

Anleitung
für die Arbeit
mit der neuen
Beurteilung für Pfarrer und Pfarrerinnen

Hrsg.:

Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Abteilung F (Personal)

Referat F 2.2

Stand: 24. August 2007

Gliederung

	Seite
1 Einleitung	4
2 Von der „alten“ zur „neuen“ Beurteilung (Was bleibt? Was ist neu?)	6
3 Nutzen der neuen Beurteilung	8
4 Ablauf der Beurteilung Zeitschiene	9
5 Basis der Beurteilungen	11
3.1 Grundlagen-Übersicht	
3.2 Bericht	
3.3 Besuche	
3.4 Gespräche	
6 Der Beurteilungsbogen	13
6.1 Kompetenzen	
- Grundkompetenzen	
- Fachkompetenzen	
6.2 Bewertungen	
- Die Zeichen	
- Bewertungen im Text	
7 Anhang	15
„Gründe und Begründungszusammenhänge für die Beurteilung von Pfarrern und Pfarrerinnen“ (OKRin Dr. Greiner)	
8 Anlagen	
8.1 Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen [Pfarrerbeurteilungsrichtlinien – PfBeurtR] RS 515	17
8.2 Der Beurteilungsbogen	20
8.3 Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht	28
8.4 Grundlagen der Beurteilung	29

1 Einleitung

Es war eine lange „Geburt“.

Einige Jahre zog sie sich hin. Immer wieder gab es neue Erkenntnisse, neue Probleme, neue Fragen, Kritik, hilfreiche Impulse und Anregungen usw.

Dann endlich wurde sie erprobt, die Erprobung ausgewertet, die Richtlinien und die Formulare nachgebessert.

In der Vollsitzung des Landeskirchenrates im September 2006 wurden die neuen Beurteilungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrerinnen beschlossen. Am 1. Januar 2007 traten sie in Kraft.

Der leitende Gedanke der Beurteilung:

„Die in Art. 62a des Pfarrergesetzes angeordnete Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen soll dazu beitragen, dass Kompetenzen, Eignung und fachliche Leistung der einzelnen klarer erkannt und gefördert, erworbene Amtserfahrung bestätigt und Mängel nach Möglichkeit behoben werden. Zugleich soll damit die dem bestmöglichen Einsatz dienende Personalplanung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern erleichtert werden. Die zur Beurteilung führenden Gespräche sollen auch den zu Beurteilenden helfen, ihre Gaben zu entfalten, vorhandene Lücken zu schließen und nicht zu behebbende Schwächen anzunehmen.“¹

Der bzw. die zu Beurteilende gibt einen Einblick in aktuelle Arbeitsfelder und zeigt Kompetenzen und Leistungsmerkmale und -potentiale auf. Er bzw. sie benennt Stärken und Schwächen. Durch das Gegenüber des bzw. der Beurteilenden erhält er bzw. sie ein kompetentes Feedback, eine profilierte Würdigung seiner bzw. ihrer bisherigen Arbeit und eine Beschreibung seines bzw. ihres derzeitigen persönlichen Kompetenz- und Gabenprofils. Für ihn bzw. sie ist das Beurteilungsgeschehen eine gute Möglichkeit, reflektiert mit seinen bzw. ihren Stärken und Schwächen Dienst zu tun, die eigenen Gaben und Fähigkeiten weiter zur Entfaltung zu bringen, Schwierigkeiten bewusst zu bearbeiten und die weitere berufliche Perspektive – sei es für die gegenwärtige Stelle oder eine andere - ins Auge zu fassen.

Für **die zu beurteilende Person** ist das Geschehen der Beurteilung eine Möglichkeit, die Fähigkeiten, die Arbeit einer Person wertschätzend, konstruktiv und kritisch wahrzunehmen

¹ Beurteilungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrerinnen § 1 Abs. 1, RS 515

men und zu beurteilen. Wenn das Beurteilungsgeschehen gelingt, fördert es Offenheit und vertrauensvolles Miteinander. Ein stimmiges Verhältnis von Nähe und Distanz ist hier notwendig.

Eine Beurteilung ist immer auch eine besondere Herausforderung an die **Senioren und Seniorinnen**, die dabei Anwalt des gelingenden Prozesses und weniger einer Person sein sollen.

Das regelmäßige Geschehen eines Beurteilungsprozesses kann dazu beitragen, kirchliche Arbeit bewusst zu verantworten, sie einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und eine ehrliche Einschätzung darüber zu erhalten.

Die vorliegende Anleitung soll zum einen eine Einführung in die grundlegenden Überlegungen der neuen Beurteilung und zum anderen eine Arbeitshilfe für Sie sein.

Es wird immer wieder Fragen geben, die durch diese Anleitung nicht geklärt werden. In so einem Fall bieten wir telefonische Beratung an - KR Noventa: 089/5595-332 – oder Beratung via Email: fortbildung@elkb.de.

2 Von der „alten“ Beurteilung zur „neuen“

Was bleibt gleich?

- Die **Besuche vor Ort** mit den Schwerpunkten Gottesdienst und Schule (Zwei Veranstaltungen aus den Handlungsfeldern 1 und 3. Nach zwei Regelbeurteilungen mit dem Besuch von Veranstaltungen aus den Handlungsfeldern 1 und 3, bei denen kein Förderbedarf in Bezug auf den jeweiligen Bereich festgestellt wurde, kann bei den darauf folgenden Beurteilungen statt dem Handlungsfeld 3 im Benehmen mit den Beteiligten auch ein anderes Handlungsfeld für den Veranstaltungsbesuch gewählt werden. Vgl. auch PfBeurtR § 9 Abs. 2).
- Das **Auswertungsgespräch** (Beurteilungsgespräch 2) am Ende des Beurteilungsverfahrens.
- Die **Beteiligung des Seniors bzw. der Seniorin**.
- Nach der **Vollendung des 55. Lebensjahres** findet eine Beurteilung nur noch auf Antrag des bzw. der zu Beurteilenden statt.

Was ist neu?

