

**Kirchengericht:** Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der EKHN  
**Entscheidungsform:** Urteil (rechtskräftig)  
**Datum:** 19.03.2010  
**Aktenzeichen:** KVVG II 11/09  
**Rechtsgrundlagen:** §§ 47,58a,60,60a,61 PfdG; § 6 VorbG; § 4 PfAG; §§ 3,36,38 KVVG; §§ 114,154 VwGO

**Vorinstanzen:**

#### **Leitsatz:**

1. Die Verpflichtungsklage ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 KVVG die statthafte Klageart, wenn ein Pfarrvikar nach Ablauf der Probezeit eine Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit (§ 60a Abs. 1 PfdG) erstrebt.

Ein zusätzlich gestellter Aufhebungsantrag (bezogen auf die Entlassungsverfügung) ist zwar nicht erforderlich, jedoch zur Klarstellung wünschenswert und weithin üblich.

2. Zwar bestimmt § 60a Abs. 1 S. 2 PfdG, dass Pfarrvikare „spätestens“ nach dem Ablauf von 5 Jahren (verlängerte Probezeit nach § 60 Abs. 1 PfdG) zu Pfarrern auf Lebenszeit ernannt werden, wenn die kirchengesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Daraus folgt aber lediglich, dass eine weitere Verlängerung der Probezeit nicht zulässig ist. Der Bestimmung kann dagegen nicht entnommen werden, dass genau bis zum Ablauf der auf fünf Jahre verlängerten Probezeit entweder die Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit oder die Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe erfolgt sein muss.

3. Bei der Würdigung der hinreichenden Eignung eines Pfarrvikars für den Dienst als Pfarrer i. S. d. § 61 Abs. 2 lit. b PfdG steht der Kirchenleitung als Dienstherr ein gerichtlich nicht überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu.

Die gerichtlichen Überprüfungskriterien beschränken sich darauf, ob der Begriff der nicht hinreichenden Geeignetheit und die gesetzlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt worden sind.

#### **Tenor:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Für das Verfahren werden Gebühren und Auslagen nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten hat der Kläger zu tragen.

**Tatbestand:**

Der Kläger wendet sich gegen seine Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und erstrebt seine Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit. Er ist mit Wirkung vom 01.09.2004 zum Pfarrvikar der EKHN ernannt und in ein Dienstverhältnis auf Probe berufen worden. Gleichzeitig wurde er von der Kirchenleitung mit einem Dienstauftrag für die Dauer von vier Jahren mit der Verwaltung der Pfarrstelle C-Stadt, Dekanat A., beauftragt.

Der Kläger wurde auch mit der Erteilung von Religionsunterricht beauftragt, und zwar an der A-Schule in D-Stadt. Zum 01.02.2005 sollte er seine Pflichtstunden mit 50 % in einer 6. Realschulklasse dieser Schule leisten, mit weiteren 50 % (= zwei Stunden) hospitierte er bei Herrn C., ebenfalls A-Schule. Diese Regelung galt bis zum 31.07.2005. Danach sollte der Kläger mit vier Stunden an der Schule eingesetzt werden.

Zum Ende des Schulhalbjahres intervenierten sowohl der Schulleiter D. als auch Herr C. und baten um Beendigung des Unterrichts des Klägers. Als Gründe wurden dem kommissarischen Studienleiter E. deutliche und gravierende Mängel im Bereich der religionspädagogischen Kompetenz des Klägers genannt. In einer Stellungnahme an das Religionspädagogische Amt vom 08.05.2007 hat Herr C. über den Unterricht des Klägers an der A-Schule u. a. berichtet: der Kläger habe den Unterricht mit viel Zeitaufwand gut vorbereitet. Die didaktische Umsetzung sei aber nicht angemessen gewesen. Der Kläger habe sich im Umgang mit Kindern recht schwer getan. Diese seien nicht genügend gefordert worden.

Auf Bitten der Schulleitung wurde der Gestellungsvertrag zum 31.07.2005 gelöst. Danach war es nicht möglich, für den Kläger eine Schule in D-Stadt zu finden, da die Schulleitungen von der Entwicklung in der A-Schule wussten und nicht bereit waren, einen Gestellungsvertrag mit dem Kläger abzuschließen oder im Bereich der Grundschulen kein weiterer Bedarf an Religionsunterricht bestand. Um die religionspädagogische Begleitung zu gewährleisten, übernahm Dekan F. in den folgenden Monaten das Mentoring des Konfirmandenunterrichts des Klägers.

Im Schuljahr 2006/2007 unterrichtete der Kläger in der B-Schule in D-Stadt eine 6. Klasse mit jeweils ca. 5 bis 7 Doppelstunden, begleitet durch Schulpfarrer G. Dieser hat am 02.05.2007 u. a. berichtet: Der Kläger habe mit Engagement unterrichtet. Eine Stärke sei, dass er relativ schnell einen persönlichen Draht zu den Schülern aufbaue und auf sie im Unterricht eingehe. Probleme lägen bei ihm eher in der konkreten Unterrichtsgestaltung. Er mache anfangs sehr viel Frontalunterricht. Es gebe zu wenig Phasenwechsel. Materialien würden in die Klasse gegeben, aber nicht gründlich bearbeitet. Er gehe zu häufig auf Einwürfe der Schüler ein, verliere dabei den Faden und bekomme Probleme mit dem Zeitmanagement. Der Kläger sei aber dankbar für Verbesserungsvorschläge und gehe auch darauf ein. Problematisch könne es bei ihm werden, wenn er in einer schwierigen Klassensituation unterrichten müsse.

