

## Gedanken zur Ämtergerechtigkeit in der EKHN

Von Ina Wittmeier (Referentin der Ehrenamtsakademie)

Der Prozess ekhn2030 ist ein Strukturveränderungsprozess. Das bietet die Chance für mehr Ämtergerechtigkeit in der EKHN. Die vielbeschworene Dienstgemeinschaft von Pfarrdienst, Haupt- und Ehrenamtlichen hat noch einige Lücken in der Gerechtigkeit. Daher nutze ich analog zur Geschlechtergerechtigkeit hier den Begriff Ämtergerechtigkeit.

Die Präambel des Ehrenamtsgesetzes der EKHN lautet:

*In der Evangelischen Kirche ist es Aufgabe aller Getauften, am Bau des Reiches Gottes verantwortlich mitzuwirken. Deshalb ist ehren-, haupt- und nebenamtliche Arbeit gleichwertig. In der Zusammenarbeit prägen alle gemeinsam und gleichberechtigt das Leben und die Gestalt von Gemeinde und Kirche. Sie beteiligen sich an der Verkündigung, der Seelsorge, der Diakonie und nehmen Leitungsverantwortung in Gemeinde und Kirche wahr.*

Wenn wir ein Leib und viele Glieder sind, ergeben sich unterschiedliche (gleichberechtigte) Aufgaben und Sendungen. Das ist auch vollkommen ok so.<sup>1</sup> Allerdings gibt es einige Privilegien, unterschiedliche Rechte und Pflichten von Pfarrer\*innen, Haupt- und Nebenamtlich Beschäftigten und Ehrenamtlichen, die es sich aus meiner Sicht lohnen mal näher zu betrachten, um zu mehr Gleichberechtigung zu kommen. Ungerechtigkeiten bieten immer auch Konfliktpotenzial, das sich vermindern lässt, wenn mehr Ämtergerechtigkeit herrscht. Ich rege an, darüber nachzudenken wie eine Ämtergerechtigkeit in diesen Bereichen aussehen könnte, z.B. durch mehr Beteiligung, andere Strukturen, Änderung der entsprechenden Gesetzestexte...

Exemplarisch führe ich einige Situationen auf, die ich als ungerecht empfinde und von denen ich weiß, dass sie auch für andere Stellen und Menschen als Ärgernis empfunden werden. Ich nenne dazu die Rechtsquellen, meine Argumentation und gebe Lösungsvorschläge (von denen die meisten noch nicht mal viel kosten würden).

Gerne komme ich mit den in der EKHN Verantwortlichen über meine Gedanken ins Gespräch und beteilige mich an entsprechenden Umsetzungen – hin zu mehr Ämtergerechtigkeit.



im November 2021

Felder in denen mehr Ämtergerechtigkeit sinnvoll wäre:

## **Synodenbeteiligung**

- Situation:  
Hauptamtlich Beschäftigte dürfen nicht in die Dekanatssynoden und in die Kirchensynode und deren Vorstände gewählt werden. Ordinierte und Ehrenamtliche dürfen Synodenmitglied und DSV / KSV Mitglied sein.

Rechtsquelle: DSWO §3 Wählbarkeit

*Gemeindemitglieder, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Dekanat oder in einem Beschäftigungsverhältnis, das mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst, in Kirchengemeinden oder kirchlichen Verbänden im Dekanat tätig sind, können nicht gewählt werden.*

*KSWO §2, 6*

*Hauptberuflich im Dienst der Gesamtkirche oder von Einrichtungen, an denen diese maßgeblich beteiligt ist, stehende und für sie tätige Pfarrerinnen und Pfarrer und Gemeindeglieder können nicht gewählt werden. Ferner ist die Wahl von Gemeindegliedern, die hauptberuflich im Dienst der Dekanate, Kirchlichen Verbände und Gemeinden stehen, ausgeschlossen.*

Argumentation: Dieses Recht wurde den Beschäftigten von der Kirchensynode aberkannt, mit dem Argument, dass sie ja dann über ihre eigenen Stellen entscheiden und zu viel Lobbyarbeit machen würden. Ordinierte Mitglieder tun genau dies auch, wenn es um Pfarrstellenbemessung und Gesetze über ihren Berufsstand geht. Pfarrer\*innen dürfen z.B. Mitglied im DSV sein und über die Geschicke des Dekanats mitentscheiden. Die Beschäftigten haben diese Option nicht.

