

# **Verordnung über das Verfahren zur Beurteilung der Eignung für den pfarramtlichen Dienst**

**Vom 4. März 2003**

(ABl. ELKTh S. 68)

Aufgrund von § 82 Abs. 2 Nr. 3 der Verfassung i. V. m. Art. 16 b des Kirchengesetzes zur Übernahme und Ergänzung des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands erlässt der Landeskirchenrat folgende Verordnung:

## **§ 1**

### **Vorbereitung der Entscheidung über die Bewerbungsfähigkeit**

(1) Über die Verleihung der Bewerbungsfähigkeit nach § 20 Pfarrergesetz entscheidet der Landeskirchenrat auf der Grundlage einer dienstlichen Beurteilung nach § 4.

(2) <sup>1</sup>Die Dienstrechtsabteilung im Landeskirchenamt bittet die Superintendentin oder den Superintendenten ein Jahr nach Beginn des Probendienstes um Mitteilung, ob Zweifel an der Eignung der Pastorin oder des Pfarrers im Probendienst für den pfarramtlichen Dienst bestehen; in die Mitteilung soll das Votum des Schulbeauftragten und des Gemeindegemeinderates einfließen. <sup>2</sup>Das weitere Verfahren bestimmt sich entsprechend § 4 Abs. 3.

(3) Das Landeskirchenamt leitet ein Jahr vor Ablauf des Probendienstes das Verfahren zur Verleihung der Bewerbungsfähigkeit ein, indem die Superintendentin oder der Superintendent schriftlich aufgefordert wird, ein Beurteilungsgespräch nach §§ 2 und 3 zu führen, eine dienstliche Beurteilung nach § 4 zu erstellen und ein Votum zur Eignung für den pfarramtlichen Dienst nach § 13 Abs. 1 Pfarrergesetz abzugeben.

## **§ 2**

### **Gegenstand des Beurteilungsgespräches**

(1) <sup>1</sup>Gegenstand des Beurteilungsgespräches ist der gesamte Dienst der Pastorin oder des Pfarrers im Probendienst, insbesondere die Orientierung am konkreten Dienstauftrag. <sup>2</sup>Darüber hinaus sollen Fragen der Lebensführung, soweit sie für den Dienst der Pastorin oder des Pfarrers von Bedeutung sind, besprochen werden.

(2) <sup>1</sup>Das Beurteilungsgespräch erstreckt sich insbesondere auf folgende Bereiche: die Wahrnehmung des Dienstes, die praktisch-theologische Kompetenz, Fragen zur Person. <sup>2</sup>Es soll unter Berücksichtigung der in der Anlage zu dieser Verordnung genannten Gesichtspunkte geführt werden.

(3) In Vorbereitung auf das Beurteilungsgespräch wird die Pastorin oder der Pfarrer im Probedienst

1. durch die Superintendentin oder den Superintendenten im Gottesdienst, in der Sitzung eines Gemeindegemeinderates und bei Gemeindeveranstaltungen sowie
2. durch die Schulbeauftragte oder den Schulbeauftragten im Religionsunterricht hospitiert.

### § 3

#### **Ablauf des Beurteilungsgesprächs**

(1) Das Beurteilungsgespräch besteht aus zwei Teilen:

1. dem Gespräch mit den Gemeindegemeinderäten des Kirchspiels, in dem die Pastorin oder der Pfarrer im Probedienst den Pfarrdienst versieht, und
2. dem Gespräch mit der Pastorin oder dem Pfarrer im Probedienst.

(2) <sup>1</sup>Die Superintendentin oder der Superintendent setzt Zeit und Ort des Beurteilungsgesprächs fest, dabei können für die beiden Gesprächsteile unterschiedliche Zeitpunkte gewählt werden. <sup>2</sup>Die Gemeindegemeinderäte sollen zu einer gemeinsamen Sitzung zusammenzutreten.

(3) Im Ergebnis ihrer Beratung geben die Gemeindegemeinderäte eine Einschätzung des Dienstes der Pastorin oder des Pfarrers im Probedienst in den Gemeinden ab.

### § 4

#### **Dienstliche Beurteilung**

(1) <sup>1</sup>Nach dem Beurteilungsgespräch erstellt die Superintendentin oder der Superintendent unter Einbeziehung der Einschätzungen der oder des Schulbeauftragten und der Gemeindegemeinderäte eine dienstliche Beurteilung, die insbesondere eine Aussage über die Eignung für den Pfarrdienst nach § 13 Abs. 1 Pfarrergesetz enthalten muss. <sup>2</sup>In die dienstliche Beurteilung sind neben dem Beurteilungsgespräch alle dienstlichen Begegnungen seit Beginn des Probedienstes einzubeziehen.

