

Evangelisch-reformierte Landeskirche
des Kantons Zürich

Martin Röhl
Leiter Rechtsdienst

Hirschengraben 50
Postfach
8024 Zürich
Tel. 044 258 92 21

martin.roehl@zhref.ch
www.zhref.ch

+

Pfarrneuwahlen – ein Leitfaden zuhanden der Kirchenpflegen und Pfarrwahlkommissionen

1. Einleitung
 - 1.1 Die personelle Besetzung des Pfarramts hat für das Leben und die Weiterentwicklung einer Kirchgemeinde eine grosse Bedeutung. Die Vorbereitung einer Pfarrwahl bedarf deshalb grosser Sorgfalt. Diese Handreichung ist als Wegweiser für Kirchgemeinden gedacht, die sich vor diese Aufgabe gestellt sehen.
 - 1.2 Grundsätzlich bedeutet jeder Wechsel in einem Pfarramt nicht nur Abschied und Mehrarbeit, sondern auch die Chance für eine Standortbestimmung der Kirchgemeinde. Sodann gilt es Ausschau zu halten nach jener Person, die sich zur Besetzung gerade dieser Pfarrstellenprozenten am besten eignet. Im Vordergrund steht daher die optimale und nicht die möglichst rasche Besetzung der freien Stellenprozente.
 - 1.3 Eine gewisse Zeit der Vakanz ist in Kauf zu nehmen. Sie kann für eine gründliche Standortbestimmung und zur Klärung von Erwartungen und der Schwerpunkte der künftigen Gemeindearbeit sogar nötig sein.
 - 1.4 Der Kirchenrat ordnet auf freie Pfarrstellenprozente bis zu ihrer Wiederbesetzung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter ab und unterstützt die Kirchgemeinde bei der Suche nach einer geeigneten Nachfolgerin bzw. einem geeigneten Nachfolger.
 - 1.5 Was im Folgenden für die Kirchgemeindeversammlung ausgeführt wird, *gilt gleichermassen für das Kirchgemeindepárlament*, soweit nicht etwas anderes vermerkt ist.
 - 1.6 Im Folgenden finden sich:
 - eine Übersicht über die Rechtsgrundlagen, die für die Pfarrneuwahl massgebend sind,
 - Hinweise zum Vorgehen bei der Auswahl einer Pfarrerin, eines Pfarrers,
 - Ausführungen zur Funktion, Bestellung und Arbeitsweise der Pfarrwahlkommission,
 - Erläuterung zum Verfahren der Pfarrneuwahl.

2. Rechtsgrundlagen

2.1 Massgebend für das Verfahren bei Neuwahlen von Pfarrerinnen und Pfarrern sind:

- § 13 des Kirchengesetzes vom 9. Juli 2009 (KiG; LS 180.1),
- Art. 124 der Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 (KO; LS 181.10),
- § 16 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40),
- §§ 5-24 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 (PfrVO; LS 181.402).

3. Auswahlverfahren

a. Ziel und Grundsätze

- 3.1 Ziel des Auswahlverfahrens ist es, für die Kirchgemeinde die geeignetste Pfarrerin oder den geeignetsten Pfarrer zu finden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll sich die Pfarrwahlkommission Zeit lassen (vgl. vorstehend Ziffern 1.2 und 1.3). Entsprechend frühzeitig ist nach Bekanntwerden einer Stellenvakanz mit der Vorbereitung einer Neuwahl zu beginnen.
- 3.2 Verschwiegenheit und Diskretion sind im ganzen Auswahlverfahren wichtig, einerseits mit Blick auf den Persönlichkeitsschutz der Bewerberinnen und Bewerber, andererseits um die Funktionsfähigkeit und Unabhängigkeit der Pfarrwahlkommission zu wahren.

b. Vorbereitung

- 3.3 Vorab gilt es zu klären, welche Erwartungen an die künftige Pfarrerin, den künftigen Pfarrer gestellt werden. Dies setzt eine Standortbestimmung in Bezug auf die Kirchgemeinde voraus, die auch die Gesichtspunkte des Projekts KirchGemeindePlus miteinbezieht. Die Pfarrwahlkommission hat sich namentlich zuerst bewusst zu werden, welche Schwerpunkte in der Gemeindegearbeit in Zukunft gesetzt werden sollen. Sie berücksichtigt dabei insbesondere die Gesamtsituation der Kirchgemeinde, die Legislaturziele, die Arbeitsschwerpunkte und weitere Beschlüsse der Kirchenpflege sowie die Pfarrdienstordnung (§ 15 Abs. 1 lit. a PfrVO).
- 3.4 In Kirchgemeinden mit mehreren Pfarrerinnen und Pfarrern ist das Gespräch mit den verbleibenden Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern zu führen. Es ist insbesondere zu prüfen, ob diese ihr Aufgabenprofil und ihr Stellenpensum verändern sowie neue Schwerpunkte setzen möchten. Im Weiteren ist auch der Teamsituation (Alter, Geschlecht) Beachtung zu schenken. Beizuziehen ist auch die geltende Pfarrdienstordnung.
- 3.5 Es gilt zu klären, ob das Pfarrhaus gleichzeitig Ort der Begegnung zwischen Pfarrerin oder Pfarrer und Gemeinde sein soll und die Gemeinde ein «offenes Pfarrhaus» erwartet oder ob dieses in erster Linie Wohnsitz der Amtsinhaberin, des Amtsinhabers sein soll. Zudem sind die Erwartungen der Gemeinde an die künftige Pfarrerin bzw.

