

Protokoll, VEPPÖ-Hauptversammlung in Hirschwang, 25.8.2025

1. Verspäteter Beginn um 14:45 Uhr, Begrüßung durch Obfrau Iris Haidvogel (i.d.F. IH), Feststellung der Beschlussfähigkeit
2. Tagesordnung einstimmig angenommen
3. Andacht von LV Eike Klaas Hoberg und LVin Janina Skora
4. Protokoll der letzten HV vom 27.8.2025 in Rust wurde ausgeschickt, mehrheitlich angenommen — drei Enthaltungen: Skora, Krizner, Stockmann, alle wegen Nichtanwesenheit.
5. Bericht der Obfrau IH und 1. Stellvertreterin Birgit Meindl-Dröthandl (i.d.F. BMD)
IH: Unsere Arbeit hat kein Ende. Ist ein Sonntag gefeiert, ist der nächste schon vor der Nase. Sind die einen Jugendlichen konfirmiert, wartet der nächste Jahrgang. Ist die Kirche renoviert, fällt auf wie baufällig das Pfarrhaus ist. Ist das Gewaltschutzkonzept beschlossen, muss endlich das Fahrtenbuch hochgeladen werden. Das was ich hier beschreibe, war auf die eine oder andere Art in unserem Beruf, schon immer so. Es gehört dazu. Es gibt Phasen im Leben einer Pfarrperson, wo diese Arbeitsrealität leichter von der Hand geht und Phasen, wo wir hoffen, die kommende Woche zu überstehen. Was sich jedoch in den letzten Jahren geändert hat und laufend ändert: Wir werden immer weniger. Nicht nur wir Evangelische – auch wir aktive Pfarrerinnen und Pfarrer. Dabei wird die Arbeit nicht zwangsläufig oder gar automatisch weniger. Ja, selbst die so hochgelobten Synergien -ob jetzt zusammen verantworteter Konfiunterricht oder die Einbindung von zahlreichen Ehrenamtlichen (die ich auch mal haben muss), verschiebt die Arbeit nur in Richtung Koordination, Organisation und Supervision. Weniger Arbeit haben wir aber dadurch nicht. Aber durch die vergangenen und noch anstehenden, Stellenkürzungen der geistlichen Amtsträger*innen und durch zahlreiche vakante Gemeinden, entscheidend weniger aktive Kolleginnen und Kollegen in unserem Umfeld. Andere Pfarrpersonen, die sich mit mir kritisch-theologisch austauschen, die Urlaubs- und Krankenstandsvertretung für mich machen, die mit mir gemeinsam auf Pfarrerinnenkonferenzen fahren, die seelsorglich-kollegial an meiner Seite stehen bei Konflikten, die gemeinsam mit mir große Feste planen oder auf Konfi- und Kinderfreizeit fahren. Was täten wir eigentlich, gäbe es nicht so viele pensionierte Kolleginnen und Kollegen, die hier nicht nur Lücken füllen, sondern vielerorts entscheidende Arbeit leisten - und das meist unbezahlt? Die Zahl der aktiven geistlichen Amtsträgerinnen und Amtsträger schwindet. Aber nicht weil es uns nicht mehr braucht. Im Gegenteil. Je prekärer die Lage unserer Evangelischen Kirchen in Österreich ist – um so mehr bräuchte und braucht es uns. Je vereinzelter wir Evangelische werden, umso deutlicher müssen unsere Stimmen gerade als geistliche Amtsträgerinnen werden. Je diverser unsere Gesellschaft, umso klarer, differenzierter und bibelwissenschaftlich fundierter

unser Auftritt. Je mehr Anbieter es in Bereichen wie Lebensbegleitung und Lebensfeiern gibt, umso sichtbarer unsere – meiner Meinung nach unschlagbaren - Qualitäten in Seelsorge und Kasualien. Je fraglicher Werte wie Demokratie, Gleichberechtigung und Menschenwürde werden, umso mehr braucht es unsere gut reflektierten, evangelischen Antworten und unsere kritische Nachfrage in unseren Dörfern und Städten. Und in den jungen Generationen, die für Frieden und Bewahrung der Schöpfung nochmals neu und anders kämpfen müssen als die Generationen zuvor, braucht es ehrliche, fröhliche Zukunftsvisionen und Orte der Hoffnung und der diskriminierungsfreien Gemeinschaft – und Menschen wie uns, die diese Angebote vielleicht nicht immer persönlich liefern, aber dafür Sorge tragen, dass Jugendliche und ihre Lebenswelt ein unaufgebbarer, entscheidender Teil unserer Kirche bleiben. Unsere Kirche braucht uns! Uns hauptamtliche, geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger und erst recht euch Vikarinnen und Vikare und euch PAKs. Sie braucht unsere tagtägliche Arbeit. Doch: Unsere Arbeit hat ein Ende. Denn Arbeit ist eine begrenzte Ressource. Damit diese Begrenzung auch gelingt, braucht es gute Regelungen. Braucht es einen definierten Rahmen, keine grobe Orientierung, kein Ausverhandeln, kein "Wer viel hat, von dem wird viel gefordert". Alle Regelungen zur Arbeitszeit erfordern realistische Einschätzungen, die Bereitschaft tatsächlich Grenzen zu ziehen und ein gutes Gespür dafür, wo Flexibilität nötig ist und wo sie aber das System untergräbt. Es geht um einen guten Abgleich der Interessen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Beteiligten. Und besonders auch um einen Abgleich mit der aktuellen Arbeits- und Lebenswirklichkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern heute. Diese hat sich in den letzten Jahren entscheidend geändert und ändert sich in den kommenden Jahren wiederum massiv. Und so werden sich auch die Regelungen und damit der Rahmen für unsere Arbeit ändern müssen, damit das Bild nicht schief hängt oder gar von der Wand fällt.

