

## **Die vorgeschlagene Änderung der Kirchenordnung — Wählbarkeitsvoraussetzungen für Superintendentinnen und Superintendenden (Artikel 108 Absatz 2 Kirchenordnung) begrüßt der Westfälische Pfarrverein ausdrücklich.**

- Die Nennung von „hinreichender Leitungs- und Gemeindeerfahrung“ als notwendige Zugangsberechtigung zum Superintendent/innenamt verstehen wir als aktualisierte und explizite Ausführung dessen, was mit der ursprünglichen Zugangsvoraussetzung (mindestens fünf Jahre Gemeindepfarramt) intendiert war und vornehmlich das Gemeindepfarramt im Blick hatte.

Die bisherige Wählbarkeitsvoraussetzung von fünf Jahren gewähltem Gemeindepfarramt sollte sicherstellen, dass Kandidatinnen und Kandidaten über einen ausreichenden Zeitraum Erfahrung in der Gemeindeleitung gesammelt haben. Da in der EKvW der Presbyteriumsvorsitz in der Regel von Pfarrerinnen und Pfarrern ausgeübt wird, konnte so davon ausgegangen werden, dass in diesem Bereich hinreichende Leitungserfahrungen gesammelt wurde. Zudem konnte vorausgesetzt werden, dass Pfarrerinnen und Pfarrern in fünf Jahren ebenfalls genügend Einblick in kreiskirchliche Abläufe, die Systematik der Verwaltungsordnung, Synodenabläufe u.ä. gewinnen konnten, um das Amt der Superintendent/in ausüben zu können.

Die vorgeschlagene Änderung trägt nun der Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung des Pfarrberufes in den vergangenen Jahrzehnten auf angemessene Weise Rechnung. Leitungserfahrung im Pfarramt ist aufgrund der Entstehung des sog. Funktionspfarramtes und dessen Bedeutungsgewinn in der kirchlichen Landschaft nicht ausschließlich im Gemeindepfarramt zu erlangen. Gleichwohl bleibt die Gemeindeerfahrung ein aus unserer Sicht unverzichtbares Erfahrungsfeld, wenn es um die Wählbarkeitsvoraussetzung für Superintendentinnen und Superintendenden geht. Während Leitungserfahrung nur im gewählten Pfarramt gewonnen werden kann, kann und konnte Gemeindeerfahrung aus unserer Sicht allerdings auch unabhängig vom gewählten Pfarramt gewonnen werden.

- Die explizite Nennung des Kompetenzfeldes Leitungserfahrung betont, dass das Superintendent/innenamt ein Leitungsamt und keineswegs in erster Linie ein Repräsentationsamt ist.

So wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Anforderungen im Kompetenzfeld Leitung hinsichtlich Personal-, Finanz-, Organisations- und Planungsverantwortung im Superintendent/innenamt im Rahmen der notwendigen Reformprozesse aufgrund z.B. von Mitgliederrückgang und zu erwartender Kirchensteuerrückgänge und dem damit einhergehenden Erschließen weiterer Ertragsquellen erheblich an Bedeutung zugenommen haben und auch zukünftig werden.

Die vorgeschlagene Änderung der Kirchenordnung verstehen wir als Aktualisierung der grundsätzlichen Wählbarkeitsvoraussetzungen für das Amt des/der Superintendent/in. Darüber hinaus wünschen wir uns **Ausführungsbestimmungen und Richtlinien oder anderes ergänzendes Unterstützungsmaterial**, das den örtlichen Akteuren hilft, entsprechende Kompetenz- und Anforderungsprofile zu entwickeln.

**Konkretisierung zu den Ausführungsbestimmungen und Richtlinien oder anderem ergänzenden Unterstützungsmaterial:**

- a) **Die Bedeutung des Superintendent/innenamtes innerhalb der Organisation Kirche (Doppelfunktion - Leitung Kirchenkreis und Bindeglied zur Landeskirche) ist anspruchsvoll.**

Wir haben den Eindruck, dass für viele potentielle Kandidat/innen für das Superintendent/innenamt der Aufgabenumfang unklar ist:

Wo liegen die Schwerpunkte des Amtes: Personalverantwortung, Repräsentanz, Organisationsentwicklung, Finanzentwicklung, Aufsicht und Leitung von kirchlicher Verwaltung und Einrichtungen?

Auch die Rolle des/der leitenden Theolog/in für diese Bereiche ist herausfordernd bis unklar.

Angesichtes dieser Unklarheiten gelangt man zu der Frage, welche Funktion der/die Superintendent/in innerhalb des Systems Kirche erfüllen soll und welche Kompetenzen dafür erforderlich sind.

