



Attraktivitätssteigerung Pfarrberuf, Gehaltseinreihung Verweser:innen; Personalreglement für die Pfarrschaft (Anhang); Teilrevision

Anträge:

1. Die Synode beschliesst, zwecks genereller Einreihung der Verweser:innen in der Gehaltsklasse 23 den Anhang 1 des Personalreglements für die Pfarrschaft (KES 41.010) gemäss Beilage anzupassen.
2. Die Synode setzt die Änderung auf den 1. Januar 2026 in Kraft.

Begründung

I. Ausgangslage

a) Zweck der Vorlage: Attraktivitätssteigerung der Verweserschaft

Eine der Herausforderungen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, welche sich in den kommenden Jahren noch akzentuieren wird, ist der fehlende Nachwuchs in den kirchlichen Berufen und namentlich auch im Pfarramt. Die Nachwuchsproblematik hat auch der Synodalrat erkannt und verschiedene personalentwicklerische und -rechtliche Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Pfarrberufs geprüft und umgesetzt. Die Attraktivitätssteigerung betrifft dabei auch die Thematik des Gehalts. So hat der Synodalrat beispielsweise beschlossen, dass ein Doktorat in Theologie mit zwei zusätzlichen Lohnstufen und ein weiterer Masterabschluss mit vier zusätzlichen Lohnstufen anerkannt wird.

Mit dem vorliegenden Geschäft schlägt der Synodalrat eine lohnmassige Höhereinreihung der Verweser:innen vor, um sie beim Gehalt den übrigen Pfarrpersonen gleichzustellen. Verweser:innen sind zum einen Pfarrpersonen vor der Vollendung des 65. Lebensjahres, die eine Stellvertretung übernehmen, und zum anderen Pfarrpersonen nach Vollendung des 65. Lebensjahres, die über das Pensionsalter hinaus im Pfarramt tätig sind. Ein Sonderfall ist die Ausbildungsverweserschaft: hier leisten Pfarrpersonen, die vom Ausland herkommend in unseren Kirchendienst eintreten wollen, eine vorgängige Verweserschaft, um mit den Verhältnissen unserer Landeskirche vertraut zu werden.

b) Zur aktuellen Gehaltseinreihung

Heute sind die Verweser:innen in der Gehaltsklasse 21, und die Pfarrer:innen in der Gehaltsklasse 23 eingereiht (Anhang 1 zum Personalreglement für die Pfarrschaft [PRP; KES 41.010]). Diese Einreihungen gehen auf frühere kantonale Regelungen zurück, als die Geistlichen der bernischen Landeskirchen noch beim Kanton Bern angestellt waren. So bestimmte das Gesetz über die bernischen Landeskirchen (Kirchengesetz, aKG [BSG 410.11]) in seiner Fassung, welche bis am 31. Dezember

2019 in Kraft war, dass die vom Staat besoldeten Geistlichen auf das Ende des Monats, in dem sie das 65. Altersjahr vollendeten, zurücktreten (Art. 33a Abs. 1 aKG). Zurückgetretene Geistliche konnten als Verweser:in gewählt werden, sofern es die Verhältnisse erforderten, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem sie das 70. Altersjahr vollendet hatten (Art. 33a Abs. 2 aKG). Pfarrpersonen wurden in Gehaltsklasse 23 eingereiht, Pfarrverweser:innen in Gehaltsklasse 21 (vgl. Anhang 1 der kantonalen Personalverordnung [PV; BSG 153.011.1] in der Fassung, welche bis am 31. Dezember 2019 in Kraft war).

II. Bisherige Begründung – neue Entwicklungen

Dass die Verweser:innen im Vergleich zur ordentlichen Anstellung als Pfarrperson um zwei Gehaltsklassen tiefer eingereiht sind, wird – je nach Art der betroffenen Verweserschaft – unterschiedlich begründet. Die bisherige Begründung gilt es aufgrund neuerer Entwicklungen, insbesondere dem Nachwuchsmangel im Pfarrberuf, zu evaluieren:

a) Verweser:innen, die vor dem Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres als Stellvertreter:innen tätig sind

