



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung K 3/2026

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude	Rote Reihe 6 30169 Hannover
Telefon	0511 1241-0
Telefax	0511 1241-266
E-Mail	landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft	OKR Dr. Georg Raatz
Durchwahl	0511 1241-327
E-Mail	georg.raatz@evlka.de
Datum	10. Juli 2026
Aktenzeichen	N-322-5 / 32
Vorgang	V-N-322-5-12137

**Informationen zur Pfarrverwalterausbildung
in der Evangelischen-lutherischen Landeskirche Hannovers;**

Voraussetzungen, Bewerbungsverfahren, Ausbildung und Prüfung sowie
Probendienst

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach dem Pfarrverwaltergesetz (PfVerwG) vom 15. August 1988, geändert
am 13. Juni 2017, (Rechtssammlung Ziffer 403 A) kann das
Landeskirchenamt Kirchenglieder, die sich in der kirchlichen Arbeit bewährt
haben und für pfarramtliche Aufgaben geeignet sind, zum Pfarrverwalter
bzw. zur Pfarrverwalterin berufen.

Allgemeine Information

Um die entsprechenden Personen auf den Pfarrdienst vorzubereiten,
durchlaufen sie eine eineinhalbjährige Ausbildung. Diese teilt sich in
seminaristische Ausbildungszeiten (v.a. Studienwochen, Lektürezeit) und in
kirchengemeindliche Praxisphasen, in der unter Anleitung eines Mentors oder
einer Mentorin die pastoralen Tätigkeiten erprobt und reflektiert werden.

Dieser außerordentliche Zugang zum pastoralen Dienst unterscheidet sich
vom regulären Zugang über das grundständige Theologiestudium oder den
Masterstudiengang „Master of theological studies“.

Die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers weiß sich mit allen Gliedkirchen der
EKD darin einig, dass der ordentliche Zugang zum Pfarramt an eine
akademische Ausbildung und ein Vikariat gebunden ist.

Aktuell werden pro Kurs maximal acht Personen aufgenommen.

.../2

Voraussetzungen

Die Bedingungen für die Aufnahme einer Ausbildung zum Pfarrverwalter sind:

- Mitgliedschaft in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
- Abitur und eine akademische Qualifikation (mindestens auf Niveau eines Bachelors)
- Mindestens fünf Jahre Berufspraxis in einer verantwortungsvollen Tätigkeit
- Mindestens zehn Jahre aktive kirchengemeindliche Mitarbeit oder Mitarbeit in einem anderen kirchlichen Feld sowie eine mehrjährige Erfahrung in gottesdienstlicher Praxis im kirchlichen Hauptamt oder im ehrenamtlichen Verkündigungsdienst als Prädikantin oder Prädikant
- Persönliche Eignung für den Dienst als Pfarrverwalter; Lust an der Reflexion theologischer, kirchlicher und gesellschaftlicher Themen, Teamfähigkeit, Leitungskompetenz, Konfliktfähigkeit
- Mindestens acht Jahre verbleibende Dienstzeit nach Abschluss der Ausbildung zum Pfarrverwalter
- Bereitschaft, nach dem Ende der Ausbildung zum Pfarrverwalter in eine Probendienstgemeinde umzuziehen (Residenzpflicht)
- Empfehlung von einer kirchenleitenden Stelle (Superintendentur o.ä.)

Bewerbungsverfahren

Üblicherweise werden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten in den Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen angesprochen; oder Interessierte bekunden dort ihr Interesse an der Ausbildung zur Pfarrverwalterin bzw. zum Pfarrverwalter. Darüber hinaus melden sich Interessierte auch direkt im Referat 32 des Landeskirchenamtes oder bei der Studienleitung der Pfarrverwalterausbildung mit der Bitte um Auskunft oder Beratung.

Bevor Personen von Pastorinnen oder Pastoren, Superintendentinnen oder Superintendenden angesprochen werden bzw. wenn Personen ihr Interesse signalisieren, wird empfohlen, sich vorher mit dem zuständigen Referat 32 abzustimmen, ob eine Empfehlung zu einer Bewerbung gegeben werden sollte. Damit können Bewerbungen resp. Enttäuschungen vermieden werden, wenn bereits absehbar ist, dass eine Bewerbung keine Aussicht auf Erfolg hat.

Die Superintendentinnen und Superintendenden informieren die Regionalbischöfin bzw. den Regionalbischof und stimmen sich zu den Empfehlungen resp. Empfehlungsschreiben mit ihnen ab. Empfehlungen bedürfen der Zustimmung der Regionalbischöfin bzw. des Regionalbischofs.

