

## ***Informationen des VEPPÖ für VikarInnen***

Der VEPPÖ ist die Standesvertretung der evangelischen TheologInnen in Österreich. Seit seiner Gründung im Jahre 1903 vertritt er die Anliegen geistlicher AmtsträgerInnen, seit 1994 ist er als freiwillige Berufsvereinigung der PfarrerInnen und VikarInnen in der Ordnung des geistlichen Amtes (OdGA) verankert. 1996 wurde ihm die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

Da PfarrerInnen im Sinne des ASVG Angestellte sind, gilt es wie in allen Berufsbranchen bei Kollektivvertragsverhandlungen die Interessen der DienstnehmerInnen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen (d.h. VEPPÖ und OKR sind Verhandlungspartner in Kollektivvertragsfragen). Dies betrifft Fragen des Sozial- und Arbeitsrechtes sowie das gesamte Leistungsrecht, z.B. Gehaltsfragen.

Der VEPPÖ (Internet: <http://veppoe.evang.at/>) wird von einem Vorstand geleitet (diözesane VertreterInnen, Delegierte von speziellen Gruppen und Arbeitsbereichen, sowie VikarInnen-VertreterIn; siehe Adressen im Anhang), ein Obmann bzw. eine Obfrau führt den Vorsitz. Der Vorstand ist an die Beschlüsse der Vollversammlung (alle Mitglieder) gebunden, die einmal jährlich zumeist parallel zur PfarrerInnen-Tagung im Sommer stattfindet.

Die Mitgliedschaft im VEPPÖ ist grundsätzlich freiwillig (Beitrittsformular: <http://veppoe.evang.at/> unter „Unterlagen“). Der Kollektivvertrag bindet rechtlich aber im gleichen Maße Mitglieder wie Nicht-Mitglieder.

### ***Vorteile der Mitgliedschaft:***

- Vertretung und Hilfestellungen in allen dienstrechtlichen Fragen und Problemen
- Servicestation für alle Fragen rund um das PfarrerInnen-Bild unserer Kirche
- Informationen über Verhandlungen
- Abstimmungsrecht bei Kollektivvertragsfragen
- Möglichkeit der Mitarbeit und Mitbestimmungsrecht an Regelungen und Verordnungen zum Vikariat und Pfarramt
- Möglichkeit finanzieller Unterstützung im Notfall (z.B. Wohnkostenzuschuss bei unzumutbarer Miethöhe)
- Möglichkeit kleinerer Subventionen für Sonderprojekte und Spezialausbildungen
- Erhalt des Pfarramtskalenders als jährliches Geschenk
- Büchergeldgeschenk bei der Ordination
- Möglichkeit, Fahrzeughilfe und Motorisierungsdarlehen in Anspruch zu nehmen (siehe unten)

Die Mitgliedschaft kostet VikarInnen und nicht vollzeitlich beschäftigte Mitglieder € 5,50 im Monat, PfarrerInnen und vollzeitlich beschäftigte Mitglieder € 10,00. Der Beitrag wird direkt vom Gehalt einbehalten. Über seine Höhe entscheidet die einmal jährlich stattfindende Hauptversammlung.

Die Statuten des Vereins können auf <http://veppoe.evangel.at/> unter „Unterlagen“ eingesehen bzw. herunter geladen werden. Sie werden auf Anfrage auch zugeschickt.

## ***Informationen des VEPPÖ für VikarInnen II***

Fragen, die VikarInnen im Moment besonders betreffen (die üblichen FAQs):

### ***Wer bezahlt meine Wohnung?***

Wird eine Wohnung seitens der Gemeinde bereitgestellt, übernimmt diese und der Wohnkosten-Unterstützungsfond die Kosten (die Gemeinde ist aber dazu nicht verpflichtet, weil kein Dienstwohnungsanspruch besteht). Dementsprechend wird ein „Dienstwohnungswert“ versteuert, was zu einem niedrigeren Nettolohn führt.

Lebt man in einer eigenen Wohnung, zahlt in der Regel die Gemeinde oder der Wohnkosten-Unterstützungsfond einen Teil der Kosten.

Bei Schwierigkeiten oder offenen Fragen bitte unbedingt mit dem VEPPÖ-Obmann oder den VikarInnenvertreterInnen Kontakt aufnehmen.

### ***Woher bekomme ich einen Talar?***

Die Kosten für den ersten Talar übernimmt der Martin-Luther-Bund (MLB). Ein Antragsformular erhält man beim jeweiligen Diözesanobmann des MLB (s. Evangelischer Kalender für Österreich: „Glaube und Heimat“).