In anderen Landeskirchen dürfen Beschäftigte in die Synoden gewählt werden. Die GMAV hat hierzu eine Synopse erstellt. Die EKHN brüstet sich immer mit ihrer guten Demokratie, schließt hier aber einen Großteil der in ihr Aktiven und Engagierten von Entscheidungsprozessen aus, obwohl sie auch fundierte Fachlichkeit einbringen könnten. Wenn es in ekhn2030 multiprofessionelle Teams gibt, kann es nicht sein, dass wir auf dieser Ebene rein pfarrzentriert bleiben.

Lösungsvorschlag: Beschäftigte sollten wieder in die Synoden gewählt werden können.

Ich schlage folgende Aufteilung vor: 2/3 Ehrenamtliche, 1/3 Beschäftigte (ob ordiniert oder nicht) (KSWO §2).

## Interessensvertretung

- Situation: Einige Ämter- und Berufsgruppen der EKHN haben strukturell organisierte Interessens-Vertretungen: z.B. Pfarrerausschuss, Konferenz der DSV Vorsitzenden, GMAV, Rat der Vikar\*innen, EJVD.  
Die sonstigen Ehrenamtlichen oder Kirchenvorstände haben keine Interessens-Vertretung. Ihre Stimme wird so gut es geht von der Ehrenamtsakademie in die unterschiedlichen Prozesse und Gremien eingebracht. Es gibt jedoch keine gewählte Vertretung und Stimme.

Argumentation: Hauptamtliche haben eine MAV. Die Ehrenamtlichen oder Kirchenvorstände haben keine Vertreter\*innen für ihre Belange im Konfliktfall. Wenn die Hauptamtlichen / Pfarrer\*innen die Gegenpartei sind, wohin sollen sich dann die Ehrenamtlichen wenden? In anderen Landeskirchen gibt es Vertrauensleute in den KVs (Bayern) oder in einem Lübecker Kirchenkreis auch eine Ehrenamts- MAV, die Telefonseelsorge hat eine MAV der Ehrenamtlichen. Die EKHN hat etwa 60.000 Ehrenamtliche und etwa 8.500 KV Mitglieder. Diese sind nirgends strukturell repräsentiert. Es gibt zwar die jährlichen Zusammenkünfte von KV-Vorsitzenden und DSV. Diese sind aber meist eher thematisch und informativ angelegt, als dass sie eine Interessensvertretung darstellen. Die KVs (und damit die Gemeindeebene) werden also bei wichtigen Entscheidungen nicht gehört. Als Ehrenamtliche Interessensvertretung existiert nur die Konferenz der DSV-Vorsitzenden.

Lösungsvorschlag: Etablierung einer Ehrenamts-MAV auf Dekanatsebene, welche dann auch eine Ehrenamts GMAV wählt, die analog zur Dekan\*innen-Konferenz und der DSV-Vorsitzenden Konferenz eingebunden und angehört wird. Mir ist bewusst, dass dies zu einem neuen Gremium führt, es führt aber vor allem zu mehr Ämter-Gerechtigkeit und einer Stimme der Gemeindeebene, außerhalb der Pfarrer\*innen, die in der Gesamtkirche gehört würde.

## Ordinationsvorhalt / Verpflichtung der KVs

- Situation: Der Ordinationsvorhalt und das KV-Versprechen sind in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sehr unterschiedlich, in der Evangelischen Kirche in Württemberg (ELKWUE) fast wortgleich, das unterstreicht, dass beide Ämter gleichwertig sind, außer dass Pfarrer\*innen sich noch auf das Beichtgeheimnis verpflichten.