Bei Verweser:innen, die vor dem Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres Stellvertretungsdienste leisten, wurde bisher wie folgt argumentiert: Deren Belastung sei weniger hoch als bei ordentlich angestellten Pfarrpersonen, weil sie «nur» Stellvertretungsdienste wahrnehmen würden. Der Mangel an Pfarrpersonen hat jedoch dazu geführt, dass es sich bei diesen Verweserschaften inzwischen oft nicht mehr nur um «klassische» Stellvertretungen handelt. Immer häufiger müssen Vakanzen längere Zeit überbrückt werden; entsprechend stehen die Verweser:innen unter «voller» Belastung. Zudem werden auch immer häufiger längere Stellvertretungen mit festen Pensen von Teilzeitarbeitenden in der betreffenden Kirchgemeinde übernommen. Diese Personen tragen damit ebenfalls die volle Verantwortung und Belastung. Im Vergleich mit anderen Landeskirchen fällt auf, dass dort in der Regel keine Lohnunterschiede zwischen Verweserschaften und Festanstellungen bestehen. Auch in der sog. Ausbildungsverweserschaft mit Blick auf die Aufnahme in den bernischen Kirchendienst wurde die Einreihung in Lohnklasse 21 seitens Kirchgemeinden und Bewerbenden als stossend empfunden, da jeweils eine dauerhafte Anstellung vor Ort beabsichtigt ist und somit mehr als reine Stellvertretungsdienste geplant werden. Unsere Kirche war denn auch verschiedentlich mit Problemen und Konflikten konfrontiert, welchen die unterschiedliche Einreihung zugrunde lag.

b) Verweser:innen, die nach dem Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres tätig sind

Der vom Kanton übernommenen Praxis zur Gehaltseinreihung von Verweser:innen, die über das Pensionsalter hinaus tätig sind, liegt folgende Überlegung zu Grunde: Von den Gehältern von Pfarrpersonen, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben, werden die gesetzlichen und vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, EO, ALV, KTG und Pensionskasse [Spar-, Risiko- und Finanzierungsbeitrag]) abgezogen. Bleiben die Pfarrpersonen über das Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus erwerbstätig, fallen verschiedene Sozialversicherungsbeiträge weg oder reduzieren sich. Deshalb ergibt sich für diese Verweser:innen, trotz der Senkung der Gehaltsklasse von 23 auf 21, ein grundsätzlich höherer Nettolohn. Allerdings werden ihnen im Gegenzug keine Pensionskassenbeiträge mehr entrichtet. Eine Simulation verschiedener Lohnsituationen durch den Fokus «Ressourcen» (Team Personal) zeigte auf, dass nur in einer einzelnen Konstellation eine gewisse Lohneinbusse entsteht. Dies dann, wenn sich die Verweserin oder der Verweser für einen Rentenaufschub entscheiden sollte.

Bei den Angestellten des Kantons Bern wird heute bei einer Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Lebensjahres das Gehalt trotz gleichzeitiger Ausrichtung einer Altersrente nicht gekürzt (vgl. Wissensdatenbank des Personalamts zu Art. 14 Personalgesetz; abrufbar unter www.wdb-personalrecht.apps.be.ch).

III. Vernehmlassung

Der Synodalrat hat angesichts der geschilderten neuen Entwicklungen (vgl. oben, Ziff. II) vom April bis Juni 2025 beim Kirchgemeindeverband (KGV) und beim Pfarrverein (PV) eine Vernehmlassung zur Frage der Gehaltseinreihung der Verweser:innen durchgeführt (Art. 5 Abs. 2 PRP). Dabei stellte er zwei Varianten zur Diskussion:

- Variante a: Gehaltseinreihung der Verweser:innen bis zum Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres in der Gehaltsklasse 23; danach Einreihung in der Gehaltsklasse 21
- Variante b: Gehaltseinreihung der Verweser:innen generell in der Gehaltsklasse 23 (auch nach dem Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres)

a) Stellungnahme des Pfarrvereins

Der Vorstand des PV teilt die Argumentation des Synodalrates und spricht sich für eine grundsätzliche Einreihung von Verweser:innen in die Gehaltsklasse 23 aus. Als Folgerung aus dem Grundsatz «gleiche Arbeit – gleicher Lohn» unterstützt er auch die Variante b. Aufgrund des Personalmangels – so der Vorstand des Pfarrvereins – sei die Kirche darauf angewiesen, dass Pfarrpersonen bereit sind, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten. Profitieren würden dabei auch Quereinsteiger:innen, die später in den Beruf gekommen seien und damit ihre Rente aufbessern könnten. Ebenso könnten Pfarrer:innen, die Care-Arbeit leisten und dadurch Teilzeitpensen haben, nach Erreichung des Pensionskassenalters von der neuen Regelung profitieren. Der Vorstand schlägt ausserdem noch eine weitere, flexible Variante vor: Ab Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres solle die Pfarrperson selbst entscheiden dürfen, ob sie lieber in Gehaltsklasse 21 zurückgestuft werden möchte oder nicht. Der Vorstand des Pfarrvereins ist der Ansicht, dass die vorliegenden Massnahmen dazu beitragen, die Attraktivität des Pfarrberufs zu steigern.

