reformierte
kirche kanton zürich

Evangelisch-reformierte Landeskirche
des Kantons Zürich

Kirchenrat

Hirschengraben 50
Postfach
8024 Zürich
Tel. 044 258 91 11

kirchenrat@zhref.ch
www.zhref.ch

Kirchenrat Protokollauszug 1. November 2023

Beschluss: KR 2023-568; Geschäft-/Dossier: 2023-60; Aktenplan: 1.1.3
IDG-Status: öffentlich; Ref: STG
Publikation: integral

Vollzugsverordnung zur Personalverordnung: Teilrevision Mitarbeitendengespräch: Verabschiedung zuhanden der Vernehmlassung

---

1 Ausgangslage

Mit dem Neuerlass des kantonalen Personalrechts, in Kraft seit 1. Juli 1999, fand auch das Instrument der Mitarbeiterbeurteilung Eingang in das zürcherische öffentliche Personalrecht. Bis zum Inkrafttreten des landeskirchlichen Personalrechts am 1. Januar 2012 unterstanden die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Angestellten der Landeskirche dem kantonalen Personalrecht. Für die Angestellten der Kirchgemeinden galt das kantonale Personalrecht, soweit eine Kirchgemeinde keine eigenen personalrechtlichen Regelungen erlassen hatte.

Das landeskirchliche Personalrecht orientiert sich in den Grundzügen am kantonalen Personalrecht. Infolgedessen wurde auch das Instrument der Mitarbeiterbeurteilung in das landeskirchliche Personalrecht übernommen. Die Mitarbeiterbeurteilung gilt als Instrument der Standortbestimmung für alle Angestellten und ist in § 84 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40) und in §§ 25–27 der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (VVO PVO; LS 181.401) geregelt. Für Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgt die Standortbestimmung durch die Dekanin oder den Dekan in Form eines Fach- und Evaluationsgesprächs sowie durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege als Standortgespräch (§ 85 PVO und §§ 29–31 VVO PVO). Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen und in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft finden sich ergänzende Bestimmungen in § 13 der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen vom 5. April 2016 (SIVO; LS 181.50).

Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortgespräch haben sich als Instrumente der Personalführung über die Jahre grundsätzlich bewährt. Allerdings hat sich die Arbeitswelt seit Ende der 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts verändert. Dies gilt auch für die Personalführung, bei der nicht mehr die Beurteilung von Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden im Vordergrund steht, sondern die Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Umfeld.

In den vergangenen Jahren hat der Kirchenrat auf der Grundlage eines breit abgestützten Prozesses für die einzelnen kirchlichen Berufe sogenannte Kompetenzstrukturmodelle beschlossen. In einem solchen Modell werden die Kompetenzen festgehalten, die den Mitarbeitenden als

Orientierungsrahmen dienen und in denen sie je nach Bedarf und individuell gefördert werden sollen, um im betreffenden Berufsfeld erfolgreich tätig sein zu können. Nach der Erstellung der Kompetenzstrukturmodelle für die kirchlichen Berufe war es notwendig, die Mitarbeiterbeurteilung für Angestellte, die anhand einer Vorlage "Beurteilungs- und Fördergespräch BFG" aus dem Jahre 2012 erfolgt, zu überarbeiten. Denn die Kompetenzstrukturmodelle sind die Grundlage, um alle Mitarbeitenden in ihren Kompetenzen, die für ihre Arbeit notwendig sind, zu fördern und weiterzuentwickeln. Weil zudem das Fach- und Evaluationsgespräch sowie das Standortgespräch für Pfarrerinnen und Pfarrer aufgrund der seit 2012 gesammelten Erfahrungen ohnehin vor einer Überarbeitung standen, wurde entschieden, die drei Konstellationen des Gesprächs der Anstellungsinstanz mit ihren Mitarbeitenden (Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch, Standortgespräch) in einem Projekt zu bearbeiten und ein einheitliches Mitarbeitendengespräch (MAG) zu entwickeln.

2 Ziele des Mitarbeitendengesprächs

Angestellte sowie Pfarrerinnen und Pfarrer, d.h. die angestellten und gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, haben Anspruch auf einen regelmässigen Dialog mit der oder dem direkten Vorgesetzten bzw. mit der Dekanin oder dem Dekan und der Kirchenpflegepräsidentin oder dem Kirchenpflegepräsidenten bzw. einer von der Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmten Stelle. Ziel der Gespräche in den verschiedenen Konstellationen ist die Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden. Das neue Mitarbeitendengespräch, das an die Stelle von Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortgespräch tritt, soll für alle gewählten und angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und der Kirchgemeinden massgebend sein und möglichst anhand der vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Gesprächsvorlage erfolgen.

Wie Umfragen im Rahmen des Projekts ergeben haben, wird bereits heute in den formellen Mitarbeitendengesprächen nicht in erster Linie auf eine Beurteilung gesetzt. Im Zentrum steht der Dialog, einerseits zur Förderung der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen Mitarbeiters, andererseits zur Früherkennung und Prävention von Belastungen und Konflikten. Hinzu kommt ergänzend der kontinuierliche Dialog im Arbeitsalltag. Das neue Mitarbeitendengespräch nimmt diese Entwicklungen aus der Praxis auf. Es soll ein Fixpunkt im Arbeitsalltag sein, welcher der kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit, der Förderung der Mitarbeitenden und der Vertrauensbildung dient. Stetige und zielorientierte Personalentwicklung wird so zu einem zentralen Anliegen der Landeskirche und ein wichtiger Teil der Führungsarbeit. Aus diesem Grund kommt der Besprechung und Vereinbarung von Entwicklungszielen und -massnahmen im Mitarbeitendengespräch eine grosse Bedeutung zu. Es ist wichtig, dass Vorgesetzte bzw. Dekaninnen und Dekane sowie Kirchenpflegepräsidentinnen und -präsidenten bzw. die von der Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle motivierende Entwicklungsziele gemeinsam mit den Angestellten bzw. Pfarrerinnen und Pfarrern festlegen. Auch wenn das Gespräch zwischen der Dekanin bzw. dem Dekan und der einzelnen Pfarrerin bzw. dem einzelnen Pfarrer mehr einen kollegialen Charakter hat, soll auch hier über Entwicklung und Ziele gesprochen werden.

