

Verfahrensschritte für die Wahl einer Superintendentin oder eines Superintendenten (September 2021)

Inhaltsübersicht

- 1. Einleitung**
 - 2. Ende der Amtszeit / Ausscheiden einer Superintendentin oder eines Superintendenten**
 - 2.1. Ausscheiden vor Ablauf der Amtszeit
 - 2.2. Ausscheiden mit Ablauf der Amtszeit
 - 3. Besetzung des Amtes der Superintendentin oder des Superintendenten**
 - 3.1. Hauptamt
 - 3.2. Nebenamt
 - 3.3. Wechsel zwischen Haupt- und Nebenamt
 - 4. Wahlvorbereitung**
 - 4.1. Anforderungen und Voraussetzungen der Wahl
 - 4.2. Aufgaben des Nominierungsausschusses
 - 4.3. Stellenfreigabe
 - 5. Durchführung der Wahl**
 - 5.1. Stimmenquorum
 - 5.2. Wahlvorgang
 - 5.3. Bestätigung der Wahl
 - 6. Amtsübernahme**
 - 6.1. Dienstverhältnisse
 - 6.2. Amtsantritt
 - 6.3. Einarbeitung und Weiterbildung
- Anhang**
Anregungen für die Auswahlgespräche im Nominierungsausschuss
Anlage 1 - Bewertung der Unterlagen
Anlage 2 - Strukturiertes Interview

1.

Einleitung

Eine Superintendentin oder ein Superintendent scheidet aus und der Kirchenkreis steht vor der Aufgabe, eine Wahl durchzuführen.

Das Amt der Superintendentin und des Superintendenten ist ein kirchliches Leitungsamt. Es zeichnet sich unter anderem durch seine Doppelfunktion aus, wie sie auch in Artikel 112 Kirchenordnung (Art. 112 KO¹) sichtbar ist:

Art. 112 KO

(1) „Superintendentinnen und Superintendenten leiten die Kirchenkreise in gemeinsamer Verantwortung mit den übrigen Mitgliedern der Kreissynodalvorstände. „Sie tragen die Verantwortung für die Durchführung der Beschlüsse der Kreissynoden und Kreissynodalvorstände. „Sie vertreten die Kirchenkreise in der Öffentlichkeit.

(2) „Superintendentinnen und Superintendenten versehen ihr Amt zugleich im Auftrag der Landeskirche. „Sie berichten der Kirchenleitung und dem Landeskirchenamt über wichtige Vorgänge im Kirchenkreis und sorgen für die Ausführung ihrer Anordnungen. [...]

Diese Verschränkung und Zentralstellung des Amtes geht mit besonderen Herausforderungen an die Person einher, die es ausübt.

Superintendentinnen und Superintendenten leiten, beraten, moderieren, entscheiden, ermahnen und helfen. Für diese Aufgaben benötigen sie das Vertrauen der Gemeindeglieder, der Pfarrerrinnen und Pfarrer und aller anderen, die im Kirchenkreis ein Amt haben. Deshalb bedarf es zur Wahl einer qualifizierten Mehrheit in der Kreissynode (vgl. Art. 108 Abs. 4 Satz 6 KO¹).

Superintendentinnen und Superintendenten obliegt die Aufsicht im Kirchenkreis. Sie achten auf das gesamte kirchliche Leben und die Einhaltung der kirchlichen Ordnung.

Artikel 114 KO

(1) Superintendentinnen und Superintendenten achten auf das gesamte kirchliche Leben und die Einhaltung der kirchlichen Ordnung im Kirchenkreis.

(2) „Sie führen die Aufsicht über die Kirchengemeinden und Presbyterien sowie über alle, die im Kirchenkreis ein Amt haben. „Sie sollen insbesondere auf die Verkündigung des Wortes Gottes und die Verwaltung der Sakramente Acht haben.

(3) „Wo ihnen Mängel und Nachlässigkeit im Amt bekannt werden, sollen sie zur Besserung mahnen und geschwisterliche Weisung geben. „Liegt der Verdacht einer Amtspflichtverletzung vor, berichten sie dem Landeskirchenamt.

¹ Nr. 1.

In dieser Funktion bilden sie für die Gemeinden, die Presbyterien und die Pfarrerinnen und Pfarrer ein Gegenüber. Dafür braucht es Distanz und persönliche Unabhängigkeit. Die Kenntnis gesamtkirchlicher Diskussionsprozesse und die Einbindung in landeskirchliche Arbeitsprozesse sind notwendig für die Aufgabenbewältigung an dieser wichtigen Schaltstelle im Gefüge der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW).

