

Kirchengericht:	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland
Entscheidungsform:	Urteil
Datum:	11.04.2005
Aktenzeichen:	VK 14/2004
Rechtsgrundlagen:	§ 12 PfdG; § 21 Abs. 2 PfdG; Art. 51 Abs. 2, 3 KO
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

1. Die Entscheidung des Dienstherrn über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist ein Akt wertender Erkenntnis. Es genügen bereits begründete ernsthafte Zweifel, ob die Pfarrerin z.A. die für die Führung des Pfarramtes notwendige Eignung und Befähigung besitzt, um eine Bewährung zu verneinen. So kann die Anstellungsfähigkeit ganz versagt werden, wenn die Pfarrerin z.A. bzw. der Pfarrer z.A. ein Verhalten gezeigt hat, das die Besorgnis begründet, sie bzw. er werde aus persönlichen oder fachlichen Gründen den gestellten Anforderungen auf Dauer nicht gerecht oder nur unzureichend genügen.
2. Die bezüglich der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit getroffene Entscheidung kann von der Verwaltungskammer nur daraufhin überprüft werden, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die rechtlichen Grenzen des Beurteilungsspielraumes verkannt worden sind, ob bei der Beurteilung von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen worden ist oder ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind.
3. Für die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit müssen neben der fachlichen Qualifikation auch die Voraussetzungen erfüllt sein, die die Kirchenordnung (KO) in Art. 51 Absatz 2 und 3 vorsieht. Danach stehen Pfarrerrinnen und Pfarrer unter anderem in der geschwisterlichen Gemeinschaft des Presbyteriums, der Mitarbeitenden ihrer Kirchengemeinde und sind zur Zusammenarbeit mit allen in der Kirche Mitarbeitenden verpflichtet.
4. Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit in der geschwisterlichen Gemeinschaft mit einer Vielzahl von anderen Mitarbeitern, haupt- und ehrenamtlichen, setzt die Bereitschaft zur Kontakt- und Dialogfähigkeit und zur Zusammenarbeit auf allen Gebieten der kirchlichen Seelsorge und Gemeindegemeinschaft voraus. Diese Voraussetzung kann nur erfüllen, wer bereit ist, sich einzubringen in einen Kreis von Mitarbeitern, wer teamfähig, selbstkritisch und sensibel für die Probleme und Lebenslagen anderer ist und damit über eine ausreichende soziale Qualifikation verfügt.

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die 1958 in K. geborene Klägerin legte 1999 die Erste und 2001 die Zweite Theologische Prüfung ab.

Zum 01. Oktober 2001 wurde sie von der Beklagten als Pfarrerin zur Anstellung in den pfarramtlichen Probedienst berufen und zu jeweils 50 % der Ev. Kirchengemeinde G. im Kirchenkreis L. (Mentor: Pfarrer Sch.) und der A.-Akademie zugewiesen.

Durch Dienstanweisung des Presbyteriums in G. vom 30.10.2001 wurden der Klägerin als Aufgaben zugewiesen die Unterstützung von Pfarrer Sch. in allen pfarramtlichen Aufgabenbereichen und – in selbständiger Verantwortung – die Planung verschiedener Projekte, die dem Gemeindeaufbau in G. dienen. Am 17.02.2002 fand ein Gespräch zwischen dem Vorsitzenden des Presbyteriums in G. und der Klägerin statt. Dabei schilderte die Klägerin Schwierigkeiten bei ihrer Arbeit, die in der räumlichen Entfernung ihres Wohnsitzes in K. von der Gemeinde zu sehen seien, so dass es ihr nicht möglich sei, die erforderliche Anwesenheit (zu 50 %) sicherzustellen. Zudem falle es ihr als in der Großstadt aufgewachsenem Menschen nicht leicht, sich mit der Mentalität einer ländlich strukturierten Gemeinde vertraut zu machen, dazu benötige sie mehr Zeit. Das Presbyterium in G. beschloss deshalb am 25.02.02 auf Wunsch der Klägerin die Beendigung der Zusammenarbeit mit ihr und bat um Zuweisung einer neuen Pfarrerin. Ein Bericht unterblieb, weil der Mentor und das Presbyterium sich wegen der Kürze der Dienstzeit dazu nicht in der Lage sahen.

Unter dem Datum vom 26.04.2002 wurde die Klägerin von der Beklagten mit Wirkung zum 01.05.2002 der Ev. H.-Kirchengemeinde in K.-O. (Mentor: Pfarrer M.), Kirchenkreis K., zugewiesen. Durch Dienstanweisung vom 05.06.2002 wurde ihr die Vertretung von Herrn Pfarrer M. während dessen dienstlicher Abwesenheit, die Beteiligung am Predigt-dienst und dem Bibelkreis, die Qualifikation von Ehrenamtlichen beim Aufbau eines Besuchsdienstes und Arbeitsfelder aus dem Zusammenschluss mit der Gemeinde Z. übertragen.

Am 01.10.2002 kam es auf Wunsch von Herrn Pfarrer M. zu einem Gespräch zwischen ihm und der Klägerin sowie dem Superintendenten Pfarrer T.. Ausweislich des Vermerks von diesem Tag erklärte Herr Pfarrer M., dass es Schwierigkeiten in der H.-Kirchengemeinde gebe, seitdem die Klägerin dort tätig sei. Die Situation sei „schwierig, vergiftet“, die Klägerin stifte Unruhe, werde als „arrogant“ erfahren und führe sich als „2. Pfarrerin“ auf. Pfarrer M. führte unter anderem aus: „Seitdem Sie in der Gemeinde sind, habe ich nur Ärger mit Ihnen“, „Sie sind nicht die geeignete Person, den Prozess des Zusammengehens mit der Gemeinde Z. zu begleiten. Sie spalten. Ich weiß nicht, was werden soll.“ Die Klägerin lehnte es bei diesem Gespräch ab, Punkt für Punkt zu widerlegen, weil sie sich

nicht „in die Situation der Rechtfertigung“ begeben wolle. Die Situation in der Gemeinde sei insgesamt sehr schwierig. Sie habe im Rahmen ihrer selbständig zu leistenden Arbeit angefangen, Vertrauensverhältnisse aufzubauen. Herr Pfarrer M. habe jedoch ein extremes „Kontrollbegehren“. Der Superintendent Pfarrer T. versuchte den Kern des Konfliktes herauszuarbeiten. Nach seiner Einschätzung empfinde sich Pfarrer M. durch die Klägerin, die er als Konkurrenz empfinde, demontiert. Die Klägerin spalte die Gemeinde, einige Gemeindeglieder unterstützten sie, andere wollten die Gemeinde verlassen, wenn sie bliebe. Die Klägerin erklärte ihre Bereitschaft zur Weiterarbeit unter der Voraussetzung, dass konkrete Verabredungen der Arbeitsbereiche erfolgten. Herr Pfarrer M., der anfangs noch eine Chance zur Zusammenarbeit gesehen hatte, erklärte gegen Ende des Gesprächs, er sehe diese Möglichkeit nicht mehr.