Die Bewerbungen sind bis zum 31. Mai eines Jahres für den Ausbildungsbeginn am 01. März des darauffolgenden Jahres beim Landeskirchenamt (Referat 32) mit folgenden Unterlagen einzureichen:

- Motivationsschreiben
- Lebenslauf
- Empfehlungsschreiben der Superintendentin oder des Superintenden (ggf. einer anderen kirchenleitenden Stelle; ggf. Referenz von Sprengelbeauftragten für Prädikantendienst)
- Zeugnisse, Zertifikate und Fortbildungsnachweise
- Pfarramtlicher Nachweis der Kirchenzugehörigkeit

Ausbildung

a. Dienstliche Stellung

Die Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter in Ausbildung erhalten einen für die Zeit der Ausbildung befristeten Dienstvertrag mit der Landeskirche. Bei bereits als Bedienstete der Landeskirche arbeitenden Personen wird der Dienstvertrag entsprechend angepasst.

Dienstvorgesetzter ist grundsätzlich das Landeskirchenamt, wahrgenommen durch das Referat 32, in der Zeit der Gemeindeausbildung wahrgenommen durch die Superintendentur des zugehörigen Kirchenkreises. Fachvorgesetzte in den Fragen der Ausbildung ist die Studienleitung der PVA in Absprache mit dem Referat 32.

Da die Anstellungs- bzw. dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter i.A. sehr unterschiedlich sind, kann über das Entgelt während der Ausbildungszeit keine allgemeine Auskunft gegeben werden. Im Bewerbungsgespräch bzw. in den darauffolgenden Verwaltungsvorgängen ist dieser Sachverhalt im Einzelnen zu klären.

b. Zuständigkeiten

Die Feststellung des Ausbildungsplans ist Aufgabe des Referates 32 im Landeskirchenamt.

Dieser wird zusammen mit der Studienleitung für die PVA entwickelt. Die Personal- und Sachkosten werden im Referat 32 bewirtschaftet.

c. Inhalte

Die Ausbildungsinhalte orientieren sich zum einen an den Grundvollzügen kirchlichen Lebens: Gottesdienst, Predigt und Liturgie, Sakramentsverwaltung, Kasualien, Seelsorge, Gemeinwesen-Diakonie, Religionspädagogik, Gemeindeleitung und Arbeit im multiprofessionellen Team. Zum anderen geht es um die Einführung in Grundthemen der Theologie sowie um theologische und gegenwartshermeneutische Wahrnehmungs-, Reflexions- und Urteilsfähigkeit.

Die Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter i.A. bringen aufgrund ihrer Biographien verschiedene Vorerfahrungen in die Ausbildung mit, die in angemessener Weise bei der Ausgestaltung der Ausbildung berücksichtigt werden sollen.

Verbindlich für alle Auszubildenden ist ein Coaching von drei Sitzungen durch die Arbeitsstelle für Personalberatung und Personalentwicklung während der Ausbildungszeit.

Eine Schulphase analog zum Vikariat findet nicht statt. Ein Einsatz als Schulpastorin oder Schulpastor bzw. Religionslehrerin oder Religionslehrer kommt von daher nicht in Frage, es sei denn, es liegt eine entsprechende Ausbildung bereits nachweislich vor.

d. Studienleitung

Für die konkrete Durchführung und Begleitung der PVA ist die Studienleitung verantwortlich.

Sie übernimmt darüber hinaus selbständig eigene Ausbildungselemente. Die Studienleitung steht im Kontakt mit den Mentorinnen und Mentoren der Ausbildungsgemeinden, mit dem Landeskirchenamt und der Personalberatungsstelle. Sie ist als Studienleitung Teil der Ausbildungsleitung.

e. Kooperationen

Die PVA geschieht, soweit möglich und sinnvoll, in Kooperation mit den anderen Aus- und Fortbildungseinrichtungen der Landeskirche. Dazu gehören insbesondere das Zentrum für Gottesdienst und Kirchenmusik im Michaeliskloster Hildesheim, das Zentrum für Seelsorge und Beratung (ZfSB) und der Pastoralpsychologische Dienst (PPD), das Predigerseminar Loccum, das Religionspädagogische Institut Loccum (RPI), das Pastoralkolleg Niedersachsen mit der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) und die Arbeitsstelle für Personalberatung und Personalentwicklung.

f. Gemeindementorat

Die Zeit in der Gemeinde ist einem ordentlichen Vikariat nachgebildet. Der Unterschied besteht in der bereits vorliegenden Gemeindeerfahrung, dem höheren Lebensalter und dem beruflichen Rollenwechsel.