### ***Welche Leistungen stehen VikarInnen zu?***

Alles Wesentliche findet sich im Kollektivvertrag, der auf der Homepage des VEPPÖ in der jeweils gültigen Fassung eingesehen bzw. herunter geladen werden kann oder auf Anfrage auch zugeschickt wird.

### ***Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Sozialversicherung***

Alle VikarInnen sind vom ersten Tag an arbeitslosen-, kranken-, pensions- und sozialversichert. Neben der ASVG-Pension wird eine Zusatzpension im Pensionsinstitut der Linz AG, 4021 Linz, Wiener Straße 151, angespart. Dieser Beitrag ist auf dem Gehaltszettel als „PI-Beitrag“ ausgewiesen (siehe <http://veppoe.evangel.at/pi.htm>).

Für alle VikarInnen gilt außerdem der Leistungskatalog der *Zusatzkrankenfürsorge* (siehe <http://www.okr-evangel.at/dokumente/zusatz.pdf>), genauso für ihre EhepartnerInnen/eingetragene PartnerInnen und Kinder.

Die Zusatzkrankenfürsorge ist eine Einrichtung des VEPPÖ, wird aber vom Kirchenamt verwaltet. Einreichungen von Rechnungen sind bis zum 30.6. des Folgejahres möglich.

### ***Wie bekomme ich Agenden?***

Die Kosten für Tauf-, Trauungs- und Beerdigungsagenden können vom Evangelischen Bund übernommen werden. Die Agenden sollten in diesem Fall direkt beim Evangelischen Bund bestellt werden mit dem Hinweis darauf, dass Sie VikarIn sind. Ansprechperson ist Pfr. Dr. Birgit Lusche, E-Mail: [evang.pfarremitterbach@ready2web.net](mailto:evang.pfarremitterbach@ready2web.net)

### ***Was ist von der Steuer absetzbar?***

Auf jeden Fall als zusätzliche Werbungskosten, welche die Lohnsteuer mindern, sind in der ArbeitnehmerInnen-Veranlagung sämtliche benötigte Fachliteratur und Arbeitsmaterialien angebar. Mit etwas Glück, je nach SachbearbeiterIn, kann man auch die schwarze Dienstkleidung angeben.

### ***Gibt es eine Versicherung für mein Auto?***

Nein, eine echte „Versicherung“ gibt es nicht! Aber Mitglieder des VEPPÖ können ihr Fahrzeug beim Fahrzeughilfsfond für einen Jahresbeitrag von derzeit 1% vom Neuwagenwert anmelden ([http://veppoe.evangel.at/An\\_fahrzeughilfe.pdf](http://veppoe.evangel.at/An_fahrzeughilfe.pdf)). In diesem Fall werden, wenn der Schaden selbst verursacht wurde, die Kosten bis auf einen Selbstbehalt von 10% ersetzt. Näheres dazu siehe beiliegendes Informationsblatt: „Fahrzeughilfsfond“)

### ***Gibt es die Möglichkeit für ein „Motorisierungsdarlehen“?***

Beim VEPPÖ kann um ein so genanntes „Motorisierungsdarlehen“ angesucht werden (Download: <http://veppoe.evangel.at/darlehensvertrag.pdf>).

Die Konditionen: der Höchstbetrag von €10.000,- muss innerhalb von 36 Monaten zurückgezahlt werden. Ein Darlehen bis zu €5000,- innerhalb von 24 Monaten. Zinsen fallen keine an, aber es wird eine Bearbeitungsgebühr von 1% verrechnet.

### ***Wer zahlt Reisekosten?***

Die innerhalb der Gemeinde anfallenden Kosten für dienstliche Reisen werden in der Regel von dieser auch getragen.

### ***Wird mir mein Telefon bezahlt?***

Dies ist von Gemeinde zu Gemeinde (wie vieles!) sehr unterschiedlich. Die Übernahme der Grundgebühr wäre aber ein mögliches Verhandlungsziel. Gegebenenfalls empfiehlt sich eine Trennung privater und dienstlicher Gespräche durch private Telefonanbieter.

Es gibt auch die Möglichkeit, eventuell ein Dienst-Handy zu bekommen (Auskunft kann hier der/die PfarrfarrerIn geben).

### ***Vordienstzeiten***

Wer vor Eintritt ins Vikariat Dienstzeiten erworben hat, kann bei der Gehaltseinstufung als PfarrfarrerIn Antrag auf Anrechnung von Vordienstzeiten stellen.