3 Ausgestaltung und Wirkung des Mitarbeitendengesprächs

Das neue Mitarbeitendengespräch, das der vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Gesprächsvorlage zugrunde liegt, besteht aus vier Dialogelementen: Rückblick, aktuelle Situation, Ausblick sowie Abschluss mit Rückmeldung zur Teamsituation und zur Gesprächspartnerin bzw. zum Gesprächspartner. Diese Elemente können als Ganzes oder modular eingesetzt werden. Dabei ist es wichtig, stets Ziele zu vereinbaren. Die Dialoge thematisieren:

- den Rückblick und die aktuelle Situation im Hinblick auf Leistung und Verhalten sowie Zusammenarbeit, einschliesslich summarischer Einschätzung,
- die Zielvereinbarungen für die kommende Zeitperiode, einschliesslich persönlicher Weiterentwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,
- die Rückmeldung an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an die Dekanin oder den Dekan oder an die Kirchenpflegepräsidentin oder den Kirchenpflegepräsidenten bzw. an die von der Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmten Stelle sowie zur Teamsituation in der Kirchgemeinde bzw. in der betreffenden Organisationseinheit der Gesamtkirchlichen Dienste (GKD).

Dialog zum Rückblick:

Es erfolgt ein Einstieg in das Gespräch mit Blick auf die vereinbarten Ziele in der vorangehenden Zeitperiode. Es wird geprüft, ob der Stellenbeschrieb aktuell ist oder angepasst werden muss.

Dialog zur aktuellen Situation:

Neben der Leistung im Hinblick auf die Zielerreichung und die Aufgabenerfüllung ist die Qualität der Zusammenarbeit und des Verhaltens von entscheidender Bedeutung. Dabei wird eine summarische Einschätzung zu Leistung sowie zu Verhalten und Zusammenarbeit abgegeben. Es gibt drei Einschätzungsmöglichkeiten, die das Dialogergebnis stichwortartig und pauschal bezeichnen.

Dialog zum Ausblick:

Als Ziele für die kommende Zeitperiode werden wichtige, zu erreichende Arbeitsergebnisse und persönliche Ziele vereinbart. Es ist wichtig, dass die Ziele konkret und klar sind, so dass sie erreicht und eingeschätzt werden können. Im Formular für das Mitarbeitendengespräch werden daher jeweils die Massnahmen und die Termine für die Zielerreichung aufgeführt. Grundlage für die Ziele bilden insbesondere auch eine Auswahl an Kompetenzen aus dem jeweiligen Kompetenzstrukturmodell. Die Ziele werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitet und bestimmt. Hierzu wird das Formular im Vorfeld den Mitarbeitenden ausgehändigt. Aufgrund von übergeordneten Vorgaben (z.B. Organisationszielen der Kirchgemeinde), aber auch wegen ungenügender Leistung oder schwierigen Verhaltens kann es vorkommen, dass die oder der Vorgesetzte, die Dekanin oder der Dekan oder die Kirchenpflegepräsidentin oder der Kirchenpflegepräsident bzw. die von der Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle ein Ziel oder mehrere Ziele vorgeben muss.

Dialog zum Abschluss:

In diesem Dialog sollen abschliessend die Rückmeldung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, die Dekanin oder den Dekan, die Kirchenpflegepräsidentin oder den Kirchenpflegepräsidenten bzw. die von der Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle sowie die Zusammenarbeit im Team besprochen werden.

Die Form des fragegeleiteten Dialogs bezweckt, das Gespräch auf Augenhöhe zu fördern und auch schwierige Situationen ansprechbar zu machen. Ein aktueller Stellenbeschrieb und das jeweilige Kompetenzstrukturmodell dienen als Basis für einen zukunftsorientierten Dialog. Das gegenseitige Feedback, auch im Alltagsgeschäft, soll geübt werden. Um Wirkung zu erzielen, sollen diejenigen, die ein Mitarbeitendengespräch zu leiten haben, durch das zur Verfügung gestellte Formular sowie die zugehörige Wegleitung Sicherheit in der Gesprächsführung erhalten und sich in ihrer Führungsrolle reflektieren. Damit das Mitarbeitendengespräch die erwünschte Bedeutung und Wirkung entfalten kann, bedarf es einer entsprechenden Haltung behördenseits und der Vorgesetzten gegenüber diesem Personalentwicklungsinstrument. Eine fundierte Personalentwicklung fördert die Motivation der Mitarbeitenden, erhöht die Wertschätzung und sichert die Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin.