- Die **Rückmeldung des Beurteilenden** entlang der Grundkompetenzen - theologisch, spirituell und kybernetisch kommunikativ - und der Handlungsfelder.
- Die **Selbsteinschätzung** des bzw. der zu Beurteilenden zu Grundkompetenzen. Der **Tätigkeitsbericht** entlang der Handlungsfelder, der im Vorlauf zu erstellen ist. Er fördert die kritische Selbstreflexion des Beurteilten und stellt zudem die Wahrnehmung des Beurteilenden auf eine breitere Basis (Siehe Anlage 8.3 „Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht“).
- **Das Beurteilungsgespräch 1:**
 - Information und Absprachen über den Ablauf der Beurteilung und
 - Reflexion des Berichts bzgl. Grundkompetenzen und Tätigkeiten in den Handlungsfeldern.
- Ein **Nachgespräch** ist vorgesehen in den Fällen, in denen Förderbedarf festgestellt wurde. In diesem Nachgespräch sollen hilfreiche Maßnahmen besprochen und festgelegt werden.
- Der **Rhythmus der Beurteilungen:**

Die Anzahl der Beurteilungen soll in Zukunft nicht vermehrt werden, wohl aber am Anfang der Berufslaufbahn in kürzerem Abstand stattfinden, so dass sich ein Abstand (nach Beginn des Probendienstes) von rund 3, 5, 6, 7 Jahren ergibt. Mehr als 4 Beurteilungen sind nur auf Wunsch des Pfarrers oder der Pfarrerin möglich.

- **Die Note entfällt.**

Nicht neu, aber besonders zu beachten sind:

- **Gleichstellung von Frauen und Männern**

Es ist darauf zu achten, dass weder Frauen noch Männer bei Beurteilungen benachteiligt werden. (Gleichstellungsgesetz!, RS 3)

- **Teildienst**

Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Maßstab für eine Beurteilung von Pfarrern und Pfarrerinnen im Teildienst ist die Aufgabenerfüllung, die im Rahmen der reduzierten Arbeitszeit erbracht werden kann.

Das Diskriminierungsverbot bezüglich Teildienst ist klarstellend im § 7 Kirchliches Gleichstellungsgesetz (seit 2002) verankert, RS 3. Im Bereich Teildienst greift natürlich auch das Verbot mittelbarer Diskriminierung (vgl. § 3 Abs. 1, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), das insoweit auch unmittelbare Gültigkeit für die Kirche hat.

3 Nutzen der neuen Beurteilung²

- Das **Profil der Kompetenzen** der Pfarrerin, des Pfarrers ist klar erkennbar.
- Mit Beurteilung entlang der Grundkompetenzen wendet unsere Landeskirche nun Kriterien an, die von der Förderung im Studium über die Beurteilung im Vorbereitungsdienst durchgängig angewendet werden. Die **Personalentwicklung hat ein durchgängiges Konzept**.
- Dadurch, dass nicht mehr nach Praxisblöcken sondern nach vier Grundkompetenzen differenziert wird, ist die Beurteilung auch „**ÜPD-tauglich**“, denn diese Grundkompetenzen braucht es auf jeder Stelle und sie können auf jeder Stelle beurteilt werden.
- Die **Beurteilung der fachlichen Grundkompetenzen** nutzt – mit der Handlungsfeldeinteilung - ein Ordnungsraster, das sich für unsere Kirche bewährt hat und auch der Rubrizierung der Stellen in unserer Landeskirche entspricht.
- Die Daten der Beurteilung sind nutzbar für
 - **Stellenbesetzungen**. Ein definierter Teil der Beurteilung - der grau unterlegte bzw. umrandete - wird bei Bewerbungen dem jeweiligen Wahlgremium beigegeben. (LKR, Wahlgremium, KV). Dadurch wird dem Wunsch der Wahlgremien entsprochen, nicht nur die Bewerbung des Pfarrers bzw. der Pfarrerin, sondern auch eine Äußerung des Dienstgebers zur Kenntnis nehmen zu können.
 - Entscheidungen über **langfristige Fortbildungen, Weiterbildungen**.
 - Berufungen zur **Mitwirkung bei Prüfungen**.
- **Anpassung an die berufsbiografischen Schwellen**

Regelbeurteilungen erfolgen nach 8, 14, 21 Jahren gerechnet ab der Berufung in das Pfarrerdienstverhältnis auf Probe.
Die Regelbeurteilung kann vorgezogen oder hinausgeschoben werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Wenn mehr als ein Jahr von dem normalen Beurteilungstermin abgewichen werden soll, bedarf es der Genehmigung des Landeskirchenrats. Die darauf folgende Beurteilung findet so statt, dass der übliche Beurteilungsrhythmus wieder hergestellt ist. (PfBeurtR, § 2, RS 515)
- Mitarbeitende in der Flächenkirche haben unabhängig von ihrem Arbeitsort **gleiche Chancen**, wahrgenommen zu werden.
- **Die Angebote der Fortbildungen** können auf der Auswertung der Beurteilungen aufbauen.

² Vgl. auch Anhang, OKRin Dr. Greiner: „Gründe und Begründungszusammenhänge für die Beurteilung von Pfarrern und Pfarrerinnen“

- Die Beurteilung trägt dazu bei, dass die beurteilte Person **Fremdeinschätzung und Selbsteinschätzung** einander gegenüber stellen kann.
- Dem **Förderbedarf** wird durch ein Nachgespräch nachgegangen.

