

**Verordnung zur Regelung der Ausbildung und des Dienstes
der Pfarrverwalter in der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe
Pfarrverwalterverordnung
(PfverwVO)
vom 15. Dezember 2021**

Der Landeskirchenrat der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe hat auf seiner Sitzung am 15. Dezember 2021 folgende Verordnung beschlossen:

**§ 1
Grundbestimmungen**

- (1) Wenn es die Personalsituation im Bereich der Pfarrerschaft in der Landeskirche erfordert, kann der Landeskirchenrat Mitglieder der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe, die sich in der kirchlichen Arbeit bewährt haben und die für pfarramtliche Aufgaben geeignet sind, nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zum Pfarrverwalter oder zur Pfarrverwalterin berufen.
- (2) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen gelten auch für Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.
- (3) Unbeschadet der Vorschriften dieses Kirchengesetzes gelten die Vorschriften des Pfarrdienstgesetzes der EKD sinngemäß, soweit sie nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen.
- (4) Für das Anstellungsverhältnis gilt die Bestimmung des § 108 Pfarrdienstgesetz der EKD. Für die Übertragung einer Pfarrstelle oder die Übertragung einer allgemeinkirchlichen Pfarrstelle mit besonderem Auftrag finden die Vorschriften des Pfarrdienstergänzungsgesetzes Anwendung, soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist.

**§ 2
Dienstverhältnis**

Der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin steht in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Landeskirche.

**§ 3
Voraussetzungen für die Berufung**

- (1) Zum Pfarrverwalter oder zur Pfarrverwalterin kann eine Person berufen werden, die
 - a. Mitglied der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe ist,
 - b. nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lässt, den Anforderungen des Pfarrverwalterdienstes zu genügen,
 - c. sich mindestens zehn Jahre in einer kirchlichen Arbeit bewährt hat,

- d. nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrverwalterdienstes wesentlich beeinträchtigt ist,
 - e. bereit ist, die mit der Ordination einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen.
- (2) Für eine Anstellung kommt insbesondere nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist. Über die Einleitung eines Strafverfahrens, das die Eignung für diese Aufgaben in Frage stellen kann, ist Auskunft zu geben. Vor der Anstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen.
- (3) Die Eignung für den Dienst als Pfarrverwalter oder Pfarrverwalterin wird vom Landeskirchenamt oder durch eine vom Landeskirchenamt bestimmte Stelle aufgrund einer eingehenden Nachprüfung, die eine Eignungsprüfung einschließen kann, festgestellt.

§ 4

Vorbereitungsdienst

- (1) Wer als Pfarrverwalter oder Pfarrverwalterin in Aussicht genommen ist, wird vor der Berufung vom Landeskirchenrat für den Zeitraum von mindestens einem Jahr einem Gemeindepastor zur Vorbereitung auf seinen künftigen Dienst zugewiesen. Während dieser Zeit führt der Pfarrverwalter die Amtsbezeichnung „Pfarrverwalter / Pfarrverwalterin im Vorbereitungsdienst“.
- (2) Während des Vorbereitungsdienstes sind neben der praktischen Ausbildung spezifische theoretische Ausbildungsmodule erfolgreich zu absolvieren. Die Art und der Umfang der Ausbildungsmodule werden im Einzelfall durch das Landeskirchenamt festgelegt. Die theoretische Ausbildung kann auch in einer anderen Landeskirche absolviert werden.
- (3) Sofern noch kein Anstellungsverhältnis zur Landeskirche besteht, wird für die Dauer des Vorbereitungsdienstes ein befristetes privatrechtliches Anstellungsverhältnis begründet.
- (4) Erhält der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin während des Vorbereitungsdienstes keine Vergütung aus dem bisherigen Anstellungsverhältnis, so kann unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse während der Vorbereitungszeit ein angemessener Unterhaltszuschuss bis zur Entgeltgruppe 9 AVR-DD gewährt werden.