### Rechtsquelle:

Kirchenordnung (KO) der **EKHN:**

Die Verpflichtungsformel zur Ordination lautet nach Artikel 7 KO:

*„Bist du bereit, dich in den Dienst der öffentlichen Verkündigung berufen zu lassen, versprichst du, das Evangelium von Jesus Christus zu predigen, wie es in der Heiligen Schrift überliefert und im Grundartikel unserer Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bezeugt ist, und willst du deinen Dienst nach der geltenden Ordnung treu und gewissenhaft tun zur Ehre Gottes und zum Besten der Gemeinde und der dir anvertrauten Menschen, so antworte: Ja, mit Gottes Hilfe.“*

Bei ihrer Einführung werden die gewählten und berufenen Mitglieder des Kirchenvorstandes nach Artikel 13 KO wie folgt verpflichtet: *„Ich gelobe vor Gott und dieser Gemeinde, den mir anvertrauten Dienst sorgfältig und treu zu tun in der Bindung an Gottes Wort gemäß dem Bekenntnis und nach den Ordnungen unserer Kirche und unserer Gemeinde.“*

Ordnung über die Einführung in kirchliche Dienste (Einführungsordnung) **ELKWUE**

Bei der Einführung in den Pfarrdienst (Ordination):

*„Im Aufsehen auf Jesus Christus, den alleinigen Herrn der Kirche, bin ich bereit, mein Amt als Diener des göttlichen Wortes zu führen und mitzuhelfen, daß das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt ist, aller Welt verkündigt wird. Ich will in meinem Teil dafür Sorge tragen, daß die Kirche in Verkündigung, Lehre und Leben auf den Grund des Evangeliums gebaut werde, und will darauf achthaben, daß falscher Lehre, der Unordnung und dem Ärgernis in der Kirche gewehrt werde. Ich will meinen pfarramtlichen Dienst im Gehorsam gegen Jesus Christus nach der Ordnung unserer Landeskirche tun und das Beichtgeheimnis wahren.“*

Bei der Einführung von Kirchengemeinderäten:

*„Im Aufsehen auf Jesus Christus, den alleinigen Herrn der Kirche, bin ich bereit, mein Amt als Kirchengemeinderat zu führen und dabei mitzuhelfen, daß das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt ist, aller Welt verkündigt wird. Ich will in meinem Teil dafür Sorge tragen, daß die Kirche in Verkündigung, Lehre und Leben auf den Grund des Evangeliums gebaut wird, und will darauf achthaben, daß falscher Lehre, der Unordnung und dem Ärgernis in der Kirche gewehrt wird. Ich will meinen Dienst im Gehorsam gegen Jesus Christus nach der Ordnung unserer Landeskirche tun.“*

Argumentation: Wenn wir ein Leib mit vielen Gliedern sind und laut Ehrenamtsgesetz gleichwertig am Reich Gottes mitwirken, dann sollte sich dies auch in den Vorhalten / Versprechen widerspiegeln.

Lösungsvorschlag: Die Gesetzestexte werden auf alle Ämter hin analysiert und entsprechend angepasst, in Orientierung an die Rechtslage der ELKWUE.

### **Beteiligung bei Dekan\*innen-Wahl**

- Situation: Vor der Wahl der Dekan\*innen lernt der PFARRKonvent die Kandidat\*innen kennen, wird angehört und stellt Einvernehmen zum Wahlvorschlag her. Die sonstigen Mitarbeitenden des Dekanats werden in diesem Prozess nicht beteiligt und haben auch in der Synode keine Stimme. Es wird nicht etwa die Dekanatskonferenz beteiligt.