den künftigen Pfarrer sowie deren Familie mit zu bedenken, insbesondere bezüglich der (Ehe-)Partnerin oder des (Ehe-)Partners der künftigen Pfarrerin bzw. des künftigen Pfarrers. Dabei ist im Auge zu behalten, dass ein Arbeitsverhältnis nur zur künftigen Pfarrerin bzw. zum künftigen Pfarrer begründet wird, nicht aber mit deren (Ehe-)Partner bzw. dessen (Ehe-)Partnerin. Sodann ist zu beachten, dass nur für eine gewählte Pfarrerin oder einen gewählten Pfarrer die Pflicht besteht, in der Kirchgemeinde zu wohnen, ausser die Kirchgemeindeordnung erweitere die Wohnsitzpflicht (Art. 122 Abs. 1 und 2 KO). Der Entscheid darüber, wer von den Pfarrerrinnen und Pfarrern in der Kirchgemeinde zu wohnen hat, trifft die Kirchenpflege (§ 93a Abs. 1 PfrVO). Sie hört die Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie den Pfarrkonvent diesbezüglich vorgängig an und berücksichtigt bei ihrem Entscheid auch die Arbeitsteilung im Pfarramt gemäss Art. 115 Abs. 2 KO, die Interessen der Kirchgemeinde sowie die persönlichen und familiären Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer (§ 93a Abs. 3 und 4 PfrVO).

- 3.6 Gestützt auf diese Überlegungen und nach allfälliger Bereinigung bestehender Aufgabenprofile ist in einem zweiten Schritt ein auf die Bedürfnisse der Gemeinde ausgerichteter Stellenprofil auszuarbeiten. Dieses gibt Auskunft darüber, über welche Kompetenzen die künftige Pfarrerin, der künftige Pfarrer verfügen muss. Dabei ist zu beachten, dass keine Bewerberin und kein Bewerber alle Kriterien und Erwartungen wird erfüllen können.

c. Stellenausschreibung

- 3.7 Freie Pfarrstellenprozente sind in der Regel öffentlich auszuschreiben (§ 16 Abs. 1 PVO). Es empfiehlt sich, ein Inserat auf der Website der Kirchgemeinde und der Landeskirche sowie in der kirchlichen Presse (z.B. brief) erscheinen zu lassen.

d. Bewerbungsunterlagen

- 3.8 Folgende Unterlagen sind von den Bewerberinnen und Bewerbern zu verlangen:

- Bewerbungsschreiben,
- (tabellarischer) Lebenslauf,
- Maturitätszeugnis (Kopie),
- Abschlusszeugnis des Theologiestudiums (Kopie),
- Wahlfähigkeitszeugnis (Kopie)
- Ordinationsurkunde (Kopie),
- Arbeitsbestätigungen (Kopie),
- allfällige Arbeitszeugnisse (Kopien),
- Referenzen.

- 3.9 Das Abschlusszeugnis des Theologiestudiums, das Wahlfähigkeitszeugnis und die Ordinationsurkunde sind aus formellen Gründen mit Blick auf die Erteilung der Wählbarkeit erforderlich. Die weiteren Unterlagen geben der Pfarrwahlkommission einen ersten Eindruck von den Kompetenzen, Erfahrungen und Interessen einer Be-

werberin, eines Bewerbers. Zu beachten ist dabei, dass in der Zürcher Landeskirche keine Arbeitszeugnisse für Pfarrerinnen und Pfarrer ausgestellt werden, sondern lediglich Arbeitsbestätigungen (§ 86 Abs. 3 PVO).