4 Prozess der Entstehung

Das Mitarbeitendengespräch wurde von einer Arbeitsgruppe der GKD unter Beizug von externer Unterstützung und Beratung (Inolution AG, Muttenz) erarbeitet. Bestandteil dieses Prozesses bildeten im Herbst 2022 zwei explorierende Workshops mit Vertretungen aller Berufsgruppen sowie Behördenmitgliedern. Anschliessend wurde eine erste Fassung des Formulars für das Mitarbeitendengespräch entworfen, zusammen mit einer Wegleitung. Von Januar bis März 2023 lief ein Pilot-Versuch: Verschiedene Kirchgemeinden, Dekaninnen und Dekane sowie Kirchenpflegepräsidentinnen und Kirchenpflegepräsidenten führten Mitarbeitendengespräche unter Verwendung des neuen Formulars und der Wegleitung durch. Aufgrund der Rückmeldungen wurde das Formular überabeitet, insbesondere gekürzt und präzisiert. Mit ersten Schulungen wurde die Einführung des Mitarbeitendengesprächs erprobt und wurden daraus die nötigen Schlüsse gezogen. Die Schulungen werden ab Anfang 2024 regelmässig angeboten, so dass die Verantwortlichen in den Kirchgemeinden und den GKD sowie die Dekaninnen und Dekane einen sicheren Umgang mit dem Mitarbeitendengespräch gewinnen können und dieses wie vorgeschrieben im Interesse der Personalentwicklung in den Kirchgemeinden und in der Landeskirche durchgeführt wird.

5 Neuerungen

Das Mitarbeitendengespräch vereint – wie vorstehend erwähnt – alle bisherigen Gesprächssettings in einem Formular: das Beurteilungs- und Fördergespräch, das Fach- und Evaluationsgespräch sowie das Standortgespräch. Um alle Mitarbeitenden in Bezug auf die Kompetenzen zu fördern und weiterzuentwickeln, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, basiert das Mitarbeitendengespräch auf den

Kompetenzstrukturmodellen der Landeskirche. Da es nicht für alle Berufsgruppen ein entsprechendes Kompetenzstrukturmodell gibt, beinhaltet das vom Kirchenrat zur Verfügung gestellte Formular eine Übersicht der wichtigsten Kompetenzen. Das Formular trägt den einheitlichen Namen "Mitarbeitendengespräch" und besteht – um die Wichtigkeit eines Gesprächs auf Augenhöhe zu betonen – aus den vorstehend erwähnten vier Dialogelementen.

Das Mitarbeitendengespräch soll, um Kontinuität und Wirkung zu erzielen, regelmässig stattfinden. Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung wird dies wie schon heute präzisieren, und zwar dahin, dass das Gespräch jährlich vorgesehen ist. Dies ist vertretbar, weil das Mitarbeitendengespräch Flexibilität in Bezug auf die ausgewählten und bewerteten Kompetenzen sowie bezüglich der Auswahl der Dialogteile zulässt. Es entspricht damit besser den Anforderungen der Praxis im heterogenen Kirchenumfeld mit seinen zahlreichen verschiedenen Gesprächskonstellationen und Berufsgruppen.

Das bisherige Standortgespräch zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern sowie der Kirchenpflegepräsidentin oder dem Kirchenpflegepräsidenten wird in der Form des Mitarbeitendengesprächs gestärkt, indem es neu einmal pro Jahr stattfindet. Damit soll die Zusammenarbeit zwischen der einzelnen Pfarrerin, dem einzelnen Pfarrer und Kirchgemeinde sowie die Entwicklung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Rahmen der Entwicklung der Kirchgemeinde mehr gewichtet werden. Die Dekanin oder der Dekan nimmt unverändert einmal pro Amtsdauer am Mitarbeitendengespräch teil.

Die bisherige Beurteilung wird durch eine summarische Einschätzung von Leistung und Verhalten abgelöst. Diese ist weiterhin insbesondere dann relevant, wenn die Leistung oder das Verhalten ungenügend ist, indem bei Angestellten eine individuelle Lohnerhöhung bei einer ungenügenden Gesamteinschätzung wie bisher ausgeschlossen ist.

Das vom Kirchenrat zur Verfügung gestellte Formular für das Mitarbeitendengespräch ist für die Kirchgemeinden nicht verpflichtend. Das Formulars leitet aber dazu an, dass der Dialog sowie die persönliche Entwicklung der oder des Mitarbeitenden im Zentrum des jährlichen Gesprächs stehen.

Eine Wegleitung beschreibt den idealtypischen Prozess zum Mitarbeitendengespräch und erklärt Sinn und Zweck der einzelnen Dialoge. Sie beinhaltet Erläuterungen zu den rechtlichen Grundlagen, zu den Kompetenzstrukturmodellen, zu Weiterbildungen als Zielvereinbarung, zum Datenschutz sowie zur Lohnentwicklung. Zudem wird beschrieben wie die digitale Unterschrift online eingesetzt werden kann und welches die Ansprechpersonen seitens der Landeskirche bezüglich Fragen zum Mitarbeitendengespräch sind.

6 Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung

Die Ablösung von Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortbestimmung durch das Mitarbeitendengespräch erfordert Anpassungen der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung. Zum einen verlangt die neue Schwerpunktsetzung in der Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden inhaltliche Anpassungen der Rechtsgrundlagen. Zum andern geht es um die geänderte Terminologie.

