

**B e r i c h t**

des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit

betr. Attraktivität und Ausgestaltung des Superintendentenamtes

Zernien, 24. April 2015

**I.****Auftrag**

Die 25. Landessynode hatte während ihrer I. Tagung in der 2. Sitzung am 21. Februar 2014 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Landessynodalausschusses betr. Weiterleitung von Beschlüssen und Aufträgen der 24. Landessynode an die 25. Landessynode (Aktenstück Nr. 3 A) auf Antrag des Landessynodalausschusses, ergänzt durch Zusatzanträge der Synodalen Dr. Brinkmann und Dr. Hasselhorn, folgenden Beschluss gefasst:

*"Den im Aktenstück Nr. 3 A vorgeschlagenen Überweisungen von Beschlüssen und Beratungsaufträgen (I. und II.) sowie den Empfehlungen zur Beratung von Themenbereichen (III.) an die Fachausschüsse der 25. Landessynode wird zugestimmt."*

(Beschlussammlung der I. Tagung Nr. 1)

In den Beratungsaufträgen, die dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit zugewiesen wurden, findet sich unter III.1 der Punkt "Besoldung und Attraktivität des Superintendentenamtes".

**II.****Beratungsgang**

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat sich von Mai 2014 bis April 2015 in mehreren Sitzungen mit verschiedenen Aspekten des Themas befasst.

**1. Veränderungen im Ephoralamt**

Das ephorale Amt hat sich in den letzten Jahren verändert wie kaum ein anderes. In den letzten zehn Jahren wurden zunehmend Kompetenzen auf die "Mittlere Ebene", auf den Kirchenkreis verlagert, und zwar von oben (bisher landeskirchliche Entschei-

dungen werden jetzt im Kirchenkreis getroffen) als auch von unten (als Beispiel seien nur Kindertagesstätten in Trägerschaft des Kirchenkreises genannt). Die Finanzierungslandschaft hat sich durch das Finanzausgleichsgesetz deutlich verändert. Die Aufgaben der Personalführung im öffentlich-rechtlichen wie im privatrechtlichen Bereich sind nicht einfacher geworden; durch Jahresgespräche und ein verändertes Visitationsrecht gibt es eine deutlich höhere Zahl an Gesprächen. Das ephorale Amt bekommt eine zunehmend kritischere Beobachtung kirchlichen Handelns in der Öffentlichkeit sehr deutlich zu spüren: Beschwerden wie auch die Anfrage nach öffentlichen Stellungnahmen landen oft zuerst dort. Seit einigen Jahren galt und gilt es, eine Vielzahl oft schwieriger Fusionsprozesse zu begleiten und zu gestalten: Fusionen von Kirchengemeinden, Fusionen von Kirchenkreisen oder Fusionen zu Kirchenämtern und dadurch die Etablierung neuer Leitungsstrukturen. Nicht selten ist der Superintendent oder die Superintendentin kraft Amtes Mitglied im Vorstand von Stiftungen oder diakonischen Einrichtungen. Bei den Umbruchprozessen, die sich derzeit auch hier vollziehen, sind nicht selten schwierige Entscheidungen - auch betriebswirtschaftlicher Art - mit hohem Risikopotenzial zu treffen.

Um es mit einem Zitat aus einer Sitzung zu sagen: "Das Maß dessen, was Superintendenten und Superintendentinnen bewegt und was sie entscheiden und ertragen, ist deutlich größer geworden." Ein Indikator für die gestiegenen und veränderten Anforderungen an das ephorale Amt ist es, dass der Gemeindeanteil dieses Amtes selbst in kleinen Kirchenkreisen auf meist geringe Prozentanteile zusammengeschrumpft ist.

Daraus ergeben sich folgende Fragen:

- Wie haben sich das Berufsbild und das Anforderungsprofil des Superintendenten bzw. der Superintendentin verändert (Kirchenkreispastor bzw. Kirchenkreispastorin mit dem Schwerpunkt "geistliche Leitung" oder Kirchenkreismanager bzw. Kirchenkreismanagerin)?
- Wie ist dieser große Aufgabenkanon noch leistbar, insbesondere in größer gewordenen Verantwortungsbereichen? Welche Vertretungsstrukturen müssen und können etabliert werden? Wie sehen die Ausbildung für dieses und die Begleitung in diesem Amt aus?
- Wie ist das Verhältnis von Gemeindeauftrag in der Superintendenturgemeinde und Superintendentur?
- Muss die Rolle des Superintendenten oder der Superintendentin nach dem Verhältnis von Superintendentur und kirchlicher Verwaltungsstelle angesichts der Fusionen zu Kirchenämtern neu definiert werden?