BMD: Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Evangelische Kirche in Österreich steht in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess. Viele Gemeinden sind klein, viele Regionen weitläufig, und wir alle kennen die Mühen, die das mit sich bringt. Wir sind Kirche in der Diaspora, und das war nie einfach – aber es war über lange Zeit getragen von Nähe, Vertrauen und gewachsenen Beziehungen. Jetzt, mit der Notwendigkeit zu Strukturveränderung, merken wir: Die Herausforderungen nehmen zu – nicht nur für die Kirche als Organisation, sondern ganz konkret für uns als Pfarrpersonen. 1. Was macht Regionalentwicklung mit uns? Die Idee, Regionen zu bilden, Ressourcen zu bündeln, Zusammenarbeit zu fördern – sie ist nachvollziehbar und notwendig. Aber wir müssen ehrlich sein: Für viele von uns bedeutet das zunächst einmal mehr Belastung statt Entlastung. • Plötzlich sind wir nicht mehr nur für „unsere“ Gemeinde zuständig, sondern Teil eines regionalen Geflechts – mit neuen Erwartungen, zusätzlichen Sitzungen,

Koordinationsaufwand. • Die Identifikation der Menschen mit „ihrer“ Pfarrerin oder „ihrem“ Pfarrer verwässert, unsere seelsorgliche Nähe wird zur Managementaufgabe. • Die Verwaltungsarbeit steigt, aber das Entlastungspersonal fehlt oft – oder steht nur auf dem Papier. • Wir erleben, dass die kirchlichen Leitungsebenen – von Synergien, Effizienz, Zukunftsfähigkeit – sprechen; aber „unten“ fühlen wir die Überforderung, den Druck, auch die Frustration. Wenn die Regionalentwicklung eine Zukunft für unsere Kirche sichern soll, dann muss sie pastoral gedacht sein – nicht nur strategisch. Deshalb fordern wir gemeinsam: a) Verlässliche und faire Personalpolitik • Frühzeitige Kommunikation bei Veränderungen. • Keine über Nacht entstandenen Regionalstrukturen, die dann zum Dauerzustand werden. • Transparente Prozesse bei Stellenvergabe, klare Zuständigkeiten, faire Lastenverteilung. b) Verbindliche Entlastung bei Verwaltungsaufgaben • Kompetente regionale Verwaltungsassistenzen, die zuverlässig einspringen. c) Zeit für Seelsorge – auch für uns • Die geistliche Begleitung von Pfarrerinnen und Pfarrern darf kein Luxus sein. • Wer ständig gibt, braucht auch Räume, wo er empfangen darf. • Supervision, geistliche Begleitung, Auszeiten – sie müssen angeboten, leicht zugänglich und von uns auch angenommen werden. Wir Pfarrerinnen und Pfarrer wollen mitgestalten. Wir sind nicht gegen Veränderung – im Gegenteil! Aber wir sagen: Veränderung braucht Beteiligung. Sie braucht Ehrlichkeit. Und sie braucht das Bewusstsein, dass Strukturen nicht Leben schaffen – sondern nur dann tragen, wenn der Geist in ihnen wirkt. Die Kirche der Zukunft wird nicht durch Struktur allein wachsen – sondern durch Menschen, die mit Leidenschaft, Glauben und Kraft leben, was sie verkündigen. Und dafür brauchen wir eine Kirche, die uns nicht überfordert, sondern mit uns geht – auf Augenhöhe. Strukturelle und gesellschaftliche Veränderungen haben immer größeren Impact auf den Pfarrberuf. Vorteile wie etwa die kirchliche Zusatzkrankenfürsorge mussten aufgegeben werden. Anforderungen und Konflikthäufigkeit steigen sowie der Verwaltungsaufwand für uns, wie z.B. durch die verpflichtenden staatlichen Formvorschriften für das korrekte Führen des Fahrtenbuchs. 2. Rechtsschutz – wenn Verantwortung zur Belastung wird Heute möchte ich auch ein Thema ansprechen, das vielen von uns fern erscheint – bis es plötzlich sehr nahe rückt: den Rechtsschutz. Wir Pfarrerinnen und Pfarrer leben und arbeiten in einem besonderen Vertrauensverhältnis. Wir sind Seelsorger:innen, Lehrer:innen, Amtsträger:innen – und oft auch Projektleiter:innen, Veranstalter:innen, Dienstgeber:innen, Datenschutzverantwortliche, Krisenmanager:innen. Wir übernehmen Verantwortung – und wir stehen damit auch in rechtlicher Verantwortung. Viele von uns denken: „Im Falle eines Falles wird die Kirche schon für mich da sein.“ Aber: Das ist ein Irrtum. Gemäß Artikel 12 Absatz 4 der Kirchenverfassung der Evangelischen Kirche A. und H.B. in Österreich heißt es: „Wird der Träger oder