Rechtsquelle: Pfarrstellengesetz § 32d

*Die Kirchenleitung und der Dekanatssynodalvorstand erstellen nach Anhörung der Pfarrerrinnen und Pfarrer, Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone im Einvernehmen einen Wahlvorschlag aus dem Kreis der benannten Bewerberinnen und Bewerber.*

Argumentation: Jetzt könnte man argumentieren, dass die Dekan\*innen-Stelle ja Dienstvorgesetzte der Pfarrer\*innen ist und der DSV Dienstvorgesetztes Gremium der Mitarbeitenden. Faktisch wird diese Funktion der Personalverantwortung aber oft auf den\*die Dekan\*in delegiert, somit ist diese\*r auch dem Haupt- und nebenamtlichem Personal dienstvorgesetzt.

Lösungsvorschlag: die Beschäftigten werden ebenfalls in den Prozess einbezogen und dürfen ein Votum abgeben. Das kann in einer Mitarbeitendenversammlung oder über die MAV oder zumindest in der Dekanatskonferenz geregelt werden.

## Studienzeit

- Situation: Eine bestimmte Personengruppe darf Studienzeit nehmen, andere (mit gleichen Aufgaben – siehe Fach- und Profilstellen) werden von dieser Option ausgenommen.

Rechtsquelle: Personalförderungsgesetz: §6a

*Zur geistlich-theologischen Orientierung kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am Verkündigungsdienst teilhaben, Studienzeit erteilt werden.*

Personalförderungsverordnung

*§ 3a ( 1 ) Studienzeit kann Pfarrerinnen und Pfarrern bis zur Dauer von drei Monaten, Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst bis zur Dauer von sechs Wochen erteilt werden*

Argumentation: Der Verkündigungsdienst wird hier sehr verengt auf Pfarrer\*innen, Mitarbeitende im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst. Bedeutet das in der Praxis dass Profilstelleninhaber\*innen (Pfarrer\*innen), welche die gleiche Aufgabe haben wie Fachstelleninhaber\*innen (andere Berufsgruppen) Verkündigungsdienst leisten, ihre Fachstellen Kolleg\*innen aber nicht? Zumindest dürfen diese keine Studienzeit nehmen. Gesamtkirchlich angestellte Referent\*innen dürfen nur dann Studienzeit nehmen, wenn sie Pfarrer\*innen sind, anderen Berufsgruppen bleibt nur den Fortbildungsurlaub anzusammeln und an einem Stück zu nehmen. Des Weiteren lässt sich fragen, ob nicht beispielsweise auch Verwaltungshandeln Verkündigungsdienst ist.

Lösungsvorschlag: Die Möglichkeit zur Wahrnehmung der Studienzeit wird zumindest auf den Personenkreis ausgeweitet, die gleiche Aufgaben innehaben wie Personen die bisher schon Studienzeit nehmen dürfen (Fachstellen, Referent\*innen). Der Weitergehende Vorschlag wäre Studienzeit auch anderen Berufsgruppen zu öffnen.

