Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer

Absender:	**Reformierte Kirche Kanton Luzern, Maihofstrasse 36, 6004 Luzern**
Kontaktperson:	**Pfrn. Lilli Hochuli, Synodalrätin Departement Recht**
Kontaktadresse:	**synodalrat@reflu.ch**

Teilrevision Konkordat zum Notfallplan Pfarrmangel (Plan P) - Zulassung von Personen ohne Ausbildung in den Pfarrdienst

Vernehmlassungsvorlage

Unterlage für die Stellungnahme zuhanden des Büros Konkordatskonferenz

1. Allgemeine Bemerkungen:

Der Synodalrat begrüsst die Absicht der Konkordatskonferenz, dem zunehmenden Mangel an Pfarrpersonen entgegenzuwirken. Er erachtet dies als eine sinnvolle Massnahme in Ergänzung zu den bereits bestehenden bzw. lancierten Massnahmen (Quest-Studiengang, Projekt PfAd) zur Bekämpfung des bevorstehenden Pfarrmangels. Der Synodalrat erachtet die in Art. 22a Abs. 1 Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagene Regelung und den dabei gewählten Lösungsansatz in Anlehnung an das Zürcher Lehrpersonalgesetz als zweckmässig, dass geeignete Personen nur zum «Plan P» zugelassen werden, wenn die Konkordatskonferenz eine Mangellage ausruft bzw. dass keine Aufnahme mehr möglich ist, sobald die Konkordatskonferenz die Mangellage für beendet erklärt.

Mit seiner Strategie verfolgt der Synodalrat das Ziel, dass die Reformierte Kirche im Kanton Luzern in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels verlässlich bleibt und wegweisend ist in Lebens- und Sinnfragen. Dazu benötigt die Reformierte Kirche Kanton Luzern weiterhin gut ausgebildetes Personal mit fundierten theologischen Kenntnissen. Dies betrifft nicht nur Pfarrpersonen, sondern auch Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie Lehrpersonen für reformierten Religionsunterricht. Gemäss Konzept «Plan P» werden fähige Personen ohne Ausbildung temporär in den Pfarrberuf zugelassen (S. 1). Mit den im Notfallplan angegebenen individuellen Voraussetzungen und der lediglich drei Monate dauernden Einstiegsphase kann die erforderliche Qualität nicht erreicht werden und es wird eine neue Kategorie von Mitarbeitenden geschaffen, die neben den ordinierten Pfarrpersonen pfarramtliche Funktionen in einer Kirchgemeinde wahrnehmen soll. Wichtig ist daher eine für Mitarbeitende und Mitglieder der Kirchgemeinden nachvollziehbare Unterscheidung sowie eine klare Benennung der Mitarbeitenden nach «Plan P». Die vorgeschlagene Bezeichnung «Pfarrverwalter/in» erscheint unter diesem Aspekt als nicht ideal.

2. Änderung des Konkordats

Geltendes Konkordat	Vernehmlassungsentwurf	Erläuterungen	Stellungnahme
	Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst *(Änderung vom 13. Juni 2025)* *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 auf-zuweisen. Der angefochtene Be-schluss ist beizulegen und die angerufenen Beweismittel sind anzugeben.		
	IV. Amtliche Veröffentlichung dieses Beschlusses im Internet (Bildungkirche | Amtliche Publikationen und Rekursentscheide) und im Amtsblatt.		
	Im Namen der Konkordatskonferenz *Die Präsidentin Esther Straub* *Der Sekretär Thomas Schaufelberger*		
	Konkordat betreffend die ge-meinsame Ausbildung der		

	evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst *(Änderung vom 13. Juni 2025)* *Die Konkordatskonferenz beschliesst:*		
		Plan P – Notfallplan bei grossem Pfarrmangel	
	(Bemerkung: 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.“	**Zum Vergleich: Zürcher Lehrpersonalgesetz § 7** 1 Die Gemeinde stellt die Lehrpersonen und die Schulleitung an. 2 Die Anstellung als Lehrperson setzt insbesondere die Zulassung zum Schuldienst gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung und jene als Schulleiterin oder als Schulleiter eine entsprechende Ausbildung voraus. 3 Die Schulleitung kann eine Lehrperson mit deren Einwilligung ausnahmsweise stu-	