die Trägerin eines kirchlichen Amtes wegen Handlungen behördlich verfolgt, die in Ausübung dieses Amtes gesetzt wurden, die aber kein kirchliches Disziplinarvergehen begründen, hat die Kirche angemessenen Rechtsbeistand zu gewähren.“ Die Kirche gewährt oder streckt im Fall rechtlicher Verfahren Rechtsschutz wie z.B. Kosten einer anwaltlichen Beratung oder im Zuge eines Gerichtsverfahrens entstandene Kosten daher nur dann vor, wenn 1. es sich um Vorwürfe wegen einer in Ausübung des Amtes gesetzten Handlung handelt UND 2. die vorgeworfene Handlung kein Disziplinarvergehen im Sinne des §12 der Disziplinarordnung darstellt. Was heißt das konkret? Wenn uns ein strafrechtlicher Vorwurf gemacht wird – etwa wegen Betrugs, Diebstahls, Körperverletzung, sexuellen Übergriffen, Veruntreuung oder auch vorsätzlichen Datenschutzverstößen – dann ist die Kirche NICHT verpflichtet, uns juristisch beizustehen. In § 12 der Disziplinarordnung werden die Disziplinarvergehen aufgezählt und § 12 Abs. 1 Z 12 Diszo heißt es, ein Disziplinarvergehen liege vor bei „gerichtlich strafbarem vorsätzlichem Handeln oder Unterlassungen“. Die eben aufgezählten Delikte sind Delikte, die größtenteils nur vorsätzlich begangen werden können; damit sind sie gemäß Disziplinarordnung automatisch auch disziplinarrechtlich relevant. Und das bedeutet: Kein Anspruch auf Rechtsschutz durch die Kirche, wenn einem eines dieser strafrechtlich relevanten Delikte vorgeworfen wird. Was bedeutet das in der Praxis? Im gerichtlichen Strafverfahren zur Klärung, ob an den Vorwürfen überhaupt etwas dran ist, müssen wir uns selbst anwaltlichen Beistand und Gerichtskosten finanzieren. Auch wenn wir nicht vorsätzlich, sondern fahrlässig handeln, einen Fehler machen, einen Moment nicht aufpassen oder ein Datenschutzformular übersehen – das Verfahren zur Klärung, ob ein Vorsatz vorliegt oder nicht, müssen wir selbst finanzieren. Und der Vorsatzbegriff im Strafrecht ist weit gefasst: • Es reicht schon ein sogenannter „Eventualvorsatz“ – das bedeutet: Ich wollte keinen Schaden verursachen, aber ich habe ihn für möglich gehalten und in Kauf genommen, dass er eintritt. • Die Abgrenzung zwischen Eventualvorsatz und Fahrlässigkeit ist in der Praxis kompliziert - in einem Verfahren, in dem es darum geht, will man von einem /r kompetenten Verteidiger:in vertreten werden. Eine kurze Google-Recherche ergibt, dass bei Rechtsanwält:innen Stundensätze von 180-360 € durchaus üblich sind, hinzu kommen noch weitere Kosten z.B. für Sachverständige und Gebühren im Gerichtsverfahren. Für ein:e kostenlose Rechtsanwält:in, also eine:n Verfahrenshilfeverteidiger:in, verdienen die meisten von uns zu gut oder besitzen Vermögenswerte, z.B. ein Auto oder vielleicht sogar ein Elternhaus, die zuerst veräußert werden müssten. Dazu kommt: In einem Strafverfahren werden manchmal auch zivilrechtliche Ansprüche (z. B. Schadenersatz) mitverhandelt. Die im Zivilverfahren unterlegene Partei hat der obsiegenden Partei die Kosten des Verfahrens zu ersetzen. Auch im zivilrechtlichen Bereich zu unterliegen,