(2) Die dienstliche Beurteilung ist über die Visitatorin oder den Visitator an das Landeskirchenamt zu senden.

(3) <sup>1</sup>Ergeben sich auf der Grundlage der Beurteilung Zweifel an der Eignung für den pfarramtlichen Dienst, so hat der Landeskirchenrat dies der Pastorin oder dem Pfarrer im Probedienst alsbald, spätestens zwei Jahre und sechs Monate nach Beginn des Probedienstes mitzuteilen; zugleich ergeht die Ladung zu einem Gespräch, welches von der zuständigen Dezernentin oder dem zuständigen Dezernenten des Landeskirchenrates oder von einer oder einem damit Beauftragten geführt wird. <sup>2</sup>Bestätigt sich nach dem Gespräch oder nach Ablauf einer eingeräumten Frist bzw. einer Verlängerung des Probedienstes zur

Ausräumung der Zweifel die Nichteignung, so ist das Probendienstverhältnis gemäß § 13 Abs. 3 Satz 3 i. V. m. § 15 Abs. 2 Pfarrergesetz zu beenden.

## **§ 5**

### **Schlussbestimmungen**

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. April 2003 in Kraft und gilt für alle Pastorinnen und Pfarrer im Probendienst, die zu diesem Zeitpunkt einen Probendienst von nicht mehr als einem Jahr abgeleistet haben.

**Anlage zu § 2 Abs. 2:****Handreichung zur Beurteilung der Eignung für den pfarramtlichen Dienst***Beurteilungsgespräch und Dienstbeurteilung*

Gegenstand des Beurteilungsgesprächs ist die Frage der Dienst eignung als Voraussetzung für die Zuerkennung der Bewerbungsfähigkeit als Pastorin oder Pfarrer.

Im Gespräch soll geklärt werden, wie und mit welcher Kompetenz die Pastorin oder der Pfarrer den Dienst wahrgenommen hat und ob es in ihrer oder seiner Person liegende Gründe gibt, die gegen die Zuerkennung der Bewerbungsfähigkeit sprechen.

Da mit der Zuerkennung oder der Versagung der Bewerbungsfähigkeit eine schwerwiegende Entscheidung getroffen wird, soll das Beurteilungsgespräch mit besonderer Sorgfalt geführt werden.

Gesichtspunkte für ein solches Gespräch sollen sein:

1. Fragen zur Wahrnehmung des Dienstes:
  - Orientierung am konkreten Dienstauftrag (auf Gemeindeebene, in der Region, in der Superintendentur)
  - Befähigung zur Arbeitsorganisation
  - Kommunikationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft
  - Lernbereitschaft, Teilnahme an Fort- und Weiterbildung (z. B. FEA-Kurse)
  - Gewinnung Ehrenamtlicher
  - Verhalten im Konflikt
  - Verlässlichkeit, Pünktlichkeit
  - Art des Auftretens, Einsatzfreude.
2. Fragen nach der Kompetenz:
  - liturgische Kompetenz (Gestaltung der Gottesdienste und gottesdienstähnliche Handlungen)
  - homiletische Kompetenz (Inhalt, Gestaltung, Verstehbarkeit der Predigten/Ansprachen)
  - seelsorgerische Kompetenz (Zuwendungsfähigkeit, Annahme, Begleitung von Menschen in unterschiedlichen Situation, Verschwiegenheit)
  - pädagogische Kompetenz (Gestaltung des gemeindlichen und des schulischen Unterrichts, altersgruppengerechte Arbeit, Kreativität)

- Leitungskompetenz (Zusammenarbeit mit dem Gemeindegemeinderat, Koordinierung von Aufgaben, Umgang mit Verfahrensregeln, Ordnungen und Rechtsvorschriften, Leitungsstil)
  - Kompetenz in der Öffentlichkeitsarbeit (Werbung, Darstellung von Person und Sache in der Öffentlichkeit, Teilnahme am öffentlichen Leben).
3. Fragen zur Person:
- besondere Begabungen und Kenntnisse
  - Gesundheitszustand, Belastbarkeit
  - Zuordnung vom Beruf und Familie/Freizeit
  - persönliche Lebensführung, Glaubwürdigkeit, Ausstrahlung
  - weitere Tätigkeiten und Ämter innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes.
4. Zusammenfassung:
- Gibt es insgesamt Bedenken hinsichtlich der Diensteignung? Worin werden sie deutlich? Wie sind sie begründet?
  - Gibt es besondere Empfehlungen für den weiteren Berufsweg?

