



LS 2016 Drucksache 14

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

**Zentrales Bewerbungs- und Auswahlverfahren
für den Pfarrdienst**
Evaluation zur Landessynode 2016

A

BESCHLUSSANTRAG

1. Der „Bericht zur Evaluation des Zentralen Bewerbungs- und Auswahlverfahrens für den Pfarrdienst“ wird zur Kenntnis genommen.
2. Das Zentrale Bewerbungsverfahren für den Probedienst und für Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA) wird im Grundsatz beibehalten.
3. Die Kirchenleitung wird gebeten, die Bewerbungsverfahren im Sinne der im Bericht aufgeführten ‚Fragen zur Weiterarbeit‘ weiterzuentwickeln und die Richtlinien entsprechend anzupassen.
4. Die Kirchenleitung wird gebeten, das Zentrale Auswahlverfahren umzugestalten in ein „Auswahlverfahren für nicht stelligegebundene Aufträge im Sinne von § 25 EKD.PfDG“.
5. Der Antrag des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann vom 15.11.2014 ist damit erledigt.

B

BEGRÜNDUNG

siehe anliegenden Bericht zur Evaluierung des Zentralen Bewerbungs- und Auswahlverfahrens für den Pfarrdienst

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss (IV)

Bericht zur Evaluation des Zentralen Bewerbungs- und Auswahlverfahrens für den Pfarrdienst

I. Der Startschuss: Beschluss 9 LS 2007

Die Landessynode 2007 hat mit Beschluss 9 (s. Anlage 1) den Zugang zum Pfarrdienst neu geregelt. Eine solche Regelung war im Wesentlichen aus drei Gründen notwendig geworden:

1. *Gesamtplanung*: Aufgrund versicherungsmathematischer Berechnungen zu Besoldung, Beihilfe und Versorgung sollte eine Gesamtpersonalplanung Pfarrdienst möglich werden.
2. *Bewerberzahl*: Es musste eine einigermaßen nachvollziehbare Personalauswahl aus der hohen Zahl der Anstellungsfähigen, für die nur eine geringe Zahl von Pfarrstellen zur Verfügung stand, gewährleistet werden.
3. *Qualitätssicherung*: Die Zahl von Personen im Wartestand, besonders derer, die aus Gründen sogenannter ‚Ungedeihlichkeit‘ abberufen worden waren, war auffällig hoch. Hier stellten sich zwei Fragen:
 - a) Wie konnte es sein, dass sich Personen, die zwei theologische Examen abgelegt hatten, ein Vikariat und den Probedienst bzw. Hilfsdienst, z.T. auch Sonderdienst, inkl. dienstlicher Beurteilungen absolviert hatten und die Anstellungsfähigkeit erlangt hatten, dennoch als nur eingeschränkt fähig erwiesen, den Pfarrdienst vollumfänglich auszuüben? Wieso wurde dies weder während der Ausbildung, noch durch die presbyterialen Bewerbungsverfahren erkannt?
 - b) Wie kann künftig verhindert werden, dass erneut Personen in den Dienst genommen würden, die nicht über die erforderlichen Kompetenzen für die Breite des Pfarrdienstes verfügten?

II. Das Zentrale Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Das Zentrale Bewerbungs- und Auswahlverfahren wurde im Jahre 2008 erstmals eingeführt.

a) Zentrales Bewerbungsverfahren

- in den Probedienst für Vikarinnen und Vikare
- zur Übertragung von Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA) für entlassene anstellungsfähige Theologinnen und Theologen,

2008 – 2009 erfolgte der Zugang in den Pfarrdienst durch das Zentrale Verfahren. Dann beschritten einige Personen den Rechtsweg mit dem Ergebnis: Ein einfacher Synodalbeschluss reicht nicht aus, um das Bewerbungsrecht bei den Gemeinden einzuschränken. Eine *Änderung des Pfarrstellengesetzes* war erforderlich. In § 2 PStG wurde daher die Wahlfähigkeit neu geregelt:

„Die Entscheidung über die Anwartschaft auf Übertragung einer Pfarrstelle erfolgt aufgrund eines *geordneten landeskirchlichen Verfahrens* durch Beschluss der Kirchenleitung.“ (§ 2.1.d)

„Die Feststellung der Wahlfähigkeit trifft die Kirchenleitung *in einem eigenen geordneten Verfahren*.“ (§ 2.1.e)

Diese Änderung war aber erst auf der Synode 2011 möglich, was zur Folge hatte, dass im Laufe des Jahres 2010, für Wahlverfahren, die im Januar 2011 begonnen haben sogar bis Mitte 2011, nochmals Stellenbesetzungen nach altem Recht erfolgt sind.

Wahlfähig sind seitdem nur noch Personen, die zuvor durch das Zentrale Verfahren in eine mbA-Stelle berufen worden sind, sowie die Pfarrfrauen und Pfarrer im Probedienst, die nach neuer Regelung durch das Zentrale Verfahren in den Probedienst gekommen waren und die Anstellungsfähigkeit erlangt haben.

b) Zentrales Auswahlverfahren

- zur Übertragung von Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA) für Pfarrfrauen und Pfarrer im Wartestand.