## Einführungen / Verabschiedungen

- Situation: Werden Pfarrer\*innen in ein neues Amt eingeführt / ordiniert oder von diesem verabschiedet, so gibt es einen Gottesdienst und meist es ein großes Fest, mit kommunalen Vertreter\*innen, mit Festreden, Umtrunk und Verpflegung. Starten neue Mitarbeitende in ihr Amt oder beenden ihren Dienst wird unterschiedlich gehandhabt. Mal gibt es eine Erwähnung in der Info-Andacht der Kirchenverwaltung, mal gibt es eine Willkommens-Feier im Team (bei der diejenigen oft selbst ihren Einstand geben und bezahlen), vielleicht werden sie in einem Gottesdienst erwähnt. Kirchenvorstände werden zusammen in ihren Dienst eingeführt. Andere Ehrenamtliche werden eventuell offiziell eingeführt, begrüßt, für ihren Dienstanfang oder –Ende gefeiert.
- Rechtsquellen:  
Für Ehrenamtliche im Ehrenamtsgesetz der EKHN, §4 „*Eine Vorstellung und liturgische Einführung mit Fürbitte und Segen im Gottesdienst wird für alle ehrenamtlichen Dienste empfohlen.*“  
Pfarrdienstgesetz der EKD: Teil 2 Ordination §4 (5)1 „*Die Ordination wird in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende vollzogen.*“  
Für die Gestaltung der Einführung und Verabschiedung von Pfarrer\*innen habe ich keine Rechtsquelle gefunden.
- Argumentation: Diese Ungleichbehandlung führt zu einem verzerrten Bild des Pfarrdienstes in der Öffentlichkeit. Die Pfarrer\*innen werden als wichtiger betrachtet, eine Gleichwertigkeit wird damit nicht kommuniziert.
- Lösungsvorschlag: Ich finde die Einführungsgottesdienste mit Feiern angemessen. Dies sollte auch für Hauptamtliche und Ehrenamtliche entsprechend gestaltet werden.

## Umzugskosten

- Situation: Pfarrer\*innen (und kirchliche Beamte?) bekommen bei einem Stellenwechsel ihre Umzugskosten bezahlt. Angestellte die innerhalb der EKHN ihre Stelle wechseln, müssen die Kosten selbst tragen, obwohl das Kirchengesetz auch die Übernahme für Angestellte (aus Billigkeitsgründen) ermöglicht.

Rechtsquelle: Kirchengesetz über die Vergütung von Umzugskosten

*§1 Die Pfarrer und Pfarrerinnen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau einschließlich der Pfarrer im pfarramtlichen Hilfsdienst erhalten aus gesamtkirchlichen Mitteln eine Vergütung für Umzugskosten nach den Bestimmungen dieses Kirchengesetzes.*

*§7*

*( 1 ) Die Bestimmungen der §§ 1-6 gelten auch für die Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.*

*( 2 ) Aus Billigkeitsgründen können die Bestimmungen der §§ 1-6 ganz oder teilweise auch bei anderen im Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau stehenden Personen*

*angewendet werden, z. B. bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Pfarrerinnen und Pfarrern im Pfarrdienstverhältnis auf Probe im pfarramtlichen Hilfsdienst, Pfarrdiakonen, Pfarrern mit Beschäftigungsauftrag und Angestellten.*

*( 3 ) Auf Beamte und Angestellte der Kirchengemeinden und Gemeindeverbände findet dieses Gesetz keine Anwendung; jedoch sind die Kirchengemeinden und Gemeindeverbände berechtigt, bei Umzügen ihrer Beamten und hauptamtlichen Angestellten entsprechend zu verfahren.*

Argumentation: Die EKHN hat eine Verantwortung für ihre Angestellten. Die Übernahme oder Bezuschussung von Umzugskosten innerhalb von Stellen in der EKHN würde zu mehr Gleichberechtigung führen und die Arbeit in der EKHN attraktiver machen. Das ist auch im Hinblick auf die Nachwuchsförderung ein wichtiger Aspekt. Junge Menschen schauen genau auf die Rahmenbedingungen die potenzielle Arbeitgeber\*innen bieten, Mit diesen Incentives würden vielleicht mehr Menschen „machen was sie glauben“.

Lösungsvorschlag: Übernahme oder zumindest Bezuschussung von Umzugskosten für Angestellte, bei Stellenwechseln innerhalb der EKHN und Kommunikation dieser Option in Stellenausschreibungen.

Meine Ausführungen und Gedanken regen Sie zu Reaktionen an?  
Dann kontaktieren Sie mich gerne, ich freue mich auf einen Austausch:



Ina Wittmeier

[Ina.wittmeier@ekhn.de](mailto:Ina.wittmeier@ekhn.de)

0171 8348114

Facebook: Ina Wittmeier

---

<sup>i</sup> Siehe auch das Vier-Felder Modell von Eberhard Hauschildt