

Hinweise zum Verfahren zur Feststellung der Bewährung in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes von Pastorinnen und Pastoren auf Probe (§ 8 PfdG.EKD)

Liebe Superintendentinnen und Superintendenden,
sehr geehrte Damen und Herren, liebe Lesende,

der Probendienst ist eine entscheidende Zeit in der beruflichen Laufbahn einer Pastorin oder eines Pastors. Umso wichtiger ist es, in dieser Zeit mit den neuen Kolleg:innen im guten Austausch über ihre Interessen, ihre Motivation, ihre Befähigungen und ihre Desiderate zu sein. Danke, dass Sie sich dieser wichtigen Aufgabe annehmen. Um Sie dabei zu unterstützen, haben wir auf den folgenden Seiten einige Hinweise für Sie zum Beurteilungsverfahren im Probendienst zusammengestellt.

Zunächst erhalten Sie unter der Überschrift „Vorbemerkung“ einige allgemeine Informationen zum Verfahren insgesamt, bevor wir für Sie die einzelnen Schritte des Verfahrens sowie den Ablauf erläutern.

Dem Schreiben beigelegt sind zu Ihrer weiteren Verwendung:

- der Beurteilungsbogen
- sowie ein Zeitplan, der alle verfahrensrelevanten Termine berücksichtigt (interaktives Dokument, die fortlaufenden Termine passen sich dem Eintrag des Anfangsdatums an).

Bitte beachten Sie, dass für Pastor:innen, die ihren Probendienst als Schulpastor:innen absolvieren, ein gesonderter Beurteilungsbogen vorliegt, der die Spezifika des schulischen Dienstes berücksichtigt.

Für Hinweise und Rückfragen:

Probendienst, allgemein:

Ref. 35, OKR Mathis Burfien

Mathis.Burfien@evlka.de

Tel. 0511 1241 308

Schulpastor:innen (Rückfragen zu schulorganisatorischen und inhaltlichen Aspekten):

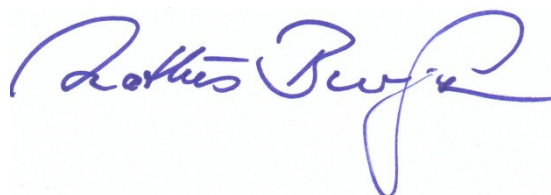
Ref. 42, OKRin Dr. Michaela Veit-Engelmann

Michaela.Veit-Engelmann@evlka.de

Tel. 0511 1241 314

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit an dieser wichtigen Schnittstelle landeskirchlicher Personalverantwortung.

Mit freundlichen Grüßen



(1) Vorbemerkung

Der Probendienst ist eine entscheidende Zeit, die Motivation, Freude und für ein langjähriges Berufsleben geben soll. An seinem Ende steht die Übernahme in das Dienstverhältnis auf Lebenszeit und die Verleihung der sogenannten „Anstellungsfähigkeit“, die entsprechend die Bewerbung auf jede freie, ausgeschriebene Pfarrstelle ermöglicht.

Formal soll die Bewährung in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden. (§8 PfdG.EKD).

Entsprechend soll sich der Blick in den Gesprächen, die die Dienstvorgesetzten mit den Pastor:innen im Probendienst führen, deshalb besonders auf Themen wie Auskunftsfähigkeit in Glaubensfragen, Kompetenzen in Menschenführung und Organisation sowie Kommunikationsverhalten, Dialogfähigkeit, öffentliches Auftreten oder Gestaltung von Distanz und Nähe richten.

Sollte die eigenverantwortliche Ausübung des Pfarrdienstes nicht ohne Bedenken festgestellt werden können, bieten die Gespräche im Rahmen des Beurteilungsverfahrens eine gute Möglichkeit, Entwicklungsmaßnahmen zu verabreden, die helfen, der Aufgabe des Pfarrdienstes besser und auf Dauer gewachsen zu sein.

Sollte sich die ernsthafte Problematik einer drohenden Nichteignung abzeichnen, ist eine schnelle und direkte Kommunikation zwischen Superintendent:in, Regionalbischöfin oder Regionalbischof und Landeskirchenamt nötig, um Maßnahmen zu erörtern und abzustimmen (z.B. Entwicklungsmaßnahmen, Wechsel der Probendienststelle, Probendienstverlängerung).

