

Kirchengericht: Verwaltungsgerecht der Evangelischen Kirche im Rheinland
Entscheidungsform: Urteil
Datum: 21.10.2011
Aktenzeichen: 1 VG 34/2008
Rechtsgrundlagen: § 90 Abs. 2 PfdG
Vorinstanzen: keine

Leitsatz:

1. Das zentrale Auswahlverfahren stellt keine gesetzliche Prüfung dar, so dass insoweit nicht die strengen Regeln über die Dokumentation des Prüfungsablaufs, die zur Prüfungsakte zu nehmen wäre, gelten. Das Auswahlgespräch ist vielmehr Teil des personalpolitischen Ermessens des Dienstherrn, wer eine mbA-Stelle erhält und gegebenenfalls welche.
2. Es besteht kein Anspruch auf Einsicht in die handschriftlichen Aufzeichnungen, die Mitglieder einer Auswahlkommission anfertigen. Erforderlich ist lediglich, dass bei Akteneinsicht an Hand vorgelegter Unterlagen die Stationen des Gesprächsverlaufs und die für die Entscheidung wesentlichen Gründe nachvollziehbar sind.

Tenor:

Der Bescheid des Landeskirchenamtes der Beklagten vom 14. April 2008 betreffend den Widerruf des Beschäftigungsauftrages in Gestalt des Widerspruchsbescheides des Landeskirchenamtes vom 3. November 2008 wird aufgehoben.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beklagten, die diese selbst trägt.

Tatbestand

Der 1958 geborene Kläger ist verheiratet und Vater zweier Kinder. Er bestand die Erste theologische Prüfung 1985 und die zweite 1988. Ab April 1988 war er zunächst Pastor im Hilfsdienst und ab Oktober 1989 unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit Pastor im Sonderdienst. Von 1992 bis zu seiner Versetzung in den Wartestand 1999 war er Pfarrer in A.. Er erhielt Beschäftigungsaufträge, zuletzt verlängert mit Schreiben des Landeskirchenamtes vom 6. September 2007 (Kirchenkreis K., 100% eines uneingeschränkten Dienstverhältnisses) bis zum Vorliegen des Ergebnisses eines Auswahlverfahrens zur Vergabe landeskirchlicher Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen).

Mit Beschluss Nr. 9 hatte die Landessynode der Beklagten am 10. Januar 2007 beschlossen, für Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand und für aus der Pfarrstelle Abberufene ein zentrales Auswahlverfahren durchzuführen. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die das zentrale Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, sollten auf landeskirchlicher Ebene Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) errichtet werden. Nach Nr. II.5. des Beschlusses werden Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand, die nicht in eine mbA-Stelle berufen worden sind, gemäß § 91 PfdG in der Regel nach drei Jahren in den Ruhestand versetzt.

Der Kläger nahm am 8. April 2008 am zentralen Auswahlverfahren teil.

Mit Bescheid vom 14. April 2008 teilte das Landeskirchenamt der Beklagten dem Kläger mit, aufgrund der Empfehlungen der Auswahlkommission habe das Kollegium des Landeskirchenamtes am 15. April 2008 den Beschluss gefasst, ihn nicht in eine mbA-Stelle zu berufen, weil eine entsprechende Eignung von der Auswahlkommission nicht festgestellt worden sei. Der Kläger habe mit 22,6 Punkten die Mindestpunktzahl von 30 Punkten verfehlt. Zudem habe er in 7 Kompetenzbereichen nicht die erforderliche Mindestpunktzahl von 3 bzw. 4 Punkten erreicht. Zugleich widerrief das Landeskirchenamt den dem Kläger erteilten Beschäftigungsauftrag unter Anordnung der sofortigen Vollziehung mit Ablauf des 31. Mai 2008.

