

<b>Kirchengericht:</b>	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland
<b>Entscheidungsform:</b>	Urteil
<b>Datum:</b>	18.12.2000
<b>Aktenzeichen:</b>	VK 18/1999
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§ 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG; Art. 168 Abs.1 KO; § 31 Abs. 3 PfbVO
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

**Leitsatz:**

1. Eine Reduzierung von Beschäftigungsaufträgen nach § 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG ist möglich und stellt eine ausreichende gesetzliche Grundlage für Art und Umfang des Beschäftigungsauftrages.
2. Auch bei einer grundsätzlichen Reduzierung aller erteilten Beschäftigungsaufträge auf 75% werden weder die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten, noch von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht.
3. Beschäftigungsaufträge sollen nach der Intention des Gesetzes Übergangslösungen sein, die eine Wiederverwendung des Betroffenen im pfarramtlichen Dienst zum Ziel haben. Dabei ist der Pfarrer im Wartestand, hier der Kläger, zur Übernahme eines solchen Beschäftigungsauftrages verpflichtet. Einen Rechtsanspruch auf einen Beschäftigungsauftrag sieht § 90 PfdG als Kann-Bestimmung grundsätzlich nicht vor.
4. Für die Annahme eines sozialen Härtefalles ist eine Gesamtschau der Einkommensverhältnisse einer Familie erforderlich. Hierfür muss auch ein entsprechender Einkommensnachweis des Ehegatten vorgelegt werden.
5. In der Evangelischen Kirche im Rheinland gibt es keine Verfassungsgerichtsbarkeit. Die Verwaltungskammer ist an Kirchenordnung und Kirchengesetze gebunden und darf deren Rechtmäßigkeit nicht überprüfen.
6. Es ist nicht zu beanstanden, dass mit § 31 Abs. 3 PfbVO eine Regelung in Kraft gesetzt wurde, die der Situation Rechnung trägt, dass für den Pfarrer im Wartestand eine regelmäßige und tägliche Verrichtung des Pfarrdienstes nicht anfällt und somit sein Status einem Pfarrer im Ruhestand ähnelt ( vgl. VGH, Beschluss vom 2.11.1999 – VGH 21/99).

**Tenor:**

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Berufung wird nicht zugelassen

### Tatbestand

Der Kläger war von 1987 bis 1994 Pfarrer in der Kirchengemeinde H.. Durch Bescheid vom 30. November 1993 berief ihn das Landeskirchenamt der Beklagten mit Wirkung vom 1. Juli 1994 aus der Pfarrstelle ab. Seinen gegen diesen Bescheid in der Fassung des Widerspruchbescheides der Kirchenleitung vom 20. Juni 1994 bei der Verwaltungskammer anhängig gemachten Antrag wies diese durch Urteil vom 27.03.1995 zurück (Aktenzeichen: VK 9/1994).

Nach erfolglosen Bemühungen um Verwendung in einer anderen Pfarrstelle versetzte das Landeskirchenamt den Kläger durch Beschluß vom 09.10.1995 mit Wirkung vom 01.12.1995 in den Wartestand. Die gegen diesen Bescheid in der Fassung des Widerspruchbescheides vom 23.02.1996 gerichtete Anrufung der Verwaltungskammer durch den Kläger blieb erfolglos. Die Verwaltungskammer wies den Antrag in ihrer Sitzung vom 11.11.1996 durch Urteil zurück (Aktenzeichen: VK 6/1996).

Durch Schreiben an den Kläger vom 25.08.1997 erteilte das Landeskirchenamt der Beklagten dem Kläger gemäß § 9 Pfarrerdienstgesetz (PFDG) in der damals gültigen Fassung mit Wirkung vom 01.10.1997 – zunächst für die Dauer von zwei Jahren – einen widerrieflichen Beschäftigungsauftrag mit einem Umfang von 75 % eines uneingeschränkten Dienstverhältnisses. Das Landeskirchenamt teilte dem Kläger in diesem Schreiben mit, er werde für die Dauer des Beschäftigungsauftrages direkt dem Superintendenten des Kirchenkreises A. für die Wahrnehmung von pfarramtlichen Tätigkeiten im Kirchenkreis zugewiesen. Das Presbyterium der Kirchengemeinde E., in der der Kläger eingesetzt werden sollte, lehnte eine Beschäftigung des Klägers aus verschiedenen Gründen ab. Dies teilte der Superintendent des Kirchenkreises A. mit Schreiben vom 07.11.1997 dem Landeskirchenamt mit. Daraufhin widerrief das Landeskirchenamt durch Schreiben vom 14.11.1997 den Beschäftigungsauftrag gemäß § 90 Abs.2 PFDG in der damals gültigen Fassung rückwirkend zum 01.10.1997. Gegen die Rückwirkung des Widerrufs erhob der Kläger mit Schreiben vom 28.11.1997 Beschwerde. Mit Schreiben vom 08.01.1998 teilte das Landeskirchenamt dem Kläger mit, dass die Kirchenleitung in ihrer Sitzung vom 19./20.12.1997 den Beschluss gefaßt habe, den Beschäftigungsauftrag des Klägers in dem Kirchenkreis A. zum 14.11.1997 aufzuheben; gleichzeitig sei damit festgestellt worden, dass die Beschwerde des Klägers erledigt sei. Das Landeskirchenamt teilte dem Kläger in diesem Schreiben ferner mit, daß der Beschäftigungsauftrag des Klägers demgemäß vom 01.10. bis 14.11.1997 rechtswirksam bestanden habe. Der Kläger erhob unter dem 06.02.1998 Klage vor der Verwaltungskammer (Aktenzeichen: VK 05/1998) mit dem Antrag, den Beschluss der Kirchenleitung der Beklagten vom 19./20.12.1997 in der Fassung des Schreibens des Landeskirchenamtes vom 08.01.1998 aufzuheben. Während des Verfahrens vor der Verwaltungskammer änderte das Landeskirchenamt durch Bescheid vom 25.06.1998 den Bescheid vom 08.01.1998 dahingehend ab, dass als Datum des Widerrufs des Beschäftigungsauftrages der 21.11.1997 festgesetzt werde. Den gegen den

Widerruf als solchen erhobenen Widerspruch des Klägers vom 24.08.1998 hat die Beklagte, nachdem ihr durch Beschluß der Verwaltungskammer vom 02.11.1998 hierzu und unter Aussetzung des Verfahrens eine Frist von 3 Monaten nach Zustellung gesetzt worden war, durch Widerspruchsbescheid vom 26.04.1999 als unbegründet zurückgewiesen.