Diese besonderen Herausforderungen des Amtes der Superintendentin und des Superintendenten sind bei der Neubesetzung der Stelle im Blick zu behalten.

Nach reformatorischem Verständnis gibt es kein abgestuftes geistliches Amt in der evangelischen Kirche. Deshalb bilden die in der Ausbildung auf das Pfarramt und im Pfarramt erworbenen Kompetenzen die Grundlage für die Ausübung des Amtes einer Superintendentin oder eines Superintendenten. Zu nennen sind theologische, homiletische, seelsorgliche und kommunikative Kompetenzen. Auch Leitungskompetenz ist in ihren Grundzügen im Pfarramt eingeübt. Dabei ist die Besonderheit des Leitungsgeschehens in der Kirche zu beachten. Geistliche Leitung ist ein „Steuerungshandeln aus der Teilhabe am geistlichen Geschehen - das heißt aus einer Haltung, die beständig nach dem Willen Gottes fragt“ (Gerd Wegner, Was ist geistliche Leitung?, Pastoraltheologie 4, 2007 S. 191).

Im Amt der Superintendentin und des Superintendenten kommen allerdings eine Fülle weiterer Aufgaben hinzu, wie z. B. erweiterte Personalverantwortung, Vorsitz bei den Wahlen zur Pfarrstellenbesetzung, Leitung der Kreissynoden, Visitationen, Repräsentation der Kirche in einer größeren Öffentlichkeit, Initiierung und Begleitung von strukturverändernden Prozessen, Konfliktmanagement, Übernahme von Verantwortung im diakonischen Bereich, Verhandlungen mit Dritten wie Kommunen etc., Finanzplanung, Verantwortung für die kirchliche Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising etc.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben sind Erfahrungen in Leitungsgremien der Kirchenkreise oder der Landeskirche hilfreich sowie z. B. durch Fortbildungen erworbene Kompetenzen in den Bereichen Personalführung, Konfliktmanagement, Leiten mit Zielen etc.

Die vorliegenden Verfahrensschritte skizzieren den zeitlichen Ablauf und informieren über die Anforderungen, die zu beachten sind, und geben darüber hinaus Hinweise zur Gestaltung des Verfahrens der Wiederbesetzung der Stelle. Im Anhang werden die zentralen Texte aus der Kirchenordnung und dem Superintendentengesetz sowie Anregungen für die Auswahlgespräche im Nominierungsausschuss beigegeben.

2.

Ende der Amtszeit /**Ausscheiden einer Superintendentin oder eines Superintendenten**

Wahlanlass ist immer das vorhandene oder absehbare Amtszeitende. Eine Neuwahl erfolgt stets für acht (8) Jahre. Auch die anschließende Wiederwahl erfolgt für acht Jahre (vgl. den 2019 mit dem 62. KOÄndG neu gefassten Art. 108 Abs. 5 Satz 2 KO¹: „Neuwahl und Wiederwahl erfolgen für acht Jahre.“)

Zur Vorbereitung einer zweiten Amtszeit gehört in jedem Fall, dass geklärt wird, ob die amtierende Superintendentin oder der amtierende Superintendent sich zur Wiederwahl stellt, und ob ggf. weitere Kandidatinnen oder Kandidaten nominiert werden sollen. Um in diesem Vorgang die Amtsinhaberin oder den Amtsinhaber nicht zu beschädigen, sind hier Klugheit und Umsicht erforderlich. Von einer öffentlichen Ausschreibung der noch besetzten Stelle wird deshalb in dieser Phase abgeraten. Die Ortsdezernenten nehmen frühestens 15 Monate vor dem regulären Amtszeitende Kontakt mit der Superintendentin oder dem Superintendenten auf, um den Prozess der Wahl beratend zu unterstützen.

Lehnt die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber eine Wiederwahl ab oder wird sie oder er von der Synode nicht wiedergewählt, wird die Stelle frei und das im Weiteren beschriebene Verfahren kann in Gang gesetzt werden.

2.1.

Ausscheiden vor Ablauf der Amtszeit

Die Kreissynode soll auf der nächsten Tagung eine Neuwahl vornehmen, wenn die Superintendentin oder der Superintendent vor Ablauf der Amtszeit ausscheidet.

