

S c h r e i b e n

des Landessynodalausschusses

betr. Bestätigung einer Verordnung mit Gesetzeskraft zur Erprobung eines kompetenzbezogenen Modells für die Beurteilung und Personalauswahl in der kirchlichen Verwaltung

Hannover, 20. Mai 2021

Als Anlage übersenden wir die vom Landessynodalausschuss am 15. April 2021 beschlossene Verordnung mit Gesetzeskraft zur Erprobung eines kompetenzbezogenen Modells für die Beurteilung und Personalauswahl in der kirchlichen Verwaltung.

Wir bitten, die Verordnung gemäß Artikel 71 Absatz 2 der Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zu bestätigen.

Der Landessynodalausschuss
Surborg

Anlage

Verordnung mit Gesetzeskraft zur Erprobung eines kompetenzbezogenen Modells für die Beurteilung und die Personalauswahl in der kirchlichen Verwaltung

Vom 15. April 2021

Der Landessynodalausschuss hat aufgrund des Artikels 77 Absatz 3 der Kirchenverfassung vom 16. Mai 2019 (Kirchl. Amtsbl. S. 31) die folgende Verordnung mit Gesetzeskraft beschlossen.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Erprobungsregelung gilt für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Landeskirchenamt, deren Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter die Präsidentin oder der Präsident des Landeskirchenamtes ist.
- (2) Das Landeskirchenamt kann durch allgemeine Verwaltungsvorschriften bestimmen, dass diese Erprobungsregelung auch für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in den kirchlichen Verwaltungsstellen anzuwenden ist.

§ 2

Beurteilung

- (1) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Geltungsbereich dieser Erprobungsregelung werden abweichend von den Bestimmungen der Kirchlichen Laufbahnverordnung nur aus besonderem Anlass beurteilt, insbesondere während des Probendienstes, vor Beförderungen, bei Bewerbungen auf Stellen, die mit einem Auswahlverfahren verbunden sind, und auf Antrag in besonders begründeten Fällen (Anlassbeurteilung).
- (2) ¹Die Beurteilung erstreckt sich neben der gezeigten Fachkompetenz auf die Persönliche Kompetenz, die Sozialkompetenz und die Methodenkompetenz. ²Bei Personen mit Führungsverantwortung ist zusätzlich die Führungskompetenz zu beurteilen. ³Beurteilungsmaßstab ist nicht das Statusamt, sondern der konkret wahrgenommene Dienstposten.
- (3) Der Beurteilungszeitraum beträgt drei Jahre.
- (4) ¹Für die Beurteilung sind die Rangstufen
- A: Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen.
 - B: Die Anforderungen werden erheblich übertroffen.
 - C: Die Anforderungen werden voll erfüllt.
 - D: Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt.
 - E: Die Anforderungen werden unzureichend erfüllt.
- zu verwenden. ²Ein Gesamturteil wird nicht erstellt.
- (5) Das Nähere wird durch eine Beurteilungsrichtlinie des Landeskirchenamtes geregelt.

§ 3**Personalauswahl**

¹Bei der Besetzung eines Dienstpostens sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in Bezug auf die Kompetenzen zu ermitteln, die für das Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens maßgebend sind. ²Grundlage der Ermittlung ist vorrangig ein strukturiertes Auswahlgespräch oder ein anderes strukturiertes Auswahlverfahren. ³Beurteilungen werden berücksichtigt, soweit sie nach § 2 erstellt wurden oder vergleichbare Aussagen über die Kompetenzen enthalten, die für das Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens maßgebend sind.

§ 4**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese Erprobungsregelung tritt am 1. Juni 2021 in Kraft.
- (2) Sie tritt am 31. Dezember 2025 außer Kraft.

Hannover, den 15. April 2021

**Der Landesbischof
der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers**

Meister

Begründung:

Allgemeines

Mit dem Kirchengesetz zur Erprobung neuer Modelle für die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung hat die Landessynode im November 2020 in § 3 Absatz 2 des landeskirchlichen Ergänzungsgesetzes zum Kirchenbeamtengesetz der EKD (KBGErgG) das nach Artikel 77 der Kirchenverfassung erforderliche Erprobungsgesetz geschaffen, das zur Erprobung anderer Formen der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der Beurteilung von Kirchenbeamt*innen im Landeskirchenamt und in den kirchlichen Verwaltungsstellen Abweichungen vom geltenden Kirchenbeamtenrecht zulässt. Die vorliegende Verordnung mit Gesetzeskraft enthält nunmehr die Erprobungsregelungen, die dieses Erprobungsgesetz konkretisieren.

Eine wesentliche Grundlage der Erprobungsregelungen bildet das Kompetenzmodell, das im Zusammenhang mit dem Rahmenkonzept für die Personalentwicklung in der landeskirchlichen Verwaltung vom Landeskirchenamt und den Kirchenkreisen als den Trägern der Kirchenämter entwickelt und 2017 vom Landeskirchenamt beschlossen wurde. Dieses Modell folgt unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen für die Arbeit in der Kirche den Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens von 2013. Es soll sicherstellen, dass sich Ausschreibungstexte, Auswahlverfahren, die individuelle Personalentwicklung und die Beurteilung von Mitarbeitenden nicht nur an denselben Kriterien orientieren, sondern dass sich diese Kriterien auch an verhaltensbezogenen Kompetenzen ausrichten. Zu den beruflich relevanten Kompetenzen werden nicht nur fachliche Kompetenzen gezählt, sondern vor allem auch allgemeine Kompetenzen, die zu den Kompetenzfeldern Persönliche Kompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz zusammengefasst werden. Bei Führungskräften kommt das Kompetenzfeld Führungskompetenz hinzu. Zur näheren Erläuterung wird auf die anliegende Vorstellung des Kompetenzmodells verwiesen.

