

DSVK – Diözesanes Stellenverteilungskonzept für Wien

beschlossen von der SupV am 23. 11. 2024, ergänzt durch den SupA am 13. 1. 2025

Präambel

§ 8 (Satz 4) EVO gibt Anlass zu einer theologischen Reflexion über das Kirchenbild, das in das DSVK einfließen soll.

Gemäß Evaluationsverordnung (im folgenden „EVO“) ist ab Ende 2024 ein diözesanes Stellenverteilungskonzept (im folgenden „DSVK“) für die Superintendentenz A.B. Wien zu erstellen. Als Verantwortliche für die *evangelisch-kirchliche Präsenz in der Großstadt Wien* gehen wir auf eine herausfordernde Zukunft *in einer sich ändernden Welt* zu.

Wir sehen den Auftrag,

- auf einzelne persönliche spirituelle Bedürfnisse in allgemeinen und besonderen Situationen einzugehen (**Seelsorge in gemeindlichem und säkularem Kontext**),
- auf gemeinschaftliche Formen des Austauschs und Innehaltens hinzuweisen und dazu einzuladen (**Gemeinde, Gottesdienst**) und
- auf öffentliche Orte (**Orte im säkularen Raum**) zuzugehen, die auf unterschiedliche Weise unsere Präsenz fordern, ermöglichen und ertragen. (Kindergarten, Schule, Krankenhaus, Pflegewohnheim, Gefängnis, Arbeitsplatz, Kunst/Kultur, Sozialräume aller Art usw.).“

Keine der drei Dimensionen soll unbeachtet sein, wobei auf die erste und dritte Dimension besonderes Augenmerk gelegt sein muss. Denn aufgrund der Anonymität, Fluidität, des Zuzugs und der erschwerten Erreichbarkeit im großstädtischen Raum (persönlich oder medial) sind uns persönliche Begegnungen (erste Dimension) wichtigste Türöffner und bedeuten uns, den Auftrag Jesu ernst zu nehmen. Die Wahrnehmung öffentlicher Präsenz wiederum (dritte Dimension) setzt Akzente, um in die Breite zu wirken und sich im Hören und Reden im Wandel der Zeit richtig zu üben.

Die Erwartung einer rein parochial strukturierten Gemeindesituation als Erfüllung aller Aufträge und Bedürfnisse evangelisch-kirchlichen Lebens ist überholt und harrt seit langem einer Neuorientierung. Diese bewusste neue Ausrichtung kann gelingen, wenn das „Evangelische Wien“ mit **fünf** Regionen (übergemeindlichen Verantwortungsbereichen) etabliert wird. Hierbei sollen in „regiolokaler Verantwortung“ die gemeindlichen und gemeinschaftlichen Bedürfnisse für Bildung, Kirchenmusik, Arbeit mit Kindern/Jugendlichen u.v.a.m. mit haupt- und ehrenamtlichem Personal gesichtet und aufgenommen werden. Gleichzeitig ist an dieser Stelle schon mehr Mut zur *Zusammenarbeit*, zur *Fokussierung* und auch zum *Loslassen* gefragt.

Unsere Leitungsverantwortung nehmen wir dadurch wahr, dass wir klar benennen, wo dieses Loslassen und Synergien sinnvoll scheinen, um uns nicht nur ‚gesundzuschrumpfen‘, sondern weiter auf innovative Weise wachsen können.

Loslassen und Synergien entwickeln müssen wir in folgenden Bereichen:

- beim gottesdienstlichen Angebot insgesamt (an Sonntagen, v.a. Festtagszeiten, Sommer, ...). Die vielen Ressourcen, die in die Vorbereitung immer kleiner werdender Gottesdienste fließen, müssen im Sinne der Dimensionen 1 und 3 anders genutzt werden.
- bei kooperativen und gebündelten Zielgruppenangeboten (Bildung, KU, Musik) sowie
- in administrativen Angelegenheiten, die mit einem enormen Aufwand in jeder der 21 Gemeinden (und in „Verbandsstrukturen“, wie KB-Einhebeverband, Friedhofsverwaltung, Baufonds, Nothilfefonds, Stiftungsvermögen) zu leisten sind.