kann daher existenzgefährdend sein. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind Menschen, keine Maschinen. Wir handeln nach bestem Wissen und Gewissen. Und doch: In einer immer komplexer werdenden Welt, mit steigenden Anforderungen und rechtlichen Rahmenbedingungen, können Fehler passieren. Niemand ist davor gefeit, dass ein Vorwurf – berechtigt oder nicht – gegen ihn erhoben wird. Und spätestens dann ist man allein: • Mit der Anwaltsrechnung. • Mit der Sorge um den Ruf. • Mit der Frage: Wer schützt mich jetzt? 4. Unsere Forderung an die Kirche a) Einen fairen, solidarischen Rechtsschutzfonds • Die Kirche soll in allen Verfahren, in denen die berufliche Tätigkeit betroffen ist, Rechtsschutz zumindest vorstrecken – bis ein Schuldnachweis vorliegt. • Unschuldsvermutung muss auch in der Kirche gelten – und sich in konkretem Handeln zeigen. b) Klare Regelung für Datenschutz- und Verwaltungsverfahren • Die rechtlichen Anforderungen im Bereich Datenschutz, Arbeitnehmerschutz, Organisation und Verwaltung steigen – auch hier braucht es rechtliche Begleitung, nicht nur Schulungen. c) Eine Überarbeitung des § 12 Abs. 4 Kirchenverfassung • Das Nichtgewähren eines Rechtsbeistandes schon bei Vorwurf eines gerichtlich strafbaren vorsätzlichen Handelns, bevor eine Verurteilung im staatlichen oder kirchlichen Verfahren erfolgte, stellt eine Vorverurteilung dar. Wir brauchen differenzierte Regelungen, die auch Schutz bieten nicht nur Kontrolle ausüben. d) Psychosoziale Begleitung im Krisenfall • Wer unter Verdacht steht, steht oft sozial isoliert und emotional allein da. • Wir fordern einen institutionalisierten Unterstützungsmechanismus: Gesprächspartner, Supervision, geistliche Begleitung – ohne Vorverurteilung. Eine Kirche, die ihre Pfarrerinnen und Pfarrer wertschätzt, schützt sie – auch und gerade im Krisenfall. 5. Reduzierte Stellen – steigende Anforderungen Wir wissen: Unser Beruf ist nicht nur ein „Job“, er ist für viele von uns eine Lebensform. Aber auch Lebensformen brauchen Pflege – und Grenzen. Und genau diese Grenzen sind oft verschwommen. Die Streichung mancher 100%-Pfarrstelle und die Reduzierung im Rahmen des DSVK-Prozesses auf 80 %, 75 % oder weniger – mittlerweile in nahezu allen Superintendentenzen – hat dieses Thema verschärft: Der Stellenumfang sinkt – die Erwartungen nicht. Und wer „nur“ 80 % arbeitet, fragt sich oft: Was darf ich liegenlassen? – Und was passiert, wenn ich es tue? Die Forderung des VEPPÖ, die in so manchen Superintendentenzen in den Antrag gemündet ist, dass eine neu ausgeschriebene Stelle mindestens 5 Jahre lang im ausgeschriebenen Umfang gehalten wird, ist richtig – läuft aber derzeit mit der Veröffentlichung der neuen Kennzahlen im DSVK-Prozess nicht synchron. Dazu und zu anderen offenen Fragen wurde eine Arbeitsgruppe mit VEPPÖ-Beteiligung eingerichtet. Die Änderung von Amtsaufträgen, um trotz Reduzierung des Stellenausmaßes durch Zusatzaufgaben noch 100 % zu erreichen, hat für die betroffenen Kolleg:innen zu Erschwernissen ihrer Arbeitssituation geführt – oder zum Verzicht von

Einkommen, wenn diese Änderungen mit ihrer Lebenssituation nicht kompatibel waren. Das wird sich auch auf den späteren Pensionsanspruch auswirken. Demgegenüber muss eine deutliche Reduktion des vorherigen Amtsauftrags stehen und eine klare und berechenbare Definition von arbeitsfreier Zeit. Aufgabe der diözesanen Leitungsebene ist es, einen orientierenden Rahmen dafür zu geben, was seitens der Gemeinden erwartet werden kann - ganz besonders, wenn eine 100% -Pfarrstelle zur Teilstelle wird oder eine Gemeinde mit zwei 100% Pfarrstellen plötzlich nur noch eine davon hat. Ohne diesen Rahmen sind Pfarrer:innen überzogenen Erwartungen von Gemeinden ausgeliefert - auch weil Gemeinden oft gar nicht wissen, was realistisch erwartet werden kann. Wir brauchen dringend eine neue Kultur der Abgrenzung. Nicht als Zeichen von Schwäche, sondern als Ausdruck von Professionalität. Denn wer sich nicht abgrenzt, ist irgendwann nicht mehr wirklich da – für andere und für sich selbst. Diese Verantwortung tragen wir gemeinsam – füreinander und auch im kirchlichen Leitungshandeln. Es braucht nicht nur individuelle Achtsamkeit, sondern auch strukturelle Klarheit: über Prioritäten, über Erreichbarkeiten, über Vertretungen – und über das Recht auf Unerreichbarkeit. Deshalb brauchen wir Planungsmodelle, die uns helfen, unsere Arbeitszeit strukturiert und realistisch zu gestalten. Modelle, die uns nicht nur als Einzelpersonen, sondern auch als Gemeinschaft der Pfarrpersonen weiterhelfen. Über solche Modelle wird in zahlreichen deutschen Landeskirchen intensiv nachgedacht, und auch wir als VEPPÖ haben uns schon intensiv damit beschäftigt und möchten in diese Richtung weiterarbeiten. Und ich gebe an dieser Stelle an Iris weiter, die unsere Überlegungen dazu erläutern wird.

IH: Eine sogenannte volle oder ganze Pfarrstelle in unserer Kirche hat 100% und den Anspruch auf einen freien Tag pro Woche. Abgesehen davon gibt es jedoch kein Bemessungskriterium für den Umfang von Tätigkeiten im Pfarrdienst. Für den Teildienst verstärkt sich die Herausforderung noch einmal dadurch, dass von vornherein nicht klar ist, von welcher Grundlage ausgehend der Dienst eingeschränkt werden muss. Ich habe in der Vergangenheit immer halb im Scherz über meine Teildienststelle gesagt, was ist 50% von immer? Seit wenigen Jahren gibt es zwar bei Stellen von 50% und weniger das Anrecht auf zwei freie Tage, aber für den Fall einer Verteilung des Teildienstes nach Aufgaben fehlt jedes Kriterium. Schauen wir in ODGA oder Kollektivvertrag finden wir neben dem Anspruch auf den freien Tag, noch unseren Urlaubsanspruch, es fehlen jedoch Regelungen zu täglichen Mindestruhezeiten, wöchentlichen Höchstleistungszeiten und Ruhepausen. Und nun zitiere ich Eckehard Möller, den Vorsitzenden des Verbandes der evangelischen Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland: „Dabei lässt das europäische Recht keinen Zweifel daran, dass die „allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer“ auch dann zu beachten sind, „wenn die Arbeitszeit wegen der

besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“; die Richtlinie erwähnt explizit „Arbeitnehmer (..) im liturgischen Bereich von Kirchen“ und legt fest, dass für die betroffenen Arbeitnehmer „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ bzw. „angemessener Schutz“ zu gewährleisten sind. Gar keine Regelungen – das wäre [...] also keine Lösung; weder aus menschlichen Gründen noch aus rechtlichen, theologischen [...] und ökonomischen.“ Zitat Ende.

(https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/aktuellebeitraege?tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Baction%5D=show&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5BitemId%5D=6025&cHash=df2798cd88080163ffa461dab534fc58)

Gerade in einer Zeit von Arbeitsverdichtungen und Strukturveränderungen, die wir momentan erleben, gilt es besonders verantwortlich mit der Gesundheit der Pfarrpersonen (wie aller anderen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden) umzugehen. Nur so kann der Pfarrberuf in jeder Lebensphase zufrieden und qualitativ gut ausgefüllt werden und für den Nachwuchs attraktiv sein. Aus diesem Grund hat sich der Vorstand des VEPPÖ im vergangenen Jahr intensiv mit zwei Modellen aus deutschen Landeskirchen befasst, die beide versuchen eine Bemessungsgrundlage für unsere Arbeit zu schaffen und zu klären: Was heißt eigentlich 100% - sowohl inhaltlich, als auch zeitlich. Einerseits haben wir uns das bayrische Dienstordnungsmodell, andererseits das westfälischen Terinstundenmodell angesehen. Beide Modelle sind Planungs- und Entwicklungstools, mit dem übergeordneten Ziel Aufgabenbereiche sichtbar zu machen, abzugrenzen, zu bewerten und damit Arbeitsaufwand zu definieren und schließlich auf ein gesundes (und das meine ich genau im Sinn des Wortes!) Maß zu beschränken. Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten – so war das Credo des bayrischen Prozesses, der nun schon seit Jahren in verschiedenen Phasen läuft. Beide Modelle sind Rahmenmodelle für ein Arbeiten in Freiheit und kein Stundenschreiben oder Erbsenzählen, sie gehen von unserer, je individuellen, Arbeitsrealität aus – von der großen Verantwortung auf einer Pfarrstelle, in der es aber auch einmal genug ist und in der viele Arbeitsbereiche planbar und abgrenzbar sind. Beide Modelle stellen das Sichtbarmachen, was zu tun ist und was auf einer Pfarrstelle bzw., von einer spezifischen Pfarrperson tatsächlich getan wird, in den Vordergrund. Das Vorgehen ist in beiden Modellen ein konsensuales und gemeinsam verantwortetes von individueller Pfarrperson, zugehörigen Gremien und kirchleitender Personen und setzt gegenseitiges Wohlwollen und Vertrauen voraus, aber vor allem auch ein Ernstnehmen der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin Kirche. Beide Modelle haben ihren Reiz, beide ihre Tücken. Keines ist ein durchschlagendes Erfolgskonzept und die Lösung

aller Problemstellen in Bezug auf Arbeitszeit und Pfarrdienst. Aus den jeweiligen Landeskirchen hören wir mindestens soviel Kritik wie Zufriedenheit. Auch in der hannoverschen Landeskirche, mit der wir wie mit dem Bayern in direktem Kontakt stehen und die gerade auf freiwilliger Basis das westfälische Terminstundenmodell und den zugehörigen Aufgabenplaner einführt, gibt es viele Anfragen an das Modell und seine Einführung. Trotz dieser vielleicht eher ernüchternden Feststellung haben die Landeskirchen in Deutschland schlicht keine Wahl mehr nach Wegen zu suchen, die Arbeit von Pfarrpersonen zu beschreiben, zu planen und zu begrenzen. Nicht nur fehlt es an allen Ecken und Enden an Nachwuchs und wächst der Druck aus den Pfarrervereinen und -verbänden, sondern die EKD selbst hat im November letzten Jahres gesetzlich festgehalten, dass ab 1. Jänner 2027 jede Gliedkirche in Deutschland: „Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes“ erlassen muss, „um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen.“ (Pfarrdienstgesetz der EKD §25, Absatz 2a). Offen bleibt, wie diese Kriterien in den Landeskirchen konkretisiert werden sollen und doch zeigt ein Blick auf die meist erst kürzlich getroffenen Entscheidungen in einzelnen deutschen Landeskirchen ein deutliches Bild: Die Pfälzische Landeskirche hat sich in §16 ihres Pfarrdienstgesetzes auf die entsprechende Geltung der Regelungen für Beamtinnen und Beamte des Landes Rheinland-Pfalz festgelegt und damit implizit auf die 40-StundenWoche. Die Rheinische Landeskirche hat in ihrem Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD auf die Landesregelungen des Landes NordrheinWestfalen verwiesen und damit implizit (und 2023 dann auch explizit) eine 41- Stunden-Woche für den Pfarrdienst festgelegt. Der Orientierung am Landesrecht folgt auch die Evangelische Kirche BerlinBrandenburg-schlesische Oberlausitz, die EKBO, in ihrem Leitfaden „Den Pfarrdienst beschreiben – gestalten – begrenzen“ mit der Festlegung der 40- Stunden-Woche. Und die Evangelisch-lutherische Kirche in Braunschweig hat den Regelungsauftrag der EKD als erste umgesetzt: durch die Anwendung des niedersächsischen Landesrechts – mit einer 40-Stunden-Woche für den Pfarrdienst. Und nun noch einmal mein deutscher Kollege Eckehard Möller in einem erst letzten Monat erschienen Artikel im Deutschen Pfarrinnen- und Pfarrerberblatt: „Die expliziten Festlegungen von Rheinland, EKBO und Braunschweig auf die 40- bzw. 41-Stunden-Woche sind wichtige Schritte hin zu einer gesundheitsförderlichen Berufsausübung im Pfarrberuf und wichtig auch in der Situation eines massiven Mangels an Pfarrnachwuchs, um unseren Beruf attraktiver zu machen. Es ist zu hoffen, dass sich weitere Landeskirchen anschließen. Selbstverständlich ist das nicht.“