Nachdem in verschiedenen Gesprächen vergebens der Versuch gemacht worden war, den künftigen Einsatz der Klägerin in der H.-Kirchengemeinde zu klären, erfolgte im Einverständnis aller Beteiligten durch Verfügung der Beklagten vom 31.10.2002 die Zuweisung der Klägerin zum Superintendenten Pfarrer T. des Kirchenkreises K..

Unter dem Datum vom 20.11.2002 gab der Superintendent des Kirchenkreises L., Pfarrer U., der zuvor auch ein Gespräch mit der Klägerin gehabt hatte, einen Bericht über den Probedienst der Klägerin in der Kirchengemeinde G. ab. Danach sei das Scheitern der Klägerin in der Gemeinde nicht in erster Linie an der räumlichen und verkehrstechnisch problematischen Entfernung zwischen K. und G. zu sehen, vielmehr in dem misslungenen Transfer des Hauptanliegens der Klägerin, Gemeindeführung und Predigt nach dem Holocaust. Dieses berechnete Anliegen habe die Klägerin weder auf der inhaltlichen noch auf der Beziehungsebene so vermitteln können, dass die Gemeinde es habe verstehen und annehmen können. Das „behutsame Erspüren und Eingehen auf die Situation der Predigtthörer in G.“ sei vermisst und bemängelt worden. Diese Beurteilung wurde der Klägerin am 27.11.2002 übersandt. Am 21.11.2002 hielten Kirchenrechtsdirektor R. und Landespfarrer Dr. D. in einem Vermerk fest, dass es verschiedene Anrufe seitens des Mentors in G., Pfarrer Sch., und des Mentors in O., Pfarrer M., gegeben habe, wonach Letzterer erklärt habe, er könne mit der Klägerin nicht zusammen arbeiten. In einem Gespräch mit der Klägerin und Pfarrer M. am 10.10.2002 sei deutlich geworden, dass es keine Basis mehr für eine Kommunikation zwischen den beiden gebe. Um eine weitere Umweisung zu vermeiden, sei die Klägerin dem Superintendenten, Pfarrer T., zugewiesen worden, womit die Klägerin auch einverstanden gewesen sei.

Mit Schreiben vom 16.01.2003 erhob die Klägerin Einspruch gegen die Beurteilung vom 20.11.2002 über ihre Tätigkeit in G.. Dass ihr Probedienst gescheitert sei, sei eine unangemessene Bewertung ihres Dienstes in G.. Dieser Einspruch wurde zur Personalakte genommen.

Durch Dienstanweisung vom 31.10.2002 seitens der Beklagten und ergänzende Dienstanweisung des Kreissynodalvorstandes des Kirchenkreises K. vom 31.03.2003 wurden der

Klägerin unter anderem die Begleitung des Prozesses zur Kooperation der Kirchengemeinden H.-O. und K.-Z. einschließlich der Teilnahme an den Sitzungen des gemeinsamen Ausschusses, Teilnahme an den Sitzungen des Presbyteriums der Ev. H.-Kirchengemeinde mit beratender Stimme, Einbindung in den Predigtplan der Region O.-Z. mit dem Schwerpunkt H.-Kirchengemeinde in O. übertragen.

Unter dem Datum vom 20.10.2003 forderte die Beklagte Berichte zum Probedienst der Klägerin an, weil über die Anstellungsfähigkeit der Klägerin schon vor dem 01.04.2004 entschieden werden müsse.

Pfarrer M. gab am 21.11.2003 für die Zeit vom 01.05.2002 bis 31.10.2002 formularmäßig an, die Klägerin habe sich nicht umfassend bewährt, an ihrer Eignung für den Pfarrdienst ergäben sich Zweifel. Dabei führte er zur Begründung die Gespräche vom 08.10. und 10.10.2002 im Landeskirchenamt der Beklagten an.

Seitens des Kirchenkreises K. wurde am 16.02.2004 durch den Bericht des Superintendenten Pfarrer S., dem Nachfolger von Pfarrer T., der Klägerin für die Zeit vom 1.11.2002 bis 31.01.2004 bescheinigt, dass sie sich bewährt habe. In einem beigegefügt Schreiben führte der Superintendent aus, dass die Klägerin in der H.-Kirchengemeinde mit Pfarrer M. auf einen Pfarrstelleninhaber getroffen sei, neben dem sie schwer haben bestehen können. Pfarrer M. habe Auseinandersetzungen in der Gemeinde im Blick auf die Klägerin personalisiert und verschärft. Deshalb habe er eingegriffen und die Klägerin nach W. umgewiesen. Die Beurteilung von dort zeige, dass die Klägerin bei klaren Rahmenbedingungen und Absprachen sehr wohl in der Lage sei, eine ordentliche Gemeindearbeit auszuüben. Das Presbyterium der H.-Kirchengemeinde fasste am 13.01.2004 folgenden Beschluss:

„Das Presbyterium sieht sich nicht in der Lage, einer der beiden alternativen zusammenfassenden Beurteilungen zuzustimmen.

Die Tätigkeit von Frau P. in der Evangelischen H.-Kirchengemeinde fand seit ihrer Zuweisung in sehr angespannter und stetig belasteterer Atmosphäre statt.

Die Gründe dafür waren vielfältig und wären nur sehr differenziert darzulegen. Das Presbyterium ist der Auffassung, dass diese insgesamt problematischen Umstände der Arbeit von Frau P. in der Gemeinde es wenig zuließen, dass sie ihre Eignung für den Pfarrdienst, ..., erkennbar machen konnte. Wir denken, dass die Tatsache ihrer späteren Zuweisung in die Gemeinde Kürten diesem auch Rechnung trug.“

Der Leiter der A.-Akademie, Herr B., gab unter dem 23.01.2004 eine Beurteilung der Tätigkeit der Klägerin ab. Danach habe sich diese nicht umfassend bewährt. In den Erläuterungen führt Herr B. unter Punkt 6.3 als besondere Mängel auf:

„Mangelhafte Kommunikation und gering entwickelte Teamfähigkeit. Problematische Reaktion auf Kritik an der eigenen Arbeit, dem eigenen Verhalten. Neigung zu Grundsatzkonflikten.“

In einem Schreiben vom 28.01.2004 nahm die Klägerin zu dieser Beurteilung Stellung. Dabei führte sie aus, dass die negative Beurteilung in ihrer Allgemeinheit nur schwer fasslich erscheine. Die von Herrn B. festgestellten Mängel seien auch nur im bilateralen Gespräch thematisch geworden. Sie habe seiner Einschätzung in diesen Gesprächen stets widersprochen und sich gegen Pauschalierungen verwahrt. Während der ganzen Zeit ihrer Tätigkeit sei es weder zu einer Beeinträchtigung der Arbeit noch zu einem Konflikt mit einem anderen Mitglied des pädagogischen Teams gekommen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit habe sie eine Reihe von Kooperationsveranstaltungen wahrgenommen, deren erfolgreiche Durchführung nicht zur Beurteilung passe, dass sie mangelhaft kommunikativ sei. Sie habe von Anfang an bei Teamsitzungen stets kommunikative und konzeptionelle Transparenz eingeklagt und Vorschläge zu ihrer Realisierung unterbreitet. Sie habe auch nach einer krisenhaft eingeschätzten Kuratoriumssitzung eine Klausurtagung vorgeschlagen und vorbereitet, die seither regelmäßig stattfindet. Hinsichtlich der übrigen Kritikpunkte könne sie keine konkrete Grundlage erkennen.