4 Der Ablauf der Beurteilung

(Beschreibung des Verfahrensweges, Zeitschiene)

Phase	Wann?	Was?	Wer?
Vorlauf	März des Vorjahres	Anschreiben an Dekan/Dekanin: „Bis zum (Enddatum nach einem Jahr – Ausnahmen möglich?) erbitten wir die Beurteilung von Pfr/in XY.“	Abt F des LKA
Eröffnung	W 1	Versand von entsprechendem Material an den Pfarrer/die Pfarrerin (Info über Beurteilungsverfahren, Formulare, Dienstordnung/Stellenausschreibung Aufforderung, eine Übersicht über die Tätigkeiten in den Handlungsfeldern zu erstellen und diese zwei Wochen vor dem Erstgespräch abzugeben.	Dekan/in
	W 2-6	Erstellen der Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht	Pfarrer/in
	W 7	Abgabe der Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht	Pfarrer/in
Beurteilungsgespräch 1 (Tätigkeiten wahrnehmen)	W 8	<ul style="list-style-type: none"> - Ggfs. Erläuterung des Verfahrens. - Festlegung der notwendigen Termine der Beurteilung. - Bei der Festlegung sind die örtlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen (Zeitdauer auf der Stelle, Vakanzen, Wechselwünsche oder Notwendigkeiten, Sonstiges). Sie findet im Benehmen statt. - Besprechen des Tätigkeitsberichts - Klärung der Fragen: <ul style="list-style-type: none"> - Welche Maßnahmen aus den HF 1 und 3 werden besucht? - Welche Fachpersonen werden beteiligt sein? 	Dekan/in Pfarrer/in Senior/in
Kompetenzen ermitteln	W 9 – 19	Besuch in zwei Veranstaltungen mit kurzem Feedbackgespräch im Anschluss. Fachpersonen geben ggf. schriftlichen Bericht an Dekan/Dekanin	Pfarrer/in, Dekan/in oder Fachpersonen, Senior/in

Ergebnis feststellen	W 20	Ergebnisfeststellung durch Dekan/in (ggf. Vorgespräch mit der Fachperson)	Dekan/in
		Versand des Entwurfes der Beurteilung an den/die zu Beurteilende/n und den/die Senior/in	Dekan/in

	W 21	Beurteilungsgespräch 2 Sondervotum möglich	Dekan/in Pfarrer/in Senior/in Pfarrer/in Senior/in
	W 22	Beurteilung über OKR/in i. KKr. an LKR	Dekan/in
Folge- rungen	1-3 Monate später	Falls notwendig, Termin für eine Nachbesprechung, insbesondere wenn Förderbedarf festgestellt wurde. Evtl. Maßnahmen festlegen für die Stelle und die Aufgaben ... den/die Pfarrer/in und seine/ihre Entwicklung	Dekan/in Pfarrer/In

5 Basis der Beurteilungen

Ein wichtiger Punkt der Beurteilung ist, dass sich der bzw. die Beurteilende klar macht, was jeweils die Basis der beurteilenden Aussagen ist.

5.1 Grundlagen-Übersicht (nur für die beurteilende Person)

Dazu wurde ein Raster erstellt: „**Grundlagen der Beurteilung**“. Dieses Raster ist eine Arbeitshilfe für die beurteilende Person, bzw. die beurteilenden Personen. Es soll helfen, die Grundlagen der Beurteilung zu rekapitulieren. (Siehe Anlage 8.4)

5.2 Bericht

„**Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht**“ (Siehe Anlage 8.3)

Sie soll eine verbindlichere Form der Gespräche über die getane Arbeit ermöglichen.

Es geht hier um die Selbsteinschätzung der zu beurteilenden Person. Sie nimmt darin u.a auch einen Vergleich vor, zwischen dem, was – z.B. aufgrund der Stellenausschreibung - getan werden soll und dem, was getan wird. Gleichzeitig wird bedacht, welche Resonanz die Arbeit jeweils hat.

Diese Anlage ist vom bzw. von der zu Beurteilenden auszufüllen und vor dem Beurteilungsgespräch 1 dem Dekanat zuzuleiten, damit sie eine gute Grundlage des ersten Gespräches ist.

Sie fördert die kritische Selbstreflexion des Beurteilten und stellt zudem die Wahrnehmung des Beurteilenden auf eine breitere Basis.

5.3 Besuche

Zwei Besuche sind vorgesehen:

Im Handlungsfeld 1 – in der Regel wird dies ein Gottesdienst sein; bei der z.A.-Beurteilung ist ein Gemeindegottesdienst zu besuchen - und im Handlungsfeld 3 – wenn Schulunterricht gegeben wird, muss in den ersten beiden Regelbeurteilungen der Religionsunterricht besucht werden.

Statt des Handlungsfeldes 3 kann ein anderes gewählt werden, wenn bei den ersten beiden Regelbeurteilungen kein Förderbedarf in Bezug auf den jeweiligen Bereich festgestellt wurde. (Vgl. PfBeurR § 9 Abs. 2)

5.4

Beurteilungsgespräche

Beurteilungsgespräch 1 „Tätigkeiten wahrnehmen“

- Ggfs. Erläuterung des Verfahrens.
- Festlegung der notwendigen Termine der Beurteilung. Dabei sind die örtlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen (Zeitdauer auf der Stelle, Vakanzen, Wechselwünsche oder Notwendigkeiten, Sonstiges). Die Festlegung der Termine findet im Benehmen statt.
- Klärung der Fragen:
 - Welche Veranstaltungen aus den HF 1 und 3 werden besucht?
 - Werden Fachpersonen beteiligt sein? Wenn ja, welche?
- Nachfragen zur Selbsteinschätzung und zum Arbeitsbericht.

Beurteilungsgespräch 2 „Ergebnis vorstellen“ (Beurteilungsgespräch)

Der Dekan bzw. die Dekanin versendet (ggf. nach Abstimmung mit der Fachperson) den Entwurf der Beurteilung. Dieser wird im Beurteilungsgespräch erläutert, besprochen und gegebenenfalls anschließend durch den Beurteilenden verändert.

Der Pfarrer bzw. die Pfarrerin sowie der Senior bzw. die Seniorin werden ggf. darauf hingewiesen, dass Sondervoten möglich sind.

Die Unterschrift des beurteilten Pfarrers bzw. der beurteilten Pfarrerin unter die Beurteilung bedeutet, dass er bzw. sie diese Beurteilung erhalten hat, nicht dass sie oder er die Bewertung der Arbeit in allen Punkten teilt. Das ergibt sich schon daraus, dass gegen die Beurteilung Beschwerde erhoben werden kann. Bei einer eventuellen Verweigerung der Unterschrift kann der Beurteilende in einem Vermerk feststellen, wann die Beurteilung übergeben wurde.