Pfarrfrauen und Pfarrer im Wartestand können sich über ein Zentrales Auswahlverfahren auf 6-jährig befristete mbA-Stellen bewerben. Während dieser Zeit sind sie verpflichtet, sich auf freie Pfarrstellen zu bewerben. Nach Ablauf der 6 Jahre ohne erfolgreiche Bewerbung erfolgt automatisch die Versetzung in den Wartestand. Beschäftigungsaufträge sind dann nur noch bei Refinanzierung möglich. Personen, die bei Eintritt in den Wartestand 60 Jahre oder älter sind, erhielten seitdem Beschäftigungsaufträge, die von der Gemeinschaft (Pfarrbesoldungsumlage) getragen werden. Pfarrpersonen im Wartestand bleiben zu jeder Zeit wahlfähig.

c) Richtlinien, Übungen und Kriterien

Im Wesentlichen bestehen die Verfahren aus folgenden Elementen:

- Ergebnisse der Theologischen Prüfungen (Examina)
- Bericht des Presbyteriums zum Vikariat (für den Probedienst) bzw. Vikariat und Probedienst (für eine mbA-Stelle)
- Schriftliche Bewerbung

- Bewerbungstag:
 - a) Probedienst: Strukturiertes Interview, Selbstpräsentation
 - b) mbA-Stellen: Strukturiertes Interview, Selbstpräsentation, Fallübung, Gesprächsübung

Die Übungen sind mit 8 Kompetenzbereichen hinterlegt:

- Theologische Kompetenz
- Missionarische Kompetenz
- Kybernetische Kompetenz
- Organisations- und Planungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperations- und Teamfähigkeit
- Belastbarkeit und Leistung
- Lern- und Veränderungsbereitschaft

Die Richtlinien zum Zentralen Bewerbungs- und Auswahlverfahren finden sich unter www.ekir.de/mbA.

III. Kritische Anfragen und Missverständnisse in der Wahrnehmung der Verfahren

An die skizzierten Verfahren wurden und werden immer wieder Anfragen gestellt. Zum Teil sind sie berechtigt, zum Teil beruhen sie auf Missverständnissen oder auf Unkenntnis:

Ist das Verfahren ein „3. Examen“?

Nein. Es ist ein Bewerbungsverfahren, das zur Übertragung einer Stelle oder künftig eines nicht stellungsbundenen Auftrags führt. Bewerbungsverfahren waren im alten System gleichermaßen notwendig, um in den Dienst zu gelangen. Der Unterschied bestand darin, dass sie durch die Presbyterien durchgeführt worden sind. In Zeiten der hohen Bewerberzahlen führte dies zu bis zu 50 Bewerbungen und mehr. Jetzt unterziehen sich Vikarinnen und Vikare nach der Zweiten theologischen Prüfung einmal dem zentralen Verfahren und haben dann die Gewissheit, dauerhaft im System zu sein, weil der 2-jährige Probedienst automatisch in ein entfristetes Dienstverhältnis führt. Dies wird als großer Vorteil gegenüber dem alten System empfunden.

Handelt es sich um ein „Assessment-Center“?

Nein, nicht im Vollsinn des Wortes. „Assessment-Center“ bestehen in der Regel aus mehrtägigen Verfahren mit unterschiedlichen Übungen, in denen auch gruppensdynamische Prozesse inszeniert und beobachtet werden. Dabei treten Kandidatinnen und Kandidaten zum Teil gegeneinander an. Solche Elemente sind im Verfahren der EKIR nicht enthalten und waren von der Landessynode 2007 auch ausdrücklich nicht erwünscht. Sehr bewusst wurden unsere Verfahren daher auch als „Bewerbungsverfahren“ und nicht als „Assessment-Center“ im bezeichnet. Davon unberührt bleibt die Tatsache, dass notwendigerweise jedes Bewerbungsverfahren Elemente von „Assessment“ im Sinne von „Beurteilung“ und „Einschätzung“ enthält.

Schließt das Verfahren geeignete Personen aus, obwohl die EKIR Personalbedarf hat?

Nein. Das war lediglich in den ersten Jahren nach 2008 der Fall, in denen der quantitative Aspekt den qualitativen dominiert hat. Hier haben regelmäßig mehr Personen die Mindestqualifikation von 40 Punkten erreicht als in den Dienst übernommen werden konnten, da aus finanziellen Erwägungen immer nur eine begrenzte Zahl an Probendienst- und mbA-Stellen zur Verfügung gestellt werden konnten. Dies ist aber für den Probendienst seit Beschluss 18 LS 2015 (s. u. Abschnitt VII) nicht mehr der Fall. Ab sofort können alle geeigneten Vikarinnen und Vikare in den Probendienst berufen werden.

Dies konnte der *Antrag der Kreissynode Düsseldorf-Mettmann* vom 15.11.2014 zur Überprüfung des mbA-Verfahrens noch nicht im Blick haben. Hier wird der Zugang in den Probendienst und in mbA-Stellen noch in eins gesetzt. Da aber inzwischen alle geeigneten Vikarinnen und Vikare in den Probendienst übernommen werden und die Zahl der anstellungsfähigen Bewerberinnen und Bewerber unter der Zahl der ausgeschriebenen mbA-Stellen liegt, ist das in diesem Antrag ausgeführte Problem hinfällig.

IV. Modifikationen der Verfahren

Im Laufe der Jahre haben sich aus der Praxis verschiedene Notwendigkeiten zur Anpassung der Verfahren ergeben, um sowohl den Bewerberinnen und Bewerbern als auch den Anforderungen im Verfahren gerecht zu werden.

KL-Beschluss vom 02.03.2009

Für die Bewerbungsverfahren Probendienst- und mbA-Stellen zum 1. Januar 2010 (Bewerbungstage im Herbst 2009): Trennung der Gesprächsübung

(Rollenspiel) vom strukturierten Interview und Einsatz einer externen Rollenspielerin für die Gesprächsübung.

KL-Beschluss vom 28.08.2009

Änderung der Kriterien bei der Bewertung der fachlichen Kriterien in den schriftlichen Unterlagen (berufliche Erfahrungen, Familienarbeit, Fortbildung), u.a. Berufserfahrung im pastoralen Dienst - Höherbewertung im Rahmen der schriftlichen Unterlagen.

KL-Beschluss vom 06.11.2009

Veränderung der Gewichtung der Gesamtprüfungsnote für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst alter Ordnung (Angleichung an die Gewichtung für Pastorinnen und Pastoren mit Anstellungsfähigkeit) = 30%.

KL-Beschluss vom 29.10.2010

Für Bewerbungen in den Probendienst, von Personen, die ihre Zweite Theologische Prüfung bei der Evangelischen Kirche im Rheinland abgelegt haben, wird das Bewerbungsverfahren verkürzt auf Selbstpräsentation mit anschließendem Interview. Der Grund besteht in der hohen Komplexität und dem großen Praxisbezug der seit 2006 erneuerten Zweiten Theologischen Prüfung, die bereits viel von der Person erkennen lässt.

