

Erzbischöfliches Ordinariat | Postfach | 79095 Freiburg

An die Leitungen der Verrechnungsstellen,  
Leitungen der Kath. Gesamtkirchengemeinden  
Freiburg, Karlsruhe und Mannheim,  
Hauptabteilungsleitungen und Leitungen der  
Erzb. Kurie sowie weitere personalverwaltende  
Dienststellen, Leitung der Schulstiftung der  
Erzdiözese Freiburg  
per E-Mail

**Erzbischöfliches Ordinariat  
Hauptabteilung 7  
Personal-, Dienst- und Arbeitsrecht**

Ansprechperson: Franz Bossler  
Tel. 0761 2188 351  
Fax 0761 2188 76 351  
franz.bossler@ordinariat-freiburg.de

Ihr Schreiben vom:  
Ihr Zeichen:  
Unser Zeichen: HA7-19.34.00-11827  
Datum: 26.07.2018

## Hilfestellung für die Durchführung von Personalauswahlgesprächen

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unseren beiden Rundschreiben vom 25.04.2018 bzw. 01.06.2018 hatten wir darüber informiert, dass in Folge des EuGH-Urteils vom 17.04.2018 zukünftig die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche nicht mehr pauschal als Einstellungsvoraussetzung gefordert werden darf. Während in der Vergangenheit die christliche Sozialisation und die Verbundenheit der Bewerberin/des Bewerbers mit der Kirche oft durch bloße Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu der Religionsgemeinschaft ermittelt wurde, geht es nunmehr insbesondere in den Personalauswahlgesprächen darum, durch geeignete Fragen eine Einschätzung dahingehend zu bekommen, ob die Bewerberin/der Bewerber sich mit den christlichen Aufgaben, Zielen und Werten der katholischen Einrichtung identifiziert.

Auch wenn die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche als Einstellungsvoraussetzung nur noch bei bestimmten Beschäftigtengruppen gefordert werden kann, gelten die in der Grundordnung für den kirchlichen Dienst formulierten Voraussetzungen grundsätzlich für alle kirchliche Mitarbeitende fort. Im Einzelnen geht es um

- die Anerkennung des kirchlichen Selbstverständnisses der Einrichtung,
- eine Loyalität, die der übertragenen Aufgabe gerecht wird,
- die Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung und
- die Bejahung der Eigenart des Kirchlichen Dienstes

Der kirchliche Dienstgeber muss daher bei den Personalauswahlgesprächen durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber überprüfen, ob vorstehend erwähnte Einstellungskriterien erfüllt sind.

Im Folgenden werden Beispiele und Anregungen für mögliche Fragestellungen in einem Personalauswahlgespräch aufgeführt:

## **I. Fragen, die sich auf alle Beschäftigtengruppen beziehen**

1. Welche Bedeutung hat es für Sie, in einer katholischen Einrichtung zu arbeiten?
2. Welche spezifischen Erwartungen haben Sie an den Arbeitgeber einer katholischen Einrichtung?
3. Was schätzen Sie an der Kirche besonders? Was sehen Sie kritisch?
4. Wenn Sie etwas ändern könnten in der katholischen Kirche: Was würden Sie ändern? Und was sollte auf jeden Fall so bleiben?
5. Haben Sie persönlich in der Vergangenheit einen Bezug zur katholischen Kirche gehabt? Haben Sie sich engagiert? Wenn ja, in welchem Bereich?
6. Sind Sie jemals aus der katholischen Kirche ausgetreten?

(Diese Frage sollte, sofern die Bewerberin/der Bewerber die Mitgliedschaft zur Katholischen Kirche nicht ohnehin von selbst bestätigt, immer gestellt werden. Sie dient dazu, eine Mindestidentifikation mit der Kirche sicherzustellen.)

## **II. Fragen bei Bewerbungsverfahren für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre**

1. Sie haben sich bei einer Kirchengemeinde als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin im Pfarrbüro beworben. Was verbinden Sie mit dem Begriff „Kirchengemeinde“? Was gehört aus Ihrer Sicht zu den wichtigsten Aufgaben einer Kirchengemeinde? Worin sehen Sie Ihre Rolle als Pfarrsekretärin?
2. Sie werden als Pfarrsekretärin mit Eltern von Erstkommunionkinder zu tun haben. Wie erklären Sie einer Mutter, was bei der Erstkommunion gefeiert wird und warum es für ihr Kind gut ist, wenn es zur Erstkommunion geht.
3. Zum Arbeitsbereich einer Pfarrsekretärin gehört der Erstkontakt zu Trauernden. Welche Gedanken eignen sich, um - neben der menschlichen Anteilnahme – Trost aus dem Glauben zu spenden?