Zur Begründung seines Widerspruchs gegen den Bescheid vom 14. April 2008 trug der Kläger im Wesentlichen vor: Der Bescheid sei schon deshalb zu beanstanden, da er vor Beschlussfassung des Kollegiums erstellt worden sei. Für die Einführung des mbA – Konzeptes hätte es eines entsprechenden Gesetzes bedurft. Ein landessynodaler Beschluss reiche nicht aus. Die Besetzung des Auswahlausschusses, dem auch Nichttheologen angehört hätten, werde beanstandet. Die von der Kirchenleitung erlassenen Richtlinien zum Auswahlverfahren verstießen gegen das Pfarrdienstgesetz (PfdG). § 106 PfdG stelle keine ausreichende Ermächtigungsgrundlage für die Richtlinien dar. Die mbA-Regelung verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz, da nur Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand betroffen seien. Zugleich sei es unvereinbar mit einem öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Mit Bescheid des Landeskirchenamtes vom 3. November 2008 wies die Kirchenleitung der Beklagten den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte es im Wesentlichen aus: Das Datum des Bescheides (14.04.2008) beruhe auf einem Tippfehler. Der Absendevermerk trage das Datum des 16.04.2008. Die Nichtberufung des Klägers in eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag sei rechtmäßig. Gemäß § 27 Abs. 4 PfdG richte sich die Übertragung einer Pfarrstelle bei Beachtung der Voraussetzungen des § 27 Abs. 1 bis 3 PfdG nach gliedkirchlichem Recht. Nach dem Recht der Beklagten stehe die Übertragung einer Pfarrstelle, die dem Besetzungsrecht der Landeskirche unterliege, im pflichtgemäßen Ermessen der Kirchenleitung. In Ausübung dieses Ermessens habe die Kirchenleitung zur Besetzung der landeskirchlichen Pfarrstellen mit besonderem Auftrag Richtlinien erlassen.

Zum Erlass dieser Richtlinien, mit denen der Beschluss der Landessynode vom 10. Januar 2007 umgesetzt werde, sei die Kirchenleitung gemäß § 106 iVm § 27 PfdG ermächtigt. Die Entscheidung, den Kläger nicht in eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag zu berufen, sei auf der Grundlage der Richtlinien und unter Berücksichtigung des Ergebnisses des Auswahlverfahrens getroffen worden. Auch der Widerruf des Beschäftigungsauftrages sei rechtmäßig. Er finde in § 90 Abs. 2 PfdG seine Rechtsgrundlage. Grundsätzlich sei der Widerruf eines erteilten Beschäftigungsauftrages möglich. Bei der Ermessensentscheidung darüber sei die Kirchenleitung an den Beschluss Nr. 9 vom 10. Januar 2007 der Landessynode gebunden gewesen, wonach Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand, die nicht in eine mbA-Stelle berufen worden sind, gemäß § 91 PfdG in der Regel nach drei Jahren in den Ruhestand versetzt werden. Ohne den Widerruf des Beschäftigungsauftrages wäre der Lauf der Frist gehemmt und die im Beschluss der Landessynode vorgesehene Versetzung in den Ruhestand nicht möglich. Soweit dem Landeskirchenamt noch ein begrenzter Ermessensspielraum zur Verfügung gestanden habe, habe es davon Gebrauch gemacht und in der Begründung des angegriffenen Bescheides dargelegt, welche Ermessenserwägungen der Entscheidung zu Grunde liegen. Aus dieser Darlegung ergebe sich, dass das Landeskirchenamt sowohl den Beschluss der Landessynode als auch die persönliche Lage des Widerspruchsführers berücksichtigt habe. Der Widerruf des Beschäftigungsauftrages verletze auch nicht die Fürsorgepflicht, da diese dem Dienstherrn nur gebiete, den Pfarrerrinnen und Pfarrern im Wartestand bei der Übertragung einer Pfarrstelle behilflich zu sein, sich aus ihr aber kein Anspruch auf Erteilung von Beschäftigungsaufträgen ergebe. Ein Verstoß gegen den gebotenen Vertrauensschutz bestehe gleichfalls nicht. Nach der gesetzlichen Regelung sei ein unbefristeter Auftrag jederzeit widerrufbar und auch in der Vergangenheit seien Beschäftigungsaufträge widerrufen worden. Zudem sei im Bereich der Beklagten schon ab Januar 2005 über die Möglichkeit der Reduzierung der Anzahl von Pfarrerrinnen und Pfarrern im Wartestand diskutiert worden. Zur Rechtmäßigkeit des Bescheides des Landeskirchenamtes im Übrigen werde auf eine Stellungnahme des Landeskirchenamtes vom 15. September 2008 zur gutachterlichen Stellungnahme des Prof. Dr. M. vom 15. April 2008 bzw. zu einem Rechtsgutachten von Prof. Dr. Dr. L. vom 14. Juli 2008 Bezug genommen.