KL-Beschluss vom 24.05.2013

Die Richtlinien für den Probendienst und für mbA-Stellen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit getrennt. Bei Bewerbungen in den Probendienst, von Personen, die ihre Zweite Theologische Prüfung bei der Evangelischen Kirche im Rheinland abgelegt haben und direkt im Anschluss an die Zweite Prüfung am zentralen Bewerbungsverfahren teilnehmen, müssen als Übungen eine Selbstpräsentation und ein Interview ablegen. Alle anderen Personen nehmen am vollständigen Bewerbungsverfahren mit vier Übungen (zusätzlich Fallübung und Gesprächsübung/Rollenspiel mit externer Rollenspielerin) teil.

Damit wird in allen Fällen die Möglichkeit eines Austausches der Eindrücke zwischen den Bewerbungskommissionen gewährleistet.

V. Bericht zur Bewerbungslage

Seit Einführung des Zentralen Bewerbungsverfahrens im Jahre 2008 lagen insgesamt 134 Bewerbungen auf Probendienststellen und 309 Bewerbungen

auf mbA-Stellen für anstellungsfähige Theologinnen und Theologen (Mehrfachbewerbungen waren möglich) vor.

Von den 134 Bewerbungen für den Probendienst konnten 114 Bewerbungen berücksichtigt werden. Seit 2011 konnten - bis auf zwei Personen - alle Bewerberinnen und Bewerber in den Probendienst übernommen werden.

Von den 309 Bewerbungen auf mbA-Stellen für Anstellungsfähige konnten insgesamt 104 Personen in den Dienst genommen werden; ca. 2/3 davon waren Frauen. Neun weitere Personen sind inzwischen über andere Zugänge in den Pfarrdienst übernommen worden. Dabei lag der Schwerpunkt der Verfahren in den Jahren bis 2010. Seit 2011 wurden nur noch knapp 30 Personen in mbA-Stellen übernommen; meist Personen, die bereits aus dem Probe- oder Sonderdienst entlassen waren. Dies hängt damit zusammen, dass seit 2010 die Entlassungen aus (dem alten) Probe- oder Sonderdienst stark zurückgegangen sind. Für den zweijährigen Probendienst wurde seit 2008 ein eigenes Bewerbungsverfahren vor dem Dienstbeginn eingeführt (s.o. Abschnitt II), so dass nur noch bei Verzögerungen im Dienst (i.d.R. durch Elternzeiten) einzelne Personen im alten Status entlassen wurden. Der Sonderdienst ist im Jahr 2011 ausgelaufen.

Die Zahlen im Einzelnen finden sich in Anlage 3.

VI. Erweiterung des Zugangs zum Pfarrdienst

Im Jahre 2012 stellte sich die Frage, was für die anstellungsfähigen rheinischen Theologinnen und Theologen gelten soll, die sich

- a) Inzwischen in den „Ergänzenden pastoralen Dienste“ nach Art. 62a KO bewährt haben

oder die

- b) aus einer Auslandspfarrstelle, vornehmlich aus dem Bereich der „Wartensee-Vereinbarung“ mit einigen Schweizer Kantonskirchen, zurückkehren wollen.

Die Kirchenleitung hat dazu am 11.10.2013 folgende Regelung beschlossen:

„Pfarrerinnen und Pfarrer mit der Anstellungsfähigkeit für die Evangelische Kirche im Rheinland (EKiR), die mindestens vier Jahre in ausländischen Kirchen als Pfarrstelleninhaberinnen und –inhaber sowie angestellte Pastorin-

nen oder Pastoren nach Art. 62 a KO im Sinne der Ergänzenden Pastoralen Dienste, die mindestens vier Jahre in der EKIR gearbeitet haben, können im Rahmen einer Einzelfallentscheidung die Wahlfähigkeit für eine konkrete Bewerbung auf eine durch Leitungsorganwahl zu besetzende Pfarrstelle erhalten, wenn sie neben den üblichen Bewerbungsunterlagen -ein Motivations schreiben, -zwei Arbeitsproben, -bis zu zwei Referenzen eingereicht und erfolgreich an einem Kolloquium teilgenommen haben. Das Kolloquium wird als strukturiertes Interview (vgl. Auswahl- und Bewerbungsverfahren) von zwei Personen durchgeführt. Über die Zulassung zum Kolloquium sowie die Zuerkennung der Wahlfähigkeit entscheidet Abteilung I.“

Dieses Verfahren ersetzt die Teilnahme am Zentralen Bewerbungsverfahren, erfüllt aber ebenfalls das Erfordernis nach einem „geordneten Verfahren“ zur Erlangung der Wahlfähigkeit nach § 2.1.d. und e. PStG.

VII. Neuregelung durch die LS 2015

Die Landessynode 2015 hat mit Beschluss 18 (s. Anlage 2) den Beschluss 9 LS 2007 in großen Teilen modifiziert. Eine entsprechende Ausführungsbestimmung wird der LS 2016 vorgelegt (vgl. Drucksache 13)

Am Zentralen Bewerbungsverfahren für den Probedienst wurde in seiner verkürzten Form (KL-Beschluss 29.10.2010) festgehalten. Durch den angestrebten Neuzugang von jährlich bis zu 50 Personen können ab sofort de facto alle geeigneten Vikarinnen und Vikare in den Probedienst berufen werden.

Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand oder solche, die von Versetzung in den Wartestand bedroht sind, sollen künftig nach erfolgreicher Teilnahme am Auswahlverfahren keine mbA-Stelle mehr erhalten, sondern einen nicht stellige gebundenen Auftrag nach § 25 EKD.PfDG. Dieser Auftrag ist flexibler in der Gestaltung, weil er nicht mit einer Pfarrstelle unterlegt ist, und kann daher durch das Personaldezernat jederzeit geändert werden. Personen, die sich von sich aus nicht bewerben, können auf diese Weise leichter in freie Stellen zur Vakanzvertretung versetzt werden. Personen, die nicht oder erfolglos am Verfahren teilnehmen, behalten zwar grundsätzlich ihr Bewerbungsrecht, verbleiben aber im Wartestand oder werden in diesen versetzt.