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
	Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (Änderung vom …) *Der Kirchenrat beschliesst:*
	I. Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (LS 181.401) wird geändert.
	II. Die Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung tritt am … in Kraft.
	III. Gegen diesen Beschluss kann binnen 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, bei der Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, …, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die Rekursschrift ist in genügender Anzahl für die Rekurskommission und die Vorinstanz einzureichen. Die Rekursschrift muss einen Antrag

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
	und dessen Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist beizulegen oder genau zu bezeichnen. Die angerufenen Beweismittel sind genau zu bezeichnen und soweit möglich beizulegen.
	IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses und der Verordnungsänderung im Amtsblatt. Im Namen des Kirchenrates Der Präsident Der Kirchenratsschreiber Michel Müller Stefan Grotefeld
	Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (Änderung vom …) *Der Kirchenrat beschliesst:*
C. Standortbestimmung	Titel vor § 25: **C. <u>Mitarbeitendengespräch</u>**
Angestellte (§ 84 PVO) a. Zweck und Gegenstand § 25. [1] Die Mitarbeiterbeurteilung dient der Förderung des Personals und der Personalentwicklung, der Beurteilung von Leistung und Verhalten sowie der Überprüfung der Arbeitssituation und der Zielvereinbarung. Die vorgesetzte Stelle erhält von den Angestellten Rückmeldungen zu ihrem Führungsverhalten. [2] Gegenstand der Mitarbeiterbeurteilung bilden insbesondere Fachkompetenz, Arbeitsausführung und Arbeitsergebnisse, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz, Zielerreichung und Zielvereinbarung sowie bei vorgesetzten Stellen die Führungskompetenz.	Angestellte (§ 84 PVO) a. Zweck und Gegenstand § 25. [1] <u>Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere:</u> <u>a. der Begleitung und Förderung der Angestellten,</u> <u>b. der Personalentwicklung,</u> <u>c. der Überprüfung von Leistung und Verhalten sowie der Arbeitssituation der Angestellten,</u> <u>d. dem Gespräch mit den Angestellten über ihre berufliche und persönliche Entwicklung,</u> <u>e. den Rückmeldungen der Angestellten zum Führungsverhalten der vorgesetzten Stelle.</u> <u>[2] Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs bilden insbesondere:</u> <u>a. die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz,</u> <u>b. die Zielerreichung,</u> <u>c. die Zielvereinbarung,</u> <u>d. bei vorgesetzten Stellen die Führungskompetenz.</u> <u>[3] Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind.</u>
b. Vorgehen § 26. [1] Eine Mitarbeiterbeurteilung findet unter Verwendung des von der Anstellungsinstanz bezeichneten Formulars statt: a. während der ersten zwei Dienstjahre jährlich, danach mindestens alle zwei Jahre, b. auf Anordnung der vorgesetzten Stelle oder auf Gesuch der oder des Angestellten, c. in denjenigen Fällen, in denen die Personalverordnung oder diese Verordnung eine zusätzliche Mitarbeiterbeurteilung	b. Vorgehen § 26. [1] <u>Die Anstellungsinstanz oder die Vorgesetzten führen mit den Angestellten das Mitarbeitendengespräch.</u> Dieses <u>findet statt</u>: a. <u>mindestens jährlich</u>, lit. b unverändert. c. in denjenigen Fällen, in denen die Personalverordnung oder diese Verordnung <u>ein zusätzliches Mitarbeitendengespräch vorschreibt</u>. <u>[2] Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein</u>

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
vorschreiben. [2] Die vorgesetzte Stelle bespricht die Mitarbeiterbeurteilung mit den Angestellten im Rahmen eines Beurteilungs- und Förderungsgesprächs. [3] Das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung wird schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Angestellten lediglich, dass ihnen die Mitarbeiterbeurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Sie können eigene Bemerkungen anbringen. [4] Die Angestellten können eine Besprechung mit der nächsthöheren vorgesetzten Stelle über die Mitarbeiterbeurteilung verlangen. Die Angestellten sind berechtigt, zu einer solchen Besprechung eine Person ihres Vertrauens beizuziehen. [5] Das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung bildet Bestandteil der Personalakten. Die beurteilte Person erhält eine Kopie. [6] Die Beurteilung der Zielerreichung und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung erfolgen in der Regel jährlich. Abs. 2–5 sind sinngemäss anwendbar.	Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung. [3] Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Die Angestellten können eigene Bemerkungen anbringen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen sie lediglich, dass das Mitarbeitendengespräch geführt worden ist und sie dessen Ergebnis zur Kenntnis genommen haben. [4] Die Angestellten können eine Besprechung mit der nächsthöheren vorgesetzten Stelle über das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs verlangen. Die Angestellten sind berechtigt, zu einer solchen Besprechung eine Person ihres Vertrauens beizuziehen. [5] Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs bildet Bestandteil der Personalakten. Die Angestellten erhalten eine Kopie. Abs. 6 wird aufgehoben.
c. Beurteilungsverfahren § 27. [1] Die Anstellungsinstanzen regeln im Rahmen von §§ 25 und 26 das Beurteilungsverfahren für ihre Angestellten. Dieses enthält Bewertungen entsprechend den Beurteilungsstufen «ungenügend», «genügend», «gut» und «sehr gut». [2] Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Muster-Beurteilungssystem zur Verfügung. [3] Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für die Mitarbeiterbeurteilung massgebend sind.	c. Gesamteinschätzung § 27. Das Mitarbeitendengespräch enthält als Ergebnis gemäss § 26 Abs. 2 eine der folgenden Gesamteinschätzungen: a. Die Zusammenarbeit verläuft erfolgreich. b. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind Veränderungen erforderlich. c. In wichtigen Bereichen genügt die Leistung beziehungsweise das Verhalten nicht. Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.
Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 85 PVO) a. Grundsatz § 28. Das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung dienen der Begleitung und Förderung der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer pfarramtlichen Tätigkeit.	Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 85 PVO) a. Zweck und Gegenstand § 28. [1] Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere: a. der Begleitung und Förderung der Pfarrerinnen und Pfarrer, b. der Personalentwicklung, c. der Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung, d. der Erörterung der individuellen Arbeitssituation in der Kirchgemeinde, e. dem Gespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern über ihre berufliche und persönliche Entwicklung, f. den Rückmeldungen der Pfarrerinnen und