Art. 108 Abs. 5 Satz 1-3 KO

(5) ¹Scheidet die Superintendentin oder der Superintendent vor Ablauf der Amtszeit aus, soll die Kreissynode auf der nächsten Tagung eine Neuwahl vornehmen. ²Neuwahl und Wiederwahl erfolgen für acht Jahre.

³Scheidet ein anderes Mitglied des Kreissynodalvorstandes vor Ablauf der Amtszeit aus, soll die Kreissynode auf der nächsten Tagung für den Rest der Amtszeit eine Neuwahl vornehmen.

2.2.

Ausscheiden mit Ablauf der Amtszeit²

Die Wahl der Superintendentin oder des Superintendenten erfolgt regelmäßig vor Amtszeitende der amtierenden Superintendentin oder des amtierenden Superintendenten. Das bedeutet, dass die letzte Synode vor dem Amtszeitende Wahlsynode ist. Vor dieser Wahl-

¹ Nr. 1-062 Archiv.

² Inhaltlich aktualisiert am 5. Oktober 2018.

synode sollte der kreiskirchliche Nominierungsausschuss die Kandidatinnen und Kandidaten gefunden haben.

Den Kirchenkreisen wird empfohlen, die Wahl einer Superintendentin oder eines Superintendenten gut sechs (6) Monate vor der anstehenden Wahlsynode vorzubereiten. Ein besonderes Gewicht kommt dabei den Nominierungsausschüssen zu, die ihre Tätigkeit rechtzeitig beginnen sollen.

Wenn aber ein reguläres Amtszeitende mit einer Neukonstituierung zusammenfällt, spricht einiges dafür, zu überlegen, die Wahl der Superintendentin oder des Superintendenten mit den Wahlen der übrigen Mitglieder des Kreissynodalvorstandes auf diese neue Synode zu legen. Rechtlich erlaubt ist es aber auch, schon vorher die Neuwahl anzugehen.

Das Pfarrstellenbesetzungsrecht für Gemeindepfarrstellen und Kreispfarrstellen (Pfarrstellenbesetzungsgesetz – PSBG¹) findet bei dem Wahlvorgang der Superintendentin oder des Superintendenten keine Anwendung. Das heißt konkret, Probepredigten sind nicht erforderlich, die Kandidatinnen und Kandidaten müssen sich der Wahlsynode in geeigneter Form vorstellen.

3.

Besetzung des Amtes der Superintendentin oder des Superintendenten

Die Superintendentin oder der Superintendent nimmt ihr oder sein Amt als Inhaberin oder Inhaber einer Pfarrstelle wahr. Dafür sieht das Superintendentengesetz (SupG)² drei Möglichkeiten vor.

§ 1 Abs. 1 SupG

(1) Der Superintendent nimmt sein Amt als Inhaber einer Gemeindepfarrstelle, einer Kreispfarrstelle oder der für den Superintendenten errichteten Pfarrstelle des Kirchenkreises wahr.

Die Wahrnehmung des Amtes aus einer Gemeinde- oder Kreispfarrstelle ist die nebenamtliche Form, die Wahrnehmung des Amtes aus einer eigenen, kreiskirchlichen Pfarrstelle ist die hauptamtliche Form.

3.1.

Hauptamt

Die Stelle der hauptamtlichen Superintendentin oder des hauptamtlichen Superintendenten wird auf Antrag der Kreissynode durch Beschluss der Kirchenleitung als solche bestimmt und als kreiskirchliche Pfarrstelle errichtet. Gemäß § 2 Abs. 1 Buchstabe f der Dienstord-

1 Nr. 35.

2 Nr. 40.

nung für das Landeskirchenamt¹ entscheidet das Landeskirchenamt über die Errichtung und Aufhebung von Pfarrstellen.

§ 2 [Aufgaben] Dienstordnung für das Landeskirchenamt vom 19. Februar 2003

(1) 1Das Landeskirchenamt hat insbesondere folgende Aufgaben:

a) [...]

(f) 1Es entscheidet über die Errichtung und Aufhebung von Pfarrstellen sowie über pfarramtliche Verbindungen. 2Es trifft die Feststellung, dass in einer Pfarrstelle eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann.

[...]

3.2.

Nebenamt

Auf Antrag der Kreissynode kann durch Beschluss der Kirchenleitung bestimmt werden, dass die Superintendentin oder der Superintendent während ihrer oder seiner Amtszeit als Superintendentin oder Superintendent Inhaberin oder Inhaber einer Gemeindepfarrstelle oder einer Kreispfarrstelle bleibt.