6 Der Beurteilungsbogen

6.1 Bewertungen

Beurteilen heißt immer auch bewerten. Drei Kategorien sind dafür ausreichend:

+	„Die Aufgaben werden gut erfüllt“. Das ist der Regelfall, der für die meisten Pfarrer und Pfarrerinnen zutreffen wird. Dieser Bereich ist noch dreigeteilt. Je näher die Bewertung der Teilkompetenzen am *-Bereich ist, desto besser ist sie.
*	„Hier sind außerordentliche, hervorragende Begabung, Fähigkeiten, Potentiale vorhanden“. Nur wirklich außerordentliche und hervorragende Leistungen sind hier aufzuführen. Wird dieses Votum zu breit gestreut, wird man gerade den Personen mit hervorragender Leistung nicht gerecht.
!	„Es besteht Förderbedarf in Bezug auf den jeweiligen Bereich“. Hier geht es um Schwachstellen, die durch gezielte Förderung ausgeglichen werden sollen. Vereinbarungen über anstehende Maßnahmen und Fortbildungen werden beim Beurteilungsgespräch 2 oder der Nachbesprechung getroffen.

6.2 Kompetenzen

- **Für die Textteile des Formblattes steht in der EDV-Version bei den Grundkompetenzen jeweils der Raum von 2250 Zeichen und bei den Tätigkeitsprofilen jeweils der Raum von 800 Zeichen zur Verfügung.**
- **Grundkompetenzen**

Geben Sie hier durch Ankreuzen ein Gesamtvotum ab. Dieses muss nicht der Durchschnitt der beurteilten Teilkompetenzen sein.

Die Ihrer Meinung nach fehlenden Teilkompetenzen können in dem Feld ergänzt werden.

Im Feld „Profil“ wird das jeweilige Profil des Handelns der Person im Bereich der jeweiligen Kompetenz beschrieben.

Es ist wichtig, dass Sie kurze und knappe, aber immer vollständige Sätze bilden, denn diese Formulierungen werden Teil der Stellungnahme, die in Zukunft Wahlgremien und Kirchenvorständen zur Verfügung gestellt wird. (Das gilt auch für die Formulierungen entlang der Handlungsfelder).

Wichtig:

Es ist immer eine Gesamtbewertung der einzelnen Grundkompetenzen nötig.

Gibt es besondere Fähigkeiten oder besteht Förderbedarf, so ist dies jeweils in den entsprechenden Feldern zu begründen.

Was bei „Förderbedarf“ geschrieben wird, wird Wahlgremien und Kirchenvorständen nicht zur Kenntnis gegeben; dies gilt auch für die Felder, in denen die Wertungen der Grundkompetenzen durch Ankreuzen vorgenommen wurden.

- **Tätigkeitenprofil**

Entlang der zehn Handlungsfelder werden hier ebenfalls das jeweilige Profil des dienstlichen Handelns und bei Bedarf „Besondere Fähigkeiten“ oder „Förderbedarf“ beschrieben.

7 Anhang

Zehn Gründe für die Beurteilung

"Zu Ihrer Anfrage, ob der Pfarrberuf eine Steuerung in Form der Beurteilung verträgt. Ich möchte Ihnen zehn Gründe nennen, warum ich denke, dass wir als Pfarrer und Pfarrerinnen gut daran tun, an der Beurteilung fest zu halten.

Ich möchte mit einem explizit theologischen Argument beginnen.

1.

Uns Pfarrern und Pfarrerinnen ist viel anvertraut: die Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung - die *notae ecclesiae* sind Kern unseres Dienstes. Wir haben eine wesentliche Aufgabe für unsere Kirche übertragen bekommen.

Die Beurteilung ist eine Form der Rechenschaftsablegung dafür, dass wir diesen Dienst gut machen. In der Beurteilung drückt sich die Verantwortung der beurteilenden und zu beurteilenden Person für den beiden gemeinsamen Auftrag aus.

2.

Episkope muss ihre klare Formen haben. Die Visitation ist eine Form der Episkope. Andere Landeskirchen haben die Beurteilung als Teil der Visitation. Wir halten aber daran fest, die Visitation frei von der Beurteilung des Pfarrers/der Pfarrerin zu halten. Denn der Schwerpunkt der Visitation liegt auf der Wahrnehmung des Systems und auf der Förderung der Gemeinde. Das soll auch so bleiben. Eine der Beurteilung vorausgegangene Visitation wird aber sicher für die Beurteilung zur Wahrnehmung insbesondere der kybernetischen Fähigkeiten des Pfarrers beitragen.

3.

Mit der Beurteilung nimmt unsere Kirche die Episkope für Pfarrer und Pfarrerinnen wahr. Die Beurteilung gewährleistet für Gemeindeglieder, den Kirchenvorstand und andere Mitarbeitende, dass in dieser Kirche die Episkope durch geklärte, überprüfbare Vorgänge, routinemäßig wahrgenommen wird.

4.

Pfarrer und Pfarrerinnen sind häufig Beurteilende. Das Verhältnis zu anderen theologisch-pädagogischen Berufsgruppen ist sensibel. Angesichts dieser Tatsachen wäre es ein schwieriges Zeichen, wenn sich Pfarrer und Pfarrerinnen der Beurteilung entziehen.

5.

Gerade im Pfarrberuf braucht es die stetige Arbeit an der Person. Zur Arbeit an der Person gehört zentral die Auseinandersetzung zwischen Fremd- und Selbstwahrnehmung. Diese Auseinandersetzung kann und soll durch die schriftliche Darstellung und das Gespräch darüber geschehen. Dazu braucht es keine Note - sie soll auch abgeschafft werden - sondern eine schriftliche, differenzierte Darstellung.

6.

Die Verantwortung gegenüber unserem Dienst lässt die Weiterentwicklung der Gaben und Fähigkeiten notwendig erscheinen. Insbesondere die zukünftige Beurteilung dient der Wahrnehmung besonderer Gaben und Fähigkeiten aber auch besonderer Schwächen und Grenzen. Die verschriftete Wahrnehmung kann und soll in den folgenden MJGs aufgegriffen werden. So bietet die Beurteilung die Möglichkeit eine Grundlage für das Gespräch über Zielvereinbarungen der MJGs zu sein; und die MjG bilden eine Chance für die Nachhaltigkeit der Beurteilung. Die Förderung der Gaben und Fähigkeiten ist notwendig, unabhängig davon, ob ein Stellenwechsel in Kürze stattfindet oder nicht. Sie geschieht für die Erfüllung unseres Auftrages in den Einrichtungen und Diensten, in denen wir Dienst tun. Bisher waren lauter Gründe genannt, die nicht direkt auf den Stellenwechsel bezogen waren. Ich halte es auch für verkehrt, den Wert der Beurteilung an ihrer Rolle

für den Stellenwechsel fest zu machen. Trotzdem hat die Beurteilung auch einen Sinn für den Stellenwechsel.