- Wie attraktiv ist dieses Amtes noch? Finden sich genug Bewerber und Bewerberinnen? Ist das Amt für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv? Welche Aufgabenteilung ist in großen Kirchenkreisen denkbar und möglich? Kann und will jemand dieses Amt länger als zehn Jahre wahrnehmen? Ist eine bessere Bezahlung dieses Amtes angemessen oder erforderlich?

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit ist weit davon entfernt, diese Fragen ausreichend beantworten zu wollen. Dieses Aktenstück stellt zusammen, was der Ausschuss als Stand der Dinge ermittelt hat, welche Maßnahmen geplant sind und welche die nächsten Schritte sein könnten.

## 2. Vorbereitung und Begleitung

Das erweiterte Aufgabenspektrum macht die Tätigkeit eines Superintendenten bzw. einer Superintendentin eigentlich zu einem eigenen Ausbildungsberuf. Wer vorher schon einmal länger die Stellvertretung eines Superintendenten bzw. einer Superintendentin wahrgenommen hat, ahnt etwas vom Umfang und von der Art der Anforderungen, wird in dieser Funktion aber auch selbst erfahren haben: manchmal macht dieses Amt einsam. So ist immer deutlicher geworden, dass sowohl die Vorbereitung auf diese Aufgabe als auch die kontinuierliche Begleitung und der kollegiale Austausch unverzichtbar sind, um der Aufgabe gewachsen zu sein und zu bleiben.

Das Landeskirchenamt berichtete dem Ausschuss, dass sich in den vergangenen Jahren, seitdem "Vorbereitung auf das Ephoralamt und unterstützende Begleitung" ein Thema auf einem Ephorenkonvent war, einiges getan hat. Für Personen, die neu im Superintendentenamt sind, wurde vor dem offiziellen Amtsantritt eine vierwöchige Freistellungsphase eingerichtet, die von der Arbeitsstelle für Personalberatung begleitet wird. Hier wird ein individuell auf die Person und die Anforderungen des jeweiligen Kirchenkreises zugeschnittenes Fortbildungsprogramm ermöglicht, in dem insbesondere auch an den pastoralen Kernaufgaben neu gearbeitet wird. Es findet eine kontinuierliche Begleitung durch Supervision statt. Es wurden "Studenttage Personalentwicklung" eingeführt, bei denen einem kleinen Personenkreis von maximal 14 Teilnehmenden abseits vom Ephorenkonvent kollegiale Beratung anhand konkreter Fälle sowie eine intensive Bibelarbeit ermöglicht wird. Dieses Angebot erfährt eine gute Resonanz.

Im Herbst 2014 fand eine Veranstaltung zum Thema "Menschenbilder" - speziell auf Pastoren und Pastorinnen bezogen - statt, welche das Ziel verfolgt, gefestigte Sichtweisen auf bestimmte Menschen aufzubrechen.

Auch für Superintendenten bzw. Superintendentinnen gibt es die Möglichkeit eines Studienseesters oder einer dreimonatigen Auszeit. Hierbei werden die gemeindlichen Aufgaben des stellvertretenden Superintendenten bzw. der stellvertretenden Superintendentin durch Ruheständler (aus einem Pool von zz. 30 Personen) wahrgenommen, die dort einspringen, damit er oder sie für den entsprechenden Zeitraum das Superintendentenamt übernehmen kann.

Es gibt Regelgespräche für Superintendenten und Superintendentinnen, die die Kooperation zwischen Landeskirche und Kirchenkreis verbessern sollen.

Das Thema "Schutz von Verantwortungsträgern" war Beratungsgegenstand des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung der 24. Landessynode (s. Protokoll über die 16. Sitzung am 16. Februar 2011). Auch für die dort angesprochenen Probleme wurde weiter an Lösungen gearbeitet. Es wurde nunmehr ein Rahmenvertrag für eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung als Sammelversicherung geschlossen. Diese erstreckt sich auch auf die Beanstandungspflicht (§§ 30 und 38 der Kirchenkreisordnung - KKO), sofern kein vorsätzliches Handeln vorliegt. Die Sprechergruppe der Superintendenten und Superintendentinnen hat einen Ombudsmann benannt, der in Konfliktfällen ansprechbar ist. Für den Umgang mit Presse und Öffentlichkeit in schwierigen Fällen wurde ein detaillierter Krisenplan zur Abstimmung von landeskirchlicher und Kirchenkreis-Ebene aufgestellt.