b) Stellungnahme des Kirchgemeindeverbandes

Der KGV spricht sich ebenfalls für die Einreihung aller Verweser:innen in die Gehaltsklasse 23 aus. Er sehe keinen sachlichen Grund, dies mit dem Erreichen des Pensionsalters zu ändern. Weiter unterstützt er die vom Vorstand des Pfarrvereins vorgeschlagene Wahlmöglichkeit. Die geplanten Massnahmen tragen aus Sicht des KGV indirekt zur Zielsetzung bei, da sie die Wertschätzung für die geleistete Arbeit zum Ausdruck bringen würden. Der KGV bezweifelt jedoch, dass eine Neueinstufung allein zu einer generellen Attraktivitätssteigerung des Pfarramtes führen kann. Eine solche Berufsausübung lebe in erster Linie aus der intrinsischen Motivation – rein finanzielle Anreize würden hier zu kurz greifen und setzten ein falsches Signal. Zudem stellt sich für den KGV die Frage, ob der Lohn überhaupt noch als Anreiz wirken kann, wenn das gesellschaftliche Ansehen des Pfarrberufs weiterhin abnimmt.

IV. Mehrkosten

Der Synodalrat hat die beiden in der Vernehmlassung unterbreiteten Varianten (vgl. oben, Ziff. III) auch auf ihre finanziellen Auswirkungen hin überprüft. Die Berechnungen erfolgten auf Grundlage des Januarlohns 2025. Die errechneten Mehraufwände können je nach Anzahl Vakanzen, Krankheits- und Unfallsvertretungen variieren und bilden entsprechend eine Momentaufnahme. Zudem lässt sich beobachten, dass die Kosten für Stellvertretungen insgesamt eher steigen, da mehr dienstältere bzw. höher eingereihte Pfarrpersonen Dienste versehen und die Zahl der amtsjüngeren Kolleg:innen abnimmt. In der Folge ergeben sich zudem höhere Kosten für kirchgemeindeeigene Anstellungen wie beispielsweise bei Studienurlaube.

a) Variante a

(Gehaltseinreihung der Verweser:innen bis zum Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres in der Gehaltsklasse 23; danach Einreihung der Gehaltsklasse 21)

Mehrkosten Bruttolohn		CHF	170'000
Mehrkosten Sozialabgaben Arbeitgeber	+	CHF	30'000
	=	CHF	200'000
davon KG-eigene (Mehrkosten durch KG getragen)		CHF	11'000
davon Mehrkosten zulasten Refbejuso		CHF	189'000

b) Variante b

(Gehaltseinreihung der Verweser:innen generell in der Gehaltsklasse 23 [auch nach dem Ende des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres])

Mehrkosten Bruttolohn		CHF	372'000
Mehrkosten Sozialabgaben Arbeitgeber	+	CHF	48'000
	=	CHF	420'000
davon KG-eigene (Mehrkosten durch KG getragen)		CHF	37'000
davon Mehrkosten zulasten Refbejuso		CHF	383'000

V. Folgerungen des Synodalrates

Der Synodalrat sieht sich in seiner Haltung durch das Ergebnis der Vernehmlassung beim Kirchgemeindeverband sowie beim Pfarrverein bestätigt. Er beantragt daher der Synode die Umsetzung der Variante b. Dies bedeutet, dass künftig die Verweser:innen in der Gehaltsklasse 23 eingereiht werden sollen – unabhängig davon, ob sie bis zum Pensionierungsalter Stellvertretungsdienste leisten oder nach der Pensionierung noch weiter im Pfarrdienst tätig sind. Zur Umsetzung der Neuerung schlägt der Synodalrat eine Änderung von Anhang 1 des Personalreglements für die Pfarrschaft (KES 41.010) vor (vgl. beiliegende Synopse).

Von einer Höhereinreihung von Verweser:innen ist zu hoffen, dass wieder vermehrt Pfarrpersonen für Dienste gewonnen werden können, für die eine ordentliche Anstellung aus verschiedenen Gründen derzeit nicht vorstellbar ist. Zudem sollen auf diese Weise auch Teilzeitarbeitende motiviert werden, Stellvertretungen während Krankheitsabwesenheiten oder Vakanzen von Kolleg:innen zu übernehmen, ohne dabei eine Lohneinbusse hinnehmen zu müssen. Nicht zuletzt sollen auch Pfarrer:innen verstärkt motiviert werden, über das Pensionierungsalter hinaus für unsere Kirche tätig zu bleiben.

