



Hinweise

zu den Perspektivgesprächen nach dem Pfarrdienstrecht

Hannover, den 02. Mai 2014

Mit Inkrafttreten des neuen Pfarrdienstgesetzes der EKD zum 01. Juli 2012 entfällt die bisherige Regelanfrage für Pastoren und Pastorinnen nach zehn Jahren, 15 Jahren usw. An ihre Stelle treten Perspektivgespräche. Sie orientieren sich am Rhythmus der Visitation. Ihr Gegenstand:

- die Zusammenarbeit zwischen dem Kirchenvorstand und den einzelnen Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern sowie ggf. der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer untereinander (Ist-Stand und Perspektiven)
- eine berufliche Standortbestimmung des Pfarrers oder der Pfarrerin

Die nachfolgenden Hinweise sollen die Handhabung der Perspektivgespräche für alle Beteiligten (Kirchenvorstände, Kirchenkreisvorstände, Pastoren und Pastorinnen, Superintendenten und Superintendentinnen, Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen) erleichtern. Zugleich sollen sie erläutern, welche Überlegungen hinter diesem neuen Instrument der Begleitung des pfarramtlichen Dienstes stehen.

1. Warum Perspektivgespräche ?

Die bisherige Regelanfrage stand immer wieder in der Kritik. Ihr hoher bürokratischer Aufwand stand in einem Missverhältnis zum Effekt: Auf ca. 100 Regelanfragen jährlich kamen ein bis zwei Versetzungsanträge. In schwierigen Gemeindekonstellationen führte die Regelanfrage immer wieder zu einer zusätzlichen Eskalation. Die von einem Versetzungsantrag betroffenen Pastoren und Pastorinnen blieben meist mit einem Makel behaftet, der die Suche nach einer anderen Stelle erschwerte.

Die neue Regelung soll die problematischen Effekte der bisherigen Regelanfrage verringern. Zugleich soll sie deren positive Aspekte bewahren: wechselseitige Vergewisserung im positiven Fall, Handlungsmöglichkeit des Kirchenvorstandes im seltenen negativen Fall. Sie ist durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet:

- Die Perspektivgespräche dienen vorrangig der Begleitung des Dienstes, auch wenn Fragen der Dienstaufsicht dabei mit eine Rolle spielen.
- Die Gespräche nehmen stärker in den Blick, dass ein Pfarrstellenwechsel auch eine Folge unterschiedlicher Erwartungen von Kirchenvorstand und Pfarramt über die weitere Arbeit sein kann, ohne dass sich diese bereits in einem Konflikt niederschlagen. Wegen der vorrangig zukunftsgerichteten Perspektive werden die Gespräche als Perspektivgespräche bezeichnet.
- Im Vordergrund der neuen Regelung stehen Gespräche und die dadurch angestoßenen Prozesse, ggf. die Arbeit an Konflikten.



- Für eine evtl. notwendige rechtsförmliche Entscheidung stehen künftig mehrere Alternativen zur Verfügung. Der Antrag auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens ist dabei nur noch das letzte Mittel.
- Perspektivgespräche bieten im Regelfall einer gelingenden Arbeit Gelegenheit zur gegenseitigen „Vergewisserung“. Damit bleibt ein wichtiger positiver Effekt der Regelanfrage erhalten.
- Das Landeskirchenamt wird nur noch beteiligt, wenn eine Versetzung in Aussicht genommen oder ein Stellenwechsel vereinbart wird.

2. Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlage für die Perspektivgespräche sind die §§ 5 und 20 des landeskirchlichen Ergänzungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdGErgG) vom 19. Juli 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 226), in der Rechtssammlung (www.kirchenrecht-evlka.de/) unter Nr. 400 E. Zu beachten sind ferner

- §§ 12 und 29 Abs. 1 des Ergänzungsgesetzes,
- §§ 26, 56 und 81 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG) vom 10. November 2010 (ABl. EKD 2010, S. 307 und 2011, S. 149), in der Rechtssammlung unter Nr. 400 C,
- §§ 6 und 9 des landeskirchlichen Visitationsgesetzes (VisG) vom 13. Dezember 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 340), in der Rechtssammlung unter Nr. 34 A,
- die Rechtsverordnung über die Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen (BeurtVO) vom 26. Februar 2014.