- 3.10 Die eingegangenen Bewerbungen sind nach ihrem Eingang schriftlich zu bestätigen. Sie werden nach Ablauf der Bewerbungsfrist gesichtet und kategorisiert. Bewährt hat sich in der Praxis die Bildung folgender Kategorien:
- Sehr gute Bewerbung: Die Kandidatin, der Kandidat erfüllt alle Kriterien und das Bewerbungsschreiben bzw. das gesamte Bewerbungsdossier hinterlässt einen guten Eindruck. Bewerbungen dieser Kategorie werden weiterverfolgt, die betreffenden Kandidatinnen und Kandidaten erhalten eine Einladung zum Bewerbungsgespräch.
 - Ist für die ausgeschriebene Stelle vorstellbar, aber: Die Kandidatin, der Kandidat erfüllt nicht alle Kriterien im erwarteten Sinn oder ihr Bewerbungsdossier überzeugt als Ganzes nicht so sehr. Bewerbungen dieser Kategorie werden zurückgestellt und allenfalls berücksichtigt, wenn die Bewerbungen der ersten Kategorie nicht berücksichtigt werden können. Die betreffenden Bewerberinnen und Bewerber erhalten ein «Geduldsschreiben».
 - Passt nicht auf das Profil der ausgeschriebenen Stelle: Solche Bewerbungsdossiers werden nach der Triage mit einer schriftlichen, unbegründeten Absage zurückgesandt.
- 3.11 Hat sich die Pfarrwahlkommission am Ende des Auswahlverfahrens entschieden, wen sie der Kirchgemeindeversammlung zur Wahl vorschlagen will, so erhalten Bewerberinnen und Bewerber der ersten Kategorie, mit denen ebenfalls persönliche Gespräche geführt wurden, eine mündliche Absage und auf Wunsch eine schriftliche Bestätigung, die ihnen zusammen mit dem Bewerbungsdossier zugestellt wird. Den anderen Kandidatinnen und Kandidaten werden die Bewerbungsunterlagen mit einer schriftlichen, unbegründeten Absage zurückgesandt. Auf elektronischen Weg eingereichte Bewerbungsdossiers, die nicht berücksichtigt werden können, sind umfassend zu löschen.
- 3.12 Die Pfarrwahlkommission übergibt der Kirchenpflege nach erfolgter Wahl der neuen Pfarrerin, des neuen Pfarrers deren Bewerbungsdossier zuhanden des Personaldossiers der Kirchenpflege. Die weiteren Bewerbungsschreiben, die Protokolle der Pfarrwahlkommission und weitere Unterlagen sind von der Kirchenpflege zu archivieren. Diese Unterlagen sind für den Zeitraum, in dem die neue Pfarrerin, der neue Pfarrer ihm Dienst der Kirchgemeinde steht, verschlossen aufzubewahren.

e. Bewerbungsgespräche

- 3.13 Das Bewerbungsgespräch dient dazu, Entscheidungsgrundlagen für die Pfarrwahlkommission und die Bewerbenden zu schaffen. Die Pfarrwahlkommission soll möglichst viele Informationen erhalten, die geeignet sind für die Beurteilung, ob und inwiefern die Kandidatin, der Kandidat den Erwartungen entsprechen kann, die an die künftige Inhaberin, den künftigen Inhaber der zu besetzenden Stellenprozente gerich-

tet werden. Die Bewerbenden wiederum sollen möglichst viele Informationen erhalten, die geeignet sind für die Beurteilung, ob sie die ausgeschriebene Stellenprozepte annehmen möchten. Dies bedingt:

- dass sich beide Seiten kennen lernen,
- dass die Pfarrwahlkommission die Kompetenzen der Bewerbenden hinsichtlich der verlangten bzw. erwünschten Anforderungen eruieren kann,
- dass Gelegenheit besteht, dem Gegenüber Fragen zu stellen und Unklarheiten zu bereinigen.

- 3.14 Bewerbungsgespräche sind so zu gestalten, dass sich in erster Linie die bewerbende Person aktiv einbringen kann. Die Darstellung der Bewerbenden lässt sich namentlich mit offenen Fragestellungen, biographischen Fragen und Szenariofragen unterstützen und steuern.
- 3.15 Um einen guten Ablauf der Bewerbungsgespräche zu gewährleisten und die dabei anfallenden Informationen auch nutzen zu können, ist im Voraus festzulegen, welches Mitglied der Pfarrwahlkommission die Gesprächsleitung und wer Beobachtungs- und Protokollierungsaufgaben übernimmt.
- 3.16 Bewerbungsgespräche benötigen eine Strukturierung, damit ein späterer Vergleich der einzelnen Bewerbenden möglich ist. Zu diesem Zweck empfiehlt es sich, gestützt auf das Stellenprofil einen Gesprächsleitfaden mit den entsprechenden Fragen zu erstellen. Dabei ist zu beachten, dass in einem Bewerbungsgespräch nur Fragen zulässig sind, die für die Arbeit relevant sind. Unzulässig sind namentlich Fragen zur politischen Gesinnung, zur sexuellen Orientierung, zur Familienplanung und zu einer Schwangerschaft, zu den persönlichen finanziellen Verhältnissen und zur Gesundheit, wenn diese in Bezug auf die Aufgabenerfüllung im Pfarramt nicht relevant sind. Solche Fragen müssen die Bewerbenden nicht beantworten. Dient der Gesprächsleitfaden zugleich als Protokollvorlage, so lässt sich damit einerseits aufzeigen, welche Bereiche im Gespräch berührt werden und welche nicht bzw. wo mit präzisen Fragen nachgefragt werden muss. Andererseits dient er dazu, die angefertigten Notizen zu den einzelnen Bewerbenden samt den entsprechenden Bewertungen zu einem späteren Zeitpunkt vergleichbar zu machen. Die Notizen zu einem Bewerbungsgespräch sind jeweils direkt im Anschluss an das Gespräch zu vervollständigen, damit die Eindrücke nicht überlagert sind.
- 3.17 Um die spätere Entscheidungsfindung zu erleichtern, empfiehlt es sich, die Eindrücke hinsichtlich der verlangten Kompetenzen der Bewerbenden direkt nach dem Bewerbungsgespräch in ein Kompetenzprofil zu übertragen und zu bewerten. Dabei sind nebst den Eindrücken aus dem Bewerbungsgespräch auch solche aus den Bewerbungsunterlagen und weiteren Abklärungen zu berücksichtigen.
- 3.18 Nach der ersten Gesprächsrunde werden die Kompetenzprofile der Bewerbenden verglichen. Favoritinnen und Favoriten werden zu einem zweiten, vertiefenden Gespräch eingeladen. Dieses bietet beiden Seiten die Gelegenheit, einen zweiten Eindruck vom Gegenüber zu erhalten und Fragen zu stellen, die im Anschluss an das erste Gespräch aufgetaucht sind.

