

Diakonenstellen: Sicherung aus Drittmittel

1. Definition Normalarbeitsverhältnis:

„Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein Arbeitsverhältnis verstanden, bei dem durch einen Arbeitsvertrag die Art und Dauer der zu leistenden Arbeit und die Entlohnung verbindlich geregelt sind und das darüber hinaus besondere Merkmale der Stabilität und Dauerhaftigkeit aufweist.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008)

Kennzeichen:

- Vollzeitbeschäftigung
- Zeitlich unbefristet
- der/die Arbeitnehmer/in arbeitet *kontinuierlich* für *einen* Arbeitgeber, unterliegt bei seiner Arbeit *dauerhaft* dessen Weisung und ist *in die betrieblichen Strukturen* des jeweiligen Unternehmens eingegliedert
- Arbeitsplatz und Wohnung des/der Arbeitnehmers/in sind räumlich voneinander getrennt
- Sozialversicherungspflicht (nur Deutschland)
(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008)

2. Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis

Veränderungslinien durch „Ökonomisierung“ („neue Ökonomie der Unsicherheit“; Kira Marrs, SI München)

- Teilzeitbeschäftigte Diakone und Diakoninnen

Jahr	1995	1998	2001	2004	2005	2006	2007	2008
% Teilzeitbeschäftigte	11,39	21,94	29,92	33,58	33,81	33,33	36,68	37,52

- Befristung von Dienstverhältnissen bei Diakonen und Diakoninnen
 - 2007: 85
 - 2008: 29; insgesamt bis 2013: 65
- Regionale Kooperationen
 - Benachbarte Gemeinden kooperieren. Der/die Diakonin ist in das Kooperationsgeschehen involviert
 - Benachbarte Gemeinden kooperieren nur indem sie sich eine Diakonenstelle teilen
 - Der/die Diakon/-in arbeitet mit unterschiedlichen Stellenanteilen in nicht benachbarten Gemeinden
- Anstellung auf drittmittelfinanzierten Stellen
 - Anstellung bei kirchlichem Träger, Mischfinanzierung
 - Anstellung bei kirchlichem Träger, ausschließlich durch Drittmittel finanziert
 - Auslagerung der Diakonenstelle, Anstellungsträger Verein, kirchliche Aufgaben werden an den Verein delegiert

3. Drittmittel

- Spendenmittel
- Stiftungsmittel
- Kommunale Zuweisungen
- Andere Kooperationspartner/-innen
- Rücklagen
- Projektfinanzierungen
- Aus Aktionen
- Innovationsfonds
- Nachwuchsförderung
- Andere

4. Drittmittel finanzierte Stellen: Chancen

Aus Sicht der Anstellungsträger

- Stellensicherung
- Erweiterung des Angebots durch professionelle Mitarbeitende
- Übernahme von gemeinsamer Verantwortung
- Engagement und Lebendigkeit
- Anbindung an den gemeindlichen Kontext
- Es gibt noch ungenutzte finanzielle Ressourcen, die genutzt werden können

Aus Sicht der Diakone/-innen

- Stärkung des Selbstwertgefühls

5. Drittmittel finanzierte Stellen: Herausforderungen

Aus Sicht der Anstellungsträger

- Unsicherheiten
- Belastung für Mitarbeitende
- Arbeitsrechtliche Gestaltung
- Vertragsbefristungen erschweren die Kontinuität der Arbeit
- Einbindung in übergemeindliche Zusammenhänge
- Aufgabenverteilung und Zuständigkeitsregelungen
- Konkurrenz zu anderen Finanzierungszwecken
- Arbeitsaufwand
- Anstellungsträger Verein

Aus Sicht der Diakone/-innen

- Unsicherheiten
- Vermischungen (Spende für Person oder Zweck?)
- Abhängigkeiten (Spenderinteressen)
- Spannungen/Konfliktfelder bezogen auf
 - Den Regionsgedanke
 - Die Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen
 - Die Beantragung Kommunaler Fördermittel



6. Vorläufiges Fazit:

- Normalarbeitsverhältnisse sind nicht mehr das Normale.¹
 - Folge: Ausdifferenzierung des Berufsprofils durch veränderte und differenzierte Anforderungen
- Die Sicherung von Personalstellen durch das Einwerben von Drittmitteln nimmt in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zu. Das ist eine von vielen Veränderungen bei kirchlichen Anstellungsverhältnissen.
- Personalstellen, die durch Drittmittel (mit-)finanziert werden, bieten Chancen. Ebenso treten (die oben beschriebenen) Herausforderungen auf und damit verbundene Phänomene wie:
 - Die Konkurrenz zum Regionsgedanken
 - Arbeitsrechtliche Erschwernisse
 - Die Frage der Anstellung bei einem anderen Träger (z.B. Verein), u.a.
- Die Sicherung von Stellen aus Drittmitteln hat Auswirkungen
 - auf das Anforderungsprofil der Mitarbeitenden und der Anstellungsträger
 - das Gemeindekonzept
 - die Zusammenarbeit von Kollegen und Kolleginnen
- Spender/-innen bzw. Geldgeber/-innen möchte Einfluss nehmen, haben Interessen

7. Absehbare Konsequenzen und Regelungs- bzw. Reflexionsbedarf:

- Erhöhter Supervisions- und Beratungsbedarf²
 - der Mitarbeitenden (Selbstmanagement, Umgang mit Planungsunsicherheiten, Klarheit gegenüber „Auftraggebern“, Thema: die eigene Arbeit „verkaufen“, u.a.)
 - der Anstellungsträger (z.B. Personalverantwortung, Zusammenarbeit Fundraising)
- Erhöhte Informations- und Fortbildungsbedarfe (z.B. Berufsprofil, „unternehmerische“ Kompetenz der MA)
- Erhöhte Bedarfe zur Klärung von Rechtsunsicherheiten
- Die Zusammenarbeit mit dem Fundraising-Büro der Landeskirche sollte verstärkt werden
- Aus- Fort- und Weiterbildung:
 - Die Ausbildung der Mitarbeitenden muss auf die sich verändernden Anforderungen im kirchlichen Raum ausgerichtet werden
 - Fortbildungsangebote müssen die veränderten Anforderungen für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende aufgreifen
- Geld bestimmt die Inhalte?
 - Geld um jeden Preis? (Ethik)
 - Vereinbarung zwischen Geldgebern und kirchlichem Anstellungsträger
- Vermeiden:
 - Verein als Anstellungsträger (Stichwort: Verkündigungsauftrag, Dienstgemeinschaft, MA-Rechte)
- Dienstgemeinschaft:
 - Teilnahme der MA an überregionalen Dienstkontakten (z.B. Bonifizierung)
- Rechtssicherheit – wie?

Hannover, März 2009

¹ Wie sind die Ergebnisse bezogen auf andere Berufsgruppen?

² „Neuere arbeits- und industriesoziologische Untersuchungen zeigen, dass auch in anderen Branchen wachsende Arbeitsintensivierung, Zeit- und Leistungsdruck, zunehmende psycho-mentale Belastungen und Schwierigkeiten bei der Work-Life-Balance zu beobachten sind“; Marrs, Kira, u.a.: Rückkehr zur Leistungsfrage; Leistung in Arbeit Unternehmen und Gesellschaft“; Forschung aus der Hann-Böckler-Stiftung; Februar 2008