Die Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter i.A. werden angeleitet in Fragen der Gottesdienstgestaltung (liturgisches Handeln unter Berücksichtigung des Kirchenjahres, Homiletik), Gestaltung von Kasualien (Beerdigungen, Taufen, Trauungen), Seelsorge, Gemeindeleitung und Konfirmandenarbeit (insofern die Notwendigkeit des Kennenlernens dieses Handlungsfeldes bei der entsprechenden Person besteht). Die weiteren Erläuterungen zum Gemeindementorat sind in einem eigenen Merkblatt für die Mentorinnen und Mentoren zusammengefasst.

Der Mentor bzw. die Mentorin führt

- ein 100-Tage-Gespräch (zusammen mit der Studienleitung)
- nach ca. neun Monaten ein Gespräch und gibt eine Zwischenauswertung ab; diese enthält auch Förder- und Unterstützungsbedarfe

- ein Abschlussgespräch zusammen mit der Studienleitung, das in ein qualifiziertes und begründetes Votum im Abschlussbericht der Mentorin bzw. des Mentors zur Eignung für den Probedienst einmündet. Es werden ggf. Förder- und Unterstützungsbedarfe für die ersten Dienstjahre benannt.

g. Abschluss der Ausbildung

Die PVA endet nach eineinhalb Jahren. Zur Sicherung des Ausbildungserfolges sind folgende Prüfungselemente zu absolvieren:

- Portfolioelemente während der PVA:
 - o Kleine Bibelkundeprüfung
 - o Konfirmandenarbeitsprobe
 - o Studiensonntag (Homilet, Zwischenprobe)
 - o Theologischer Probe-Essay und Gespräch (Abschluss der 2. Theologische Studienwoche)

Die Portfolioelemente werden als anforderungsgemäß erbracht bescheinigt; konkrete Defizite und entsprechende Förder- und Unterstützungsbedarfe werden schriftlich festgehalten.

- Prüfungselemente zum Abschluss der PVA:
 - o *Homiletisch-liturgische Probe*: Anfertigung eines homiletischen Entwurfs, selbständige Durchführung eines Gottesdienstes mit anschließendem Prüfungsgespräch. Sie wird abgenommen von einem theologischen Mitglied des Landeskirchenamtes oder einer dazu berufenen Person sowie der Mentorin oder dem Mentor.
 - o *Theologischer Essay und Disputation*: selbständig erarbeitete Erörterung eines ethischen oder gesellschaftsaktuellen Themas und Disputation zum Thema des Essays.
 - o *Kolloquium*: Praktisch-theologisches Fachgespräch, in dem auch auf den Ausbildungsbericht des PV i.A., auf den Abschlussbericht des Mentors bzw. der Mentorin und auf Perspektiven für die zukünftige Gemeindegemeinschaft Bezug genommen wird. Am Kolloquium nehmen die Leitung des Ausbildungsreferates, ein zweites theologisches Mitglied des Landeskirchenamtes sowie ein Mitglied des Bischofsrates teil.

Sollte sich im Laufe der Ausbildungszeit, in den Zwischenauswertungen oder dem Abschlussvotum oder nach der Absolvierung der Prüfungselemente herausstellen, dass ein Übergang in den Dienst als Pfarrverwalter nicht angezeigt ist, so bestehen drei Handlungsoptionen:

- 1. Verlängerung der Ausbildungszeit um eine zwischen Landeskirchenamt, Studienleitung und Mentor oder Mentorin festzulegende Frist mit anschließender Prüfung der Eignung

- 2. Rückkehr in den vorherigen kirchlichen Dienst bei bereits kirchlich Bediensteten
- 3. Nichtübernahme in den Dienst als Pfarrverwalter; ggf. Vermittlung in einen anderen angemessenen kirchlichen Dienst.

Probendienst

- Bei einem Votum mit der Feststellung der Eignung und bestandener Abschlussprüfung beginnt nach der PVA ein dreijähriger Probendienst in einer Gemeinde, die durch die Personalabteilung (Ref. 35) festgelegt wird. Danach erwirbt der Pfarrverwalter bzw. die Pfarrverwalterin bei Bewährung die Bewerbungsfähigkeit für die landeskirchlich angebotenen Stellen, mit Ausnahme kirchlicher Leitungsämter und Stellen mit besonderen fachlichen bzw. theologischen Anforderungen.
- Während des Probendienstes sind Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter zur Teilnahme an dafür eigens vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen verpflichtet. Daneben besteht die Möglichkeit, an weiteren Angeboten der Fortbildung in den ersten Amtsjahren/FEA teilzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Lehmann)

Verteiler:

Kirchenkreisvorstände und Vorstände der Kirchenkreisverbände

Kirchenämter

Vorsitzende der Kirchenkreissynoden

Büros der Regionalbischöfinnen und Regionalbischöfe

Rechnungsprüfungsamt

Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen

Selbstständige und unselbstständige Einrichtungen der Landeskirche