Der Kläger hat am 21. November 2008 Klage erhoben.

Zur Begründung der Klage trägt er ergänzend vor: Der Bescheid des Landeskirchenamtes vom 14. April 2008 sowie der Widerspruchsbescheid vom 3. November 2008 seien rechtswidrig und verletzen ihn in seinen Rechten. Hinsichtlich grundsätzlicher Bedenken werde auf die Rechtsgutachten des Prof. Dr. M. und des Prof. Dr. Dr. L. verwiesen. Mit seiner früheren Abberufung sei er nur einverstanden gewesen, nachdem der damalige Superintendent Eberl ihm einen gleichwertigen Beschäftigungsauftrag im Kirchenkreis K. angeboten habe und auf dessen Fortsetzung habe er vertraut. Ein Verfahrensfehler liege darin, dass ihm die Einsichtnahme in handschriftliche Aufzeichnungen zum Prüfungsvorgang verwehrt worden sei. Eine abschließende Entscheidung sei ohnehin auf der gewählten

Beurteilungsgrundlage nicht möglich gewesen. Die Tauglichkeit und der Aussagewert des Auswahlverfahrens seien zu beanstanden.

Der Kläger beantragt,

den Bescheid des Landeskirchenamtes der Beklagten vom 14. April 2008 betreffend den Widerruf des Beschäftigungsauftrages in Gestalt des Widerspruchsbescheides des Landeskirchenamtes der Beklagten vom 3. November 2008 aufzuheben;

hilfsweise

unter Aufhebung des Bescheides des Landeskirchenamtes der Beklagten vom 14. April 2008 in Gestalt des Widerspruchsbescheides des Landeskirchenamtes der Beklagten vom 3. November 2008 die Beklagte zu verpflichten, den Kläger in eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag zu berufen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist auf die Gründe des Widerspruchsbescheides, die Stellungnahme des Landeskirchenamtes vom 15. September 2008 zum Rechtsgutachten des Prof. Dr. Dr. L. und zur gutachterlichen Stellungnahme des Prof. Dr. M. sowie auf ein im Auftrag des Landeskirchenamtes zu „Rechtsfragen des Wartestands-Konzepts der Evangelischen Kirche im Rheinland“ erstelltes Rechtsgutachten des Rechtsanwaltes Dr. B. vom 26. November 2008. Die handschriftlichen Aufzeichnungen der Mitglieder der Auswahlkommission seien Grundlage für die Erstellung des Protokolls des Auswahltages gewesen. Sie seien nicht zu den Akten genommen worden und ein Einsichtsrecht des Klägers bestehe insoweit nicht.

Wegen der Einzelheiten im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakten, der genannten gutachterlichen Stellungnahmen sowie der von der Beklagten vorgelegten Verwaltungsvorgänge ergänzend Bezug genommen.

Gründe:

Die Klage hat Erfolg, soweit sie sich gegen den mit Bescheid vom 14. April 2008 verfügten Widerruf des vom Kläger wahrgenommenen Beschäftigungsauftrages richtet, denn der Widerrufsbescheid ist aus den Gründen der in das Verfahren eingeführten und den Beteiligten bekannten Entscheidung des VGH, Urteil vom 10. Dezember 2010 – VGH 6/09 – rechtswidrig. Der Beschäftigungsauftrag war zum Zeitpunkt der Zustellung des Bescheides bereits erloschen, da die Beklagte diesen mit Bescheid vom 6. September 2007 nur „bis zum Vorliegen des Ergebnisses des Auswahlverfahrens“ verlängert hatte. Wegen der Begründung im Einzelnen wird auf die genannte Entscheidung des VGH verwiesen, der entgegenzutreten die Kammer keine Veranlassung sieht. Der den Widerruf betreffende Erfolg der Klage wiegt für den Kläger jedoch gering, weil er ihm angesichts der Regelung des Bescheides vom 6. September 2007 keinen Anspruch auf Fortsetzung des Beschäftigungsauftrags gibt.