Dadurch sichern und fördern wir Innovationskraft:

z.B.

- Kirche bei Gelegenheit (d.h. ein Kasualienangebot, das auch außerhalb der binnenkirchlichen Kreise angenommen wird),
- Pop-Up-Events, Profile und Zentren für qualitätsvolle, erkennbare kirchliche Ausdrucksformen (mit Einzigartigkeit/„USP“),
- Begegnungsfelder Kirche und Gesellschaft (ASH Forum für Zivilgesellschaft, Sozialraumorientierung und Grätzelarbeit in selektiver Auswahl) wie auch
- Bereiche der Öffentlichkeitsarbeit, des Marketing und Fundraising.

1. Evangelisches Leben in Wien

Was „kann“ und was „soll“ an evangelischem Leben in Wien geschehen?

Wir **einigen** uns im DSVK auf einige *Merkmale* und *Begriffe* in der Beschreibung der Großstadtsituation. Die regioloale Verantwortung beginnt bei mehreren Standorten einer Region, die sich als Großgemeinde versteht. Die übergemeindliche Verantwortung bezieht sich auf wesentliche – traditionelle oder innovative – Kompetenzbereiche.

Wir nennen und **bekennen** uns in der Herangehensweise zu *qualitativen* (Haltung, Spannung zwischen Tradition und Innovation, Gemeinschaft, Prozessqualität) und zu *quantitativen Merkmalen* (Seelenstandsentwicklung und -prognose in Gemeinde/Region, Alterspyramide, Austrittswahrscheinlichkeit, Gemeindezugehörigkeitsansuchen, Kollektenbereitschaft und Solidaritätsbereitschaft für gesamtkirchliche Anliegen) einer vitalen Superintendentialgemeinde des „Evangelischen Wien“

Wir **entdecken** den Wert evangelischen Lebens in Wien darin, dass wir uns auf wesentliche Kernbereiche beschränken, die auf das „*Interesse am Menschen unserer Zeit*“ in seiner Würde, seinen spirituellen Bedürfnissen und den lebensbezogenen Herausforderungen in (evangelisch-)ethisch reflektierter Weise fokussieren.

Wir **erwägen**, für die *Stellenausstattung* haupt- und nebenamtlicher Personen im geistlichen Dienst auch eine *mögliche Neuorientierung*, die sich nicht an der bisherigen Logik der Stellenausstattung eines VZÄ (1 VZÄ = Vollzeitäquivalent bedeutet Arbeit in einer Pfarrgemeinde plus 8 Std. RU) alleine orientieren muss. Mit dem DSVK ist die Absicht verbunden, auch in modularer Weise Stellenbeschreibungen mit anderen Bereichen angemessen zu kombinieren. Mögliche Wege werden in den nächsten Jahren gemeinsam mit VEPPÖ und OKR erarbeitet.

2. Das diözesane Stellenverteilungskonzept (DSVK)

2.1. Genese des DSVK bis 23.11.2024

Die Vorüberlegungen der Superintendentialausschüsse der vorigen und der gegenwärtigen Amtsperiode sind von mehreren Skizzierungen eines möglichen DSVK ausgegangen. Das vorgestellte Modell entspricht den vorangegangenen Kapiteln und übersetzt die theologischen und kirchentheoretischen Überlegungen in Zahlen. Notwendige Stellenkürzungen sollen mit Augenmaß passieren und so, dass nicht einfach alle Regionen ‚ausdünnen‘, sondern das Evangelische Wien Innovationspotential behält.

Das bedeutet, die regionale Bündelung und übergemeindliche Kooperationen zu stärken und auf Gemeindeebene Parallelstrukturen, wo möglich, zu vermeiden.