f. Weitere Abklärungen

- 3.19 Die Pfarrwahlkommission oder eine Delegation aus ihrer Mitte ist gehalten, wenn möglich einen oder mehrere Gottesdienste und Unterrichtsstunden sowie allenfalls weitere Veranstaltungen der Kandidatin, des Kandidaten zu besuchen, um diese in der pfarramtlichen Praxis wahrnehmen zu können. In der Regel handelt es sich um Veranstaltungen in der Kirchgemeinde der Bewerberin, des Bewerbers.
- 3.20 Es ist unerlässlich, Referenzen einzuholen. Diese helfen, die Beurteilung der Kandidatin oder des Kandidaten zu vertiefen. Referenzen dürfen nur bei jenen Personen nachgefragt werden, die von der Kandidatin oder dem Kandidaten genannt werden. Das Vorgehen ist im Rahmen des Bewerbungsgesprächs zu besprechen.

g. Evaluation und Entscheidungsfindung

- 3.21 Im Anschluss an die Bewerbungsgespräche und weiteren Abklärungen gilt es, aus den Bewerbenden der engeren Wahl diejenige Person auszuwählen, die dem Stellenprofil am besten entspricht. Diesen Entscheid bereitet die Pfarrwahlkommission gestützt auf sämtliche Eindrücke und Ergebnisse des Auswahlverfahrens und mit Hilfe der jeweiligen Protokolle und Kompetenzprofile vor.
- 3.22 Die Pfarrwahlkommission beendet das Auswahlverfahren, indem sie sich auf einen Wahlvorschlag festlegt. Der Kirchgemeindeversammlung können nur so viele Kandidatinnen oder Kandidaten vorgeschlagen werden, wie zu besetzende Pfarrstellenprozente zur Verfügung stehen (§ 15 Abs. 2 PfrVO). Einstimmigkeit hinsichtlich des Wahlvorschlags ist erstrebenswert, rechtlich aber nicht vorausgesetzt.
- 3.23 Vor dem Entscheid der Pfarrwahlkommission ist zu klären, ob alle Mitglieder die verbliebenen Kandidatinnen und Kandidaten grundsätzlich für wählbar halten. Trifft dies für eine Kandidatin, einen Kandidaten nicht zu, sind die grundsätzlichen Bedenken der Minderheit ernst zu nehmen.
- 3.24 Bei Unsicherheit über die Eignung einer Bewerberin, eines Bewerbers ist im Zweifelsfall von der Bewerbung Abstand zu nehmen und sind die Stellenprozente nochmals neu auszuschreiben. Stattdessen kann sich ausnahmsweise und nach Rücksprache mit dem Kirchenrat die Durchführung eines Assessment als sinnvoll erweisen.

4. Pfarrwahlkommission

a. Rechtsnatur und Funktion

- 4.1 Art. 170 KO erwähnt die Pfarrwahlkommission im Zusammenhang mit weiteren Kommissionen innerhalb der Kirchgemeinde. Von diesen Kommissionen unterscheidet sie sich dadurch, dass sie hinsichtlich des Wahlvorschlags über ein selbständiges Antragsrecht gegenüber der Kirchgemeindeversammlung verfügt (§ 18 PfrVO).
- 4.2 Folgende Besonderheiten sind zu beachten:
- Die Kirchgemeindeversammlung muss für die Vorbereitung der Pfarrwahl entweder der Kirchenpflege einen speziellen Auftrag erteilen, so dass diese zur Pfarrwahlkommission wird, oder das in der Kirchenpflege vertretene Spektrum

der Kirchgemeinde zu einer Pfarrwahlkommission erweitern (vgl. nachstehend Ziffern 4.3 ff.).