§ 5

Anstellungsverhältnis auf Probe

- (1) Nachdem der Vorbereitungsdienst erfolgreich absolviert wurde, kann durch die Berufung zum Pfarrverwalter oder zur Pfarrverwalterin auf Probe ein befristetes privatrechtliches Anstellungsverhältnis für die Zeit der Erprobung begründet werden. Mit der Berufung ist verbunden
- 1. der Auftrag zur Vernehmung einer Gemeindepfarrstelle oder
 - 2. der Auftrag zur Vernehmung einer allgemeinkirchlichen Pfarrstelle.

Für die Erteilung eines Auftrags zur Versehung einer Pfarrstelle gelten die Vorschriften über die Erteilung eines Auftrags zur Versehung einer Pfarrstelle an einen Pfarrer auf Probe entsprechend.

- (2) Das Anstellungsverhältnis auf Probe dauert drei Jahre. Es kann aus besonderen Gründen um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Die genannten Fristen verlängern sich um die Dauer einer Beurlaubung und einer Inanspruchnahme von Elternzeit, soweit währenddessen kein Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt wird.
- (3) In der Zeit des Probendienstes erhält der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin eine Vergütung nach Entgeltgruppe 11 AVR-DD. Er oder sie führt die Amtsbezeichnung „Pastor coll.“/„Pastorin coll.“.
- (4) Während des Probendienstes ist der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin berechtigt und verpflichtet, sich im Rahmen der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) fortzubilden.
- (5) Ergeben sich Zweifel an der Bewährung, so soll dies dem Pfarrverwalter auf Probe oder der Pfarrverwalterin auf Probe mitgeteilt und gemeinsam erörtert werden. Es können geeignete Maßnahmen angeordnet, ein anderer Auftrag übertragen und der Probendienst bis zu der zulässigen Höchstdauer verlängert werden. Die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses auf Probe durch Kündigung bleibt unberührt.

§ 6

Ordination

- (1) Der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin auf Probe soll zu Beginn des Anstellungsverhältnisses auf Probe ordiniert werden.
- (2) Die Ordination wird in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende vollzogen. Über die Ordination wird eine Urkunde ausgestellt.

§ 7

Abberufung aus dem Dienstverhältnis auf Probe

Der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin wird vom Landeskirchenrat aus dem Dienst abberufen, wenn er oder sie sich in der Probezeit nicht bewährt. Vor der Abberufung sind der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin, der Superintendent oder die Superintendentin und - soweit der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin in einer Kirchengemeinde tätig ist - auch der Kirchenvorstand zu hören. Wird der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin abberufen, ist das Anstellungsverhältnis auf Probe zu beenden.

§ 8
Anstellungsfähigkeit
Unbefristetes Dienstverhältnis

- (1) Vor Ablauf des Dienstverhältnisses auf Probe entscheidet der Landeskirchenrat über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit. Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit gilt nur für den Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe. Nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wird das befristete Probendienstverhältnis zunächst fortgesetzt.
- (2) Auf Grund der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit kann sich der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin entweder auf vakante Gemeindepfarrstellen bewerben oder ihm oder ihr kann vom Landeskirchenrat eine allgemeinkirchliche Aufgabe übertragen werden. In diesen Fällen ist ein unbefristetes privatrechtliches Anstellungsverhältnis zu begründen.
- (3) Wird die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit versagt, bleibt innerhalb von 2 Jahren seit der Verleihung der Anstellungsfähigkeit die Bewerbung auf vakante Gemeindepfarrstellen erfolglos oder überträgt der Landeskirchenrat keine allgemeinkirchliche Aufgabe, ist das Anstellungsverhältnis auf Probe zu beenden.
- (4) Der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin im unbefristeten Anstellungsverhältnis erhält eine Vergütung nach Entgeltgruppe 12 AVR-DD. Er oder sie führt die Amtsbezeichnung „Pastor“ oder „Pastorin“.

§ 9
Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten des Pfarrverwalters oder der Pfarrverwalterin ergeben sich aus dem Pfarrdienstgesetz der EKD, insbesondere aus dem 5. Teil, sowie aus den ergänzenden Bestimmungen des Pfarrdienstergänzungsgesetzes der Landeskirche.