§ 1 Abs. 3 SupG

(3) Auf Antrag der Kreissynode kann durch Beschluss der Kirchenleitung bestimmt werden, dass der Superintendent während seiner Amtszeit als Superintendent Inhaber einer Gemeindepfarrstelle oder einer Kreispfarrstelle bleibt.

Eine Entscheidungsdelegation der Kirchenleitung an das Landeskirchenamt ist bisher nicht erfolgt.

3.3.

Wechsel zwischen Haupt- und Nebenamt

Ein Antrag der Kreissynode zur neuen Pfarrstellenregelung in Zusammenhang mit dem Amt der Superintendentin oder des Superintendents erfordert, dass sich die Voraussetzungen geändert haben, die für den geltenden Beschluss der Kirchenleitung maßgebend waren. Dies besagt konkret, dass ein Wechsel zwischen Haupt- und Nebenamt nicht personalorientiert möglich ist und die Kirchenkreise/Kreissynoden ggf. darlegen müssen, welche Voraussetzungen sich gegenüber einem geltenden Beschluss geändert haben.

¹ Nr. 90.

4.

Wahlvorbereitung

4.1.

Anforderungen und Voraussetzungen der Wahl

Bei allen Veröffentlichungen sollen die Wahlvoraussetzungen nach Art. 108 Abs. 2 KO¹ klargestellt werden.

Art. 108 Abs. 2 Sätze 1 und 2 KO

(2) 1Zur Superintendentin oder zum Superintendenten kann nur gewählt werden, wer Pfarrerin oder Pfarrer der Evangelischen Kirche von Westfalen ist und über hinreichende Erfahrung in der Gemeindegarbeit und über kirchliche Leitungserfahrung verfügt. 2Pfarrerinnen oder Pfarrer aus anderen Landeskirchen dürfen mit Zustimmung der Kirchenleitung zur Wahl vorgeschlagen werden.

Wichtig ist auch schon im Vorfeld zu beachten, dass am Ende die Bestätigung der Wahl durch die Kirchenleitung steht.

Art. 108 Abs. 2 Satz 3 KO

(2) [...] 3Die Wahl der Superintendentin oder des Superintendenten sowie ihrer oder seiner Vertreterinnen und Vertreter bedarf der Bestätigung durch die Kirchenleitung.

Es empfiehlt sich deshalb, schon frühzeitig mit dem Landeskirchenamt in Kontakt zu stehen, beispielsweise durch die Ortsdezenten.

Gleichzeitig bedarf es der erklärten Bereitschaft der Kandidatinnen und Kandidaten, der Residenzpflicht zu folgen.

§ 38 Pfarrdienstgesetz (PfdG)

Residenzpflicht, Dienstwohnung

(1) 1Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. 2Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. 3Ausnahmen können in besonders begründeten Fällen genehmigt werden.

(2) 1Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt werden. 2Sie können angewiesen werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

[...]

¹ Nr. 1.

Auch Superintendentinnen und Superintendenten sind Inhaberinnen und Inhaber einer Pfarrstelle.

Art. 107 Abs. 2 Satz 1 KO

(2) 1Die Superintendentin oder der Superintendent, die Assessorin oder der Assessor, die oder der Scriba sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter müssen Inhaberinnen oder Inhaber einer Pfarrstelle sein.

Für sie gilt das Pfarrdienstgesetz¹.

§ 2 SupG

Für die dienstrechtlichen Verhältnisse der Superintendentinnen und Superintendenten gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, die dienstrechtlichen Bestimmungen, welche für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche von Westfalen gelten.

Dienstsitz ist der Ort, von dem aus die übertragene Aufgabe überwiegend zu erfüllen ist. Für die Superintendentin oder den Superintendenten steht als Dienstbereich jedenfalls der Kirchenkreis fest. Die Festlegung des exakten Dienstsitzes obliegt der Kreissynode und bedarf der Bestätigung durch das Landeskirchenamt.

Art. 116 Sätze 2 und 3 KO

2Ihr Dienstsitz wird durch Beschluss der Kreissynode bestimmt. 3Der Beschluss bedarf der Bestätigung durch das Landeskirchenamt.

4.2.

Aufgaben des Nominierungsausschusses

Entsprechend der jeweiligen Kirchenkreissatzung wirkt der kreiskirchliche Nominierungsausschuss bei der Findung von Kandidatinnen und Kandidaten mit.