Das Zentrale Bewerbungsverfahren in seiner vollumfänglichen Form gilt somit *nur noch für die ehemaligen Anstellungsfähigen*. Im letzten Durchgang im Herbst 2015 nahmen aus dieser Gruppe lediglich noch zwei Personen teil. Beide konnten nicht in den Dienst übernommen werden, weil sie die erforderliche Gesamtqualifikation nicht erreichten.

VIII. Beurteilung

Die Frage, ob ein Zentrales Bewerbungsverfahren weiterhin erforderlich ist, soll abschließend anhand der ursprünglichen Begründungen (s.o.) diskutiert werden:

1. Gesamtplanung

Mit Beschluss 18 LS 2015 ist eine Gesamtplanung Pfarrdienst für das Jahr 2030 festgelegt worden. Auf Grund der 10-jährigen Dauer der theologischen Ausbildung ist es erforderlich, Zugänge und Abgänge frühzeitig aufeinander zu beziehen. Daher ist es sinnvoll, diesen Prozess einer Gesamtplanung zu unterziehen und nicht von mehr als 730 Gremien bei nur einem (!) Anstellungsträger unabhängig voneinander und somit unkoordiniert durchführen zu lassen. Dies spricht dafür, den Zugang zum Pfarrdienst kirchenleitend an einer Stelle zu verantworten.

2. Bewerberzahl

Die Zahl der ehemaligen Anstellungsfähigen, die sich derzeit noch auf mbA-Stellen bewerben, ist drastisch gesunken. Gleichwohl besteht zum jetzigen Verfahren keine wirkliche Alternative:

- a) Den verbleibenden Personen kann nicht einfach das Wahlrecht wieder uneingeschränkt zugesprochen werden, sowohl aus dem unter 1. genannten Aspekt als auch unter dem in 3. skizzierten Gesichtspunkt der Qualitätssicherung.
- b) Den verbleibenden Personen kann aber auch nicht jegliche Bewerbungsmöglichkeit genommen werden. Das liefe auf die Aberkennung der Anstellungsfähigkeit hinaus und wäre rechtswidrig.

Somit muss eine regelmäßige Bewerbungsmöglichkeit erhalten bleiben. Sowohl die Landessynode mit Beschluss 18 LS 2015 als auch die Ständigen Ausschüsse - bezogen auf die Vorlage Drucksache 13 - haben dem daher zugestimmt.

Im Übrigen stellt die Gruppe der ehemaligen Anstellungsfähigen personalplanerisch keine große Ressource für die Pfarrstellenplanung 2030 dar, da ein erheblicher Anteil dieser Personen dann bereits selbst das ruhestandsfähige Alter erreicht haben wird. In Bezug auf 2030 und später dürfen also die Gruppen Probendienst und ehemalige Anstellungsfähige nicht verwechselt werden. Der Zugang zum Probendienst unterliegt keiner quantitativen Beschränkung mehr (s.o. Abschnitt VII), lediglich einer qualitativen (s.u. Pkt. 3).

3. Qualitätssicherung

Bleibt der Gesichtspunkt der Qualitätssicherung. Die Erfahrungen bis 2007 und auch im Interim 2010 haben gezeigt, dass presbyteriale Bewerbungsverfahren höchst unterschiedlich und äußerst disparat sind. Vergleiche von Gemeindekonzeptionen, Stellenausschreibungen und faktischen Bewerber-

interviews lassen oft eine innere Konsistenz vermissen. In den Workshops „Mit System eine Pfarrstelle besetzen“, die Abt. I gemeinsam mit GO anbietet, wird dieses von Presbyterinnen und Presbytern auch immer wieder bestätigt. Wenn viele Jahre lang keine Pfarrstellenbesetzung durchgeführt wurde, existiert auch keine Erfahrung mit der Interpretation von Bewerbungsunterlagen, im Erstellen von Anforderungsprofilen und in der Durchführung von strukturierten Interviews. Dabei kostet eine einzige Fehlentscheidung im Prozess der ‚Verbeamtung‘ bis zu 3 Mill. € und mehr (bei angenommenen 30 Jahren Dienstzeit einer Pfarrperson). Die kürzeste Verweildauer einer Pfarrperson in einer Gemeinde betrug 11 Monate bis zum Abberufungsantrag! Durch das unkündbare öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis bezahlt die Gemeinschaft aller Gemeinden die Kosten einer Fehlentscheidung eines einzelnen Presbyteriums, selbst dann, wenn die Wahl entgegen der Pfarrwahlberatung durch das Landeskirchenamt erfolgte.

Gerade, wenn die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber wieder kleiner wird, darf die Kirche nicht der Versuchung erliegen, nun möglichst jede und jeden zu nehmen. Der - nicht nur finanzielle - Schaden, den ungeeignete Pfarrpersonen verursachen, dürfte weit größer sein als die Folgen zeitweiliger Vakanzen. Wenn Fehlentscheidungen im Personalbereich auch nie gänzlich auszuschließen sind, das Zentrale Bewerbungsverfahren bietet mit seinen Standards, da nicht mehr über 730 Gremien nebeneinander arbeiten, einen entscheidenden Beitrag zu deren Reduktion.