Beigefügt war dem Schreiben der Klägerin eine „Referenz“ des Pfarrers F. von der Evangelischen Kirchengemeinde W., in der die Klägerin seit September 2003 in Vertretung des Pfarrers F. tätig war. Pfarrer F. bestätigte der Klägerin am 22.01.2004, dass sie zu seiner vollen Zufriedenheit gearbeitet habe. Sie habe sich durch pädagogisch durchdachtes Gestalten in der Konfirmanden- und Erwachsenenarbeit, durch theologisch reflektierte Predigten und liturgische Sicherheit, Ideenreichtum für den Elementarbereich und differenzierte Wahrnehmungen zur Arbeit und Dynamik des Presbyteriums ausgezeichnet. In all diesen Bezügen zeige sie pastorales Engagement, das fundiertem theologischen Selbstverständnis entspringe.

Die Beklagte hielt in einem Vermerk vom 20.02.2004 fest, dass die Presbyterien, Quasi-Mentoren und die A.-Akademie Zweifel an der Eignung der Klägerin für das Pfarramt geäußert hätten, lediglich Pfarrer F. habe ein positives Votum abgegeben. Der Superintendent, Pfarrer S., schlage die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit vor. Es müsse entschieden werden, ob ein Gespräch mit der Klägerin zu führen sei oder ihr die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden könne.

Nachdem die Klägerin unter dem 20.02.2004 zu allen Berichten formal Stellung genommen hatte, kam es wegen der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit zu einer Erörterung im Landeskirchenamt der Beklagten, an der Pfarrer Dr. D., KRDR. und LKA N. einerseits und Superintendent S. andererseits teilnahmen. Dabei wurde festgestellt, dass die Konflikte in der H.-Kirchengemeinde nicht nur der Klägerin anzulasten gewesen seien, allerdings habe sie auch wenig Geschick im Umgang mit Pfarrer M. gezeigt. Für Herrn Superintendent S. war die Beurteilung der Klägerin durch Pfarrer F. von Gewicht, weil Pfarrer F. als eher kritisch eingestellt gelte. Allerdings habe die Gemeinde W. auch klare und abgegrenzte Aufgaben und Strukturen. Die Klägerin habe sich in der Gemeinde G., die eher bürgerlich geprägt sei, nicht auf die Gemeindeglieder einstellen können, in der H.-Kir-

chengemeinde in K.-O. sei sie gescheitert. Herr Superintendent S. konnte sich die Klägerin lediglich für bestimmte, klar strukturierte Gemeinden als Pfarrerin vorstellen. Es wurde vereinbart, mit der Klägerin noch ein Gespräch zu führen.

Am 19.03.2004 kam es zu einer weiteren Erörterung, an der Pfarrer F. und Herr B. von der A.-Akademie sowie Pfarrer Dr. D., KRDR. und LKA N. teilnahmen. Dabei betonte Herr B., dass eine pauschale Ablehnung der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit nicht gegeben sei. Die Stärken der Klägerin lägen im christlich-jüdischen Dialog, hier könne sie sich besonders entfalten, ihr Detailwissen und ihre Sachkompetenz einbringen. Die Vorbehalte gegen die Anstellungsfähigkeit seien in der mangelnden Kommunikations- und Teamfähigkeit begründet. Der Klägerin falle es schwer, einen vorgegebenen Rahmen zu akzeptieren. Bei mehreren Veranstaltungen der Akademie habe sie den finanziellen Rahmen gesprengt, die entstandenen Mehrkosten habe die Akademie zwar übernommen, die Vorgehensweise der Klägerin habe aber zu Spannungen und Reibungen mit dem Leiter der Einrichtung und innerhalb des Teams geführt. Die Kritik an dieser Vorgehensweise habe die Klägerin grundsätzlich als pauschalen Angriff auf ihre Person empfunden.

Pfarrer F. teilte mit, dass die Klägerin ihn während der Dauer eines Kompaktstudiums vertreten habe mit dem Ziel, die rein formalen Dinge wie Konfirmandenunterricht, Amtshandlungen und Gottesdienste funktionieren zu lassen. Das Presbyterium sei mit der Vertretungsfrage nicht konfrontiert gewesen. Zur Kommunikations- und Teamfähigkeit der Klägerin könne er keine Aussage machen. Während sich Herr B. die Klägerin nur schwer in einer Kirchengemeinde vorstellen konnte, vielmehr aber als Leiterin einer KZ-Gedenkstätte, wick Pfarrer F. der Beantwortung der Frage, ob er einer Wahl der Klägerin zur Pfarrerin in seiner Gemeinde zustimmen würde, aus.

Am 26.04.2004 fand ein weiteres Gespräch im Landeskirchenamt der Beklagten statt, an dem Landespfarrer Dr. D., KRDR., LKA N. und die Klägerin teilnahmen. Dabei skizzierte Pfarrer Dr. D. kurz die Beurteilungen der Arbeit der Klägerin und die sich daraus ergebenden Zweifel an der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit. Die Klägerin wies die Kritik von Herrn B. von der A.-Akademie zurück. Sie habe Vertrauen zu ihm gefasst und ihm auch von ihren Problemen in den Gemeinden erzählt. Sie habe im Laufe der Zeit jedoch die Erfahrung gemacht, dass Herr B. ihre Arbeit nicht zur Kenntnis genommen oder ihre Arbeit, wenn er sie gesehen habe, abgewertet habe. Eine von ihr vorgeschlagene Supervision sei nicht zustande gekommen. Sie habe im Fachbereich „Politik“ der Akademie, wo eine Vakanz eingetreten sei, eine große Veranstaltung organisiert, bei der Absprachen und Termine mit einer Vielzahl von Personen hätten koordiniert werden müssen. Diese gelungene Veranstaltung stehe im Gegensatz zur Aussage des Herrn B., sie sei nicht teamfähig. Finanzierungspläne seien vorgelegt und Defizite abgesprochen worden, die aber von Herrn B. nicht zur Kenntnis genommen worden seien. Ende November 2003 habe er ihr mitgeteilt, dass er sich kritisch über ihre Arbeit äußern werde, woraufhin es zu einem heftigen Streit mit ihm gekommen sei. Sie sei mit Leib und Seele Pfarrerin. Der Klägerin wurden

am Ende dieses Gesprächs die beiden Möglichkeiten – einerseits die Ablehnung der Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin, andererseits die Verlängerung des Probedienstes – erläutert.

Mit Schreiben vom 05.05.2004 übersandte die Klägerin der Beklagten ihre Stellungnahme zu den Gesprächsvermerken, die ihr zuvor zur Kenntnis gebracht worden waren. Darin monierte sie, dass ihr das Votum von Pfarrer M. bislang nicht zugegangen sei, sie also auch keine Stellungnahme habe abgeben können. Von den weiteren negativen Einschätzungen des Herrn B. habe sie vor dem Gespräch in dem Landeskirchenamt am 26.04.2004 keine Kenntnis gehabt. Was den Konflikt mit Herrn B. angehe, so sei es richtig, dass sie das Team über diese bilateralen Spannungen unterrichtet habe, um bestimmte dienstliche und arbeitstechnische Sachverhalte im Team zu klären, so z.B. welche Teamsitzungen für alle verbindlich waren und welche nicht.

In der Sitzung am 25.05.2004 beschloss das Kollegium des Landeskirchenamtes der Beklagten, gemäß § 19 Abs. 1 des Pfarrerdienstgesetzes den Probedienst der Klägerin mit Wirkung vom 01.10.2004 um ein Jahr zu verlängern. Diese Entscheidung wurde der Klägerin durch Bescheid vom 28.05.2004 zur Kenntnis gebracht. In diesem Bescheid wurde auf die abgegebenen Beurteilungen abgehoben, insbesondere auf die Stellungnahme des Leiters der A.-Akademie, in der der Klägerin mangelhafte Kommunikation, gering entwickelte Teamfähigkeit und Neigung zu Grundsatzkonflikten bescheinigt worden seien.

Mit Schreiben der Beklagten vom 17.06.2004 wurde die Klägerin aufgefordert, sich wegen der neuen Probedienstgemeinde mit Frau Pfarrerin X. von der Kirchengemeinde E., Kirchenkreis Q., in Verbindung zu setzen.

Gegen den Bescheid vom 17.06.2004 legte die Klägerin durch ihren Prozess-bevollmächtigten unter dem Datum vom 23.06.2004 Widerspruch ein, der am 25.06.2004 bei der Beklagten eingegangen ist. In diesem Widerspruch trug die Klägerin vor, die Entscheidung des Landeskirchenamtes der Beklagten sei rechtswidrig und verletze sie in ihren Rechten. Zudem habe sie durch ihre Tätigkeit seit 01.09.2003 in der Gemeinde W. unter Beweis gestellt, dass eine Verlängerung nicht erforderlich sei. Diese Tätigkeit sei nicht ausreichend berücksichtigt worden. Es sei noch nicht einmal eine Beurteilung des Presbyteriums in W. eingeholt worden. Dies sei ermessensfehlerhaft. Es sei auch widersprüchlich, bei der Beurteilung der Tätigkeit der Klägerin in der Gemeinde G. die Stellungnahme des Superintendenten an die Stelle der Beurteilung durch das zuständige Presbyterium zu setzen, bei W. aber darauf zu verweisen, dass keine Einschätzung des Presbyteriums vorliege. Die Klägerin habe zudem in W. eine volle Stelle ausgefüllt, obwohl sie nur einen 50-Prozent-Dienst zu versehen hatte. Auch die Gewichtung sei falsch, da der längeren Dienstzeit in W. lediglich ein Satz gewidmet werde, der wesentlich kürzeren Dienstzeit in G. aber eine halbe Seite. Zudem sei bei der Beurteilung ihrer Arbeit in G. die Stellungnahme des Superintendenten fast wörtlich übernommen worden, obwohl dieser die Arbeit der Klägerin nicht persönlich kennen gelernt habe. Das Presbyterium in G. habe die Arbeit der Klägerin

völlig anders beurteilt, Beanstandungen habe es nicht gegeben, vielmehr habe es wegen der räumlichen Entfernung eine einvernehmliche Trennung gegeben. Unberücksichtigt geblieben sei auch die positive Beurteilung der Klägerin in der Gemeinde K.-O.. Die pauschale und völlig unzureichende Beurteilung durch den Leiter der A.-Akademie sei durch keinerlei nachprüfbar Sachverhalte belegt worden. Die ihr zugewiesenen Aufgaben in der Akademie hätte die Klägerin ohne intensive Kommunikation und besondere Teamfähigkeit gar nicht durchführen können. Die angebliche Nichteinhaltung finanzieller Rahmen sei nicht nachvollziehbar, denn sie habe keine Kompetenz auf diesem Gebiet gehabt. Alle finanziellen Entscheidungen seien mit Herrn B. abgesprochen gewesen und von diesem akzeptiert worden. Spannungen habe es nicht mit dem Team, sondern nur mit Herrn B. gegeben. Die Klägerin beantrage daher, den Beschluss vom 25.05.04 und die erneute Umweisung aufzuheben, die Ordination der Klägerin anzuordnen oder über die Ordination neu zu entscheiden.

Am 11.07.2004 sollte – nach einem entsprechenden Antrag der Klägerin - deren Ordination in der Kirchengemeinde W. stattfinden. Am 07.07.2004 teilte die Klägerin in der Presbyteriumssitzung der Gemeinde W. mit, ihr sei wegen der Verlängerung des Probendienstes die Ordination verweigert worden. Nach einem entsprechenden Beschluss des Presbyteriums schrieb der Vorsitzende des Presbyteriums der Kirchengemeinde W. am 13.07.2004 an die Beklagte einen Brief, in dem mitgeteilt wurde, dass der zuständige Superintendent kurzfristig die Ordination auf Grund eines Entscheides der Beklagten abgesagt habe. Das Presbyterium verstehe dieses nicht und frage sich, warum es im Vorfeld keine Möglichkeit erhalten habe, einen Bericht zum Probendienst der Klägerin abzugeben. In ihrem Antwortschreiben vom 06.08.2004 wies die Beklagte auf den Beschluss der Landessynode vom 11.01.2002 hin, wonach zwar nach der Hälfte des Probendienstes eine Ordination erfolgen solle, dass aber für die Klägerin noch das alte Ordinationsverfahren gelte. Dem Antrag auf Anordnung der Ordination habe wegen der Zweifel an der Eignung der Klägerin für den pfarramtlichen Dienst nicht entsprochen werden können. Von W. sei kein Bericht angefordert worden, weil die Klägerin dem Superintendenten des Kirchenkreises K.-Rechtsrheinisch zugewiesen gewesen sei.

Mit Schriftsatz des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 04.08.2004 rügte dieser, dass das Presbyterium der Gemeinde W. bei der Entscheidung über die Ordination nicht beteiligt worden sei. Diesem Schriftsatz beigelegt waren 12 Referenzen verschiedener Personen, mit denen die Klägerin während ihrer Tätigkeit bei der A.-Akademie zusammengearbeitet hatte.

Am 01.09.2004 kam es zu einem weiteren Gespräch zwischen der Klägerin und ihrem Prozessbevollmächtigten einerseits und KRD R., Landespfarrer Dr. D. und LKA N. andererseits. Dabei wurde nach Erörterung seitens der Beklagten deutlich gemacht, dass sie der Klägerin eigentlich die Anstellungsfähigkeit hätte versagen müssen, wenn dem nicht

die gelungene Arbeit in der Gemeinde W. entgegen gestanden hätte. Gerade diese Arbeit in W. habe dann zu der Entscheidung geführt, die Probendienstzeit zu verlängern.

Am 09.09.2004 übersandte die Kirchengemeinde W. der Beklagten einen Bericht zur Tätigkeit der Klägerin, der ein verantwortlicher, für die Gemeinde förderlicher Dienst bescheinigt wurde.

Per e-mail vom 17.09.04 gab die Kirchengemeinde K.-Z. eine Stellungnahme ab, in der u.a. ausgeführt wird:

„Die Zusammenarbeit gestaltete sich tw. nicht einfach, weil Pfarrerin P. das erforderliche Gespür und Fingerspitzengefühl für Menschen und Situationen vermissen ließ. Zur Erstellung eines Zeugnisses sieht sich das Presbyterium nicht imstande, da die Zusammenarbeit zu punktuell war.“

Auch das Presbyterium G. gab am 15.09.2004 eine weitere ergänzende Stellungnahme ab. Hierin ist u. a. ausgeführt:

„1. In den Wochen nach Dienstantritt Anfang Oktober 2001 zeigte sich sehr schnell, dass wegen fehlender örtlicher Präsenz eine systematische Zusammenarbeit mit Frau P. auf erhebliche Schwierigkeiten stieß.

2. Während ihrer kurzen Tätigkeit in G. hielt Frau P. mehrere Predigten. Diese fanden in der Gemeinde keine Resonanz. Gemeindeglieder beklagten, dass sie den Inhalt der Predigten nicht verstehen könnten.

Am 17.02.2001 (gemeint ist wohl 2002) fand wegen der aufgezeigten Probleme ein Gespräch zwischen Frau P. und dem Vorsitzenden des Presbyteriums Herrn C. statt. In diesem Gespräch wurde deutlich, dass auch Frau P. die unter lfd. Nr. 1 und 2 aufgezeigten Schwierigkeiten erkannt hatte.Auch die mangelnde Resonanz auf ihre Predigten waren ihr bewusst, blieben ihr aber unverständlich.

Für eine Änderung ihres Predigtstils sah sie keine Möglichkeit, da sie nach ihrer Meinung den Inhalt der Predigt nur in ihrer persönlichen Diktion zum Ausdruck bringen könne....“

Der Beschwerdeausschuss der Beklagten wies durch Beschluss vom 17.09.2004 den Widerspruch als unbegründet zurück. In dem Widerspruchsbescheid vom 14.10.2004 begründete der Beschwerdeausschuss seine Entscheidung mit den Beurteilungen der Kirchengemeinde G., der A.-Akademie, der H.-Kirchengemeinde und der Kirchengemeinde W. und stellte fest, dass neben der unstrittig vorhandenen fachlichen Qualifikation nach der bisherigen Ableistung des Probendienstes Zweifel an der persönlichen Eignung zum Pfarrdienst bestünden. Im gleichen Maße, in dem die Arbeit der Klägerin als inhaltlich gut bewertet werde, komme es auch zu Kritik an ihrem Umgang mit Gemeindegliedern, Vorgesetzten und Mitarbeitern. Soziale Kompetenz und das Vermögen, sich Rücksicht nehmend gegebenen Strukturen einfügen zu können, sei für den Dienst in einer Kirchengemeinde ebenso wichtig wie die fachliche Qualifikation. Deshalb sei die Entscheidung, den Probendienst zu verlängern, nicht zu beanstanden. Soweit sie sich gegen die Umweisung

wende, sei der Widerspruch unzulässig, weil es sich bei Umweisungen um ein Rechtsinstitut eigener Art, insbesondere nicht um einen Verwaltungsakt i. S. des § 35 Satz 1 VwVfG handele.

Durch Schreiben vom 11.10.2004 wies die Beklagte die Klägerin mit Wirkung zum 1. 12.2004 um zur Evangelischen J.-Kirchengemeinde in V., Kirchenkreis Y., wo sie seitdem ihren Probedienst leistet. Mentor ist Herr Pfarrer I..

Mit Schriftsatz vom 11.11.2004, eingegangen bei der Verwaltungskammer am selben Tag, erhob die Klägerin Klage. Sie wendet sich gegen die Verlängerung der Probedienstzeit (Bescheide vom 26.05.2004 und Widerspruchsbescheid vom 14.10.2004) und eine erneute Umweisung nach E. und dann V.. Sie ist der Ansicht, dass die Voraussetzungen des § 19 PfdG nicht vorliegen. Der Hinweis allein, es bestünden Zweifel in Bezug auf ihre „soziale Qualifikation“, deren Begriff schon unklar und undefiniert sei, gehe fehl. Es gebe keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass Bedenken an der pfarramtlichen Qualifikation bestünden. Die Gründe des Widerspruchsbescheides, der keine überprüfbaren Tatsachengrundlagen habe, trügen die Entscheidung nicht.

- In der Gemeinde G. habe es sehr wohl Resonanz auf ihre Gottesdienste gegeben. Schon bei dem Einführungsgottesdienst (Thema Reichspogromnacht) habe es Neugier und Zustimmung gegeben; bei einer weiteren Predigt habe es ein Nachgespräch mit Gemeindegliedern gegeben; bei einer anderen Predigt habe ihr Pfarrer Sch. hinterher die Wichtigkeit ihres Themas bestätigt. Im Übrigen sei die Trennung der Gemeinde G. von ihr einverständlich erfolgt. Schließlich könne sie auch die Stellungnahme des Superintendenten U. vom 20.11.2002 nicht nachvollziehen. Der Superintendent habe ihr in mehreren Gesprächen erklärt, in G. gebe es keinen Predigtstil, der Führungsstil des Vorsitzenden des Presbyteriums, Herrn C., sei autoritär, der Pfarrer sei nicht ernst zu nehmen, er könne verstehen, dass sie „von dieser Gemeinde weg- und sich umweisen lasse.“

- Hinsichtlich der Tätigkeit in der A.-Akademie habe die Beklagte nicht nachgewiesen, dass objektiv Gründe bestünden, die die Zweifel an der pfarramtlichen Eignung der Klägerin begründen könnten. Unzutreffend sei, dass es Konflikte zwischen der Klägerin und Mitarbeitern der Akademie gegeben habe. Es habe nur einen bilateralen Konflikt mit dem Leiter Herrn B. gegeben. Sie habe einen Teil des Konflikts in das Team hineingetragen, der ihre Dienstpflichten betroffen habe. Herr B. sei nicht als unvoreingenommener, neutraler Bewerter der Arbeit der Klägerin aufgetreten, was sich aus seinen Erläuterungen ergebe. Seiner Bewertung stünden auch die zahlreichen vorgelegten Referenzen entgegen.

- Auch die Tätigkeit der Klägerin in der H.-Kirchengemeinde könne keine Zweifel an ihrer Anstellungsfähigkeit begründen. Die Atmosphäre in dieser Gemeinde sei schon vor ihrem Dienstantritt angespannt und belastet gewesen. Hierauf und auf etliche Konflikte sei durch den damaligen Superintendenten Pfarrer T. und Frau XY. (Presbyterin) hingewiesen worden. Sie, die Klägerin, sei zudem mit der Zusammenlegung der Kirchengemeinde betraut worden, somit also mit einem der sensibelsten Bereiche, in denen gerade auch irrationale

Konflikte quasi vorprogrammiert seien. Die Tatsachen, die Pfarrer M. genannt haben möge, seien von der Beklagten nicht überprüft worden. Zudem sei die Bewertung durch den Superintendenten Pfarrer S. nur verkürzt wiedergegeben worden. Somit seien wesentliche Aspekte völlig unberücksichtigt geblieben.

- Ihre Arbeit in der Kirchengemeinde W. sei völlig unzulänglich berücksichtigt worden. Die Beklagte zeige damit eine Tendenz, nur einseitig negative Aspekte zu sammeln und positive nur unvollständig und untergeordnet zu berücksichtigen. Es sei auch unverständlich, dass die Beklagte eine Stellungnahme des Presbyteriums in W. nicht eingeholt habe, zumal das Presbyterium die Vertretung durch die Klägerin beschluss-mäßig geregelt habe. Die Klägerin habe durch ihre Arbeit in W., die nicht nur Kernaufgaben der Gemeindegarbeit betroffen habe, unter Beweis gestellt, dass keine Zweifel an ihrer Anstellungsfähigkeit bestünden. Auch der Superintendent und Quasi-Mentor Pfarrer S. habe festgestellt, dass sie in W. ordentliche Arbeit geleistet habe.

Schließlich sei auch festzustellen, dass nach § 19 Abs. 2 PfdG Zweifel an der Eignung spätestens 2 Jahre und 6 Monate nach Beginn des Probendienstes mitgeteilt werden müssten, hier also bis spätestens zum 01.04.2004. Erstmals seien der Klägerin aber im Gespräch vom 26.04.04 entsprechende Mitteilungen gemacht worden.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides des Kollegiums des Landeskirchenamtes der Beklagten vom 28. Mai 2004 und des Widerspruchsbescheides des Beschwerdeausschusses der Kirchenleitung der Beklagten vom 14. Oktober 2004 zu verpflichten, über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit unter Beachtung der Rechtsauffassung der Verwaltungskammer erneut zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung wiederholt die Beklagte zunächst die Gründe der angefochtenen Bescheide. Im Weiteren führt sie aus, dass der Begriff der „sozialen Qualifikation“ – neben der fachlichen Qualifikation - keineswegs unklar sei. § 12 Abs. 1 PfdG setze für die Anstellungsfähigkeit voraus, dass die Gaben der Bewerberinnen und Bewerber sie für den Dienst der Verkündigung geeignet erscheinen ließen. Den Ausführungen zum Berufsbild des/der GemeindepfarrerInnen der EKIR sei zu entnehmen, dass die Aufgaben „charakterliche, intellektuelle, psychische und physische Eignung sowie den Erwerb fachlicher berufsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten“ erfordern. Schon daraus ergebe sich eine Zweistufigkeit der Qualifikation. So würden unter „Eignungsvoraussetzungen“ u.a. aufgeführt: „Dialog- und Kontaktfähigkeit; Bereitschaft zur Zuwendung und helfende Begleitung; Sensibilität für Lebenssituationen und ihre Probleme; die Fähigkeit, Konflikte auszutragen und Krisen zu bewältigen, Offenheit zur Selbstkritik.“ Unter „Qualifikation“ werden insbesondere genannt: „Kenntnis und Anerkennung anderer Kompetenzen in der

gemeindlichen Arbeit; Teamfähigkeit; Kompetenz in Leitung und Personalführung; Fähigkeit und Bereitschaft zur Arbeitsteilung und Delegation sowie Gremienarbeit.“ (Verhandlungen der 48. ordentlichen rheinischen Synode 1999, Drucksache 5). Das von der rheinischen Landeskirche entwickelte Berufsbild stehe auch im Einklang mit Anforderungsprofilen aus anderen Landeskirchen.

Damit sei der Begriff der „sozialen Qualifikation“ im Zusammenhang mit den im Widerspruchsbescheid genannten Problemen unmissverständlich und in Bezug auf die Klägerin hinreichend konkretisiert.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und des Sachverhaltes im Übrigen wird ergänzend auf die Akte der Verwaltungskammer und die eingereichten Verwaltungsvorgänge Bezug genommen.

Gründe:

Die Klage ist zulässig.

Die Verwaltungskammer ist gemäß § 19 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsgesetz (VwGG) zur Entscheidung berufen, denn es handelt sich vorliegend um eine Streitigkeit aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der Klägerin als Pfarrerin und der Beklagten als Anstellungskörperschaft. Das nach § 22 VwGG vorgeschriebene Vorverfahren hat ordnungsgemäß und fristgerecht stattgefunden.

Die Klage ist jedoch nicht begründet.

Der angefochtene Bescheid über die Verlängerung der Probezeit vom 28. Mai 2004 und der Widerspruchbescheid des Beschwerdeausschusses der Kirchenleitung der Beklagten vom 14. Oktober 2004 sind nicht rechtswidrig. Die Klägerin ist damit nicht in ihren Rechten verletzt. Sie hat keinen Anspruch auf Verpflichtung der Beklagten, über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit unter Beachtung der Rechtsauffassung der Verwaltungskammer erneut zu entscheiden (§ 71 VwGG in Verbindung mit § 113 Absatz 5 Satz 2 VwGO).

Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit setzt nach § 11 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PfdG -) vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 470) in der Fassung vom 13. Mai 2004 (ABl. EKD S. 352) die Bewährung der Betroffenen im pfarramtlichen Probedienst voraus, wobei die Anstellungsfähigkeit nach § 12 Satz 1 PfdG nur Bewerbern zuerkannt werden kann, wenn deren Gaben sie für den Dienst der Verkündigung geeignet erscheinen lassen.

Die Klägerin hat nicht den Nachweis erbracht, dass sie sich während der Probezeit bewährt hat.

Die Entscheidung des Dienstherrn über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist ein Akt wertender Erkenntnis. Es genügen bereits begründete ernsthafte Zweifel, ob die Pfar-

rerin z.A. die für die Führung des Pfarramtes notwendige Eignung und Befähigung besitzt, um eine Bewährung zu verneinen (vgl. § 21 Abs. 2 Satz 2 PfdG). So kann die Anstellungsfähigkeit ganz versagt werden, wenn die Pfarrerin z.A. ein Verhalten gezeigt hat, das die Besorgnis begründet, sie werde aus persönlichen oder fachlichen Gründen den an sie gestellten Anforderungen auf Dauer nicht gerecht oder nur unzureichend genügen. Entsprechendes gilt, wenn sich solche Zweifel ergeben, die aber durch eine Verlängerung ausräumbar erscheinen.

Dabei kann die von der Beklagten getroffene Entscheidung von der Verwaltungskammer nur daraufhin überprüft werden, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die rechtlichen Grenzen des Beurteilungsspielraumes verkannt worden sind, ob bei der Beurteilung von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen worden ist oder ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind.

Vgl. hierzu die ständige Rechtsprechung der staatlichen Verwaltungsgerichte, z.B. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 31.05.1990, BVerwGE 85, 177/ 180, und vom 18.07.2001, Schütz/ Maiwald, Beamtenrecht, Entscheidungssammlung AII 5.1 Nr. 81.

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Bescheid der Beklagten über die Verlängerung der Probefristzeit um ein Jahr rechtlich nicht zu beanstanden. Es steht zur Überzeugung der Verwaltungskammer fest, dass die Klägerin sich während der Probezeit nicht bewährt hat.

Die Beklagte hat, wie sich aus dem Bescheid des Kollegiums der Beklagten vom 28.05.2004 ergibt, insoweit geltend gemacht, dass bei der Klägerin Zweifel an der „sozialen Qualifikation“ bestünden. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist dieser Begriff nicht zweifelhaft. Denn zum einen ist Voraussetzung der Anstellungsfähigkeit die fachliche Qualifikation, wie sie § 12 Satz 2 Nr. 1 PfdG mit der erfolgreichen Ablegung der theologischen Prüfungen festschreibt. Zum anderen müssen die Voraussetzungen erfüllt sein, die die Kirchenordnung (KO) in Art. 51 Absatz 2 und 3 vorsieht. Danach stehen Pfarrer und Pfarrerinnen unter anderem in der geschwisterlichen Gemeinschaft des Presbyteriums, der Mitarbeitenden ihrer Kirchengemeinde und sind zur Zusammenarbeit mit allen in der Kirche Mitarbeitenden verpflichtet.

Diese Verpflichtung in der geschwisterlichen Gemeinschaft mit einer Vielzahl von anderen Mitarbeitern, haupt- und ehrenamtlichen, setzt die Bereitschaft zur Kontakt- und Dialogfähigkeit und zur Zusammenarbeit auf allen Gebieten der kirchlichen Seelsorge und Gemeindegemeinschaft voraus. Diese Voraussetzung kann nur erfüllen, wer bereit ist, sich einzubringen in einen Kreis von Mitarbeitern, wer teamfähig, selbstkritisch und sensibel für die Probleme und Lebenslagen anderer ist und damit über eine ausreichende soziale Qualifikation verfügt. Im Einzelnen können hierzu die von der Beklagten zitierten Verhandlungen der 48. ordentlichen Synode der Evangelischen Kirche im Rheinland – EKIR - von 1999 herangezogen werden. Danach sind Eignungsvoraussetzungen insbesondere Dialog- und Kontaktfähigkeit, Bereitschaft zur Zuwendung und helfende Begleitung, Sensibilität für

Lebenssituationen und ihre Probleme, die Fähigkeit, Konflikte auszutragen und Krisen zu bewältigen, Offenheit zur Selbstkritik, Belastbarkeit und anderes mehr (vgl. Verhandlungen der 48. ordentlichen rheinischen Landessynode 1999, Anlage VII, C, I und II, Seite 226 und 227).

An diesen Kriterien sind die Arbeit der Klägerin und die von der Beklagten vorgenommenen Wertungen der Arbeitsergebnisse ihres Probedienstes zu messen. Dabei ist nach der Überzeugung der Verwaltungskammer nicht nur auf Fakten abzustellen, sondern es sind auch die von den Ausbildern, Mentoren und deren Vorgesetzten gewonnenen Eindrücke angemessen zu berücksichtigen.

Hier tragen die dienstlichen Bewertungen die Entscheidung der Beklagten, den Probedienst zu verlängern.

Nach der ersten gemeindlichen Tätigkeit der Klägerin in der Kirchengemeinde G. unter dem Mentorat von Pfarrer Sch. haben zunächst weder das Presbyterium noch der Mentor ihre Tätigkeit substantiell zu beurteilen vermocht. Lediglich wegen der Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort sei eine Umweisung einverständlich erfolgt. Allerdings wird schon in der Beurteilung des Presbyteriums vom 27.02.02 darauf hingewiesen, dass es der in der Großstadt aufgewachsenen Klägerin nach eigenem Bekunden nicht leicht gefallen sei, sich mit der Mentalität einer ländlich strukturierten Gemeinde vertraut zu machen, hierfür brauche sie mehr Zeit. Der Superintendent des Kirchenkreises L. Pfarrer U. stellt in seinem Bericht über den Probedienst der Klägerin vom 20.11.2002 fest, dass der Probedienst nicht in erster Linie an dem kombinierten Dienst der Klägerin, 50 % Tätigkeit für die A.-Akademie und 50 % Gemeindearbeit, gescheitert sei, vielmehr habe die Klägerin ihr Hauptanliegen, Gemeindearbeit und Predigt nach dem Holocaust, nicht in einer für die Gemeinde verständlichen Weise vermitteln können. Das behutsame Erspüren und Eingehen auf die Situation der Predigthörer in G. seien vermisst und bemängelt worden. Deshalb sei es aus dem Gemeindebereich zu geäußertem Unverständnis und zur Abwehr gekommen. Dies wird später noch einmal durch den Bericht des Presbyteriums vom 15.09.2004 bestätigt.

Aus diesen Details wird deutlich, dass die Klägerin nicht so auf die Bedürfnisse der Gemeinde eingegangen ist, wie dies unter Berücksichtigung der Struktur und Mentalität der Kirchengemeinde erforderlich gewesen wäre, sondern ihr Anliegen der Gemeinde gleichsam aufgedrängt hat. Dieses verrät wenig Sensibilität im Umgang mit dieser ländlich strukturierten Gemeinde, mag das Thema, wie die Klägerin zitierend meint, auch noch so wichtig und diskussionswürdig und von einzelnen Gemeindegliedern auch so gewertet worden sein. Dabei kann die Klägerin sich auch nicht darauf berufen, der Superintendent U. sei nicht mit den Vorgängen befasst gewesen, denn es hat mehrere Gespräche zwischen ihr und dem Superintendenten über ihre Tätigkeit in G. gegeben, wie sie selbst dargelegt hat.

Nach der Umweisung zur H.-Kirchengemeinde in K.-O. mit dem Mentor Pfarrer M. hat die Klägerin dort ihren Dienst ab 01.05.2002 versehen, der durch besondere Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Pfarrer M. geprägt war, was sich in der Folgezeit in mehrfachen Gesprächen des Mentors mit dem Landeskirchenamt der Beklagten ausgedrückt hat. Wie sich aus dem Bericht des Superintendenten Pfarrer S. vom 02.04.04 ergibt, waren die Verhältnisse in der H.-Kirchengemeinde sehr schwierig, wobei auch Pfarrer M. gehörig dazu dadurch beigetragen habe, dass er Auseinandersetzungen in der Gemeinde im Hinblick auf die Klägerin personalisiert und verschärft habe. Weiter führte der Superintendent aus, die Klägerin habe trotz der Schwierigkeiten „bei vielen Gemeindegliedern... bis heute guten Einsatz gezeigt“. Für Superintendent Pfarrer S. hat sich die Klägerin auch durch Bildungsprojekte u.a. in O. bewährt. In dem Gespräch vom 12.03.04 im Landeskirchenamt relativierte der Superintendent diese Stellungnahme allerdings dahin, dass die Klägerin lediglich für bestimmte, klar strukturierte Gemeinden als Pfarrerin vorstellbar sei. Dieses bedeutet aber eine deutliche Einschränkung ihrer Verwendbarkeit und damit auch der Bewährung, weil die Berichte darauf hindeuten, dass die Klägerin wenig Geschick im Umgang mit schwierigen Situationen gezeigt hat. Dies wird auch bestätigt durch die Stellungnahme der Gemeinde K.-Z., die mit O. zusammengelegt werden sollte. Danach hat die Klägerin auch bei der Arbeit in Z. das erforderliche Gespür und Fingerspitzengefühl für Menschen und Situationen vermissen lassen. Auch wenn die der Klägerin insoweit zugewiesenen Aufgaben im Rahmen der Zusammenlegung der Gemeinden O. und Z. schwierig gewesen sein dürften, so liegen die von dem Presbyterium in Z. geschilderten Schwierigkeiten im persönlichen Bereich der Klägerin und nicht auf der Ebene sachbezogener Konflikte.

Die schwierige Situation in O. führte dazu, dass durch das Eingreifen des zuständigen Superintendenten Pfarrer S. die Klägerin in die Kirchengemeinde W. umgewiesen wurde, wo sie vom 01.11.2003 bis zum 30.09.2004 ihren 50 %igen Gemeindedienst als Vertreterin von Pfarrer F. versehen hat. Dieser Dienst ist nach Einschätzung von Pfarrer F. zu seiner vollen Zufriedenheit verlaufen, was für eine Bewährung der Klägerin spricht. Allerdings hat Pfarrer F. ausweichend reagiert auf die Frage am 19.03.2004 im Landeskirchenamt, ob er im Falle einer Wahl der Klägerin in seiner Gemeinde zustimmen würde. Er habe mit der Klägerin für die Zeit der Vertretung nur das Nötigste geregelt. Hierin liegt eine deutlich erkennbare Einschränkung des positiven Votums, auch wenn das Presbyterium der Gemeinde W. durch Beschluss vom 08.09.2004 der Klägerin einen für die Gemeinde förderlichen pfarramtlichen Dienst bestätigt hat. Die Arbeit der Klägerin in dieser Gemeinde ist somit im Wesentlichen als gelungen anzusehen und spricht eher für eine Bewährung zum pfarramtlichen Dienst.

Allerdings ergeben sich auch in der Arbeit der Klägerin für die A.-Akademie erhebliche Defizite. In diesem Aufgabenfeld war sie am längsten und ohne Unterbrechung vom 01.10.2001 bis zum 30.09.2004 tätig. In der Beurteilung vom 23.01.2004 werden ihr einerseits eine Reihe von besonderen Gaben wie fundiertes Detailwissen und theoretische

Sachkompetenz sowie starkes Assoziationsvermögen bescheinigt, allerdings auch mangelhafte Kommunikation und Teamfähigkeit, problematische Kritik an der eigenen Arbeit und dem eigenen Verhalten sowie Neigung zu Grundsatzkonflikten. Die Klägerin hält dieser Beurteilung eine Reihe von Referenzen entgegen, die von außerhalb der Akademie Stehenden, wie den Tagungsteilnehmern und Mit-Organisatoren, stammen und die insgesamt die Zusammenarbeit bei verschiedenen Projekten, die die Klägerin zu betreuen hatte, positiv darstellen. Sicherlich ist festzustellen, dass die Arbeit im Rahmen der Akademie einerseits durch die Zusammenarbeit mit Dritten an den Projekten bestimmt war, zum anderen aber auch durch die akademie-interne Team-Arbeit. Letztere war geprägt von Spannungen zwischen der Klägerin und dem Leiter der Akademie und dem Team, wie der Leiter Herr B. ausweislich des Gesprächsprotokolls vom 19.03.04 verdeutlicht hat. Dies wird letztlich auch bestätigt durch die Klägerin selbst in ihrer Stellungnahme vom 05.05.04. Bezeichnend ist, dass die Klägerin nach eigenem Bekunden „das Team insofern über die bilateralen Spannungen zwischen Herrn B. und mir informiert“ hat, „als dies notwendig war, bestimmte dienstliche und arbeitstechnische Sachverhalte im Team zu klären.“ Dieses bedeutet, dass sie die Spannungen zwischen ihr und dem Leiter zum Teamgespräch gemacht hat, auch wenn sie dabei eine andere Intention gehabt haben mag. So ist z.B. auch die Frage der Budgetierung, die im Regelfall vorher zu klären ist, nicht nur eine Frage des Teams, sondern auch eine Frage, die mit der Akademie-Leitung zu klären ist. Dabei ist die Arbeit und das Verhalten der Klägerin nicht nur hinsichtlich des Teams, sondern auch in Bezug auf die Arbeit und das Verhalten gegenüber der Akademieleitung bei der Frage der Bewährung zu berücksichtigen. Mag auch der Leiter der Akademie in seiner Beurteilung konkrete Sachverhalte nicht angeführt haben, so spricht allein die Tatsache, dass „bilaterale“ Konflikte in das Team hineingetragen werden, gegen eine Integrationsfähigkeit der Klägerin und eine angemessene Verhaltensweise in konfliktbeladenen Situationen.

In der Gesamtschau der Bewertungen ist die Entscheidung der Beklagten, die Probezeit um ein Jahr zu verlängern, nicht zu beanstanden. Denn im Hinblick auf die aufgezeigten Schwierigkeiten in G., O., Z. und an der A.-Akademie zeigen sich erhebliche Defizite der Klägerin hinsichtlich ihrer pfarramtlichen Eignung, die sich einer Ungeeignetheit annähern, so dass ohne die positive Bewertung durch die Gemeinde W. sogar eine generelle Ungeeignetheit der Klägerin in Frage stand, worauf die Beklagte auch zu Recht hingewiesen hat. Dabei kann dahin stehen, ob es mit einzelnen Mentoren persönliche Schwierigkeiten gegeben hat, denn zum einen lassen sich diese ohnehin im zwischenmenschlichen Bereich nicht vermeiden, zum anderen ist auch von einer Pfarrerin zu erwarten, dass sie mit solchen Schwierigkeiten umzugehen versteht. Wenn die Beklagte die positive Bewertung durch die Kirchengemeinde W. zum Anlass genommen hat, der Klägerin noch eine Chance durch die Verlängerung einzuräumen, so ergeben sich dagegen keine Bedenken, die zur Rechtswidrigkeit dieser Ermessensentscheidung führen. Deshalb ist nicht festzustellen, dass die Klägerin in ihren Rechten verletzt ist. Daran vermag auch die Nichtein-

haltung der Frist des § 19 Abs. 2 Satz 1 PfdG nichts zu ändern, weil allein die Überschreitung dieser Frist nicht zu dem von der Klägerin geltend gemachten Anspruch führt, wenn – wie hier – Zweifel an der Eignung der Klägerin für das Pfarramt bestehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 66 Abs.1 VwGG.

Die Revision war nicht zuzulassen, da keine der Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 VwKG vorliegt.

