EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 24.01.1994
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-311
Telefax: 0511/1241-769
Az.: GenA 3313 III 8, 21 R 230

Rundverfügung G5/1994

Beschäftigung von Angehörigen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

I.

In der Rundverfügung G15/1979 vom 28. Juni 1979 hatten wir Richtlinien für die entgeltliche Beschäftigung von Angehörigen, insbesondere von Ehegatten der Pastorinnen und Pastoren und der anderen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gegeben. Wenn wir damals Beschränkungen für die Begründung solcher Dienstverhältnisse anordneten, so geschah es aus der Sorge, daß in der Öffentlichkeit - auch im Hinblick auf das Problem der Arbeitslosigkeit - Mißverständnisse entstehen könnten. Diese Sorge besteht auch heute noch. Andererseits sind die angeordneten Beschränkungen in der Vergangenheit wiederholt als unbillige Härte empfunden worden. Inzwischen hat es wohl in der Tat einen Wandel der Auffassungen dahin gegeben, daß man eher geneigt ist, jedem einzelnen die Chance zur Entfaltung seiner beruflichen Möglichkeiten einzuräumen, unabhängig von Beruf und Funktion des Ehegatten und der Eltern, dies besonders, wenn die oder der Anzustellende eine Vorbildung besitzt.

II.

Wir haben deshalb unsere Richtlinien überdacht und stellen nunmehr für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses mit Angehörigen (Ehefrau, Ehemann, Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Schwiegerkinder, u.U. auch Geschwister, Schwäger und Schwägerinnen) einer Pastorin oder eines Pastors und ebenso mit Angehörigen einer anderen kirchlichen Mitarbeiterin oder eines anderen kirchlichen Mitarbeiters, die oder der rechtlich oder nach dem Eindruck in der Öffentlichkeit in hervorgehobener Position Dienst tut, die folgenden Grundsätze auf, die wir künftig zu beachten bitten.

1. Die Beschäftigung einer oder eines Angehörigen ist weiterhin dann ausgeschlossen, wenn die oder der Angehörige keine einschlägige Vorbildung besitzt und etwa als "Helfer im Pfarramt" oder sonst als Hilfskraft tätig werden soll. Eine Beschäftigung im nebenberuflichen Kirchenmusikerdienst ohne Prüfung kann jedoch unter der Voraussetzung zugelassen werden, daß auch nach gehöriger Erkundigung, z.B. beim zuständigen Kirchenmusikdirektor, derzeit eine andere geeignete Interessentin oder ein ebensolcher Interessent für diesen Dienst nicht zu gewinnen ist. Ferner ist in Abweichung von Satz 1 die Beschäftigung von Küster- und Hausmeisterehepaaren weiterhin zulässig.
2. Eine Beschäftigung im kirchengemeindlichen Bürodienst ist, auch wenn eine Vorbildung hierfür vorliegt, oft problematisch, weil für Bürodienste im allgemeinen andere Bewerberinnen und Bewerber zu finden sind und der Umfang der Arbeitsleistung für die Öffentlichkeit besonders schlecht erkennbar wird. Hier kann ggf. durch ehrenamtliche Kräfte geholfen werden; eine Beschäftigung von Angehörigen im Bürodienst soll aber künftig nicht mehr völlig ausgeschlossen sein. Sie ist vielmehr dann zulässig, wenn
 - a) die oder der Angehörige eine einschlägige Vorbildung besitzt,
 - b) sich auch nach angemessener Ausschreibung keine andere Bewerberin und kein anderer Bewerber für diesen Dienst findet und
 - c) Vorsorge dafür getroffen ist, daß die Arbeitsleistung der oder des Angehörigen für die Öffentlichkeit einigermassen erkennbar ist, etwa durch von der Wohnung deutlich getrennte Arbeitsräume oder feststehende Bürostunden.
3. Auch in den Fällen, in denen hiernach eine Beschäftigung von Angehörigen möglich ist, ist darauf zu achten, daß es zwischen den Angehörigen nicht zu einem unmittelbaren Vorgesetztenverhältnis kommt oder nach dem äußeren Eindruck zu kommen scheint. Z.B. sollte, wenn es zur Anstellung einer Ehefrau eines Pastors kommt, die Dienstaufsicht insoweit einem anderen Mitglied des Kirchenvorstandes

übertragen werden. Einstellungen von Angehörigen fallen nicht unter die laufenden Geschäfte im Sinne von § 41 Abs. 2 KGO und § 31 Abs. 2 KKO; daher bedarf es jeweils für den Einzelfall eines Beschlusses nach § 44 KGO bzw. nach § 35 KKO. Auf die Bestimmungen der §§ 44 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2 der Kirchengemeindeordnung sowie §§ 35 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2 der Kirchenkreisordnung über das Verhalten bei persönlicher Beteiligung wird besonders hingewiesen.

In Zweifelsfällen kann es naheliegen, die Beratung der Aufsichtsinstanzen in Anspruch zu nehmen. Wir weisen auch in diesem Zusammenhang nochmals darauf hin, daß angesichts der Knappheit von Arbeitsplätzen bei der entgeltlichen Beschäftigung von Angehörigen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in heutiger Zeit der Verdacht aufkommen kann, es werde hier der Familie einer kirchlichen Mitarbeiterin oder eines kirchlichen Mitarbeiters in sachwidriger Weise ein Arbeitsplatz überlassen, der besser anderen zukommen sollte.

gez. Dr. von Vietinghoff