IX. Fragen zur Weiterarbeit

Gleichwohl gilt es, die Verfahren kontinuierlich weiterzuentwickeln und möglichst zu verbessern. Einige offenen Enden seien abschließend genannt:

1. Die Wertigkeit der *Theologischen Prüfungen* im Rahmen der Gesamtwertung muss nachjustiert werden, ebenso die Relation der Noten zueinander. Werden die Theologischen Prüfungen zu wenig gewichtet, werden Kraft und Lebenszeit, die in ihnen steckt nicht angemessen gewürdigt. Werden sie zu hoch gewertet, hat die Kommission zu wenig Spielraum für eine verantwortete Gesamtentscheidung bezogen auf die personalen Kompetenzen. Besonders bei länger zurückliegenden Examina stellt sich die Frage, inwieweit nicht die seitdem erworbenen zusätzlichen Kompetenzen deutlicher gewichtet werden sollten.
2. Die Berichte der *Vikariatsgemeinden* müssen deutlicher gefasst werden, wenn die Eignung stark in Zweifel steht. Immer wieder wird dies zwischen den Zeilen deutlich und auf telefonische Nachfrage hin auch meist bestätigt. Gleichwohl zählt der geschriebene Bericht. Die Kommission gerät auf diese Weise in Verdacht, Menschen abzulehnen, denen ein Presbyterium die Eignung formal beglaubigt hat. Dies ist auch für die betroffenen Personen nicht nachvollziehbar.

3. Das Ziel des *Zentralen Auswahlverfahrens* sollte nicht länger die Eignung für die ‚Breite‘ des Pfarrdienstes sein, denn wer hier nicht erfolgreich ist, wird in den Warte- bzw. Ruhestand versetzt, obwohl er oder sie für spezielle Dienste (nicht stellige gebundener kirchlicher Auftrag nach § 25 EKD.PfDG) durchaus einsetzbar wäre. Das ist sowohl personalpolitisch als auch finanziell nur schwer vertretbar. Eine solche Öffnung birgt zwar einerseits die Gefahr, dass sich nicht stellige gebundene Aufträge verstetigen könnten, andererseits kann dem auch wieder durch die Flexibilität solcher Aufträge gewehrt werden, z.B. durch die probeweise Einweisung in eine Vakanz.

Aus Beschluss 9 LS 2007:

...

II. Wartestand

1. *Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand und für aus der Pfarrstelle Abberufene wird ein zentrales Auswahlverfahren durchgeführt. Die Kirchenleitung wird beauftragt, auf der Grundlage von § 90 in Verbindung mit § 106 Satz 1 PfdG rechtliche Regelungen zur formellen und inhaltlichen Ausgestaltung des zentralen Auswahlverfahrens im Jahr 2007 zu erarbeiten und gebeten, diese der Landessynode 2008 zur Kenntnis zu geben.*
2. *Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand, die das zentrale Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, werden auf der landeskirchlichen Ebene Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) errichtet. Der Stellenumfang und die Höhe der Besoldung richten sich nach den am 31. Dezember 2006 geltenden Regelungen zur Erteilung von Beschäftigungsaufträgen.*
3. *Pfarrerinnen und Pfarrer*
 - a) *die sich im Wartestand befinden und 60 Jahre oder älter sind*
oder
 - b) *deren Dienstzeit auf einer zeitlich befristeten Pfarrstelle endet*
oder
 - c) *deren Stelle aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen aufgehoben wird*
oder
 - d) *deren Zeit einer Freistellung aus dienstlichen Gründen endet,*
werden ohne ein zentrales Auswahlverfahren auf eine mbA-Stelle berufen.
4. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, der Landessynode 2008 ein Rahmenkonzept für die mbA-Stellen vorzulegen, das insbesondere folgende Teilaspekte beinhaltet:*
 - a) *Beschreibung der Aufgabenfelder, die von den Inhaberinnen und Inhabern der mbA-Stellen wahrgenommen werden können;*
 - b) *Maßnahmen der Personalführung;*
 - c) *Kriterien für die Zuweisung der mbA-Stellen;*
 - d) *Übersicht über die Kostenentwicklung durch Gegenüberstellung der Kostenberechnung nach der bisherigen Wartestandssystematik und nach dem neuen System;*
 - e) *Gesamtkostenentwicklung aller mbA-Stellen.*

5. *Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand, die nicht in eine mbA-Stelle berufen worden sind, werden gemäß § 91 PfdG in der Regel nach drei Jahren in den Ruhestand versetzt.*

III. Zugang zum Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland

1. *Der Zugang zum Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland wird ab 1. Januar 2008 durch ein zentrales Bewerbungsverfahren eröffnet.*
2. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, auf der Grundlage von § 106 Satz 1 PfdG rechtliche Regelungen zur formellen und inhaltlichen Ausgestaltung des zentralen Bewerbungsverfahrens im Jahr 2007 zu regeln und gebeten, diese der Landessynode 2008 zur Kenntnis zu geben.*
3. *Auf landeskirchlicher Ebene werden zusätzlich mbA-Stellen errichtet. Die mbA-Stellen bilden einen Personalpool, der dazu beitragen soll, den gegen Ende des nächsten Jahrzehnts aufgrund der dann anstehenden hohen Zahl von Pensionierungen deutlich steigenden Personalbedarf im Pfarrdienst zu decken. Die Finanzierung der mbA-Stellen erfolgt aus der Pfarrbesoldungsumlage. Die Zahl der Stellen ist im Rahmen einer mittelfristigen Personalplanung jährlich unter Beteiligung des Ständigen Finanzausschusses und des Ständigen Innerkirchlichen Ausschusses durch die Kirchenleitung festzulegen. Bei der Festlegung muss das Ergebnis der Planungskonferenz für den pfarramtlichen Dienst, der zu erwartende Bedarf an Pfarrerinnen und Pfarrern, die Altersstruktur der Pfarrerschaft, die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand und der freigestellten Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die zu erwartende Finanzkraft der Evangelischen Kirche im Rheinland berücksichtigt werden.*
4. *Vikarinnen und Vikare, die nach dem Zweiten Examen das zentrale Bewerbungsverfahren für den pfarramtlichen Dienst erfolgreich durchlaufen haben, werden in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe berufen. Nach Beendigung des Probendienstes und nach Bewährung in diesem Dienst werden diese Theologinnen und Theologen in der Regel unter Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit auf mbA-Stellen berufen.*
5. *Ab dem Jahr 2008 werden Theologinnen und Theologen, denen die Anstellungsfähigkeit verliehen worden ist und die das zentrale Bewerbungsverfahren für den pfarramtlichen Dienst erfolgreich durchlaufen haben, in der Regel in eine mbA-Stelle berufen.*
6. *Wiederholte Bewerbungen sind möglich.*
7. *Die Inhaberinnen und Inhaber von den in Abschnitt III Nrn. 4 und 5 genannten mbA-Stellen dürfen sich nur auf die Pfarrstellen bewerben, die durch das Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft zu besetzen sind. Diese Regelung ist von der Landessynode 2013 zu überprüfen.*

(Mit Mehrheit, bei einer Enthaltung)

Aus Beschluss 18 LS 2015

...