### 3. "Mittlere Ebene" als landeskirchliche Leitungsebene

Mehr und mehr bildet sich die "Mittlere Ebene" als eine eigene landeskirchliche Leitungsebene heraus, auf der die Superintendenten und Superintendentinnen zusammentreten und gemeinsam auch Entscheidungsprozesse der Landeskirche mitgestalten. Waren Superintendent bzw. Superintendentin lange Zeit die weitgehend auf den Kirchenkreis bezogenen Amtsträger, die Entscheidungen der Landeskirche in ihrem Bereich den örtlichen Gegebenheiten entsprechend umsetzten, so gibt es jetzt eine deutlichere Vernetzung und Einflussnahme dieser Ebene. Ephorenkonferenzen im Sprengel, das jährliche Ephorentreffen in Loccum, Zusammenkünfte des Landesbischofs mit Ephoren oder der erstmals durchgeführte "Trialog", ein Gespräch zwischen Landeskirchenamt, Kirchen(kreis)amtsleiterinnen und -leitern sowie Superintendenten und Superintendentinnen wirken der Vereinzelung der Amtsträger und Amtsträgerinnen entgegen und stärken die Beachtung der Belange von Kirchenkreisen bei landeskirchlichen Entscheidungen.

Die Präsidentin des Landeskirchenamtes, Frau Dr. Springer, berichtete im Ausschuss über dieses Gespräch. Die Idee zum "Trialog" ist bei einem Ephorenkonvent entstanden. Die Anmeldezahlen zum ersten Gespräch dieser Art im Februar d.J. waren sehr hoch, was das große Interesse an dieser Veranstaltung zeigt. Schwerpunktmäßig sollte es bei der Veranstaltung allgemein um die Kommunikation bei großen Veränderungsprozessen gehen, was an drei konkreten Beispielen diskutiert wurde:

- Errichtung von Kindertagesstättenverbänden
- Einführung der Doppik
- Fusion von Kirchenämtern und Kirchenkreisämtern

Exemplarisch wurde hier analysiert, was gut und was schlecht gelaufen ist und welche Rückschlüsse hieraus für die Zukunft gezogen werden können. Positive Erfahrungen wurden bei der Errichtung von Kindertagesstättenverbänden gemacht. Dieser Prozess unterscheidet sich von den anderen beiden Veränderungsprozessen dadurch, dass hier viele Modelllösungen zur Umsetzung an die Hand gegeben wurden und eine frühzeitige Einbindung aller Beteiligten erfolgte. Auch zeichnete sich dieser Prozess im Gegensatz zu den anderen durch eine größere Klarheit bei der Verteilung der Verantwortung aus.

Als ein Ergebnis kann festgehalten werden: Es kommt bei derartigen Prozessen in Zukunft ausschlaggebend auf Transparenz, klare Rollenverteilung und eine frühzeitige Einbindung aller betroffenen Ebenen an. Dabei ist deutlich: Die Ebene, die ein Veränderungsinteresse hat, muss sich stärker als bisher in der Pflicht sehen, Unterstützung und Hilfestellung für die Umsetzung dieser Veränderungen sicherzustellen. Veränderungen machen immer zunächst einen Ressourceneinsatz nötig und regelmäßig muss bei solchen Prozessen zunächst investiert werden. Dies zu begleiten und zu unterstützen, bleibt nach wie vor in der Verantwortung der Landeskirche. Die frühzeitige Information soll u. a. auch durch ein landeskirchenweites IT-System zum Informationsaustausch zukünftig besser sichergestellt werden.

Des Weiteren zeigte sich im "Trialog", dass immer dann gehäuft Probleme entstanden waren, wenn mehrere größere Veränderungsprozesse gleichzeitig abliefen. Daher wurden diese nunmehr im Einzelfall auch schon bewusst auseinander gezogen.

Da diese Form des "Trialogs" guten Anklang gefunden hat, soll sie in etwa dreijährigem Rhythmus fortgeführt werden.

#### 4. Ephoralamt/Kirchenkreis/Superintendenturgemeinde

Wie immer man es bewerten mag - de facto ist der mit dem Ephoralamt verbundene Kirchengemeindeanteil in den meisten Kirchenkreisen in den letzten Jahren immer kleiner geworden. Das gilt auch für kleinere Kirchenkreise. In größeren Kirchenkreisen ist er fast verschwunden und beschränkt sich z.T. auf einen gelegentlichen Predigtendienst in der Superintendenturgemeinde.

Dennoch hat die Superintendenturgemeinde im Wahlverfahren eine relativ starke Stellung. Dass der Superintendent bzw. die Superintendentin Mitglied im Kirchenvorstand der Superintendenturgemeinde ist, bringt nicht selten Schwierigkeiten mit sich. Rollenkonflikte des Superintendents bzw. der Superintendentin sind das eine, die zeitliche Belastung, die es oft unmöglich macht, sich mit der nötigen Intensität der Kirchenvorstandsarbeit zu widmen, ist das andere Problem. Bei der Visitation führt die bisherige Konstruktion dann zu Problemen, wenn die Visitation üblicherweise im Verbund einer regionalen Zusammenarbeit vorgenommen wird, die Superintendenturgemeinde aber außen vor bleiben muss, weil sie erst bei der Kirchenkreisvisitation vom Landessuperintendenten bzw. von der Landessuperintendentin visitiert wird.

Auf Grundlage des Kirchengesetzes über die Grundlagen für Erprobungen zur Verbesserung von Leitungsstrukturen in größeren Kirchenkreisen vom 8. Dezember 2010 hat der Kirchensenat daher mit Zustimmung des Landessynodalausschusses eine Verordnung mit Gesetzeskraft zur Erprobung von ephoralen Kirchenkreispfarrstellen beschlossen. Der Ausschuss hatte Gelegenheit, diese Verordnung vor der Zustimmung durch den Landessynodalausschuss zu diskutieren.

In der Diskussion wurde angeführt, die Rolle des Superintendents bzw. der Superintendentin in einer als Predigtstätte und für weitere gemeindliche Aufgaben zugewiesenen Kirchengemeinde gemäß dieser Verordnung sei eine andere als die Anbindung an die Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde und bedeute eine Statusänderung. So könne bei dem Superintendenten bzw. der Superintendentin leicht das Gefühl aufkommen, nur Gast in der zugewiesenen Kirchengemeinde zu sein. Des Weiteren bestünde die Gefahr, sich weiter von dem geistlichen Kernbereich ephoraler Aufgaben zu entfernen oder das Gefühl für den ganz normalen pfarramtlichen Alltag zu verlieren.

Dass bisher nur auf Gemeindeebene angesiedelte Aufgabenbereiche nun auf der Ebene des Kirchenkreises oder regionaler Zusammenarbeitsformen angesiedelt sind, stellt theologische Fragen nach dem Verständnis überparochialer Bereiche als "Gemeinde", die ekklesiologisch weiter bedacht werden müssen.

Auf der anderen Seite schafft diese Möglichkeit durch die wegfallende Mitgliedschaft im Kirchenvorstand Entlastung u. a. im Bereich der Visitation der Kirchenkreise. Außerdem bildet dieses Modell bereits in vielen Fällen den heutigen tatsächlichen Anteil am pfarramtlichen Dienst ab. Möglicherweise kann diese Verordnung auch einen Beitrag dazu leisten, die theologische Identifikation mit dem Kirchenkreis wieder zu manifestieren, der gerade in großen Einheiten oft nur noch als reine Verwaltungsebene gesehen werde.

Das Landeskirchenamt betonte, das Modell einer Erprobung von ephoralen Kirchenkreispfarrstellen stelle keinen Ersatz der bestehenden Regelung, sondern lediglich eine zusätzliche Option dar. Bei Überlegungen, dieses Modell im jeweiligen Kirchenkreis zu implementieren, können die Vor- und Nachteile des Modells und des dazu gehörenden Verfahrens vor Ort detailliert gegeneinander abgewogen werden. Die Form einer Verordnung mit Gesetzeskraft sei gewählt worden, um ein Inkrafttreten noch im Jahr 2014 zu ermöglichen, damit Kirchenkreise, die davon Gebrauch machen wollen, das noch in ihre Planungen für den nächsten Planungszeitraum einbeziehen können. Die Verordnung mit Gesetzeskraft stütze sich, wie auch das Erprobungsmodell im Kirchenkreis Hildesheimer Land-Alfeld, auf die Grundlage des o.g. Erprobungsgrundgesetzes. Die in dem vorliegenden Modell geschaffene Möglichkeit zur Errichtung einer Kirchenkreispfarrstelle ist zur Erprobung in der Praxis über den Einzelfall hinaus gedacht. Die dort gewonnenen Erkenntnisse können nach der in der Verordnung ausdrücklich vorgesehenen Evaluationsphase dann in ein möglicherweise folgendes Gesetz einfließen.

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat die Notwendigkeit gesehen, hier eine Neuregelung als Option und als Erprobung vorzunehmen. Das Anliegen wie auch der vorgesehene Weg fanden - als Option und als Erprobung - Zustimmung.

Der Ausschuss hat dies dem Landessynodalausschuss vor dessen Entscheidung über die Zustimmung mitgeteilt. Die Verordnung mit Gesetzeskraft wurde im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 6/2014 verkündet und ist in der III. Tagung im November 2014 von der Landessynode bestätigt worden.

##### 5. Ephoralamt und Kirchenamt

Bei den größer werdenden Kirchenämtern mit immer komplexerer Struktur und gestiegenem Aufgabenumfang fallen Superintendenten und Superintendentinnen, die ja in aller Regel nicht über eine Verwaltungsausbildung oder fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse verfügen, umfangreiche Leitungsaufgaben in diesen Bereichen zu.

Im Gespräch mit der Präsidentin des Landeskirchenamtes hat der Ausschuss auch diese Frage angesprochen. Zur Frage des Verhältnisses von Superintendentur und Amtsleitung führte Frau Dr. Springer aus, dass nach ihrem Eindruck in den meisten Fällen gut zusammengearbeitet werde und sich diese beiden Ämter unterstützten und ergänzten. Seitens des Ausschusses wird zu bedenken gegeben, dass das Superintendentenamt eigentlich verwaltungsfremd sei, jedoch bei Konflikten oft die Rolle eines Puffers habe. So müsse sich ein Superintendent bzw. eine Superintendentin häufig in den Kirchengemeinden positionieren und dabei zum einen die Anliegen der Kirchengemeinden verstehen, zum anderen aber auch die Verwaltung in Schutz nehmen, ohne manchmal die Ursachen für Probleme genau einschätzen zu können. Am Beispiel der Einführung der Doppik wird die Schwierigkeit - die auf der jeweiligen Ebene für das Ephoral- wie das Pfarramt in gleicher Weise besteht - dargestellt, sich für etwas zu positionieren und etwas zu verteidigen, wenn es hierfür an dem erforderlichen Wissen und der Einsicht in die Notwendigkeit fehle und solche Prozesse auch noch in Zeiten von Ressourceneinsparungen erfolgten. Weiter wird die Notwendigkeit gesehen, das Gleichgewicht auf der "Mittleren Ebene" zwischen Theologen bzw. Theologinnen und der Verwaltung zu korrigieren, da das Superintendentenamt hierfür derzeit nicht ausreichend ausgestattet sei.

Frau Dr. Springer sieht das Superintendentenamt eher in einer stark moderierenden Rolle und es sollte nach ihrer Auffassung keineswegs im Sinne einer "besseren Amtsleitung" verstanden werden. Wichtig sei, dass diese unterschiedlichen Ebenen und Aufgabenbereiche nicht vermischt werden. Dies betrifft auch den Wunsch nach "gleicher Ausstattung": das Superintendentenamt sollte nicht als Gegengewicht zur Verwaltung aufgefasst werden, vielmehr solle sich der Superintendent oder die Superintendentin der Verwaltung bedienen.

Im Hinblick auf die Doppik betont sie, dass Verwaltungshandeln sich auch weiterhin immer am kirchlichen Auftrag messen lassen müsse. Die Doppik zeige zwar z.B. die Kosten eines Gottesdienstes. Welche Schlussfolgerungen ein Kirchenvorstand daraus zieht, ist damit jedoch nicht ausgemacht. Wenn die Kirchengemeinde der Meinung ist, dass der Wert eines Gottesdienstes sich nicht in Euro und Cent erfassen lasse und daher diese Mittel bewusst einsetzt, hat die Doppik das eigenverantwortliche Ressourcendenken gefördert oder erst ermöglicht.

#### 6. Attraktivität des Ephoralamtes

Das Superintendentenamt hat sich, wie oben beschrieben, in den vergangenen Jahren durch verschiedenste Veränderungsprozesse stark gewandelt. Insgesamt kann man

beobachten: Das Superintendentenamts wird für Pastoren und Pastorinnen zunehmend unattraktiver. Nicht zuletzt die Fülle der Aufgaben bestärkt Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen auch in der Überlegung, nach Ablauf von zehn Jahren in einen anderen Dienst zu wechseln.

Das Aufstellen einer Dienstbeschreibung bringt meist nicht den gewünschten entlastenden Effekt, da Aufgabengebiete so weit gefasst werden, dass anhand dessen in der Praxis keine klare Abgrenzung erfolgen kann. Um hier ansatzweise Abhilfe zu schaffen, gibt es verschiedene Modelle, die Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen: Stellvertreter und Stellvertreterinnen mit und ohne Stellenanteil, reine Abwesenheitsvertretung, geregelte Aufgabenteilung oder Leitungsteam. Die Leitung eines Kirchenkreises durch eine ephorale Doppelspitze mit mehreren Aufsichtsbezirken wird gerade im Kirchenkreis Hildesheimer Land-Alfeld erprobt und evaluiert. Ein erster Versuch der Stellenteilung eines Ehepaares im Ephoralamt hat gerade erst begonnen. Hier bleibt abzuwarten, welche Erfahrungen damit gemacht werden.

Wenn der "Mittleren Ebene" durch verschiedene landeskirchliche Beschlüsse der letzten Jahre eine höhere Leitungsverantwortung übertragen wurde, dann müssen auch mehr Ressourcen für diese Leitungstätigkeit eingesetzt werden. Das ist sicher zunächst eine Anfrage an die interne Mittelverteilung eines Kirchenkreises, aber auch (s. Ziffer 3) in der Verantwortung der landeskirchlichen Ebene, hier Unterstützungsstrukturen zu fördern. Vorstellbar wäre eine gebundene landeskirchliche Zuweisung für den Bereich des Ephoralbüros als entlastende Maßnahme. Bei der Bereitstellung der Mittel hierfür müsste jedoch noch eine praktikable Lösung gefunden werden, da ein solcher Sonder-Finanzkreislauf dem Grundgedanken des Finanzausgleichsgesetzes widersprechen würde. Im Hinblick auf die Ephoralbüros wird es auch immer wichtiger, bei der Ausgestaltung des Grundstandards "Verwaltung im Kirchenkreis", der die Ephoralbüros mit im Blick hat, auf ausreichende Kompetenzen der dort Mitarbeitenden, einen klaren Anforderungskatalog und eine hinreichende Personalausstattung zu achten.

Insgesamt ist der Ausschuss zu der Überzeugung gekommen: Die Fusionen der vergangenen Jahre haben gerade im Ephoralamt zu einer Arbeitsverdichtung und zu einer ganzen Reihe von Umbrüchen und Schwierigkeiten geführt. Dies mag dazu führen, dass man bei weiteren Fusionsüberlegungen vorsichtiger ist und eher Kooperations- als Fusionsmodellen den Vorzug gibt. Es kann aber auch kein Erfolg versprechender Weg sein, nun in einer "Rolle rückwärts" bestehende Fusionen wieder rück-

gänglich zu machen, da diese in manchen Kirchenkreisen auch zu nachhaltig guten Entwicklungen geführt haben. Vielmehr geht es darum, für jeden Kirchenkreis aus dem inzwischen gewachsenen Katalog verschiedener Leitungsmodelle das diesem Bereich gemäße herauszufinden und es fest zu etablieren. Hier gilt das, was der Ausschuss für Schwerpunkte und Planung kirchlicher Arbeit der 24. Landessynode in seinem Bericht "Strukturen zukunftsfähig machen" festgehalten hat: Es wird in Zukunft weniger denn je die eine Struktur geben, die für alle Planungsbereiche mit ihren jeweils unterschiedlichen Gegebenheiten passend ist.