3. Verhältnis zur Visitation der Kirchengemeinde, zu den Jahresgesprächen und zur Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen

Die Perspektivgespräche finden im Rahmen des Folgebesuchs statt, den der Superintendent oder die Superintendentin in dem auf die Visitation folgenden Jahr dem Pfarramt und dem Kirchenvorstand abstattet (§ 9 VisG). Der Fokus der Visitation selbst kann sich auf diese Weise mehr auf die Gemeinde richten. Es sind im Rahmen des Folgebesuchs (mindestens) zwei Gespräche zu führen:

- Jeweils ein Gespräch mit den einzelnen Pfarrern und Pfarrerinnen. Dieses hat zum einen deren berufliche Perspektive zum Inhalt. Zum anderen bildet es die Grundlage für eine Beurteilung zur Feststellung des beruflichen Profils, wie sie bisher im Rahmen der Visitation (G IV-Bogen) ihren Ort hatte und in der alten, mittlerweile außer Kraft getretenen Visitationsverordnung geregelt war. Näheres dazu unter 11.
- Ein Perspektivgespräch mit dem Kirchenvorstand. Dieses ist mit dem Folgegespräch zur Visitation verbunden: In seinem ersten Teil dient das Folgegespräch dem Rückblick auf die Visitation. Dabei sind das Pfarramt und ggf. Mitglieder des Visitationsteams mit beteiligt. Der zweite Teil des Gesprächs hat die Perspektiven der Zusammenarbeit zwischen Pfarramt und Kirchenvorstand zum Thema. Dieser Gesprächsgang findet ohne die Pastoren und Pastorinnen statt.

Die Gespräche im Rahmen der Regelanfrage fallen künftig weg. Ebenso entfallen im Jahr der Perspektivgespräche die Jahresgespräche mit den betroffenen Pastoren und Pastorinnen. Finden die Jahresgespräche im Kirchenkreis alle zwei Jahre statt, werden sie in das darauffolgende Jahr verschoben (§ 6 Abs. 2 der Rechtsverordnung über die Führung von Jahresgesprächen, in der Rechtssammlung unter Nr. 47-1).

Trotz der Perspektivgespräche sind auch im Rahmen der Visitation Gespräche des Visitors oder der Visitorin mit den einzelnen Pastoren und Pastorinnen oder (in



Abwesenheit der Pastoren und Pastorinnen) mit dem Kirchenvorstand möglich, wenn eine der beteiligten Seiten dies für erforderlich hält (§ 6 Abs. 2 und 4 VisG). Darüber hinaus können bei Bedarf bereits im Rahmen der Visitation Maßnahmen zur Konfliktregelung vereinbart werden, wie sie auch als Ergebnis der Perspektivgespräche in Betracht kommen (§ 6 Abs. 3 VisG).

4. Wer führt die Perspektivgespräche, und wer terminiert sie?

Bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern sind die Perspektivgespräche Aufgabe der Visitatoren und Visitorinnen, in der Regel also der Superintendenten und Superintendentinnen. In den Superintendentur-Gemeinden treten an ihre Stelle die Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen. Die Gespräche sind innerhalb des auf die Visitation folgenden Kalenderjahres zu terminieren. Den genauen Termin innerhalb dieses Zeitrahmens legen die Visitatoren und Visitorinnen fest. Eine Erinnerung durch das Landeskirchenamt erfolgt nicht.

Perspektivgespräche werden auch mit Pastoren und Pastorinnen geführt, die eine allgemein kirchliche Stelle innehaben oder einen allgemein kirchlichen Auftrag wahrnehmen. Weil die Aufgaben dieser Personen aber höchst unterschiedlich ausgestaltet sind, regelt das Landeskirchenamt jeweils in der Einweisungsverfügung, welche Leitungsperson die Perspektivgespräche führt und wann sie stattfinden.

5. Mit wem sind Perspektivgespräche zu führen?

Perspektivgespräche sind zum einen mit den einzelnen Gemeindepfarrern und Gemeindepfarrerinnen zu führen, d.h. mit allen Pastoren und Pastorinnen, die in der Kirchengemeinde eine Pfarrstelle innehaben, mit der Versehung einer Pfarrstelle beauftragt sind oder einen Auftrag zur Mitarbeit in der Kirchengemeinde haben. Zu dieser Personengruppe gehören auch die Superintendenten und Superintendentinnen. Wie lange jemand schon in der Gemeinde tätig ist und wie alt er oder sie ist, spielt dabei keine Rolle. Auf das Perspektivgespräch kann verzichtet werden, wenn ein Pastor oder eine Pastorin innerhalb des Jahres, in dem das Gespräch stattfindet, in den Ruhestand geht oder die Pfarrstelle wechselt.