Unterstützend zum Religionsunterricht wurde der Kläger von September 2006 bis März 2007 in eine religionspädagogische Fort- und Qualifizierungsmaßnahme der EKHN vorrangig aufgenommen. Der Verantwortliche für diese Fortbildung, Pfarrer H. hat sich in einer Stellungnahme vom 21.05.2007 zum Verhalten des Klägers u. a. wie folgt geäußert: Der Kläger habe selbstkritisch seine Probleme angesprochen und festgestellt, dass Unterrichten nicht seine Sache sei. Er könne sich nur schwer oder gar nicht in die Kinder und Jugendlichen hineinversetzen und wisse im Grunde nicht, was sie im Blick auf die zentralen Themen des Religionsunterrichts bzw. der Konfirmandenarbeit interessieren könnte. Zu dieser Selbsteinschätzung passe, dass er in den ersten beiden Kurswochen im September bzw. November 2006 nicht in der Lage gewesen sei, zu selbstgewählten Themen Unterrichtseinheiten zu konzipieren. Erst im Laufe der dritten Kurswoche (März 2007) sei er in der Lage gewesen, einen eigenen Unterrichtsentwurf vorzulegen. Ein Unterrichtsbesuch am 21.03.2007 habe den Eindruck bestätigt, dass der Kläger sich zwischenzeitlich die notwendigsten religionspädagogischen Grundlagen sowie ein Repertoire an didaktisch-methodischen Handlungsmöglichkeiten angeeignet habe. Allerdings müsse er dafür sowohl inhaltlich als auch zeitlich kontinuierlich viel investieren, was in der alltäglichen Praxis eines Gemeindepfarrers kaum realistisch sei.

Vor Ablauf der dreijährigen Probezeit am 31.08.2007 hat Dekan F. Dekanat A., unter dem 26.03.2007 gegenüber der Kirchenverwaltung der EKHN u. a. folgende Stellungnahme abgegeben, mit der er Zweifel an der Eignung des Klägers für den Pfarrberuf äußert: Was dem Kläger offenkundig gut gelinge, seien Gottesdienste und Kasualien. Er, F., habe einige Gottesdienste bei ihm besucht und wisse daher, dass er kreative Ideen habe, eine verständliche Sprache spreche, authentisch wirke und die Predigttexte theologisch fundiert auf heutige Situationen hin auszulegen vermöge. Bei Bestattungen und Trauungen investiere er viel Zeit in die Vorbereitung. Die Rückmeldungen aus der Gemeinde seien entsprechend gut.

Allerdings brauche der Kläger aufgrund seines ausgeprägten Hangs zum Perfektionismus viel zu viel Zeit für die Vorbereitung von Veranstaltungen und komme so unter einen großen Druck bei der Erledigung von Alltagsaufgaben. Unter Belastung raste der Kläger dann öfter aus und beschimpfe Menschen mit üblen und verletzenden Verbalinjurien. Zu Kindern und Jugendlichen finde der Kläger kaum Zugang. Aufgrund von Beschwerden aus dem Kirchenvorstand habe er, F., selbst dreimal beim Konfirmandenunterricht des Klägers hospitiert. Dessen pädagogische Kompetenz sei mangelhaft. Die Stunden seien chaotisch verlaufen. Sie hätten in Dialogen mit einzelnen Konfirmanden geendet, während die übrige Gruppe völlig aus dem Blick geraten sei.

Der Kläger blocke auch Hilfestellungen und Ratschläge von Kollegen ab. Mittlerweile gebe es auch weitere Beschwerden aus dem Kirchenvorstand. Kirchenvorstandssitzungen dauerten bis weit über Mitternacht hinaus. Das Gebrüll des Klägers und seine Unbeherrschtheit seien eines Pfarrers unwürdig.

Am 01.08.2007 fand mit dem Kläger ein dienstaufsichtliches Gespräch in der Kirchenverwaltung statt, an dem Propst I., Dekan F., Kirchenrat J., Kirchenrätin K. und – als Begleiterin des Klägers – Pfarrerin L. teilnahmen. F. stellte fest, dass seit März 2007 hinsichtlich der Arbeit des Klägers keine Änderungen eingetreten seien. Propst I. stellte fest, dass der Kläger sehr akribisch sei und seinen Dienst sehr ernstnehme. Es komme aber zu verbalen Entgleisungen, sobald es dem Kläger zuviel werde.

Der Kläger erklärte, er arbeite nicht über Mitternacht hinaus und Verbalinjurien seien seinerseits nicht formuliert worden. Er sei zwar ungehalten oder nervös, aber er würde niemanden beleidigen. Sein wunder Punkt sei die Religionspädagogik. Von zwölf Leuten im Konfirmandenunterricht hätten drei gestört. Diese habe er verwarnet und mangels Änderung die Gruppe in neun und drei geteilt. F. führte dazu aus, der Kläger habe die Konfirmanden nach dem Gottesdienst angeschrien und niedergemacht. Auch gegenüber Gemeindegliedern und in der Schule habe er geschrien. Der Kläger gibt zu, dass Defizite in seiner Persönlichkeit liegen würden. Dass er „auraste“, sei sein wunder Punkt. Auch das Problem mit seiner Akribie habe er erkannt.

Das dienstaufsichtliche Gespräch vom 01.08.2007 endete mit folgender Regelung:

- Die fachliche und persönliche Eignung für eine Lebenszeiterennung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht gegeben und das Pfarrvikariat wird von drei auf fünf Jahre verlängert.
- Pfarrvikar A. wird baldmöglichst in eine andere Pfarrstelle versetzt.
- Für den Schulunterricht muss eine Schule in einem anderen Dekanat gefunden werden, da in diesem Dekanat für Pfarrvikar A. keine Stelle mehr zur Verfügung steht.
- Mit der Personalberatung soll Kontakt hinsichtlich eines Trialogs aufgenommen werden.
- Pfarrvikar A. nimmt Kontakt mit Frau M. hinsichtlich Fortbildungs- und Fördermaßnahmen auf.
- Wenn eine Schulstelle gefunden wird, müsste mit dem religionspädagogischen Amt die Frage eines Mentorings geklärt werden.

Mit Wirkung vom 16.01.2008 wurde der Kläger dem Dekan von B., Herrn N., beigegeben und mit einem Vertretungsauftrag in den pfarramtlich verbundenen Kirchengemeinden E. und F. beauftragt. Seit dem Sommer 2008 gab es regelmäßige Gespräche mit Dekan N. und dem Referat für Personalservice in der Kirchenverwaltung bzgl. des Verlaufs des verlängerten Pfarrvikariats des Klägers. Auch durch den vor Ort tätigen Kollegen erhielt der Kläger Unterstützung. 14 Gespräche gab es zwischen Dekan N. und dem Kläger, die neben der Beratung von Themen wie Arbeitsorganisation und Zeitmanagement vor allem religionspädagogische Fragestellungen zum Inhalt hatten. Dazu gab es auch Hospitationen im Konfirmandenunterricht.

