

Kirchengericht:	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland
Entscheidungsform:	Urteil
Datum:	09.12.2009
Aktenzeichen:	VK 14/2009
Rechtsgrundlagen:	§ 27 PfdG; § 5 PStG; § 11 PStG; Beschluss Nr. 9 der Landessynode vom 10.01.2007; Richtlinien zum zentralen Bewerbungsverfahren für den Pfarrdienst vom 29.11.2007
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

1. Die Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für eine (landeskirchliche) mbA-Stelle liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherren. Ihm steht hierbei ein weiter Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu. Die um eine Einstellung konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerber haben (nur) ein Recht darauf, dass bei der Beurteilung der Eignung die Grenzen der kirchengesetzlich eingeräumten Beurteilungsermächtigung eingehalten und das Auswahlermessen fehlerfrei ausgeübt wird.
2. Die Richtlinien zum zentralen Bewerbungsverfahren für den Pfarrdienst vom 29.11.2007 und das ihnen zugrunde liegende Konzept der Landessynode haben den Charakter ermessensbindender Richtlinien, die die gesetzlichen Regelungen nicht ändern, sondern ausschöpfen und die keiner Gesetzesform bedürfen; mit ihnen wurde von der im Ermessen eines Dienstherren stehenden Möglichkeit Gebrauch gemacht, Anforderungsprofile für Bewerber zu erstellen und Grundsätze zu entwickeln, anhand derer die Bewerberinnen und Bewerber beurteilt werden.
3. Die Bewerbung um Gemeindepfarrstellen, kreiskirchliche Pfarrstellen und Verbandspfarrstellen, die nicht dem Vorschlags- und Besetzungsrecht der Landeskirche unterliegen, darf nicht von dem erfolgreichen Ergebnis eines mbA-Bewerbungsverfahrens abhängig gemacht werden.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass die Bewerbung der Klägerin um Gemeindepfarrstellen, kreiskirchliche Pfarrstellen und Verbandspfarrstellen, die nicht dem Vorschlags- und Besetzungsrecht der Beklagten unterliegen, von der Beklagten nicht von einem erfolgreichen Ergebnis des mbA-Bewerbungsverfahrens abhängig gemacht werden darf.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Klägerin trägt zwei Drittel, die Beklagte trägt ein Drittel der Kosten des Verfahrens.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die 1963 geborene Klägerin ist ledig. Sie legte 1991 die Erste Theologische Prüfung mit „befriedigend“ und 1994 die Zweite Theologische Prüfung mit „ausreichend“ ab. 1994 wurde die Klägerin zur Pastorin im Hilfsdienst berufen und ordiniert. 1995 erfolgte die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin. Mit Wirkung zum 01.10.1995 wurde die Klägerin aus dem Hilfsdienst der Evangelischen Kirche im Rheinland entlassen. In der Folgezeit wurden die in der Ordination begründeten Rechte der Klägerin durch die Beklagte belassen. In der Zeit vom 01.10.2003 bis 30.09.2008 war die Klägerin Kirchenbeamtin auf Zeit für die Dauer von fünf Jahren als Pastorin im Sonderdienst.

Mit Beschluss Nr. 9 beschloss die Landessynode der Beklagten am 10. Januar 2007 u.a., dass der Zugang zum Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland ab 1. Januar 2008 durch ein zentrales Bewerbungsverfahren eröffnet wird (Nr. III.1). Für Theologinnen und Theologen, denen die Anstellungsfähigkeit verliehen wurde und die das zentrale Bewerbungsverfahren für den pfarramtlichen Dienst erfolgreich absolviert haben, sollen auf landeskirchlicher Ebene Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) errichtet und die Absolventen in der Regel auf mbA-Stelle berufen werden (Nr. III.5). Der Beschluss sieht weiter vor (Nr. III.6.), dass wiederholte Bewerbungen möglich sind und (Nr. III.7.), dass die Inhaber der mbA-Stellen sich nur auf Pfarrstellen bewerben dürfen, die durch das Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft zu besetzen sind.