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
	Pfarrer an die Kirchenpflege oder an die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle zur Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde. [2] Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs bilden insbesondere: a. die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz, b. die Zielerreichung, c. die Zielvereinbarung. [3] Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind.
b. Fach- und Evaluationsgespräch (§ 85 Abs. 1 PVO) § 29. [1] Gegenstand des Fach- und Evaluationsgesprächs bilden die Erörterung der Arbeitssituation, die Erörterung von Leistung und Verhalten, die Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung, Fragen aus dem Bereich der Selbst- und Sozialkompetenz sowie die Zielerreichung und Zielvereinbarung. [2] Das Ergebnis des Fach- und Evaluationsgesprächs wird in Form einer Zielvereinbarung schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der für das Fach- und Evaluationsgespräch zuständigen Stelle. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten eine Kopie. [3] Ein Fach- und Evaluationsgespräch findet mindestens alle zwei Jahre statt. [4] Bei Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung tritt an die Stelle der Dekanin oder des Dekans in der Regel die vom Kirchenrat bezeichnete Stelle. Diese kann zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchgemeinde beiziehen, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Fach- und Evaluationsgespräch tätig war.	b. Durch die Dekanin oder den Dekan (§ 85 Abs. 1 PVO) § 29. [1] Die Dekanin oder Dekan führt das Mitarbeitendengespräch mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern in der Form des kollegialen Gesprächs entlang des vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formulars. [2] Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird auf geeignete Weise schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Dekanin oder des Dekans. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten eine Kopie. [3] Das Mitarbeitendengespräch findet pro Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einmal statt. Die Dekanin oder Dekan kann zu weiteren Mitarbeitendengesprächen einladen. Abs. 4 wird aufgehoben.
c. Standortbestimmung (§ 85 Abs. 2 PVO) § 30. [1] Die Standortbestimmung findet in Form eines Standortgesprächs statt. Dessen Gegenstand bilden die individuelle Arbeits- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde, die Arbeitsausführung und die Arbeitsergebnisse sowie die Zielerreichung und Zielvereinbarung. [2] Eine Standortbestimmung findet alle zwei Jahre statt. [3] Bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern nimmt einmal pro Amtsdauer die Dekanin oder der Dekan an der	b. Durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege (§ 85 Abs. 2 PVO) § 30. [1] Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle führt das Mitarbeitendengespräch mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde sowie mit Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung, die mindestens ein Jahr in der Kirchgemeinde tätig sind. [2] Das Mitarbeitendengespräch findet mindestens jährlich statt. Der Kirchenrat stellt den

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
Standortbestimmung teil. Auf Wunsch der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchenpflege oder der Pfarrerin oder des Pfarrers kann die Dekanin oder der Dekan auch an den weiteren Standortbestimmungen teilnehmen. [4] Das Ergebnis der Standortbestimmung wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhalten eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat.	Präsidentinnen und Präsidenten der Kirchenpflegen ein Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung. [3] Die Dekanin oder der Dekan nimmt einmal pro Amtsdauer am Mitarbeitendengespräch teil. Auf Wunsch der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchenpflege, der gemäss Abs. 1 durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle oder der Pfarrerin oder des Pfarrers kann die Dekanin oder der Dekan auch an den weiteren Mitarbeitendengesprächen teilnehmen. [4] Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat. [5] Am Mitarbeitendengespräch mit Dekaninnen und Dekanen, die gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer sind, nimmt die Vizedekanin oder der Vizedekan teil.
	c. Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO (§ 85 Abs. 4 KO) § 30a. [1] Die vom Kirchenrat bezeichneten Stellen führen regelmässig das Mitarbeitendengespräch mit Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung. [2] Die Stellen gemäss Abs. 1 können zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchgemeinde, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan des betreffenden Pfarrkapitels beiziehen. [3] Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat.
	d. Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste (§ 85 Abs. 4 PVO) § 30b. Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Diensten richtet sich nach § 84 PVO und §§ 25–27.
d. Gemeinsame Bestimmungen § 31. [1] Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident führt einmal pro Amtsdauer das Fach- und Evaluationsgespräch mit den Dekaninnen und Dekanen. Neben den Gesichtspunkten gemäss § 29 Abs. 1 bildet das	e. Dekaninnen und Dekane § 31. [1] Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident führt einmal pro Amtsdauer ein Mitarbeitendengespräch mit den Dekaninnen und Dekanen. Neben den Gesichtspunkten gemäss § 28 bildet das Amt der Dekanin und des