Am 04.05.2009 gab Dekan N. eine abschließende Stellungnahme zur Ernennung des Klägers auf Lebenszeit ab. Er habe diesen als Gesprächspartner erlebt, der ein fundiertes theologisches Wissen habe und dieses auch immer wieder kritisch reflektiere. Seine Vor-

bereitungen für den pfarramtlichen Dienst seien von großer Gewissenhaftigkeit bis hin zum Perfektionismus geprägt. Aufgaben, die er übernehme, verfolge er mit großer Zuverlässigkeit. In geregelten Systemen agiere er sicher und souverän. Gemeinde- und Kasualgottesdienste gehörten sicherlich zu seinen Stärken. Die Begleitung Trauernder sei für ihn ein weiterer wichtiger Schwerpunkt. Auch in Bezug auf seine Kontakte gegenüber Gemeindegliedern gebe es durchaus positive Rückmeldungen. Konfirmanden schätzten ihn auf der zwischenmenschlichen Ebene. An Pfarrkonferenzen sowie selbst organisierten Fortbildungen habe der Kläger aktiv teilgenommen. Auch im Kollegenkreis habe er gute Kontakte und werde durchaus geschätzt. Möglichkeiten zu gesamtkirchlich angebotenen Fortbildungen habe er wahrgenommen. Er wisse um seine Probleme im Pfarrberuf. Für Kritik sei er offen, für Ratschläge stets dankbar.

Obwohl der Kläger von Verwaltungsaufgaben weitgehend freigestellt gewesen sei, sei in den Gesprächen mit ihm deutlich geworden, dass Leitungsverantwortung nicht zu seinen Kernkompetenzen gehöre. In einem kirchengemeindlichen System Personalverantwortung zu übernehmen, sei für ihn selbst nur schwer vorstellbar. Durch seinen Hang zum Perfektionismus stehe er sich oft selbst im Wege. Manches Mal stehe der Aufwand in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Nutzen. Durch seine Probleme im Bereich der Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements neige er permanent zur Selbstüberforderung. Ihm fehle auch die notwendige Flexibilität. In Gruppen ohne geregelten Status sei bei ihm eine Rollenkonfusion zu beobachten. Außerhalb von Gruppensituationen komme er mit Konfirmanden gut zurecht. Seine Rolle als Lehrender falle ihm jedoch gegenüber der gleichen Zielgruppe schwer.

Dekan N. hat am Ende seiner Stellungnahme vom 04.05.2009 empfohlen, den Kläger nicht zum Pfarrer auf Lebenszeit zu ernennen, da er in Kernkompetenzen, die für den Pfarrberuf unabdingbar seien, wie Leitungskompetenz, Kybernetik, Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Abgrenzungsfähigkeit und Flexibilität Defizite aufweise.

In einer religionspädagogischen Stellungnahme an die Kirchenverwaltung der EKHN vom 02.04.2009 hat sich Studienleiter O. zum Verhalten des Klägers im Religionsunterricht an der C-Schule in A-Stadt geäußert. Der Kläger habe ihm selbst von erheblichen Problemen bei der Vorbereitung und Durchführung des Unterrichtes berichtet. Die Rektorin der Schule habe ihn, O., über erhebliche Elternbeschwerden bzgl. des Unterrichtes des Klägers informiert. Dessen religionspädagogische Eignung könne allenfalls mit erheblichen Einschränkungen und nicht ohne dringende Fortbildungs- und Supervisionsempfehlungen bescheinigt werden.

In einer abweichenden Stellungnahme vom 06.05.2009 hat dagegen Studienleiter O. aus religionspädagogischer Sicht die Ernennung des Klägers zum Pfarrer auf Lebenszeit befürwortet. Die Schule sei nunmehr aufgrund der Offenheit für Kritik und der Kooperationsbereitschaft unter der Voraussetzung seiner kontinuierlichen Präsenz grundsätzlich bereit, den Kläger künftig wieder im Religionsunterricht einzusetzen.

Studienleiter O. berichtete weiter, durch einen Besuch des Konfirmandenunterrichts des Klägers am 05.05.2009 habe er sich einen konkreten Eindruck von der religionspädagogischen Tätigkeit des Klägers verschaffen können. Dem Kläger sei es grundsätzlich gelungen, seine Konfirmanden an eine persönliche, existenzielle Auseinandersetzung mit ihrem selbstgewählten Konfirmationsspruch heranzuführen, wobei Möglichkeiten zur weiteren, vertiefenden und vor allem selbständigen Reflexion teilweise ungenutzt geblieben seien. Des Klägers zugewandte akzeptierende Interaktion mit den Konfirmanden sei situations- und altersangemessen gewesen, so dass eine produktive, vertrauensvolle Gesprächs- und Lernatmosphäre entstanden sei. Die feststellbaren didaktisch-methodischen Defizite, für deren Wahrnehmung der Kläger offen und zu deren Bearbeitung er bereit sei, seien durch Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, ggf. auch durch Inanspruchnahme einer religionspädagogischen Beratung behebbar.

Am 11.05.2009 fand ein Gespräch in G-Stadt statt, an dem Dekan N., Oberkircherätin P. und der Kläger in Begleitung von Pfarrerin L. teilnahmen. Hierbei erklärte der Kläger, er sehe sich selber auch zukünftig als Pfarrer der EKHN, der „gute Arbeit machen will“, der Ideen mitbringe und der sich gut vorstellen könne, „in einem kleinen, überschaubaren Terrain“ zu arbeiten. In der jetzigen Kirchengemeinde habe er nicht die von einem Pfarrer erwartete Gesamtverantwortung, der in der ersten Reihe stehe. Auf die Frage, ob er sich eine Gemeinde selber als Pfarrer zutraue, erklärte er, dass „es schon schwierig werden könne, wenn er wieder in der ersten Reihe stehen müsse. Schwierig bliebe für ihn der Unterricht, da er dort einem System unterworfen sei, z. B. Noten zu geben, auf Dynamiken kurzfristig zu reagieren und dass es wohl auch an seinem Naturell liege.“

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 28.05.2009 den Beschluss gefasst, dass sie beabsichtige, den Kläger aus dem Pfarrdienst auf Probe zu entlassen. Dieser Beschluss wurde dem Kläger mit Verfügung vom 28.05.2009 mitgeteilt. Von seinem Recht, schriftlich zu der beabsichtigten Entlassung Stellung zu nehmen und in der Kirchenleitung und dem Pfarrerausschuss angehört zu werden, hat der Kläger keinen Gebrauch gemacht.