Voraussetzung für die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten ist ein vor dem Hintergrund des Amtsprofils für eine Superintendentin oder einen Superintendenten erarbeitetes und abgestimmtes Stellenprofil, das folgende Elemente beinhaltet:

- Was sind die zentralen Aufgaben in der konkreten Stelle? (Ist-Analyse mit Auflistung der bisherigen Tätigkeiten der Superintendentin oder des Superintendenten)
- Welche besonderen Schwerpunktsetzungen gibt es in der Stelle? (Ist-Analyse der Besonderheiten dieses Kirchenkreises, z. B. theologische und konfessionelle Prägung, Besonderheiten in der Zusammenarbeit mit staatlichen und kommunalen Stellen, Aufsichtsfunktionen in diakonischen Einrichtungen, Begleitung besonderer strukturverändernder Prozesse wie Zusammenführung von Kirchenkreisen oder Zentralisierung von Verwaltungen, Ökumene etc.)

¹ Nr. 500.

- Welche zukünftigen Herausforderungen ergeben sich aus der Stelle? (Szenarien über anstehende zukünftige Aufgaben ausgehend von der Kirchenkreiskonzeption)

Nach diesem Arbeitsschritt kann sich der Blick auf Personen wenden: Welche theologischen, pastoralen, kybernetischen und persönlichen Fähigkeiten muss eine Person mitbringen, um den Anforderungen der Stelle zu entsprechen?

Nach Klärung des Amts-, Stellen- und Personenprofils muss der Nominierungsausschuss entscheiden, ob die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden soll und ob darüber hinaus geeignet erscheinende Personen direkt angesprochen werden und zur Bewerbung ermutigt werden sollen. In diesem Zusammenhang muss geklärt werden, wer gegebenenfalls welche Personen anspricht.

Werden Personen angesprochen und zur Kandidatur ermutigt, gibt es diesen gegenüber eine besondere Verantwortung. Die absolute Verschwiegenheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses ist unabdingbare Voraussetzung.

Zur Beurteilung der Unterlagen und des Vorgehens bei den Auswahlgesprächen mit Kandidatinnen und Kandidaten finden sich im Anhang weitere Anregungen (Anhang).

4.3

Stellenfreigabe

Bei hauptamtlichen Superintendentinnen und Superintendenten ist die reguläre Freigabe der Pfarrstelle erforderlich, wenn die Superintendentenstelle vor der Wahl vakant war.

Gemäß § 2 Abs. 1 Buchstabe g der Dienstordnung für das Landeskirchenamt¹ vom 19. Februar 2003 beschließt das Landeskirchenamt über die Freigabe von Pfarrstellen zur Wiederbesetzung.

§ 2 [Aufgaben] Dienstordnung für das Landeskirchenamt vom 19. Februar 2003

(1) „Das Landeskirchenamt hat insbesondere folgende Aufgaben:

a) [...]

g) Es beschließt über die Freigabe von Pfarrstellen zur Wiederbesetzung und wirkt bei ihrer Besetzung mit.

[...]

Vor Beschlussfassung im Landeskirchenamt wird die jeweilige Angelegenheit den für den Kirchenkreis zuständigen Dezernentinnen und Dezernenten mit der Bitte um Zustimmung zugeleitet und so die Beschlussfassung im Landeskirchenamt vorbereitet.

¹ Nr. 90.

5.

Durchführung der Wahl

5.1.

Stimmenquorum

Bei der Wahl der Superintendentin oder des Superintendenten ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kreissynode erforderlich.

Art. 108 Abs. 4 Satz 6 KO

[...] „Die Superintendentin oder der Superintendent bedarf zur Wahl der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kreissynode.

Die Berechnungsgrundlage ist identisch mit jener für die Beschlussfähigkeit.

Art. 99 Abs. 1 KO

(1) Die Kreissynode ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens zwei Dritteln ihrer Mitglieder.

Die Zahl der Mitglieder der KS ergibt sich aus Art. 89 KO¹ und steht zu Beginn der Synodalperiode zunächst fest. Sie ändert sich in Bezug auf die Inhaberinnen und Inhaber der Pfarrstellen bei Vakanz und natürlich bei Wegfall der Pfarrstelle.