III. Personalpolitische Maßnahmen

1. *Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst, mit besonderem Auftrag sowie im Wartestand können in vakante Pfarrstellen auf Probe eingewiesen werden.*
2. *Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst, die nach Ablauf des Probedienstes noch nicht in eine Pfarrstelle gewählt sind, werden nicht mehr in eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag berufen, sondern erhalten einen nicht-stellengebundenen kirchlichen Auftrag nach § 25 PfdG.EKD.*
3. *Das große zentrale Bewerbungsverfahren (mbA-Verfahren) sowie die Übertragung von Pfarrstellen mit besonderem Auftrag werden nur noch für die ehemaligen rheinischen anstellungsfähigen Theologinnen und Theologen durchgeführt.*
4. *Das Auswahlverfahren für Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand führt nicht mehr in eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag, sondern in einen nicht-stellengebundenen kirchlichen Auftrag nach § 25 PfdG.EKD sowie zur Aufnahme auf die Vorschlagsliste der Kirchenleitung, die dadurch zu einer echten Empfehlungsliste wird.*
5. *Pfarrerinnen und Pfarrer nach Freistellung aus dienstlichen oder familiären Gründen oder nach Auslaufen einer befristeten Pfarrstelle erhalten einen nicht-stellengebundenen kirchlichen Auftrag nach § 25 PfdG.EKD.*
6. *Der Kirchenleitung wird vorgeschlagen, die Möglichkeiten von § 17 PStG (Vorschlags- und Besetzungsrecht) auch zur Versetzung in vakante Pfarrstellen zu nutzen.*

Das Landeskirchenamt legt für die Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen Stichtage fest.

.....

(Mit Mehrheit bei einer Enthaltung)

**Übersicht zum
Zentralen Bewerbungsverfahren für den Zugang zum Pfarrdienst
(Probendienst)**

Bewerbungen von Personen aus	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Im Anschluss an Zweite Theol. Prüfung *)	8 5 m 3 w	8 5 m 3 w	8 4 m 4 w	7 4 m 3 w	7 4 m 3 w	1 1 m -	6 1 m 5 w
Wiederbewerbung / spätere Bewerbung *)	- - -	- - -	- - -	- - -	1 1 m -	- - -	- - -
aus anderer Landeskirche	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1 w	2 1 m 1 w	1 - 1 w
Gesamt	8 5 m 3 w	8 5 m 3 w	8 4 m 4 w	7 4 m 3 w	9 5 m 4 w	3 2 m 1 w	7 1 m 6 w
prozentual von Gesamt:	63 % 38 %	63 % 38 %	50 % 50 %	57 % 43 %	56 % 44 %	67 % 33 %	14 % 86 %

Eingeladen zum Bewerbungstag	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Im Anschluss an Zweite Theol. Prüfung *)	8 5 m 3 w	8 5 m 3 w	8 4 m 4 w	7 4 m 3 w	7 4 m 3 w	1 1 m -	6 1 m 5 w
Wiederbewerbung / spätere Bewerbung *)	- - -	- - -	- - -	- - -	1 1 m -	- - -	- - -
aus anderer Landeskirche	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1 w	2 1 m 1 w	1 - 1 w
Gesamt	8 5 m 3 w	8 5 m 3 w	8 4 m 4 w	7 4 m 3 w	9 5 m 4 w	3 2 m 1 w	7 1 m 6 w
prozentual von Gesamt:	63 % 38 %	63 % 38 %	50 % 50 %	57 % 43 %	56 % 44 %	67 % 33 %	14 % 86 %

Wiederbewerbungen mit Punkten	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Gesamt	8	- - -	- - -	1 - 1 w	- - -	- - -	- - -
prozentual von Gesamt	63 % 38 %	- - -	- - -	100 %	- - -	- - -	- - -

Übernommen nach Bewerbungstag **)	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Im Anschluss an Zweite Theol. Prüfung *)	3 2 m 1 w	3 3 m -	7 3 m 4 w	5 3 m 2 w	6 3 m 3 w	- - -	5 1 m 4 w
Wiederbewerbung / spätere Bewerbung *)	- - -	- - -	- - -	1 - 1 w	1 1 m -	- - -	- - -
aus anderer Landeskirche	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1 w	2 1 m 1 w	1 - 1 w
Gesamt	3 2 m 1 w	3 3 m -	7 3 m 4 w	6 3 m 3 w	8 4 m 4 w	2 1 m 1 w	6 1 m 5 w
prozentual von Gesamt:	67 % 33 %	100 %	43 % 57 %	50 % 50 %	50 % 50 %	50 % 50 %	17 % 83 %

angebotene Stelle nicht angetreten	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Gesamt	- - -	2 1 m 1 w	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1 w
prozentual von Gesamt	- - -	50 % 50 %	- - -	- - -	- - -	- - -	100 %

*) einschließlich Gasvikariate

**) Übernommen nach Bewerbungstag - einschließlich Personen, die zunächst ein Sondervikariat ableisten

Anlage 3.1

Übersicht zum Zentralen Bewerbungsverfahren für den Zugang zum Pfarrdienst (Probendienst)