		fenfremd oder in Fächern einsetzen, für welche die Lehrperson keine Unterrichtsbefähigung erworben hat. Bei einem Einsatz von mehr als einem Jahr sorgt die Schulleitung dafür, dass die Lehrperson das entsprechende Stufendiplom oder die notwendige Unterrichtsbefähigung erwirbt.	
	Art. 22a.1 Stellt die Konkordatskonferenz fest, dass der Bedarf der Konkordatskirchen an Pfarrerinnen und Pfarrern nicht gedeckt werden kann, kann sie die Konkordatskirchen ermächtigen, Personen für den Kirchendienst anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Kirchendienst gemäss Art. 20 und 22 verfügen.	**Lehrpersonalgesetz § 7** 4 Stellt die für das Bildungswesen zuständige Direktion fest, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, kann sie die Gemeinden ermächtigen, für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen.	Gemäss Konzeptskizze bilden die Kriterien für die Mangellage die Anzahl Vakanzen in den Konkordatskirchen. Dabei gilt – wie im Konzept erwähnt (S. 9) – es zu beachten, dass bezüglich des Anspruchs auf eine Pfarrstelle teils erhebliche regionale Unterschiede bestehen. Angesichts des Umstandes, dass mit der Zulassung gemäss Plan P die erforderlichen Qualitätsanforderungen für die Zulassung deutlich gesenkt werden, sollten trotz der regionalen Unterschiede für anrechenbare Vakanzen möglichst einheitliche Kriterien geschaffen werden, z.B. Pfarrstellenanspruch pro Anzahl Mitglieder.

	2 Die Konkordatskirchen können Personen gemäss Abs. 1 im Kirchendienst anstellen, wenn diese die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen.	In einer von der Konkordatskonferenz neu zu erlassenden Verordnung wären die in diesem Dokument beschriebene Eckdaten und Rahmenbedingungen festzuhalten: - Zulassungsbedingungen: o 55+ o Maturität und Bachelor (Uni oder Fachhochschule) o Aus allen Berufen (kirchlich und ausserhalb) o Bestehen von Aufnahmegespräch und Assessment o Deutschkenntnisse (C2) - Verfahren zum Einstieg o Aufnahmegespräch und Assessment o Evangelischer Theologiekurs für Erwachsene (oder Theologie-Modul refmodula/TDS, vgl. Anforderungen für	Der Synodalrat erachtet die aufgeführten Zulassungsbedingungen als zweckmässig, schlägt jedoch vor, zusätzlich die Nähe bzw. Verbindung zur Reformierten Landeskirche in die Zulassungsbedingungen aufzunehmen. Es ist klar festzuhalten und zu regeln, wer für welche Kosten aufkommen muss.

		die doppelte Qualifikation in der Sozialdiakonie) ○ Dreimonatiges Einstiegssetting bei vollem Lohn ○ Mehrere Kurswochen pro Jahr in den ersten fünf Jahren ○ Coaching/Mentoring in den ersten fünf Jahren - Meldepflicht gegenüber dem Konkordat ○ Meldung der Personen, die angestellt sind. ○ Informationsaustausch über Entlassungen ○ Monitoring und Evaluation durch Arbeitsstelle des Konkordats	Aufgrund des Konzepts «Plan P» haben die Kantonalkirchen die Lohnkosten für die dreimonatige Einstiegsphase festzulegen (S. 8). Wie sieht es mit den Kosten für die WeA-Module aus (Restbetrag nach Abzug der Subventionierung)? Wer trägt die Kosten fürs Coaching/Mentoring in den ersten fünf Jahren? Aufgrund des im Vergleich zum Lernvikariat recht kurzen dreimonatigen Einstiegssettings erachtet der Synodalrat neben den Kurswochen eine engmaschige Begleitung und/oder die Einbettung in ein Team für wichtig.
	3 Die Konkordatskonferenz legt die Voraussetzungen gemäss Abs. 2 fest und sorgt für entsprechende Angebote.	Die Anstellung erfolgt nach kantonalem Recht. Empfehlung an die Kirchen ist, folgendes zu regeln:	Die Bezeichnung «Pfarrpersonen ohne Ausbildung» wie sie das Konzept «Plan P» vorsieht, wird als nicht ideal erachtet. Sie stellt nicht nur die bis anhin hoch gehaltene akademische Ausbildung im Rahmen eines

		- Rahmenbedingungen (Empfehlungen für die Konkordatskirchen) o Anstellung nach kantonalem Recht (z.B. ergänzte Regelungen oder Anstellung in bestehendem Recht, z.B. Prädikantin oder Prädikant) o Kein „Pfarr“-Titel o Lohn bei 80% eines Pfarrlohns o Keine Befristung o Anstellung z.B. in regionalen Pools, geographische Quoten, Team-Pfarramt, geleitet durch eine bezeichnete Person, Quoten pro grosse Pfarrteams - Verfahren zur Entlassung (nach kantonalem Recht) o Qualitätssicherung o Konfliktmanagement- und Interventions-Empfehlungen	Studiums mit Masterabschluss in Frage, sondern wertet gleichzeitig auch die Anwärter gemäss «Plan P» ab. Der Vorschlag der Bezeichnung «Pfarrverwalter/in» vermag ebenfalls nicht zu überzeugen, da eben kein «Pfarr»-Titel verwendet werden soll. Die Lohnsysteme und Anstellungsbedingungen (Besoldungseinreihungen, Lohnbänder, Lohnklassen, Ersteinreihung etc.) sind in den verschiedenen Landeskirchen sehr unterschiedlich geregelt. Die Lohngerechtigkeit innerhalb des jeweiligen Besoldungssystems (interner Quervergleich Besoldungskategorien etc.) muss dabei gewahrt werden. Angesichts dessen stellt sich die Frage, ob die erwähnte Lohnempfehlung von 80 % nicht etwas hoch angesetzt ist, da sie eine gewisse Erwartungshaltung hervorrufen könnte.

