reformierte kirche
kanton luzern

Synodalrat Zu Handen der Synode vom 25. November 2026

Teilrevision Konkordat (Plan P)

Bericht und Antrag Nr. 371 des Synodalrats an die Synode betreffend Teilrevision des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst (Plan P)

Luzern, 27. August 2026

Beilagen:

- Synopse Teilrevision des Konkordats (Stand 30.06.2026)
- Notfallplan Plan P zur Anstellung von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren – Konzept (Stand Juli 2026)
- Argumentarium Teilrevision Konkordat «Plan P» – Kirchensynode (Stand 30.06.2026)

1. Einleitung

Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Luzern ist Mitglied des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst.

Die Konkordatskonferenz hat am 19. Juni 2026 die Teilrevision des Konkordats beschlossen. Kern der Revision ist die Schaffung einer Rechtsgrundlage für den Notfallplan Pfarrmangel «Plan P». Damit sollen die Konkordatskirchen im Fall einer festgestellten Mangellage vorübergehend ermächtigt werden, Personen ohne Konkordatswahlfähigkeit als Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare zum Kirchendienst zuzulassen und nach ihrem jeweiligen Recht anzustellen. Daneben werden die Bestimmungen über den Verlust und die Wiedererteilung der Konkordatswahlfähigkeit sowie über die Prüfungskommission angepasst.

Hintergrund ist der sich abzeichnende Pfarrpersonalmangel. Plan P soll dafür ein geregeltes und qualitätsgesichertes Instrument schaffen, ohne einen neuen ordentlichen Zugangsweg zum Pfarramt zu eröffnen. Mit der Zustimmung zur Teilrevision wird die gemeinsame Rechtsgrundlage geschaffen. Ob die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Luzern Plan P später tatsächlich nutzt, bleibt ihrem eigenen Entscheid überlassen.

2. Inhalt

2.1 Ziel und Charakter von Plan P

Mit Plan P soll für den Fall eines ausgewiesenen Pfarrpersonalmangels eine gemeinsame, vorübergehende Lösung geschaffen werden. Ziel ist es, länger dauernde Vakanzen zu überbrücken und die pfarramtliche Grundversorgung in den Kirchgemeinden sicherzustellen. Plan P ist ausdrücklich kein neuer ordentlicher Zugangsweg zum Pfarramt und ersetzt weder die reguläre theologische Ausbildung noch andere kirchliche Reform- und Kooperationsmodelle.

Das Instrument kann nur eingesetzt werden, wenn die Konkordatskonferenz eine Mangellage feststellt. Diese Feststellung erfolgt auf Antrag einer oder mehrerer Konkordatskirchen. Wird die Mangellage aufgehoben, werden keine neuen Personen mehr über Plan P zugelassen. Bereits bestehende Anstellungen können nach dem Recht der jeweiligen Konkordatskirche weitergeführt werden.

2.2 Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare

Personen, die über Plan P zugelassen werden, tragen die Bezeichnung «Pfarrvikarin» beziehungsweise «Pfarrvikar». Sie können im Rahmen ihres Auftrags sämtliche pfarramtlichen Aufgaben übernehmen, insbesondere Gottesdienste, Kasualien, Seelsorge und Bildungsarbeit.

Ihr Status bleibt jedoch klar vom ordentlichen Pfarramt unterschieden. Sie werden nicht ordiniert, erhalten kein Konkordatswahlfähigkeitszeugnis und können nicht als

Pfarrerinnen oder Pfarrer im ordentlichen Sinn gewählt oder angestellt werden. Sie werden nach dem Recht der jeweiligen Konkordatskirche angestellt und im Rahmen eines definierten Auftrags beziehungsweise einer Beauftragung eingesetzt.

2.3 Zulassung und Ausbildung

Plan P richtet sich an Personen ab 55 Jahren mit akademischer Vorbildung und nachweisbarer reformierter Verankerung. Voraussetzung sind zudem die Empfehlung einer Konkordatskirche mit konkreter Anstellungsabsicht sowie das erfolgreiche Bestehen von Aufnahmegespräch und Assessment. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Aufnahme «sur Dossier» möglich.

Die Ausbildung umfasst insgesamt 60 ECTS Theologiestudium an den Universitäten Zürich oder Basel. Vorgesehen sind grundsätzlich ein Vollsemester mit 30 ECTS sowie weitere 30 ECTS, die berufsbegleitend erworben werden. Bereits vorhandene theologische Studienleistungen können angerechnet werden.

Parallel zum Berufseinstieg erfolgt eine kirchlich-praktische Einführung. Dazu gehören Kurse aus dem Lernvikariat und der Weiterbildung, verbindliche Supervision sowie weitere Begleit- und Weiterbildungsangebote in den ersten Berufsjahren.

2.4 Anstellung und Verantwortung

Die konkrete Anstellung und Entlassung richten sich nach dem Recht der jeweiligen Konkordatskirche. Jede Kirche entscheidet selbst, ob sie Plan P nutzen will. Möglich sind Einsätze in einzelnen Kirchgemeinden, regionale Lösungen oder kantonale beziehungsweise überkantonale Pools.
Das Konkordat ist insbesondere für Zulassung, Ausbildung, Aufnahmeverfahren und übergeordnete Qualitätssicherung zuständig. Die Konkordatskirchen tragen die Verantwortung für Anstellung, Einsatz, Integration und Personalführung. Damit verbindet Plan P gemeinsame Qualitätsstandards mit der Autonomie der einzelnen Kirchen.

2.5 Weitere Änderungen der Teilrevision

Neben Plan P regelt die Teilrevision auch den Verlust und die Wiedererteilung der Konkordatswahlfähigkeit klarer. Das Büro der Konkordatskonferenz führt das Verfahren; über Entzug oder Wiedererteilung entscheidet die Konkordatskonferenz. Zudem wird eine rechtliche Grundlage für ein entsprechendes Verzeichnis geschaffen.
Weiter wird die Organisation der Prüfungskommission flexibilisiert. Die bisher im Konkordat festgeschriebene Zahl von zwölf Mitgliedern soll aufgehoben werden. Künftig bestimmt die Konkordatskonferenz die Zahl der Mitglieder.

2.6 Umsetzung

Die Teilrevision wurde von der Konkordatskonferenz verabschiedet. Für ihr Inkrafttreten ist die Zustimmung der Mehrheit der Konkordatskirchen erforderlich. Die Teilrevision kann von den einzelnen Konkordatskirchen nur gesamthaft angenommen oder abgelehnt werden; Änderungen einzelner Bestimmungen sind im Genehmigungsver-

fahren nicht möglich. Parallel dazu werden die Ausführungsverordnung, das juristische Vademecum, die Curricula und weitere Begleitmaterialien erarbeitet. Soll die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Luzern Plan P später nutzen, sind vorgängig die erforderlichen Rechtsgrundlagen, namentlich das Gesetz über das kirchliche Leben (Kirchenordnung, KiO, LRS 2.01), das Personalgesetz der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Personalgesetz, LRS 4.01) sowie die Personalverordnung (LRS 4.02) entsprechend anzupassen.

Nach aktuellem Planungsstand könnte der revidierte Konkordatsvertrag Anfang 2027 in Kraft treten. Für Luzern ist in einem nächsten Schritt zu klären, ob und gegebenenfalls in welcher Form Plan P genutzt werden soll. Im Falle einer Nutzung sind neben den notwendigen rechtlichen Anpassungen auch die praktische Umsetzung und mögliche gemeinsame Ansätze zu prüfen. In der Zentralschweiz laufen hierzu bereits erste Gespräche bezüglich eines gemeinsamen Ansatzes und einer allfälligen gemeinsamen Lösung.

3. Kostenfolgen

Die Zustimmung zur Teilrevision führt für die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Luzern nicht unmittelbar zu wesentlichen zusätzlichen Kosten. Auf der Ebene des Konkordats ergeben sich gewisse gemeinsame Aufwendungen für die Vorbereitung, Administration und Begleitung von Plan P. Der darüber hinausgehende konkrete finanzielle Aufwand für die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Luzern hängt somit wesentlich davon ab, ob und in welchem Umfang sie das Instrument später nutzt.

Grundsätzlich trägt jene Konkordatskirche, die eine Person für Plan P empfiehlt, die damit verbundenen individuellen Programmkosten. Dazu gehören insbesondere Kosten des Aufnahmeverfahrens, der Ausbildungsbegleitung und der Supervision. Die Lohnkosten werden von der anstellenden Konkordatskirche beziehungsweise Kirchgemeinde getragen. Die Teilnehmenden übernehmen grundsätzlich die persönlichen Kosten des universitären Grundsemesters.

4. Stellungnahme des Synodalrats

Der Synodalrat beurteilt die Teilrevision als sinnvoll und vorausschauend. Angesichts des sich abzeichnenden Pfarrpersonalmangels ist es angezeigt, rechtzeitig eine gemeinsame Rechtsgrundlage zu schaffen, damit die Konkordatskirchen bei einer tatsächlichen Mangellage handlungsfähig bleiben.

Plan P wahrt dabei die wesentlichen Anforderungen an die Qualität des Pfarrdienstes. Die Zulassung ist an klare Voraussetzungen, ein Aufnahmeverfahren, eine theologische Ausbildung sowie eine mehrjährige Begleitung und Supervision gebunden. Gleichzeitig bleibt die Abgrenzung zum ordentlichen Pfarramt gewahrt: Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare werden nicht ordiniert und erhalten keine Konkordatswahlfähigkeit.