Hinsichtlich des Hilfsantrages, über den wegen des fehlenden Anspruchs auf Fortsetzung des Beschäftigungsauftrags zu entscheiden war, ist die Klage unbegründet. Die angefochtenen Bescheide sind insoweit rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 71 VwGG – jetzt § 65 VwGG.EKD – i. V. m. § 113 Abs. 1 S. 1 VwGO).

Die grundsätzlichen Fragen in Zusammenhang mit dem mbA – Verfahren sind durch die kirchliche Rechtsprechung geklärt. Auch insoweit wird auf das Urteil des VGH vom 10. Dezember 2010 verwiesen, mit dem der VGH das vorangegangene Urteil der Kammer vom 11. September 2009 – VK 10/2009 – und die das Urteil tragenden Gründe bestätigt hat.

Auf den Vortrag des Klägers bleibt zu ergänzen:

Es ist nicht zu beanstanden, dass dem Prozessbevollmächtigten des Klägers keine Einsicht in die handschriftlichen Aufzeichnungen der Mitglieder der Auswahlkommission gewährt worden ist. Das Auswahlverfahren stellt, wie es auch der VGH klargestellt hat, keine gesetzliche Prüfung dar, so dass insoweit nicht die strengen Regeln über die Dokumentation des Prüfungsablaufs, die zur Prüfungsakte zu nehmen wäre, gelten. Das Auswahlgespräch ist vielmehr Teil des personalpolitischen Ermessens des Dienstherrn, wer eine mbA-Stelle erhält und ggfls. welche. In der staatlichen Rechtsprechung ist hinsichtlich vergleichbarer Einstellungsgespräche für Beamtenstellen geklärt, dass es keine Pflicht zur schriftlichen Aufzeichnung gibt (BVerwG, Urteil vom 6. 4. 1989 – 2 C 9/87 -). Deshalb besteht auch kein Anspruch auf Einsicht in persönliche Aufzeichnungen, die Mitglieder einer Auswahlkommission anfertigen. Erforderlich ist lediglich, dass an Hand vorgelegter Unterlagen die Stationen des Gesprächsverlaufs und die für die Entscheidung wesentlichen Gründe nachvollziehbar sind. Dieses Erfordernis wird hier erfüllt. Die von der Beklagten vorgelegte Vorgangsakte, in die der Prozessbevollmächtigte Einblick genommen hat, enthält Erläuterungen zu den Kompetenzen, die bei den Gesprächen beurteilt werden sollen (Bl. 12 ff d.A.), eine Übersicht über die bewerteten Kompetenzen des Klägers (Bl. 17 d.A.) mit schlagwortartigen Begründungen (Bl. 18 ff d.A.) sowie ein sechseitiges „Kurzprotokoll der Ergebnisse des Auswahlverfahrens“ (Bl. 21 d.A.). An Hand dieser Unterlagen ist das Auswahlgeschehen in ausreichender Weise nachvollziehbar dokumentiert. Der Kläger hat auch zu keinem Einzelpunkt der Unterlagen Kritik hinsichtlich ihrer Richtigkeit und Vollständigkeit geübt.

Soweit sich der Kläger darauf beruft, er sei seinerzeit mit der Abberufung nur einverstanden gewesen, weil ihm die Übertragung einer entsprechenden (unbefristeten) Pfarrstelle zugesichert worden sei, hat er eine solche Zusicherung einer zuständigen Stelle in Schriftform, die als Zusicherung allein wirksam sein könnte, nicht vorgelegt und eine solche ist auch nicht ersichtlich. Die dem Kläger erteilten schriftlichen Beschäftigungsaufträge waren vielmehr von Anbeginn dem Gesetz (§ 90 Abs. 2 S. 1 PfdG) entsprechend als widerrechtlich bezeichnet.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 66 Abs. 2 VwGG – jetzt § 60 Abs. 2 VwGG.EKD.
Sie entspricht sachlich der in der Vorschrift vorgesehenen Entscheidung, die Kosten des
Verfahrens gegeneinander aufzuheben.