7.

Jeder Pfarrer, jede Pfarrerin hat ein Recht darauf, dass der OKR im KK Kenntnis von seinen/ihren Fähigkeiten hat. Persönliche Kenntnis und eingehende Gespräche mit allen im KK sind aber nicht möglich. Doch Förderung auf dem Berufsweg darf keine Frage von direkter Bekanntheit und Vitamin B sein. Auch der in Niederbayern im entferntesten Dorf arbeitende Pfarrer hat ein Recht wahrgenommen zu werden. Dies geschieht durch Beurteilungen, die turnusmäßig erstellt werden. Sie sind eine standardisierte Form der Informationsweitergabe. Auch das Personalreferat, das die Beurteilungen in den LKR einbringt, erhält auf diese Weise eine Übersicht. Damit zusammenhängend darf sich der LKR nicht ein wichtiges Medium der Erweiterung der eigenen Personalkennntnis nehmen lassen. Dies muss auch im Interesse der Pfarrer und Pfarrerinnen sein. Denn schließlich entscheidet der LKR über die Dreivorschläge und Präsentationen. Je größer eine Landeskirche ist, desto wichtiger sind geklärte, strukturell gesicherte Verfahren.

8.

Die Argumentation, dass die Beurteilung nur verstärkt bei den 20 % besonderen Stellen (ÜPD; Leitungsstellen, besondere Gemeindestellen) herangezogen wird, trifft nicht, weil sich mehr als 20 % der Pfarrer auf diese Stellen bewerben. Aus der weitaus größeren Anzahl muss eine angemessene und begründete Auswahl getroffen werden.

9.

Standardisierte Beurteilungen bieten die Möglichkeit zur Auswertung hinsichtlich geeigneter Personen für Mentorentätigkeit, für profilierte Stellen oder für Veränderungsbedarf hinsichtlich unseres Fortbildungsangebotes.

10.

Die Gemeinden und Wahlgremien haben darum gebeten, dass sie nicht nur die vom Bewerber selbst geschriebene Bewerbung bekommen, sondern auch ein Dienstzeugnis, das von Dienstgeberseite erstellt ist. Die zukünftige Beurteilung soll einen geklärten Teil enthalten, der den Bewerbungsunterlagen beigelegt ist. Die Pfarrerin/der Pfarrer weiß von vornherein, was im Bewerbungsfall beigelegt wird. Ad hoc im Bewerbungsfall geschriebene Dienstzeugnisse stehen in der Gefahr, wegen der schnellen Entstehung in laufenden Bewerbungsverfahren fehlerintensiv und von sachfremden Erwägungen geleitet zu sein. Der Staat hat darum Anlassbeurteilungen weitgehend abgeschafft. Wir sollten sie nicht einführen. Eine Beurteilung ist ein ordentlicher geklärter Prozess, bei dem der Senior/die Seniorin beteiligt wird, der Pfarrer/die Pfarrerin durch den Tätigkeitsbericht die Kenntnis der beurteilenden Person weiten kann; er/sie hat ein Recht zur Reklamation und hat bereits davor die Möglichkeit gegebenenfalls die Beurteilung vor Festlegung noch verändern. Eine solche Möglichkeit besteht bei Anlassbeurteilungen nicht.“

Stellungnahme von
OKRin Dr. Dorothea Greiner
ei der Frühjahrstagung des Pfarrervereins 2004

8 Anlagen

8.1 Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen [Pfarrerbeurteilungsrichtlinien – PfBeurR] RS 515

Az: 20/27–1–10 Bd. 10

RS 515

515. Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen [Pfarrerbeurteilungsrichtlinien – PfBeurR] vom 30. Oktober 2006

Der Landeskirchenrat erlässt nach Anhörung des Landessynodalausschusses gemäß Art. 62 a Abs. 4 Pfarrergesetz folgende **Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen**:

§ 1 Zweck der Beurteilung

(1) Die in Art. 62a des Pfarrergesetzes angeordnete Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen soll dazu beitragen, dass Eignung, sowie Grund- und Fachkompetenzen der einzelnen erkannt und gefördert, erworbene Berufserfahrung bestätigt und Mängel nach Möglichkeit behoben werden. Zugleich soll damit die dem bestmöglichen Einsatz dienende Personalplanung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern erleichtert werden. Die zur Beurteilung führenden Gespräche sollen auch den zu Beurteilenden helfen, ihr eigenes Handeln und ihr berufliches Selbstverständnis zu reflektieren, ihre Gaben zu entfalten, vorhandene Lücken zu schließen und nicht zu behebbende Schwächen anzunehmen.

§ 2 Dienstliche Beurteilungen, Zeitplan

(1) Dienstliche Beurteilungen sind die Regelbeurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Probezeitbeurteilung.

(2) Nach der Berufung in das Pfarrerdienstverhältnis auf Probe erfolgt eine Probezeitbeurteilung in der Regel nach zwei Jahren und 6 Monaten, spätestens 3 Monate vor der möglichen Verleihung der Bewerbungsfähigkeit (Art. 13 c PFG).

(3) Regelbeurteilungen erfolgen nach 8, 14, 21 Jahren gerechnet ab der Berufung in das Pfarrerdienstverhältnis auf Probe. Nach der Vollendung des 55. Lebensjahres findet eine Beurteilung nur noch auf Antrag des zu Beurteilenden statt. Für Pfarrer und Pfarrerinnen, die aus anderen Kirchen übernommen werden, werden die Beurteilungstermine bei der Übernahme vom Landeskirchenamt entsprechend bestimmt.