- Wo die Pfarrwahl an der Urne erfolgt (vgl. nachstehend Ziffern 5.16 ff.), muss die Kirchgemeindeversammlung eine Wahlempfehlung abgeben.
- Die Pfarrwahlkommission ist ein Organ der Kirchgemeinde. Sie ist trotzdem gehalten, sich bei der Erfüllung ihres Auftrags vom Kirchenrat beraten zu lassen (§ 15 Abs. 3 PfrVO). Damit wird zum einen betont, dass es sich bei einer Stellenbesetzung im Pfarramt auf Amtsdauer, d.h. auf vier Jahre (Art. 21 Abs. 1 KO) um den wichtigsten Personalentscheid in der Kirchgemeinde handelt. Zum andern ergibt sich diese Vorschrift daraus, dass der Kirchenrat Anstellungsinstanz der Pfarrfrauen und Pfarrer ist (§ 6 Abs. 1 lit. c und d PVO) und für diese die personalrechtliche Personalverantwortung trägt.

b. Besetzung

- 4.3 Die Kirchenpflege gehört von Amtes wegen der Pfarrwahlkommission an (Art. 170 Abs. 2 KO). Die Kirchgemeindeversammlung wählt bis zur Zahl der Kirchenpflegemitglieder in freier Wahl gemäss Art. 20 Abs. 2 KO wahlfähige Gemeindeglieder hinzu (Art. 170 Abs. 2 KO). Massgebend ist dabei die Zahl der Kirchenpflegemitglieder gemäss Kirchgemeindeordnung (Sollbestand). Der Funktion der Pfarrwahlkommission entsprechend lassen sich so verschiedene Generationen, beide Geschlechter sowie unterschiedliche Gemeindeglieder und Glaubensausrichtungen (Frömmigkeitsstile, Glieder der Kerngemeinde, kritisch-distanzierte Gemeindeglieder, Vertreterinnen und Vertreter der Dörfer und Weiler innerhalb der Kirchgemeinde, etc.) einbinden.
- 4.4 Um die Kirchenpflege zu entlasten, kann diese aus ihren Reihen eine Vertretung bestimmen, welche die Aufgaben der Kirchenpflege in der Pfarrwahlkommission wahrnimmt (Art. 170 Abs. 2 KO). Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der Kirchenpflege kann bis zur Entlassung der Pfarrwahlkommission aus ihrer Aufgabe nicht geändert werden (§ 11 Abs. 2 PfrVO).
- 4.5 Pfarrfrauen und Pfarrer, die in der Kirchgemeinde pfarramtlich tätig sind sowie Angestellte der Kirchgemeinde sind nicht in die Pfarrwahlkommission wählbar (Art. 170 Abs. 4 KO).
- 4.6 Die weiterhin in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrfrauen und Pfarrer sowie die Leiterin oder der Leiter des Gemeindekonvents nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen der Pfarrwahlkommission teil (§ 13 Abs. 2 lit. a und b PfrVO). Leitet eine Pfarrerin oder ein Pfarrer den Gemeindekonvent, so nimmt ein weiteres Mitglied des Gemeindekonvents an den Sitzungen der Pfarrwahlkommission mit beratender Stimme teil. Der Gemeindekonvent bestimmt dieses Mitglied (§ 13 Abs. 2 lit. c PfrVO). Wo der Pfarrkonvent mit einer Vertretung an den Sitzungen der Kirchenpflege teilnimmt, nimmt diese Vertretung des Pfarrkonvents an den Sitzungen der Pfarrwahlkommission teil (§ 13 Abs. 2 lit. a PfrVO).

- 4.7 Von einer Beteiligung der zurückgetretenen Pfarrerin, des zurückgetretenen Pfarrers an der Wahlvorbereitung für die Nachfolge ist abzusehen. Das schliesst nicht aus, dass ihre Erfahrungen berücksichtigt werden. Ebenso mag ein persönliches Gespräch einer Bewerberin, eines Bewerbers mit der scheidenden Amtsinhaberin, dem scheidenden Amtsinhaber sinnvoll sein.

c. Konstituierung

- 4.8 Die Kirchgemeindeversammlung wählt die Präsidentin oder den Präsidenten der Pfarrwahlkommission aus deren Mitte (§ 11 Abs. 1 lit. c PfrVO). Im Übrigen konstituiert sich die Pfarrwahlkommission auf Einladung ihrer Präsidentin oder ihres Präsidenten selber (§ 13 Abs. 1 PfrVO). Die Geschäftsführung der Pfarrwahlkommission richtet sich nach den für die Kirchenpflege massgebenden Bestimmungen (§ 14 PfrVO), d.h. insbesondere nach §§ 38–43 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG; LS 131.1).
- 4.9 Die wichtigsten Schritte bei der Vorbereitung der Pfarrwahl (Stellenprofil erstellen, persönlicher Kontakt mit Bewerberinnen und Bewerbern der engeren Wahl, Aufteilung der zu besetzenden Stellenprozente auf mehrere zur Wahl vorzuschlagende Bewerberinnen und Bewerber, Beschlussfassung über einen Antrag zuhanden der Kirchgemeindeversammlung; vgl. § 15 PfrVO) erfordern den Einbezug aller Mitglieder der Pfarrwahlkommission. Andere Aufgaben können an einzelne Mitglieder oder Untergruppen delegiert werden. Die Präsidentin, der Präsident muss aber stets auf dem Laufenden sein, wer zurzeit was macht.

d. «Amtsdauer»

- 4.10 Der Auftrag der Pfarrwahlkommission ist mit der Wahl der neuen Pfarrerin, des neuen Pfarrers erfüllt. Sie bleibt aber im Amt, bis diese bzw. dieser gemäss Art. 110 KO im Amt eingesetzt ist (§ 16 Abs. 1 PfrVO). Tritt vorher eine weitere Vakanz ein, so kann die Kirchgemeindeversammlung die bestehende Pfarrwahlkommission beauftragen oder eine neue Pfarrwahlkommission wählen (§ 16 Abs. 2 PfrVO).
- 4.11 Erstreckt sich die Tätigkeit der Pfarrwahlkommission in eine neue Amtsperiode der Kirchenpflege, so treten neu gewählte Kirchenpflegemitglieder in der Pfarrwahlkommission von Amtes wegen an die Stelle der aus der Behörde ausgeschiedenen Mitglieder. Wo die Kirchenpflege lediglich durch eine Delegation in der in der Pfarrwahlkommission vertreten ist, bestimmt sie die Nachfolge (§ 12 Abs. 1 PfrVO). Die Kirchgemeindeversammlung kann aber auch die ausgeschiedenen Mitglieder in die Pfarrwahlkommission hinzuwählen, wenn die zulässige Höchstzahl dadurch nicht überschritten wird. Scheiden zugewählte Gemeindeglieder vorzeitig aus der Pfarrwahlkommission aus, so ist an der nächsten Kirchgemeindeversammlung eine Ersatzwahl vorzunehmen. Die Kirchgemeindeversammlung kann stattdessen die Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission herabsetzen (§ 12 Abs. 2 PfrVO).

5. Verfahren der Pfarrwahl

a. Grundsatz

- 5.1 Bei Pfarrwahlen gilt ein zweistufiges Vorgehen: Zunächst ist in der Kirchgemeindeversammlung der Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission zu «bereinigen». Erst in einem zweiten Schritt erfolgt die Wahl an der Urne oder in der Kirchgemeindeversammlung.
- 5.2 Der Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission zuhanden der Kirchgemeindeversammlung ist kein Wahl- sondern ein Sachgeschäft. Im Vordergrund steht zwar die Nomination einer Person, doch geht es um den gesamten Auswahlprozess, über den die Pfarrwahlkommission Rechenschaft abzulegen hat. Übernimmt die Kirchgemeindeversammlung den Wahlvorschlag, so erteilt sie der Pfarrwahlkommission Décharge. Danach kann die Wahl in der Kirchgemeindeversammlung oder durch die Stimmberechtigten an der Urne erfolgen.

b. Einleitung des Wahlverfahrens

- 5.3 Der Kirchenrat informiert die Kirchenpflege und die Dekanin oder den Dekan, sobald Pfarrstellenprozente infolge Entlassung der bisherigen Amtsinhaberin oder des bisherigen Amtsinhabers aus dem Amt gemäss Art. 132 KO, Abberufung gemäss Art. 133 KO, Beendigung altershalber gemäss § 40a PVO oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität gemäss § 39 PVO frei werden (§ 8 Abs. 1 PfrVO).
- 5.4. Tritt eine Vakanz durch Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, durch Nichtbestätigung oder durch Todesfall der Amtsinhaberin, des Amtsinhabers ein, so hat die Kirchenpflege den Kirchenrat und die Dekanin oder den Dekan unverzüglich zu informieren (§ 8 Abs. 2 PfrVO).
- 5.5 Sind in einer Kirchgemeinde Stellenprozente frei geworden, so lädt der Kirchenrat die Kirchenpflege ein, eine Pfarrwahl einzuleiten (§ 9 Abs. 1 PfrVO). Die Kirchenpflege beruft binnen vier Monaten – in Kirchgemeinden mit einem Kirchgemeindepärlament binnen sechs Monaten – nach Vorliegen der Einladung eine Kirchgemeindeversammlung zur Wahl einer Pfarrwahlkommission ein oder beantragt der Kirchgemeindeversammlung binnen derselben Frist ein Verfahren ohne Pfarrwahlkommission gemäss §§ 23 und 24 PfrVO (§ 9 Abs. 2 und 3 PfrVO). Der Kirchenrat kann diese Frist auf Gesuch der Kirchenpflege oder nach deren Anhörung verlängern (§ 9 Abs. 4 PfrVO).
- 5.6 Die gemäss § 9 Abs. 2 PfrVO einberufene Kirchgemeindeversammlung entscheidet auf Antrag der Kirchenpflege darüber, ob die Wahl im Verfahren ohne Pfarrwahlkommission gemäss §§ 23 und 24 PfrVO (§ 23 Abs. 1 PfrVO) durchgeführt wird.
- 5.7 Für den Fall des Wahlverfahrens mit einer Pfarrwahlkommission ist die Kirchgemeindeversammlung zuständig für (§ 11 Abs. 1 PfrVO):
 - Festlegung der Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission,
 - Wahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission,
 - Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten der Pfarrwahlkommission aus deren Mitte.

c. *Verfahren mit Pfarrwahlkommission*

- 5.8 Aufgabe der Pfarrwahlkommission ist es, der Kirchgemeindeversammlung einen Wahlvorschlag zu unterbreiten (§ 15 Abs. 1 lit. e PfrVO). Zu diesem Zweck leitet sie das Auswahlverfahren ein (vgl. dazu vorstehend Ziffern 3.1 ff.).
- 5.9 Die Präsidentin, der Präsident der Pfarrwahlkommission lädt zu einer ersten Kommissionssitzung eine Vertretung des Kirchenrates ein (Kirchenratspräsident, Kirchenratschreiber oder Bereichsleiter Personalführung Pfarrschaft; vgl. § 15 Abs. 3 PfrVO). Diese informieren die Pfarrwahlkommission insbesondere über die Anforderungen und Erwartungen an Pfarrerrinnen und Pfarrer in einem Pfarramt der Zürcher Landeskirche sowie über die Stellensituation, erläutern das Pfarrwahlverfahren und geben Anregungen zum Vorgehen.
- 5.10 Liegt ein Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission vor, so fragt diese die vorgeschlagene Person an, ob sie eine allfällige Wahl annehmen würde. Sobald diese Zusage vorliegt, holt die Kirchenpflege beim Kirchenrat für die vorgeschlagene Person die Wählbarkeitserklärung ein (§ 17 PfrVO). Diese Erklärung bestätigt, dass die Bewerberin oder der Bewerber wahlfähig ist und die für die Führung des Pfarramtes nötigen persönlichen Eigenschaften aufweist (vgl. Art. 129 KO).
- 5.11 Nach Eingang der Wählbarkeitserklärung legt die Kirchenpflege den Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission der Kirchgemeindeversammlung vor (§ 18 PfrVO).
- 5.12 Damit die Gemeinde sich ein Bild von der vorgeschlagenen Pfarrerin, dem vorgeschlagenen Pfarrer machen kann, gibt die Kirchenpflege der Pfarrwahlkommission rechtzeitig vor der Kirchgemeindeversammlung Gelegenheit, die Kandidatin bzw. den Kandidaten der Gemeinde auf geeignete Weise (z.B. auf der Gemeindeseite von «reformiert.») vorzustellen, unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes. Zudem kann die Kandidatin oder der Kandidat eingeladen werden, in der Gemeinde einen Gottesdienst zu halten.
- 5.13 Die Stimmberechtigten können in der Kirchgemeindeversammlung Auskünfte über die Auswahlkriterien der Pfarrwahlkommission und über die vorgeschlagene Person verlangen. Sie können einen Antrag auf Rückweisung stellen, etwa wenn sie den Vorschlag der Pfarrwahlkommission für ungeeignet oder deren Auskünfte für ungenügend halten. Die Vermehrung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission durch die Kirchgemeindeversammlung ist hingegen ausgeschlossen (§ 19 Abs. 1 PfrVO).
- 5.14 Wird ein Rückweisungsantrag angenommen oder der Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission abgelehnt, so geht das Geschäft zur weiteren Bearbeitung zurück an die Pfarrwahlkommission (§ 19 Abs. 2 PfrVO). Diese hat der Kirchgemeindeversammlung erneut Antrag zu stellen. Sie ist nicht an den Rückweisungsbeschluss der Kirchgemeindeversammlung gebunden (§ 19 Abs. 3 PfrVO). Die Kirchenpflege ersucht für die erneut oder neu vorgeschlagene Person wiederum gemäss § 17 PfrVO um die Erteilung der Wählbarkeit.
- 5.15 Wird kein Antrag auf Rückweisung gestellt oder wird ein dahingehender Antrag verworfen, so ist in der Kirchgemeindeversammlung über den Wahlvorschlag der Pfarr-

- wahlkommission abzustimmen (§ 20 Abs. 1 PfrVO). Dieser beinhaltet dabei stets die der vorgeschlagenen Person gemäss § 15 Abs. 1 lit. d PfrVO zugeteilten Stellenprozente (§ 19a PfrVO). Erfolgt die Pfarrneuwahl gemäss Kirchgemeindeordnung in der Kirchgemeindeversammlung, so gilt diese Abstimmung als Wahl (§ 20 Abs. 2 PfrVO). Bei Urnenwahl stimmt die Kirchgemeindeversammlung im Sinn eines Vorschlags zuhanden der Stimmberechtigten über den Vorschlag der Pfarrwahlkommission ab (§ 20b Abs. 1 PfrVO). Dieser Entscheid ergeht genauso im geheimen Verfahren wie eine Pfarrwahl durch die Kirchgemeindeversammlung (§ 20 Abs. 1 PfrVO).
- 5.16 In Kirchgemeinden mit einem Kirchgemeindep Parlament entscheidet dieses über den Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission in geheimer Abstimmung. Es gibt so einen Vorschlag zuhanden der Urnenwahl bzw. der Stimmberechtigten an der Urne ab (§ 20b Abs. 1 PfrVO).
- 5.17 Sowohl bei Wahl in der Kirchgemeindeversammlung als auch an der Urne wird den Stimmberechtigten die Frage gestellt, ob sie die Vorgeschlagene oder den Vorgeschlagenen als Pfarrerin bzw. Pfarrer wählen wollen oder nicht. Verfahrensmässig handelt es sich um eine Sachabstimmung, deren Ergebnis in der Kirchgemeindeversammlung nach § 25 Abs. 2 und 3 GG sowie § 4 der Gemeindeverordnung vom 29. Juni 2016 (VGG; LS 131.11) und in der Urnenabstimmung gemäss § 76 des Gesetzes über die politischen Rechte vom 1. September 2003 (GPR; LS 161) ermittelt wird. Gewählt ist die vorgeschlagene Person, wenn sie mehr Ja-Stimmen als Nein-Stimmen erhalten hat (§ 20b Abs. 2 PfrVO).
- 5.18 Unmittelbar nach der Wahl teilt die Kirchenpflege der gewählten Person die Wahl schriftlich mit. Sie weist sie auf die Wahlannahme und die Rechtsmittel hin (§ 21 Abs. 1 PfrVO). Die Wahl gilt als zustande gekommen, wenn die gewählte Person gegenüber der Kirchenpflege binnen fünf Tagen nach der Mitteilung schriftlich die Wahlannahme erklärt und das Wahlergebnis in Rechtskraft erwachsen ist (§ 21 Abs. 2 PfrVO). Nach Eingang dieser Erklärung informiert die Kirchenpflege den Kirchenrat über die Wahl (§ 22 Abs. 1 PfrVO). Die Kirchenpflege übermittelt dem Kirchenrat nach Eintritt der Rechtskraft die Wahlannahmeerklärung und den Wahlbericht einschliesslich einer Bestätigung der Bezirkskirchenpflege, dass gegen den Wahlbeschluss kein Rekurs erhoben wurde (bzw. im Rekursfall einschliesslich des rechtskräftigen Rechtsmittelentscheids). Die Rechtskraft tritt mit unbenutztem Ablauf der fünftägigen Frist für einen Stimmrechtsrekurs ein, andernfalls mit der rechtskräftigen Abweisung eines solchen Rekurses durch die zuständigen Rechtsmittelinstanzen. Auf Einladung des Kirchenrates nimmt die Dekanin oder Dekan anschliessend die Installation der oder des Neugewählten ins Amt vor (Art. 110 Abs. 1 KO, § 22 Abs. 3 in Verbindung mit §§ 28 und 29 PfrVO).
- 5.19 Lehnt die oder der Gewählte die Wahl ab, so hat die Pfarrwahlkommission der Kirchgemeindeversammlung einen neuen Vorschlag zu unterbreiten. In jedem Fall hat sie dieser einen Zwischenbericht über ihre Tätigkeit zu erstatten, wenn sie ihren Auftrag binnen Jahresfrist nicht erfüllen kann (§ 15 Abs. 4 PfrVO).

d. Wahlverfahren ohne Pfarrwahlkommission

- 5.20 Will die Kirchenpflege eine Kandidatin oder einen Kandidaten vorschlagen, die bzw. der bereits in der Kirchgemeinde pfarramtlich tätig ist oder war, so kann sie noch vor der Wahl einer Pfarrwahlkommission das Einverständnis der vorzuschlagenden Person mit einer Wahl sowie die Wählbarkeitserklärung des Kirchenrates einholen, um der Kirchgemeindeversammlung eine Wahl auf dem Weg der ausserordentlichen Berufung ohne Bestellung einer Pfarrwahlkommission zu beantragen (§ 23 lit. a–c PfrVO). Den amtierenden Pfarrerrinnen und Pfarrer stehen dabei sinngemäss die gleichen Rechte zu wie im ordentlichen Wahlverfahren (§ 23 lit. d PfrVO; vgl. vorstehend Ziffern 4.5–4.7).
- 5.21 Erfolgt die Pfarrwahl durch die Kirchgemeindeversammlung, so kann sie sofort vorgenommen werden, andernfalls gilt die Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung bzw. des Kirchgemeindeparkaments zum Antrag der Kirchenpflege als Wahlvorschlag zuhanden der Stimmberechtigten an der Urne (§ 24 Abs. 1 PfrVO; vgl. vorstehend Ziffern 5.15 und 5.16). Das Wahlverfahren ist dasselbe wie im Verfahren mit Bestellung einer Pfarrwahlkommission (vgl. §§ 19a–22 PfrVO). Kommt die Wahl zustande, so wird gemäss §§ 21 und 22 PfrVO vorgegangen. Andernfalls hat die Kirchgemeindeversammlung eine Pfarrwahlkommission zu wählen, und es findet das ordentliche Wahlverfahren statt (§ 24 Abs. 3 PfrVO; vgl. vorstehend Ziffern 5.8 ff.).

e. Schematische Darstellung

- 5.22 Zur schematischen Darstellung des ordentlichen Wahlverfahrens mit und ohne Pfarrwahlkommission vgl. den Anhang.

