

433. Kirchliche Verordnung zur Durchführung des Personalentwicklungsgesetzes (Personalentwicklungsverordnung – PEVO)

Vom 20. Mai 2003

(Abl. 60 S. 282), geändert durch Kirchl. Verordnung vom 9. Juli 2004 (Abl. 61 S. 138),
vom 15. März 2007 (Abl. 62 S. 364) und vom 1. Juli 2009 (Abl. 63 S. 395)

Nach Beratung gemäß § 39 Abs. 1 Kirchenverfassungsgesetz¹ wird aufgrund von § 44 a des Württ. Pfarrergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. März 1989 (Abl. 54 S. 38), zuletzt geändert durch Kirchliche Gesetze vom 25. November 2002 (Abl. 60 S. 159 und 160)² und aufgrund von § 57 a Kirchenbeamtenengesetz³ vom 26. März 1968 (Abl. 43 S. 75), zuletzt geändert durch Kirchliche Gesetze vom 25. November 2002 (Abl. 60 S. 159 und 160), verordnet:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für Pfarrer und Pfarrerrinnen sowie für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Sie gilt nicht für unständige Pfarrer und Pfarrerrinnen im Vorbereitungsdienst.
- (2) Durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission können die Bestimmungen dieser Verordnung auch für die privatrechtlich Angestellten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für anwendbar erklärt werden.
- (3) Die vom Geltungsbereich dieser Verordnung erfassten Personen werden im Folgenden auch als Mitarbeitende bezeichnet.

§ 2

Personalentwicklungsmaßnahmen, Systematische Personalentwicklung

- (1) Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche (§§ 3 bis 5) bilden die wesentliche Grundlage für eine systematische Personalentwicklung.
- (2) Personalentwicklungsmaßnahmen sind insbesondere Arbeitsplatzanreicherung, Coaching, Fort- und Weiterbildung, Hospitation, Kollegiale Beratung, Teilnahme an Lern- und Problemlösungsgruppen, Mentoring, Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe oder bei einem Workshop, Projektarbeit, Rotation, Sonderaufträge, Vertretungen, Supervision, Stellen-

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 1 dieser Sammlung.

² Red. Anm.: Elektronisch verfügbar unter 441_Archiv dieser Sammlung.

³ Red. Anm.: Verweis veraltet.

beratung und andere, für die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden geeignete Maßnahmen.

§ 3

Personalentwicklungsgespräche

- (1) Personalentwicklungsgespräche dienen dazu,
- a) die Arbeitssituation, die Arbeitszufriedenheit, die Zusammenarbeit, die Motivation und das Ergebnis der Arbeit zu besprechen, zu reflektieren und gegebenenfalls weiter zu entwickeln;
 - b) Ziele und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die konkrete Unterstützung bei deren Umsetzung zu vereinbaren;
 - c) dass Personalverantwortliche ihre Leitungsaufgabe an- und ernstnehmen.
- (2) Grundsätzlich sind Personalentwicklungsgespräche einmal jährlich mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Pfarrerinnen und Pfarrer sind, zu führen; mit Pfarrerinnen und Pfarrern sind Personalentwicklungsgespräche in der Regel jährlich, mindestens jedoch alle zwei Jahre zu führen. Das Personalentwicklungsgespräch kann bei Vorliegen von dringenden Gründen im Einzelfall mit Genehmigung des oder der jeweiligen Vorgesetzten des oder der für die Durchführung dieses Personalentwicklungsgesprächs Zuständigen verschoben oder ausgesetzt werden. Diese Verschiebung oder Aussetzung darf maximal ein Jahr betragen.

§ 4

Zuständigkeit für Personalentwicklungsgespräche

- (1) Zuständig für die Durchführung des Personalentwicklungsgesprächs ist
1. bei privatrechtlich angestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der oder die unmittelbare Vorgesetzte;
 2. bei Pfarrern und Pfarrerinnen
 - a) in der Regel der Visitator oder die Visitatorin;
 - b) bei Dekanen und Dekaninnen, in den Fällen des § 5 Abs. 3 Visitationsordnung¹ und
 - c) in sonstigen begründeten Fällen der- oder diejenige, bei dem oder der die unmittelbare Dienstaufsicht liegt, wenn der Oberkirchenrat dies bestimmt;
 3. bei Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der oder die unmittelbare Dienstvorgesetzte.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 90 u. 91 dieser Sammlung.

In begründeten Fällen kann das Personalentwicklungsgespräch auf Wunsch des oder der Mitarbeitenden oder des oder der für die Durchführung des Personalentwicklungsgesprächs Zuständigen mit dem oder der nächsthöheren Vorgesetzten des oder der für die Durchführung des Personalentwicklungsgesprächs Zuständigen geführt werden.

(2) Der oder die nach Absatz 1 Zuständige kann auch eine andere Person mit der Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen beauftragen, wenn diese die Qualifikation für das Führen eines Personalentwicklungsgesprächs besitzt. Eine Beauftragung der die Fachaufsicht führenden Person ist zulässig. Zur Beauftragung ist die Genehmigung des oder der Vorgesetzten des oder der für die Durchführung des Personalentwicklungsgesprächs Zuständigen notwendig.

§ 5

Durchführung der Personalentwicklungsgespräche und Niederschrift

(1) Der Termin des Personalentwicklungsgesprächs ist auf Initiative des oder der für die Durchführung Zuständigen in der Regel mindestens zwei Wochen vorher zwischen den Beteiligten abzustimmen. Für jedes Gespräch soll mindestens eine Stunde eingeplant werden. Mit der Einladung zum Personalentwicklungsgespräch werden der Vorbereitungsbogen (Anlage 1) und der Vereinbarungsbogen (Anlage 2) übergeben oder übersandt. Anhand der Bögen (Anlagen 1 und 2) wird über den Ablauf des Gesprächs informiert.

(2) Das Personalentwicklungsgespräch ist anhand eines Vorbereitungsboogens nach Maßgabe der Anlage zu dieser Verordnung zu führen. Es umfasst folgende Schritte:

- a) Analyse der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfelds sowie gegenseitige Rückmeldung zur Zusammenarbeit,
- b) Rückblick auf die im letzten Personalentwicklungsgespräch vereinbarten Ziele, Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Umsetzung,
- c) Vereinbarung der Ziele für die kommenden zwölf Monate,
- d) Festlegung der Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Umsetzung.

§ 6

Qualifikation zur Führung von Personalentwicklungsgesprächen

(1) Personen, die nach § 4 Personalentwicklungsgespräche durchzuführen haben, sind verpflichtet, sich für die Aufgaben der Personalentwicklung fortzubilden. Sie sollen vor der Aufnahme der Personalentwicklungsgespräche über eine entsprechende Qualifikation verfügen.

(2) Die Qualifikation ist in der Regel durch die Teilnahme an den angebotenen landeskirchlichen Qualifizierungsmaßnahmen nachzuweisen. Über die Anerkennung sonstiger Qualifizierungsmaßnahmen entscheidet der Oberkirchenrat.

§ 7**Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 20. Mai 2003 in Kraft.

Anlagen 1 und 2 gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 und 4 PEVO
(Red. Hinweis: Hier nicht abgedruckt, vgl. Abl. 62 S. 366 ff.)