Die Zahl der Abgeordneten aus den Kirchenkreisen bleibt über die Synodalperiode stabil (auch wenn Pfarrstellen vakant sind oder wegfallen, Art. 90 Abs. 1 Satz 4¹). Die ermittelte „Zahl der Mitglieder“ kann höher liegen, als die Zahl der tatsächlich Anwesenden; dies ist bei Krankheit und anderen Unpässlichkeiten der Fall; die Bemessungsgröße für die Ermittlung des erforderlichen Stimmenquorums bleibt aber die Zahl der Mitglieder der Kreissynode.

5.2.

Wahlvorgang

Für die Superintendentenwahl gelten **nicht die allgemeinen Bestimmungen** zu Wahlen auf Kreissynoden.

Art. 99 Abs. 4 KO

(4) 1Bei Wahlen ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhält, soweit nicht, wie bei Wahlen zum Kreissynodalvorstand, etwas anderes gesetzlich bestimmt ist. 2Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. 3Die Wahl erfolgt schriftlich, wenn ein Mitglied es verlangt. 4Bei Wahlen nehmen auch die zur Wahl stehenden Mitglieder an der Abstimmung teil.

Für die Wahl zum Amt einer Superintendentin oder eines Superintendenten gilt:

¹ Nr. 1.

Art. 108 Abs. 4 Sätze 3-6 KO

(4) [...] 3Gewählt ist, wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. 4Ungültige Stimmen und Stimmenthaltungen werden hierbei nicht mitgerechnet. 5Erhält bei mehr als zwei Vorschlägen niemand die erforderliche Mehrheit, werden die beiden Vorgeschlagenen, die die meisten Stimmen erhalten haben, zur engeren Wahl gestellt. 6Die Superintendentin oder der Superintendent bedarf zur Wahl der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kreissynode.

Es können mehrere Wahlgänge erforderlich werden. Bei mehr als zwei Kandidatinnen oder Kandidaten kann im ersten Wahlgang bereits eine oder einer die erforderliche Mehrheit erreichen. Wenn dies nicht der Fall ist, stehen die beiden Kandidatinnen oder Kandidaten, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, im zweiten Wahlgang. Das gilt auch, wenn die ersten beiden gleich viele Stimmen auf sich ziehen konnten. Sofern die zweiten beiden gleich viele Stimmen auf sich ziehen konnten, wird der erste Wahlgang wiederholt, bis sich nur noch zwei Kandidatinnen oder Kandidaten im Wahlverfahren befinden. Ein Losentscheid findet bei der Superintendentenwahl – wie auch bei der Präsieswahl (Art. 147 Abs. 3 Satz 5 KO¹) – nicht statt. Im zweiten Wahlgang wird so lange gewählt, bis eine oder einer die erforderliche Mehrheit erringt oder die Wahl ohne Ergebnis beendet wird.

5.3.

Bestätigung der Wahl

Die Wahl bedarf der Bestätigung durch die Kirchenleitung. Damit dieser „letzte Akt“ gut vorbereitet ist, sollte schon frühzeitig der Kontakt mit dem Landeskirchenamt gestaltet sein, vgl. oben Ziff. 4.1.

Aus der geistlichen Leitungsfunktion des Amtes einer Superintendentin oder eines Superintendents (vgl. Art. 113 KO¹) folgt auch deren Möglichkeit der Predigt und der Sakramentsverteilung in allen Kirchengemeinden des Kirchenkreises.

Art. 115 Abs. 2 KO

(2) Die Superintendentin oder der Superintendent hat das Recht, in allen Kirchengemeinden des Kirchenkreises den Dienst an Wort und Sakrament auszurichten.

¹ Nr. 1.

6.

Amtsübernahme

6.1.

Dienstverhältnisse

Die dienstrechtlichen Verhältnisse der Superintendentinnen und Superintendenten werden durch das SupG¹ geregelt. Ausführungsbestimmungen sind dazu bisher nicht erlassen worden.

Der Dienstsitz der Superintendentin oder des Superintendenten wird durch Beschluss der Kreissynode bestimmt. Dieser Beschluss bedarf der Bestätigung durch das Landeskirchenamt.

Art. 116 KO

„Die dienstrechtlichen Verhältnisse der Superintendentinnen und Superintendenten werden durch Kirchengesetz geregelt. „Ihr Dienstsitz wird durch Beschluss der Kreissynode bestimmt. „Der Beschluss bedarf der Bestätigung durch das Landeskirchenamt.

6.2.