Mit Schreiben vom 28.07.2009 teilte die Beklagte weiter mit, dass das Durchlaufen des Bewerbungsverfahrens auch Voraussetzung für die Berufung auf eine Gemeindepfarrstelle ist, die nicht dem Vorschlagsrecht der Kirchenleitung unterliegt.

Am 07.02.2008 bewarb sich die Klägerin im zentralen Bewerbungsverfahren auf eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag zum 01.07.2008.

Mit Bescheid vom 18.03.2008 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie im weiteren Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt werden könne. Zur Begründung führte sie aus, dass die Gesamtprüfungsnote der Theologischen Prüfungen und der Bewertung der weiteren schriftlichen Unterlagen eine Punktzahl von 5,8 ergab und damit im Vergleich zu den 62 Mitbewerberinnen und Mitbewerbern Rangplatz 52; zum Bewerbungstag seien wegen der Begrenztheit der mbA-Stellen nur die zwanzig besten Bewerberinnen und Bewerber geladen worden.

Mit Schreiben vom 17.06.2008 legte die Klägerin gegen den Bescheid vom 18.03.2008 Widerspruch ein und beantragte, sie in eine der ausgeschriebenen mbA-Stellen zu berufen, hilfsweise erneut in das Bewerbungsverfahren einzutreten oder ersatzweise sie in eine andere Pfarrstelle vornehmlich in eine Stelle im Bereich der Seelsorge zu berufen. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus: Die Bewertung der Kandidaten erfolge im Wesentlichen nach der Gesamtprüfungsnote der Theologischen Prüfungen. Eine primäre Auswahl nach Prüfungsnoten sei aber willkürlich. Auch seien wesentliche weitere Kriterien außer Acht gelassen worden, insbesondere fehle eine Härtefallklausel oder eine sons-

tige Regelung, die die Besonderheiten des Einzelfalls berücksichtige. So habe sich ihr Zweites Examen durch einen Dienstudfall verzögert, auch sei ihr Examen hierdurch deutlich verschlechtert worden. Darüber hinaus hätte auch die bisherige Zugehörigkeit zum Kirchlichen Dienst sowie die ausgeübten Funktionen und Ämter bei der Bewertung Berücksichtigung finden müssen.

Mit Schreiben vom 26.05.2009 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die Kirchenleitung die Anträge vom 17.06.2008 unter Hinweis auf den Beschluss Nr. 9 Ziff. III der Landessynode vom 10.01.2007 abgelehnt habe. Eine erneute Bewerbung in einem weiteren Bewerbungsverfahren sei dagegen möglich.

Mit Bescheid vom selben Tage wies die Beklagte den Widerspruch gegen den Bescheid vom 18.03.2008 zurück. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus: Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Übertragung einer Pfarrstelle mit besonderem Auftrag. Die Bewertung der Bewerbung der Klägerin sei nicht ermessensfehlerhaft. Das Landeskirchenamt habe bei der Stellenbesetzung und Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber einen weiten Ermessensspielraum; es gehöre zum Organisationsrecht des Dienstherrn, die Kriterien für ein Besetzungsverfahren festzulegen. Diese Kriterien seien durch die Richtlinien für das zentrale Bewerbungsverfahren für den Zugang zum Pfarrdienst vom 29.11.2007 vorgegeben, die von der Kirchenleitung beschlossen und von der Landessynode im Januar 2008 zur Erkenntnis gekommen worden seien. Danach erfolge die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die zum Bewerbungstag eingeladen werden, zur Hälfte nach der Gesamtprüfungsnote und zur Hälfte nach der Bewertung der weiteren schriftlichen Unterlagen, die den Werdegang der Bewerberinnen und Bewerber widerspiegeln.