Als ausgesprochen hilfreich erweist es sich, dem/der gerade beginnenden Probendienstler:in Aufmerksamkeit beim Hineinwachsen in die erste Gemeinde zu widmen (Besuch beim Kirchenvorstand zu Beginn, ggf. Vermittlung eines/einer Gesprächspartner:in aus der Kirchenkreis Konferenz für „Anfangsfragen“, Unterstützung durch das Kirchenamt etc.). So können auch mögliche auftretende Schwierigkeiten besonders rasch erkannt und geholfen werden, diese zu bearbeiten.

(2) Ablauf des Verfahrens

(2.1) Informationen zu den einzelnen Schritten des Verfahrens

1.

In der **Einweisungsverfügung für den Probendienst** (dem offiziellen Schreiben zu Beginn des Probendienstes) wird auf den Ablauf der Feststellung zur Bewährung hingewiesen: Die Superintendentin oder der Superintendent äußert sich gegenüber der Regionalbischöfin oder dem Regionalbischof und dem Landeskirchenamt auf der Grundlage von zwei Beurteilungsgesprächen. Diese Beurteilungsgespräche werden am Ende des ersten und des zweiten Jahres in der Probendienstzeit geführt. Die Jahresgespräche sind für diesen Zeitraum ausgesetzt. Versieht ein/eine Pastor:in auf Probe Dienst in einer Superintendenturgemeinde, so werden die in dem Verfahren vorgesehenen Aufgaben von der Regionalbischöfin oder dem Regionalbischof wahrgenommen.

Der/die Superintendent:in leitet bei positiver Beurteilung (Eignung für den Probendienst) nach Abschluss beider Beurteilungsgespräche nur die dritte Seite der Beurteilungsbögen an das Büro der Regionalbischöfin oder des Regionalbischofs weiter. Die Seiten 1 und 2 verbleiben in der Superintendentur.

Ausnahme: Bei Bedenken und nötiger Unterstützung im Probendienst bitte alle Seiten der Beurteilungsgespräche an das Büro der Regionalbischöfin oder des Regionalbischofs weiterleiten, auch direkt nach dem ersten Beurteilungsgespräch.

Eine Verschiebung der Gespräche durch Elternzeit etc. können Sie über den „Zeitablaufplan Beurteilung Probendienst“ ermitteln.

2.

Die Regionalbischöfin oder der Regionalbischof votiert auf Grundlage eigener Kenntnis, Beobachtung und Einschätzung der Person sowie auf Grundlage der Beurteilung durch die Superintendentin oder den Superintendenten.

Die Gesprächsbögen werden mit einem Votum versehen von dem Büro der Regionalbischöfin oder des Regionalbischofs an das Landeskirchenamt weitergeleitet. Dieses Votum sowie die dritte Seite der Gesprächsdokumentationen des/der Superintendenten:in müssen spätestens ein halbes Jahr vor Verleihung der Anstellungsfähigkeit dem Landeskirchenamt vorliegen. Votum und Dokumentationen der Beurteilungsgespräche werden Bestandteil der Personalakte.

3.

Das Landeskirchenamt stellt auf Grundlage der Beurteilungsgespräche und des Votums der Regionalbischöfin oder des Regionalbischofs sowie unter Hinzuziehung aller für die eigene Urteilsbildung relevanten Gesichtspunkte die Eignung oder Nichteignung fest. Nach Beratung in der Personalsitzung erfolgt die Verleihung der Anstellungsfähigkeit.

Nach Verleihung der Anstellungsfähigkeit bleiben die Pastoren:innen auf Probe bis zur erfolgreichen Bewerbung auf eine Pfarrstelle im Status des Probendienstes.

(2.2.) Gesprächsleitfaden/ Beurteilungsbogen

Die Beurteilungsgespräche sind Vier-Augen-Gespräche zwischen Superintendent:in und Pastor:in auf Probe.

Die Gespräche zur Feststellung der Bewährung sind eine verantwortungsvolle Aufgabe, die den Verlauf der persönlichen Berufsbiografie und die Personalpolitik der Landeskirche beeinflussen. Darum sollte sich die/der Superintendent:in Zeit nehmen und sich eigene persönliche Eindrücke verschaffen (z.B. Gottesdienst, Konfirmandenunterricht, Kasualien, Gespräch mit KV; bei Schulpastor:innen Gespräch mit Schulleitung oder Fachteamleitung Religion sowie ein Unterrichtsbesuch). Dem Gespräch am Ende des zweiten Jahres geht ein Gespräch des/der Superintendent:in mit dem Kirchenvorstand voraus; bei Schulpastor:innen mit der Schulleitung.