Wie das gelingen kann, dazu wurde in mehreren Foren – auch außerhalb des Superintendentialausschusses – immer wieder mögliche Szenarien beraten: Neben den vergangenen Superintendentialversammlungen (samt Beschlussfassung über den „Maßnahmenplan“ gem. § 10 EVO am 20. April 2024) befassten sich auch drei Pfarrkonferenzen (Okt. 2023, Jän. 2024, Okt. 2024), die Krankenhausseelsorge-Dienstbesprechung (Sept. 2024) und auch der Superintendentialausschuss in seiner letzten Klausur - erstmalig in der neuen Zusammensetzung (Okt. 2024) - mit möglichen Optionen eines DSVK.

Im Ergebnis empfiehlt der Superintendentialausschuss eindringlich, sich in aufgeschlossener Weise der Zukunft zu öffnen. Er bietet Regionen, tätigen Personen und Kompetenzbereichen an, sich freimütig und mit systemisch abgesicherter Begründung auch eigenständig an den Superintendentialausschuss zu wenden, um im Abgleich mit allen Belangen neue Ziele in den Blick zu nehmen.

2.2. Vorschlag eines DSVK

Grundidee:

Gemeindliche Arbeitsbereiche und Amtsaufträge werden - wo immer möglich – **beibehalten, aber regionale Synergien und Kooperationen genutzt und im Stellenplan abgebildet.** Im Rahmen der nötigen oder situativ nötigen Evaluationsverfahren werden durchgehend regionale Gesichtspunkte herangezogen und die Kooperationen auf größeren Einheiten (den fünf „Regionen“) erwartet.

Übergemeindliche Arbeitsbereiche behalten ihren prägenden Status im Evangelischen Wien. Sowohl die speziellen Seelsorgebereiche (KHS, GFS, EHG) als auch die Stabsstelle Religion bei der DIAKONIE Eine Welt und die Öffentlichkeitsarbeit zählen wesentlich zu den Kernkompetenzen, um Kirche in der Welt sein zu können. Mit diesen diözesan angebundenen Kompetenzbereichen können einerseits auch verstärkt gemeinsame Anliegen in den Regionen (Seelsorge, Besuchsdienste) betrieben werden. Ebenso ist aber auch die erwünschte Strahlkraft der Evangelischen Kirche A.B. in Wien in Zukunft auch an fokussierte, zentrale und kompetente Stellen gebunden. Sowohl der Außenauftritt, die Kommunikation nach innen als auch die (theologische und pastoralpsychologische) Qualitätssicherung von Ehrenamtlichen-Aufgaben benötigt in Hinkunft verstärkten Einsatz in gebündelter Form für alle 5 Regionen und derzeit 21 Pfarrgemeinden.

2.3. Stellenpläne (2019-2029)

Datum	Vakant	Diözese incl. SI, KHS, GFS, EHG, Jugend, ÖA, Diakonie	Reg.1 Mitte ¹	Reg.2 Mitte- Süd ²	Reg.3 WSW ³	Reg.4 Nordwest ⁴	Reg.5 Donau ⁵	Summe besetzte Stellen	Σ
1.1.2024	4,45,	10,35	5,60	4,50	5,60	3,60	7,00	36,65	41,10
Zielzahlen gem. SpgAtVO (ABl. 219/2023)	3,14	-	-	-	-	-	-	28,24	31,38
1.12.2024	4,95	9,85	5,60	4,00	3,60	3,60	7,00	33,65	38,60
<i>Zur Erläuterung der 4,95 vakanten Stellen</i>	<i>davon vakant in:</i>	<i>1,00 (0,50 KHS, 0,50 ÖA)</i>	<i>0,40</i>	<i>2,00</i>	<i>1,15</i>	<i>0,40</i>	<i>0,00</i>		
1.9.2027	0,80	8,85	4,60	3,00	4,75	3,60	5,00	29,80	30,60