Die Berücksichtigung der Gesamtprüfungsnote der Theologischen Prüfungen sei auch nicht willkürlich; diese stelle vielmehr eines der wenigen objektiven Kriterien in einem Bewerbungsverfahren dar. Auch der Dienstudfall der Klägerin führe zu keiner anderen Bewertung. Die Kirchenleitung habe sich bei Erlass der Richtlinien dazu entschieden, keine Zuschläge zu Examensnoten vorzunehmen. Auch sei die Kausalität zwischen Dienstudfall und Examensnote nicht erkennbar. Tatsächlich habe sich nach dem Dienstudfall nur eine geringfügige Abweichung der Note nach unten ergeben; so habe die Note 3,31 in der Ersten Theologischen Prüfung; im Zweiten Theologischen Examen habe die Note der schriftlichen Arbeiten 3,25 und nach dem Dienstudfall 3,41 betragen. Im Übrigen habe die Klägerin auch bei der Bewertung ihrer weiteren schriftlichen Unterlagen einen unterdurchschnittlichen Punktwert von 3,8 erzielt, während der durchschnittliche Punktwert aller Bewerberinnen/Bewerber bei 4,7 Punkten lag.

Die Klägerin hat am 17.04.2009 Untätigkeitsklage erhoben. Zur Begründung trägt sie unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vorbringens aus dem Widerspruchsverfahren im Wesentlichen vor: Die Richtlinien über das Auswahlverfahren beruhen auf § 106 PfdG. Der Evangelischen Kirche im Rheinland stehe insoweit keine Rechtsetzungskompetenz zu. Der Grundsatz der Gemeinsamkeit in der Gesetzgebung nach Artikel 6 IV Nr. 2 GO der UEK

hätte eine Gesetzgebung durch die Vollkonferenz der Union geboten. Die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens sei auch materiell rechtswidrig. Aus § 4 PfdG lasse sich entnehmen, dass eine Ordination nur erfolgen solle, wenn auch die Zurverfügungstellung einer Pfarrdienststelle beabsichtigt sei. Auch verstoße die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens gegen die Fürsorgepflicht. Der Klägerin, für die die Anstellungsfähigkeit festgestellt worden sei, werde es unmöglich gemacht, Pfarrdienststellen oder Stellen mit besonderem Auftrag zu erlangen.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 18. März 2008 und des Widerspruchsbescheides der Kirchenleitung vom 26. Mai 2009 zu verpflichten, ihr eine der ausgeschriebenen mbA-Stellen zuzuweisen,

hilfsweise erneut in das Bewerbungsverfahren einzutreten und unter Beachtung der Rechtsauffassung der Verwaltungskammer erneut über die Verteilung zu entscheiden;

hilfsweise festzustellen, dass die Bewerbung der Klägerin auf Gemeindepfarrstellen, kreis-kirchliche Pfarrstellen und Verbandspfarrstellen, die nicht dem Vorschlags- und Besetzungsrecht der Kirchenleitung unterliegen, nicht von einem erfolgreichen Ergebnis des mbA-Bewerbungsverfahrens abhängig gemacht werden darf.

Die Vertreterin der Beklagten beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie wiederholt und vertieft ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren. Ergänzend trägt sie vor: Die Beklagte sei im Rahmen des ihr zustehenden Ermessens in der Gestaltung der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für mbA-Stellen frei. Die Orientierung der Auswahlkriterien in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) sei nicht ermessensfehlerhaft.

Gründe:

Die Klage hat Erfolg.

Der Hauptantrag ist zulässig.

Nach § 19 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsgesetz (VwGG) ist die Verwaltungskammer auch für Streitigkeiten zuständig, die sich auf die Entstehung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses beziehen.

Die Klage ist auch nicht wegen Überschreitens der Widerspruchsfrist unzulässig.

Zwar hat die Klägerin gegen den ablehnenden Bescheid vom 18.03.2008 erst am 17.06.2008 Widerspruch eingelegt. Das Schreiben vom 18.03.2008 enthält aber keine Rechtsmittelbelehrung, so dass der Widerspruch der Klägerin fristgemäß war.