01.01.2012	01.07.2012	01.01.2013	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.11.2014	01.05.2015	01.11.2015	Gesamt
9	7	10	7	8	10	8	8	8	120
4 m 5 w	3 m 4 w	4 m 6 w	3 m 4 w	4 m 4 w	5 m 5 w	4 m 4 w	4 m 4 w	2 m 6 w	57 m 63 w
1	-	1	1	-	1	-	-	1	6
1 m -	- -	- 1 w	1 m -	- -	1 m -	- -	- -	- 1 w	4 m 2 w
2	1	-	-	-	1	-	-	-	8
- 2 w	- 1 w	- -	- -	- -	1 m -	- -	- -	- -	2 m 6 w
12	8	11	8	8	12	8	8	9	134
5 m 7 w	3 m 5 w	4 m 7 w	4 m 4 w	4 m 4 w	7 m 5 w	4 m 4 w	4 m 4 w	2 m 7 w	63 m 71 w
42 % 58 %	38 % 63 %	36 % 64 %	50 % 50 %	50 % 50 %	58 % 42 %	50 % 50 %	50 % 50 %	22 % 78 %	47 % 53 %

01.01.2012	01.07.2012	01.01.2013	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.11.2014	01.05.2015	01.11.2015	Gesamt
9	7	10	7	8	10	8	8	8	120
4 m 5 w	3 m 4 w	4 m 6 w	3 m 4 w	4 m 4 w	5 m 5 w	4 m 4 w	4 m 4 w	2 m 6 w	57 m 63 w
1	-	-	1	-	1	-	-	1	5
1 m -	- -	- -	1 m -	- -	1 m -	- -	- -	- 1 w	4 m 1 w
2	1	1	-	-	1	-	-	-	9
- 2 w	- 1 w	- 1 w	- -	- -	1 m -	- -	- -	- -	2 m 7 w
12	8	11	8	8	12	8	8	9	134
5 m 7 w	3 m 5 w	4 m 7 w	4 m 4 w	4 m 4 w	7 m 5 w	4 m 4 w	4 m 4 w	2 m 7 w	63 m 71 w
42 % 58 %	38 % 63 %	36 % 64 %	50 % 50 %	50 % 50 %	58 % 42 %	50 % 50 %	50 % 50 %	22 % 78 %	47 % 53 %

01.01.2012	01.07.2012	01.01.2013	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.11.2014	01.05.2015	01.11.2015	Gesamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- 1 w
-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 % 100 %

01.01.2012	01.07.2012	01.01.2013	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.11.2014	01.05.2015	01.11.2015	Gesamt
8	7	10	7	7	10	8	8	7	101
4 m 4 w	3 m 4 w	4 m 6 w	3 m 4 w	3 m 4 w	5 m 5 w	4 m 4 w	4 m 4 w	1 m 6 w	48 m 55 w
1	-	-	1	-	-	-	-	-	4
1 m -	- -	- -	1 m -	- -	- -	- -	- -	- -	3 m 1 w
2	1	1	-	-	1	-	-	-	9
- 2 w	- 1 w	- 1 w	- -	- -	1 m -	- -	- -	- -	2 m 7 w
11	8	11	8	7	11	8	8	7	114
5 m 6 w	3 m 5 w	4 m 7 w	4 m 4 w	3 m 4 w	6 m 5 w	4 m 4 w	4 m 4 w	1 m 6 w	51 m 63 w
45 % 55 %	38 % 63 %	36 % 64 %	50 % 50 %	43 % 57 %	55 % 45 %	50 % 50 %	50 % 50 %	14 % 86 %	45 % 55 %

01.01.2012	01.07.2012	01.01.2013	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.11.2014	01.05.2015	01.11.2015	Gesamt
1	-	-	-	-	-	-	-	-	4
- 1 w	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 m 3 w
100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	25 % 75 %

Druckdatum: 16.11.2015

**Übersicht zum Zentralen Bewerbungsverfahren
für den Zugang zum Pfarrdienst (mbA-Stellen)**

Bewerbungen von Personen aus	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Probedienst:	27 10 m 17 w	22 10 m 12 w	35 16 m 19 w	15 3 m 12 w	6 3 m 3 w	4 3 m 1 w	2 - 2 w
Sonderdienst:	20 0 m 11 w	14 0 m 8 w	12 4 m 8 w	9 4 m 5 w	3 1 m 2 w	1 1 m -	2
Entlassen aus dem Probedienst:	10 3 m 7 w	5 2 m 3 w	7 1 m 6 w	4 3 m 1 w	6 3 m 3 w	5 1 m 4 w	3 2 m 1 w
Entlassen aus dem Sonderdienst:	5 2 m 3 w	1 - 1 w	6 2 m 4 w	3 3 m -	7 3 m 4 w	2 1 m 1 w	4 2 m 2 w
Gesamt:	62 24 m 38 w	42 18 m 24 w	60 23 m 37 w	31 13 m 18 w	22 10 m 12 w	12 6 m 6 w	9 4 m 5 w
prozentual von Gesamt:	39 % 61 %	43 % 57 %	38 % 62 %	42 % 58 %	45 % 55 %	50 % 50 %	44 % 56 %

Eingeladen zum Bewerbungstag	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Probedienst:	16 0 m 10 w	11 0 m 5 w	21 0 m 12 w	15 3 m 12 w	4 1 m 3 w	4 3 m 1 w	2 - 2 w
Sonderdienst:	2 1 m 1 w	7 3 m 4 w	4 - 4 w	9 4 m 5 w	2 - 2 w	1 1 m -	2
Entlassen aus dem Probedienst:	2 1 m 1 w	2 1 m 1 w	4 - 4 w	4 3 m 1 w	3 2 m 1 w	3 1 m 2 w	3 2 m 1 w
Entlassen aus dem Sonderdienst:	-	-	1 - 1 w	3 3 m -	3 - 3 w	1 - 1 w	4 2 m 2 w
Gesamt:	20 8 m 12 w	20 10 m 10 w	30 9 m 21 w	31 13 m 18 w	12 3 m 9 w	9 5 m 4 w	9 4 m 5 w
prozentual von Gesamt:	40 % 60 %	50 % 50 %	30 % 70 %	42 % 58 %	25 % 75 %	56 % 44 %	44 % 56 %
davon nicht am Bewerbungstag teilgenommen:	- 1 w	-	-	- 1 w	- 1 w	-	1 m 1 w