¹ Innere Stadt, Gumpendorf, Neubau, Alsergrund

² Landstraße, Christuskirche, Gnadenkirche, Thomaskirche, Simmering

³ Hetzendorf, Lainz, Hietzing, Hütteldorf, Liesing

⁴ Ottakring, Währing&Hernals, Döbling

⁵ Leopoldstadt u.Brigittenau, Floridsdorf, Leopoldau, Donaustadt

2.4. Weg zur Zielerreichung

bis 2027 (Fristerstreckung bis 31.8.2028) sowie

Im folgenden werden jene stellenplanrelevanten Größen genannt, bei denen Veränderungen anstehen. Diese Veränderungen sind ohne dienstrechtlichen Eingriff (innerhalb der jeweiligen Amtsperiode) und daher ohne situativ notwendige Evaluation durch den SupA zu gestalten. D.h. die genannten Stellen stehen nach dem sog. Maßnahmenplan (SupV – April 2024) zur Disposition.:

2.4.1. Vakante oder kurzfristig (wg. Karenz) unbesetzte Stellen per 1.12.2024: 4,95

0,40 Innere Stadt / 1,00 Landstraße / 1,00 Favoriten-Thomaskirche / 0,50 Hetzendorf
0,50 Hietzing / 0,15 Lainz / 0,40 Ottakring / 0,50 AKH-Seelsorge / 0,50
Öffentlichkeitsarbeit (ÖA)

2.4.2. Absehbare (Wieder- bzw. Neu-)Besetzungen von derzeit vakanten Stellen: 2,65

0,50 Hetzendorf / 0,50 Hietzing / 0,15 Lainz / 0,50 ÖA / 1,00 Favoriten

2.4.3. Stellenkürzungen bzw. Nicht-Nachbesetzungen mit 1.9.2027: 9,00

0,50 Regionale Entwicklung Favoriten / 1,00 Leopoldstadt / 1,00 Landstraße
1,00 Neubau / Fünfhaus / 1,00 Fav. Christuskirche / 1,00 Fav. Thomaskirche
0,50 Favoriten-Gnadenkirche / 0,50 Simmering (Sozialraumorientierung)
1,00 Leopoldau / 1,00 KHS Klinik Floridsdorf / 0,50 KHS AKH

2.4.4. Planbare Schritte

Aus den geplanten Veränderungen und Möglichkeiten ergibt sich folgendes tabellarisches Bild über die Entwicklung der Stellenverteilung in der Superintendentenz A.B. Wien. Dabei sind die hellblau markierten Stellen von Evaluationen betroffen und das Ausmaß der Einsparung in einer weiteren Spalte pro Region ausgewiesen. Dies hat den Grund, dass in manchen Bereichen durch Planungen von Fusionen und weiteren regionalen Entwicklungen die Stellen nicht mehr direkt auf derzeit bestehende Pfarrgemeinden rückgerechnet werden können, sondern in einer Fusion oder regionalen Einheit aufgehen werden.

Im einzelnen sind folgende Evaluationen geplant:

Kürzung der Stellen in den Pfarrgemeinden

- Neubau/Fünfhaus (1,00 gestrichen; Pension 2025)
- Landstraße (1,00 gestrichen, weil dauerhaft unbesetzt; 2026)
- Favoriten (aus 3,00 wird 1,00; 2026)
- Simmering (0,50 gestrichen; AEL-Projekt Sozialraumorientierung läuft 2025 aus)
- Leopoldstadt & Brigittenau (aus 2,00 wird 1,00; Pension 2025)
- Leopoldau (1,00 gestrichen; Pension 2026)
- KHS (1,50 gestrichen; 0,50 unbesetzt; 1,00 Pension 2026)

Gemeinde/ Arbeitsbereich	Stand 12/24	Besetzt % VZÄ	Vakant % VZÄ	Minus in % VZÄ Region	Stand 09/27	Besetzt % VZÄ	Vakant % VZÄ
Innere Stadt	2	1,60	0,40	Mitte 1,00	5,00	4,60	0,40
Gumpendorf	2	2	0				
Neubau/Fünfhaus	1	1	0				
Alsergrund	1	1	0				
Landstraße	2	1	1	Mitte- Süd 3,00	3,00	3,00	0,00
Fav.Christuskirche	1	1	0				
Fav.Gnadenkirche	0,50	0,50	0				
Fav.Thomaskirche	1	0	1				
Simmering	1,50	1,50	0	WSW 0,00	4,75	4,75	0,00
Hetzendorf	0,50	0	0,50				
Hietzing	1,50	1	0,50				
Lainz	0,75	0,60	0,15				
Hütteldorf	0,50	0,50	0				
Liesing	1,50	1,50	0				
Ottakring	1	0,60	0,40	Nord- West 0,00	4,00	3,60	0,40
Währing&Hernals	1	1	0				
Döbling	2	2	0				
Leopoldstadt	2	2	0	Donau 2,00	5,00	5,00	0,00
Floridsdorf	2	2	0				
Leopoldau	1	1	0				
Donaustadt	2	2	0				
KHS	6	5,50	0,50	Sup 2,00	8,85	8,85	0,00
GFS	1	1	0				
ÖA	1	0,50	0,50				
Jugend	1	1	0				
EHG	0,10	0,10	0				
Diakonie Bildung	0,25	0,25	0				
Reg.Entwickl.Fav.	0,50	0,50	0				
SI	1	1	0				
SUMME	38,60	33,65	4,95	8,00	30,60	29,80	0,80

2.5. Kriterien und Gesichtspunkte des DSVK

§ 14 EVO (1) a)-d) gibt Auskunft über die Dimensionen, die in das DSVK einfließen sollen:

- a. strukturelle Neujustierung von Pfarrstellen und Zuordnungen bzw. Zusammengehörigkeit (dazu gehören die Anzahl der Pfarrgemeinden, Verbände, Regionen, Einbettung in Verantwortungsstrukturen etc.);
- b. systemische Aspekte der Umgebung. Zu berücksichtigen sind die Gegebenheiten und Entwicklungen auf gesamtgesellschaftlichem Gebiet (etwa Milieus) und auf kirchlicher Praxis in Parochie/Region/Diözese;
- c. die Abdeckung des Religionsunterrichts in Abstimmung mit den Fachinspektorinnen und Fachinspektoren und unter Berücksichtigung einer Prognose über die Entwicklung der Religionsunterrichtsstunden und
- d. besondere inhaltliche Profilierung und Schwerpunktsetzung wie gewachsene, historische Einheiten, Profilbildung etc.

Ad a) Zur **strukturellen Neujustierung** von Pfarrstellen ist grundsätzlich die Evaluierungsstrategie seit 2021 in der Superintendentenz A.B. Wien gemäß der regionalen Aufgliederung erfolgt. Die Verantwortungsstrukturen sind nach wie vor die Pfarrgemeinden, auch nach zu erwartenden vier Fusionierungen bis 2027, aber auch die Superintendentialebene mit der Zuordnung aller übergemeindlichen Kompetenzbereiche.

Die Vision von Dienstgemeinschaften und der Aufbruch zu neuen Berufsgruppen findet derzeit vor allem im Bereich der diözesanen Arbeitsbereiche ihren Niederschlag:

- die Diözesanjugendreferentin ist als Diakonin einer Landeskirche (EKD) qualifiziert,
- als Öffentlichkeitsarbeiter ist ein zum Lektor berufener Pfarramtsassistent mit einer Reihe von digitalen Kompetenzen tätig und
- auch in der Krankenhausseelsorge ist eine ausgebildete Gemeindepädagogin für einen befristeten Zeitraum (bis 2027) auf eine (Pfarr-)Stelle gewählt.

Dienstgemeinschaften werden sich erst entwickeln, da es im Rückbau wenig Möglichkeit geben wird, zusätzliche Berufsgruppen in den Blick zu nehmen. Wir sehen die Spannung

- zwischen stärkerer Professionalisierung (durch andere Qualifikationen) einerseits
- und den Anspruch der Pfarrpersonen (auf ein gemeindliches oder spezialisiertes Arbeitsgebiet in der Superintendentenz) andererseits.

Dabei werden wir je nach möglichen Zieldimensionen in den Arbeitsbereichen immer wieder Besetzungen mit Augenmaß vornehmen. In jedem Fall wird dies in Wien erst nach freiwilligem Weggang von Pfarrpersonen aus der Superintendentenz A.B. Wien möglich sein. Insbesondere ist bei nötigen Positionen mit gebündelten Kompetenzbereichen, die mehrheitlich „weltliche“ Aufgabengebiete gestalten (Öffentlichkeits-, Kommunikations- und Geschäftsführungsfragen), die Frage nach neuen Berufsfeldern zu stellen.

Ad b) Die **gesellschaftlichen Entwicklungen** rufen uns dazu,

- milieusensibel vorzugehen,
- situative Angebote neben den traditionell kontinuierlich konzipierten Angeboten zu setzen,

- vermehrt Ehrenamtsstrukturen aufzubauen und diese mit qualitätssichernden Maßnahmen und Stellenprofilen, die dafür Sorge tragen, auszustatten (Lektor:innen, ehrenamtliche Seelsorger:innen, Jugendmitarbeiter:innen, ...).

Ad c) Die **Abdeckung des Religionsunterrichts** scheint derzeit in den kommenden drei Jahren noch kein Problem in der Großstadt darzustellen. Das Schulamt ist sich seiner Rolle sehr bewusst, den RU in Kontinuitätsstrukturen abzusichern. Eventuell kann es durch vermehrten RU im Amtsauftrag auch gelingen, ein Stellenausmaß in einzelnen Regionen für einzelne Pfarrpersonen abzusichern.

Ad d) In der **Profilbildung** liegen bereits jetzt in dicht besiedelteren Regionen die Chancen, die der Superintendentialausschuss jeweils – wo immer möglich – fördert.

schwerpunktsetzungen beginnen langsam auch Wirkung zu erzielen.

Die im großstädtischen Gebiet - traditionell nicht durchgängig erwartbare - geringere Gemeindebindung an die örtliche Parochie löst sich auch mehr und mehr, sodass diözesane und regionale Konzepte noch dringlicher sind.

Die historisch entstandene Ausdifferenzierung der gemeindlichen Strukturen erfährt seit 3 Jahren in der sog. „Regionalen Entwicklung“ ihre Rückbildung zu den ursprünglichen Einheiten.

2.6. Rahmen des DSVK

Die Superintendentialversammlung nimmt am 23.11.2024 zur Kenntnis:

1. Das DSVK hat prozessualen Charakter.
2. Das DSVK hat eine dreijährige Perspektive (bis zu fünf Jahre Gültigkeit).
3. Das DSVK ist nach Beschlussfassung Grundlage jeder Evaluation.
4. Das DSVK wird in Wien dazu führen, dass nach EVO § 5 (2) Stellen nach
 - d) = als Teil einer übergreifenden Evaluation zu begreifen
 - oder nach
 - e) = als aufgelöste Stellen zu begreifen sein werden.
5. Da bei Uneinigkeit zwischen Presbyterium und SupA der OKR A.B. entscheiden kann und wird, bittet der SupA darum, die Entscheidungsvorgänge in Solidarität und im Rahmen der hier abgesteckten Grundüberlegungen vorzunehmen und das DSVK als erste Grundlage einer Evaluation zu akzeptieren, nicht aber die Vergangenheit und die Tradition heranzuziehen. (Wir müssen Dinge loslassen lernen.).
6. Das DSVK bezieht sich aus Sicht des SupA auf die Regionalität bei sog. „Gemeindepfarrstellen“ und Kompetenzverteilungen bei diözesaner Beauftragung aus.
7. Sollte eine oder mehrere Stellen gemeinsam zur Evaluation anstehen (ab sofort kann die Initiative auch beim SupA liegen), wird das DSVK (EVO § 4 (1) Pkt d)) die entscheidende Größe darstellen, zumal in der Superintendentenz A.B. Wien mit dem größten Schwund an Seelen und Kirchenbeiträgen zu rechnen ist.
8. EVO § 4 (1) Pkt a), b) und c) sind demgegenüber jene Punkte, denen in Summe bereits innerhalb des DSVK der Großstadt Rechnung getragen wurde.