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
Amt der Dekanin und des Dekans, insbesondere hinsichtlich Fragen der Leitung, Gegenstand des Gesprächs. [2] An der Standortbestimmung gemäss § 30 Abs. 4 mit der Dekanin oder dem Dekan nimmt die Vizedekanin oder der Vizedekan teil. [3] Der Kirchenrat stellt Vorlagen für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung zur Verfügung. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung massgebend sind.	Dekans, insbesondere hinsichtlich Fragen der Leitung, Gegenstand des Gesprächs. Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.
Personalakten § 32. [1] Personalakten im Sinn dieser Verordnung sind alle Dokumente, die sich mit Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sowie deren Arbeitsverhältnis befassen. [2] Zu den Personalakten gehören insbesondere: a. der Personalbogen und andere Akten mit Personalien und Angaben über die persönlichen Verhältnisse, b. Bewerbungsunterlagen, c. Akten, die im Rahmen des Anstellungs- oder Wahlverfahrens angelegt werden, wie zusätzlich eingeholte Informationen, grafologische Gutachten, andere Eignungsabklärungen, Referenzauskünfte, Aktennotizen über Einstellungsgespräche, Auszüge aus dem Strafregister und Leumundsberichte, d. Anordnungen sowie die dazugehörenden Akten, e. Akten über Lohn und Versicherungen, f. Akten über Ferien, Urlaube und andere Dienstaussetzungen sowie über Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter, g. Mitarbeiterbeurteilungen sowie Ergebnisse von Fach- und Evaluationsgesprächen und Standortbestimmungen, h. Akten über Aus- und Weiterbildungen sowie die Karriereplanung, i. ärztliche Zeugnisse und Gutachten, j. Jahresabrechnungen der persönlichen Zeitbuchhaltung, k. Korrespondenzen zwischen der Anstellungsinstanz sowie Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, l. Akten über besondere Ereignisse und Verfahren. [3] Die Personalakten sind verschlossen aufzubewahren sowie vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und Veränderungen durch	Personalakten § 32. Abs. 1 unverändert. [2] Zu den Personalakten gehören insbesondere: lit. a–f unverändert. g. Mitarbeitendengespräche, lit. h–l unverändert. Abs. 3 unverändert.

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
unbefugte Personen zu schützen, insbesondere wenn sie zur Bearbeitung von Personalgeschäften durch verschiedene Stellen versandt werden müssen.	
Elektronische Datenverarbeitungssysteme § 38. [1] Die Anstellungsinstanz kann für den Personalbereich elektronische Datenverarbeitungssysteme einsetzen. Diese dienen insbesondere der Lohnverarbeitung, dem Verkehr mit den Sozialversicherungen und der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling im Sinn von § 9 Abs. 1 PVO sowie der Erstellung von Personal- und Lohnstatistiken. [2] In elektronischen Datenverarbeitungssystemen gemäss Abs. 1 dürfen insbesondere folgende Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bearbeitet werden: a. Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und Zivilstand, b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungs- oder Aufenthaltsstatus ausländischer Staatsangehöriger, c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungen und zur Erhebung der Quellensteuer, e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse, f. für den Bezug von Familienzulagen Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird, g. Stellenbeschreibung, h. Stellenplan, i. Ausbildung und berufliche Laufbahn, j. Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung, k. Daten zum Arbeitsverhältnis und zur Stelle, insbesondere Daten über Eintritt und Beschäftigungsdauer, Einreihung und Lohn, Beschäftigungsgrad, Zulagen und Zahlungsmodalitäten, l. Absenzen und Urlaube, m. Bezüge wie Amts- und Dienstwohnungen, Dienstkleider oder Schlüssel, n. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter, o. Mitarbeiterbeurteilungen und Ergebnisse von Fach- und Evaluationsgesprächen sowie	Elektronische Datenverarbeitungssysteme § 38. Abs. 1 unverändert. [2] In elektronischen Datenverarbeitungssystemen gemäss Abs. 1 dürfen insbesondere folgende Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bearbeitet werden: lit. a–n unverändert. o. Mitarbeitendengespräche, lit. p unverändert. Abs. 3 unverändert.

Geltende Regelung	*Vernehmlassungsentwurf*
Standortbestimmungen, p. weitere im Rahmen des Personalcontrollings notwendige Angaben. [3] Die Anstellungsinstanz regelt die Zugriffsrechte.	
Angestellte a. Voraussetzungen § 49. Individuelle Lohnerhöhungen innerhalb einer Lohnklasse setzen eine Mitarbeiterbeurteilung voraus, die im verwendeten Beurteilungsverfahren mindestens der Beurteilungsstufe «gut» entspricht und nicht mehr als ein Jahr zurückliegt.	Angestellte a. Voraussetzungen § 49. Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb einer Lohnklasse ist ausgeschlossen, wenn das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs eine Gesamteinschätzung gemäss § 27 lit. c enthält.
c. Zusatzklasse § 51. [1] Ein Wechsel in die Zusatzklasse kann erfolgen, wenn eine Mitarbeiterbeurteilung vorliegt, die im verwendeten Beurteilungsverfahren mindestens der Beurteilungsstufe «sehr gut» entspricht und nicht mehr als ein Jahr zurückliegt. [2] Bei einem Wechsel in die Zusatzklasse werden zum bisherigen Lohn 1,2% des Minimums der Zusatzklasse addiert. Der neue Lohn wird in der Stufe oberhalb dieses Betrags festgesetzt. [3] Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb der Zusatzklasse umfasst höchstens eine Stufe.	c. Zusatzklasse § 51. [1] Ein Wechsel in die Zusatzklasse kann erfolgen, wenn das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs eine Gesamteinschätzung gemäss § 27 lit. a enthält. Abs. 2 und 3 unverändert.

7 Zu den Änderungen im Einzelnen

Vorbemerkung: Die Bezeichnung "Mitarbeiterbeurteilung" wird durchgehend durch den Begriff "Mitarbeitendengespräch" ersetzt. Damit wird nicht nur zum Ausdruck gebracht, dass es sich gegenüber der heutigen Mitarbeiterbeurteilung um ein neues Instrument handelt. Ebenso wird unterstrichen, dass nicht länger in erster Linie die Beurteilung von Leistung und Verhalten im Zentrum steht, sondern es im Gespräch zwischen der oder dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor allem um die Begleitung und Förderung, um die kontinuierliche Verbesserung der Zusammenarbeit sowie um die berufliche und persönliche Entwicklung geht. Es handelt sich um ein Gespräch, das entwicklungsorientiert ist.

