

Ausarbeitung der Dienstrechtlichen Kommission der EKD

zur

Regelung

der dienstlichen Beurteilung der Pfarrerrinnen und Pfarrer

Die *nach gliedkirchlichem Recht zuständige Stelle*¹ erläßt folgende Regelung der dienstlichen Beurteilung der Pfarrerrinnen und Pfarrer:

1. Zweck und Ziel der Beurteilung

- 1.1 Die *nach gliedkirchlichem Recht*² vorgesehene Beurteilung der Pfarrerrinnen und Pfarrer soll dazu beitragen, daß Begabungen, Neigungen und Fähigkeiten erkannt und gefördert, erworbene Amtserfahrungen bestätigt und gefestigt sowie Mängel nach Möglichkeit behoben werden. Die für eine dienstliche Beurteilung zu führenden Gespräche sollen den zu Beurteilenden helfen, sich selbst einzuschätzen, ihre Gaben zu entfalten und vorhandene Lücken zu schließen. Die Beurteilung während des Probedienstverhältnisses kann auch zur Feststellung der Eignung für die Anstellung auf Lebenszeit dienen. Zugleich soll die Personalplanung *in der Gliedkirche*³ erleichtert werden.
- 1.2 Alle an der Beurteilung Beteiligten müssen berücksichtigen, daß die Ergebnisse des geistlichen Handelns nicht einer formalisierten Beurteilung unterzogen werden können⁴.

2. Das Beurteilungsgespräch

- 2.1 Anläßlich jeder Beurteilung findet ein Beurteilungsgespräch statt. Das Gespräch soll durch gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Wahrhaftigkeit geprägt sein. Neben der zu beurteilenden Pfarrerrin oder dem zu beurteilenden Pfarrer nehmen die oder der zuständige *Beurteilende*⁵ sowie auf Wunsch der Pfarrerrin oder des Pfarrers eine *unabhängige Vertrauensperson*⁶ teil, sofern gliedkirchliches Recht dies zuläßt. Die oder der *Beurteilende*⁵ setzt Zeit und Ort des Gespräches fest.
- 2.2 Gegenstand des Beurteilungsgespräches soll der gesamte Dienst der Pfarrerrin oder des Pfarrers sein. In Vorbereitung auf das Beurteilungsgespräch haben die *Beurteilenden*⁵ die zu beurteilenden Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Predigt, im Unterricht und auch bei sonstigen Veranstaltungen kennenzulernen. In diesen Zusammenhang können alle dienstlichen Begegnungen seit der letzten Beurteilung einbezogen werden, damit eine möglichst breite Grundlage für gemeinsame Überlegungen erreicht werden kann.

- 2.3 Das Gespräch soll sich insbesondere auf folgende Fähigkeiten und Bereiche erstrecken:
- Theologische Kompetenz (Reflexionsvermögen, Urteilsfähigkeit, Fortbildungen, besondere Interessen und Neigungen);
 - Kommunikative Kompetenz (die Fähigkeit, die eigenen Überlegungen zu vermitteln; die Fähigkeit, die biblische Botschaft in der Sprache von heute weiterzusagen; die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen und nichtkirchlichen Gruppen);
 - Praktisch-theologische Kompetenz
 - a) Verkündigung (Gottesdienste, Kasualien)
 - b) Seelsorge (Hausbesuche, Krankenhausbesuche, längerfristige Begleitung, Kasualien)
 - c) Unterricht (Religionsunterricht, Konfirmandenunterricht)
 - d) Diakonie (Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Planung, Motivierung)
 - e) Zielgruppenarbeit (Arbeit mit unterschiedlichen, auch nicht direkt kirchlich gebundenen Gruppen; schwerpunkt- und themenzentrierte Arbeit);
 - Leitungskompetenz (Organisation, Verwaltung, Zeitmanagement, Mitarbeiterführung).
- 2.4 Grundlage für das Beurteilungsgespräch soll ein vom *Landeskirchenamt*⁷ erstellter Beurteilungsvordruck sein.
- 2.5 Nach dem Beurteilungsgespräch erstellt die oder der *Beurteilende*⁵ unter Benutzung des vom *Landeskirchenamt*⁷ herausgegebenen Vordrucks den Beurteilungsbeitrag. Wo eine Übereinstimmung im Beurteilungsgespräch nicht zustande kam, ist auch die Ansicht der anderen am Gespräch Beteiligten zu erwähnen. Die oder der *Beurteilende*⁵ leitet den Beurteilungsbeitrag der beurteilten Pfarrerin oder dem beurteilten Pfarrer sowie der am Beurteilungsgespräch beteiligten *unabhängigen Vertrauensperson*⁶ zur Kenntnisnahme und Unterschrift zu. Sie ist innerhalb von drei Wochen zurückzusenden. Die Pfarrerin oder der Pfarrer sowie die am Beurteilungsgespräch beteiligte unabhängige Vertrauensperson⁶ können zu einzelnen Punkten oder zur Gesamtbeurteilung abweichende Stellungnahmen hinzufügen, die Teile des Beurteilungsbeitrages werden. Die Kenntnisnahme solcher Sondervoten ist von den anderen Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern durch Unterschrift zu bestätigen.
- 2.6 Der Beurteilungsvordruck schließt nicht mit einer Gesamtbewertung.

