

S c h r e i b e n

des Landeskirchenamtes

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Erprobung neuer Modelle für die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung

Hannover, 23. Juni 2020

In der Anlage übersenden wir den vom Landeskirchenamt beschlossenen Entwurf eines Kirchengesetzes zur Erprobung neuer Modelle für die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung mit Begründung.

Das Landeskirchenamt  
Dr. Springer

Anlage

Entwurf

## **Kirchengesetz zur Erprobung neuer Modelle für die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

### **Artikel 1**

#### **Änderung des Ergänzungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD**

§ 3 des Ergänzungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD vom 13. Dezember 2006 (Kirchl. Amtsbl. S. 197), das zuletzt durch Artikel 29 des Kirchengesetzes vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. S. 284) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Wortlaut wird Absatz 1.
2. Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

"(2) Zur Erprobung neuer Modelle für die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung können Erprobungsregelungen für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie für die Beurteilung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Landeskirchenamt und in den kirchlichen Verwaltungsstellen getroffen werden."

### **Artikel 2**

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Es tritt am 31. Dezember 2025 außer Kraft.

Hannover, den

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

Meister

**Begründung:**

Der vorliegende Gesetzentwurf ist Teil der Umsetzung des Rahmenkonzepts für die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung, das ab 2015 gemeinsam vom Landeskirchenamt und den Kirchenkreisen als den Rechtsträgern der Kirchenämter entwickelt und Ende 2017 vom Landeskirchenamt beschlossen wurde. Es wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Das Rahmenkonzept formuliert neben gemeinsamen Grundsätzen für Zusammenarbeit und Führung einen gemeinsamen Rahmen für

- die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden,
- die Personalauswahl,
- die Ausbildung,
- eine berufs- und lebensphasenorientierte Personalentwicklung und
- die Entwicklung und Begleitung von Führungskräften.

Eine wesentliche Grundlage des Rahmenkonzepts bildet das Kompetenzmodell, das unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen für die Arbeit in der Kirche den Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens von 2013 folgt. 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.

Innerhalb dieses Rahmens soll der vorliegende Gesetzentwurf als ein Erprobungsgesetz nach Artikel 77 Abs. 1 KVerf Erprobungsregelungen nach Artikel 77 Abs. 3 KVerf ermöglichen, die zum einen die für die Personalauswahl maßgeblichen Grundsätze der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (§ 8 KBG.EKD) in einer dem Kompetenzmodell entsprechenden Weise konkretisieren. Zum anderen sollen die Erprobungsregelungen die Beurteilung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Landeskirchenamt und in den Kirchenämtern im Sinne des Kompetenzmodells ausgestalten. Die Erprobungsregelungen sind nach Artikel 77 Abs. 3 KVerf als Verordnung mit Gesetzeskraft vom Landessynodalausschuss zu beschließen.

Bei der Personalauswahl wird es angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in der kirchlichen Verwaltung entscheidend darauf ankommen, ein Verfahren zu entwickeln, mit dessen Hilfe eine möglichst weitgehende Übereinstimmung zwischen dem - nach Kompetenzen definierten - Anforderungsprofil einer Stelle und dem persönlichen Kompetenzprofil

der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt werden kann. Außerdem gilt es zu berücksichtigen, dass Bewerberinnen und Bewerber zunehmend nicht nur aus dem kirchlichen Dienst oder gar derselben Dienststelle, sondern von anderen Dienstherren oder aus einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis kommen. Die angestrebte Erprobungsregelung zur Personalauswahl soll daher ermöglichen, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorrangig nach dem Ergebnis eines am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle orientierten strukturierten Auswahlgesprächs oder eines entsprechenden anderen Verfahrens (z.B. Assessment-Center) ermittelt werden. Soweit dienstliche Beurteilungen vorliegen, soll es künftig nicht mehr auf die Gesamtnote, sondern auf die Beurteilung der für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Kompetenzen ankommen.

Die Beurteilung wird damit zu einem Instrument, das vor allem einer sachgerechten Personalauswahl dient. Das erscheint auch folgerichtig, denn ihre Funktion als Führungsinstrument zur regelmäßigen bilanzierenden und ggf. mit Anregungen zur Personalentwicklung verbundenen Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften hat die Beurteilung weitgehend verloren. Diese Funktion haben die Jahresgespräche übernommen, die zwischen 2005 und 2009 flächendeckend in der Landeskirche eingeführt wurden und die ebenfalls von dem Kompetenzmodell profitieren können. Mit Rücksicht auf diesen Funktionswandel erscheint es angemessen, abweichend von § 19 der Kirchlichen Laufbahnverordnung mit Hilfe der vorgesehenen Erprobungsregelungen ein Modell von Beurteilungen zu erproben, das

- sich entsprechend dem Kompetenzmodell auf eine Beurteilung der einzelnen Kompetenzen konzentriert und auf eine Gesamtnote verzichtet 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 Probedienstes) vorsieht.

Wie in Artikel 77 Abs. 1 KVerf vorgesehen, ist das Erprobungsgesetz befristet. Im Gefolge dieser Befristung sind auch die zu entwickelnden Erprobungsregelungen zu befristen. 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 Erprobungsregelungen in dauerhaftes Recht überführt werden sollen. Die Kriterien einer Evaluation werden in den Erprobungsregelungen noch näher zu bestimmen sein.