Die geplante Änderung der Kirchenordnung kann dazu dienen, künftig das Aufgabenfeld und ein Kompetenzanforderungsprofil für das Superintendent/innenamt im Rahmen eines Ausführungsgesetzes, einer Richtlinie oder eines Leitfadens genauer zu beschreiben.

Diese sollten dabei so konkret gefasst werden, dass sie potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern Klarheit darüber verschaffen, welche Aufgaben das Superintendent/innenamt umfasst und welche Kompetenzen von den Bewerber/innen erwartet werden. Zugleich sollten sie so offen formuliert sein, dass es möglich ist die Aufgaben den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten entsprechend zu formulieren.

Dazu gehört u.a. eine Beschreibung, welche Aufgaben die Leitung eines Kirchenkreises umfassen und welche Aufgaben welcher Funktion im Leitungsgremium zugeordnet sind.

Die Studie „Leitung in Vielfalt wahrnehmen“ weist darauf hin, dass insbesondere Frauen vor einer Bewerbung auf das Superintendent/innenamt zurückschrecken, weil die damit an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen nicht klar formuliert werden. Gleichwohl werden diese Frauen häufig von außen als geeignete Leitungspersönlichkeiten identifiziert und es wird bedauert, dass sie (aus den genannten Gründen) nicht für ein Leitungsamt auf der mittleren Ebene zur Verfügung stehen.

Nach unserer Einschätzung ist an dieser Stelle womöglich nicht zuerst die Kategorie Geschlecht die entscheidende Kategorie, sondern eher die Wahrnehmung unterschiedlicher Leitungs- und Persönlichkeitstypen.

Hier könnte eine Aufgabenbeschreibung und ein Kompetenzanforderungsprofil Klarheit vermitteln und geeignete Personen motivieren, den Weg in das Leitungsamt anzustreben.

#### **b) Identifizierung geeigneter Personen für das Superintendent/innenamt**

Wir regen an über das Instrument der Potentialanalyse zur Identifizierung geeigneter Personen für das Superintendent/innenamt nachzudenken.

Die Verantwortung für Auswahl geeigneter Personen sollte als Maßnahme im Rahmen der Personalentwicklung für Pfarrer/innen im Personaldezernat liegen.

Die Potentialanalyse könnte bspw. einer gezielten Förderung von Einzelpersonen in einem Mentoringprogramm vorangestellt sein, um dieses Instrument der Personalentwicklung gezielter als in der Vergangenheit einsetzen zu können.

#### **c) Verhältnis Nominierungsausschuss (NomA) und Kreissynodalvorstand (KSV)**

Verschiedentlich kann der Eindruck entstehen, dass einem NomA und seinen Mitgliedern (und besonders den Vorsitzenden) von Mitgliedern der Kreissynode, die die Rolle des/r „Oppositionsführer/in“ gegenüber dem KSV zugeschrieben wird. Ebenso kann gelegentlich der Eindruck entstehen, dass ein NomA sich in seinem Selbstverständnis gegenüber dem KSV als Gegengewicht versteht.

Hier wünschen wir uns stattdessen langfristig eine Kultur des – durchaus kritisch – konstruktiven, arbeitsteiligen Miteinanders von KSV und NomA.

Konkret regen wir an, dass von KSV und NomA gemeinsam ein Kompetenzprofil erarbeitet wird, das den jeweiligen Anforderungen vor Ort entspricht.

#### **d) Schulung der Nominierungsausschüsse (NomA)**

Dem NomA kommt als „kreiskirchlicher Personalauswahlausschuss“ eine hohe Verantwortung im Hinblick auf die Besetzung und Gestaltung der mittleren Leitungsebene der EKvW zu.

Mit der Benennung der zwei Kompetenzfelder Leitungs- und Gemeindeerfahrung in der Kirchenordnung als Wählbarkeitsvoraussetzungen für das Superintendent-/innenamt ist es Aufgabe der NomA, Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren, die die entsprechenden Erfahrungen und Eignungen mitbringen.

Den Mitgliedern unserer NomA sollte darum für die Wahrnehmung der ihnen gestellten Aufgabe, geeignete Schulung zur Verfügung gestellt werden.

Inhalte solcher Schulungen könnten bspw. Methoden sein, die eine Vergleichbarkeit der Behandlung verschiedener Bewerber/innen im Verfahren sicherstellen und die

Beachtung/Umsetzung eines vorher (vom KSV) erarbeiteten Kompetenzprofils gewährleisten.

Die Schulungsinhalte könnten im Vorfeld in einer AG erarbeitet werden. Dort könnte ebenfalls bedacht werden durch wen und in welcher Form Schulungen durchgeführt werden können. Der Pfarrverein wäre zur Mitarbeit in einer solchen AG bereit.