Positiv beurteilt der Synodalrat zudem, dass die Nutzung von Plan P freiwillig bleibt. Die Konkordatskirchen entscheiden selbst, ob sie Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare anstellen. Plan P ergänzt damit bestehende strukturelle, regionale und interprofessionelle Lösungsansätze, ohne diese zu ersetzen.

Auch die weiteren Anpassungen betreffend Verlust und Wiedererteilung der Konkordatswahlfähigkeit sowie die Prüfungskommission schaffen klarere und zeitgemässe rechtliche Grundlagen.

Der Synodalrat empfiehlt der Synode deshalb, der Teilrevision des Konkordats zuzustimmen.

5. Antrag des Synodalrats

Der Synodalrat beantragt der Synode, der Teilrevision des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst gemäss beiliegender Synopse zuzustimmen.

Namens des Synodalrats
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Dr. Lilian Bachmann
Synodalratspräsidentin

lic. iur. Daniel Zbären
Kirchenschreiber

reformierte kirche
kanton luzern

Synode

Synodebeschluss betreffend Teilrevision des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst (Plan P)

Luzern, 25. November 2026

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,

gestützt auf § 36 Abs. 1 lit. e der Kirchenverfassung,

auf Antrag des Synodalrats,

beschliesst:

Die Teilrevision des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst (Plan P) vom 19. Juni 2026 wird genehmigt.

Namens der Synode
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

David van Welden
Synodepräsident

lic. iur. Daniel Zbären
Synodeschreiber

Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer

Teilrevision des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst

(Notfallplan Pfarrmangel (Plan P) - Zulassung von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren in den Pfarrdienst, Verlust und Wiedererlangung der Wahlfähigkeit, Anzahl Mitglieder Prüfungskommission)

Stand 30.6.2026

Änderung des Konkordats

Geltendes Konkordat	Teilrevidierte Fassung des Konkordats	Erläuterungen des Konkordats bzw. des Kirchenrats / Synodalrats
	Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst *(Änderung vom 19. Juni 2026)* *Die Konkordatskonferenz beschliesst:*	
	I. Das Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst vom 28. November 2002 wird geändert.	

	II. Das Büro der Konkordatskonferenz bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung des Konkordats.	
	III. Gegen diesen Beschluss kann binnen 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes erhoben werden. Die Beschwerde hat einen Antrag und eine Begründung aufzuweisen. Der angefochtene Beschluss ist beizulegen und die angerufenen Beweismittel sind anzugeben.	
	IV. Amtliche Veröffentlichung dieses Beschlusses im Internet (Bildungkirche | Amtliche Publikationen und Rekursentscheide) und im Amtsblatt des Kantons Zürich.	
	Im Namen der Konkordatskonferenz *Die Präsidentin Der Sekretär* *Esther Straub Thomas Schaufelberger*	
		Temporäre Notfall-Lösung für den Pfarrmangel – Anstellung von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren nach Plan P
		Weiterhin gilt Art. 22 des Konkordats: „Die einzelnen Konkordatskirchen sind berechtigt, neben den Inhaberinnen und Inhabern eines durch die Konkordatskonferenz ausgestellten Wahlfähigkeitszeugnisses auch andere Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren Kirchendienst zuzulassen. Diesen kommt die Wahlfähigkeit nur für das Gebiet der entsprechenden Konkordatskirche zu.“
Art. 22. Die einzelnen Konkordatskirchen sind berechtigt, neben	Art. 22 wird zu Art. 21a.	Die Nummerierung muss angepasst werden.

den Inhaberinnen und Inhabern eines durch die Konkordatskonferenz ausgestellten Wahlfähigkeitszeugnisses auch andere Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren Kirchendienst zuzulassen. Diesen kommt die Wahlfähigkeit nur für das Gebiet der entsprechenden Konkordatskirche zu.		
	Art. 22. 1 Stellt die Konkordatskonferenz fest, dass der Bedarf der Konkordatskirchen an Pfarrerinnen und Pfarrern nicht gedeckt werden kann (Mangellage), kann sie als vorübergehende Massnahme die Konkordatskirchen ermächtigen, Personen für den Kirchendienst anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Kirchendienst gemäss Art. 20 und 21a verfügen. Die Beschlussfassung der Mangellage erfolgt auf Antrag einer oder mehrerer Konkordatskirchen.	Diese Bestimmung bildet die Grundlage dafür, dass die Konkordatskonferenz eine Mangellage ausrufen kann. Das Büro der Konkordatskonferenz schlägt eine unbürokratische Lösung und einen Verzicht auf harte Kriterien vor.
	2 Die Konkordatskirchen können Personen gemäss Abs. 1 als Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare im Kirchendienst anstellen, sofern diese die von der Konkordatskonferenz festgelegten Voraussetzungen erfüllen.	In einer von der Konkordatskonferenz neu zu erlassenden Verordnung (vgl. Abs. 3) wären die in diesem Dokument beschriebene Eckdaten und Rahmenbedingungen festzuhalten. Wichtig ist, dass der Zugang durch den Bedarf kontingentiert wird und nicht offen ist, wie beim Lernvikariat: - Zulassungsbedingungen: o 55+ o Maturität und Bachelor (Uni oder Fachhochschule) sowie Zulassung sur Dossier (notwendig sind dafür ein Nachweis einer kirchlichen Berufstätigkeit in der reformierten Kirche, einer Qualifikation auf

		Stufe FH/Universität z.B. CAS-Studium und der Nachweis der Reflexionsfähigkeit durch eine Essay-Aufgabe. o Aus allen Berufen (kirchlich und ausserhalb) o Bestehen von Aufnahmegespräch und Assessment mit Nachweis einer reformierten Sozialisation und einer Empfehlung o Deutschkenntnisse (C2) - Verfahren zum Einstieg o Kirchen melden nur Personen an, die sie anstellen wollen. o Aufnahmegespräch und Assessment o Theologiemodule an der Universität Zürich oder Basel (60 ECTS-Punkte) o Einstiegssettings parallel ab Arbeitseinstieg bei vollem Lohn o Kurswochen pro Jahr in den ersten fünf Jahren o Verbindliche Supervision in den ersten fünf Jahren o Informationsaustausch über Entlassungen. o Evaluation des Plan P nach zwei Jahren Mangellage.
	3 Die Konkordatskonferenz regelt die Voraussetzungen sowie die Ausbildung gemäss Abs. 2 in einer Verordnung und sorgt für entsprechende Ausbildungsangebote.	Die Anstellung erfolgt nach kantonalem Recht (vgl. Abs. 4). Empfehlung an die Kirchen ist, Folgendes zu regeln: - Rahmenbedingungen (Empfehlungen für die Konkordatskirchen) o Name “Pfarrvikar” oder “Pfarrvikarin” mit einer Beauftragung (keine Ordination und keine Wahl) o Anstellung nach dem Recht der Konkordatskirche (inkl. Schutzkonzept und Entlassungsprozess)

		○ Lohn bei 80% eines Pfarrlohns ○ Die Zulassung ist gültig bis zur Pensionierung. Ob eine unbefristete Anstellung erfolgen kann oder eine Anstellung im Sinne von Amtsdauern bzw. Vertretungen, ist Sache der Konkordatskirche. (Allerdings: eine realistische Anstellungsgarantie bis zur Pensionierung ist wichtig, damit Menschen 55+ ihre aktuelle Anstellung kündigen) - Verfahren zur Entlassung (nach dem Recht der Konkordatskirche) ○ Qualitätssicherung ○ Konfliktmanagement- und Interventions-Empfehlungen ○ Empfehlungen zu Entlassung/ Nicht-Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses
	4 Die Anstellung und Entlassung von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren im Kirchendienst einer Konkordatskirche richtet sich im Übrigen nach dem Recht dieser Konkordatskirche.	Die Konkordatskirchen müssen die Rechtsgrundlage für die Anstellung von Personen ohne Wahlfähigkeit im kirchlichen bzw. pfarramtlichen Dienst schaffen, wenn sie solche Personen beschäftigen wollen (sofern sie noch keine Regelung haben). Wenn sie solche Personen nicht beschäftigen wollen oder können, müssen sie nichts regeln.
	5 Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare erlangen keine Wahlfähigkeit gemäss Art. 19 und 21a.	

		Verfahren des Entzugs der Konkordatswahlfähigkeit – Wiedererteilung der Konkordatswahlfähigkeit
Art. 19a. 1 Inhaberinnen und Inhaber des Wahlfähigkeitszeugnisses, die aus einer Mitgliedkirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes oder aus einer evangelischen Kirche im Ausland, die Mitglied der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirche (WRK) ist, austreten oder ausgeschlossen werden, verlieren das Wahlfähigkeitszeugnis.	Art. 19a. 1 Inhaberinnen und Inhaber des Wahlfähigkeitszeugnisses, die aus einer Mitgliedkirche <u>der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz</u> oder aus einer evangelischen Kirche im Ausland, die Mitglied der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirche (<u>WGRK</u>) ist, austreten oder ausgeschlossen werden, verlieren die Wahlfähigkeit des Konkordats.	
2 Die Konkordatskonferenz kann auf Antrag einer Konkordatskirche Inhaberinnen und Inhabern des Wahlfähigkeitszeugnisses dieses entziehen, wenn a. sie handlungsunfähig geworden sind, b. sie ihre Pflichten in der pfarramtlichen Tätigkeit wiederholt oderschwer vernachlässigt haben,	2 Die Konkordatskonferenz <u>kann Inhaberinnen</u> und Inhabern des Wahlfähigkeitszeugnisses die Wahlfähigkeit des Konkordats entziehen, wenn lit. a–d unverändert.	Wer im Fall eines Entzugs der Wahlfähigkeit befugt ist, Antrag zu stellen, wird neu in Abs. 3 geregelt.

c. ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt erscheint, insbesondere wegen Verurteilung zu einer Freiheits- oder Geldstrafe infolge eines Verbrechens oder Vergehens, d. sie aus anderen Gründen nicht mehr über die notwendigen persönlichen Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Kirchendienst verfügen.		
	3 Die Konkordatskonferenz entscheidet auf Antrag des Büros der Konkordatskonferenz über den Entzug der Wahlfähigkeit des Konkordats. Dieses wird von sich aus oder auf Antrag einer Konkordatskirche tätig.	Es wird festgehalten, dass der Antrag auf Entzug der Wahlfähigkeit beim Büro der Konkordatskonferenz einzureichen ist bzw. dass das Büro auch von sich aus den Entzug in die Wege leiten kann, insbesondere wenn eine Pfarrperson nicht im Dienst einer Konkordatskirche steht. Das Entzugsverfahren steht somit unter der Leitung des Büros der Konkordatskonferenz.
	4 Das Büro der Konkordatskonferenz hört Inhaberinnen und Inhaber des Wahlfähigkeitszeugnisses und die Konkordatskirche, in deren Dienst sie stehen, an, bevor es der Konkordatskonferenz den Entzug der Wahlfähigkeit des Konkordats beantragt.	Obschon die Gewährung des rechtlichen Gehörs in einem rechtsstaatlichen Verfahren unabdingbar ist, ist dieses Verfahrensrecht ausdrücklich festzuschreiben, ebenso dass die Gehörsgewährung zu erfolgen hat, bevor ein Entscheid ergeht.
	5 Die Konkordatskirchen informieren das Büro der Konkordatskonferenz unverzüglich, wenn sie Kenntnis davon erhalten, dass Inhaberinnen und Inhaber des Wahlfähigkeitszeugnisses die Wahlfähigkeit des Konkordats gemäss Abs. 1 verloren haben.	Es ist davon auszugehen, dass die Konkordatskirchen näher bei den Pfarrpersonen sind und deshalb eher von einem Kirchenaustritt oder Kirchenausschluss einer Pfarrperson Kenntnis erhalten. Damit das Büro das Konkordatskonferenz das Verzeichnis gemäss § 19a Abs. 6 führen kann,

		benötigt es die Informationen aus den Konkordatskirchen, die entsprechend einer Meldepflicht unterliegen sollen.
	6 Das Büro der Konkordatskonferenz führt ein Verzeichnis der Personen, welche die Wahlfähigkeit des Konkordats verloren haben oder denen diese rechtskräftig entzogen wurde. Das Verzeichnis steht den Konkordatskirchen zur Einsichtnahme offen.	Das Verzeichnis ermöglich eine Übersicht über die Personen, die nicht mehr im Besitz des Wahlfähigkeitszeugnisses sind. Datenschutzrechtlich entsteht hiermit eine gesetzliche Grundlage für dieses Verzeichnis.
	Art. 19b. 1 Wer gemäss Art. 19a Abs. 1 die Wahlfähigkeit des Konkordats verloren hat oder wem diese gemäss Art. 19a Abs. 2 entzogen wurde, kann die Konkordatskonferenz um die Wiedererteilung des Wahlfähigkeit ersuchen.	Das Gesuch um Wiedererteilung kann nur von der betreffenden Person und nicht von einer Konkordatskirche gestellt werden. Es steht der betreffenden Person aber frei, sich stattdessen um die Zulassung zum Lernvikariat zu bewerben und die Konkordatswahlfähigkeit auf dem ordentlichen Weg wieder zu erlangen.
	2 Das Büro der Konkordatskonferenz prüft das Gesuch, insbesondere ob die Gründe, die zum Verlust oder zum Entzug der Wahlfähigkeit des Konkordats geführt haben, entfallen sind. Es kann Bedingungen und Auflagen festlegen, welche die Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller zu erfüllen haben, bevor es der Konkordatskonferenz Antrag stellt. Massgebend sind dabei die Anforderungen, die Anwärterinnen und Anwärter für das Pfarramt gemäss Art. 17 und 18 zu erfüllen haben.	Die Verfahrensleitung liegt beim Büro der Konkordatskonferenz. Es prüft das Gesuch und legt die Voraussetzungen fest, die zu erfüllen sind, damit das Wahlfähigkeitszeugnis wieder erteilt werden kann. Die Anforderungen an die Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller richten sich dabei nach den Standards, die im Rahmen des Lernvikariats und der praktischen Prüfung zu erfüllen sind.
	3 Bewirbt sich die Gesuchstellerin oder der Gesuchsteller um eine Pfarrstelle in einer Konkordatskirche, hört das Büro der Konkordatskonferenz diese Konkordatskirche an, bevor es der Konkordatskonferenz Antrag stellt.	Die Anhörung der Konkordatskirche, in der eine Anstellung der Gesuchstellerin bzw. des Gesuchstellers in Frage steht, ist ein Element der Ermittlung des Sachverhalts von Amtes wegen.

	4 Die Konkordatskonferenz entscheidet auf Antrag ihres Büros. Sie kann die Wiedererteilung der Wahlfähigkeit mit Bedingungen und Auflagen an die Gesuchstellerin oder den Gesuchsteller verbinden.	Der Entscheid über die Wiedererteilung des Wahlfähigkeitszeugnisses liegt bei der Konkordatskonferenz. In diesem Entscheid können weiter Auflagen und Bedingungen formuliert sein, die nachträglich noch zu erfüllen sind.
	5 Ein Anspruch auf Wiedererteilung der Wahlfähigkeit besteht nicht.	Die Wiedererlangung der Konkordatswahlfähigkeit soll kein Automatismus sein, der ohne weiteres eintritt, z.B. wenn die betreffende Person wieder in die Kirche eingetreten ist. Vielmehr soll im Einzelfall entschieden werden können, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, die auch erfüllt sein müssten, um das Wahlfähigkeitszeugnis auf dem ordentlichen Weg über das Lernvikariat wieder zu erlangen.

		Prüfungskommission: offenere Formulierung für mehr Spielraum
Art. 5. Der Konkordatskonferenz obliegen folgende Aufgaben: a. Beschlussfassung über die teilweise oder vollständige Änderung des Konkordats zuhanden der Konkordatskirchen, b. Erlass einer Ausbildungsordnung, c. Erlass einer Rekursverordnung, d. Erlass einer Geschäftsordnung der Konkordatskonferenz, des Büros der Konkordatskonferenz sowie der Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung, e. Erlass weiterer Verordnungen und Reglemente, die für den Vollzug des Konkordats erforderlich sind, f. Wahl der/des ersten und zweiten Vizepräsidentin/Vizepräsidenten, g. Wahl der Mitglieder der Ausbildungskommission, h. Wahl der Mitglieder der Prüfungskommission,	Art. 5. Der Konkordatskonferenz obliegen folgende Aufgaben: lit. a–g unverändert. h. <u>Festlegung der Zahl und Wahl</u> der Mitglieder der Prüfungskommission, lit. i–n unverändert.	Mit dieser neuen Formulierung kann die Konkordatskonferenz bei der Wahl der Prüfungsberechtigten festlegen, wie viele Mitglieder die Prüfungskommission haben sollte.

i. Wahl der Mitglieder der Kommission für die Kirchliche Eignungsklärung, j. Wahl der Mitglieder der Rekurskommission, k. Einsetzung von nichtständigen Kommissionen und Wahl ihrer Mitglieder, l. Festsetzung des Budgets, m. Abnahme der Jahresrechnung, n. Wahrnehmung von Aufgaben und Beschlussfassung über Fragen, die nicht in die Zuständigkeit eines anderen Konkordatsorgans fallen.		
Art. 10. 1 Die Prüfungskommission setzt sich aus zwölf Mitgliedern zusammen. 2 Die Ausbildungsordnung regelt Organisation und Verfahren der Prüfungskommission sowie der kirchlichen Prüfungen. 3 Der Prüfungskommission obliegt die Überprüfung der Voraussetzungen für die Zulassung zu den kirchlichen Prüfungen und Durchführung derselben,	Art. 10. 1 Jedes Mitglied der Prüfungskommission ist Fachperson für ein kirchliches Handlungsfeld. Abs. 2unverändert. 3 Der Prüfungskommission obliegt die Durchführung der Prüfungen gemäss Ausbildungsordnung.	Bei der neuen Ausarbeitung der Ausbildung in den Jahren 2011-2019 und dem Start der neuen Ausbildung ab 2019 wurde vergessen, das neue Prüfungsverfahren im Konkordatstext anzupassen. Es sieht vor, dass nur noch gewählte Prüfungsberechtigte die Prüfungen abnehmen. Die Wahl erfolgt durch die Konkordatskonferenz. Weil die Zahl von 12 Mitgliedern im Konkordatstext festgeschrieben stand, musste die Not-Konstruktion gefunden werden, nebst der Prüfungskommission ein Gremium von weiteren Prüfungsberechtigten zu bilden. Gemäss Ausbildungsordnung gibt es aber keine Unterscheidung zwischen den beiden Personengruppen in der Praxis und in den Aufgaben. Sie kann deshalb aufgehoben werden.

einschliesslich der Anordnung ergänzender Studienleistungen.		Neu entsteht eine Prüfungskommission mit allen Prüfungsberechtigten. Das ist einfacher und transparenter. Innerhalb der Prüfungskommission kann eine schlanke Organisationsform mit Verteilung verschiedener Aufgaben und Zuständigkeiten gefunden werden.

Aus- und Weiterbildung
der Pfarrerinnen
und Pfarrer

Notfallplan Plan P zur Anstellung von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren - Konzept

Version nach der Konkordatskonferenz vom Juni 2026: Version Juli 2026

1. Konzept Notfallplan Pfarrmangel (Plan P)

1.1. Inhalt

Plan P dient der gezielten Überbrückung des Pfarrpersonalmangels und ergänzt bestehende Massnahmen, ohne die kirchlichen Strukturen dauerhaft zu verändern, ohne den Pfarrberuf grundsätzlich zu verändern oder zu schwächen und ohne Reputationsverluste für die Kirche zu riskieren. Um die absehbare Mangellage an Pfarrpersonen zwischen 2025 und 2040 zu überbrücken, sollen geeignete Personen nach kurzer, zielgerichteter Ausbildung temporär pfarramtliche Aufgaben übernehmen können. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Kirchgemeinden zu sichern und langfristige Vakanzen zu vermeiden.

Die betreffenden Personen sollen sämtliche pfarramtlichen Aufgaben übernehmen dürfen. Sie erhalten den Titel «Pfarrvikar» oder «Pfarrvikarin» und werden beauftragt, jedoch nicht zu VDM (Verbi Divini Minister) ordiniert und nicht als Pfarrerinnen und Pfarrer gewählt bzw. angestellt. Die Anstellung erfolgt nach Personalrecht der jeweiligen Konkordatskirche. Sie können im Rahmen der Konkordatskirche im Rahmen einer Beauftragung installiert werden.

Der Begriff «Pfarrvikar» oder «Pfarrvikarin» wird als einheitlicher Titel für Plan-P-Leute verwendet. Die Definition dieses Titels lautet gemäss Wikipedia: *«Ein Pfarrvikar (lateinisch vicarius ‚Stellvertreter'), (...) bezeichnet im deutschen Sprachraum je nach Konfession verschiedene Hilfsgeistliche, die nicht mit den vollen Rechten eines Pfarrers ausgestattet sind.»*

Plan P ist ausschliesslich an eine vom Konkordat ausgerufene Mangellage gekoppelt. Wird diese aufgehoben, endet auch das Programm. Plan P ist kein neuer Zugangsweg zum ordinierten Pfarramt, sondern eine temporäre Massnahme zur Vakanzüberbrückung, um kirchliches Leben und die Verlässlichkeit der Kirche bei Dienstleistungen in den Kirchgemeinden sicherzustellen. Die Anstellung der bereits zugelassenen Personen endet nicht, falls die Mangellage nicht mehr besteht. Sie endet nach den geltenden Bestimmungen der anstellenden Konkordatskirche. In der Praxis wird häufig eine Weiterführung bis zur Pensionierung vorgesehen.

Wichtiger Grundsatz: Plan P steht nicht in Konkurrenz zu bestehenden oder künftigen Ausbildungs- und Berufsmodellen. Entwicklungsprozesse zur interprofessionellen Zusammenarbeit, zur Mitwirkung Freiwilliger oder zur Weiterentwicklung des Berufsbilds «Pfarrer»/«Pfarrerin» werden durch Plan P weder ersetzt noch behindert.

Jede Konkordatskirche entscheidet, ob sie Plan P umsetzen will. Die konkrete Ausgestaltung der Anstellung und Integration liegt in ihrer Verantwortung. Ein juristisches Vademecum hilft bei der Umsetzung in den eigenen, kantonalen Rechtsgrundlagen.

Als erstes wird die Rechtsgrundlage für die Ausrufung einer Mangellage im Konkordatstext geschaffen. Den teilrevidierten Konkordatsvertrag hat die Konkordatskonferenz vom 19. Juni 2026 gutgeheissen. Anschliessend wird die Zustimmung der Mehrheit aller

Konkordatskirchen (meist: Kirchensynoden im zweiten Halbjahr 2026) benötigt. In Kraft tritt der neue Konkordatsvertrag anschliessend – voraussichtlich - per 1. Februar 2027.

1.2. Zugangsvoraussetzungen und -prozess

Empfehlung und Anstellung einer Konkordatskirche (ergänzt durch lokale Referenzen)

Ein Empfehlungsschreiben der Konkordatskirche ist bis zum Anmeldetermin notwendig. Die Konkordatskirche kann lokale Referenzen einholen, z.B. bei einem bestehenden, ehrenamtlichen Engagement. Mit dem Empfehlungsschreiben muss eine Anstellungsabsicht der Konkordatskirche vorliegen. Die Anstellung in der Konkordatskirche beginnt nach einem Semester Vollstudium, jeweils am 1. Juli (nach dem Frühjahrsemester) oder am 1. Januar (nach dem Herbstsemester). Dieser Terminplan bedeutet, dass jemand fünf Monate vor Stellenantritt aus dem bisherigen Berufsumfeld und der bisherigen Finanzierung austreten muss. Die definitive Anstellung darf/kann bei einem negativen Aufnahmeprozess nicht verfügt werden.

Nachweis reformierter Sozialisation und Verankerung in der reformierten Kirche

Dieser Nachweis wird von den Konkordatskirchen bestätigt durch ihr Empfehlungsschreiben. Er wird ausserdem im Aufnahmegespräch abgefragt und nachgewiesen.

Teilnahme an einem Aufnahmeverfahren (Gespräch und Assessment)

Ein Aufnahmegespräch (analog Quest) mit zwei Gesprächspartnern der Kirche entscheidet aufgrund von bestehenden Beobachtungskriterien darüber, ob ein Assessment durchgeführt werden kann. Das Assessment zeigt beobachtbare Kompetenzelemente für eine Eignung (analog Quest). Das bestehende Aufnahme- und Assessment-Verfahren von Quest wird übernommen. Die momentan bestehenden Aufnahmegesprächspartner und Assessoren sind bereits geschult. Sie könnten im Bedarfsfall ergänzt werden durch weitere Personen, die geschult werden müssen. Die Assessment-Übungen müssen allenfalls leicht angepasst werden.

Akademische Ausbildung (mind. Bachelor) oder Aufnahme «sur-Dossier» mit Nachweis entsprechender akademischer Qualifikationen

Minimal ist ein Hochschul- oder Fachhochschul-Master in einem beliebigen Studienfeld nachzuweisen. Zugelassen werden auch Bachelor Hochschule oder Bachelor Fachhochschule mit Mindestnote 5 (analog Quest). Eine Aufnahme «sur-Dossier» wird nach Gesuch durch die Äquivalenzprüfungskommission der Ausbildungskommission beschlossen. Der Prüf-Prozess ist bereits etabliert. Für eine «sur-Dossier»-Aufnahme ist Voraussetzung, dass eine Zusatzqualifikation im akademischen Bereich (z.B. ein CAS) nachgewiesen werden kann. Für Angemeldete, die bereits einen Nachweis über theologisch-akademische Studien erbringen können, prüft die Äquivalenzprüfungskommission, welche Credits anerkannt werden können.

1.3. Anmeldeprozess

Die Arbeitsstelle A+W führt den Anmelde- und Zulassungsprozess durch. Dafür sind zusätzliche personelle Mittel (Assessorinnen und Assessoren, Beauftragte, Sachbearbeitung) notwendig. Eine Aufnahme ist zweimal im Jahr möglich immer auf Beginn eines Semesters an der Fakultät. Einreichung der Anmeldung mit Unterlagen muss bis 1. Oktober (Studienstart im Februar, Frühjahrssemester) bzw. 1. April (Studienstart im September, Herbstsemester) erfolgen.

Anmeldetermin und Anstellungsabsicht per 1. Juli oder 1. Januar bei der Arbeitsstelle	**Aufnahme-gespräch**	**Assessment** falls notwendig: Beschluss Äquivalenzprüfung «sur-Dosser»-Aufnahme oder Dispens von einleitendem Semester (durch Ausbildungskommission)	**Aufnahmebeschluss** Assessment wird von der KEK-Kommission validiert, Aufnahme durch Büro Konkordat	**Anmeldung Uni für Herbstsemester (September bis Dezember) oder Frühjahrssemester (Februar bis Juni)**	**Vollsemester**	**Start Pfarrvikariat-Stelle und Anstellungsverfügung** (durch Konkordatskirche)
15. Januar 2027	Februar 2027	März 2027	Erste Hälfte April 2027 (3 Monate vor Studienstart)	30. April für Herbstsemester	Sep. bis Dez. 27	1. Januar 2028 (oder 1. September ohne Semester)
15. Juli 2027	August 2027	September 2027	Ende Oktober 2027 (3 Monate vor Studienstart)	30. November für Frühjahrssemester	Feb. bis Juni 28	1. Juli 2028 (oder 1. Februar ohne Semester)

1.4. Ausbildungsweg nach Zulassung

- Ein Vollsemester Theologiestudium (Universität Zürich oder Basel) (30 Credits während des Herbstsemester oder während des Frühjahrssemesters). Dieses Semester kann (teilweise) dispensiert werden durch die Äquivalenzprüfungskommission der Ausbildungskommission, wenn bereits akademische Studien nachgewiesen werden können.
- Weitere Studien im Umfang von 30 Credits an den Theologischen Fakultäten Zürich oder Basel. Diese Credits werden berufsbegleitend absolviert. Im Schnitt 10 Credits pro Semester. Die Dauer kann bis auf drei Jahre erhöht werden.
- Begleitete Einführung in die Praxis mit verpflichtender Supervision aus einem zentralen Pool von Supervisorinnen und Supervisoren.
- Ausgewählte Teilnahme an Lernvikariats- und WeA-Elementen oder an Modulen aus dem begleiteten Einstieg zu PfAd, individuelle Beratung und Festlegung eines verbindlichen Programms in Absprache mit der empfehlenden Landeskirche. Beauftragte der Arbeitsstelle führen diese Beratungsgespräche. Allenfalls müssen Kurse separat angeboten werden.
- Kantonale Begleitung von Berufseinsteigenden je nach Rechtsgrundlage der Konkordatskirche.
- Unbefristete und entlöhnte Anstellung nach Massgabe des Personalrechts der Konkordatskirche.

Besonderheiten

- Plan-P-Personen werden nicht zu VDM ordiniert, erhalten kein Wahlfähigkeitszeugnis und sind somit formell nicht als Pfarrerinnen und Pfarrer wählbar bzw. anstellbar. Sie können im Rahmen einer Beauftragung eingesetzt werden.

- Die Anstellung richtet sich nach dem Recht der jeweiligen Konkordatskirche. Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare übernehmen während der Dauer ihrer Anstellung pfarramtliche Aufgaben im Rahmen ihres Auftrags, ohne dauerhaft in den regulären Pfarrdienst überzutreten. In der Praxis wird häufig eine Weiterführung bis zur Pensionierung vorgesehen.

1.5. Individuelle Voraussetzungen für das Plan P-Programm

Für die Aufnahme ins Plan-P-Programm müssen Bewerbende folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Maturität und akademische Ausbildung:
    - Masterabschluss von Uni oder FH
    - Bachelorabschluss Uni
    - Bachelorabschluss FH mit Mindestnote 5
    - Eine Aufnahme «sur Dossier» ist möglich für Personen mit kirchlicher Berufserfahrung und Nachweis einer äquivalenten Zusatzqualifikation. Die Gesuche müssen mit der Anmeldung eingereicht werden. Die Anforderungen werden in der Ausführungsverordnung präzisiert. Die Äquivalenzprüfungskommission der Ausbildungskommission prüft die Gesuche und beschliesst.
- Reformierte Sozialisation, das heisst nachweisbare Vertrautheit mit reformierter Theologie, Praxis und kirchlichem Leben. Diese wird im Aufnahmegespräch geprüft. Die Konkordatskirchen können in Gesprächen zur Empfehlung auch die reformierte Grundhaltung und Verankerung befragen und/oder Referenzauskünfte (schriftlich/mündlich) aus bestehendem, kirchlichem Engagement einholen.

  Die Konkordatskirchen müssen mit dem Empfehlungsschreiben eine Anstellungsabsicht äussern. Nur dann kann das Aufnahmeverfahren begonnen werden. Falls das Aufnahmegespräch und das Assessment negativ ausfallen, kann keine Anstellung verfügt werden. Falls beides positiv ist und die Kandidaten aufgenommen werden, kann und muss die Anstellung auf den Termin nach dem einführenden Semester erfolgen (bzw. auf den nächstmöglichen Termin, falls ein Dispens für das einführende Semester erfolgt).
- Pluralismus-Fähigkeit und kritische Selbstreflexion – werden überprüft im Aufnahmeverfahren.
- Motivation, vorhandene Kompetenzen und Lebenserfahrung in den Dienst der Kirche einzubringen.
- Mindestalter: 55 Jahre. Plan P richtet sich also an eine Zielgruppe, die in der regulären Ausbildungswegen wie Quest nicht mehr berücksichtigt wird (zum Vergleich: Im Quest-Studiengang liegt die Altersobergrenze bei 55 Jahren, die Alterslimite für das Lernvikariat liegt bei 58 Jahren).

Diese Voraussetzungen sichern, dass nur geeignete, theologisch anschlussfähige und verantwortungsbewusste Personen in das Programm aufgenommen werden. Sie werden im Laufe des Aufnahmeprozesses geprüft.

2. Curriculum Plan P

2.1. Gesamtüberblick über die Wege ins Pfarramt (während erklärter Mangellage durch die Konkordatskonferenz)

Die folgende Übersicht zeigt die möglichen Zugänge zum Pfarramt während einer durch die Konkordatskonferenz erklärten Mangellage. Dabei wird unterschieden zwischen regulären Ausbildungswegen und der temporären Massnahme Plan P.

<table>
<tr><th colspan="2">19 Jahre</th><th>30 - 54 Jahre (-58 für LV)</th><th>55 Jahre</th><th>65 Jahre</th><th>70/75 Jahre</th></tr>
<tr><td colspan="3">Reguläres Theologiestudium + Lernvikariat (LV)</td><td>Arbeit</td><td>Arbeit</td><td>Weiterarbeit nach Pensionierung möglich bis 70/75</td></tr>
<tr><td colspan="3">PfAd Theologiestudium mit Bachelorabschluss in die Praxis (später Masterstudium) + LV</td><td>Arbeit</td><td>Arbeit</td><td>Weiterarbeit nach Pensionierung möglich bis 70/75</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Quest Theologiestudium + LV</td><td>Arbeit</td><td>Arbeit</td><td>Weiterarbeit nach Pensionierung möglich bis 70/75</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td>Plan P</td><td>Arbeit</td><td>Ende der Arbeit</td></tr>
</table>

Diese Übersicht zeigt, dass Plan P gezielt für Personen im höheren Erwerbsalter geöffnet ist – als komplementäre Ergänzung zu bestehenden Ausbildungswegen.

2.2. Einstiegsphase Plan P

Die Ausbildung für Plan-P-Personen besteht aus zwei Komponenten:

Einem universitären Theologiestudium (Vollsemester und weitere drei Semester berufsbegleitend) und einer praxisnahen Einführung auf der anderen Seite.

Die universitäre Seite des Theologiestudiums muss im Rahmen eines Herbst- oder Frühjahrssemesters an einer der beiden Fakultäten Basel und Zürich absolviert werden (Aufwand: fünf Monate müssen selber finanziert werden). Dieses Semester kann dispensiert werden, wenn aus früheren Studien schon 30 Credits akademische Theologie nachgewiesen werden können. Die Äquivalenzprüfungskommission beurteilt entsprechende Gesuche.

Die Teilnehmenden absolvieren ein Vollsemester (30 Credits) an einer Theologischen Fakultät (Basel oder Zürich) und sie verbleiben für weitere drei Semester immatrikuliert. Dabei erwerben sie berufsbegleitend weitere 30 Credits (im Schnitt 10 Credits pro Semester). Ziel ist die Erarbeitung grundlegender theologischer Kompetenzen im Dialog mit der akademischen Theologie. Das Curriculum wird von den Fakultäten im Einvernehmen mit dem Konkordat definiert und entwickelt.

Diese berufsbegleitenden, akademischen Studien während der ersten drei bis vier Semester müssen in der Freizeit absolviert werden. Deshalb können Teilnehmende in den ersten zwei Jahren maximal zu 80% angestellt werden, damit nebenbei die erforderlichen Credits an der Universität absolviert werden können.

Kirchlich-praktische Einführung und Begleitung während des Berufseinstiegs: Parallel zur Anstellung beginnt eine Einführung in die Handlungsfelder mit verschiedenen, berufsbegleitenden Modulen (Arbeit in der Kirchgemeinde, begleitet von Kursen, Supervision und Theorievermittlung), zusammengestellt aus Kursen aus dem Lernvikariat, aus der WeA oder aus dem PfAd-Starterkit (PfAd = Projekt für eine Reform des Theologiestudiums, um Bachelor-Absolventen bereits einen Berufseinstieg zu ermöglichen und das Masterstudium berufsbegleitend zu absolvieren).

Diese kirchlich-praktischen Kursmodule und die Supervision erfolgen im Rahmen der Arbeitszeit.

2.3. Lehrplan universitäre, akademische Theologie (in der Freizeit)

Vollsemester Theologie an der Uni Basel oder Zürich (Buchung von Veranstaltungen nach individueller Beratung und nach vorhandenen Angeboten, Auswahl aus den Kernfächern der Theologie ohne Wahlbereiche). In folgenden Bereichen müssen die Credits gebucht werden:

Fach	**Umfang**
Einführungsveranstaltung (in Kooperation zwischen Fakultäten und Konkordat)	1-3 ECTS
Bibelwissenschaften	12-15ECTS
Kirchengeschichte	9-12 ECTS
Systematik und Ethik	12-15 ECTS
Praktische Theologie	15-26 ECTS
Total	**60 ECTS**

(vgl. Für Details das Dokument «OnePager Akademisches Curriculum Plan P")

Der Einstieg ins Praxisfeld erfolgt nach rund fünf Monaten mit Anstellung und Lohnbezug (falls ein teilweiser Dispens des einführenden Semesters erfolgt, kann die Anstellung sofort oder früher erfolgen). Berufsbegleitend verbleiben die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare für weitere drei Semester an den Fakultäten. Sie studieren so, dass sie weitere 30 Credits erwerben. Die Leistungsnachweise werden durch die Fakultäten eingefordert.

Die Auswahl der Credits kann aus allen Studiengängen der Fakultäten erfolgen, auch aus online- und hybriden Programmen (nicht aber aus CAS, DAS, MAS). Möglich sind auch individuelle «learning contracts» und Essays als Leistungskontrolle. Die Beratung über die Auswahl von Veranstaltungen wird individuell pro Person durch das Konkordat geleistet. Die Studienberatungen an den Fakultäten können für spezifische Fragen beigezogen werden.