(4) Die Regelbeurteilung kann vorgezogen oder hinausgeschoben werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Wenn mehr als ein Jahr von dem normalen Beurteilungstermin abgewichen werden soll, bedarf es der Genehmigung des Landeskirchenrats. Die darauf folgende Beurteilung findet so statt, dass der übliche Beurteilungsrhythmus wieder hergestellt ist.

§ 3 Zwischenbeurteilung

Zwischenbeurteilungen können bei Vorliegen eines berechtigten Interesses von Pfarrern und Pfarrerinnen beantragt oder bei Vorliegen besonderer Gründe vom Landeskirchenrat angeordnet werden. Ein berechtigtes Interesse liegt insbesondere vor, wenn Pfarrer oder Pfarrerinnen die Stelle wechseln, beurlaubt oder vom Dienst freigestellt werden und mehr als zwei Jahre nach dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder der Probezeit verstrichen sind.

§ 4 Inhalt der Beurteilung

(1) Die Pfarrer und Pfarrerinnen werden in Bezug auf folgende vier Grundkompetenzen beurteilt: Theologie, Spiritualität, Kybernetik und Kommunikation.

Darüber hinaus wird die fachliche Kompetenz nach Möglichkeit in allen zehn Handlungsfeldern beurteilt:

1. Spiritualität, Gottesdienst, Verkündigung und Kirchenmusik
2. Gemeindeaufbau und Gemeindeentwicklung
3. Erziehung, Bildung und Unterricht
4. Seelsorge und Beratung
5. Themen- und zielgruppenbezogene gesellschaftliche Dienste
6. Ökumene, Mission, Entwicklungsdienst und ökumenische Partnerschaft
7. Diakonisches Handeln
8. Presse-, Öffentlichkeitsarbeit, Medien
9. Aus-, Fort- und Weiterbildung
10. Kirchenleitung und Verwaltung

(2) Die Beurteilung bezieht sich auf den gesamten Beurteilungszeitraum, der Schwerpunkt liegt in der Regel auf den letzten 12 Monaten vor der Beurteilung.

(3) Bei jeder Grundkompetenz und bei jedem Handlungsfeld wird der Dienst wie folgt bewertet:

„Die Aufgaben werden gut erfüllt“ oder

„Hier sind außerordentliche, hervorragende Begabung, Fähigkeiten, Potentiale vorhanden“ oder

„Es besteht Förderbedarf in Bezug auf den jeweiligen Bereich“.

Ein Gesamturteil wird nicht gebildet.

(4) Bei der Beurteilung werden Beurteilungsbögen des Landeskirchenamts verwendet. Ausnahmen können vom Landeskirchenrat genehmigt werden.

§ 5 Schwerbehinderung

Bei der Beurteilung der Aufgabenerfüllung Schwerbehinderter ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

§ 6 Probendienstbeurteilung

Die Probendienstbeurteilung enthält zusätzlich eine der folgenden Gesamtbewertungen:

geeignet,

nicht geeignet.

§ 7 Zuständigkeit für die Beurteilung, Sonderfälle

(1) Der bzw. die jeweilige Vorgesetzte führt die Beurteilung durch. Beurteilungen können mit Genehmigung des Landeskirchenrats an den Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin delegiert werden.³

(2) Bei zu anderen Rechtsträgern Beurlaubten oder Abgeordneten führt im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern der Dekan bzw. die Dekanin mit der jeweiligen örtlichen Zuständigkeit die Beurteilung durch, soweit keine Sonderregelung durch das Landeskirchenamt getroffen wurde.

(3) Bei Beurlaubungen und Abordnungen zu Rechtsträgern außerhalb des Bereiches der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern sind Beurteilungsbeiträge anzufordern, die die Grundlage für eine Beurteilung durch die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern bilden. Ist eine Beurteilung in der Zeit der Beurlaubung oder Abstellung nicht möglich, findet die Beurteilung spätestens 2 Jahre nach Wiederaufnahme des Dienstes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern statt. Sonderregelungen des Landeskirchenamts sind möglich.

(4) In der Elternzeit und bei aus familiären Gründen oder in eigenem Interesse Beurlaubten findet keine Beurteilung statt. Auf § 2 Abs. 3 und 4 (Zeitplan) und § 3 (Zwischenbeurteilung) wird hingewiesen. Die Beurteilung findet spätestens 2 Jahre nach Wiederaufnahme des Dienstes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern statt. Sonderregelungen des Landeskirchenamts sind möglich.

(5) Pfarrer und Pfarrerinnen im mittelbaren Dienstverhältnis werden nur auf ihren Antrag beurteilt.

§ 8 Beteiligung von Vertrauenspersonen

(1) Bei Beurteilungen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ist der Senior bzw. die Seniorin oder der stellvertretende Senior bzw. die stellvertretende Seniorin für den jeweiligen örtlichen Bereich als Vertrauensperson zu beteiligen.

(2) Bei Pfarrern und Pfarrerinnen mit allgemeinkirchlichen Aufgaben, bei Pfarrern und Pfarrerinnen in Einrichtungen und Diensten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und bei Dekanen und Dekaninnen kann anstelle des Seniors oder der Seniorin mit Zustimmung des Landeskirchenrats ein anderer Pfarrer oder eine andere Pfarrerin als Vertrauensperson beteiligt werden, die mit den Gegebenheiten des entsprechenden Dienstes vertraut ist.

§ 9 Verfahren

³ Fußnote: Die Durchführung der Beurteilung und der Mitarbeitendenjahresgespräche soll durch dieselbe Person durchgeführt werden. Dies ist in der Dienstordnung für den Dienst des Stellvertretenden Dekans bzw. der Stellvertretenden Dekanin zu regeln.

(1) Der bzw. die Vorgesetzte führt ein erstes Gespräch mit dem Pfarrer bzw. der Pfarrerin über die Tätigkeiten in den Handlungsfeldern und die Aufgaben im Beurteilungszeitraum, an dem die Vertrauensperson in der Regel teilnimmt. Der Pfarrer bzw. die Pfarrerin erstellt rechtzeitig vorher eine Übersicht über die eigene Tätigkeit in den Handlungsfeldern. Gegenstand der Besprechung ist der gesamte Dienst des Pfarrers bzw. der Pfarrerin.