Der in der Vernehmlassung eingebrachte Vorschlag einer Wahlmöglichkeit hat der Synodalrat nicht weiterverfolgt. Er ist mit dem personalrechtlichen System der Landeskirche nicht kompatibel und hinsichtlich der rechtlichen Umsetzbarkeit problematisch. Zudem würde eine Wahlmöglichkeit einen grossen und teuren Administrationsaufwand bei den Gesamtkirchlichen Diensten auslösen. Das Interesse einer Pfarrperson, sich nach der Pensionierung in der Gehaltsklasse 21 einreihen zu lassen, dürfte zudem gering sein. Selbst unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Progression wäre für sie die Wahl zugunsten der Gehaltsklasse 21 in aller Regel nicht attraktiv.

Die durch eine generelle Einreihung in der Gehaltsklasse 23 verursachten Mehrkosten sind nach Auffassung des Synodalrates gerechtfertigt. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es elementar, dass alle geeigneten Massnahmen ergriffen werden, damit in den Kirchgemeinden nicht unnötige Pfarrvakanz entstehen. Die Verbesserung der Einreihungsregelung trägt zur Attraktivität der Verwe-serschaft bei, ohne dass das ordentliche Pfarramt geschwächt wird. Der Synodalrat teilt die Auffassung des KGV, dass auch weitere Faktoren wie etwa die Wahrung des gesellschaftlichen Ansehens für die Attraktivität des Pfarrberufs wichtig sind. Mit Blick auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, werden akademisch-theologische Kompetenzen in der Gesellschaft gefragt bleiben. Der Synodalrat wird sich deshalb weiterhin dafür einsetzen, dass der Pfarrberuf als akademische Profession mit Staatsexamensabschluss positioniert bleibt.

Der Synodalrat

Beilage: Synopse

Gehaltseinreihung der Verweser:innen generell in der Gehaltsklasse 23:

① neu	② bisher																																	
Anhang 1 1 Zuweisung der Funktionen zu Gehaltsklassen gemäss dem Lohnsystem für das Personal des Kantons Bern (Artikel 65 bzw. Anhang 1 zum kantonalen Personalgesetz) (Stand per 1. Januar 2018): <table><tr><th>Funktion</th><th>Gehaltsklasse</th><th>Grundgehalt</th></tr><tr><td>Lernvikar/in</td><td>18</td><td>78'874.90</td></tr><tr><td><u>Verweser/in</u></td><td><u>21</u></td><td><u>91'828.75</u></td></tr><tr><td>Regionalpfarrer/in</td><td>23</td><td>102'121.50</td></tr><tr><td>Pfarrer/in</td><td></td><td></td></tr><tr><td><u>Verweser/in</u></td><td></td><td></td></tr></table>	Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt	Lernvikar/in	18	78'874.90	<u>Verweser/in</u>	<u>21</u>	<u>91'828.75</u>	Regionalpfarrer/in	23	102'121.50	Pfarrer/in			<u>Verweser/in</u>			Anhang 1 1 Zuweisung der Funktionen zu Gehaltsklassen gemäss dem Lohnsystem für das Personal des Kantons Bern (Artikel 65 bzw. Anhang 1 zum kantonalen Personalgesetz) (Stand per 1. Januar 2018): <table><tr><th>Funktion</th><th>Gehaltsklasse</th><th>Grundgehalt</th></tr><tr><td>Lernvikar/in</td><td>18</td><td>78'874.90</td></tr><tr><td>Verweser/in</td><td>21</td><td>91'828.75</td></tr><tr><td>Regionalpfarrer/in</td><td>23</td><td>102'121.50</td></tr><tr><td>Pfarrer/in</td><td></td><td></td></tr></table>	Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt	Lernvikar/in	18	78'874.90	Verweser/in	21	91'828.75	Regionalpfarrer/in	23	102'121.50	Pfarrer/in		
Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt																																
Lernvikar/in	18	78'874.90																																
<u>Verweser/in</u>	<u>21</u>	<u>91'828.75</u>																																
Regionalpfarrer/in	23	102'121.50																																
Pfarrer/in																																		
<u>Verweser/in</u>																																		
Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt																																
Lernvikar/in	18	78'874.90																																
Verweser/in	21	91'828.75																																
Regionalpfarrer/in	23	102'121.50																																
Pfarrer/in																																		
2 Das Höchstgehalt jeder Lohnklasse beträgt 160 Prozent ihres Grundgehalts.	2 Das Höchstgehalt jeder Lohnklasse beträgt 160 Prozent ihres Grundgehalts.																																	