

## 4.4 Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen

---

1. Zuerst entscheidet die Kirchenpflege, ob sie die Vorbereitung der Wahl selbst an die Hand nimmt oder ob sie dafür eine Wahlkommission einsetzt. Gerade für Pfarrwahlen empfiehlt sich oft eine Kommission. Diese kann einerseits die Kirchenpflege entlasten. Andererseits ist es bei einer speziell eingesetzten Wahlkommission möglich, verschiedene Interessen- und Altersgruppen der Kirchgemeinde angemessen zu berücksichtigen und einzubeziehen. Die Kirchenpflege soll aber in der Wahlkommission zumindest vertreten sein, dieser einen klaren Auftrag geben und ihre Zuständigkeit festlegen. Für den Wahlvorschlag gegenüber der Kirchgemeinde bleibt die Kirchenpflege zuständig.
2. Als Nächstes wird, wenn möglich auf der Grundlage des Gemeindeleitbildes und der strategischen Planung, ein Stellenprofil erarbeitet. Berücksichtigt werden dabei die Erfahrungen der ehemaligen Stelleninhaberin bzw. des ehemaligen Stelleninhabers sowie die Schwerpunkte, Erwartungen und Wünsche der Kirchenpflege und der Kirchgemeinde.
3. Die Wahlkommission legt eine Vorgehensweise für die Suche fest:
  - Inserate (z.B. in der Reformierten Presse), online auf [www.ref.ch/stellenportal](http://www.ref.ch/stellenportal),
  - Berufung (einzelne Wunschkandidatinnen und -kandidaten direkt anfragen),
  - Bewerbungs- und mögliche Gesprächstermine.
4. Die zu besetzende Stelle ist in jedem Fall dem Kirchenrat zu melden und öffentlich auszuschreiben (§ 72 Abs. 1 KO).
5. Aus den geeigneten Bewerbungen wird eine Auswahl getroffen und die Kandidatinnen und Kandidaten werden zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Meist gehören zur Prüfung einer Kandidatur auch der Besuch von Predigten oder Unterrichtslektionen, evtl. auch andere Anlässe der Bewerberin oder des Bewerbers.
6. Es wird dringend empfohlen, Referenzen einzuholen. Weigert sich ein Bewerber, Referenzen von früheren Arbeitsorten anzugeben, kann dies auf versteckte Probleme hin deuten. Es ist auch möglich, die Dekanatsleitung zur Begutachtung der Bewerbungen und Beratung beizuziehen.
7. Gehören Kandidaturen einmal zur engsten Wahl, sind die Bewerbungsunterlagen dem Kirchenrat einzureichen zwecks Überprüfung der Wählbarkeit.
8. Danach sind die verbleibenden Fragen zur Anstellung zu klären (z.B. Dienstaltes, Lohneinstufung, Spesenregelung etc.). Manches ist aber durch KO und kirchliche Erlasse geregelt, so zum Beispiel die Mindestbesoldung und die Weiterbildung (Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste, DLD, SRLA 371.300; Weiterbildungsreglement, SRLA 483.100).

9. Manchmal braucht eine Wahl länger, entweder weil keine geeigneten Bewerbungen eintreffen oder weil die Frist für die Bildung einer Wahlkommission, die Suche und eine Volkswahl zu kurz ist. Die Kirchenpflege (und nicht die Wahlkommission) trägt die Verantwortung für die Suche nach einer Stellvertretung in der Zeit der Vakanz. Diese Stellvertretungen werden von der Kirchenpflege (nach Prüfung der Wählbarkeit durch den Kirchenrat) angestellt, nicht von der Kirchgemeinde gewählt.
  10. Haben Wahlkommission und Kirchenpflege sich für eine geeignete Kandidatur entschieden, schlägt die Kirchenpflege die Bewerberin bzw. den Bewerber zur Wahl vor. Das Wahlverfahren richtet sich nach §§ 72–73 KO. Bei noch nicht ordinierten und wählbaren Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen (§ 12a DLD) sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen in Ausbildung (§ 12b DLD) erfolgt keine Wahl; diese werden von der Kirchenpflege angestellt.
-