Der Hauptantrag ist aber unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Berufung in eine mbA-Stelle. Das der Beklagten eingeräumte Ermessen war nicht im Sinne eines Be-

rufungsanspruchs reduziert. Gemäß § 27 Pfarrdienstgesetz (PfdG) steht die Übertragung einer Pfarrstelle im Ermessen des Landeskirchenamtes. Es gibt grundsätzlich keinen Anspruch auf Übernahme in ein öffentliches Amt. Dem Dienstherrn steht bei Einstellungen ein weiter Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu. Die Auswahl unter mehreren Bewerbern liegt in seinem pflichtgemäßem Ermessen. Die um eine Einstellung konkurrierenden Bewerber haben (nur) ein Recht darauf, dass der Dienstherr bei der Beurteilung der Eignung die Grenzen seiner ihm eingeräumten Beurteilungsermächtigung einhält und sein Auswahlermessen fehlerfrei ausübt.

Gründe für eine Ermessensreduzierung auf Null sind aber weder dargelegt noch ersichtlich. Der Hilfsantrag zu 1. hat ebenfalls keinen Erfolg. Die Nichtzulassung zum Bewerbungsverfahren war rechtmäßig. Wie dargelegt steht die Übertragung einer Pfarrstelle wie hier einer mbA-Stelle im Ermessen des Landeskirchenamtes (§ 27 PfdG).

Gerichtlich ist die Entscheidung nur darauf zu prüfen, ob die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten oder hiervon in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht worden ist (§ 46 VwGG).

Im Rahmen ihres Ermessensspielraums hat sich die Kirchenleitung bei ihrer Entscheidung maßgeblich von dem Beschluss der Landessynode 2007 leiten lassen.

Anhaltspunkte, dass der Beschluss unzutreffend ausgelegt worden ist, bestehen nicht.

Ziel des Beschlusses der Landessynode 2007 ist es trotz erheblicher Reduzierung der Zahl der Pfarrstellen die Wahrnehmung kirchengemeindlicher und funktionaler Aufgaben durch Pfarrerrinnen und Pfarrer zu gewährleisten und gleichzeitig Maßnahmen zu entwickeln, die der Verantwortung für den theologischen Nachwuchs Rechnung tragen. Die Lösung wird insbesondere in Ziff. III Nr. 3 (Errichtung von mbA-Stellen auf landeskirchlicher Ebene), Ziff. III Nr. 1,5 (in der Regel Berufung in mbA-Stellen von Theologinnen/Theologen, denen Anstellungsfähigkeit verliehen wurde und die das zentrale Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben) und Ziff. I Nr. 12, Ziff. III Nr. 7 (Übertragung des Vorschlags- und Besetzungsrechts in jedem 2. Besetzungsfall und alleinige Bewerbungsmöglichkeit auf Pfarrstellen, die dem Vorschlags- und Besetzungsrecht der Anstellungskörperschaft unterliegen) gesehen.

Den Beschluss der Landessynode hat die Kirchenleitung, unterstützt durch das Landeskirchenamt (Art. 159 I KO) bei der Ermessensentscheidung zu berücksichtigen. (Art. 148 III aKO).

Rechtliche Bedenken gegen den Beschluss bestehen nicht. Dies gilt auch im Hinblick auf Nr. III Ziffer 5, wonach mbA-Stellen nur mit Theologinnen und Theologen, denen die Anstellungsfähigkeit verliehen worden ist und die ein zentrales Bewerbungsverfahren erfolgreich absolviert haben, zu besetzen sind.

Die Möglichkeit einer Eingrenzung des Kreises der Bewerberinnen und Bewerber auf die, die das zentrale Auswahlverfahren durchlaufen haben, ergibt sich aus § 27 Abs. 4, 106 Satz 1 PfdG. Die Übertragung von Pfarrstellen der Landeskirche ist gesetzlich über § 27 PfdG hinaus nicht näher geregelt. Gemäß § 106 Satz 1 PfdG sind daher gliedkirchliche Regelungen ergänzend möglich.

Der Landeskirche steht grundsätzlich bei der Besetzung landeskirchlicher Pfarrstellen ein Auswahlermessen zu. Hierzu können auch ermessensleitende Richtlinien erlassen werden. Um solche handelt es sich hier. Auch solche ermessensleitenden Richtlinien sind gerichtlich nur im Rahmen des § 46 VwGG überprüfbar. Im Rahmen dieser eingeschränkten Prüfung kann hier der Beschluss vom 10.01.2007 nicht beanstandet werden. Es steht im Ermessen eines Dienstherrn, Anforderungsprofile für Bewerber zu erstellen und Grundsätze zu entwickeln, anhand derer die Bewerber beurteilt werden. Das von der Synode vorgegebene Konzept hat die Kirchenleitung durch die Richtlinien zum zentralen Bewerbungsverfahren für den Pfarrdienst vom 29.11.2007, zuletzt geändert am 09.01.2008, ausgefüllt.

