



Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter Bayern

## Ehrenamtlichkeit contra Stellenplan

**Ehrenamtlich** im Sinne des § 119 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist eine Betätigung, die

- unentgeltlich ausgeübt wird
- dem Gemeinwohl dient und
- in einer Organisation erfolgt, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, welche im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige Zwecke fördern.

In letzter Zeit kommt es vermehrt vor, dass vertraglich angestellte kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „freiwillig“ dazu aufgerufen werden, einer Stundenreduzierung aufgrund finanzieller Engpässe zuzustimmen.

Mit einem solchen Ansinnen Druck auf die kirchlichen Mitarbeitenden ausgeübt, bzw. weitergegeben.

Wenn es allerdings auch noch dazu kommt – und das geschieht in letzter Zeit häufiger –, daß Ehrenamtliche dazu bereit stehen sollen, diese Arbeitsleistungen mit oder ohne Aufwandsentschädigung zu übernehmen, muss gefragt werden, in welchem Sinne die Begrifflichkeit „Ehrenamt“ (aus)genutzt wird. Vom „Amt“ im bisherigen Stile (Kirchenvorstand, Jugendleiter, etc.) wird auf eine neue Form des Begriffes, nämlich der der „billigen Arbeitskraft“, ausgewichen.

**Der vkm wehrt sich** dagegen, daß aufgrund von verordneten Sparzwängen, in der verfassten Kirche und in der Diakonie das Ehrenamt dazu genutzt wird, Stellen von bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu streichen oder zu kürzen.

- ***Ehrenamtliche sind nicht dazu da, schleichenden Arbeitsplatzabbau zu vollziehen.***

Es darf keine Vermengung von bezahlter und unbezahlter Arbeit durch ein und dieselbe Person geben.

- ***Verpflichtung von vertraglich Angestellten zur zusätzlichen ehrenamtlichen Arbeit am selben Platz ausschließlich gepaart mit einer Aufwandsvergütung darf nicht sein.***

***Dahinter verbirgt sich eine schleichende Erosion des Arbeitsmarktes.***

Der vkm kennt die Sparzwänge der Kirche.

Vorrangiges Ziel muss es bleiben, die Gemeinwesen- und Gemeindearbeit vor Ort zu fördern. Dazu ist es in erster Linie notwendig, in den Leitungsgremien, Ziele festzulegen, deren Inhalte Aussagen darüber treffen, wer und was mit der gemeinsamen Arbeit erreicht werden soll.

Die weitere Erschließung finanzieller Ressourcen stellt dabei eine Möglichkeit dar, die anvisierten Ziele in die Praxis umsetzen zu können.

- ***Sollten diese finanziellen Möglichkeiten tatsächlich nicht gegeben sein, darf das nicht dazuführen, dass eine Stundenreduzierung aus Gründen der Ressourcenknappheit bei gleich bleibender Arbeitsmenge durchgeführt wird. Die Arbeitsmenge ist im Bedarfsfalle der Beschäftigungszeit anzupassen.***

Nur die Wohlfahrtsverbände und Kirchen können es sich leisten, auf den Einsatz von Ehrenamtlichen zu bauen. Im Bereich der freien Wirtschaft würde es nie einem Arbeitgeber einfallen, ehrenamtliche Mitarbeiter an Arbeitsplätzen einzusetzen. Die Tarifverträge lassen ein solches Verhalten erst gar nicht zu.

Der Gedanke der Dienstgemeinschaft verbietet ebenfalls ein solches Vorgehen.

- ***Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben sich danach darauf zu verlassen, dass ihr vertraglich geregelter Arbeitseinsatz in Treu und Glauben ernst genommen wird.***
- ***Der vkm fordert die Rückführung der Arbeitsbereiche, die durch Ehrenamtliche abgelöst wurden, in ordentliche Arbeitsplätze.***
- ***Der vkm fordert keinen weiteren Abbau von tariflich bezahlten Arbeitsstunden mit Tätigkeitsübernahme durch Ehrenamtliche.***



07. 09.07, Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern,  
Hooverstr. 5, 86156 Augsburg, Hooverstr. 5, 86156 Augsburg,

[www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)

**Nur wer Mitglied ist, stärkt seine Interessensvertretung**