Amtsantritt

Die Superintendentin oder der Superintendent wird nach der Wahl in ihr oder sein Amt agendarisch eingeführt. Anschließend nimmt sie oder er die Dienstgeschäfte auf.

6.3.

Einarbeitung und Weiterbildung

Zur Vorbereitung auf das Amt wird einmal im Jahr für die neugewählten Superintendentinnen und Superintendenten sowie für die Assessorinnen und Assessoren eine zweitägige Tagung zur Einarbeitung vom Landeskirchenamt in Zusammenarbeit mit dem Gemeinsamen Pastoralkolleg durchgeführt. Die Kosten trägt die Landeskirche.

Thematische Schwerpunkte für die Einführungstagung sind:

- Klärung der Funktion und Rolle der Superintendentin oder des Superintendenten im Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen der EKvW
- Kommunikation der gesamtkirchlichen Aufgaben und Ziele in der EKvW unter besonderer Berücksichtigung des Reformprozesses. Kennenlernen der Instrumente wie z. B. Jahresdienstgespräch etc.

¹ Nr. 40.

- Information über die Arbeitsweise des Landeskirchenamtes und das Zusammenwirken von Landeskirchenamt, Kirchenkreisen und Kirchengemeinden anhand exemplarischer Beispiele.

Außerdem ist die Teilnahme an der Weiterbildung „Führen und Leiten in Kirchenkreisen“, veranstaltet von der Führungsakademie für Kirche und Diakonie (FAKD), verbindlich. Die Kurskosten übernimmt die Landeskirche abzüglich eines Eigenbeitrages. Kosten für Fahrt und Unterbringung sind vom Kirchenkreis zu tragen.

Das Gemeinsame Pastoralkolleg bietet eine Fortbildung pro Jahr für Superintendentinnen und Superintendenten der vier beteiligten Trägerkirchen (EKvW, EKIR, EvRef, LLK) an. Für das erste Jahr der Einarbeitung in das neue Amt wird die ergänzende Inanspruchnahme von Supervision dringend empfohlen.

OKR Dr. H.-T. Conring

OKRin K. Göckenjan-Wessel

Anhang

Anregungen für die Auswahlgespräche im Nominierungsausschuss

Für die Arbeit eines Nominierungsausschusses bietet es sich zunächst an, die Unterlagen zu sichten und von jedem einzelnen Mitglied des Ausschusses beurteilen zu lassen. Nach Abschluss der Bewertung sollte ein Profil gebildet werden, das heißt, die Kreuze in den Reihen werden mit Strichen verbunden. So können dann die Kandidatinnen und Kandidaten verglichen werden (Anlage 1 zum Anhang).

Für die Vorstellungsgespräche im Nominierungsausschuss ist die Form des „strukturierten Interviews“ geeignet. Dieses setzt sich aus verschiedenen Segmenten zusammen.

Ablauf eines strukturierten Auswahlgespräches

1.	Warm up	1 - 3 min
2.	Selbstvorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten	5 - 7 min
3.	informelle Vorstellung des Kirchenkreises	3 - 5 min
4.	Fragen (Beispiel siehe Anlage 2 zu Anhang 3)	30 - 45 min
5.	relevante Informationen über die Stelle (Wohnungsfrage, Dienstsitz, ...)	5 - 10 min
6.	offene Fragen der Kandidatin oder des Kandidaten	10 - 15 min
7.	Informationen: „Wie geht es weiter?“	5 min
8.	Verabschiedung	

Die einzelnen Teile des strukturierten Interviews sind so gewählt, dass die Kandidatinnen und Kandidaten nicht durchgehend selbst aktiv sind, sondern auch Phasen der Informationsaufnahme haben.

Das Frageraster in Anlage 2 ist vor den Gesprächen auf die konkreten Bedürfnisse des Ausschusses anzupassen. Hier ist der Versuch unternommen die relevanten Themenkomplexe aufzuzeigen.

Bei mehreren Kandidatinnen und Kandidaten werden die Fragen in gleicher Reihenfolge von denselben Personen gestellt.

Hinsichtlich der Bewertung ist eine Differenzierung vorgeschlagen. Es erleichtert die Wahrnehmung, wenn sowohl auf die Darstellungsart durch die Kandidierenden, als auch auf die Inhalte getrennt geachtet wird. So werden die Eindrücke über die Person nicht mit denen ihrer Inhalte vermischt.

Für die Auswertung gilt Gleiches, wie bei den Unterlagen. Auch hier lassen sich die Kreuze verbinden und vergleichbare Profile erstellen.