Mit Schreiben vom 06.07.2009 lehnte der Pfarrerausschuss die von der Kirchenleitung beabsichtigte Entlassung aus dem Dienst ab und schlug vor, dass mit dem Kläger gemeinsam nach einem geeigneten Dienstauftrag gesucht wird. Sein Ersteinsatz in der Pfarrstelle C-Stadt, einer Gemeinde mit mehreren Kirchenvorständen, die noch nicht lange pfarramtlich verbunden gewesen seien, habe eine von einem Berufsanfänger nicht zu leistende erschwerte Situation dargestellt. Dies gelte auch für den Einsatz in der Schule. Im Vikariat sollte die religionspädagogische Ausbildung in einer Grundschule stattfinden, aber nicht, wie für den Kläger, in einer Haupt- und Realschule oder einer Gesamtschule. Dies habe zusammen mit der Gemeindesituation in vielen Fällen zu Problemen geführt. Eine Versetzung innerhalb der Probezeit sei bereits im Januar 2007 angezeigt gewesen, aber erst am 16.01.2008 erfolgt. Der Kläger habe die Botschaft erhalten, dass er mit seinen Fähigkeiten und Begabungen, aber auch mit seinen Schwächen und Defiziten, in dieser Kirche

seinen Platz habe. Nach einer so langen Zeit könne ihm jetzt nicht die Eignung für das Pfarramt abgesprochen werden.

Am 27.08.2009 hat die Kirchenleitung folgenden Beschluss gefasst:

„1. Die Kirchenleitung entlässt Herrn Pfarrvikar A. zum Ablauf des 31.12.2009 aus dem Pfarrdienst auf Probe der EKHN, weil er für den Dienst als Pfarrer nicht hinreichend geeignet ist.

2. Der sofortige Vollzug aus dem Pfarrdienst wird angeordnet.“

Die Kirchenleitung sieht die rechtlichen Voraussetzungen für eine Entlassung des Klägers gemäß § 61 Abs. 2b PfdG als erfüllt an, weil dieser nach seinem dienstlichen und persönlichen Verhalten für den Pfarrdienst nicht hinreichend geeignet sei. Die Kirchenleitung stützt diese Beurteilung im wesentlichen auf die Stellungnahmen, die auch im Tatbestand dieses Urteils enthalten sind. Danach habe sich der Kläger in zentralen Bereichen, die das Wesen des Pfarrdienstes ausmachen, als ungeeignet erwiesen. Zwar zeigten die Stellungnahmen, dass der Kläger in geregelten pfarramtlichen Systemen wie Gottesdiensten souverän und sicher ist. Er habe auch mit Erfolg an seiner religionspädagogischen Kompetenz gearbeitet, dennoch weise er im religionspädagogischen Bereich erhebliche Defizite auf. Nach eineinhalbjähriger Unterrichtserfahrung habe ihn die Schulleitung aufgrund gravierender Mängel im Bereich religionspädagogischen Kompetenz nicht mehr bei sich einsetzen wollen. Auch im Konfirmandenunterricht habe es Beschwerden gegeben. Seine religionspädagogische Kompetenz sei mangelhaft. Sein Hang zum Perfektionismus bringe ihn auch bei Pfarreralltagsarbeiten immer wieder in zeitliche Bedrängnis. Unter Belastung „raste“ er dann öfter aus und beschimpfte Menschen mit üblen und verletzenden Verbalinjurien. Kirchenvorstandssitzungen dauerten bis weit über Mitternacht. Das Gebrüll des Klägers und seine Unbeherrschtheit seien eines Pfarrers nicht würdig. Der Kläger habe in den mit ihm geführten Gesprächen selbst bestätigt, dass Leitungsverantwortung nicht zu seinen Kernkompetenzen gehöre und es für ihn in einem kirchengemeindlichen System nur schwer vorstellbar sei, Personalverantwortung zu übernehmen.

Die Kirchenleitung kommt zu folgender abschließenden Würdigung: „Nach Abwägung positiv gewürdigter Kompetenzen von Pfarrvikar A. in Gottesdienst und Seelsorge in Verbindung mit den im Pfarramt aber wesentlich geforderten und bei Pfarrvikar A. nicht nachgewiesenen Kompetenzen der Leistungsfähigkeit, Kybernetik, Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Abgrenzungsfähigkeit und Flexibilität muss festgestellt werden, dass Pfarrvikar A. auch nach fünfjähriger Probezeit für den Dienst als Pfarrer nicht geeignet ist.“

Zu den Einwänden des Pfarrerausschusses hat sich die Kirchenleitung wie folgt geäußert:

Die zu Beginn des Pfarrvikariats zunächst grundsätzlich unterstellte Eignung solle der Pfarrvikar in der Probezeit unter realen Bedingungen bestätigen. Bei den Einsatzorten für den Kläger handele es sich nicht um besonders schwierige Pfarrstellen. Pfarrvikare würden

oft in Haupt- und Realschulen oder einer Gesamtschule eingesetzt. Die Kirchenleitung sei ihrer Fürsorgepflicht durch zahlreiche Gespräche, Hospitationen, Fortbildungen und Beratung und Begleitung durch Pfarrer Q. in der verlängerten Probezeit voll umfänglich nachgekommen. Ein Vertrauenstatbestand auf Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit sei zu keinem Zeitpunkt geschaffen worden. Seit dem ersten Gespräch in der Kirchenverwaltung am 01.08.2007 sei der Kläger immer wieder darauf hingewiesen worden, dass hinsichtlich seiner Eignung für den Pfarrdienst Bedenken bestünden und eine Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis erfolgen könne.

Die Entlassung erst zum 31.12.2009 hat die Kirchenleitung damit gerechtfertigt, dass der Kläger dadurch ausreichend Zeit erhalte, sich nach einer neuen Aufgabe umzusehen. Bis zum 31.12.2009 werde er auch weiter alimentiert.

Die Anordnung der sofortigen Vollziehung der Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe ist damit begründet worden, dass das dienstliche Interesse, den Kläger im Rahmen der Fürsorgepflicht vor einer Überforderung zu schützen, sein Interesse weiterhin im Dienst bleiben zu können, überwiege.

Der Beschluss der Kirchenleitung vom 27.08.2009 ist dem Kläger (frühestens) am 31.08.2009 zugestellt worden.

Mit seiner am 28.09.2009 bei dem Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die ausgesprochene Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe der EKHN. Er macht primär geltend, dass die Entlassung nichtig sei. Aus § 60a Abs. 1 Satz 2 PfdG ergebe sich, dass Pfarrvikare nach Ablauf der langen Probezeit, hier am 31.08.2009, nicht mehr entlassen werden könnten. Im vorliegenden Fall sei die Entlassung aber erst zum 31.12.2009 ausgesprochen worden.

Die angefochtene Entlassungsentscheidung sei aber auch materiell unrichtig. Der angenommene „Hang zum Perfektionismus“ sei kein Gebrechen, das gemäß §§ 61 Abs. 2 lit. c, 47 Abs. 1 PfdG zur dauerhaften Unfähigkeit zur Wahrnehmung der Verwaltung des Pfarramtes führen könne. Außerdem seien die von der Beklagten zugrundegelegten Tatsachen unrichtig, dass der Kläger andere Menschen beleidige, ständig anbrülle, dass der Kläger „ausraste“ und Kirchenvorstandsmitglieder überfordere. Die Beklagte stütze sich auf Dinge vom „Hörensagen“, die keine tragfähige Grundlage hätten. Insgesamt sei es schwierig zu erkennen, welche Dinge dem Kläger für den zweiten Teil der Bewährungszeit zur Last gelegt würden. Fast scheine es so, als würden positive Veränderungen nicht zur Kenntnis genommen.

Die an dem Kläger geübte Kritik könne sich nicht auf im Pfarrerdienstgesetz normierte Pflichten beziehen. Gemäß der Präambel dieses Gesetzes werde das Amt des Pfarrers von der Pflicht zur Verkündigung des Wortes Gottes und von der Pflicht zur Verwaltung der Sakramente geprägt. Gerade insoweit würden gegen ihn keine Vorwürfe erhoben.



Ihm könne auch nicht angelastet werden, den Kirchenvorstand überfordert zu haben. Vielmehr sei es gerade die Kirchenordnung, die viel von den Ehrenamtlichen erwarte.

Die Behauptung, der Kläger könne nur in geregelten und vorhersehbaren Aufgaben bestehen, sei in sich widersprüchlich, weil gerade seine Kompetenz bei der Begleitung Trauernder hervorgehoben werde.

Angesichts der bekannten Überforderung einer hohen Zahl von Referendaren an staatlichen Schulen sei die am Religionsunterricht des Klägers geübte Kritik nicht gerechtfertigt. Insoweit müssten sowohl die Tatsachenfeststellung durch die Beklagte als auch deren Wertungsvorgang kritisiert werden. Insgesamt wünsche sich die Beklagte offenbar ein praxistaugliches, zeitmanagement-arriviertes Allround-Talent mit Befähigung zum Lehramt. Dieses Anforderungsprofil sei aber weder im Pfarrdienstgesetz noch andernorts zu finden.

Es falle auch auf, dass der Kirchenvorstand in dem Streitgegenständlichen Entlassungsverfahren kaum eine Rolle spiele, obwohl ihm nach den Binnenregeln der EKHN eine sehr hohe Wertigkeit zukomme. Der Kirchenvorstand sei zudem prädestiniert für die Feststellung tragender Sachverhaltselemente, insbesondere im Bereich des Konfirmandenunterrichts. In den Kirchenvorständen sowohl in Oberhessen als auch in E-Stadt/F-Stadt gebe es keine negative Kritik, sondern eine ausgesprochen positive Einstellung der Mitglieder des Kirchenvorstands zum Kläger. Dies ergebe sich aus den Grußworten der drei Kirchenvorstände H-Stadt, C-Stadt und I-Stadt, dem Schreiben des Herrn R. vom 23.11.2008 und dem Schreiben des Herrn S. vom 21.10.2009.

Der Kläger stellt auf Empfehlung des Gerichts den Antrag:

1. Der Beschluss der Kirchenleitung vom 27.08.2009 wird aufgehoben.
2. Die Kirchenleitung wird verpflichtet, den Kläger zum Pfarrer auf Lebenszeit zu ernennen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass die Entlassungsverfügung vom 27.08.2009, die dem Kläger am 31.08.2009 zugestellt worden sei, sowohl formell als auch materiell rechtmäßig erlassen worden sei. Sie verweist insoweit auf die Vorschriften des § 61 Abs. 2b, Abs. 3 und Abs. 4 PfdG. Insbesondere sei die Entlassungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gemäß § 61 Abs. 3 PfdG eingehalten worden, da die Verfügung vom 27.08.2009, dem Kläger zugegangen am 31.08.2009, die Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe mit Ablauf des 31.12.2009 angeordnet habe.

Die materiellen Voraussetzungen für die Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe seien erfüllt, weil die Beklagte gemäß der Vorschrift des § 61 Abs. 2b PfdG zu Recht festgestellt habe, dass der Kläger nach seinem dienstlichen und persönlichen Verhalten für den Dienst als Pfarrer der EKHN nicht hinreichend geeignet sei. Die Beklagte habe in ihrer Entscheidung weder den Begriff der nicht hinreichenden Geeignetheit, noch die gesetzlichen Gren-

zen des Beurteilungsspielraums verkannt, noch der Beurteilung einen unrichtigen Sachverhalt zugrundegelegt, noch allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt. Die gemäß § 58a Abs. 2 PfdG von Pfarramtskandidaten geforderten Auswahlvoraussetzungen seien auch für die Ernennung von Pfarrvikaren maßgebend. Hierzu formuliere § 6 Abs. 3 des Vorbildungsgesetzes folgende Kriterien:

- a) Fähigkeit zur verantwortungsvollen Leitungstätigkeit,
- b) Teamfähigkeit,
- c) Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens,
- d) Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit,
- e) Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit,
- f) Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person.