Der Dekan bzw. die Dekanin legt im Benehmen mit den Beteiligten zwei zu besuchende Veranstaltungen fest. Er bzw. sie legt außerdem fest, ob die zu Beurteilenden von Fachpersonen und ggf. von welchen sie besucht werden.

(2) Grundsätzlich werden zwei Veranstaltungen aus den Handlungsfeldern 1 und 3 besucht. Bei Probendienstbeurteilungen muss im Handlungsfeld 1 ein Gemeindegottesdienst besucht werden. Nach zwei Regelbeurteilungen mit dem Besuch von Veranstaltungen aus den Handlungsfeldern 1 und 3, bei denen kein Förderbedarf in Bezug auf den jeweiligen Bereich festgestellt wurde, kann bei den darauf folgenden Beurteilungen statt dem Handlungsfeld 3 im Benehmen mit den Beteiligten auch ein anderes Handlungsfeld für den Veranstaltungsbesuch gewählt werden. Die Vertrauensperson nimmt in der Regel ebenfalls teil. Der Grund für Abweichungen von Satz 1 soll in einem Begleitblatt zu der Beurteilung dargestellt werden.

(3) Nach den Veranstaltungsbesuchen erstellt der Dekan bzw. die Dekanin ggf. in Absprache mit den Fachpersonen einen Beurteilungsentwurf auf dem vom Landeskirchenamt erstellten Beurteilungsbogen. In einem Beurteilungsgespräch, an dem der oder die zu Beurteilende, der Dekan bzw. die Dekanin und in der Regel die Vertrauensperson teilnehmen, wird der rechtzeitig vorher versandte Beurteilungsentwurf besprochen. Der Dekan bzw. die Dekanin setzt im Benehmen mit den Beteiligten Zeit und Ort des Gesprächs fest.

(4) Nach dem Beurteilungsgespräch wird die Beurteilung fertig gestellt. Die Beurteilung wird dem bzw. der Beurteilten und der Vertrauensperson zur Kenntnis und zur Unterschrift zugeleitet. Die Beurteilung ist innerhalb von drei Wochen nach dem Ausstellungsdatum zurück zu senden.

Der Pfarrer bzw. die Pfarrerin und die Vertrauensperson können innerhalb von drei Wochen ab Kenntnis der Beurteilung zu einzelnen Punkten oder zum Ganzen abweichende Stellungnahmen hinzufügen. Die Kenntnisnahme solcher Sondervoten ist von den beiden anderen am Gespräch Beteiligten durch Unterschrift zu bestätigen.

(5) Die Beurteilungen werden, gegebenenfalls mit den abweichenden Stellungnahmen, auf dem Dienstweg an den Landeskirchenrat zur Kenntnis gegeben. Ihr Eingang wird bestätigt.

§ 10 Bedeutung der Beurteilung für Bewerbungen

(1) Die Beurteilungen werden bei Bewerbungen berücksichtigt. Der auf dem Beurteilungsbogen gekennzeichnete Teil wird hierfür an die Stellen und Gremien, die über die Bewerbung entscheiden, zur Kenntnis gegeben.

(2) Bei Bewerbungen sollen Vorgesetzte eine ergänzende Stellungnahme an den Landeskirchenrat abgeben, wenn sich seit dem Zeitpunkt der Beurteilung wesentliche Veränderungen ergeben haben, und diese Stellungnahme dem Pfarrer bzw. der Pfarrerin zur Kenntnis zuleiten.

(3) Aus der Beurteilung ergibt sich kein Recht auf Übertragung einer bestimmten Stelle.

§ 11 Rechtsschutz

(1) Hält der Pfarrer oder die Pfarrerin die Beurteilung für unzutreffend, so kann innerhalb eines Monats nach Eröffnung der Beurteilung durch den Dekan bzw. die Dekanin Beschwerde zum Landeskirchenrat erhoben werden.

(2) Nach Entscheidung des Landeskirchenrats gemäß Abs. 1 oder sechs Monate nach Stellung des Antrags gemäß Abs. 1 kann der Pfarrer oder die Pfarrerin das Verwaltungsgericht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern mit der Begründung anrufen, durch die Entscheidung des Landeskirchenrates oder infolge Unterlassung der Entscheidung in eigenen Rechten verletzt zu sein.

§ 12 Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten mit Ausnahme von § 10 Abs. 1 am 1. Januar 2007 in Kraft für alle Beurteilungen, die nach dem 1.1.2007 begonnen werden. § 10 Abs. 1 tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Pfarrer vom 19.1.1974 (KABL S. 48, zuletzt geändert mit Bek. vom 29.4.1986, KABL S. 121, ber. S. 153) treten mit dem 31.7.2007 außer Kraft.

München, den 30. Oktober 2006

Im Auftrag: Dr. Dorothea Greiner, Oberkirchenrätin

1. Profil

1.1. Grundkompetenzen⁴

Theologie	+	*	!
Insgesamt			
• verfügt über fundiertes und aktuelles theologisches Wissen und bringt es reflektiert ein			
• argumentiert von einer Gesamtschau der biblischen Botschaft her			
• reflektiert die Lebenswirklichkeit theologisch			
• ist dialog- und urteilsfähig im Umgang mit anderen Konfessionen und Religionen			
• bringt theologische Inhalte verständlich in der Lebenswirklichkeit von Menschen verschiedener Prägung und in aktuellen Fragestellungen zur Sprache			
•			
Profil:			

Begründung zu „Besondere Fähigkeiten“:	*
Begründung zu „Förderbedarf“:	!

⁴ Die verwendeten Zeichen bedeuten:

+	Die Aufgaben werden gut erfüllt.
*	Hier sind außerordentliche, hervorragende Begabung, Fähigkeiten, Potentiale vorhanden.
!	Es besteht Förderbedarf in Bezug auf den jeweiligen Bereich.

Spiritualität	+	*	!
Insgesamt			
• ist sprachfähig in Bezug auf die eigene Spiritualität			
• kommuniziert wertschätzend mit Menschen anderer spiritueller Prägung			
• integriert verschiedene spirituelle Richtungen im Arbeitsfeld			
• unterscheidet spirituelle Strömungen auf dem Hintergrund christlicher Tradition			
• lädt gewinnend zum christlichen Glauben ein.			
•			
Profil:			

Begründung zu „Besondere Fähigkeiten“:	*
Begründung zu „Förderbedarf“:	!