Zum anderen ist ein Gespräch mit dem Kirchenvorstand zu führen. In Superintendentur-Gemeinden findet auch ein Gespräch mit dem Kirchenkreisvorstand statt. In Kirchengemeinden, die eine regionale Zusammenarbeit vereinbart haben, kann an die Stelle des Kirchenvorstandes je nach dem Inhalt der Vereinbarung zur regionalen Zusammenarbeit ein Regionalvorstand treten. In pfarramtlich verbundenen Kirchengemeinden findet das Perspektivgespräch mit allen Kirchenvorständen gemeinsam statt.

Im Einvernehmen zwischen Visitor/Visitorin und Pastor/Pastorin kann zu den Gesprächen ein Mitglied des Pfarrkonvents als Vertrauensperson hinzugezogen werden, z.B. ein Senior oder eine Seniorin nach den Bestimmungen der Konventsordnung.

Zur Vorbereitung des Perspektivgesprächs füllt der Pastor/die Pastorin einen Vorbereitungsbogen aus und leitet ihn der Leitungsperson zu, die das Perspektivgespräch führt. Diesen Vorbereitungsbogen haben wir aus dem G IV-Bogen entwickelt, der bisher vor der Visitation auszufüllen war. Um ein Eingehen auf die berufliche Situation zu erleichtern, haben wir getrennte Vorbereitungsbögen für Gemeindepfarrer/innen und für



Pfarrer/innen der Landeskirche erstellt. **Die Muster der Vorbereitungsbögen sind diesem Hinweisblatt als Anlage beigelegt. Sie können außerdem im Internet unter der Adresse www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/meta/service/dienstrecht heruntergeladen werden.**

6. Welches Ergebnis können die Perspektivgespräche haben?

Die Perspektivgespräche können vier verschiedene Ergebnisse haben:

- Es wird gemeinsam festgestellt, dass die Zusammenarbeit funktioniert und fortgesetzt werden soll.
- Kirchenvorstand, betroffener Pastor/betroffene Pastorin und Visitor/Visitorin vereinbaren Maßnahmen zur Konfliktregelung, z.B. Mediation, Gemeindeberatung oder Supervision. Nach Abschluss der Maßnahmen finden erneut Perspektivgespräche statt. Diese können eine Vereinbarung zum Stellenwechsel oder einen Versetzungsvorschlag nach sich ziehen.
- Kirchenvorstand, betroffener Pastor/betroffene Pastorin und Visitor/Visitorin treffen eine feste Verabredung, bis wann der Pastor/die Pastorin die Stelle wechselt.
- Kirchenvorstand und/oder Visitor/Visitorin beantragen beim Landeskirchenamt die Einleitung eines Versetzungsverfahrens. Das muss stets innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des letzten Perspektivgesprächs geschehen. Der Visitor/die Visitorin soll sich vor einem Antrag wie bisher mit dem Kirchenkreisvorstand beraten.

Die verschiedenen Reaktionsmöglichkeiten sind Handlungsalternativen. Welche Alternative jeweils in Betracht kommt, richtet sich nach der konkreten Situation einer Kirchengemeinde. Es gibt keine Verpflichtung, vor einem Versetzungsantrag erst die beiden anderen Maßnahmen zu versuchen. Ggf. kann auch ein sofortiger Versetzungsantrag eine angemessene Reaktion darstellen.

7. Muss im Kirchenvorstand auf jeden Fall abgestimmt werden?

Sind sich alle Beteiligten einig, dass die Zusammenarbeit funktioniert, muss nur abgestimmt werden, wenn ein Beteiligter/eine Beteiligte es ausdrücklich beantragt. Erforderlich ist eine Abstimmung, wenn Maßnahmen zur Konfliktregelung oder ein Stellenwechsel vereinbart werden oder wenn der Kirchenvorstand ein Versetzungsverfahren beantragen will. Für die Abstimmung gelten die allgemeinen Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung (KGO). Ein besonderes Stimmenquorum, z.B. eine Zweidrittelmehrheit, ist nicht mehr erforderlich.

8. Unter welchen Voraussetzungen kann ein Versetzungsverfahren beantragt werden?

Bei Pastoren und Pastorinnen, die mit der Vernehmung einer Pfarrstelle beauftragt sind oder einen Auftrag zur Mitarbeit in der Kirchengemeinde haben, kann ein Versetzungsverfahren immer beantragt werden. Bei Inhabern und Inhaberinnen einer Pfarrstelle ist ein Antrag demgegenüber nur zulässig, solange der betroffene Pastor oder die betroffene Pastorin zu Beginn des Jahres, in dem die Perspektivgespräche stattfinden,

- noch nicht 57 Jahre alt ist und
- mindestens zehn Jahre in der Gemeinde tätig ist.