Das Konzept einschließlich der von der Kirchenleitung beschlossenen Richtlinien haben den Charakter ermessensbindender Richtlinien, die die gesetzlichen Regelungen nicht ändern, sondern ausschöpfen und die keiner Gesetzesform bedürfen. Die Befugnis zum Erlass solcher untergesetzlicher Richtlinien ergibt sich aus § 106 Satz 1 PfdG. Es geht nicht um die Errichtung einer gesetzlich nicht geregelten Zugangsschwelle, sondern die Frage, mit welchem der zahlreichen Bewerber, die die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Beschäftigung im pfarramtlichen Dienst erfüllen, die wenigen freien Pfarrstellen – nach Einweisung in eine mbA-Stelle – ermessensgerecht besetzt werden sollen.

Die Richtlinien zielen auf eine Bestenlese und sind dazu geeignet.

Das Bewerbungsverfahren und die Entscheidung, die Klägerin nicht zum Bewerbungstag einzuladen, waren nicht ermessensfehlerhaft. Die Regelung des Verfahrens und des der Auswahlentscheidung zugrunde liegenden Kriterienkatalogs steht im Organisationsermessen des Dienstherrn. Bei der Definition der Kompetenzbereiche und der Gewichtung der Elemente im Auswahlverfahren hat die Kirchenleitung einen weiten Ermessensspielraum. Gerichtlich ist daher nur zu überprüfen, ob Regelungen und Kriterien untauglich oder willkürlich sind.

Soweit die Richtlinien in Ziff. 4 regelt, dass Bewerberinnen und Bewerber in der Rangfolge der erreichten Punktzahl vom Landeskirchenamt zum Bewerbungstag eingeladen werden, ist dies im Sinne der angestrebten Bestenauslese sachgerecht und nicht zu beanstanden. Dies gilt auch für die Regelung, dass maximal doppelt so viele Personen zum Bewerbungstag zugelassen werden, wie Stellen ausgeschrieben sind.

Die Gewichtung der Einzelelemente der Punktzahl für die Gesamtprüfungsnote und die weiteren schriftlichen Unterlagen im Verhältnis je zur Hälfte war rechtmäßig.

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist eine zu starke Berücksichtigung der Gesamtprüfungsnote der theologischen Prüfungen nicht erkennbar. Die Gesamtprüfungsnote ist ein objektives und damit geeignetes Kriterium im Rahmen eines am Leistungsprinzip orientierten Bewerbungsverfahrens.

Entgegen der Auffassung der Klägerin werden aber auch durch die Auswertung weiterer schriftlicher Unterlagen (z.B. Arbeitsbogen/Referenzen) und damit über die Prüfungsnoten hinausgehende Erfahrungen und Kenntnisse in das Auswahlverfahren einbezogen. Die Maßstäbe sind daher nicht ermessensfehlerhaft.

Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf einen Zuschlag zu ihren Examensnoten im Sinne einer Härtefallregelung. Der Dienstunfall der Klägerin musste bei der Bewertung im Sinne von Ziffer 4.1 der Richtlinien nicht berücksichtigt werden. Es kann dahinstehen, ob zwischen dem Dienstunfall und dem Ergebnis der 2. Theologischen Prüfung Kausalität bestand. Das Ergebnis der 2. Theologischen Prüfung ist bestandskräftig. Einwände gegen das Prüfungsverfahren können daher in diesem Verfahren nicht mehr geltend gemacht werden.