Durch Urteil der Verwaltungskammer vom 07.06.1999 wurden der Bescheid des Landeskirchenamtes vom 14.11.1997 in der Fassung des Beschlusses der Kirchenleitung vom 19./20.12.1997 und das Schreiben des Landeskirchenamtes vom 25.06.1998 sowie der Widerspruchsbescheid vom 26.04.1999, der sich auf den Kirchenkreis A. bezieht, aufgehoben. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Urteil der Verwaltungskammer vom 07.06.1999 Bezug genommen.

Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 19.09.1997 beim Vizepräsidenten der Beklagten als dem zuständigen Personaldezernenten den Beschäftigungsauftrag auf 100 % zu erweitern. Mit Schreiben vom 09.10.1997 antwortete der Vizepräsident dem Kläger unter anderem:

„...“

1. Den Umfang des Beschäftigungsauftrages kann ich leider nicht verändern, da Sie mir die sozialen Verhältnisse Ihrer Familie nicht offengelegt haben. Der bloße Hinweis auf zwei minderjährige Kinder ist nicht ausreichend, da mir die Einkommensverhältnisse der gesamten Familie unbekannt sind.

2. ...“

Mit seinem Widerspruch vom 07.10.1997 wandte sich der Kläger auch gegen den Umfang des Beschäftigungsauftrages, wobei er vortrug, dem Landeskirchenamt sei bekannt, dass er, der Kläger, verheiratet und Vater zweier minderjähriger Kinder sei. Neben der Reduzierung seiner Bezüge behalte die kirchliche Behörde 53 Monate lang zusätzlich noch 1.000,- DM wegen angeblich zuviel bezahlter Bezüge ein. Er beantrage daher den Beschäftigungsauftrag auf 100 % zu erweitern. Mit Schreiben vom 17.10.1997 teilte das Landeskirchenamt dem Kläger unter Hinweis u.a. auf das Schreiben des Vizepräsidenten mit, dass die Erteilung eines Beschäftigungsauftrages mit einem höheren Umfang als 75 % nur aus sozialen Gründen möglich sei. Es sei deshalb erforderlich, dass der Kläger die finanzielle Situation der Familie, d.h. auch die Einkünfte seiner Ehefrau, offen lege, was bisher noch nicht geschehen sei. Sein Widerspruch könne nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn der Kläger hinreichend deutlich mache, dass aus sozialen Gründen ein Beschäftigungsauftrag von 100 % erteilt werden müsse.

Wegen der anhängigen Klage VK 05/1998 über den Widerruf des Beschäftigungsauftrages geriet der Antrag auf Erweiterung des Beschäftigungsauftrages auf 100 % in den Hintergrund. Erst mit Schreiben vom 05.07.1999 forderte der Kläger die Beklagte auf, nunmehr über seinen Widerspruch vom 07.10.1997 auch insoweit zu entscheiden, als er in diesem den Umfang des Beschäftigungsauftrages gerügt habe. Zur Begründung führte er aus, dass für eine Erteilung eines Beschäftigungsauftrages im Umfang von nur 75% eines uneinge-

schränkten Dienstes keine Rechtsgrundlage ersichtlich sei. Er stehe in einem uneingeschränkten Dienstverhältnis auf Lebenszeit und müsse nicht eine soziale Härte nachweisen, wenn er zu 100% beschäftigt werden wolle. Das Landeskirchenamt erteile derzeit vornehmlich Beschäftigungsaufträge in einem Umfang von 75%, wobei es sich auf den Beschluss der Landessynode (6/94) berufe. Dabei bleibe es aber die Antwort schuldig, was eigentlich 75% eines pfarramtlichen Dienstauftrages bedeuteten. Die betroffenen Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand würden sozial benachteiligt. Dabei sei unklar, was unter dem Begriff „soziale Härte“ zu verstehen sei. Die Beurteilung bleibe dem Ermessen der entscheidenden kirchlichen Behörde überlassen. Aus den anfänglich – so die Verhandlung der 43. außerordentlichen Landessynode vom 19. bis 20.06.1994 in Bad Honnef – avisierten 10 zu reduzierenden Beschäftigungsaufträgen sei längst eine Regel geworden. Das Pfarrerdienstgesetz selbst sehe reduzierte Beschäftigungsaufträge nicht vor. Auch im Beamtenrecht werde man vergeblich nach einer dem Wartestand vergleichbaren Regelung mit reduzierten Bezügen und reduzierter Arbeit suchen. Die Kürzung der Bezüge widerspreche dem Alimentationsprinzip, also der inneren Logik der Alimentation.

Die Pfarrer im Wartestand müssten mit ihren Familien mit 25% weniger monatlicher Alimentation auskommen. Dies habe weitreichende Folgen: er könne infolge seiner weiter bestehenden Treuepflicht einen Nebenverdienst zum Ausgleich der Gehaltseinbußen nicht ergreifen. Dabei habe sich der Bedarf des Pfarrers hinsichtlich seiner Alimentation nicht gewandelt, insbesondere nicht gemindert. Die sachliche Begründung für eine Verminderung der Alimentation beispielsweise im Ruhestand greife hier ebenfalls nicht ein. Denn anders als im Ruhestand könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Beamte einer geringeren Alimentation bedarf, weil er kein aktives Amt mehr ausübe und die Kinder in der Regel ausgebildet und aus dem Haus seien.

Auch werde durch die Gehaltskürzung, wie nach Disziplinarmaßnahmen, jedoch ohne Verschulden des Pfarrers, der In-den-Wartestand-Versetzte dem disziplinarisch belangten Pfarrer gleichgestellt.

Ferner seien eine Reihe von administrativen Fragen nicht geklärt, so z.B. wer die Fahrtkosten trage, ob das Familienauto dem Pfarrer zur Verfügung stehen müsse, wer die Versicherung hierfür trage, und anderes.