Zu § 25: Die Umschreibung von Zweck und Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs wird erweitert. Das Gespräch soll nicht in erster Linie der Leistungsbeurteilung der Angestellten dienen, sondern deren Begleitung und Förderung sowie die Personalentwicklung und unter diesem Gesichtspunkt auch die Überprüfung von Leistung und Verhalten im Blick haben. Betont wird der entwicklungsorientierte Charakter des Mitarbeitendengesprächs, das sich der beruflichen und persönlichen Entwicklung der Angestellten widmet. Inhalt des Gesprächs bilden neben der Fachkompetenz ausdrücklich auch die Sozial- und die Selbstkompetenz. Festgehalten wird zudem, dass die Angestellten Anspruch darauf haben, über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind, informiert zu werden (bisher § 27 Abs. 3 VVO PVO). Solche Grundlagen sind namentlich das betreffende Kompetenzstrukturmodell und die Wegleitung zum Mitarbeitendengespräch.

Zu § 26: Diese Bestimmung erfährt begriffliche, sprachliche und systematische Anpassungen. Neu ist, dass das Mitarbeitendengespräch jährlich stattfindet. Dies betont und unterstützt die kontinuierliche Arbeit an der beruflichen und persönlichen Entwicklung der Angestellten. Die Beurteilung der Zielerreichung und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung können in diesem Rahmen erfolgen. Die heute zwischen den zweijährlichen Mitarbeiterbeurteilungen geführten Zielerreichungs- und Zielanpassungsgespräche erübrigen sich. Im Übrigen bleibt das Vorgehen gegenüber der heutigen Mitarbeiterbeurteilung unverändert. Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden für das Mitarbeitendengespräch eine Vorlage zur Verfügung. Deren Verwendung ist nicht verpflichtend, aber

empfohlen (bisher § 27 Abs. 2 VVO PVO). Für die Mitarbeitenden der GKD kann der Kirchenrat die Verwendung des Formulars als Anstellungsinstanz unmittelbar vorschreiben.

Zu § 27: An die Stelle der heutigen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung tritt eine Gesamteinschätzung, die nicht in erster Linie vergangenheitsbezogen bewerten will, sondern entwicklungsorientiert Perspektiven aufzeigen soll. Die Qualifikationen lauten daher nicht mehr von ungenügend, genügend, gut zu sehr gut, sondern es wird festgehalten, ob Handlungsbedarf besteht. Diese Gesamteinschätzung umfasst drei Stufen mit Blick auf die weitere Zusammenarbeit: keine Veränderungen erforderlich (lit. a), Veränderungen erforderlich und auch möglich (lit. b), Leistung oder Verhalten ungenügend, d.h. es ist keine Verbesserung der Situation zu erwarten (lit. c).

Zu § 28: Das Mitarbeitendengespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern ersetzt die heutige Standortbestimmung des Kirchenpflegepräsidiums mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde sowie das Fach- und Evaluationsgespräch der Dekaninnen und Dekane mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern ihres Pfarrkapitels. Zweck und Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs mit Pfarrerinnen und Pfarrern sind vergleichbar mit jenen des Mitarbeitendengesprächs mit den Angestellten (vgl. § 25 des Vernehmlassungsentwurfs). An die Stelle der Überprüfung von Leistung und Verhalten treten die Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier kirchlichen Handlungsfelder. Zu thematisieren ist zudem neben der Zielerreichung mit Blick auf den Grundsatz der Zuordnung (vgl. Art. 150 der Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 [KO; LS 181.10]) und die gemeinsame Leitungsfunktionen von Kirchenpflege und Pfarramt die Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde (vgl. Art. 87 und 88 KO). Festgehalten wird zudem, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Anspruch darauf haben, über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind, informiert zu werden (bisher § 31 Abs. 3 VVO PVO). Solche Grundlagen sind namentlich das Kompetenzstrukturmodell für Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer sowie die Wegleitung zum Mitarbeitendengespräch.

Zu § 29: Das Mitarbeitendengespräch der Dekaninnen und Dekane mit den gewählten Pfarrpersonen – anstelle des heutigen Fach- und Evaluationsgesprächs – ist als kollegiales Gespräch konzipiert. Es wird verpflichtend entlang des vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formulars geführt. Dieses Formular bildet lediglich den Rahmen und den "roten Faden" für das Gespräch (Abs. 1). Mit Blick auf die Arbeitsbelastung der Dekaninnen und Dekane ist ein solches Gespräch nur noch einmal pro Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer vorgesehen (heute: alle zwei Jahre), wobei die Dekanin oder der Dekan jederzeit zusätzliche Mitarbeitendengespräche ansetzen kann (Abs. 3). Im Übrigen ergeben sich gegenüber dem heutigen Fach- und Evaluationsgespräch keine Veränderungen.