Der Hilfsantrag zu 2. mit dem Begehren festzustellen, dass die Bewerbung der Klägerin auf Gemeindepfarrstellen, kreiskirchliche Pfarrstellen und Verbandspfarrstellen, die nicht dem Vorschlags- und Besetzungsrecht der Kirchenleitung unterliegen, nicht von dem erfolgreichen Ergebnis des mbA-Bewerbungsverfahrens abhängig gemacht werden darf, ist zulässig und begründet.

Es handelt sich dabei um eine Feststellungsklage im Sinne des § 43 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Gemäß § 43 Abs. 1 VwGO kann durch Klage die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses begehrt werden, wenn der Kläger ein berechtigtes Interesse an der baldigen Feststellung hat. Ein konkretes Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten liegt vor. Als Rechtsverhältnis im Sinne des § 43 Abs. 1 VwGO werden die rechtlichen Beziehungen angesehen, die sich aus einem konkreten Sachverhalt aufgrund einer diesen Sachverhalt betreffenden öffentlich-rechtlichen Norm für das Verhältnis mehrerer Personen untereinander oder einer Person zu einer Sache ergeben. Ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis setzt voraus, dass zwischen den Beteiligten dieses Rechtsverhältnisses ein Meinungsstreit besteht, aus dem heraus sich eine Seite berührt, ein bestimmtes Tun oder Unterlassen der anderen Seite verlangen zu können (BVerWGE 89, 327 ff). Der Streit der Beteiligten muss in Beziehung zu Bedeutung und Tragweite einer Vorschrift des öffentlichen Rechts im Hinblick auf einen bestimmten Sachverhalt bestehen (BVerWGE 100, 262 ff).

Diese Voraussetzungen liegen im Verhältnis der Beteiligten im Hinblick auf die §§ 27, 106 PfdG i.V.m. Ziffer III.1 des Beschlusses der Landessynode der Beklagten vom 10.01.2007 bezüglich der Verpflichtung der Klägerin zum Durchlaufen eines erfolgreichen zentralen Bewerbungsverfahrens für alle Pfarrstellen vor.

Die Klägerin hat auch das nach § 43 Abs. 1 VwGO geforderte berechtigte Interesse an der angestrebten Feststellung. Dieses Interesse schließt über ein rechtliches Interesse hinaus jedes als schutzwürdig anzuerkennende Interesse auch wirtschaftlicher oder ideeller Art ein, wobei zur Vermeidung von Popularklagen die Vorschrift des § 42 Abs. 2 VwGO entsprechend anzuwenden ist (BVerWGE 99, 64 ff.).

Der Klägerin kommt ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der begehrten Feststellung zu. Das erfolgreiche Durchlaufen des zentralen Bewerbungsverfahrens für alle Pfarrstellen macht ihr Bewerbungen auf Pfarrstellen unabhängig von der Anstellungskörperschaft unmöglich. Der beantragte Ausspruch des Gerichtes ermöglicht ihr also erst Bewerbungen auf die genannten Pfarrstellen. Ebenso kommt ihr ein Interesse an der baldigen Feststellung zu.

Die Feststellungsklage ist auch begründet. Das erfolgreiche Durchlaufen des zentralen Bewerbungsverfahrens bei Bewerbung der Klägerin um Gemeindepfarrstellen, kreiskirchliche Pfarrstellen und Verbandspfarrstellen, die nicht dem Vorschlags- und Besetzungsrecht der Beklagten unterliegen, ist keine Bewerbungsvoraussetzung.

Der Synode der Beklagten stand für die Regelung der Ziffer III.1 des Beschlusses Nr. 9 vom 10.01.2007 keine Regelungskompetenz im Hinblick auf die genannten Pfarrstellen zu. Gemäß § 27 Abs. 4 PfdG richtet sich die Übertragung der Pfarrstellen nach gliedkirchlichem Recht. Die Übertragung der Pfarrstellen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise sowie ihrer Verbände ist in den §§ 5, 11 Pfarrstellengesetz (PStG) geregelt. Eine ergänzende bzw. ausführende Regelungskompetenz gemäß § 106 Abs. 1 PfdG besteht daher nicht.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 66 Abs. 1 VwGG.

Die Revision war gemäß § 3 Abs. 2 Verwaltungskammergesetz wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen.