

Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich, VEPPÖ

Obmann: Pfarrer Dr. Stefan Schumann

A-1030 Wien Landstraßer Hauptstraße 81/43 Telefon: 0699/18877711

Wien, 18. Jänner 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Im Zuge der Aussendung des Kollektivvertrages 2012 hat es zur Neuregelung des § 6 (2) Anfragen bzw. auch Proteste gegeben. Manche Einwände sind völlig verständlich, andere beruhen vielleicht auch auf Missverständnissen oder Fehlinformationen. Darum möchte ich als Obmann folgende grundsätzliche Stellungnahme abgeben:

Erinnern möchte ich als Erstes an die Historie.

Auf der Synode 1999 in Innsbruck wurde das Modell der Definitivstellung mit Berufung auf die erste Pfarrstelle aufgelöst und das fünfjährige Pfarrvikariat geschaffen. Ziel war es seitens der Kirchenleitung: Versetzungsmöglichkeit und Kündbarkeit junger KollegInnen bei wirtschaftlicher Notwendigkeit. Dies gegen den ausdrücklichen Protest des VEPPÖ!

Das „Pfarrvikariat“ wurde von uns toleriert als reine Übergangslösung, um damals die Übernahme größerer Jahrgänge in das Ausbildungsdienstverhältnis zu ermöglichen.

Bis zum heutigen Tage blieb der Vorstand VEPPÖ bei seiner grundsätzlichen Forderung, zur alten Regelung zurückzukehren. Die Verkürzung der nicht-definitiv Zeit von fünf auf drei Jahren ist so auch der Vertretungsarbeit des VEPPÖ zuzurechnen.

Wichtig ist es festzustellen, dass das definitive Dienstverhältnis Ausdruck ist des

Treueverhältnisses zwischen verfasster Kirche und den geistlichen AmtsträgerInnen.

Dieses macht sie frei von der Sorge der Bestreitung des Lebensunterhaltes und damit frei für den Dienst an den Menschen. Sie sind geschützt in der Verkündigung und nicht abhängig vom Wohlwollen z.B. der Kirchenleitung oder anderer vorgesetzter Dienststellen. Dies war Generationen von TheologInnen vor uns sehr wichtig und sehr viel wert. Der Vorstand des VEPPÖ meinte bisher, dass dies nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden darf. Selbst wenn es begreifliche aktuelle Gründe dafür gäbe.

Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang auch an eine gesellschaftlichen Entwicklung: So wie staatlicherseits versucht wird praktisch die Pragmatisierung zurückzudrängen bzw. für weite Bereiche völlig abzuschaffen, gibt es auch innerhalb der Kirche- eher von weltlicher Seite- diese Ansicht, Definitivstellung als Privileg und damit als überflüssig einzuschätzen. Argumentiert wird dies gerade damit, dass ja viele junge TheologInnen sowieso nicht mehr definitiv gestellt werden wollen.

Fragen zur Definitivstellung sind aber m.E. grundsätzlich zuerst theologisch und nicht praktisch oder rechtlich zu diskutieren.

Zum rechtlichen Aspekt der derzeitigen Regelung:

Mit der Definitivstellung haben wir keinen erhöhten Kündigungsschutz, wie manche(r) denkt, sondern einen einseitig ausgesprochenen Kündungsverzicht. D.h., die Kirche kann rein rechtlich keine Kündigungen aussprechen, sofern nicht ein abgeschlossenes Disziplinar- oder ein Personalsenatsverfahren ihr dazu die Handhabe gibt. Dementsprechend gibt es auch

keine arbeitslosen (ordinierte) TheologInnen bzw. PfarrerInnen in Österreich.

D.h. die Definitivstellung ist nach der Pragmatisierung von Beamten sicherlich der zweitstärkste rechtliche Kündigungsschutz, der möglich ist auszusprechen.

Falls jemand aber doch nach einem Verfahren gekündigt wird, wird er/sie im Normalfall – außer er/sie scheidet auf eigenen Wunsch sofort aus- zuerst in den Wartestand versetzt. Der Wartestand bedeutet den Verlust der Definitivstellung und somit wird der Dienstnehmer, die Dienstnehmerin arbeitslosenversichert, damit nach dem Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst die entsprechenden Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden können.

D.h. die jahrelange Einzahlung nutzt in diesem Fall nicht mehr als die spätere Versetzung in den Wartestand mit Blick auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Hingewiesen wird auf die derzeitige Möglichkeit aus der Arbeitslosenversicherung heraus eine Bildungskarenz zu lukrieren. Dies ist richtig und der meines Wissens einzige Vorteil. Hierauf besteht aber kein Rechtsanspruch gegenüber des Dienstgebers Kirche, sondern es muss die Genehmigung für dieses Modell erfolgen. In meinem Begleitschreiben habe ich darum darauf hingewiesen, dass sehr wohl z.B. bei absehbarer Inanspruchnahme dieser Bildungskarenz eine Ausnahme von der Regelung beantragt werden kann. Es bleibt letztlich aber immer eine Entscheidung des Dienstgebers, daran ändert sich nichts.

Manche(r) hat die Sorge, dass in wirtschaftlich schlechteren Zeiten es zu Kündigungen und eben ohne Arbeitslosenversicherung zu einer fehlenden finanziellen Absicherung kommen könnte.

Nun können wir natürlich nicht in die Zukunft schauen, aber mittel- und langfristig, das meint auf die nächsten ca. 20 bis 30 Jahre ist dies auch als "worst case" nicht einfach denkbar.

Dies deswegen nicht, da entsprechend auch viel schlechterer finanzieller Jahre unserer Kirche der Dienststellenplan weiter hinunter gefahren werden wird. D.h. man lässt immer nur so viel im Personalstand wie auch bezahlt werden können. Die Verringerung geschieht aber nicht über (die kirchenrechtlich nicht möglichen) Kündigungen, sondern über Nicht-Nachbesetzung von Pensionierungen. Unsere Sorge ist kurz- und mittelfristig derzeit eher, dass wir zu wenig Nachwuchs angesichts großer Pensionierungsjahrgänge haben werden.

Legt man aber seinen Gedanken und Sorgen ein Szenario zugrunde, in der die Kirche in kürzester Zeit in totale (!) Zahlungsunfähigkeit gerät, dann ist dies aber nur vorstellbar mit einem gleichzeitigen Untergangsszenarium der europäischen Staaten und ihrer Gesellschaften. In dem Fall wird es auch keine Arbeitslosenversicherung und keine ASVG mehr geben können. Dann hat sich das gesamte Thema so oder so erledigt.

Zwei Missverständnissen möchte ich noch begegnen:

Meine Äußerung im Begleitschreiben zum Kollektivvertrag, dass das Gehalt „eingefroren“ bleibt, meint nicht, dass es nicht zur Auszahlung kommt, sondern dass eben bis zur Definitivstellung keine Vorrückungen und Gehaltserhöhungen weitergegeben werden. Die Sorge, dass man die Definitivstellungserfordernisse noch nicht vollständig hat und schon von dieser Regelung betroffen sei, ist falsch! Der Kollektivvertrag § 6 (2) sagt deutlich, dass die

Frist erst nach „drei Jahren im provisorischen Dienstverhältnis bei Erfüllung aller Definitivstellungserfordernisse“ zu laufen beginnt.

Zum Schluss etwas, was mir persönlich sehr am Herzen liegt: Mein Begleitbrief wie auch der Text des Kollektivvertrages versuchen weder direkt noch indirekt die KollegInnen, die im nicht-definitiven Dienstverhältnis stehen und aus dem einen oder anderen Grund vielleicht auch bleiben mögen, zu verurteilen oder Ihnen Vorwürfe zu machen.

Der Vorstand des VEPPÖ hat aber auf das Ganze des Schutzes der geistlichen AmtsträgerInnen unserer Kirche achten. Somit ist bisher der Vorstand bei seiner Linie geblieben, sich grundsätzlich für die Definitivstellung einzusetzen und allen Auflösungstendenzen aus der Sorge einer dauernden Schlechterstellung zu widersprechen. Dies bitte ich gerade, die jungen KollegInnen zu verstehen.

In der Hoffnung offene Fragen angesprochen zu haben und für das Verständnis der Entscheidungen des Vorstandes des VEPPÖ werbend, verbleibe ich mit herzlichen und kollegialen Grüßen

Euer

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jürgen Sch...' with a stylized flourish at the end.