Zu § 30: Das Mitarbeitendengespräch der Kirchenpflegepräsidentin bzw. des Kirchenpflegepräsidenten mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern tritt an die Stelle des heutigen Standortgesprächs. Diese Aufgabe kann auch durch eine Stelle in der Kirchgemeinde wahrgenommen werden, die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmt wird (Abs. 1). Diese ermöglicht es vor allem in grösseren und grossen Kirchgemeinden mit vielen gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern, die Mitarbeitendengespräche aufzuteilen und so das Kirchenpflegepräsidium zu entlasten. Dies ist auch vor dem Hintergrund geboten, dass das Gespräch mindestens jährlich und nicht mehr nur alle zwei Jahre zu führen ist (Abs. 2). Der jährliche Rhythmus bestärkt den Entwicklungscharakter des Mitarbeitendengesprächs, das stetig erfolgen soll. Im Übrigen ergeben sich gegenüber der heutigen Standortbestimmung keine Veränderungen. Für das Gespräch stellt der Kirchenrat ein Formular zur Verfügung, das zu verwenden empfohlen ist. Ein solches Mitarbeitendengespräch ist auch mit Pfarrstellvertreterinnen und -stellvertretern zu führen, aber nur wenn ihre Stellvertretung mindestens zwölf Monaten gedauert hat. Nach dieser Dauer wird die Beziehung einer Pfarrstellvertreterin bzw. eines Stellvertreters zur Kirchgemeinde so eng sein, dass ein Gespräch zu den Inhalten gemäss § 28 Abs. 1 und 2 des Vernehmlassungsentwurfs Sinn macht.

Zu § 30a: Das Mitarbeitendengespräch mit den Pfarrstellvertreterinnen und -stellvertretern, das zurzeit in § 29 Abs. 4 VVO PVO geregelt ist, wird aufgrund seiner Besonderheiten separat in einer Bestimmung geregelt. Inhaltlich ergeben sich gegenüber dem Ist-Zustand keine Änderungen, abgesehen davon, dass das Mitarbeitendengespräch an die Stelle von Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortbestimmung tritt.

Zu § 30b: Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste (Kloster Kappel, Bahnhofkirche, etc.) sind personalrechtlich Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste und sind deshalb bezüglich des Mitarbeitendengesprächs den Angestellten gleichgestellt.

Zu § 31: Das Mitarbeitendengespräch der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten mit den Dekaninnen und Dekanen bleibt unverändert. Der § 31 Abs. 2 VVO PVO bildet neu § 30 Abs. 4 des Revisionsentwurfs; Abs.3 ist aufgrund von § 85a Abs. 1 PVO obsolet.

Zu §§ 32 und 38: Es erfolgt lediglich eine terminologische Anpassung: Mitarbeitendengespräch statt Mitarbeiterbeurteilung.

Zu §§ 49 und 51. Es erfolgt eine Anpassung an den geänderten § 27 VVO PVO, auf den diese Bestimmungen hinsichtlich der erforderlichen Gesamteinschätzung Bezug nehmen.

8 Vernehmlassung

Gemäss § 101 PVO werden Personalverbände vor Änderungen der Personalverordnung und der zugehörigen Vollzugsverordnungen zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben und wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind. Im Übrigen wird eine Vernehmlassung durchgeführt, wenn es sich um eine Rechtsänderung von besonderer Tragweite handelt, Körperschaften, Behörden, Organe, Verbände oder andere Organisationen in ihren Interessen wesentlich betroffen oder aufgrund einer besonderen Vorschrift zur Vernehmlassung einzuladen sind oder ein Erlass in erheblichem Masse ausserhalb der Gesamtkirchlichen Dienste vollzogen wird (§ 70 Abs. 2 der Verordnung über die Organisation der Gesamtkirchlichen Dienste vom 16. Juni 2021 [VO GKD; LS 181.221]). Vorliegend sind einerseits die Personalverbände gemäss § 101 PVO zur Stellungnahme eingeladen. Andererseits sind auch die Kirchgemeinden, welche die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung für ihre Angestellten zu vollziehen haben, und die Bezirkskirchenpflegen einzuladen, die als Aufsichts- und Rechtsmittelinstanzen über den korrekten Vollzug des Personalrechts zu wachen haben.

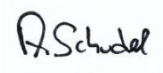
Zur Vernehmlassung sind daher einzuladen: Kirchenpflegen, Verband der evangelisch-reformierten Kirchgemeinden der Stadt Winterthur, Bezirkskirchenpflegen, Pfarr-, Diakonats-, Kirchenmusik und Katechetikkapitel, Verein der reformierten Kirchenpflegepräsidien im Kanton Zürich (VKPZ), kirchliche Berufsverbände (Pfarrverein des Kantons Zürich, Zürcher Kirchenmusikerverband [ZKMV], Schweizerischer Sigristenverband [Zürcher Sektionen], Verband des Personals Zürcherischer Evangelisch-reformierter Kirchgemeindeverwaltungen [VPK]), Personalvertretung der Gesamtkirchlichen Dienste.

Die Vernehmlassungsfrist beträgt drei Monate (§ 72 Abs. 1 GKD VO).

Der Kirchenrat beschliesst:

1. Der Entwurf der Teilrevision der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung betreffend Mitarbeitergespräch wird zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet.
2. Die Durchführung der Vernehmlassung im Sinn der Erwägungen obliegt dem Kirchenratsschreiber bzw. der von ihm beauftragten Stelle der Gesamtkirchlichen Dienste.
3. Mitteilung durch Protokollauszug an:
   - Stefan Grotefeld, Kirchenratsschreiber, zur weiteren Bearbeitung
   - Nicolas Mori, Leiter Kommunikation
   - Harry Nussbaumer, Leiter Personaldienst
   - Katharina Hiller, Leiterin Personalführung Pfarrschaft und Personalentwicklung
   - Martin Röhl, Leiter Rechtsdienst

Für richtigen Auszug



Arnold Schudel
Kirchenratskanzlei