Pfarrer im Wartestand trügen die Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „i.W.“. Der Zusatz entfalle bei Pfarrern im Wartestand, denen ein pfarramtlicher Dienst übertragen worden ist (§34, 2 PfdG). Er erhalte auch kein Wartegeld von der Versorgungskasse, sondern die Zahlung erfolge nun wieder über das Landeskirchenamt. Das Besoldungsdienstalter werde ebenfalls angepasst. Nach außen werde der Pfarrer im Wartestand mit Beschäftigungsauftrag allen anderen Pfarrern gleichgesetzt, nach innen jedoch mit dem Unterschied, dass er unfreiwillig einen 75%igen Umfang des Beschäftigungsauftrages übernehmen müsse, während bei allen anderen Pfarrern diese Reduzierung nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung möglich sei (§ 67 f PfdG). Auch hier werde der Strafcharakter deutlich. Zudem

schwebe über dem Pfarrer im Wartestand das Damoklesschwert der In-Ruhestand-Verletzung. Der Lauf der 3-Jahres-Frist werde nach § 91, 1 PfdG lediglich gehemmt, solange der Pfarrer beschäftigt sei; danach werde sie nicht erneut in Gang gesetzt. Auch dies sei eine Benachteiligung gegenüber disziplinarisch verurteilten Pfarrern.

In einem weiteren Schreiben vom 08.09.1999 führt der Kläger zur weiteren Begründung seines Widerspruchs aus:

Der Beschluß Nr. 17 Abs.2 der Landessynode in der außerordentlichen Tagung im Juni 1994 zum Tagesordnungspunkt „Perspektive Fragen zur Stellenbewirtschaftung und zum Gesamtkonzept“ laute:

„Von den bisher erteilten Beschäftigungsaufträgen an Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand sind mindestens 10 auf 75% ihres Umfangs zu kürzen“.

Dieser Beschluß sei als bloße Anweisung des Landeskirchenamtes nicht geeignet, eine generelle Beschränkung der Beschäftigungsaufträge im Wartestand zu rechtfertigen.

Nach Art 171 Nr. 7 KO bleibe der Regelung durch Kirchengesetz unter anderem die Ordnung der dienstrechtlichen Verhältnisse der kirchlichen Amtsträger vorbehalten. Die Auffassung des Landeskirchenamtes, § 90 Abs. 2 PfdG stelle eine entsprechende gesetzliche Ermächtigungsgrundlage für eine Einschränkung auf 75% dar, sei nicht zutreffend, denn diese Vorschrift sehe eine solche Einschränkung nicht vor. Auch entsprechende Kriterien für eine Ermessensentscheidung seien nicht vorgegeben. Nach Art. 171 Nr. 7 der KO müßten die wesentlichen Grundsätze der dienstrechtlichen Verhältnisse der kirchlichen Amtsträger per Gesetz geregelt werden und nicht per Dienstanweisung an das Landeskirchenamt. Des weiteren seien die Gesetze so auszugestalten, dass die Pfarrer als Bedienstete und auch das Landeskirchenamt als Ausführungsorgan der Landessynode konkrete Vorgaben hätten, an welchen sie ihre Entscheidungen ausrichten könnten. Wenn die Landessynode ihrem insoweit bestehenden Gesetzgebungsauftrag nicht nachkomme, könne das Landeskirchenamt nicht anstelle der Landessynode für die entsprechende Ausgestaltung sorgen, die eigentlich dem Gesetzgeber vorbehalten sei. Die bisherige Handhabung der Erteilung der Beschäftigungsaufträge im Umfang von 75% entbehre jeglicher Transparenz. Zu entsprechenden Ausführungsverordnungen im Sinne von Art. 192 Abs. 3 e KO habe die Landessynode das Landeskirchenamt nicht ermächtigt. Es liege lediglich ein Beschluß für 1994 in Höhe von „mindestens zehn“ Fällen vor. Das Landeskirchenamt habe jedoch in einem erheblich darüber hinausgehenden Rahmen von der Einschränkung des Beschäftigungsauftrages im Wartestand Gebrauch gemacht, was durch den Beschluß der Landessynode nicht gedeckt sei. Auch die presbyterial-synodale Verfassung der Evangelischen Kirche im Rheinland stehe dieser Handhabung entgegen. Die Landessynode sei wesentliche Gesetzgeberin im Bereich des Dienstrechts der Pfarrer (Art.169 Nr.4, 171 Nr.7 KO). Diesem Grundprinzip widerspreche es, wenn die wesentlichen Entscheidungen im Hinblick auf das Dienstrecht der Pfarrer nicht die Landessynode, sondern das Landeskirchenamt treffe. Wenn die Evangelische Kirche im Rheinland entsprechende Bedürfnisse sehe,

Beschäftigungsaufträge für Pfarrer im Wartestand vom Umfang her zu beschränken, habe sie einen entsprechenden Antrag gemäß Art. 170 Nr. 1 KO bei der Landessynode einzu- bringen, über den diese dann auch zu entscheiden habe.

Der Beschwerdeausschuss der Kirchenleitung wies am 24.09.1999 den Widerspruch des Klägers gegen den Umfang des Beschäftigungsauftrages als unbegründet zurück. In der Begründung des Widerspruchsbescheides vom 04.10.1999 führte das Landeskirchenamt aus: Aufgrund des § 90 Abs.2 PfdG könne das Landeskirchenamt einem Pfarrer wider- ruflich eine andere kirchliche Tätigkeit übertragen. Die Möglichkeit des Widerrufs eines ganzen Beschäftigungsauftrages beinhalte auch die Möglichkeit, einen bestehenden Be- schäftigungsauftrag teilweise zu widerrufen bzw. auf einen minderen Umfang zu reduzie- ren. In diesem Zusammenhang sei auch darauf hinzuweisen, dass auf die Übertragung eines Beschäftigungsauftrages kein Rechtsanspruch bestehe. Mit dem in dem Widerspruch an- geführten Beschluß der Landessynode vom 20.06.1994 habe diese die Kirchenleitung an- gewiesen, in mindestens 10 Fällen eine Reduzierung der Beschäftigungsaufträge auf je- weils 75% durchzuführen. Es sei nicht Aufgabe der Landessynode gewesen, im einzelnen festzulegen, nach welchen Grundsätzen dieser Beschluß ausgeführt werden sollte. Sie habe sich darauf beschränken können, im Rahmen der von ihr für notwendig erachteten Spar- maßnahmen das zuständige Dezernat des Landeskirchenamtes auch zu Einsparungen im Bereich der Beschäftigungsaufträge anzuweisen. Die persönliche Lage des Pfarrers oder der Pfarrerin im Wartestand sowie die seiner oder ihrer unterhaltsberechtigten Angehöri- gen sollten dabei Berücksichtigung finden. Als Konsequenz des vorgenannten Beschlusses seien danach Beschäftigungsaufträge in der Regel nur noch in einem Umfang von 75 % erteilt worden. Bei Vorliegen sozialer Härten könnten allerdings auch Beschäftigungsauf- träge im Umfang von 100 % erteilt werden. Die Beurteilung solcher Härtefälle liege im Ermessen der Kirchenleitung. Von ihr seien mit Beschluß vom 19.12.1997 Kriterien zur Festlegung des Umfangs von Beschäftigungsaufträgen beschlossen worden.