Wiederbewerbungen mit Punkten	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Probedienst:	27	3 1 m 2 w	2 1 m 1 w	2 - 2 w	1 - 1 w	1 - 1 w	-
Sonderdienst:	20	-	-	-	2 1 m 1 w	-	2
Entlassen aus dem Probedienst:	10	1 1 m -	1 - 1 w	-	-	1 - 1 w	-
Entlassen aus dem Sonderdienst:	5	-	-	-	-	-	1 1 m -
Gesamt:	62	4 2 m 2 w	3 1 m 2 w	2 - 2 w	3 1 m 2 w	2 - 2 w	1 1 m -
prozentual von Gesamt:	39 % 61 %	50 % 50 %	33 % 67 %	100 %	33 % 67 %	100 %	100 %

Übernommen nach Bewerbungstag	01.07.2008	01.01.2009	01.07.2009	01.01.2010	01.07.2010	01.01.2011	01.07.2011
Probedienst:	9 3 m 6 w	9 4 m 5 w	13 6 m 7 w	11 3 m 8 w	2 - 2 w	3 2 m 1 w	2 - 2 w
Sonderdienst:	-	2 2 m -	4 - 4 w	3 2 m 1 w	-	-	2
Entlassen aus dem Probedienst:	1 - 1 w	1 1 m -	3 - 3 w	1 1 m -	2 1 m 1 w	3 - 3 w	1 1 m -
Entlassen aus dem Sonderdienst:	-	-	1 - 1 w	-	2 - 2 w	-	2 1 m 1 w
Gesamt:	10 3 m 7 w	12 7 m 5 w	21 6 m 15 w	15 6 m 9 w	6 1 m 5 w	6 2 m 4 w	5 2 m 3 w
prozentual von Gesamt:	30 % 70 %	58 % 42 %	29 % 71 %	40 % 60 %	17 % 83 %	33 % 67 %	40 % 60 %

Anlage 3.2

Übersicht zum Zentralen Bewerbungsverfahren für den Zugang zum Pfarrdienst (mbA-Stellen)

01.01.2012	01.08.2012	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.01.2015	01.07.2015	01.01.2016	Gesamt									
1	-	4	1	1	3	1	-	122									
- 1 w	- -	- 4 w	- 1 w	- 1 w	1 m 2 w	- 1 w	- -	48 m 78 w									
X								59									
X								25 m 34 w									
5	7	10	6	4	2	2	2	78									
3 m 2 w	2 m 5 w	2 m 8 w	3 m 3 w	1 m 3 w	1 m 1 w	2 m -	1 m 1 w	30 m 48 w									
4	5	3	1	5	1	2	1	50									
1 m 3 w	2 m 3 w	1 m 2 w	1 m -	3 m 2 w	1 m -	2 m -	1 m -	25 m 25 w									
10	12	17	8	10	6	5	3	309									
4 m 6 w	4 m 8 w	3 m 14 w	4 m 4 w	4 m 6 w	3 m 3 w	4 m 1 w	2 m 1 w	126 m 193 w									
40 %	60 %	33 %	67 %	18 %	82 %	50 %	50 %	40 %	60 %	50 %	50 %	80 %	20 %	67 %	33 %	41 %	59 %

01.01.2012	01.08.2012	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.01.2015	01.07.2015	01.01.2016	Gesamt									
1	-	4	1	1	3	1	-	84									
- 1 w	- -	- 4 w	- 1 w	- 1 w	1 m 2 w	- 1 w	- -	29 m 55 w									
X								25									
X								9 m 18 w									
2	5	8	6	3	1	1	2	49									
1 m 1 w	1 m 4 w	1 m 7 w	3 m 3 w	- 3 w	- 1 w	1 m -	1 m 1 w	18 m 31 w									
3	4	3	1	2	1	2	-	28									
- 3 w	1 m 3 w	1 m 2 w	1 m -	1 m 1 w	1 m -	2 m -	- -	12 m 18 w									
6	9	15	8	6	5	4	2	186									
1 m 5 w	2 m 7 w	2 m 13 w	4 m 4 w	1 m 5 w	2 m 3 w	3 m 1 w	1 m 1 w	68 m 118 w									
17 %	83 %	22 %	78 %	13 %	87 %	50 %	50 %	17 %	83 %	40 %	60 %	75 %	25 %	50 %	50 %	37 %	63 %
1 m	-	-	-	1 w	-	1 w	-	2 m	6 w								

01.01.2012	01.08.2012	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.01.2015	01.07.2015	01.01.2016	Gesamt	
-	-	-	-	-	-	1	-	10	
- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 m -	- -	3 m 7 w	
X								2	
X								1 m 1 w	
-	-	-	1	-	-	-	-	4	
- -	- -	- -	- 1 w	- -	- -	- -	- -	1 m 3 w	
-	-	-	-	-	-	-	-	1	
- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 m -	
-	-	-	1	-	-	1	-	17	
- -	- -	- -	- 1 w	- -	- -	1 m -	- -	6 m 11 w	
			100 %			100 %		35 %	65 %

01.01.2012	01.08.2012	01.07.2013	01.01.2014	01.07.2014	01.01.2015	01.07.2015	01.01.2016	Gesamt								
1	-	3	1	1	2	1	-	58								
- 1 w	- -	- 3 w	- 1 w	- 1 w	- 2 w	1 m -	- -	19 m 39 w								
X								9								
X								4 m 5 w								
-	3	3	4	1	1	-	1	25								
- -	1 m 2 w	- 3 w	1 m 3 w	- 1 w	- 1 w	- -	- 1 w	6 m 19 w								
2	2	2	-	1	-	1	-	13								
- 2 w	- 2 w	1 m 1 w	- -	1 m -	- -	1 m -	- -	4 m 9 w								
3	5	8	5	3	3	2	1	105								
- 3 w	1 m 4 w	1 m 7 w	1 m 4 w	1 m 2 w	- 3 w	2 m -	- 1 w	33 m 72 w								
	100 %	20 %	80 %	13 %	88 %	20 %	80 %	33 %	67 %		100 %	100 %		100 %	31 %	69 %

Druckdatum: 16.11.2015