Nach den der Entlassungsverfügung vom 27.08.2009 zugrundegelegten Stellungnahmen und Gesprächen habe sie, die Beklagte, nachvollziehbar den Schluss gezogen, dass der Kläger den besonderen Anforderungen im Pfarramt in den Bereichen Leitungstätigkeit, Kybernetik, Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Abgrenzungsfähigkeit und Flexibilität nicht genügt und daher für den Dienst als Pfarrer der EKHN nicht hinreichend geeignet sei.

Im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung habe die Beklagte auch die positiv festgestellten Kompetenzen des Klägers im Bereich des Gottesdienstes und der Seelsorge hinreichend gewürdigt. Dies gelte auch für die Einschätzung der Kirchenvorstände und Gemeindeglieder. Deshalb stünden die vom Kläger mit Schriftsatz vom 02.11.2009 vorgelegten positiven Stellungnahmen hierzu nicht im Widerspruch.

Entgegen der Auffassung des Klägers liege auch keine Ermessensreduzierung auf null vor. Ein Pfarrvikar sei zwar spätestens nach Ablauf der fünfjährigen Probezeit in das Lebensdienstverhältnis zu übernehmen, jedoch nur, sofern es nicht an den kirchengesetzlichen Voraussetzungen mangelt. Die Übernahme auf Lebenszeit erfolge somit nicht kraft Gesetzes. Hierzu bedürfe es vielmehr einer Entscheidung der Beklagten, die hierfür grundsätzlich die volle, auch verlängerte, Probezeit abwarten dürfe. Aufgrund der ihm gegebenen Informationen über die beabsichtigte Entlassung könne der Kläger auch keinen Vertrauensschutz geltend machen.

Zu den Tatsachenfeststellungen bemerkt die Beklagte, ein Dienstherr könne grundsätzlich im Rahmen seines Ermessens bestimmen, auf welche Weise und mit welchen Mitteln er sich die tatsächlichen Grundlagen für eine Beurteilung der Bewährung in der Probezeit beschaffen wolle. Dass die Beklagte insoweit die beiden unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Klägers sowie seine zuständigen Studienleiter, seine religionspädagogischen Berater und die Referenten der Kirchenverwaltung, die Gespräche mit dem Kläger geführt haben, befragt hat, sei nicht zu beanstanden. Es seien auch sämtliche Stellungnahmen vollum-

fänglich gewürdigt worden einschließlich der positiven Stellungnahme des Studienleiters O.

Wegen weiterer Einzelheiten zum Sachverhalt und dem Vorbringen der Beteiligten wird auf den Inhalt der ausweislich der Niederschrift über die mündliche Verhandlung am 19.03.2010 beigezogenen Gerichts- und Personalakten Bezug genommen, die Gegenstand dieser Verhandlung und der Beratung des Gerichts gewesen sind.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig.

Sie ist gemäß § 18 Abs. 3 KVVG rechtzeitig – innerhalb eines Monats seit Kenntnis der Entlassungsverfügung vom 27.08.2009 – eingelegt worden. Die Verfügung ist dem Kläger (frühestens) am 31.08.2009 zugestellt worden. Die Klage ist am 28.09.2009 bei Gericht eingegangen.

Die Klage ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 KVVG als Verpflichtungsklage statthaft. Der Kläger (bisher Pfarrvikar) erstrebt nach Ablauf der Probezeit eine Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit (§ 60a Abs. 1 PfdG). Ein solches Ziel kann nur mit einer Verpflichtungsklage gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 KVVG erreicht werden. Die Verpflichtungsklage ist immer dann die gebotene Klageart, wenn mit der Klage die Verpflichtung einer Behörde zum Erlass eines Verwaltungsaktes begehrt wird (Kopp/Schenke, VwGO, 15. Auflage 2007, § 42 Rdn. 6). Darum geht es hier, weil der Kläger die Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit begehrt. Gestellt hat der Kläger auch noch einen Aufhebungsantrag (Anfechtungsklage) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 KVVG, mit dem er die Aufhebung der Entlassungsverfügung vom 27.08.2009 begehrt. Ein solcher gesonderter Aufhebungsantrag ist zusätzlich zum (primären) Verpflichtungsantrag zwar nicht erforderlich, jedoch zur Klarstellung wünschenswert und weithin üblich (vgl. Kopp/Schenke, a. a. O., § 42 Rdn. 29).

Die somit zulässige Klage ist nicht begründet.

Der Beschluss der Kirchenleitung vom 27.08.2009, durch den der Kläger zum Ablauf des 31.12.2009 aus dem Pfarrdienst auf Probe der EKHN entlassen worden ist, ist nicht rechtswidrig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat weder das geltende Kirchenrecht unzutreffend angewandt noch die Grenzen ihres pflichtgemäßen Ermessens nicht eingehalten noch ist sie von irrigen tatsächlichen Voraussetzungen ausgegangen (§ 18 Abs. 1 KVVG).

Gemäß § 61 Abs. 2 lit. b PfdG kann ein Pfarrvikar entlassen werden, wenn er nach seinen dienstlichen oder persönlichen Verhältnissen für den Dienst als Pfarrer nicht hinreichend geeignet ist. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung hat die Beklagte ohne Rechtsfehler bejaht.

Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass seine Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe nur bis zum 31.08.2009 habe erfolgen können. Zwar bestimmt § 60a Abs. 1 Satz 2 PfdG, dass Pfarrvikare „spätestens“ nach dem Ablauf von fünf Jahren (verlängerte Probezeit nach § 60 Abs. 1 PfdG) zu Pfarrern auf Lebenszeit ernannt werden, wenn die kirchengesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Daraus folgt aber lediglich, dass eine weitere Verlängerung der Probezeit nicht zulässig ist. Der Bestimmung kann dagegen nicht entnommen werden, dass genau bis zum Ablaufzeitpunkt der auf fünf Jahre verlängerten Probezeit – das ist hier der 31.08.2009 – entweder die Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit oder die Entlassung aus dem Pfarrdienst auf Probe erfolgt sein muss. Die Kirchenleitung darf vielmehr zur Vorbereitung ihrer Entscheidung die Probezeit voll ausnutzen, um eine möglichst breite zeitliche Beurteilungsgrundlage zu erhalten.

Die Kirchenleitung hat am 27.08.2009, also noch vor Ablauf der Probezeit, die Entlassungsverfügung getroffen und diese dem Kläger am 31.08.2009, also genau mit Ablauf der fünfjährigen Probezeit, zugestellt. Damit sind die zeitlichen Grenzen des Gesetzes eingehalten. Dass außerdem noch eine Entlassungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres einzuhalten war, ergibt sich aus dem Gesetz (§ 61 Abs. 3 PfdG).

Die formelle Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung wird auch nicht dadurch tangiert, dass die Kirchenleitung die Entlassung erst zum 31.12.2009 ausgesprochen hat. Darin liegt keine – nicht zulässige – weitere Verlängerung der Probezeit, sondern eine Entscheidung, die aus Fürsorgegesichtspunkten – Zeit für den Kläger zum Suchen nach einer neuen Aufgabe – gerechtfertigt ist.

Auch die weiteren formellen Voraussetzungen für die Entlassungsverfügung sind gegeben.

Vor der Entlassung ist der Pfarrerausschuss nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über den Pfarrerausschuss zu beteiligen (§§ 61 Abs. 4 PfdG, 4 Abs. 1 lit. c PfAG). Der Pfarrerausschuss wurde mit Schreiben vom 28.05.2009 zur Stellungnahme aufgefordert, die mit Schreiben vom 06.07.2009 erfolgte.

Gemäß § 61 Abs. 4 PfdG ist der Pfarrvikar vor der Entlassung ebenfalls anzuhören. Er kann verlangen, vor der Entscheidung mündlich von der Kirchenverwaltung und dem Pfarrerausschuss gehört zu werden. Auf dieses Recht ist er gemäß § 61 Abs. 4 PfdG hinzuweisen. Ein solcher Hinweis ist mit Schreiben vom 28.05.2009 an den Kläger erfolgt. Ihm wurde außerdem Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme bis zum 18.06.2009 gegeben.

Damit ist dem Kläger vor der Entlassungsverfügung ordnungsgemäß rechtliches Gehör gewährt worden, auch wenn er von seinen Anhörungsrechten keinen Gebrauch gemacht hat.

Neben den formellen sind die auch die materiellrechtlichen Voraussetzungen der Entlassungsverfügung erfüllt.

Bei der Würdigung der hinreichenden Eignung eines Pfarrvikars für den Dienst als Pfarrer i. S. d. § 61 Abs. 2 lit. b PFDG steht der Kirchenleitung als Dienstherr ein gerichtlich nicht überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Das entspricht ständiger kirchengerichtlicher Rechtsprechung (vgl. KVVG, Urteil v. 12.05.1989-II 1/89, amtl. Sammlung Nr. 67; KVVG, Urteil vom 26.01.1990-II 5/89, amtl. Sammlung Nr. 74). Ebenso wie im staatlichen Beamtenrecht hängt das dem Dienstherrn zukommende Urteil über die Bewährung eines Pfarrvikars von zahlreichen – fachlichen wie persönlichen – Anforderungen des angestrebten Amtes ab. Diese Anforderungen im Einzelfall zu bestimmen, kommt allein dem Dienstherrn zu. Nur er soll nach dem Pfarrdienstgesetz – PFDG – ein Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Pfarrvikar den Anforderungen genügt. Es handelt sich dabei um einen Akt wertender Erkenntnis, der nicht allgemeinen und objektiven Kriterien folgt, sondern von den vom Dienstherrn gesetzten Wertmaßstäben abhängig ist (vgl. für das staatliche Beamtenrecht Hess. VGH, Urteil vom 19.04.1989 – UE 1467/86 -, Hess. VG Rspr. 1989, 65, 68).

Die gerichtlichen Überprüfungskriterien beschränken sich deshalb im vorliegenden Fall darauf,

- ob der Begriff der nicht hinreichenden Geeignetheit und die gesetzlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums verkannt worden sind,
- ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und
- ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt worden sind.

Einer Überprüfung anhand dieser Maßstäbe (vgl. zur Überprüfung bei Beurteilungsspielraum im staatlichen Verwaltungsrecht Kopp/Schenke, VwGO, 15. Auflage 2007, § 114 Rdn. 28) hält die Entlassungsverfügung der Beklagten vom 27.08.2009 stand.

Die Beklagte hat den Begriff der nicht hinreichenden Geeignetheit und die Grenzen des ihr eingeräumten Beurteilungsspielraums nicht verkannt.

Der Begriff der Geeignetheit braucht nicht ausdrücklich kirchengesetzlich definiert zu sein. Er erschließt sich vielmehr aus dem breiten Aufgabenfeld eines Pfarrers, für dessen Bewältigung unterschiedliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich sind. Gemessen am Bild des Gemeindepfarrers gehören hierzu: Gottesdienste, kirchliche Amtshandlungen aus besonderen Anlässen (z. B. Taufe, Trauung, Beerdigung), Seelsorge, Konfirmandenunterricht, Religionsunterricht in Schulen, Leitung und Gestaltung von Kirchenvorstandssitzungen, Verwaltung des Pfarramtes, Umgang mit hauptamtlichen, nebenamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern, Umgang mit Mitgliedern der Gemeinde.

Aus der Begründung der Entlassungsverfügung der Beklagten vom 27.08.2009 ergibt sich, dass sie ihrer Beurteilung der Geeignetheit das breite Aufgabenfeld eines Pfarrers zugrunde gelegt hat. Zu dem nur der Beklagten zustehenden Beurteilungsspielraum gehört es auch, Verhaltensweisen und Leistungen des Klägers in den verschiedenen Aufgabenfeldern zu

benennen, abzuwägen und zu gewichten. Deshalb darf das Kirchengericht auch keine andere Gewichtung dergestalt vornehmen, dass es die positiven Kompetenzen und Leistungen des Klägers im Bereich der Gottesdienste und Kasualien, insbesondere bei der Begleitung Trauernder, stärker zugunsten des Klägers gewichtet. Hieran ändert auch nichts der Umstand, dass in der Einleitung zum Pfarrdienstgesetz ausdrücklich betont wird, dass „das Amt des Pfarrers auf dem der Kirche von ihrem Herrn gegebenen Auftrag zur Verkündigung des Wortes Gottes und zur Verwaltung der Sakramente beruht“. Mit dieser Aussage ist kein Gebot an die Kirchenleitung verbunden, bei der auf einer breiten, vielschichtigen Aufgabenzuweisung beruhenden Eignungsbeurteilung eine bestimmte Gewichtung vorzunehmen.