3. Ermittlung und Festsetzung des Beurteilungsergebnisses

- 3.1 Die oder der *Beurteilende*⁵ übermittelt den Beurteilungsbeitrag einschließlich ggf. abgegebener Sondervoten der *nach gliedkirchlichem Recht zuständigen Stelle*⁸. Dem Beurteilungsbeitrag ist auf gesondertem Blatt ein der bzw. dem Beurteilten nicht mitzuteilender Vorschlag für eine zusammenfassende Bewertung mit Hinweisen auf Leistung, Schwächen und besondere Einsatzmöglichkeiten beizufügen. Das *gliedkirchliche Recht*⁹ kann bestimmen, daß die zusammenfassende Bewertung in Form einer Gesamtbewertung nach Bewertungsschema zu fertigen ist.
- 3.2 Die *nach gliedkirchlichem Recht zuständige Stelle*⁸ nimmt von dem Beurteilungsbeitrag Kenntnis und gibt eine eigene Stellungnahme ab, falls es für notwendig gehalten wird. Eine Äußerung ist zwingend in den Fällen, in denen Sondervoten abgegeben worden sind. Vor der Abgabe der Stellungnahme kann mit den Beteiligten ein Gespräch geführt werden. Die Stellungnahme ist den Beteiligten zur Kenntnis zu geben.

- 3.3 Die *nach gliedkirchlichem Recht zuständige Stelle*¹⁰ setzt aufgrund der vorliegenden Unterlagen die Endbeurteilung fest und teilt sie der oder dem Beurteilten und den weiteren *nach gliedkirchlichen Regelungen am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen* mit.

4. Zeitplan für das Beurteilungsverfahren

- 4.1 Die erste Beurteilung erfolgt, *soweit nach gliedkirchlichem Recht* nichts anderes bestimmt ist, während der letzten drei Monate vor dem frühestmöglichen Ende des Probendienstverhältnisses. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die ihre Anstellungsprüfung innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie abgelegt haben, ist das Jahr der Anstellungsprüfung das Jahr, von dem an sich die periodischen Beurteilungen nach Abschnitt 4.2 rechnen. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die zum Dienst außerhalb *der Gliedkirche*³ entsandt oder beurlaubt worden sind, sowie für aus anderen Kirchen übernommene Pfarrerinnen und Pfarrer beginnt die erste Regelbeurteilung drei Jahre nach Aufnahme ihres Dienstes *in der Gliedkirche*³.
- 4.2 Weitere Regelbeurteilungen sind nach 7, 14 und 21 Jahren anzufertigen. Nach dem 55. Lebensjahr finden grundsätzlich keine Regelbeurteilungen mehr statt.
- 4.3 Zusätzliche Beurteilungen können bei Vorliegen eines berechtigten Interesses von Pfarrerinnen und Pfarrern beantragt oder bei Vorliegen besonderer Umstände von der *nach gliedkirchlichem Recht zuständigen Stelle*¹¹ angeordnet werden.
- 4.4 Sofern eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, die oder der das 48. Lebensjahr vollendet hat und noch nicht 55 Jahre alt ist, in den Dienst *der Gliedkirche*³ eintritt, soll sie oder er mindestens einmal beurteilt werden.
- 4.5 Sofern der Termin einer Regelbeurteilung z.B. wegen Versetzung oder beabsichtigten Pfarrstellenwechsel ungünstig liegt, kann die Beurteilung entweder um ein Jahr vorgezogen oder um ein Jahr hinausgeschoben werden. Die nächste Beurteilung ist danach so anzusetzen, daß der übliche Beurteilungsrythmus des Abschnittes 4.1 wieder hergestellt ist.
- 4.6 Die Regelbeurteilungen nach diesen Richtlinien sollen *innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten für diejenigen Pfarrerinnen und Pfarrer durchgeführt werden, die die theologische Anstellungsprüfung 21, 14 und 7 Jahre zuvor abgelegt haben oder dienstaltersmäßig entsprechend eingestuft wurden*¹². In den kommenden Jahren sind die jeweils folgenden Jahrgänge zu beurteilen, bis sich der Rhythmus des üblichen Zeitplanes gemäß Abschnitt 4.1 ergeben hat.
- 4.7 Die *nach gliedkirchlicher Ordnung zuständige Stelle*¹¹ teilt zu Beginn des jeweiligen Jahres den Beurteilenden sowie der nach Abschnitt 3.1 zuständigen Stelle die Namen der zu beurteilenden Pfarrerinnen und Pfarrer mit.

5. Die zuständigen Beurteilenden

- 5.1 Die Durchführung des Beurteilungsverfahrens für Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindedienst gehört zu den Dienstpflichten der *zuständigen Dekanin oder des zuständigen Dekans*¹³ als Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter. Die Dienstvorgesetzten sind durch Schulungsmaßnahmen in die Lage zu setzen, diese Dienstpflicht erfüllen zu können.

- 5.2 Die Dekanin oder der Dekan¹³ führt das Beurteilungsverfahren auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in Diensten der Sonderseelsorge durch, sofern für sie *nach gliedkirchlichen Regelungen keine Sonderregelung* getroffen wurde. Die Beurteilungsbeiträge werden sich nach den Besonderheiten des jeweiligen Dienstes zu richten haben. Im Einzelfall können mit den Begebenheiten der Sonderaufgaben besonders vertraute Pfarrerinnen und Pfarrer am Beurteilungsverfahren beteiligt werden (Abschnitt 2.1).
- 5.3 Ist die zu beurteilende Pfarrerin oder der zu beurteilende Pfarrer Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter nach Abschnitt 5.1, so führt die nach Abschnitt 3.1 *zuständige Stelle*⁸ das Beurteilungsverfahren durch, die Aufgaben nach Abschnitt 3.2 übernimmt in diesen Fällen die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter für Personalfragen der Pfarrerinnen und Pfarrer *in der kirchlichen Verwaltung*¹¹.
- 5.4 Die übrigen Pfarrerinnen und Pfarrer beurteilt die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter für Personalfragen der Pfarrerinnen und Pfarrer *in der kirchlichen Verwaltung*¹¹ oder damit Beauftragte.

6. Inkrafttreten

6.1 Die Beurteilungsrichtlinien treten am . . . in Kraft.

-
- 1 Die für den Erlaß der Richtlinien zuständige Stelle muß durch gliedkirchliches Recht gesetzlich ermächtigt sein. Dies wird i.d.R. die jeweilige Kirchenleitung sein. In der gesetzlichen Ermächtigung kann ferner vorgeschrieben sein, daß bestimmte Gremien beim Erlaß zu beteiligen sind.
- 2 In die Richtlinien ist die entsprechende gesetzliche Ermächtigung zum Erlaß der Richtlinien aufzunehmen. Dies wird i.d.R. durch eine Bestimmung des Pfarrergesetzes geschehen, ggf. auch durch einen Verweis auf entsprechende beamtenrechtliche Regelungen, also des Kirchenbeamtengesetzes und eventuell des Laufbahnrechts.
- 3 Der Richtlinienentwurf der Dienstrechtlichen Kommission weist immer dann, wenn auf den Geltungsbereich der Richtlinien verwiesen wird, lediglich auf die Gliedkirche hin.
- 4 Der gliedkirchliche Bekenntnisstand kann eine weitergehende Aussage zur Nichtzulässigkeit einer Bewertung des geistlichen Handelns allein durch menschliche Beurteilungen verlangen. Der Richtlinienentwurf beschränkt sich hier auf eine unumgängliche Grundaussage.
- 5 Die Amtsbezeichnung für die Beurteilenden kann je nach gliedkirchlichem Recht unterschiedlich sein (z.B. Dekanin oder Dekan, Superintendentin oder Superintendent usw.). Es handelt sich der Sache nach um die mit der Dienstaufsicht betraute Person.
- 6 Es bleibt dem gliedkirchlichem Recht überlassen, ob, inwieweit und nach welchen Kriterien ggf. eine unabhängige Vertrauensperson bestellt wird.
- 7 Die Erstellung von Vordrucken bzw. Formblättern sowie die organisatorische Abwicklung ist Aufgabe der kirchlichen Verwaltung (Landeskirchenamt, Konsistorium, Oberkirchenrat).
- 8 Gliedkirchliches Recht bestimmt, welches die nächsthöhere Verantwortungsebene ist, der die Beurteilung vorgelegt werden muß (z.B. Landessuperintendentin oder Landessuperintendent, Kreisdekanin oder Kreisdekan usw.).

- 9 Das gliedkirchliche Recht kann die Beifügung in Form einer Gesamtbewertung nach folgendem sechsstufigen Bewertungsschema vorsehen:
 - Hervorragend
 - Sehr tüchtig
 - Übertrifft erheblich die Anforderungen
 - Entspricht voll den Anforderungen
 - Entspricht noch den Anforderungen
 - Entspricht nicht den Anforderungen
- 10 Gliedkirchliches Recht bestimmt, welche Stelle für die Endbeurteilung zuständig ist. Es kann sich dabei unmittelbar um die Verantwortungsebene, der die Beurteilung vorzulegen war oder um nächsthöhere Ebenen handeln.
- 11 Es handelt sich in der Regel um das für Personalfragen der Pfarrerinnen und Pfarrer zuständige Dezernat (Referat) in der kirchlichen Verwaltung (Landeskirchenamt, Konsistorium, Oberkirchenrat).
- 12 Der Entwurfstext orientiert sich an einem fiktiven Beginn des Inkrafttretens dieser Richtlinien, da die Übernahme durch die Gliedkirchen ggf. zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgt. Die entsprechenden Daten bzw. Jahre wären einzusetzen.
- 13 Die Zuständigkeit richtet sich nach gliedkirchlicher Ordnung. Es können zuständig sein Dekaninnen und Dekane, Superintendentinnen und Superintendenten, Pröpstinnen und Pröpste usw.

Generell sind von gliedkirchlichem Recht abhängige Regelungen kursiv gedruckt.