(https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/aktuellebeitraege?tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Baction%5D=show&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx_pvpf

arrerblatt_pi1%5BitemId%5D=6025&cHash=df2798cd88080163ffa461dab534fc58)

Wie ihr merkt hat die Diskussion um Aufgabenbeschreibung und Arbeitsbegrenzung zwei gleichwertige Seiten – einerseits die inhaltliche Frage, was, in welchem Umfang zu meinen Aufgaben gehört und wie bewertet werden kann – dafür gibt es eben unterschiedliche Planungs- und Beschreibungsmodelle. Und andererseits die Frage, was meine durchschnittliche Wochenarbeitszeit sein soll. Beide Fragen gehen Hand in Hand und müssen gemeinsam beantwortet werden. Eine inhaltliche Beschreibung braucht eben eine Bemessungsgrundlage und Obergrenze, sonst ist es eine Aufzählung von unendlichen Aufgaben und Arbeitsbereichen (so wie wir es jetzt schon aus diversen Amtsaufträgen kennen). Und eine Bemessungsgrundlage braucht eine inhaltliche und strategische, individuell ausgestaltete und gemeinsam verantwortete Beschreibung und Planung. Deswegen werde ich heute im Verlauf der Sitzung zwei Anträge an die Hauptversammlung einbringen. Einen ersten Antrag, der bei eurer Zustimmung dem Vorstand des VEPPÖ die Aufgabe überträgt in Zusammenarbeit mit der Kirchenleitung und vor allem auch mit euch Kolleginnen und Kollegen ein österreichisches Modell zu erarbeiten, das es uns ermöglicht unsere Arbeit sichtbar zu machen, zu beschreiben, zu planen, zu bemessen und zu begrenzen. Und einen zweiten Antrag, der bei eurer Zustimmung dem Vorstand des VEPPÖ, respektive dem Kollektivvertragsteam, die Aufgabe überträgt, eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit einer vollen Pfarrstelle zu verhandeln. Mein ganz persönliches Verhandlungsziel ist dabei – erst recht nachdem vor genau 50 Jahren, im Jahr 1975, in Österreich die 40-Stunden-Woche kollektivvertraglich eingeführt wurde – genau diese. Denn: Unsere Arbeit hat ein Ende.

Aussprache:

- Waron: Stimmt es, dass die Bayern 48 Stunden haben? IH: Ja, aber sie arbeiten an der Reduzierung, sie arbeiten am längsten an dem Prozess. Sie wollen auf die 40 Std hin. Auf unseren Gehaltszetteln stehen jetzt schon 40 Stunden, auch auf wenigen Dienstverträgen eines bestimmten Jahrgangs (Fehler der Kirchenleitung).
- Tschank: Bei Aufbrauchen meines Urlaubs bin ich auf meine Kollegin IH angewiesen, die kann nur sie vertreten. Was machen wir mit diesen Stunden? Gehe in Pension, werde gerne vertreten, aber mein Zugang ist nicht mehr so innovativ, Pensionist*innen sind routiniert, aber machen jetzt keine großen neuen Projekte mehr. Je weniger Nachwuchs, desto weniger junges Leben.