Bei dem Kläger könne ein Härtefall nicht angenommen werden, wenn die Ehefrau zu einem nicht unerheblichen Teil zum Familieneinkommen beitrage, auch wenn zwei minderjäh- rige Kinder dem Haushalt angehörten und der Kläger monatlich 1.000,- DM aufgrund überzahlter Bezüge vom Einkommen abgezogen erhalte. Bislang sei der Kläger der Bitte, die Höhe des Einkommens seiner Ehefrau mitzuteilen, nicht nachgekommen. Auch die angeführten finanziellen Belastungen sowie die zusätzlich zu tragenden Fahrtkosten zur Beschäftigungsstelle und zurück stellten ebenfalls keinen Härtefall dar; auch alle anderen Arbeitnehmer müßten die Fahrtkosten zur Arbeitsstätte selbst aufbringen. Im übrigen kön- ne unterstellt werden, dass 75 % eines Gehaltes nach A 14 zur Sicherstellung des Lebens- unterhaltes der Familie ausreichten.

Es sei auch nicht unmöglich, aufgrund einer – wie der Kläger unterstelle – schwierigen Arbeitszeitgestaltung bei einem Dienstumfang von 75 % eine Nebentätigkeit zur Verbes- serung des Familieneinkommens auszuüben. Der Beschäftigungsauftrag könne auch so

ausgestaltet werden, dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer auch nur 75 % eines uneingeschränkten Dienstes wahrnehme. Von einer sozialen und beruflichen Benachteiligung könne keine Rede sein. Ein Beschäftigungsauftrag solle eine Übergangslösung darstellen, die die Wiederverwendung in einem pfarramtlichen Dienst zum Ziele habe. Die Aufgaben würden in einer Dienstanweisung festgelegt, die im Benehmen mit dem Pfarrer oder der Pfarrerin aufgestellt werde. Schließlich stehe es den Pfarrern im Wartestand frei, sich selbst auch auf Pfarrstellen zu bewerben. Sie würden zudem bevorzugt behandelt bei der Besetzung von Pfarrstellen auf Vorschlag der Kirchenleitung. Die zahlreichen Bemühungen, den Kläger auf solche Pfarrstellen zu vermitteln, seien bislang sämtlich ohne Erfolg geblieben. Die Amtsbezeichnung „i. W.“ entfalle bei Pfarrern im Wartestand nicht. Gemäß § 34 Abs.2 PfdG entfalle dies nur, wenn ein „pfarramtlicher Dienst“ übertragen werde, nicht aber, wenn § 90 Abs.2 PfdG Anwendung finde, der von „anderen kirchlichen Tätigkeiten“ spreche. Dies sei aber ebenso wie die Tatsache, dass im Rahmen des Beschäftigungsauftrages kein Wartegeld von der Versorgungskasse gezahlt werde, nicht relevant bei der Ausübung des Ermessens in Bezug auf den Umfang eines Beschäftigungsauftrages.

Der Widerspruchsbescheid vom 04.10.1999 wurde dem Kläger am 08.10.1999 zugestellt. Unter dem 08.11.1999 – vorab per Fax, im Original am 10.11.1999 bei der Verwaltungskammer eingegangen – hat der Kläger durch seine Prozeßbevollmächtigte die Verwaltungskammer angerufen.

Zur Begründung seiner Klage macht er unter teilweiser Wiederholung und Vertiefung seines bisherigen Vorbringens im Wesentlichen geltend: Er habe einen Anspruch auf Erteilung eines Beschäftigungsauftrages in Höhe von 100 %. Das Landeskirchenamt habe nach § 90 Abs.2 PfdG zwar insoweit ein Ermessen, dies sei aber gebunden. Die Grundsätze, die dem Gebrauch des Ermessens seitens des Landeskirchenamtes zugrunde lägen, insbesondere der Beschluß der Kirchenleitung vom 19.12.1997, seien ihm nicht bekannt. Die Beklagte werde daher aufgefordert, diesen Beschluß vorzulegen. Der Widerspruchsbescheid setze sich nicht mit den von ihm mit Schreiben vom 08.09.1999 vorgetragenen Erwägungen auseinander. Der Beschluß Nr. 17 Abs.2 der Landessynode vom 20.06.1994 sei nicht geeignet, eine Beschränkung der Beschäftigungsaufträge im Wartestand zu rechtfertigen. Dieser Beschluß enthalte im übrigen noch einen weiteren Absatz, der laute:

„Die Kirchenleitung wird beauftragt, in Abstimmung mit der Evangelischen Kirche von Westfalen eine Regelung zu treffen, nach der Pfarrerrinnen und Pfarrer, deren laufende Bezüge durch die Beschlüsse zur Kürzung der Besoldung gekürzt werden, in der Höhe des Kürzungsbetrages eine Ausgleichszulage erhalten, die von zukünftigen allgemeinen Besoldungserhöhungen aufgezehrt wird.

Die Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Gehaltsstruktur wird beauftragt, die Frage nach sozialen Härten in die Verhandlungen mit der Evangelischen Kirche von Westfalen über die Durchführung des Beschlusses einzubringen.“

Hieraus ergebe sich, dass von der Synode eine Kürzung ohne Ausgleichszahlung nicht vorgesehen worden sei. Er, der Kläger, habe deshalb einen Anspruch auf Ausgleichszulage in Höhe von 25 %.

Er stelle einen Leistungsantrag, weil angesichts dessen, dass der Beschäftigungsauftrag zum 30.09.1999 sein Ende gefunden habe, das Interesse des Klägers nicht mehr auf die Erteilung des 100%igen Beschäftigungsauftrages gerichtet sein könne, sondern nur noch auf die damit verbundene Leistung. Diese ermittle sich wie folgt:

<b>Monat/Jahr</b>	<b>Brutto 100% in DM</b>	<b>Brutto 75% in DM</b>	<b>Differenz in DM</b>
10/97	6614,96	4961,22	-1653,74
11/97	6614,96	4961,22	-1653,74
12/97*	13531,14	10394,06	-3137,08
01/98	6614,96	4961,22	-1653,74
02/98	6614,96	4961,22	-1653,74
03/98	6614,96	4961,22	-1653,74
04/98	6614,96	4961,22	-1653,74
05/98	6614,96	4961,22	-1653,74
06/98	6614,96	4961,22	-1653,74
07/98	6614,96	4961,22	-1653,74
08/98	6614,96	4961,22	-1653,74
09/98	6714,18	5035,64	-1678,54
10/98	6714,18	5035,64	-1678,54
11/98	6714,18	5035,64	-1678,54
12/98	13531,14	10394,06	-3137,08
01/99	6714,18	5035,64	-1678,54
02/98	6714,18	5035,64	-1678,54
03/99	6714,18	5035,64	-1678,54
04/99	6714,18	5035,64	-1678,54
05/99	6714,18	5035,64	-1678,54
06/99	6714,18	5035,64	-1678,54
07/99	6714,18	5035,64	-1678,54
08/99	6908,89	5181,67	-1727,22



Monat/Jahr	Brutto 100% in DM	Brutto 75% in DM	Differenz in DM
09/99	6908,89	5181,67	-1727,22
<b>Gesamtdifferenz:</b>			-43051,40

\*Der Monat 12/97 könne wegen Rückrechnung und fehlender Angaben nur geschätzt werden. Es seien die Zahlen von 12/96 für brutto 100% zu Grunde gelegt worden, entsprechend der Gehaltsmitteilung für 12/96. Für brutto 75% seien die Zahlen der Versorgungskasse von 12/98 zu Grunde gelegt worden, entsprechend der Gehaltsmitteilung 12/98.

Da lediglich die Beträge für 1997 Ende des Jahres 1999 zu verjähren drohten, würden zunächst nur diese geltend gemacht. Dies ergebe für die Monate Oktober und November 1997 jeweils 1.653,74 DM, sowie 3.137,08 DM für Dezember 1997, insgesamt einen Betrag von 6.444,56 DM, der mit der vorliegenden Klage geltend gemacht werde. Der Zinsanspruch ergebe sich aus § 4 Abs.4 PfbVO.

Hilfweise werde der Zahlungsantrag darauf gestützt, dass – sollte ihm ein Beschäftigungsauftrag im Umfang von 100% nicht zugestanden haben – ihm jedenfalls ein Wartegeld im Umfang von 100% zustehe. Dies ergebe sich aus Folgendem: Die Regelung des § 31 Abs.3 PfbVO verstoße gegen den in Art. 73 Abs.2 KO festgelegten Charakter des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit. Die Evangelische Kirche im Rheinland sei bei der Gestaltung ihres öffentlichen Dienstrechts an diejenigen Grundprinzipien des Beamtenrechts gebunden, die im staatlichen Bereich die Nichtanwendbarkeit des Arbeits- und Sozialrechts auf die Staatsbeamten rechtfertigten; zumindest diese Grundprinzipien habe die Beklagte zu beachten, wenn sie ihre Dienstverhältnisse öffentlich-rechtlich gestalte (so Weber in NJW 1989, 2217, 2225). Hierzu gehöre auch das Alimentationsprinzip. § 31 Abs. 3 PfbVO sei kirchenordnungskonform dahingehend auszulegen, dass eine Kürzung des Wartegeldes auf 75 % nicht zulässig ist, ohne dass festgestellt worden sei, dass dem Kläger an der Versetzung in den Wartestand ein Verschulden anzulasten ist bzw. ohne dass nicht seitens des Dienstherrn nachgewiesen sei, dass es keinerlei Beschäftigungsmöglichkeit für ihn gegeben habe (vgl. Bock in seinem Gutachten, näheres Zitat folgt).

Der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 6.444,56 nebst 4 % Zinsen aus DM 1.653,74 seit dem 01. Oktober 1997, aus DM 1.653,74 seit dem 01. November 1997 sowie aus DM 3.137,08 seit dem 01. Dezember 1997 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, sie sei zu einem reduzierten Beschäftigungsauftrag berechtigt gewesen, und verweist diesbezüglich auf ihre Ausführungen im Widerspruchsbescheid vom 04.10.1999. Ergänzend führt die Beklagte im Wesentlichen aus:

Die Verwaltungskammer habe bereits durch Urteil vom 25.06.1996 in einer anderen Verwaltungsrechtssache (VK 17/1995) ausgeführt, dass das Landeskirchenamt gemäß § 57 Abs.2 Satz 1 PfdG in der damals gültigen Fassung berechtigt sei, den Beschäftigungsauftrag auf 75 % zu reduzieren. An die Stelle des § 57 Abs.2 Satz 1 des alten PfdG sei § 90 Abs.2 Satz 1 des neuen PfdG getreten. Rechtlich und inhaltlich habe sich keine Veränderung ergeben. Aufgrund der Vorgaben der Landessynode habe die Kirchenleitung im November 1994 beschlossen, Beschäftigungsaufträge künftig generell nur noch im Umfang von 75 % zu erteilen. Liege ein sozialer Härtefall vor, könne auch ein Beschäftigungsauftrag im Umfang von 100 % erteilt werden. Die Beurteilung solcher Härtefälle liege im Ermessen der Kirchenleitung. Diese habe durch ihren Beschluss Kriterien für den Umfang der Beschäftigungsaufträge beschlossen. Im übrigen sei es falsch, den Beschluss Nr. 17 der Landessynode vom 20.06.1994 als Begründung einer Verpflichtung, dem Kläger eine Ausgleichszulage zu zahlen, heranzuziehen, weil sich der Beschluss auf einen anderen Sachverhalt beziehe, und zwar auf die Kürzung von Bestandteilen der Pfarrbesoldung, so z.B. Zulagen. Die Ermäßigung der gesamten Besoldung bei der Reduzierung des Arbeitsumfangs eines Beschäftigungsauftrages sei nicht Gegenstand dieses Beschlusses.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und des Sachverhaltes im Übrigen wird ergänzend auf die Akte der Verwaltungskammer sowie auf den von der Beklagten eingereichten Verwaltungsvorgang Bezug genommen.

#### **Gründe:**

Die Klage ist zulässig.

Die Verwaltungskammer ist grundsätzlich gemäß § 19 Abs. 2 des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VwGG) zur Entscheidung über die geforderte Leistung, den Zahlungsanspruch, der erhöhte Gehälter für die Monate Oktober bis Dezember 1997 beinhaltet, berufen.

Bedenken, dass es hier an dem form- und fristgerechten Vorverfahren fehlen könnte, greifen letztlich nicht durch. Zwar hat der Kläger sowohl mit seinen Schreiben vom 19.9.1997 und 07.10.1997, als auch mit seinem Schreiben vom 05.07.1999 lediglich den Antrag gestellt, den Beschäftigungsauftrag auf 100 % zu erweitern, nicht aber dem entsprechend erhöhte Zahlungen für die einzelnen Monate eingefordert. Der auch hinsichtlich der Höhe konkrete Zahlungsantrag ist erstmals mit der Klage vom 08.11.1999 geltend gemacht worden. Es ist aber festzustellen, dass der Kläger mit seinen Anträgen konkludent auch und vorrangig die erhöhte Besoldung gefordert hat, denn anders ist seine Argumentation, er müsse zwei unmündige Kinder versorgen und zudem Schulden abtragen, was ihm mit dem reduzierten Beschäftigungsauftrag nicht möglich sei, nicht zu verstehen. Mit dem 30.09.1999 ist der zweijährige Beschäftigungsauftrag beendet, sodass das Interesse des Klägers nicht mehr, wie ursprünglich, auf eine Beschäftigung zu 100 % gerichtet ist, sondern nur noch auf die damit verbundene erhöhte Versorgungsleistung. Mit dem Wider-

spruchsbescheid hat die Beklagte eine Erhöhung des Beschäftigungsauftrages auf 100 % abgelehnt und damit inzident auch die Zahlung erhöhter Bezüge.

Gegen ein ordnungsgemäßes Vorverfahren bestehen deshalb keine Bedenken. Die Klage ist auch form- und fristgerecht erhoben worden.

Die Klage ist jedoch nicht begründet.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf das geltend gemachte erhöhte Wartegeld für die Monate Oktober bis Dezember 1997 nicht zu, weil er insoweit keinen Rechtsanspruch auf einen Beschäftigungsauftrag im Umfang von 100 % hatte. Entgegen der Auffassung des Klägers durfte das Landeskirchenamt grundsätzlich nach § 57 Abs.2 Satz 1 PfdG a.F., dem § 90 Abs.2 Satz 1 PfdG der gültigen Fassung entspricht, Beschäftigungsaufträge mit einem Umfang von 75 v.H. erteilen.

Wie die Verwaltungskammer der EKIR bereits in einer Entscheidung vom 17.06.1996 (VK 17/1995) ausgeführt hat, läßt es die Vorschrift des damals geltenden § 57 Abs. 2 Satz 1 PfdG grundsätzlich zu, dass Beschäftigungsaufträge auf 75 % reduziert werden können.

Das Landeskirchenamt könne einem Pfarrer im Wartestand widerruflich die Verwaltung einer Pfarrstelle oder eines anderen kirchlichen Dienstes übertragen. Der Pfarrer im Wartestand sei verpflichtet, diesen Dienst zu übernehmen, wenn ihm zugesichert werde, dass der Auftrag mindestens sechs Monate bestehen bleibe, sofern nicht später eintretende Gründe zum Widerruf nötigten. Nach Ablauf der 6-Monats-Frist sei das Landeskirchenamt berechtigt, den Beschäftigungsauftrag zu widerrufen, ohne dass es auf solche Gründe ankomme. Dies schließe auch als die den Betroffenen weniger belastende Maßnahme die Möglichkeit ein, den Beschäftigungsauftrag nicht vollständig, sondern lediglich teilweise zu widerrufen, d.h. auf einen minderen Umfang zu reduzieren. Mit dem Beschluß vom 20. Juni 1994 habe die Landessynode das Landeskirchenamt und die Kirchenleitung angewiesen, eine solche Maßnahme in mindestens zehn Fällen zu treffen. Sie sei als Leitungsorgan der Antragsgegnerin zu einer solchen Entscheidung gemäß Art. 168 Abs.1 KO berechtigt gewesen; die Kirchenleitung sei an diesen Beschluß gebunden und habe ihn gem. Art. 192 Abs. 3 e, 203 Abs.1 KO (jetzt Art 204 Abs.1 KO) mit Hilfe des Landeskirchenamtes auszuführen. Bei der Ausführung des Beschlusses der Landessynode und überhaupt im Rahmen des § 57 Abs.2 Satz 1 PfdG stehe dem Landeskirchenamt und auch der Kirchenleitung ein weiter Ermessensspielraum zu. Die Verwaltungskammer könne die angefochtene Entscheidung nur daraufhin überprüfen, ob Landeskirchenamt und Kirchenleitung die gesetzlichen Grenzen ihres Ermessens überschritten oder hiervon in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht hätten (§ 3 VwKG, jetzt 46 VwGG). Es sei nicht Aufgabe der Landessynode gewesen, im einzelnen festzulegen, nach welchen Grundsätzen Landeskirchenamt und Kirchenleitung den Beschluß vom 20.06.1994 ausführen sollten. Sie habe sich darauf beschränken können, im Rahmen der von ihr für notwendig erachteten Sparmaßnahme die Personalverwaltung der Beklagten auch zu Einsparungen im Bereich der Beschäftigungsaufträge anzuweisen.

Ebensowenig seien das Landeskirchenamt und die Kirchenleitung genötigt gewesen, aufgrund der Gegebenheiten sämtlicher Beschäftigungsaufträge einen Katalog von Auswahlkriterien aufzustellen, nach denen sie den Beschluß der Landessynode umsetzen wollten. Vielmehr hätten sie bei jedem einzelnen Beschäftigungsauftrag für sich überprüfen dürfen, ob bei ihm eine nach § 57 Abs. 2 Satz 1 PfdG grundsätzlich mögliche Reduzierung verantwortet werden könnte. Dabei hätten sie auch die persönliche Lage des Pfarrers im Wartestand und die ihnen von der Landessynode auferlegte Verpflichtung zum Sparen zu berücksichtigen gehabt.

Diese Rechtsauffassung der Verwaltungskammer, nach der grundsätzlich eine Reduzierung von Beschäftigungsaufträgen nach dem damals geltenden Recht des § 57 Abs.2 Satz 1 PfdG, jetzt § 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG, möglich ist, gilt uneingeschränkt fort. Diese Bestimmung ist auch eine – entgegen der Auffassung des Klägers - ausreichende gesetzliche Grundlage für Art und Umfang des Beschäftigungsauftrages. Die Zuständigkeit für die Übertragung des Beschäftigungsauftrages ist ausdrücklich dem Landeskirchenamt zugewiesen.

Selbst wenn alle erteilten Beschäftigungsaufträge grundsätzlich auf 75 % reduziert werden, verstößt dies entgegen der Ansicht des Klägers nicht gegen geltendes Recht. Denn auch dann, und damit auch im Fall des Klägers, werden seitens der Kirchenleitung und des Landeskirchenamtes die gesetzlichen Grenzen ihres Ermessens nicht überschritten oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht.

§ 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG läßt, wie die Verwaltungskammer in der genannten Entscheidung ausgeführt hat, grundsätzlich eine Reduzierung von Beschäftigungsaufträgen zu. Solche Beschäftigungsaufträge sollen nach der Intention des Gesetzes Übergangslösungen sein, die eine Wiederverwendung des Betroffenen im pfarramtlichen Dienst zum Ziel haben. Dabei ist der Pfarrer im Wartestand, hier der Kläger, zur Übernahme eines solchen Beschäftigungsauftrages verpflichtet. Einen Rechtsanspruch auf einen Beschäftigungsauftrag sieht § 90 PfdG als Kann-Bestimmung grundsätzlich nicht vor. Wenn aber ein solcher Auftrag, auf den kein Rechtsanspruch besteht, auch in reduziertem Umfang erteilt werden kann, dann gibt es von daher auch keinen Anspruch auf eine Vollbeschäftigung zu 100 %. Allerdings hat sich die Kirchenleitung verwaltungsintern selbst gebunden, indem sie am 19.12.1997 einen Kriterien-Katalog aufgestellt hat, der deutlich macht, dass zwar aus finanziellen Gründen Beschäftigungsaufträge „in der Regel nur in einem Umfang von 75 % eines uneingeschränkten Dienstes erteilt“ werden, es in sozialen Härtefällen sehr wohl auch unter dem von der Landessynode festgestellten Sparzwang Konstellationen gibt, die eine Beschäftigung zu 100 % zulassen. So sind unter anderem Beschäftigungsaufträge von 100 % für folgende Fälle vorgesehen:

„ e) ledige oder alleinstehende Pfarrerinnen oder Pfarrer im Wartestand mit voller Unterhaltsverpflichtung für mindestens einen Angehörigen,

f) verheiratete Pfarrerinnen oder Pfarrer ohne Kinder, deren Ehepartner/Ehepartnerinnen nicht berufstätig sind oder Einkünfte aus einer Berufstätigkeit haben, die weniger als etwa 40 % der Bezüge nach A 13 entsprechen,

g) verheiratete Pfarrerinnen und Pfarrer, deren Ehepartner/Ehepartnerinnen nicht berufstätig sind oder Einkünfte aus einer Berufstätigkeit haben, die weniger als etwa 40 % der Bezüge nach A 13 entsprechen, mit mindestens einem Kind, ....“.

Dieser verwaltungsinterne Beschluß der Kirchenleitung vom 19.12.1997 enthält somit Grundsätze, die Kriterien für eine annähernde Gleichbehandlung vergleichbarer Härtefälle vorsehen. Von daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass ausnahmslos und ohne Berücksichtigung individueller Gegebenheiten das Ermessen nur dahingehend ausgeübt wird, dass in jedem Fall nur ein 75 %-iger Beschäftigungsauftrag erteilt wird. Insoweit ist ein fehlerhafter Gebrauch des Ermessens auf Seiten der Kirchenleitung nicht festzustellen.

Auch die übrigen vom Kläger herangezogenen, grundsätzlichen Argumente sprechen nicht dafür, dass die Beklagte rechtswidrig handelt, wenn sie „in der Regel“ nur Beschäftigungsaufträge im Umfang von 75 % erteilt. Hierbei ist der nach wie vor bestehende Sparzwang zu berücksichtigen, unter dem die Rheinische Landeskirche steht, und der seinen Ausdruck findet in dem Beschluß der Landessynode vom 20.06.1994. Dort ist unter anderem davon die Rede, dass bei den „bisher erteilten Beschäftigungsaufträgen in mindestens 10 Fällen eine Reduzierung auf 75 % ihres Umfangs erfolgen soll“ (siehe Beschluss 17 Abs.2 der Verhandlungen der 43. außerordentlichen rheinischen Landessynode). Dies bedeutet, dass nach dem Willen der Synode bereits bestehende Beschäftigungsaufträge reduziert werden sollten, um so, wie der Berichterstatter zu diesem Problemkreis vorgebracht hat, durch eine Reduzierung von 35 Pfarrstellen im Wartestand auf 25 nicht unerhebliche Personalkosten, wie auch in anderen Bereichen, einzusparen. Der Kläger hat erst nach diesem Beschluss einen Beschäftigungsauftrag erhalten, war also nicht von der Reduzierung eines bereits bestehenden 100 %igen Auftrages betroffen. Die Kirchenleitung durfte in Ansehung des deutlich gewordenen Willens der Landessynode nicht nur laufende Kosten, sondern auch künftige Ausgaben im Personalbereich reduzieren.

Soweit der Kläger darauf hinweist, dass die Landessynode in dem Beschluss Nr. 17 wegen der Besoldungskürzungen eine Ausgleichszulage vorsieht, ist dem entgegen zu halten, dass nach den Verhandlungen der Synode sich diese Regelung auf den in Absatz 1 des Beschlusses Nr. 17 beschlossenen Wegfall der Zulagen I und II nach § 6 Abs.1 Satz 1 und 2 PfBVO, auf die Absenkung des Grundgehalts der Pastoren im Hilfsdienst von A 13 auf A 12 und auf das Hinausschieben der Durchstufung aus der Besoldungsstufe A 13 in A 14 um vier Jahre bezieht, wobei es um eine Besitzstandsregelung für die Pfarrer ging, für die die beschlossenen Maßnahmen eine Kürzung der Bezüge darstellten. Der Kläger ist demgegenüber von diesen Maßnahmen nicht betroffen gewesen, weil er seinen Beschäftigungsauftrag erst Jahre nach der Synode erhalten hat und bei ihm deshalb eine Besitzstandswahrung nicht in Betracht kam.

Soweit der Kläger rügt, dass für Pfarrer im Wartestand keine Fahrtkostenerstattung zum Dienstort oder Beteiligung an den Kfz-Versicherungskosten erfolgt, unterliegt dies nicht der Überprüfung durch die Verwaltungskammer, sondern richtet sich an den Gesetzgeber im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der die entsprechenden Regelungen bewußt nicht getroffen hat. Im Übrigen bleibt es dem Kläger unbenommen, die dienstlich veranlassten Fahrtkosten, wie jeder andere Arbeitnehmer auch, im Wege der Einkommensteuererklärung geltend zu machen.

Die Verwaltungskammer kann auch nicht überprüfen, ob die Art der dem Kläger übertragenen Aufgaben eine Beschränkung auf 75 % eines unbeschränkten Pfarrdienstes verträgt. Es ist ausschließlich Sache der Beklagten, als Dienstgeberin des Klägers darüber zu entscheiden, welche Aufgabe in welchem Umfang sie ihm als Pfarrer im Wartestand gemäß § 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG übertragen will.

Die Beklagte hat auch im konkreten Einzelfall des Klägers nicht grundsätzlich einen Beschäftigungsauftrag von 100 % ausgeschlossen. Denn auf den Antrag des Klägers vom 19.09.1997 an den Vizepräsidenten der Beklagten hin ist ihm durch diesen mit Schreiben vom 09.10.1997 sehr wohl die Möglichkeit eröffnet worden, Gründe unter Offenlegung seiner sozialen Verhältnisse darzulegen, die eine Erweiterung des Beschäftigungsauftrages überprüfbar werden ließen. Hierauf hat der Kläger ebenso wenig reagiert und die finanziellen Verhältnisse der Familie, insbesondere die der Beklagten offensichtlich unbekanntem Einkünfte seiner Ehefrau mitgeteilt, wie auf das entsprechende Aufforderungsschreiben der Beklagten vom 17.10.1997. Die Tatsache allein, dass er zwei unterhaltsberechtigende Kinder hat und monatlich etwa 1000,- DM zuviel erhaltene Bezüge zurückzahlen muss, reicht für die Annahme eines sozialen Härtefalls nicht aus. Denn die Unterhaltspflicht gegenüber den Kindern trifft nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch beide Ehepartner, somit auch die Ehefrau des Klägers, und eine unzumutbare Härte kann nur dann überprüft werden, wenn auch die entsprechenden Einkommensnachweise der Ehefrau vorliegen. Hinsichtlich der zuviel erhaltenen Bezüge ist dem Kläger vorzuhalten, dass auch insoweit eine Gesamtschau der Einkommensverhältnisse der Familie erforderlich ist, und deshalb die Auffassung der Beklagten insoweit nicht zu beanstanden ist. Somit ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte oder ihr Landeskirchenamt den zur Verfügung stehenden Ermessensspielraum überschritten oder gar mißbraucht haben.

Auch die hilfsweise vorgetragene Gründe des Klägers, wonach er einen Anspruch auf ein Wartegeld in Höhe von 100 % habe, vermögen den Zahlungsanspruch nicht zu begründen. Denn geltendes Kirchenrecht, hier § 31 Abs. 3 PfbVO in der gültigen Fassung, bestimmt, dass das Wartegeld 75 v.H. der ruhegehaltensfähigen Dienstbezüge beträgt. Eine Überprüfung dieser Bestimmung auf ihre Verfassungsmäßigkeit oder ihre Vereinbarkeit mit übergeordnetem Recht steht der Verwaltungskammer nicht zu. Nach ständiger Rechtsprechung der Kammer (Urteile vom 21. Dezember 1983 – VK 7/83-, vom 4. September 1991 – VK 7/1991- und vom 22.4.1996 – VK 3/1996 -) ist sie an Kirchenordnung und Kirchengesetze

gebunden und darf deren Rechtmäßigkeit nicht überprüfen. In der Evangelischen Kirche im Rheinland gibt es keine Verfassungsgerichtsbarkeit.

Im übrigen ist auch entgegen der Auffassung des Klägers kein Verstoß gegen den Charakter eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder das Gleichbehandlungsgebot darin zu erkennen, dass das Wartegeld gemäß § 31 Abs.3 PfbVO nur in Höhe von 75 % gewährt werde. Denn die Pflicht der Beklagten, dem Kläger einen Lebensunterhalt zu gewähren, der seinem Status als Pfarrer im Wartestand gerecht wird, ist dadurch nicht verletzt. Zwar ist einzuräumen, dass der Pfarrer im Wartestand in Bezug auf einzelne Aspekte durchaus einem im Amt befindlichen Pfarrer näher steht als einem Pfarrer im Ruhestand (z.B. Residenzpflicht, Pflicht zur Beantragung von Urlaub), doch ist andererseits unbestreitbar, dass für den Pfarrer im Wartestand eine regelmäßige und tägliche Verrichtung des Pfarrdienstes nicht anfällt, sein Status folglich insoweit einem Pfarrer im Ruhestand ähnelt (vgl. VGH, Beschluß vom 2.11.1999 – VGH 21/99). Folglich ist es auch nicht zu beanstanden, dass die Beklagte mit § 31 Abs.3 PfbVO eine Regelung in Kraft gesetzt hat, die dieser Situation gerecht wird. Die Regelung hält sich damit noch innerhalb der Grenzen des der Beklagten durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs.3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung garantierten Rechts, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Rechts zu ordnen und zu verwalten.

Die Klage war daher abzuweisen.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 66 Abs.1 VwGG.

Die Berufung war nicht zuzulassen, weil der Rechtssache nicht die für eine Berufungszulassung gemäß § 3 Abs. 2 Verwaltungskammergesetz (VwKG) erforderliche grundsätzliche Bedeutung zukommt.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Die Nichtzulassung der Berufung kann durch Widerspruch, über den die Verwaltungskammer entscheidet, angefochten werden. In der Widerspruchsschrift, die innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils bei der Geschäftsstelle der Verwaltungskammer (Hans-Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf) einzugehen hat, muß die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden.

Gleichzeitig ist die Berufung einzulegen. Die Berufungsschrift muß das angefochtene Urteil bezeichnen und einen bestimmten Antrag enthalten. Die zur Begründung dienenden Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben werden.

Wird dem Widerspruch gegen die Nichtzulassung der Berufung nicht stattgegeben, gilt die Berufung als nicht eingelegt.