Die Rechtsform der Erprobungsregelung als Verordnung mit Gesetzeskraft ergibt sich aus § 77 Abs. 3 der Kirchenverfassung.

Im Einzelnen

zu § 1:

Der Geltungsbereich der Erprobungsregelung ist zunächst auf die Kirchenbeamt*innen im Landeskirchenamt beschränkt, wobei die Kollegmitglieder als Mitglieder eines kirchenleitenden Organs von der Geltung ausgenommen sind. Absatz 2 lässt aber die Möglichkeit, die Erprobung auf der Grundlage erster Erfahrungen auf die Kirchenämter und die landeskirchlichen Verwaltungsstellen außerhalb des Landeskirchenamtes auszudehnen.

zu § 2:

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in der kirchlichen Verwaltung kommt es bei der Personalauswahl immer mehr auf eine möglichst weitgehende Übereinstimmung zwischen dem - nach Kompetenzen definierten - Anforderungsprofil einer Stelle und dem persönlichen Kompetenzprofil der Bewerber*innen an. Das verändert auch die Funktion einer Beurteilung. Sie wird immer mehr zu einem Instrument, das vor allem eine sachgerechte Personalauswahl unterstützen soll. Ihre Funktion als Führungsinstrument zur regelmäßigen bilanzierenden und ggf. mit Anregungen zur Personalentwicklung verbundenen Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften hat sie demgegenüber weitgehend verloren. Diese Funktion haben die Jahresgespräche übernommen, die zwischen 2005 und 2009 flächendeckend in der Landeskirche eingeführt wurden.

Mit Rücksicht auf diesen Funktionswandel sieht § 2 die Erprobung von Beurteilungen vor, die abweichend von § 19 der Kirchlichen Laufbahnverordnung

- an den konkret wahrgenommenen Dienstposten und nicht an das Statusamt anknüpfen,
- sich entsprechend dem Kompetenzmodell auf eine Beurteilung der einzelnen Kompetenzen konzentrieren und auf eine Gesamtnote verzichten und
- an Stelle von Regelbeurteilungen Anlassbeurteilungen im Zusammenhang mit Änderungen des dienstlichen Status (z.B. bei Versetzungen, vor Beförderungen, zur Mitte und zum Ende des Probendienstes) vorsehen.

Außerdem benennt § 2 die wichtigsten Eckpunkte des zu erprobenden Beurteilungsverfahrens. Das Nähere soll durch eine Beurteilungsrichtlinie geregelt werden, die die Präsidentin des Landeskirchenamtes als Dienstvorgesetzte erlässt und die nach § 39 Buchst. b des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung des Landeskirchenamtes unterliegt.

zu § 3:

Nach § 8 Abs. 1 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD, das insoweit in seinem Wortlaut an Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes anknüpft, sind Bewerber*innen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes auszuwählen. Nach der Rechtsprechung der staatlichen Gerichte, an der sich auch die kirchlichen Gerichte orientieren, sind diese Voraussetzungen für den Zugang zu öffentlichen Ämtern unabhängig von dem konkret zu besetzenden Dienstposten nach dem Inhalt der Personalakten und den darin enthaltenen Beurteilungen der Bewerber*innen, vor allem nach deren Gesamtnote, zu ermitteln. Diese Grundsätze passen immer weniger zu der

Situation des kirchlichen öffentlichen Dienstes, in der es angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels immer mehr darauf ankommt, dass die richtige Person auf die richtige Stelle kommt. Diese Übereinstimmung zwischen Person und Stelle lässt sich mit Hilfe des Kompetenzmodells wesentlich besser ermitteln. § 3 legt daher fest, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei der Besetzung eines Dienstpostens in Bezug auf die Kompetenzen zu ermitteln sind, die für das Anforderungsprofil des Dienstpostens maßgebend sind. Grundlage der Ermittlung soll vorrangig ein an diesen Kompetenzen orientiertes strukturelles Auswahlgespräch oder ein anderes strukturiertes Auswahlverfahren wie z.B. ein Assessment-Center sein. Gleichzeitig stellt § 3 klar, dass Beurteilungen nur berücksichtigt werden, wenn sie nach den Vorgaben von § 2 erstellt wurden oder in vergleichbarer Weise kompetenzbezogene Aussagen enthalten.

zu § 4:

Die Befristung der Erprobungsregelung entspricht der Befristung des Erprobungsgesetzes in § 3 Abs. 2 KBGErgG. Der Zeitpunkt der Befristung (31. Dezember 2025) ist so gewählt, dass die 26. Landessynode Gelegenheit hat, sich vor dem Ende ihrer Amtszeit mit dem Ergebnis einer Evaluation der Erprobung auseinanderzusetzen und zu entscheiden, ob die Erprobungsregelung in dauerhaftes Recht überführt werden soll.