		○ Empfehlungen zu Entlassung/ Nicht-Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses	Der Synodalrat schlägt zudem vor, in die Anstellungsbedingungen gemäss nebenstehender Auflistung aufzunehmen, dass die Anstellung maximal auf die Zeit bis zum Erreichen des Referenzalters beschränkt ist (ab 2028 gilt für Frauen und Männer ein einheitliches Referenzalter von 65 Jahren).
	4 Die Anstellung von Personen gemäss Abs. 1 im Kirchendienst einer Konkordatskirche richtet sich im Übrigen nach dem Recht dieser Konkordatskirche.	Die Konkordatskirchen müssten die Rechtsgrundlage für die Anstellung von Personen ohne Wahlfähigkeit im kirchlichen bzw. pfarramtlichen Dienst schaffen. Wenn eine Konkordatskirche solche Personen beschäftigen will, muss sie dies regeln (wenn sie noch keine Regelung hat). Wenn sie solche Personen nicht beschäftigen will oder kann, muss sie auch nichts regeln. Sie können hierfür voraussichtlich Regelungen nutzen, die bereits für Beauftragte oder stellvertretende Personen im Pfarrdienst vorhanden sind (z.B. auch Prädikantinnen und Prädikanten).	Der Synodalrat erkennt für die Umsetzung von «Plan P» einen erheblichen rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Aufwand: Es müssen nicht nur neue Rechtsgrundlagen erarbeitet werden, sondern das neu geschaffene System muss auch verwaltet werden. Um den «Plan P» umzusetzen, sind weitere finanzielle Ressourcen erforderlich, nicht zuletzt, um eine permanente Qualitätskontrolle sicherzustellen (vgl. Konzept «Plan P», S. 10).

	5 Personen gemäss Abs. 1 erlangen keine Wahlfähigkeit gemäss Art. 19 und 22.		
Art. 22a. 1 Jede Konkordatskirche ist berechtigt, im Einzelfall im Rahmen eines formellen Berichtes bei einer anderen Konkordatskirche Informationen betreffend die Eignung einer Person für den Kirchendienst einzuholen, wenn a. diese Person um eine Empfehlung gemäss Art. 17 lit. a ersucht, b. diese Person sich um eine Pfarrstelle in der anfragenden Konkordatskirche bewirbt, c. gegenüber dieser Person im Rahmen eines rechtsstaatlichen Verfahrens der Entzug des Wahlfähigkeitszeugnisses oder der Wählbarkeit in Aussicht genommen wird. 2 Das Einholen von Informationen gemäss Abs. 1 ist der	Art. 22a. wird zu 22b. Abs 1ff. unverändert	Die Nummerierung muss angepasst werden.	

Person vorgängig anzuzeigen. 3 Die gemäss Abs. 1 angefragte Konkordatskirche gibt die bei ihr vorhandenen Informationen, insbesondere von Personendaten und besonderen Personendaten, betreffend die Eignung einer Person für den Kirchendienst bekannt. Sie wahrt bei der Bekanntgabe die schutzwürdigen Interessen der betreffenden Person und Dritter sowie die kirchlichen und öffentlichen Interessen.			
		Prüfungskommission: offenere Formulierung für mehr Spielraum	
Art. 5. Der Konkordatskonferenz obliegen folgende Aufgaben: (…) h Wahl der Mitglieder der Prüfungskommission,	Art. 5. Der Konkordatskonferenz obliegen folgende Aufgaben: (…) h Festlegung der Zahl und Wahl der Mitglieder der Prüfungskommission,	Mit dieser neuen Formulierung kann die Konkordatskonferenz bei der Wahl der Prüfungsberechtigten festlegen, wie viele Mitglieder die Prüfungskommission haben sollte.	
Art. 10	Art. 10	Bei der neuen Ausarbeitung der Ausbildung in den Jahren	

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, einschliesslich der Anordnung ergänzender Studienleistungen.	1 Jedes Mitglied der Prüfungskommission ist Fachperson für ein kirchliches Handlungsfeld, 2 Die Ausbildungsordnung regelt Organisation und Verfahren der Prüfungskommission sowie der kirchlichen Prüfungen, 3 Der Prüfungskommission obliegt die Durchführung der Prüfungen gemäss Ausbildungsordnung.	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. 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.	