

Das Standortgespräch findet zwischen der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der Kirchenpflege und der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer statt. Seine Grundlage findet es in der Personalverordnung (vgl. § 85 PVO) sowie in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (vgl. § 30 VVO PVO). Es ist ein Gespräch über das Was und das Wie der Tätigkeit der Pfarrerin, des Pfarrers, über die erreichten Ziele, den Ausblick auf neue Zielsetzungen und Akzente sowie über die Zusammenarbeit in der Gemeinde, namentlich zwischen Pfarramt und Kirchenpflege bezüglich ihrer gemeinsamen Verantwortung am Aufbau der Gemeinde. Das Gespräch ist eine Standortbestimmung: Wo stehen wir in der gemeindlichen Arbeit? Wo wollen wir hin? Es ist Teil der Feedbackkultur der Gemeinde und des Gemeindeaufbaus.

### Grundsatz der Zuordnung

Die Kirchenordnung hält folgenden Grundsatz fest: «Die Kirchenpflege, die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Angestellten sind in gemeinsamer Verantwortung zum Aufbau der Gemeinde gerufen» (Art. 150 Abs. 1 KO). In dieser gemeinsamen Verantwortung am Aufbau der Gemeinde steht die Kirchenpflege in der Rolle der Behörde (Art. 150 Abs. 2; vgl. auch Art. 159 KO). Die Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen ihren Auftrag gemäss Art. 107 KO und insbesondere Art. 112–115 KO wahr. Diese gemeinsame Verantwortung prägt auch das Standortgespräch.

Die Kirchenordnung ergänzt diesen Grundsatz der Zuordnung durch die der Kirchenpflege zugewiesenen Aufsichtspflicht. Diese umfasst das kirchliche Leben der Gemeinde insgesamt, darin enthalten auch die Amtsführung der Pfarrerinnen und Pfarrer (Art. 164 KO). Diese Aufsichtspflicht bringt den Grundsatz der Zuordnung in eine gewisse Asymmetrie. Insofern trägt die Kirchenpflege den Lead für das Standortgespräch: «Bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern führt die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege die Standortbestimmung durch» (§ 30 Abs. 2 VVO PVO). Bei diesem Gespräch vertritt der Präsident, die Präsidentin die Kirchenpflege als Gesamtbehörde.

### Leitsätze für das Standortgespräch

Zum Hinweis auf die rechtliche Grundlage des Standortgesprächs und den Grundsatz der Zuordnung gehört der Hinweis auf die Leitsätze der Personalpolitik der Landeskirche: Die Personalpolitik der Landeskirche orientiert sich am Auftrag der Kirche (vgl. Art. 5 KO) und sie sorgt «für ein von Wertschätzung, Vertrauen und gegenseitiger Achtung geprägtes Arbeitsumfeld» (Art. 99 Abs. 1 KO, § 8 PVO).

Diese wertschätzende Grundhaltung gilt insbesondere auch für das Standortgespräch zwischen Kirchenpflegepräsidium und Pfarerschaft. Sie schafft den Boden, auf dem in offener und zugleich verbindlicher Weise über Arbeitsergebnisse und Arbeitsausführung, Arbeits- und Zusammenarbeitssituation sowie die Zielerreichung ein Feedback gegeben werden kann. Zugleich werden neue Ziele und Akzente gesetzt und vereinbart (vgl. § 85 PVO, § 30 VVO PVO).

### Durchführung

Der «Leitfaden Standortgespräch» dient einer strukturierten Gesprächsführung. Das Kirchenpflegepräsidium sowie die Pfarrerin bzw. der Pfarrer bereiten das Gespräch aufgrund dieses Rasters je sorgfältig vor. Der Leitfaden ist als Anregung fürs Gespräch zu verstehen. Er ist nicht eine Checkliste, die vollständig abzuarbeiten ist.

Den Gesprächsrahmen im Abschnitt «Arbeitsergebnisse» bilden die vier Handlungsfelder, auf die sich der Auftrag der Pfarrerin, des Pfarrers, wie er in der Kirchenordnung aufgeführt ist, verteilt (vgl. insbesondere Art. 107 und 112–115 KO). In Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrstellen wird, wo vorhanden, die sogenannte Pfarrdienstordnung ins Gespräch mit einbezogen.