§ 10
Amtspflichtverletzung

Für ein Disziplinarverfahren gegen einen Pfarrverwalter oder eine Pfarrverwalterin im Anstellungsverhältnis gelten die Vorschriften des Disziplinargesetzes der EKD über das Verfahren wegen Amtspflichtverletzung entsprechend. Bei einem Pfarrverwalter oder einer Pfarrverwalterin, dem oder der eine Pfarrstelle übertragen ist, kann auf Versetzung auf eine andere Stelle erkannt werden. Wird auf Entfernung aus dem Dienst oder auf Aberkennung der mit der Ordination verbundenen Rechte erkannt, so ist der oder die Angestellte als Pfarrverwalter oder Pfarrverwalterin abuberufen und das Anstellungsverhältnis ist durch außerordentliche Kündigung zu beenden.

§ 11

Abberufung aus wichtigem Grund

Der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin ist kraft Gesetzes abberufen und das Anstellungsverhältnis ist durch außerordentliche Kündigung zu beenden, wenn er oder sie

1. die evangelische Kirche durch Austrittserklärung oder durch Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft verlässt oder
2. nach § 5 Absatz 1 Pfarrdienstgesetz EKD Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verliert oder
3. den Dienst unter Umständen aufgibt, aus denen zu entnehmen ist, dass dieser nicht wieder aufgenommen werden soll oder
4. den Dienst trotz Aufforderung durch den Dienstherrn nicht aufnimmt oder
5. durch das Verhalten nach Ablauf einer Beurlaubung erkennen lässt, dass der Dienst nicht wieder aufgenommen werden soll oder
6. in ein Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn tritt, sofern kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist oder der Landeskirchenrat keine andere Regelung trifft.

§ 12

Abberufung wegen einer Straftat

- (1) Pfarrverwalter sind kraft Gesetzes abberufen und das Anstellungsverhältnis ist durch außerordentliche Kündigung zu beenden, wenn sie in einem ordentlichen Strafverfahren durch Urteil eines deutschen Gerichts wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zu einem Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden sind. Das Ausscheiden aus dem Dienst wird einen Monat nach amtlicher Kenntnis des Landeskirchenamtes von der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils rechtswirksam, spätestens einen Monat nach Zugang der amtlichen Mitteilung im Landeskirchenamt.
- (2) Eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt nicht, wenn vor Ablauf der Frist nach Absatz 1 Satz 2 aus kirchlichem Interesse ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder die Fortsetzung eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens beantragt oder beschlossen wird. Ein Anspruch auf Einleitung oder Fortsetzung eines Disziplinarverfahrens besteht nicht.

§ 13

Abberufung auf Antrag oder bei nachhaltiger Störung

- (1) Der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin kann auf eigenen Antrag oder - wenn eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes festgestellt wird - von Amts wegen vom Landeskirchenrat als Pfarrverwalter oder Pfarrverwalterin abberufen werden. Mit der Abberufung ist das Anstellungsverhältnis durch außerordentliche Kündigung zu beenden.
- (2) Die Bestimmungen des 7. Teils des PfdG.EKD sind entsprechend anzuwenden. Vor der Abberufung, die nicht auf eigenem Antrag beruht, sind der Pfarrverwalter oder die Pfarrverwalterin, der Superintendent oder die Superintendentin und die Pfarrvertretung zu hören.

§ 14

Rechtsweg

Bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Pfarrverwalterdienstverhältnis ist nach Maßgabe des in der Landeskirche geltenden Rechts der Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten eröffnet.

§ 15

Vergütung und Zusatzversorgung

- (1) Die Vergütung und die Zusatzversorgung der Pfarrverwalter im Angestelltenverhältnis richten sich nach dem für die kirchlichen Angestellten geltenden Recht.
- (2) Für die Zahlung und Aufbringung der Vergütung eines Pfarrverwalters im Angestelltenverhältnis sowie für die Gestellung einer Dienstwohnung und deren Anrechnung als Sachbezug sind die für die Pfarrer geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

§ 16

Schlussvorschrift

Das Landeskirchenamt erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 17

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Bückerburg, den 15. Dezember 2021