



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Weichen stellen für neue Stellen

Erste Ergebnisse einer  
Untersuchung in der Ev.-luth.  
Landeskirche Hannovers



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Befragung

- Alle Superintendenturen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Fragebogen): 42 Rückläufe, davon haben 21 KK (noch) keine Diakonenstellen aus Fremdmitteln, die anderen z.T. in hohem Maße
- Diakone und Diakoninnen (Workshop mit 7 MAs, deren Stellen durch Fremdmittel finanziert werden)





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Fremdfinanzierung durch:

- Spendenmittel
- Stiftungsmittel
- Kommunale Zuweisungen
- Projekte
- Rücklagen
- Aktionen
- Weitere Kooperationspartner/-innen
- Innovationsfonds und Nachwuchsförderung
- andere



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Ergebnisse

## Chancen und Herausforderungen





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## Chancen: 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



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## Chancen aus Sicht der Diakone/-innen

- Stärkung des Selbstwertgefühls



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# 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



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Herausforderungen aus Sicht der Mitarbeitenden

- Unsicherheiten
- Vermischungen/Abhängigkeiten
- Spannungen/Konfliktfelder
  - Regionsgedanken
  - Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen
  - Kommunale Fördermittel



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Normalarbeitsverhältnis





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## 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)



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## Kennzeichen: Normalarbeitsverhältnis

- Vollzeiterwerbstätigkeit
- 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)





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

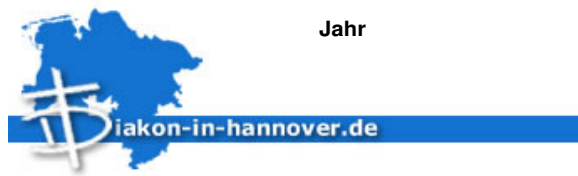
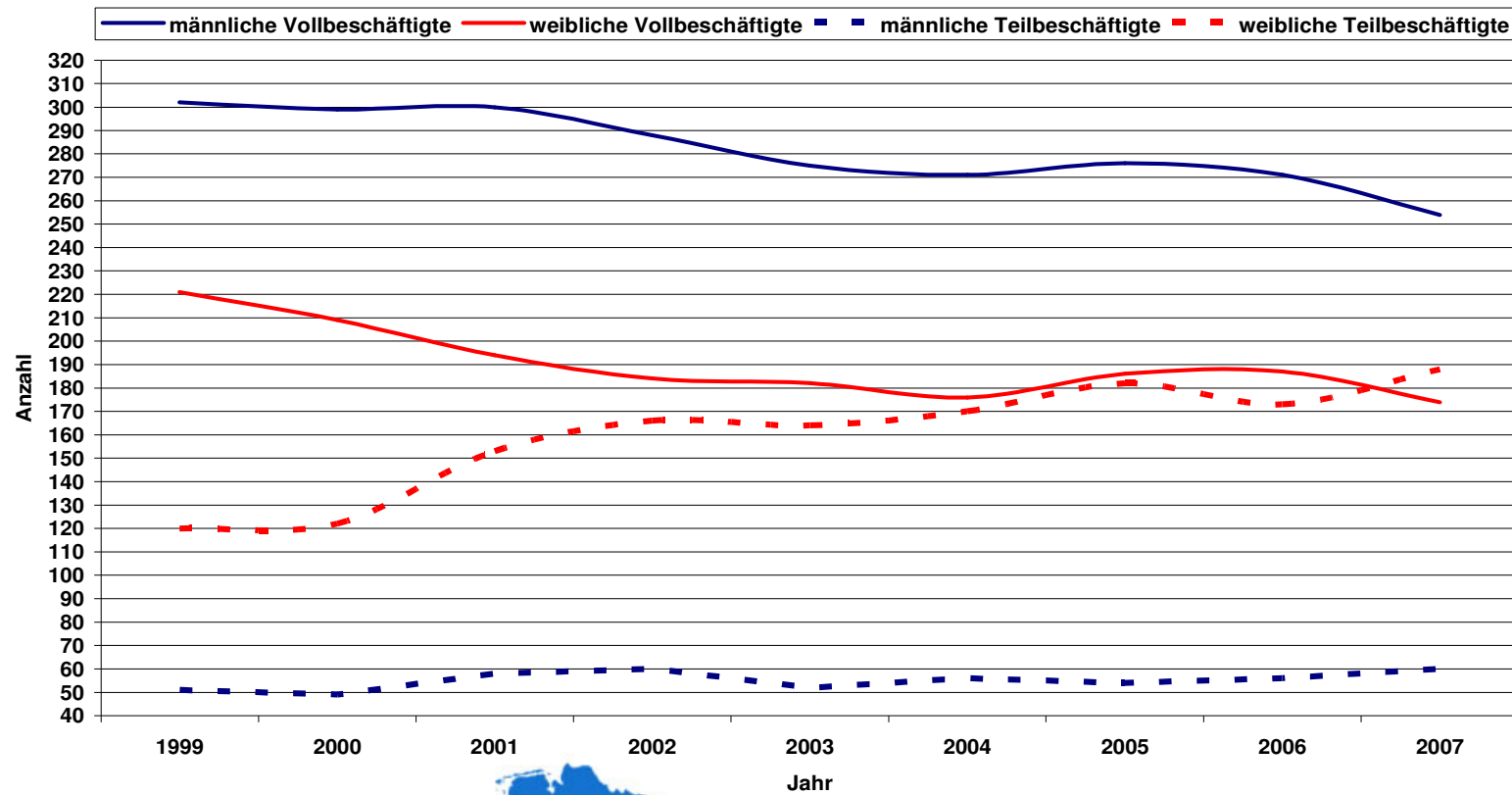
# Normalarbeitsverhältnisse in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers - Veränderungen



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# 1. Teilzeitbeschäftigte

Diakoninnen und Diakone





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## 2. Befristung von Dienstverhältnissen

Jahr, in dem befristete Dienstverhältnisse enden	Gesamt- zahl	davon	
		Diakoninnen	Diakone
2008	85	65	20
2009	11	7	4
2010	4	4	0
2011	2	1	1
2012	1	1	0
2013	1	0	1
<b><u>Gesamt:</u></b>	<b><u>104</u></b>	<b><u>78</u></b>	<b><u>26</u></b>





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

### 3. 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



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## 4. 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



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Teilzeitdienstverhältnis

Befristetes  
Dienstverhältnis



Dienstverhältnis mit  
Auftrag zu  
regionaler Kooperation

Dienstverhältnis mit  
Finanzierungs-  
hintergrund  
durch Drittmittel



diakon-in-hannover.de



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

# Sind diese Veränderungen „normal“?



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## Was sagt die Literatur?

- Institut für Sozialforschung: „Neue Ökonomie der Unsicherheit“
- Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der Europäischen Kommission: „Flexicurity-Debatte“
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Zunahme an Teilzeitstellen und befristeten Stellen



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## Vorläufiges Fazit

- Normalarbeitsverhältnisse sind nicht mehr das Normale
- Die Sicherung von Personalstellen durch das Einwerben von Drittmitteln nimmt in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zu.
- 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.





Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

## Vorläufiges Fazit

- 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
- Absehbare Konsequenzen:
  - erhöhter Supervisions- und Beratungsbedarf
  - Erhöhter Informations- und Fortbildungsbedarfe;
  - Erhöhte Bedarfe zur Klärung von Rechtsunsicherheiten
  - ...



Haus kirchlicher Dienste  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Herzlichen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