2.4. Lehrplan kirchlich-praktische Einführung und Begleitung in den ersten Amtsjahren (in der Arbeitszeit)

1. Berufsjahr
    - 2 Wochen Lernvikariats-Elemente oder aus begleitetem Einstieg PfAd (Homiletik, Team/Konflikt/Kooperation)
    - Monatliche Supervision (auf Wunsch: häufiger) durch eine zugeteilte Supervisions-Person aus dem Pool. Auf Wunsch kann sie gewechselt werden.

- Schulung zu Grenzverletzungen (kantonale Schulungen oder Konkordat)

2. Berufsjahr
    - 2 Wochen Lernvikariats-Elemente oder aus begleitetem Einstieg (Studienreise, Seelsorge)
    - Monatliche Supervision

3. Berufsjahr
    - 5-10 Einzeltage und Lerngruppen (Montag) evtl. mit den Lernvikarinnen und -vikaren zu Themen wie Kirchenrecht, Religionspädagogik, Seelsorge, Gottesdienst)
    - Monatliche Supervision
    - 1 Kurswoche aus dem WeA-Programm (nach individueller Auswahl)
4. Berufsjahr
    - 2 Wochen aus dem WeA-Programm (nach individueller Auswahl)
    - Quartalsweise Supervision
5. Berufsjahr
    - 1 Woche aus dem WeA-Programm (nach individueller Auswahl)
    - Quartalsweise Supervision
6. Berufsjahr
    - Reguläre Weiterbildung aus dem Programm Bildungkirche.ch

Bei einer Anstellung von 80% werden diese Kurselemente in der Arbeitszeit absolviert. Andere Regelungen bei kleinerer Anstellung pro rata. Die Kurskosten werden gemäss Subventionsreglementen der betreffenden Konkordatskirchen aufgeteilt.

Dazu kommen – falls vorhanden und vorgesehen – bereits existierende Begleit- oder Mentoringprogramme der anstellenden Konkordatskirchen.

Die Einstiegsphase stellt sicher, dass Plan-P-Personen sowohl akademisch-theologisch als auch kirchlich-praktisch auf ihren Dienst vorbereitet sind – in einer kompakten, aber qualitativ anspruchsvollen Form.

Amtsjahre	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Theologiestudium	1 Semester berufsbegleitend	berufsbegleitend			
LV-Kurse, PfAd-Starterkit	2 Wochen	2 Wochen	10 Einzeltage		
WeA (Kurse, Coaching, Fachcoaching),			2 Wochen	1 Woche	1 Woche
Verbindliche Supervision	Halber Tag pro Monat	Halber Tag pro Monat	Halber Tag pro Monat	Halber Tag pro Quartal	Halber Tag pro Quartal

3. Ausgestaltung des Praxisfelds

3.1. Einsatzrahmen

Die Pfarrvikarin oder der Pfarrvikar übernimmt pfarramtliche Aufgaben in einer reformierten Kirchgemeinde.

Die Person arbeitet unter einem klar definierten Auftrag und auf Grundlage eines Anstellungsverhältnisses gemäss Personalrecht der Konkordatskirche.

Die Verantwortung für die Anstellung und Integration sowie Entlassung liegt bei der jeweiligen Konkordatskirche. Die Umsetzung kann auch in regionalen oder überkantonalen Kooperationen erfolgen.

Die Konkordatskirchen sind frei in der genauen Bestimmung des Mandats und der Organisationsform. Möglich sind Beauftragungen für die gesamte pfarrdienstliche Arbeit in einer vakanten Pfarrstelle oder begrenzte, fokussierte Teilaufträge oder eine Anstellung in einem regionalen oder kantonalen Pool, von dem die Pfarrvikare oder die Pfarrvikarinnen eingesetzt werden, wo notwendig.

3.2. Begleitung und Supervision

Während der gesamten Praxisphase ist die Teilnahme an einer verpflichtenden Supervision vorgesehen. Diese wird über das bestehende Netzwerk von Supervisor/-innen bei A+W organisiert. Die Zuteilung erfolgt durch die Arbeitsstelle A+W. Sie kann unkompliziert gewechselt werden.

Zudem kann eine Ansprechperson innerhalb der Konkordatskirche oder Kirchgemeinde benannt werden, die eine Art Mentorat übernimmt. Beratungsteams und Fachstellen in den Konkordatskirchen – soweit vorhanden – sollten mitbeteiligt sein in der Ausgestaltung und im Einsatz der Personen.

Die Begleitung soll die berufliche Integration erleichtern und Qualität sichern, ohne die Pfarrvikar-Person im Dienst übermässig zu belasten. Wichtig ist auch, dass bestehende Pfarrpersonen nicht zusätzlich belastet werden mit Betreuungsaufgaben.

3.3. Unterstützungsmaterial

Für die Praxisphase wird ein Begleitdossier bereitgestellt, das Orientierung zu Aufgabenfeldern, kirchlichen Standards und spezifischen Fragestellungen gibt (z.B. Kasualien, Liturgie, Seelsorge). Dieses Dossier basiert auf vorhandenen Unterlagen und pastoraltheologischer Literatur aus Lernvikariat und aus der WeA und wird an die Besonderheiten von Plan P angepasst.

4. Rechtsstatus und Rolle der Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare

Die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare übernehmen während einer erklärten Mangellage (und nach der Zulassung bis zu ihrer Pensionierung) kirchliche Aufgaben im Pfarrdienst. Ihr Status ist jedoch klar abgegrenzt vom regulären Pfarramt.

Kein ordiniertes Pfarramt

Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sind nicht zu VDM ordiniert und erhalten kein Wahlfähigkeitszeugnis. Sie sind somit nicht wählbar oder anstellbar in eine Pfarrstelle im Sinne der kantonalen Kirchenordnungen. Ihr Einsatz erfolgt auf der Grundlage eines Mandats oder Auftrags. Es kann eine Beauftragung geben, wo dies sinnvoll und möglich ist.

Pfarramtliche Aufgaben

Die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare können sämtliche pfarramtlichen Aufgaben übernehmen. Dazu zählen u. a. Gottesdienste, Seelsorge, Bildungsarbeit und Kasualien. Die Verantwortung für die Einsetzung und Begleitung, Organisation, Entlöhnung, Entlassung liegt bei der jeweiligen Konkordatskirche.

Temporäre Massnahme mit klarer Befristung

Plan P ist ausschliesslich an die Dauer einer erklärten Mangellage gebunden. Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare können nur dann zugelassen werden, wenn die Mangellage erklärt ist. Wird diese aufgehoben, bestehen die Anstellungen der bereits zugelassenen Personen längstens bis zur Pensionierung weiter – es gibt keine Überführung in das ordentliche Pfarramt. Plan P ist daher kein alternativer Zugangsweg zum ordinierten Pfarrberuf, sondern eine funktionale Übergangslösung.

Kirchenpolitische Einbettung

Die Einführung von Plan P verändert die bestehenden kirchlichen Ämterstrukturen nicht. Es entstehen keine neuen Amtsträger im rechtlichen Sinn. Je nach Konkordatskirche muss personalrechtlich eine Rechtsgrundlage geschaffen werden oder eine bestehende Rechtsgrundlage angepasst werden. Ein juristisches Vademecum kann dabei helfen und eine gewisse Vergleichbarkeit sicherstellen.

Die Massnahme wahrt sowohl die kirchliche Ordnung als auch die Subsidiarität – jede Kirche entscheidet autonom über Umsetzung und Ausgestaltung.

5. Kosten

Die Finanzierung des Plan-P-Programms folgt dem Prinzip: «Wer empfiehlt, übernimmt die Kosten.» Dadurch wird sichergestellt, dass nur jene Kirchen finanziell belastet werden, die Plan P aktiv nutzen. Die empfehlende Kantonalkirche trägt die anfallenden Kosten für «ihre» Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare. Die Kosten werden jährlich zusammen mit einer individuellen Abrechnung in Rechnung gestellt. Sie tauchen im Budget des Konkordats nicht auf, abgesehen von den Overhead-Kosten:

<u>Overhead-Kosten im Budget Konkordat – solidarisch getragen von allen Konkordatskirchen:</u>

- Marketing- und Werbekosten
- Erstellung von Begleitmaterialien (Dossier, Lernplan)
- Sachbearbeitung der Zulassung und Bewirtschaftung (Zuteilung Supervision, Abrechnungen, administrative Fragen, Budgetierung, Datenbank): nach Aufwand (befristet)
- Beauftragte mit Zuständigkeit «Plan P» (Ansprechperson für das Verfahren, Organisation und Verantwortung für den Zulassungs- und Begleitprozess, inhaltliche Ausgestaltung des Lehrplans, Kontaktperson für die Fakultäten, Beratung zur Auswahl der Credits an den Fakultäten, Kontrolle der erworbenen Credits): nach Aufwand (befristet)

Schätzung der Overhead-Kosten

Kostenart	**Schätzung bei 10 Plan P Personen**	**Erläuterung**
Marketing- und Werbekosten	30’000 (einmalig)	Initial werden Kosten anfallen. Sie sind aber in einem vertretbaren Rahmen, weil durch die mediale Berichterstattung bereits über 60 Personen Interesse angemeldet haben.
Erstellung von Begleitmaterialien	20’000 (einmalig)	Einmaliger initialer Aufwand für Zusammenstellen, Redigieren, Layout und Druck
Sachbearbeitung	20’000	10 % Anstellung befristet
Ausbildungsbeauftragte	30’000	10 % Anstellung befristet

