

AZ 24.00-3 Nr. 26/6

An die
Evang. Pfarrämter
über die Evang. Dekanatämter
- Dekane und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
großen Kirchenpflegen,
sowie Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Verordnung des Oberkirchenrats über die Beurteilung und Beförderung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen

1. Neuer Beurteilungsbogen

Auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen der Beurteilungskommission mit den vorgelegten Beurteilungen wurde der bisher verwandte Vordruck überarbeitet.

Die überarbeitete Fassung des Beurteilungsbogens (ORG 6.1/2 – 11/03 Anlage 1) und das neue Formular für den Vorschlag des Gesamtergebnisses (ORG 6.1/4 – 08/03 Anlage 2) sind beigelegt.

Bitte verwenden Sie **ab 1. Januar 2004** nur noch diese Fassung des Beurteilungsbogens.

Neben einigen kleineren redaktionellen Änderungen ist zukünftig neu, dass der Vorschlag für das Gesamtergebnis auf einem separaten Bogen der Beurteilung beigegeben wird.

2. Beurteilungen

Gemäß § 1 der Verordnung über die Beurteilung und die Beförderung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen werden die Eignung, die Befähigung und die Leistung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen regelmäßig alle vier Jahre bzw. aus gegebenem Anlass beurteilt. Dazu wird der beiliegende Beurteilungsbogen verwandt. Wegen der Überschneidungen wird die Eignung im vorliegenden Beurteilungsbogen bei der Befähigungsbeurteilung mitbehandelt.

Im Beurteilungsvordruck wird für die Leistungs- und die Befähigungsbeurteilung eine siebenteilige Skala verwandt. Dabei ist zu beachten, dass die mittlere Stufe der Skala immer dann anzuwenden ist, wenn die beurteilte Person die Anforderungen des einzelnen Merkmals voll erfüllt.

Leistet sie mehr als nach den Anforderungen erwartet werden kann, ist sie entsprechend höher einzustufen. Anhaltspunkte hierfür können sein:

- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin macht weniger Fehler als ihm oder ihr normalerweise zugebilligt werden müsste.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin greift Probleme auf, die eigentlich von den Vorgesetzten erkannt, aufgegriffen und behandelt werden müssten.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist, ohne in der Güte seiner oder ihrer Arbeitsleistung nachzulassen, schneller als von ihm oder ihr erwartet werden kann.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist schwierigen Arbeitssituationen auch noch dann gewachsen, wenn man es von ihm oder ihr nicht mehr erwarten müsste.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat mehr (und gründlichere) Fachkenntnisse (z. B. Literatur, Rechtsprechung) als für die Erfüllung des Arbeitsplatzes nötig.

Leistet sie weniger als nach den Anforderungen erwartet werden kann, ist sie entsprechend niedriger einzustufen. Anhaltspunkte hierfür können sein:

- Die Arbeitsergebnisse müssen über das normale Maß hinaus beanstandet werden, weil sie Fehler enthalten oder sonst qualitativ nicht den Anforderungen entsprechen.
- Die Arbeitsmenge wird trotz normaler Belastung insgesamt nicht geschafft.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin braucht zuviel Zeit für einzelne Arbeitsvorgänge.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin arbeitet nicht selbständig genug.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin wird den Besuchern nicht gerecht.

Die Beurteilungsstufe „entspricht voll den Anforderungen“ ist dann zu vergeben, wenn die beurteilte Person in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt. Wenn sie ihre Arbeit also gut und ohne Beanstandung macht entspricht sie voll den Anforderungen. Für eine höhere Bewertung müssen weitere Umstände hinzukommen.

Die in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung (Nr. 3.2 und 4.1 des Beurteilungsvordrucks) vorgenommenen Beurteilungen sind unter der Nummer 5.1 des Beurteilungsvordrucks ausführlich verbal darzustellen. Dabei muss besonders darauf geachtet werden, dass die in den Nummern 3.2 und 4.1 getroffenen Beurteilungen auch von der Zusammenfassung gedeckt werden.

Hier bestehende Unschlüssigkeiten verhindern in aller Regel eine Bestätigung der Beurteilung durch die Beurteilungskommission.

3. Nächste Beurteilung der landeskirchlichen Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen

Die nächste Regelbeurteilung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der Landeskirche ist gemäß § 1 Abs. 1 der Verordnung über die Beurteilung und die Beförderung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen zum 31. Dezember 2004 durchzuführen. Die Beurteilungsbogen sollen bis **28. Februar 2005** bei der Geschäftsstelle der Beurteilungskommission vorliegen.

Der Beurteilungsbogen und das Formular für den Vorschlag des Gesamtergebnisses kann auch aus dem Internet heruntergeladen werden:
(elk.wue.de/cms/landeskirche/oberkirchenrat/dienstrechtundarbeitsrecht/formulare).

Die Dekanat- und Pfarrämter werden gebeten, die Kirchengemeinderäte und Kirchenbezirksausschüsse, in deren Dienstbereich Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen beschäftigt werden, mit den beigefügten Mehrfertigungen von den auch für die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke verbindlichen Bestimmungen zu unterrichten und das Erforderliche zu veranlassen. Dasselbe gilt für die landeskirchlichen Einrichtungen und Werke, die Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen im Dienst haben.

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen
Neuer Beurteilungsbogen
Formular für den Vorschlag des Gesamtergebnisses