- Stockmann: Komme vor drei Jahren aus D, Mitteldeutsche Kirche, Hessen-Nassau, Nordkirche: Dort gab es auch Diskussionen, wie kann man arbeitsrechtliche Reformen machen, wenn Pfarrer*innen Beamtendienstrecht folgen wollen. Frage: Wie kann man das tatsächlich umsetzen? Wie kann man auch die mittlere und Gemeindeebene mitnehmen auf den Weg? IH: Man darf nicht den Weg vermeiden, weil man Angst hat vor dem Scheitern. Auf den DSVK-Prozess (Beschränkung wegen des Geldes) müssen wir reagieren mit Beschränkung wegen der Zeit. Das scheint als logischer Schritt. Ziel: Es soll allen nützen/helfen. Wir müssen lernen, alle miteinander neu in die Zukunft zu gehen. Gar keine Antwort zu finden, wäre fahrlässig. Es wäre fahrlässig das Fahrwasser der EKD nicht aufzunehmen.
- Fellinger: Frage nach Konzepten von Überstunden bzw. Zeitausgleich. IH: Kommt nicht in den Konzepten vor. Wenn sie funktionieren, muss bei dauerhaften Überstunden die Stelle überarbeitet, evaluiert werden.
- Perko: Skepsis → Welche Kontrollideen kommen da dem OKR in den Sinn? Kann ein*e Pfarrer*in überhaupt noch auf Konfifreizeit fahren? Wenn du keine Begrenzung hast, kann dir auch niemand sagen, dass du zu wenig arbeitest.
- BMD: Es gibt in der Schweiz schon gut lebbare Zeitausgleichsmodelle. Hilfe wären Modelle in den Regionen: Sind die Lasten fair verteilt? Arbeiten alle das Gleiche? Würde Anspannung in den Teams vl lösen.
- Skora ad hoc: VEPPÖ-Klausur --> Bestrebung, Aufgaben zu streichen. Heißt aber nicht, dass Aufgaben, die Freude machen, gestrichen werden. Die geben Kraft. Es ist gut, wenn Personen viel arbeiten, aber es ist auch wichtig, dass jemand auf die Stelle nachfolgen möchte. Pfarrstellen müssen nachhaltig und lebbar gestaltet werden. Ich möchte Kolleg*innen zurück, die nach PAK den kirchlichen Dienst quittiert haben. Zukünftige Generationen wollen eine Work-Life-Balance haben.
- SI Geist: Dank an die Arbeit des VEPPÖ, Rechtsschutz ist essenzielles Thema, auch ö Weg der Dienstzeitbegrenzung ist wichtig, gute Prozessgestaltung. Prozess der guten Klärung zwischen mittlerer Ebene, Gemeinde und Pfarrer*innenschaft. Kompetenzorientierung!
- Gottas: Dimension des RU --> ungläubliche Fessel, man kann nicht einfach so in den ZA gehen. IH: Richtig, es muss einen großen Platz in unserem Modell einnehmen.
- Waron: Danke an Perko für Warnung. Teilzeitstellen waren schon Öffnen der Büchse der Pandora. Erbsenzählen möchte ich nicht. Teilzeitstellen sind kaum lebbar. IH: Zustimmung. Eigentlich müsste es theoretisch möglich sein, halb bei der Kirche und halb bei der Post zu arbeiten.

- SI Dantine: Wichtig für die Akzeptanz des ö Weg ist die Vertretung der Gemeinden. Chance für Akzeptanz ist höher, wenn Gemeinden mitarbeiten.
- Tschank: Perko und Waron haben recht: Will Freiheit nicht hergeben. Aber es wird nicht anders gehen. Pfarrfamilien leben heute anders.
- Leimer: Was ist mit den Administrationen? IH: Administration ist einer der wenigen Bereiche, wo Mehrarbeit klar entlohnt wird. Darauf muss geachtet werden.
- Swoboda: Habe katholischen Kollegen, der hat 39 Stunden, österr. Weg gefunden, bitte auch in die Ökumene schauen, nicht auf die Priester, aber auf die Pastoralassistent*innen. Plädiere für 40 Stunden, wäre auch eine Aufwertung unseres ehrenamtlichen Engagements. Auch unser Leben und unsere Gesundheit hat ein Ende. Schaffen nur alles, wenn wir stehen bleiben können und nicht immer überarbeitet sind.
- Leuthold: Wir sind eine andere Generation, haben viel gearbeitet, ohne Pause. Haben Konzeptarbeit als Burnoutprophylaxe gelernt. Das ist ganz wichtig, keine Gemeinde ist wie die andere. Es ist eine Aushandlung zwischen Gemeinden, Pfarrer*innen und Kirchenleitung. Es braucht transparente Prozesse. Was ist uns wichtig, was braucht es vor Ort. Noch ein Punkt: Wann können Pfarrer*innen Urlaub machen? Wann kann ich mal Pause machen? Atemholen ist wichtig.
- Tokatli: Beispiel Schule: Jede Menge Zusatzaufgaben (Konferenzen etc.), kann man noch ein bisschen begrenzen. 40 Stunden sind ein Richtwert, können auch nicht immer funktionieren, Bsp. Weihnachten. IH: früher war das so, heute gibt es leider keinen ruhigen Jänner oder August mehr. Das sollte es aber auch wieder geben.
- Vogel plädiert für eine Pause.

16:40-16:45 Uhr Pause

Antrag IH: Bericht der Obfrau und Stv.in möge wohlwollend zur Kenntnis genommen werden.

Mehrheitlich angenommen, mit zwei Enthaltungen: IH und BMD weil Berichtende.

6. Weitere Berichte

a. Berichte aus verschiedenen Arbeitsbereichen

- Bericht Perko/EVU: Bitte aller Mitglieder zur Hauptversammlung im Anschluss.

Alle Wohnungsunterstützungen sind ausbezahlt. Weihnachtsgaben und andere Unterstützungen werden vom EVU ausbezahlt.

- Bericht aus den Vikariatsjahrgängen:

Hoberg: Im PAK-Jahr werden zukünftig drei sein.

Skora: Zweites LV-Jahr: 9 Personen. Erstes Jahr bisher 2 Personen.

- BMD im Namen von K. Payk: Neuer Folder Gleichstellung, Gewaltschutz, Diversity ist an Gemeinden ausgeschickt worden.
- IH Erprobungsraum Danke, Dora!: Erprobungsraum ist jetzt fertig und abgeschlossen.

Website und Krimidinner werden vorgestellt. Damals stand in Todesanzeige im Amtsblatt: Kirche wird sie in gutem Andenken behalten --> Das ist hiermit verwirklicht. Aufruf zum Verbreiten des Spiels.