Fallkosten pro Person – werden denjenigen Kirchen weiterverrechnet, die Personen zur Zulassung empfehlen:

- Durchführung des Aufnahmeverfahrens inkl. Assessment, je nach Anzahl Bewerberinnen und Bewerber
- Elemente zur Einführung in die Handlungsfelder durch Besuch von Kursen aus Lernvikariat, WeA, begleiteter Einstieg PfAd
- Individuelle Supervision

Kostenschätzung pro Person, die in Rechnung gestellt werden:

Assessment und Aufnahmegespräch	7’000 Franken
Elemente zur Einführung in die Handlungsfelder (8 Wochenkurse à 2’000 Franken und 10 Einzeltage à 500 Franken)	werden gemäss geltenden Subventionsregelungen gehandhabt (siehe unten)
Individuelle Supervision (44 Termine mit je 2 Stunden à 360 Franken)	16’000 Franken
Umlegung Kosten für Sachbearbeitung und Ausbildungsbeauftragte inkl. Materialen (siehe oben) bei 20 Personen pro Jahr	5’000 Franken
Schätzung Total	**28’000 Franken**

Von den Personen selber zu tragende Kosten:

- Grundausbildung: universitäre Credits (Lebenshaltungskosten während eines Semesters Theologiestudium, Einschreibegebühren, Literatur)

Von den Konkordatskirchen/Kirchgemeinden zu tragende Kosten:

- Die Lohnkosten (Empfehlung: 80% eines Pfarrlohns) trägt die anstellende Konkordatskirche bzw. die anstellende Kirchgemeinde.

- Kosten für den Besuch von Vikariats- und WeA-Kursen (siehe oben) können analog zu Weiterbildungssubventionen geregelt und weiterverrechnet werden (1/3 Teilnehmende, 1/3 Kantonalkirche, 1/3 Kirchgemeinde).

Eine detaillierte Abrechnung liegt den Konkordatskirchen einmal jährlich vor.

Diese Lösung gewährleistet Fairness: Nur Kirchen, die Bedarf anmelden und Empfehlungen aussprechen, beteiligen sich finanziell. Gleichzeitig wird die Solidarität unter den Kirchen durch den gemeinsam getragenen Rahmen des Programms bewahrt – ohne eine pauschale Belastung aller.

6. Feststellung der Mangellage

Die Feststellung der Mangellage erfolgt durch Beschluss der Konkordatskonferenz, in der Regel auf Antrag einer oder mehrerer Konkordatskirchen. Auf die Festlegung starrer Kriterien wird bewusst verzichtet, um der unterschiedlichen Situation in den Konkordatskirchen Rechnung zu tragen. Die Konkordatskonferenz beendet durch Beschluss die Mangellage – ebenfalls auf Antrag einer oder mehrerer Konkordatskirchen. So wird verhindert, dass die temporäre Massnahme dauerhaft etabliert wird.

7. Umsetzung

Die Umsetzung von Plan P erfolgt schrittweise und in enger Abstimmung mit den Konkordatskirchen und den Theologischen Fakultäten Zürich und Basel.

Zunächst ist eine Teilrevision des Konkordatsvertrags notwendig. Diese betrifft insbesondere die Zuständigkeit des Konkordats für die Zulassung und Qualifikation nicht ordinierter Pfarrpersonen. Geregelt wird lediglich der Mechanismus der Mangellage-Erklärung und die gemeinsame Zulassung von «Pfarrvikaren» oder «Pfarrvikarinnen». Die entsprechende Vorlage an der Konkordatskonferenz im Juni 2026 beschlossen worden. Anschliessend muss die Mehrheit aller Konkordatskirchen den angepassten Konkordatsvertrag genehmigen (im zweiten Halbjahr 2026 durch die Kirchensynoden), damit er – voraussichtlich ab 1.2.2027 - in Kraft tritt.

Damit könnten Personen frühestens ab Frühjahrssemester einsteigen und sie würden per 1. Februar (mit Dispens für das Semester) oder per 1. Juli 2028 angestellt werden.

Die Konkordatskirchen müssten bis dahin die Rechtsgrundlage für die Anstellung von Personen ohne Wahlfähigkeit im kirchlichen bzw. pfarramtlichen Dienst schaffen. Zur Unterstützung der Umsetzung in den einzelnen Konkordatskirchen wird ein juristisches Vademecum erarbeitet. Es enthält Empfehlungen zur Anstellungspraxis, zur Namensgebung, zu Schutzkonzepten sowie zum Umgang mit Beendigungen des Einsatzes. Damit soll eine koordinierte und rechtskonforme Umsetzung ermöglicht werden, ohne die Autonomie der Kantonalkirchen zu beeinträchtigen.

Parallel dazu wird in Kooperation mit den Theologischen Fakultäten Zürich und Basel das Curriculum für die akademisch-theologische Grundausbildung entwickelt. Die Verantwortung für die Kompetenznachweise und akademischen Standards liegt weiterhin bei den Fakultäten. Die Verantwortung für die kirchlichen Ausbildungs- und Einführungselemente liegt bei den Kirchen (Konkordat).

Für die organisatorische Umsetzung wird beim Konkordat die Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung A+W beauftragt. Diese ist zuständig für die Durchführung des Aufnahmeverfahrens, die Kommunikation mit Bewerbenden und Kirchen, den Kontakt zu Supervisor/-innen sowie für die finanzielle Abwicklung und Administration. Sie fungiert als Drehscheibe zwischen allen beteiligten Akteuren: interessierten Personen, anstellenden Kirchen und Fakultäten.

Einzelne Bestimmungen des Konkordats müssten an diese Erweiterung des Konkordats angepasst werden, besonders in der Ausbildungsordnung. In einer von der Konkordatskonferenz neu zu erlassenden Ausführungsverordnung sind die in diesem Dokument beschriebene Eckdaten und Rahmenbedingungen festzuhalten. Zuständig dafür ist die Ausbildungskommission:

a. Zulassungsbedingungen:
    - Mindestens 55-jährig
    - Maturität und Bachelor (Uni oder Fachhochschule) oder eine «sur-Dossier»-Aufnahme
    - Aus allen Berufen (kirchlich und ausserhalb)
    - Bestehen von Aufnahmegespräch und Assessment mit Nachweis von reformierter Sozialisation
    - Deutschkenntnisse (C2)
b. Verfahren zum Einstieg
    - Empfehlung einer Konkordatskirche
    - Aufnahmegespräch und Assessment
    - Theologiestudium (1 Voll-Semester und anschliessend Blockkurse)
    - Einstieg in das Praxisfeld mit verbindlicher Supervision
    - Mehrere Kurswochen pro Jahr in den ersten fünf Jahren
c. Meldepflicht gegenüber dem Konkordat
    - Meldung der Personen, die angestellt sind.
    - Informationsaustausch über Entlassungen
    - Monitoring und Evaluation durch Arbeitsstelle des Konkordats

Empfehlungen an die anstellenden Konkordatskirchen:

a. Rahmenbedingungen (Empfehlungen für die Konkordatskirchen)
    - Anstellung nach dem Recht der Konkordatskirche mit dem Namen «Pfarrvikar» oder «Pfarrvikarin»
    - Beauftragung
    - Regelung für die Übernahme von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren aus anderen Konkordatskirchen bzw. Vereinbarung mit Verpflichtung für Rückzahlung bei Kündigung vor einer vereinbarten Frist

- Kein «Pfarr»-Titel, keine Wahl oder Anstellung als Pfarrerin oder Pfarrer, keine Ordination zu VDM
- Lohn bei 80% eines Pfarrlohns
- Keine Befristung, die Anstellung endet im Normalfall mit der Pensionierung
- Regelung von allfällig gewünschten Qualitätssicherungen (regionale Begleitpersonen oder kantonale Ansprechpersonen)
- Anstellung nur zu 80 % in den ersten zwei Jahren (so lange die Absolvierung der ECTS-Punkte im Gange ist)
- Anstellung in regionalen Pools oder überkantonal in Verbünden von mehreren Konkordatskirchen

b. Verfahren zur Entlassung (nach dem Recht der Konkordatskirche)

- Qualitätssicherung
- Konfliktmanagement- und Interventions-Empfehlungen
- Empfehlungen zu Entlassung/Nicht-Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses

7.1. Kommunikation und weitere Schritte

Die Beschlussfassung über Plan P und die Teilrevision ist für die Konkordatskonferenz im Juni 2026 erfolgt. Anschliessend muss die Mehrheit der Konkordatskirchen dem neuen Vertrag zustimmen, damit er in Kraft tritt. Parallel dazu beginnt die Umsetzung: mit der Erstellung des Vademecums, der Ausgestaltung der Curricula sowie mit der Entwicklung der Begleitmaterialien. In Kraft gesetzt werden könnte der neue Konkordatsvertrag voraussichtlich per 1.2.2027. Eine Mangellage könnte frühestens im Juni 2027 erklärt werden. Erste Aufnahmen von Teilnehmenden ins Programm könnten – sofern zeitlich realisierbar – daran anschliessend erfolgen (Anmeldung bis 15. Juli 2027 mit Arbeitsstart am 1. Juli 2028 oder früher am 1. Februar 2028, wenn ein Dispens für das Grundsemester vorliegt).