Somit durfte die Beklagte die von ihr aufgezeigten Verhaltens- und Leistungsdefizite des Klägers zum Anlass nehmen, die hinreichende Eignung des Klägers für den Dienst des Pfarrers zu verneinen.

Die Beklagte ist hierbei auch nicht von einem unvollständigen oder sonst unrichtigen Sachverhalt ausgegangen.

Die Beklagte stützt sich, bezogen auf die gesamte Probezeit von fünf Jahren, auf mehrere verlässliche Tatsachengrundlagen, denen sie auch hohes Glaubhaftigkeits- und Glaubwürdigkeitsgewicht beimessen durfte. Es geht hier einmal um die Stellungnahme von Dekan F. vom 26.03.2007, um das dienstaufsichtliche Gespräch in der Kirchenverwaltung am 01.08.2007, um die abschließende Stellungnahme von Dekan N. vom 04.05.2009 zur möglichen Ernennung des Klägers auf Lebenszeit mit der Empfehlung, den Kläger nicht zum Pfarrer auf Lebenszeit zu ernennen, da er in Kernkompetenzen, die für den Pfarrerberuf unabdingbar seien, wie Leitungskompetenz, Kybernetik, Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Abgrenzungsfähigkeit und Flexibilität, Defizite aufweise. Als Tatsachengrundlage für die Entlassungsverfügung ist weiter zu nennen ein Gespräch in G-Stadt am 11.05.2009, an dem Dekan N., Oberkirchenrätin P. und der Kläger in Begleitung von Pfarrerin L. teilnahm. Hierbei hat der Kläger auf die Frage, ob er sich selbst eine Gemeinde als Pfarrer zutraue, erklärt, dass „es schon schwierig werden könne, wenn er wieder in der ersten Reihe stehen müsse. Schwierig bleibe für ihn der Unterricht, da er dort einem System unterworfen sei, z. B. Noten zu geben, auf Dynamiken kurzfristig zu reagieren und dass es wohl auch an seinem Naturell liege.“

Der Entlassungsverfügung vom 27.08.2009 liegt auch noch zugrunde die religionspädagogische Stellungnahme des Studienleiters O. vom 02.04.2009, in der dieser von erheblichen Problemen des Klägers bei der Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts und von erheblichen Elternbeschwerden berichtet und deshalb die religionspädagogische Eignung des Klägers allenfalls mit erheblichen Einschränkungen und nicht ohne dringende Fortbildungs- und Supervisionsempfehlungen bejaht.

Soweit der Kläger die Tatsachenfeststellungen für unrichtig und die Tatsachenermittlung für unvollständig hält, ist ihm entgegenzuhalten, dass auch in diesem Bereich eine nur

eingeschränkte Überprüfungsbefugnis des Gerichts besteht. Es ist Sache der Beklagten, welcher Personen sie sich bei der Ermittlung des für die Beurteilung des Klägers maßgeblichen Sachverhalts bedient und wie sie die verschiedenen Aussagen gewichtet und würdigt (so auch KVVG, Urteil vom 26.01.1990 II 5/89).

Die Beklagte durfte sich deshalb im wesentlichen auf die Stellungnahmen der Dekane stützen, zumal diese, jedenfalls in der Tendenz, bei den stattgefundenen Gesprächen von dem Kläger bestätigt worden sind. Die Beklagte war also nicht, wie der Kläger meint, verpflichtet, auch noch Kirchenvorsteher als „unmittelbare“ Zeugen anzuhören.

Ein entscheidender Rechtsfehler im Bereich der Tatsachenermittlung ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beklagte die abweichende Stellungnahme des Studienleiters O. vom 06.05.2009, mit dem dieser – deutlich positiver als noch am 02.04.2009 – die Ernennung des Klägers zum Pfarrer auf Lebenszeit aus religionspädagogischer Sicht befürwortet, nicht ausdrücklich erwähnt hat. Das Gericht geht davon aus, dass eine Einbeziehung dieser Stellungnahme in die Beurteilung der hinreichenden Geeignetheit des Klägers für den Dienst als Pfarrer nicht zu einem anderen Ergebnis geführt hätte, zumal die beachtlichen Defizite des Klägers in anderen Bereichen davon unberührt bleiben und er seine Schwächen im religionspädagogischen Bereich in dem Gespräch am 11.05.2009, also nach dem 06.05.2009, ausdrücklich eingestanden hat. Im übrigen weist die Beklagte mit Schriftsatz vom 09.03.2010 darauf hin, dass sie in ihrer Sitzung vom 04.03.2010 die Stellungnahme des Studienleiters O. vom 06.05.2009 „nochmals ausdrücklich“ gewürdigt habe.

Schließlich hat die Beklagte bei ihrer Entlassungsentscheidung auch keine allgemeinen Wertmaßstäbe missachtet, noch hat sie sich von sachfremden Erwägungen leiten lassen.

Insoweit ergibt sich auch nichts Gegenteiliges aus der Stellungnahme des Pfarrerausschusses vom 06.07.2009. Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass es sich bei den Einsatzorten für den Kläger nicht um besonders schwierige Pfarrstellen gehandelt habe und Pfarrvikare oft in Haupt- und Realschulen oder einer Gesamtschule eingesetzt würden. Die Kirchenleitung ist auch ihrer Fürsorgepflicht voll umfänglich nachgekommen, und es ist auch kein Vertrauenstatbestand auf Übernahme in eine Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit geschaffen worden.

Die Beklagte hat daher von der nach § 61 Abs. 2 lit. b PfdG gegebenen Möglichkeit, den Kläger zu entlassen, ermessensfehlerfrei Gebrauch gemacht. Eine Ermessenreduzierung auf null ist nicht ersichtlich. Daher war auch die Verpflichtungsklage auf Ernennung zum Pfarrer auf Lebenszeit abzuweisen.

Für das Verfahren werden Gebühren und Auslagen nicht erhoben (§ 36 Satz 1 KVVG). Als unterliegender Teil hat der Kläger die außergerichtlichen Kosten zu tragen (§§ 38 KVVG, 154 Abs. 1 VwGO).