Der Pfarrberuf ist ein Beziehungs- und Kommunikationsberuf. Die Art und Weise, wie es der Pfarrperson gelingt, glaubwürdig aufzutreten, Theologie und Lebenswelten zu verbinden, auf Menschen zuzugehen, sich in Teams einzubringen, mit Belastungen und Konflikten umzugehen, ist deshalb wichtig. Hinzu kommt die Fähigkeit, komplexe Situationen zu erfassen, offen zu sein für Neues, innovativ, kreativ Lösungen zu entwickeln und diese planvoll, ziel- und lösungsorientiert umzusetzen. Es geht um einen überzeugenden Umgang mit der Rolle des Pfarrberufes. – Das Gespräch über das hier Skizzierte wird im Abschnitt «Arbeitsausführung» anhand der fünf Faktoren geführt.

Im Abschnitt «Arbeitssituation und Zusammenarbeit» kommt das Ganze der Gemeinde in den Blick, die Qualität der Zusammenarbeit in den Teams, zwischen Behörde und Mitarbeitenden, namentlich zwischen der Kirchenpflege und der Pfarerschaft.

Das Ergebnis des Gesprächs wird in der Spalte Beobachtungen, Einschätzungen bzw. Erwartungen und Termine schriftlich festgehalten. Der Gesamteindruck wird in der Rubrik Zielerreichung zusammengefasst. Neue Ziele werden terminiert.

### **Dekanin, Dekan**

Der Dekan, die Dekanin nimmt mindestens einmal pro Amtsdauer an der Standortbestimmung teil. Auf Wunsch des Kirchenpflegepräsidiums oder der Pfarrerin, des Pfarrers kann der Dekan, die Dekanin auch zum jährlichen Standortgespräch eingeladen werden (§ 30 Abs. 4 VVO PVO). Insbesondere bei Differenzen wird der Dekan, die Dekanin in der Expertenrolle bzw. in der Vermittlungsrolle zugezogen.

### **Das Standortgespräch im Verhältnis zum Fach- und Evaluationsgespräch**

Das Standortgespräch zwischen dem Kirchenpflegepräsidium und der Pfarrerin, dem Pfarrer ist ein Gespräch über die konkrete Arbeits- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde. Es hat den konkreten Gemeindeaufbau vor Ort im Blick.

Das Fach- und Evaluationsgespräch, das der Dekan, die Dekanin führt, hat zu den Einzelheiten der kirchgemeindlichen Praxis eine gewisse Distanz. Es umfasst einen vertiefenden Austausch, eine Reflexion der pfarramtlichen Tätigkeit insgesamt unter Fachleuten. Auf dem Hintergrund der von der Pfarrerin, dem Pfarrer dargestellten Situation ergründet der Dekan, die Dekanin das, was die Pfarrerin, den Pfarrer bewegt, im positiven wie im belastenden Sinn. In kritischer Sichtung wird ein Gesamtbild erstellt und ausgewertet. Es werden Perspektiven entwickelt, bei Bedarf Möglichkeiten der Unterstützung geprüft und Entwicklungsziele definiert.

Gemeinsam ist beiden Gesprächen, dass es um die Tätigkeit im Pfarrberuf geht. Unterschiedlich sind die Betrachtungsebene und der Betrachtungshorizont.

### **Aufbewahrung**

Das unterzeichnete Dokument «Leitfaden Standortgespräch» wird in den Personalakten der Kirchenpflege aufbewahrt und ist als Teil des Personaldossiers streng vertraulich gehalten. Die Pfarrerin, der Pfarrer erhält ein Exemplar, der Dekan, die Dekanin, sofern diese am Gespräch teilgenommen haben (§ 30 Abs. 5 VVO PVO). Der Kirchenrat als Anstellungsinstanz jederzeit sowie der Dekan, die Dekanin und die Bezirkskirchenpflege bei Bedarf und fallbezogen haben das Recht, Einsicht in die Personalakten der Kirchenpflege und damit auch in die Ergebnisse des Standortgesprächs zu nehmen.

6. März 2013

KIRCHENRAT DES KANTONS ZÜRICH

Michel Müller  
Kirchenratspräsident

Alfred Frühauf  
Kirchenratsschreiber