dürfen also allgemein bekannte Aussagen machen. Die Grenze bildet das Persönlichkeitsrecht der betreffenden Person, das mit den strafrechtlichen Ehrverletzungstatbeständen geschützt wird.

> Die Referenzen einholende Behörde hat ihrerseits jedoch zu beachten, dass sie den Umstand, wonach sich eine Person bei ihr beworben hat, vertraulich behandeln muss und ohne Einwilligung des Bewerbers dessen Bewerbung nicht bekannt geben darf. Will sich der potentielle Arbeitgeber oder die Pfarrwahlkommission in der Gemeinde des sich bewerbenden Kandidaten umhören, so darf sie dessen Bewerbung (ohne sein Einverständnis) nicht bekannt geben.

> Bei der Referenzerteilung über ordinierte Amtsträger durch den Arbeitgeber oder durch die Behördenmitglieder ist die bereits zitierte Vorschrift von § 37 der Rechtsstellungsverordnung des Kantons zu beachten. Der ehemalige (oder noch aktuelle) Arbeitgeber (oder Aufsichtsbehörde) darf somit ohne Einwilligung des Kandidaten grundsätzlich keine Auskünfte erteilen. Wer um eine Referenz gebeten wird, tut deshalb gut daran, zuerst das Einverständnis des Betroffenen einzuholen. Von Kandidaten wird heute deshalb auch regelmässig erwartet, dass sie in ihren Bewerbungsunterlagen Referenzpersonen angeben.

Die kantonale Bestimmung in der Rechtsstellungsverordnung ist enger gefasst und lässt Auskünfte an Dritte ohne schriftliche Einwilligung des sich bewerbenden Arbeitnehmers nicht zu. Für die ordinierten Amtsträger gelten diese kantonalrechtlichen Bestimmungen.

Der Datenschutz verlangt weiter, dass Personendaten, (z.B. die Bewerbungsunterlagen) nur von den zuständigen Personen eingesehen werden dürfen. Dem ist namentlich bei der Aufbewahrung des Personaldossiers Rechnung zu tragen.

Der Kirchenrat empfiehlt, sich bei Unklarheiten oder Unsicherheiten an ihn oder an den Datenschutzbeauftragten des Kantons Thurgau, Ernst Frei, Kasernenplatz 4, 8510 Frauenfeld (Tel. 052/724 27 11) zu wenden.

Mit freundlichen Grüßen

EVANGELISCHER KIRCHENRAT DES KANTONS THURGAU

Der Präsident Der Aktuar

Pfr. W. Bühler E. Ritzi