### ***Urlaubsanspruch***

Aus dem Amtsblatt vom Juni 2004:

### **90. Zl. G 14; 2433/2004 vom 15. Juni 2004: Richtlinien für die Berechnung des Urlaubsanspruches von Lehrvikaren und Pfarramtskandidaten**

Im Einvernehmen mit dem Verein evangelischer Pfarrfarrerinnen und Pfarrfarrer in Österreich wurden mit Beschluss des Evangelischen Oberkirchenrates A. u. H. B. vom 8. Juni 2004 folgende **RICHTLINIEN für die BERECHNUNG DES URLAUBSANSPRUCHES VON LEHRVIKAREN UND PFARRAMTSKANDIDATEN** erlassen.

## **1. Urlaubsausmaß**

Der Urlaubsanspruch von Lehrvikaren und Pfarramtskandidaten beträgt gemäß § 7 Abs. 2 OdgA i. V. m. § 2 Abs. 1 UrlG 30 Werktage.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass nach dem Urlaubsgesetz (= Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung) als Werktag jeder Tag zu verstehen ist, der nicht Sonn- oder Feiertag ist. Bei Inanspruchnahme einer Urlaubswoche werden sohin 6 Werktage verbraucht, wobei bei Lehrvikaren und Pfarramtskandidaten der vereinbarte freie Tag quasi dem Sonntag entspricht.

Beispiel:

Ein Lehrvikar/Pfarramtskandidat hat am Dienstag seinen „freien Tag“.

Konsum einer Urlaubswoche: Montag bis Sonntag: Inanspruchnahme von 6 Werktagen

Inanspruchnahme einzelner Urlaubstage:

Montag bis Mittwoch: Unter Berücksichtigung, dass in diesen drei Tagen der freie Tag (Dienstag) enthalten und quasi als Sonntag zu werten ist, werden nur 2 Urlaubstage in Anspruch genommen.

Donnerstag bis Sonntag: Da für den Lehrvikar/Pfarramtskandidat der Sonntag einem Werktag entspricht, werden 4 Urlaubstage in Anspruch genommen.

## **2. Berücksichtigung der Feiertage bei der Urlaubsberechnung**

a) Lehrvikare und Pfarramtskandidaten haben Anspruch auf Feiertagsruhe gemäß § 7 Abs. 2 und Abs. 3 des Arbeitsruhegesetzes (Bundesgesetz vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen) an folgenden Tagen:

1. Jänner (Neujahr)

6. Jänner (Hl. Drei Könige)

Karfreitag

Ostermontag

1. Mai (Staatsfeiertag)

Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

Fronleichnam

15. August (Mariä Himmelfahrt)

26. Oktober (Nationalfeiertag)

1. November (Allerheiligen)

8. Dezember (Mariä Empfängnis)

25. Dezember (Weihnachten)

26. Dezember (Stephanstag)

b) Sollte auf den „freien Tag“ ein gesetzlicher Feiertag im Sinne des Punktes 2. a) fallen, so wird dieser Feiertag den Lehrvikaren und Pfarramtskandidaten gutgeschrieben und kann an einem Arbeitstag (zusätzlich zum freien Tag) konsumiert werden. Diese Vorgangsweise weicht von der allgemeinen Sonntags-Feiertagsregel — wonach ein Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, nicht gutgeschrieben werden kann — ab. Dies ist darin begründet, dass die einzelnen Lehrvikare und Pfarramtskandidaten den freien Tag an verschiedenen Wochentagen konsumieren und somit eine Kollision: freier Tag/gesetzlicher Feiertag im Sinne des Punktes 2. a) ohne Feiertagsersatzregelung zu ungleichen Ansprüchen führen würde. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, so ist der Tag arbeitsfrei oder kann, wenn eine Inanspruchnahme der Freizeit nicht möglich ist (z. B. kirchlicher Feiertag/Gottesdienst), an einem anderen Tag konsumiert werden.

### **3. Aufzeichnungspflicht**

Für die Feststellung des noch offenen Urlaubsanspruches bedarf es auf Grund der obigen Ausführungen genauer Aufzeichnungen (durch den Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten) über die verbrauchten Urlaubswochen bzw. -tage, vor allem aber der Kenntnis des „freien Tages“.

Diese Informationen (offener Urlaubsanspruch, bisheriger Urlaubsverbrauch usw.) sind bei Wechsel in eine andere Pfarrgemeinde der in der Folge zuständigen Stelle weiterzugeben, vor allem dann, wenn eine andere Superintendentur für die Urlaubsabrechnung zuständig wird.