Der Beurteilungsbogen wird als Dokumentationsgrundlage der Gespräche genutzt. Die auf dem Beurteilungsbogen aufgeführten Kompetenzfelder und Anforderungsprofile sind Anregungen für die geforderte Bewährungsbeurteilung. Gleichzeitig ist dort Raum für ein Votum der/des Superintendent:in in Textform.

Die Stärke des Beurteilungsbogens als Gesprächsleitfaden für die beiden Gespräche zwischen Superintendent:in und Pastor:in auf Probe liegt in der Breite der angesprochenen Themenfelder.

Die Ankreuzmöglichkeiten in den drei Kategorien bieten eine sehr einfache Möglichkeit, die Eignung oder auch die Bedenken in Bezug auf die jeweiligen Beurteilungsinhalte zum Ausdruck zu bringen. Die Kategorie A „keinerlei Bedenken“ nimmt ernst, dass die Superintendentur nicht immer im Einzelnen zu jedem Beurteilungsinhalt Auskunft geben kann, aber im Falle von Bedenken in der Regel Hinweise aus den jeweiligen Kirchengemeinden oder aus dem Kirchenvorstand erhalten hat. „Nichts gehört zu haben“ kann entsprechend bereits die Kategorie A begründen.

Sollte der Wunsch bestehen, zu einem Beurteilungsinhalt die individuellen Stärken des/der Pastor:in auf Probe zum Ausdruck zu bringen, bietet dafür das Textfeld für Bemerkungen die Möglichkeit.

Insbesondere weisen wir auf die Textfelder auf der dritten Seite des Beurteilungsbogens hin. Hier bietet sich die Möglichkeit zusätzlich ein persönliches Votum der/des Beurteilenden als zusammenhängenden Text einzutragen. Es eignet sich, um differenziert auf das jeweilige Profil des/der beurteilten Pastor:in auf Probe einzugehen. Das offene Textfeld „Besonders Hervorzuhebendes“ bietet entsprechend auch die Möglichkeit, die persönliche Wertschätzung der/des Beurteilenden gegenüber der beurteilten Person zum Ausdruck zu bringen. Die dritte Seite wird – wie bereits benannt – in die Personalakte übernommen.

Der/die Pastor:in auf Probe bestätigt die Kenntnisnahme durch Gegenzeichnung und ggf. durch Wahrnehmung des Rechts auf eine eigene Darstellung.

(2.3) Feststellung von Entwicklungsbedarf oder Zweifel an der Bewährung

Wird ein **Entwicklungsbedarf** festgestellt, der durch geeignete Maßnahmen vor Ort bearbeitet werden kann, so wird in der Dokumentation festgehalten, welche Absprachen mit dem/der Pastor:in auf Probe für eine gezielte Förderung getroffen wurden (z.B. Gesangsunterricht, KU-Beratung o.a.).

Im Fall von Zweifeln an der Bewährung: Auftretende Zweifel an der Bewährung, die eine grundsätzliche Übernahme in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit infrage stellen könnten, werden möglichst schnell unter Inkenntnissetzung und Einbeziehung der Regionalbischöfin oder des Regionalbischofs dem Landeskirchenamt mitgeteilt. Dazu ist es hilfreich, wenn die Seiten 1 und 2 des Beurteilungsbogens als Dokumentationsgrundlage weitergegeben werden. Zwischen Landeskirchenamt, Regionalbischöfin/Regionalbischof, Superintendentur, Personalberatung und Betroffenen werden daraufhin zu ergreifende Maßnahmen abgestimmt.

Wenn Zweifel an der Eignung für den pfarramtlichen Dienst vorliegen, informiert nach §12 (2) des PfdG.EKD das Landeskirchenamt den/die Pastor:in auf Probe und führt mit ihm oder ihr ein persönliches Gespräch. Es können geeignete Maßnahmen angeordnet, ein anderer Auftrag übertragen, der Probedienst bis zur zulässigen Höchstdauer (5 Jahre) verlängert werden oder eine Entlassung vollzogen werden. (§12 (1) PfdG.EKD).

Sollte bei Schulpastor:innen auf Probe eine Nicht-Eignung für den Schuldienst festgestellt werden, wird der Probedienst um zwei weitere Jahre verlängert und ein Auftrag im kirchengemeindlichen Pfarrdienst übertragen. Geeignete Unterstützungsmaßnahmen werden für den veränderten Auftrag geprüft und mit allen Beteiligten abgestimmt.

Im Grundsatz ist das Ziel landeskirchlichen Handelns, der/dem Pastor:in auf Probe unterstützend zu helfen, um ihr oder ihm ein gutes Ankommen im Pfarrdienst zu ermöglichen.