Die Zehnjahresfrist beginnt mit der erstmaligen Übertragung einer Pfarrstelle in der Gemeinde. Sie beginnt nicht neu zu laufen, wenn ein Pastor oder eine Pastorin durch Veränderungen im Bestand der Pfarrstellen eine andere Pfarrstelle in der Gemeinde übernimmt, wenn eine pfarramtliche Verbindung hergestellt oder verändert wird, wenn ein Pfarrverband gebildet wird oder wenn eine Gemeinde mit einer anderen zusammengelegt wird.

9. Was ist dem Landeskirchenamt mitzuteilen?

Der Visitor oder die Visitorin muss dem Landeskirchenamt nur berichten, wenn ein Stellenwechsel vereinbart oder ein Antrag auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gestellt wird. Wenn sich alle Beteiligten einig sind, dass die Zusammenarbeit funktioniert, oder wenn Maßnahmen zur Konfliktregelung vereinbart werden, ist ein Bericht nicht erforderlich. Der Visitor/die Visitorin ist aber verpflichtet zu überprüfen, dass die Vereinbarungen zur Konfliktregelung eingehalten werden.

10. Wie entscheidet das Landeskirchenamt?

Das Landeskirchenamt leitet ein Versetzungsverfahren ein, wenn eine Vereinbarung zum Stellenwechsel nicht eingehalten wird oder wenn ein Versetzungsverfahren beantragt wird. Es entscheidet über eine Versetzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Es ist also an Anträge des Kirchenvorstandes und des Visitors/der Visitorin nicht zwingend gebunden. Es muss bei seinen Ermessensabwägungen neben gesamtkirchlichen Belangen und den Interessen des betroffenen Pastors oder der betroffenen Pastorin aber auch die Interessen der betroffenen Kirchengemeinde und des Kirchenkreises berücksichtigen.

11. Die Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen

Wie bereits unter 3. ausgeführt, bildet das Perspektivgespräch gleichzeitig die Grundlage für die Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen. Wie die bisher im Rahmen der Visitation erstellte Beurteilung (G IV-Bogen) dient sie der Feststellung des beruflichen Profils. Sie soll die Personalentwicklung unterstützen und eine den jeweiligen Gaben entsprechende Übertragung von Stellen oder Aufträgen erleichtern (§ 1 BeurVO). Die für das Perspektivgespräch und die Beurteilung zuständige Leitungsperson, bei Gemeindepfarrern/innen also der Visitor/die Visitorin, formuliert nach dem Gespräch eine Stellungnahme zum beruflichen Profil, die auf folgende Aspekte eingehen soll: theologisches und geistliches Profil, Leitungsprofil, kommunikative Kompetenz, Fortbildungen in den letzten Jahren und Perspektiven des weiteren Dienstes (§ 4 Abs. 2 BeurVO). Außerdem besteht die Möglichkeit zu ergänzenden Angaben und Hinweisen auf weitere besondere Fähigkeiten und Gaben. **Das vorgegebene Muster für die Beurteilung ist diesem Hinweisblatt als Anlage beigelegt. Es kann außerdem im Internet unter der Adresse www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/meta/service/dienstrecht heruntergeladen werden.**

Für die ersten drei der vorgegebenen Beurteilungsaspekte kommen u.a. folgende Konkretionen in Betracht:

a. Theologisches und geistliches Profil

- theologisches Wissen/theologische Schwerpunkte,
- Fähigkeit, beides ins Gespräch zu bringen,
- Sprachfähigkeit in Bezug auf den eigenen Glauben,
- Offenheit für andere Frömmigkeitsprofile.

b. Leistungsprofil

- Klarheit im Hinblick auf die eigene Leitungsrolle,
- Entwickeln und Umsetzen von Konzepten und Zielen,
- Erkennbarkeit des eigenen Standpunktes,
- Integration / Partizipation (Haupt- und Ehrenamtliche),
- Krisenmanagement,
- Organisationsfähigkeit,
- Perspektive über die Gemeindegrenzen hinaus (Region, Kirchenkreis, Gesamtkirche).

c. Kommunikative Kompetenz

- Kontaktfähigkeit im Blick auf einzelne und Gruppen,
- Zugang zu „kirchenfernen“ Milieus,
- seelsorgliche Kompetenz,
- pädagogische Kompetenz,
- Kritikfähigkeit,
- Konfliktfähigkeit,
- Kooperationsfähigkeit.

Die Beurteilung ist dem Landessuperintendenten/der Landessuperintendentin und dem Landeskirchenamt vorzulegen. Der Kirchenvorstand erhält davon wie bisher keine Kenntnis.