Kybernetik	+	*	!
Insgesamt			
• hat das Ganze der Kirche im Blick			
• denkt und handelt konzeptionell und zielgerichtet in der Gemeinde/Einrichtung			
• bringt die missionarische Dimension in seine bzw. ihre Arbeit ein			
• nimmt Leitung integrativ und partizipativ wahr			
• geht souverän mit Unvorhergesehenem, mit Störungen und Pannen um			
• organisiert und koordiniert strukturiert – auch in Krisensituationen			
• kooperiert im Vorfeld und während einer Veranstaltung gut mit den anderen Mitwirkenden			
• geht mit Ressourcen effektiv und effizient um			
•			

Profil:

Begründung zu „Besondere Fähigkeiten“:	*
--	----------

Begründung zu „Förderbedarf“:	!
-------------------------------	----------

Kommunikation	+	*	!
Insgesamt			
• nimmt mit Einzelnen gut Kontakte auf und pflegt sie			
• nimmt mit Gruppen gut Kontakte auf und pflegt sie			
• praktiziert einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit Ehrenamtlichen			
• praktiziert einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen			
• praktiziert einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit Vorgesetzten			
• praktiziert einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit Kollegen und Kolleginnen			
• ist kooperationsfähig			
• geht mit Kritik konstruktiv um und reflektiert eigene Grenzen und Rollen			
• geht mit Konflikten konstruktiv um			
•			

Profil:

Begründung zu „Besondere Fähigkeiten“:	*
--	----------

„Förderbedarf“:	!
-----------------	----------

1.2 Tätigkeitenprofil

Fachkompetenz und inhaltliches Profil der Arbeit in den einzelnen Handlungsfeldern.

Wichtige Kriterien sind dabei:

- gemeinde-, arbeitsfeldgemäß,
- differenziert,
- profiliert,
- konzeptionell durchdacht,
- vernetzt,
- effektiv (gutes Verhältnis von Aufwand und „Ertrag“),
- innovativ.

(#: Beurteilung nicht möglich, da zurzeit keine Aufgabe.)

HF 1	#
Spiritualität, Gottesdienst, Verkündigung und Kirchenmusik	
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 2	#
Gemeindeaufbau und Gemeindeentwicklung	
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 3	#
Erziehung, Bildung, Unterricht	
Profil:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 4 Seelsorge und Beratung	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 5 Themen- und zielgruppenbezogene gesellschaftliche Dienste	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 6 Ökumene, Mission, Entwicklungsdienst und ökumenische Partnerschaft	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 7 Diakonisches Handeln	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 8 Presse-, Öffentlichkeitsarbeit, Medien	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 10.1 Leitung	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

HF 10.2 Verwaltung	#
Profil der Arbeit:	
Besondere Fähigkeiten:	*
Förderbedarf:	!

2. Gesundheit

3. Besonderheiten (z.B. Schwerbehinderung)

4. Nicht erfasste besondere Fähigkeiten und Gaben

5. Falls notwendig: Termin einer Nachbesprechung

_____ , den _____

.....
Dekan/in

.....
Pfarrer/in

.....
Senior/in

8.3 Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht

Beurteilung von [REDACTED]

Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen, Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht

Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum [REDACTED]

1) Selbsteinschätzung der Grundkompetenzen

Theologie	[REDACTED]
Spiritualität	[REDACTED]
Kybernetik	[REDACTED]
Kommunikation	[REDACTED]

2) Arbeitsfeldbeschreibung

HF	SOLL-Aussagen in der Dienstordnung	Haupttätigkeiten Was? Wie oft?	Welche Resonanz, Entwicklung, Tendenz? Einschätzung der Effizienz? Begründung einer eventuellen Schwerpunktsetzung.
1	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
2	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
4	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
5	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
6	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
7	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
8	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
9	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
10.1	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
10.2	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Anmerkungen: [REDACTED]			

8.4 Grundlagen der Beurteilung⁵

- **Arbeitsfeldbeschreibung, Arbeits- und Tätigkeitsbericht** (Siehe Anlage 1)
- **Besuche⁶:** HF 1:
 HF 3:
 Besuchsprotokolle: nur bei Förderbedarf notwendig⁷.
- **Beschreibung der Erfahrungsgrundlage in den Handlungsfeldern**
 - o - Die Beurteilung beruht auf einer breiten, intensiven Erfahrungsgrundlage der beurteilenden mit der zu beurteilenden Person – betrifft die Handlungsfelder:
 - o - Die Beurteilung beruht auf gelegentlichen wichtigen Erfahrungen der beurteilenden mit der zu beurteilenden Person – betrifft die Handlungsfelder:
 - o - Die Beurteilung beruht auf einer Einschätzung der beurteilenden Person, für die sie einige Anhaltspunkte hat – betrifft die Handlungsfelder:
 - o - Keine Tätigkeit im Handlungsfeld/in den Handlungsfeldern:

Tabellarische Darstellung

	Besuche	Tätigkeitsbericht		Intensive Erfahrung	Gelegentl. Erfahrung	Einschätzung	Keine Tätigkeit im HF
HF 1							
HF 2							
HF 3							
HF 4							
HF 5							
HF 6							
HF 7							
HF 8							
HF 9							
HF 10.1							
HF 10.2							

⁵ Dieses Blatt dient der Reflexion des bzw. der Beurteilenden und verbleibt bei der beurteilenden Person.

⁶ Auf jeden Fall im Handlungsfeld 1. Bei der z.A.-Beurteilung ist ein Gemeindegottesdienst zu besuchen. Statt des Handlungsfeldes 3 kann ein anderes gewählt werden, wenn bei den ersten beiden Beurteilungen die Beurteilung in diesem Handlungsfeld „Die Aufgaben werden gut erfüllt“ war.

⁷ Es wird empfohlen ein Kurzprotokoll zu erstellen, wenn in diesem Handlungsfeld Förderbedarf besteht.