Nach Abschluss der Gespräche leitet der Austausch über die individuellen Bewertungen die Aussprache über die Personen ein.

Anlage 1 - Bewertung der Unterlagen

Name:

	Erfüllt die Erwartungen überhaupt nicht	Erfüllt nicht alle Erwartungen	Entspricht den Erwartungen	Übertrifft die Erwartungen	Übertrifft die Erwartungen im hohen Maße
1. Form (Vollständigkeit, Fehlerlosigkeit, etc.)					
2. Ausbildung					
3. Fortbildungen					
4. Theologische Kompetenz					
5. Leitungskompetenz					
6. Sonstige besondere Qualifikationen					
7. ggf. Referenzen					
8. Passung zur Stelle					

Anlage 2 - Strukturiertes Interview

Name:

Themenschwerpunkte	Inhalt					
	Sagt mir nicht zu					Sagt mir zu
1. Erkennbarkeit des theologischen Profils Wer oder was hat Sie theologisch geprägt?						
2. Kirchenverständnis - Skizzieren Sie Ihr Bild von der Kirche! - Welche theologischen Grundeinsichten sind Ihnen dabei wichtig?						
3. Frage nach der Rolle des Kirchenkreises - Welche Erfahrungen hinsichtlich der Funktion eines Kirchenkreises bringen Sie mit? - Skizzieren Sie kurz Möglichkeiten und Grenzen der Organisationseinheit „Kirchenkreis“!						
4. Rolle der Landeskirche - Beschreiben Sie Ideal und Wirklichkeit im Zusammenspiel von Gemeinden, Kirchenkreis und Landeskirche. - Wo sehen Sie die Probleme in diesem Zusammenspiel?						
5. Frage nach dem Pfarrbild - Skizzieren Sie bitte die drei wichtigsten Wesensmerkmale des Pfarrdienstes. - Wie schätzen Sie die Rolle der Superintendentin oder des Superintendenten im Hinblick auf die Pfarrerinnen und Pfarrer/andere kirchliche Berufsgruppen/Ehrenamtliche ein?						

Themenschwerpunkte	Inhalt					
	Sagt mir nicht zu					Sagt mir zu
<p>6. Persönliche Fähigkeiten und Erfahrungen Welche Kompetenzen und Erfahrungen bringen Sie mit in Bezug auf - (geistliche) Leitung, - Mitarbeit in synodalen und presbyterialen Gremien, - Verwaltung und Finanzen, - Auftreten in der Öffentlichkeit, - Moderation und Konfliktmanagement?</p>						
<p>7. Beispiel aus der Praxis Schildern Sie eine problematische Situation aus Ihrer bisherigen Berufspraxis und beschreiben Sie, wie Sie in diesem Fall gehandelt haben. - Welche Maßnahmen haben Sie eingeleitet? - Was ist gelungen? - Welche Schwierigkeiten sind aufgetreten? - Wie sind Sie damit umgegangen? - Was ist Ihnen schwergefallen? - Welche Personen waren beteiligt?</p>						
<p>8. Konfliktmanagement (Fallbeispiel) Stellen Sie sich folgenden Fall vor: Seit langem besteht Konsens darüber, dass Gemeinde A und Gemeinde B sich zu einer Gemeinde vereinigen sollen, aber auf dem Weg dahin treten immer wieder neue Hindernisse auf. Insbesondere die Pfarrerinnen und Pfarrer der Gemeinden können sich die konkrete Zusammenarbeit nur schwer vorstellen. Wie würden Sie agieren?</p>						

Themenschwerpunkte	Inhalt						
	Sagt mir nicht zu						Sagt mir zu
9. Kreativität - Haben Sie schon Ideen, was Sie konkret einführen/verändern /gestalten wollen nach Ihrem Amtsantritt? - Was möchten Sie gerne bewahren?							
10. Leidenschaft Wenn Sie ein Lieblingsprojekt einbringen sollen, welches wäre das?							
11. Vision - Wo möchten Sie in acht Jahren mit diesem Kirchenkreis stehen? - Welche Ziele haben Sie für diesen Kirchenkreis?							

Gesamteindruck

Darstellung der Inhalte (Bitte über alle Fragen beurteilen)							
nicht differenziert							differenziert
nicht verständlich							verständlich
nicht strukturiert							strukturiert
unklar							klar
monoton							lebhaft

