



**Bericht des Kirchenrates an die Kirchensynode  
betreffend  
das Amt der Dekanin und des Dekans sowie  
der Präsidentin und des Präsidenten eines Diakonatskapitels**

**Beilage zum Voranschlag 2008**

**1. Ausgangslage**

Am 1. September 2006 trat die Teilrevision der Kirchenordnung vom 31. Januar 2006 in Kraft. In deren Rahmen beschloss die Kirchensynode eine Stärkung des Amtes der Dekanin, des Dekans sowie der Diakonatspräsidien. Zugleich verankerte er die bisher auf Verordnungsstufe geregelten Diakonatskapitel und deren Präsidien in der Kirchenordnung (KO).

Für das Amt der Dekanin, des Dekans sieht der geänderte Art. 157 KO vor, dass neu gewählte Dekaninnen und Dekane von einem Mitglied des Kirchenrates in ihr Amt eingesetzt werden (Absatz 2). Der Kirchenrat kann Dekaninnen und Dekane zur Erfüllung ihrer Aufgaben entlasten, sei es in zeitlicher Hinsicht oder in Teilzeitsituationen durch das Gewähren einer Entschädigung (Absatz 3). Art. 157a Absatz 1 KO betont die Leitungsaufgabe der Dekanin, des Dekans innerhalb des Pfarrkapitels. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Pfarreinsatz und Amtseinführung für neu gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer (Ziffer 1), die fachliche Beratung und Förderung der Mitglieder des Kapitels sowie die seelsorgerliche Begleitung (Ziffer 2), die Vermittlung bei Spannungen (Ziffer 3) und die Förderung der Zusammenarbeit im Pfarrkapitel (Ziffer 4). Sie haben dabei das Recht, Pfarrkolleginnen und Pfarrkollegen bei Bedarf zu ermahnen und Anweisungen zu erteilen (Art. 157a Absatz 2 KO). Im Rahmen dieser Anweisung geht es darum, Verbindlichkeit zu schaffen, sei es hinsichtlich einer Begleit- oder Fördermassnahme oder im Blick auf eine Änderung des Verhaltens. Diese Stärkung des Amtes der Dekanin, des Dekans zielt darauf ab, das Subsidiaritätsprinzip im Bereich des Dekanats zu stärken, d.h. Aufgaben nach Möglichkeit auf jener Ebene zu erfüllen, auf der sie anfallen.

Eine Arbeitsgruppe der Dekanenkonferenz erarbeitete Ende 2006 unter der Leitung des Kirchenratsschreibers ein Grundlagenpapier, das sich mit der Stellung und den Aufgaben der Dekanin, des Dekans, der erforderlichen Entlastung sowie mit der Weiterbildung befasst. Dieser Entwurf wurde von der Dekanenkonferenz im Januar 2007 verabschiedet und vom

Kirchenrat im Mai 2007 zur Kenntnis genommen. Das Grundlagenpapier bildet den Rahmen für die Bezifferung der Entlastungsmassnahmen, wie sie im Voranschlag 2008 enthalten sind.

Am 28. November 2006 lehnte die Kirchensynode die Überweisung eines Postulats ab, das verlangte, in einem Konzept die Strategie des Kirchenrates bei der Personalführung und Personalentwicklung der Pfarrrschaft darzulegen. In seiner Stellungnahme zu diesem Postulat stellte der Kirchenrat in Aussicht, die Kirchensynode im Herbst 2007 über das Aufgabenprofil der Dekaninnen und Dekane zu informieren, das der Entlastung im Amt gemäss Art. 157 Absatz 3 KO zugrunde gelegt werde.

In Analogie zum Amt der Dekanin, des Dekans regelt die Kirchenordnung auch das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten eines Diakonatskapitels. Dies gilt sowohl für die zeitliche Entlastung und das Gewähren einer Entschädigung (Art. 157f Absatz 2 KO) als auch für die Aufgaben gemäss Art. 157g KO, namentlich die fachliche Beratung und Förderung der Mitglieder des Kapitels sowie die Begleitung (Ziffer 2), die Vermittlung bei Spannungen und die Förderung der Zusammenarbeit im Diakonatskapitel (Ziffer 3). Weil die personalrechtliche Verantwortung für die Diakoninnen und Diakone – anders als bei den Pfarrerinnen und Pfarrern – ausschliesslich bei den Kirchgemeinden bzw. beim betreffenden Arbeitgeber liegt, gehen die Befugnisse der Diakonatskapitelspräsidien nicht so weit wie bei den Dekaninnen und Dekanen, die Kapitelsmitglieder zu ermahnen oder Anweisungen zu erteilen. Bei der Einsetzung von neu angestellten Diakoninnen und Diakonen in ihrer Gemeinde wirken sie auf Einladung der betreffenden Kirchenpflege mit (Art. 157g Ziffer 1 KO).

Im Blick auf die teilrevidierte Kirchenordnung erarbeitete die Fachstelle Gemeindediakonie der Gesamtkirchlichen Dienste gemeinsam mit den Präsidien der Diakonatskapitel ein Grundlagenpapier für das Amt der Präsidentin, des Präsidenten eines Diakonatskapitels. Es wurde vom Kirchenrat im Juli 2007 zur Kenntnis genommen und bildet ebenfalls den Rahmen für die Bezifferung der Entlastungsmassnahmen, wie sie im Voranschlag 2008 enthalten sind.

## **2. Das Amt der Dekanin, des Dekans**

### **2.1. Stellung**

Die Stellung der Dekaninnen und Dekane wird durch die Kirchenordnung in zweifacher Hinsicht festgelegt: Zum einen in Bezug auf die Gesamtkirche, indem die Dekanin, der Dekan das Pfarrkapitel leitet und dieses nach aussen vertritt (Art. 157 Absatz 1 KO). Namentlich nehmen sie an der Dekanenkonferenz teil, vertreten den Kirchenrat im Pfarrkapitel und erstatten dem Kirchenrat Bericht. Zum andern sind sie das seelsorgerliche, fachliche und beratende Gegenüber für Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Kapitel (Art. 157a Absatz 1 Ziffern 1–4 KO).

Weil die Dekaninnen und Dekane in der Regel in einem Gemeindepfarramt tätig sind, stehen sie den Fragen und Anliegen des Gemeindealltags nahe. Sie haben im Lauf ihrer Berufspraxis die Fähigkeit erworben, sich nicht in der Alltagsarbeit zu verlieren, sondern diese immer wieder in den weiteren Zusammenhang der Gesamtkirche zu stellen und den Blick auf das Ganze des Auftrags der Kirche zu richten. Dadurch und durch ihre Nähe zur pfarramtlichen Praxis nehmen sie eine Brückenfunktion zwischen der Pfarrrschaft, den Kirchgemeinden, der Bezirkskirchenpflege und der Gesamtkirche wahr.

## 2.2. Aufgaben

Zu den Grundaufgaben der Dekaninnen und Dekane zählen gemäss Kirchenordnung der Amtseinsatz von neu gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern, ihre Einführung in die besonderen Verhältnisse der Kirchgemeinde und der Landeskirche, die Leitung des Pfarrkapitels und der Kapitelsversammlungen sowie die Kontaktpflege unter den Mitgliedern des Pfarrkapitels. Bei der fachliche Beratung und Förderung, der Vermittlung bei Spannungen, der seelsorgerliche Begleitung sowie der Zusammenarbeit im Pfarrkapitel haben die Dekaninnen und Dekane eine Leitungsfunktion.

### a) *Fachliche Beratung und Förderung*

Die Kirchenordnung weist Pfarrerinnen und Pfarrer in erster Linie die Verkündigung in Predigt, Taufe und Abendmahl, die Seelsorge und den kirchlichen Unterricht zu. Sie leiten den Gottesdienst und die Seelsorge in der Gemeinde (Art. 119 Absatz 1 KO). Die Landeskirche erwartet demnach von den Pfarrerinnen und Pfarrern in ihrem Dienst einen hohen Einsatz an Zeit, Kraft und Kompetenzen. Es ist daher Aufgabe der Gesamtkirche, Pfarrerinnen und Pfarrer in diesem Dienst zu begleiten und zu fördern.

Deshalb bezeichnet die Kirchenordnung die Dekanin, den Dekan als direktes Gegenüber der Pfarrerinnen und Pfarrer im Kapitel, die ihnen für diese Aufgabe mit der Wahl das Vertrauen ausgesprochen haben. Im Vordergrund stehen dabei der Aufbau und die Pflege eines Vertrauensverhältnisses, das ein offenes Gespräch ermöglicht. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, sind folgende Instrumente vorgesehen:

- Im Fachgespräch werden sowohl die fachliche wie die persönliche Dimension des Berufsalltags angesprochen. Es findet auf Initiative der Dekanin, des Dekans mindestens einmal jährlich statt.
- Die Kirchenpflege führt arbeitsorientierte Evaluationsgespräche durch. Der Dekanin, dem Dekan kommt die Rolle der Aussensicht und der Expertin bzw. des Experten zu. Sie nehmen mindestens einmal pro Amtsdauer an einem solchen Gespräch teil. Auf Wunsch der Pfarrerin, des Pfarrers oder der Kirchenpflege können sie zu weiteren Gesprächen beigezogen werden.
- Einmal pro Amtsdauer findet auf Einladung der Dekanin, des Dekans ein standardisiertes Gespräch zu Fragen der Laufbahnplanung statt. Die Dekanin, der Dekan halten ihre Einschätzung und diesbezügliche Anliegen der Pfarrerin, des Pfarrers schriftlich zu Händen des Kirchenrates fest.

### b) *Vermittlung bei Spannungen*

Während fachliche Beratung und Förderung Bestandteil einer entwicklungsorientierten Beratung bilden, zählt die Vermittlung bei Spannungen zur krisenorientierten Beratung. Eine gute fachliche Beratung und Förderung dient der Konfliktprävention. Sie schafft Vertrauen zwischen Dekanin bzw. Dekan einerseits und der Pfarrerin, dem Pfarrer andererseits. Dies wiederum ermöglicht es, in einer Krisensituation zu intervenieren, bevor sich diese zu einem eigentlichen Konflikt entwickelt hat. Im Sinn des Subsidiaritätsprinzips ist in der Landeskirche eine dreistufige Konfliktlösung vorgesehen. In jede dieser Stufen sind auch die Dekaninnen und Dekane eingebunden.

In einer ersten Stufe kommen Dekaninnen und Dekane neben den Bezirkskirchenpflegen, den Präsidien der Diakonatskapitel oder den Fachstellen der Gesamtkirchlichen Dienste beratend zum Zuge. In der zweiten Stufe sind die Bezirkskirchenpflege und/oder das Dekanat bei der Konfliktbearbeitung federführend. Insbesondere können Dekaninnen und Dekane Anweisungen im Sinn von Art. 157a Absatz 2 KO erteilen. In einer dritten Stufe ist bei der Konfliktbearbeitung der Kirchenrat federführend, der unter anderem Dekaninnen und Dekane orientiert oder diesen Aufträge erteilt.

Die Tätigkeit der Dekaninnen und Dekane im Vermittlungseinsatz erfordert Sozialkompetenz, Berufs- und Lebenserfahrung sowie analytisch-diagnostische Kompetenzen, aber auch Durchsetzungsvermögen.

#### *c) Seelsorgerliche Begleitung*

Auch die seelsorgerliche Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Kapitel stellt hohe Anforderungen an die Dekaninnen und Dekane. Die seelsorgerliche Dimension des Dekanenamts dient dabei einerseits der Pflege der Gemeinschaft, der Anteilnahme und der Wertschätzung. Andererseits betreffen seelsorgerliche Fragen, die auf die Dekaninnen und Dekane in dieser Funktion zukommen, in erster Linie systemische Fragen, die meist mit der Führung des Gemeindepfarramts in Zusammenhang stehen. Es geht namentlich um Fragen der Arbeitsbelastung sowie der Nähe und Distanz in der Seelsorge.

Gerade in solchen Situationen ist die Gesprächsführung der Dekanin, des Dekans anspruchsvoll. Wichtig sind dabei Rollenklarheit, Rollentransparenz und die Bereitschaft zur Abgrenzung.

#### *d) Förderung der Zusammenarbeit im Pfarrkapitel*

Die Neuerungen im Verhältnis von Kirche und Staat und die dadurch veränderten Rahmenbedingungen lassen erkennen, dass die gemeindeübergreifende Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen wird, insbesondere in Pfarrkapiteln mit vielen Einzelpfarrämtern. Im Blick darauf kommen der Dekanin und dem Dekan im Kapitel insbesondere folgende Aufgaben zu:

- Der Dekan, die Dekanin ist aufgrund des Überblicks über das ganze Pfarrkapitel am besten in der Lage, zu koordinieren und zu vernetzen.
- Die Dekanin, der Dekan fördert innovative und gemeinsame Projekte.
- Die Dekanin, der Dekan ist in der Lage, den Grundsatz bewusst zu machen, wonach der Teil für das Ganze steht. Sie wirken auf ein landeskirchliches Profil hin (im Sinn von des Corporate Behavior und Corporate Identity).

### **2.3. Entlastung**

Der vermehrte Einbezug der Dekaninnen und Dekane in die Leitungsfunktion erfordert eine Entlastung im Pfarramt, damit sie ihren Aufgaben gemäss Art. 157 und 157a KO gerecht werden können. Diese Entlastung erfolgt bei Dekaninnen und Dekanen im Vollzeitpfarramt in zeitlicher Hinsicht, bei solchen in einer Teilzeitanstellung durch eine finanzielle Entschädigung. In Pfarrkapiteln, wo die Vizedekanin, der Vizedekan einen erheblichen Teil der Aufga-

ben der Dekanin, des Dekans übernimmt, ist diese Entlastung entsprechend aufzuteilen. Die Entlastung beträgt je nach Grösse des Pfarrkapitels zwischen 10 und 20%. Der Kirchenrat legt sie nach Rücksprache mit der Dekanin, dem Dekan und den betroffenen Kirchgemeinden fest. Mit dieser Entlastung ist der Aufwand für das Dekanenamt gesamthaft abgegolten. Davon ausgenommen sind übliche Spesen.

## **2.4. Weiterbildung**

Pfarrerinnen und Pfarrer verfügen aufgrund ihrer Ausbildung im Studium und in den Praktika sowie ihrer Berufserfahrung grundsätzlich über die erforderlichen Qualifikationen, um das Amt der Dekanin, des Dekans im Sinn von Art. 157 und 157a KO auszuüben. Gleichwohl ist in den Bereichen Leitung, Vermittlung und Qualitätssicherung, in denen die Kirchenordnung seit der Teilrevision vom 31. Januar 2006 neue Akzente setzt, ein Weiterbildungsangebot sinnvoll. Dieses ist von den Dekaninnen und Dekanen zu besuchen, insbesondere im Blick auf die Qualitätssicherung im Dekanenamt.

Gegenstand einer solchen modularen Weiterbildung sind im Bereich der Leitung etwa: Grundsätze des Leitens, Führen durch Zielvereinbarungen, Projektmanagement, Personalführung, Corporate Identity und Corporate Behavior. Im Bereich der Vernetzung sind Gegenstand: das Zusammenwirken der verschiedenen kirchlichen Behörden, Amtsträger und Organe, Rechtskunde und die Grundlagen des Konfliktmanagements. Im Bereich der Qualitätssicherung sind Module wie Qualitätsmanagement in der kirchlichen Arbeit, die arbeits- und bildungsorientierte Evaluation sowie Fachgespräche zu nennen.

## **3. Präsidien der Diakonatskapitel**

Wie bei den Dekaninnen und Dekane legt die Kirchenordnung die Stellung der Diakonatskapitelpräsidien in zweifacher Hinsicht fest: Zum einen in Bezug auf die Gesamtkirche, indem die Präsidentin, der Präsident das Diakonatskapitel leitet und dieses nach aussen vertritt (Art. 157f Absatz 1 KO). Sie nehmen an der Diakonatspräsidienkonferenz teil, vertreten den Kirchenrat im Diakonatskapitel und erstatten dem Kirchenrat Bericht. Zum andern sind sie das seelsorgerliche, fachliche und beratende Gegenüber für Diakoninnen und Diakone in ihrem Kapitel (Art. 157g Absatz 1 Ziffern 1–3 KO). Sie nehmen eine Brückenfunktion zwischen den Diakoninnen und Diakonen, den Kirchgemeinden, der Bezirkskirchenpflege und der Gesamtkirche wahr.

Der vermehrte Einbezug der Diakonatskapitelpräsidien rechtfertigt deren Entlastung in der hauptberuflichen Tätigkeit, damit sie ihren Aufgaben gemäss Art. 157f und 157g KO gerecht werden können. Diese Entlastung erfolgt bei Präsidentinnen und Präsidenten eines Diakonatskapitels in einer Vollzeitstelle in zeitlicher Hinsicht in Absprache mit dem betreffenden Arbeitgeber, bei solchen in einer Teilzeitanstellung durch eine finanzielle Entschädigung. Die geplante Entlastung der sechs Diakonatskapitelpräsidien beträgt je bis zu 10%.

## **4. Ausblick**

Mit der akzentuierten Umschreibung von Stellung und Aufgaben sowie mit der geplanten Entlastung und Weiterbildung für die Dekaninnen und Dekane sowie für die Präsidien der Diakonatskapitel betritt der Kirchenrat Neuland. Dementsprechend hat er für die Umsetzung

eine Pilotphase vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2011 festgesetzt, in der die Zielsetzungen gemäss den erwähnten Grundlagenpapieren überprüft und Erfahrungen gesammelt werden können. Es gilt, schrittweise den Ressourcenbedarf auf das so entstehende Profil des Amtes der Dekanin, des Dekans bzw. des Präsidiums eines Diakonatskapitels abzustimmen. Am Ende der Pilotphase soll ein gut austariertes Instrument vorliegen, das Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakoninnen und Diakonen im Sinn des Forderns und Förderns im Wahrnehmen ihres Auftrags und in der täglichen Arbeit dient.

Zürich, 12. September 2007

Kirchenrat des Kantons Zürich

Ruedi Reich  
Kirchenratspräsident

Alfred Frühauf  
Kirchenratsschreiber