## **III. Fragen bei Bewerbungsverfahren für Mesnerinnen und Mesner**

1. Was bedeutet für Sie Gebet und Gottesdienst?
2. Können Sie uns Symbole im Kirchenraum benennen?
3. Hatten Sie schon Erfahrungen mit verschiedenen Gottesdienstformen?
4. Welche Gebetshaltungen kennen Sie?
5. Haben Sie Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen? Wie würden Sie Ihre Rolle in Bezug auf den Dienst der Ministranten beschreiben? Waren Sie selbst Ministrant?

#### **IV. Fragen bei Bewerbungsverfahren für Erzieherinnen und Erzieher sowie sonstige pädagogische Fachkräften**

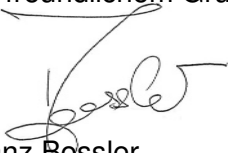
1. Zum Bildungsauftrag einer katholischen Kindertageseinrichtung gehört es, die religiöse Bildung und Erziehung in den Gesamtzusammenhang der pädagogischen Arbeit zu integrieren. Welche Ansätze der religiösen Bildung kennen Sie und wie verstehen Sie Ihre eigene Rolle / Aufgabe in der Umsetzung religiöser Bildung im pädagogischen Alltag?
2. Ein Qualitätsstandard für unsere Kindertageseinrichtungen heißt: *„Die Mitarbeiterinnen erschließen den Kindern biblische Geschichten, Personen des Glaubens u.ä. mit einer entwicklungsangemessenen Didaktik und ganzheitlichen Methodik.“* Welche biblische Geschichte fällt Ihnen hier ein und welche Ideen bringen Sie mit, diese mit den Kindern zu erschließen?
3. Ziel ist es auch, den Kindern einen Zugang zur Glaubensstradition der Kirche mit ihren Erzählungen, Festen, Ritualen, Symbolen, Gebeten und Liedern zu eröffnen. Welche kirchlichen Feste sind für Sie in diesem Zusammenhang bedeutsam und wie gestalten Sie diese mit Kindern?

Darüber hinaus empfiehlt es sich – bezogen auf alle Beschäftigtengruppen – das Leitbild der jeweiligen Einrichtung und die Diözesanen Leitlinien zu thematisieren und hieraus Fragen zu formulieren.

Bei den vorstehenden Beispielen und Anregungen für Fragestellungen geht es nicht darum, alle Fragen gewissermaßen pflichtgemäß „abzuarbeiten“. Vielmehr geht es darum, für unterschiedliche Anforderungen an Kirchlichkeit an verschiedenen Arbeitsplätzen und Aufgaben mögliche Fragen auswählen zu können, die in der ganz konkreten Gesprächssituation passen. Wichtig ist, dass die Bewerberinnen und Bewerber spüren, dass uns als kirchlicher Anstellungsträger der „eigentliche“ Auftrag von Kirche wichtig ist und es deshalb nicht egal ist, wie die Mitarbeitenden zum Auftrag und dem Anliegen von Kirche stehen und wie sie sich damit auseinandersetzen. Bei den Antworten auf die vorgeschlagenen Fragen zur Kirchlichkeit geht es deshalb auch nicht primär um ein „Richtig oder Falsch“. Das sollte man als Fragesteller in der Frage-Eröffnung auch zum Ausdruck bringen. Vielmehr geht es darum, dass sichtbar wird, wie der/die Bewerberin sich mit der Kirche auseinandergesetzt hat und sich darüber Gedanken gemacht hat, in welchem Kontext er/sie in Zukunft arbeiten möchte.

Wir bitten Sie, diese Hilfestellungshinweise an die Einrichtungen bzw. Dienststellen Ihres Verantwortungsbereichs (z. B. die Verrechnungsstellen an die Kirchengemeinden) zur Information weiterzuleiten.

Mit freundlichem Gruß



**Franz Bessler**

Erzbischöflicher Leitender Verwaltungsdirektor