Was die Frage der Familienfreundlichkeit des Ephoralamtes angeht, teilt dieses Amt die Schwierigkeiten, die für den Pfarrberuf allgemein gelten - wenn auch in einer erkennbaren Zuspitzung - und damit auch die Schwierigkeit, hier nachhaltig etwas zu verbessern. Es wird wohl keine allgemeinen Lösungsansätze zur Familienfreundlichkeit des Superintendentenamtes geben können, außer generell die Größe der Kirchenkreise im Blick zu behalten und die oben beschriebenen Wege der Aufgabenteilung und Vertretung auszubauen. Konkrete Modelle können immer auf den jeweiligen Einzelfall zugeschnitten werden.

Eine besondere Situation ergibt sich immer dann, wenn jemand sich um ein Ephoralamt bewirbt und der Ehepartner oder die Ehepartnerin auch im Pfarrberuf ist. Der Ausschuss hat hier auf Nachfrage erfahren, dass auch weiterhin keine "Doppelpacklösung" für Pfarrerehepaare, von denen eine oder einer eine Superintendenturstelle erhalte, geplant sei. Eine bevorzugte Berücksichtigung des Ehepartners bei der Besetzung von Pfarrstellen würde diesem in der öffentlichen Wahrnehmung schaden. Das Landeskirchenamt ist in jedem Einzelfall bemüht, hier Lösungen zu finden. Aus den letzten Jahren, so hieß es, sei kein Fall bekannt, in dem der Ehepartner länger als etwa ein halbes Jahr ohne Pfarrstelle gewesen sei.

Dem Ausschuss ist bewusst, dass die Frage der Besoldung des Ephoralamtes ein wichtiger Faktor für die Attraktivität des Amtes ist. Dabei geht es eher um die Wertschätzung der geänderten und ausgeweiteten Aufgaben als um die Vergleichbarkeit mit anderen Mitarbeitenden etwa im Verwaltungsbereich. Es darf hier nicht zu einer Neiddiskussion verschiedener Berufsgruppen kommen, sondern es muss vielmehr die Frage gestellt werden, ob die qualitativen und quantitativen Veränderungen eine höhere Besoldung rechtfertigen.

Die jetzige Besoldung stammt noch aus einer Zeit, die von ganz anderen Größenordnungen und Aufgaben ausging.

In den Überlegungen des Ausschusses im Herbst 2014 stellte sich auch die Frage, ob eine generelle Höherbesoldung des Amtes oder eine Differenzierung (beispielsweise je nach Kirchenkreisgröße oder Zahl der Pfarrstellen) vorgenommen werden solle. Für eine Differenzierung müssten geeignete Parameter gefunden werden, die zu Vergleichbarkeit und gerechten Lösungen führen können, was angesichts der unterschiedlichen Situationen in den Kirchenkreisen schwerlich gelingen dürfte. Auch andere Landeskirchen haben hier kein geeignetes Modell gefunden, auf dessen Kriterien man zurückgreifen könnte. In kleineren Kirchenkreisen ist die Belastung nicht notwendigerweise geringer, da größere Kirchenkreise teilweise auch mehr Hilfestellungen zur Verfügung haben, etwa durch Stellvertreter und Stellvertreterinnen mit Stellenanteilen.

Im Ausschuss herrschte daher im Meinungsbild mehrheitlich Einigkeit über eine Erhöhung der Besoldung und auch darüber, sofern man zur Befürwortung einer höheren Besoldung gelange, dass dann mangels zuverlässiger Abgrenzungskriterien nur eine einheitliche Besoldung in Betracht komme.

Dabei ist nicht zwangsläufig an eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 16 zu denken. Mit Rücksicht auf das Gesamtgefüge der Besoldungsstufen im ordinierten Amt kommt auch eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 15 mit einer Zulage infrage. Ob und wie die Besoldung im Superintendentenamts in der hannoverschen Landeskirche angehoben werden kann, muss im Lichte der Gesamtfolgenabschätzung und der Haushaltslage gemeinsam mit dem Finanzausschuss erörtert werden.

Der Landessynodalausschuss hat am 23. April 2015 in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Finanzausschuss gegen das Votum des Finanzausschusses beschlossen, auf eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 15 mit einer ruhegehaltfähigen Zulage in Höhe von 75 % des Unterschiedsbetrages zu Besoldungsgruppe A 16 zuzugehen.

Um eine solche Besoldung zum 1. Januar 2017 zu ermöglichen, ist eine Änderung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Pfarrerinnen (Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetz) zum 1. Januar 2017 nötig.

Gierow  
Vorsitzender