Sobald die Mangellage erklärt ist, soll eine Kommunikationskampagne (z.B. Juli 2027 bis März 2028) sicherstellen, dass Kirchgemeinden, Mitarbeitende und Freiwillige über Ziel, Reichweite und Begrenzung von Plan P informiert sind. Dabei sollen Vertrauen, Offenheit und das Bewusstsein für die Notlage im Pfarrbereich gestärkt werden. Ausserdem soll die Öffentlichkeit mit einer Marketingkampagne informiert werden, damit sich Personen für den Plan P anmelden (Anmeldestand Juli 2026: 85 Personen)

30.6.2026/TS

Argumentarium Teilrevision Konkordat “Plan P” - Kirchensynode

Worum geht es?

Die Kirchensynoden des Konkordatskirchen entscheiden über eine gemeinsame Rechtsgrundlage, damit die Konkordatskirchen in einer erklärten Mangellage handlungsfähig bleiben. Plan P ist ein befristetes Notfallinstrument gegen drohende Vakanzen im Pfarramt. Es schafft keine neue ordentliche Laufbahn ins Pfarramt, sondern eine zusätzliche Möglichkeit, um in einer ausserordentlichen Situation kirchliches Leben vor Ort zu sichern.

Mit der Zustimmung entscheiden die Konkordatskirchen über die gemeinsame Rechtsgrundlage – nicht darüber, ob sie später selbst Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare anstellen.

Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare nach Plan P sind Personen ab 55 Jahren. Sie bringen eine akademische Vorbildung mit, sind reformiert verankert und absolvieren ein Aufnahmeverfahren mit Assessment. Wer in die Ausbildung aufgenommen wird, durchläuft eine massgeschneiderte theologische Ausbildung an den Theologischen Fakultäten der Universitäten Zürich oder Basel. Sie übernehmen pfarramtliche Aufgaben, werden aber nicht ordiniert, erhalten kein Wahlfähigkeitszeugnis und werden nicht als Pfarrerinnen oder Pfarrer gewählt.

Plan P ist Ausdruck kirchlicher Verantwortung: Wir warten nicht, bis Kirchgemeinden unbesetzte Pfarrstellen nicht mehr überbrücken können, sondern schaffen vorsorglich ein geregeltes, qualitätsgesichertes und begrenztes Instrument. Die Qualität des Pfarramts bleibt gewahrt; zugleich erhalten die Konkordatskirchen eine zusätzliche Möglichkeit, Gemeinden in schwierigen Personalsituationen verlässlich zu begleiten.

Warum braucht es Plan P?

Der Pfarrmangel ist keine abstrakte Zukunftsfrage. Bis 2040 fehlen gemäss der aktuellen Pensionierungs-Statistik des Konkordats rund 300 Pfarrpersonen. In mehreren Regionen zeichnen sich Engpässe ab, die Kirchgemeinden und die dort verantwortete pfarramtliche Arbeit unmittelbar treffen können. Plan P antwortet darauf nicht mit einer Absenkung der Zulassungsbedingungen zum Pfarrberuf, sondern mit einer klar geregelten Notfallmassnahme. Mit Plan P nehmen die Konkordatskirchen ihre gemeinsame Verantwortung für den Pfarrberuf wahr. Das stärkt die Verlässlichkeit gegenüber Kirchgemeinden, Mitarbeitenden und Öffentlichkeit.

Was spricht für Zustimmung?

Plan P sichert die Grundversorgung kirchlichen Lebens

Wenn Pfarrstellen längere Zeit vakant bleiben, trifft dies die Kirchgemeinden unmittelbar: Gottesdienste, Abdankungen, Taufen, Trauungen, Seelsorge und Begleitung von Behörden vor Ort können nicht beliebig aufgeschoben werden. Plan P schafft eine zusätzliche Möglichkeit, solche Lücken geordnet zu überbrücken.

Plan P wahrt die Qualität

Die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare verfügen über akademische Bildung und sind reformiert verankert, ihre Konkordatskirche empfiehlt sie zur Aufnahme in den Ausbildungsgang und stellt ihnen eine Anstellung in Aussicht. Ihre Ausbildung umfasst 60 ECTS Theologiestudium (entspricht einem Jahr Vollstudium) sowie eine Einführung in die Praxis. In den ersten Berufsjahren sind Kurse, Supervision und Begleitung verbindlich vorgesehen.

Plan P schützt das ordinierte Pfarramt

Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare werden nicht ordiniert und erhalten keine Konkordatswahlfähigkeit. Damit bleibt der ordentliche Weg über Theologiestudium, Lernvikariat und Ordination der Normalweg ins Pfarramt. Plan P ersetzt diesen Weg nicht, sondern hilft in einer Mangellage, damit Gemeinden nicht ohne pfarramtliche Versorgung bleiben.

Plan P ist subsidiär und temporär

Das Instrument kommt nur zur Anwendung, wenn die Konkordatskonferenz eine Mangellage feststellt. Es ist an diese Mangellage gebunden. Es handelt sich also nicht um eine Strukturreform auf dem Verordnungsweg, sondern um ein Notfallinstrument mit klarer Auslösung und befristeter Laufzeit.

Plan P lässt den Konkordatskirchen Spielraum

Jede Konkordatskirche entscheidet selbst, ob und wie sie Plan P nutzt. Die Anstellung und Entlassung richten sich nach dem jeweiligen kantonalkirchlichen Recht. Wer keine Pfarrvikarinnen oder Pfarrvikare anstellen will oder kann, wird durch die Zustimmung zur Konkordatsrevision nicht zur Anwendung gezwungen. Denkbar sind auch regionale Verbünde von mehreren Konkordatskirchen zur Anstellung von Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren.

Plan P steht nicht gegen andere Reformen

Interprofessionelle Zusammenarbeit, regionale Modelle, Zusammenarbeit mit Sozialdiakonie, Katechese und Verwaltung, mit Freiwilligen sowie neuen Formen kirchlicher Präsenz bleiben wichtig. Plan P konkurrenziert solche Entwicklungen nicht. Er ergänzt sie dort, wo trotz struktureller Massnahmen pfarramtliche Aufgaben verlässlich wahrgenommen werden müssen.

Fragen und mögliche Antworten

«Wird damit das Pfarramt abgewertet?»

Nein. Die Vorlage unterscheidet ausdrücklich zwischen ordinierten Pfarrpersonen und Pfarrvikarinnen bzw. Pfarrvikaren. Die Nichtordination, die fehlende Wahlfähigkeit und der besondere Titel machen sichtbar: Plan P ist keine Gleichstellung mit dem ordentlichen Pfarramt, sondern ein begrenzter Auftrag in einer Mangellage.

«Ist die Ausbildung nicht zu kurz?»

Sie ist kurz, aber nicht beliebig. Plan P richtet sich an lebenserfahrene Personen mit akademischer Vorbildung und reformierter Verankerung. Die Ausbildung verbindet massgeschneiderte universitäre Ergänzungsstudien in Theologie, kirchlich-praktische Einführung, verbindliche Supervision und Weiterbildung. Zudem entscheiden Aufnahmegespräch und Assessment vorab, ob eine Person für diesen Weg geeignet ist.

«Warum nicht einfach regionale oder interprofessionelle Lösungen?»

Solche Lösungen sind weiterhin nötig und richtig. Aber sie ersetzen nicht alle pfarramtlichen Aufgaben, insbesondere bei Gottesdienst, Kasualien, Seelsorge und theologischer Leitung. Plan P ist kein Entweder-oder, sondern ein Sowohl-als-auch: Strukturentwicklung und Notfallinstrument gehören zusammen.

«Müssen wir nach Zustimmung selbst Pfarrvikarinnen oder Pfarrvikare anstellen?»

Nein. Die Zustimmung schafft die gemeinsame Rechtsgrundlage. Die konkrete Nutzung bleibt Sache der einzelnen Konkordatskirche. Sie kann entscheiden, ob sie Plan P in Anspruch nimmt, ob sie mit anderen Kirchen kooperiert oder ob sie vorerst darauf verzichtet.

«Wer trägt die Verantwortung, wenn Schwierigkeiten entstehen?»

Aufnahme, Ausbildung und übergeordnete Rahmenbedingungen liegen beim Konkordat; Anstellung, Integration und Entlassung richten sich nach dem Recht der jeweiligen Konkordatskirche. Supervision, Begleitung und Qualitätssicherung sind Teil des Modells.

«Weshalb ist die Zulassung beschränkt auf Personen zwischen 55 und Pensionierung?»

Plan P soll keine bestehenden Wege in den Pfarrberuf konkurrenzieren. Der Weg ist das reguläre Pfarramt ist nur bis 55 Jahren möglich (Quereinstieg-Studium). Ausserdem wird der Pfarrmangel ab 2037 abklingen. Dann ist wichtig, dass für Theologiestudierende weiterhin attraktive Stellen in Aussicht stehen. Mit der Pensionierung der Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare ist sichergestellt, dass rechtzeitig freie Pfarrstellen verfügbar sind.

Empfehlung

Mit der Zustimmung zu Plan P treffen die Kirchen eine nüchterne und verantwortliche Vorsorge. Die Kirchen sichern damit ihre Handlungsfähigkeit, ohne den ordentlichen Zugang zum Pfarramt preiszugeben. Sie schaffen ein gemeinsames, transparentes und qualitätsgesichertes Instrument für den Fall, dass der Mangel vor Ort spürbar wird.

Die Kirchensynode stimmt der Teilrevision des Konkordats zu, weil sie damit die kirchliche Grundversorgung stärkt, die Qualität des Pfarrdienstes schützt und den Konkordatskirchen in einer Mangellage eine zusätzliche, verantwortbare Handlungsoption, die nach ein paar Jahren wieder eingestellt werden wird, eröffnet.

30.6.2026/ts