Frage der Finanzierung: Projektkosten 47 000,-, davon 39 750,- von der Kirche subventioniert!

Herzlichen Dank an Milena Heussler und Agnes Pauer, an Arndt Kopp-Gärtner und AEL.

b. Finanzen, Jahresabschluss

i. Rechnungsprüfer*innen

Weigold und Leimer: am 9. Juli Rechnungsgebahrung geprüft, alles in bester Ordnung. Finanzen sorgfältigst geführt und dargestellt. Herzlicher Dank an AKG und Isabella Trenner.

Reiseverhalten der Vorstandsmitglieder entwickelt sich stetig in Richtung Bahn/Nachhaltigkeit.

Frage: Wir werden weniger, das Geld wird nicht weniger. Was fangen wir damit an, wofür setzen wir es sinnvoll ein?

ii. Beschlussfassung Jahresabschluss

Antrag: Wir beantragen, AKG und den gesamten Vorstand zu entlasten.

Mehrheitlich angenommen, Vorstand enthält sich wegen Befangenheit.

Antrag IH: Annahme des Rechnungsabschlusses für 24/25.

Einstimmig angenommen.

iii. Neuwahl Rechnungsprüfer*innen

Weigold wechselt in den Vorstand und kann nicht mehr Rechnungsprüfer sein. Herzlichen Dank für die sorgfältige Arbeit seinerseits.

Neuer Vorschlag: Regina Leimer und Peter Stockmann

Mehrheitlich angenommen, zwei Enthaltungen: Leimer und Stockmann, weil Nominierte.

Stellvertreter Vorschlag: Rainer Gottas und Karoline Rumpler

Von der HV wohlwollend zur Kenntnis genommen.

- c. Bericht FHF-Jahresabschluss
 - i. Bericht Rechnungsprüfer*innen

Leimer und Weigold: Alles ganz toll. Auch am 9.7. geprüft.

Bitte um Entlastung des Vorstands und AKG, mehrheitlich angenommen, Vorstand enthält sich wegen Befangenheit.

- ii. Beschlussfassung

Antrag IH: Annahme des Jahresabschlusses: Einstimmig angenommen.

- iii. Neuwahl Rechnungsprüfer*innen

Siehe Punkt 6.b.iii

- d. Anträge zur Entwicklungszusammenarbeit

Moritz Stroh, Obmann des Evangelischen Arbeitskreises für Weltmission: EAWM geht mit Brot für die Welt und Diakonie eine Kooperation ein, bisherige kirchliche Stellenfinanzierung geht in diesen Bereich über. Kontinuität mit der Presb Church of Ghana soll bestehen bleiben. Es soll ein Frauenzentrum unterstützt werden. Kirchliche Erwachsenenbildung soll unterstützt werden.

Berichte lassen leider auf sich warten. VEPPÖ-Geld soll fließen unter der Bedingung, dass Berichte nachgereicht werden.

AKG: Wir würden heuer 4711,- € zahlen.

Antrag, die vorgesehenen Subventionen auszuzahlen, insofern die die geforderten Berichte nachgereicht werden. Einstimmig angenommen.

7. Festsetzung Mitgliedsbeitrag

Keine Ambitionen, hier etwas zu verändern.

8. Anträge an die Hauptversammlung

IH: 1. Antrag: Ich stelle den Antrag, dass der VEPPÖ in Zusammenarbeit mit der Kirchenleitung, mit Kolleginnen und Kollegen und Verantwortlichen aus Gemeinden/übergemeindlichen Zuständigen ein „österreichisches Modell“ erarbeitet und erprobt, das es uns ermöglicht unsere Arbeit sichtbar zu machen, zu beschreiben, zu planen, zu bemessen und zu begrenzen.

Einstimmig angenommen.

2. Antrag: Ich stelle den Antrag, dass der VEPPÖ durch das Kollektivvertrags-Team eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit einer vollen Pfarrstelle verhandelt.

Mehrheitlich angenommen. Enthaltung: Perko, Begründung: Verweis auf Wortmeldung beim TOP5.

9. Ort und Zeitpunkt der nächsten HV

Gross: Warum ist die HV am Nachmittag?

Programm hat sich geändert, wir standen vor der Wahl Mi nach Ausflug oder MO Nm, Vorstand hat sich mehrheitlich für Mo entschieden. Soll in Zukunft offenbleiben, neue Bischöfin abwarten.

10. Allfälliges

Leuthold: Geschichte von der PG Lienz. Margit geht in Pension, hat rechtzeitig mit allem angefangen, Evaluation, Ausschreibung, keine Bewerbung. Rücksprache mit OKRin, vl finden wir jemanden? Kollegin in OÖ wurde angesprochen, der die Stelle unterm Hintern weggezogen wurde. In Prozess ist hineingegrätscht: SI Rehner, besseres Angebot in der Stmk. Doppelgleisigkeit! Bitte um Kommunikation: Ist alles mit OKRin abgesprochen? Damit solche Unverschämtheiten nicht mehr passieren.

Stroh: Frage nach Mitgliederstatistik: Wie viele Mitglieder gibt es im VEPPÖ? Sektion?
AKG: 391 Veppö, 135 davon pensioniert. 30 Sektion.

17:48: Sitzung wird geschlossen.