

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Beilage zu Heft 4 vom 15. April 2000

Rechtsprechungsbeilage 2000

Rechtsprechung von Kirchengerichten

Die Rechtsprechungsbeilage wird jährlich einmal vom Kirchenrechtlichen Institut der EKD zusammengestellt und im Amtsblatt der EKD veröffentlicht. In neuer Konzeption setzt sie die Reihe der Rechtsprechungsbeilagen im Amtsblatt der VELKD fort.

In der Rechtsprechungsbeilage kommen nur Erkenntnisse kirchlicher Gerichte und Schlichtungsstellen zum Abdruck. Die Entscheidungen werden in vier Abteilungen veröffentlicht: Teil I: Verfassungs- und Organisationsrecht; Teil II: Dienst- und Arbeitsrecht; Teil III: Finanz- und Vermögensrecht; Teil IV: Verschiedenes. Den Entscheidungen sind Leitsätze vorangestellt, die mit entsprechender Angabe entweder von dem jeweiligen kirchlichen Spruchkörper oder von dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD formuliert worden sind. Weiter werden in einem eigenen Absatz die in dem betreffenden Erkenntnis angesprochenen gesetzlichen Bestimmungen angeführt.

Ein **Fundstellennachweis** der in den Jahren 1981–1990 veröffentlichten Entscheidungen und Gutachten der evangelischen Kirchengerichte und sonstiger kirchlicher Spruchkörper ist in ZevKR 35 (1990) S. 427 ff., ein solcher für die Jahre 1945–1980 in ZevKR 41 (1996) S. 322 ff. publiziert worden.

Eine Sammlung der **Leitsätze des VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD** ist im Internet abrufbar unter der Adresse <http://www.ekd.de>, Button »Arbeitsfelder«.

Das Kirchenrechtliche Institut der EKD, Goßlerstraße 11, 37073 Göttingen, bittet darum, ihm über das Kirchenamt der EKD oder die Amtsstellen der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse Abschriften aller einschlägigen Entscheidungen zu übersenden und dabei gegebenenfalls zu vermerken, ob die betr. Entscheidungen rechtskräftig sind.

Es wird empfohlen, die Rechtsprechungsbeilage wie folgt zu zitieren: RsprB ABI. EKD 2000.

Die Rechtsprechungsbeilage kann *gesondert* vom sonstigen Bezug des Amtsblattes beim Verlag des Amtsblattes der EKD, Postfach 21 02 20, 30402 Hannover, zum Preis von 5,00 DM – einschließlich Mehrwertsteuer – zuzüglich Versandkosten bestellt werden.

Kirchenordnung (Verfassung), Gemeinden und höhere Verbände, kirchliches Mitgliedschaftsrecht, Patronatsrecht

1.

Zusammenlegung von Kirchengemeinden

1. *Der Beschluss der Kirchenleitung gemäß § 14 Abs. 1 KGO über die Zusammenlegung von Kirchengemeinden stellt sich zwar im Verhältnis zu den davon betroffenen Gemeinden als anfechtbarer Verwaltungsakt dar, nicht aber gegenüber deren Mitgliedern. Diesen gegenüber fehlt es an einer unmittelbaren Rechtswirkung – und damit an der Möglichkeit der Berührung rechtlicher Interessen –, weil ihre Rechte und Pflichten als Gemeindeangehörige durch die Gebietsänderung weder in inhaltlicher noch in sonstiger Weise berührt werden.*

2. *§ 16 Abs. 1 KGO; wonach jedes Gemeindeglied grundsätzlich der Kirchengemeinde seines ersten Wohnsitzes angehört, begründet keinen Anspruch, Glied einer dauerhaft in unveränderten Grenzen bestehenden Gemeinde zu sein.*

3. *§ 14 KGO gewährt dem einzelnen Gemeindeglied kein formelles Beteiligungsrecht an der Entscheidung über Neubildung, Veränderung, Aufhebung, Teilung oder Zusammenlegung von Kirchengemeinden.*

4. *Den insoweit grundsätzlich bestehenden Informationsansprüchen des Kirchenvorstandes stehen keine gerichtlich durchsetzbaren Informationsansprüche einzelner Gemeindeglieder gegenüber (Leitsätze des Gerichts).*

Art. 1–13 Ordnung der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenordnung – KO) v. 17.3.1949 i. d. F. v. 21.4.1966 (ABl. S. 89); §§ 14, 16, 39 IV Kirchengemeindeordnung (KGO) i. d. F. d. Bkm. v. 6.11.1979 (ABl. S. 181), zuletzt geändert am 5.12.1990 (ABl. 1991 S. 35); §§ 3 I Nr. 1, 6 Nr. 3, 38 KG über das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht (KVVG) i. d. F. d. Bkm. v. 1.8.1979 (ABl. S. 119); § 42 II VwGO.

Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Ev. Kirche in Hessen und Nassau – 2. Kammer –, Urteil vom 23.5.1997 – II 1/1997 – (rechtskräftig)

Die Parteien streiten um die Rechtmäßigkeit der Zusammenlegung zweier Kirchengemeinden. Die betreffenden Gemeinden arbeiteten seit mehreren Jahren in verschiedenen diakonischen Bereichen zusammen, zunächst auf der Basis eines Kooperationsvertrages und später als Arbeitsgemeinschaft. Anfang 1996 begannen in beiden Kirchenvorständen Fusionsüberlegungen. Diese führten zu einem gemeinsamen Tendenzbeschluss, der die Initiative zur Zusammenlegung begrüßte. In den nächsten Monaten wurde in beiden Gemeinden mehrfach über die geplante Fusion informiert und in Versammlungen und öffentlichen Sitzungen die Vor- und Nachteile eines Zusammengehens diskutiert. Den Gemeindegliedern wurde die Gelegenheit gegeben, sich sowohl schriftlich als auch mündlich zu den Plänen zu äußern. Im März 1996 gründete sich ein rechtsfähiger Verein (Kläger – Kl. – zu 1.) mit dem Ziel, die Fusion zu verhindern. Im Juli 1996 beschlossen die Kirchenvorstände in getrennten Abstimmungen die Zusammenlegung beider Gemeinden zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die Kirchenleitung fasste nach Zustimmung der erforderlichen Gremien einen entsprechenden Fusionsbeschluss. Der Kl. zu 1. sowie zwei weitere Gemeindeglieder (Klägerinnen – Kl. – zu 2. und 3.) erhoben daraufhin Klage beim Kirchengericht mit dem Antrag, den Fusionsbeschluss wegen man-

gelder Beteiligung der Gemeindeglieder aufzuheben. Die Klage wurde abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Klage ist unzulässig.

Die Klage erfüllt nicht die Zulässigkeitsvoraussetzungen, da die Kl. zu 2. und 3. durch den Fusionsbeschluss der Kirchenleitung vom 22.10.1996 nicht in ihren rechtlichen Interessen berührt sind (§ 6 Nr. 3 i. V. m. § 3 I Nr. 1 KVVG). Dieses Zulässigkeitserfordernis ist § 42 Abs. 2 VwGO nachgebildet, der eine im Wesentlichen gleich lautende Bestimmung enthält. Die sich hieraus ergebenden Voraussetzungen finden über § 38 KVVG entsprechende Anwendung im kirchenrechtlichen Verfahren.

Eine Berührung rechtlicher Interessen der Kl. ist nach Auffassung des Gerichts nicht möglich, da sich der Fusionsbeschluss zwar im Verhältnis zu den davon betroffenen Gemeinden als Regelung mit unmittelbarer Rechtswirkung nach außen und damit als anfechtbarer Verwaltungsakt darstellt, nicht jedoch gegenüber den Mitgliedern der fusionierten Kirchengemeinden. Gegenüber diesen fehlt es an einer unmittelbaren Rechtswirkung – und danach an der Möglichkeit der Berührung rechtlicher Interessen –, weil ihre Rechte und Pflichten als Gemeindeangehörige durch die Gebietsänderung weder in inhaltlicher noch in sonstiger Weise berührt werden (vgl. hierzu für Gebietsänderungsakte im staatlichen Bereich OVG Koblenz, NVwZ 1983, 303, 304; Hessischer Staatsgerichtshof, ESVGH 25, 131 ff.).

Eine Rechtsverletzung der Kl. zu 2. und 3. im Hinblick auf den Wegfall ihrer Zugehörigkeit zu ihrer früheren Gemeinde lässt sich nicht aus § 16 KGO herleiten.

§ 16 KGO begründet keinen Anspruch, immer Glied einer in unveränderten Grenzen bestehenden Gemeinde zu sein. § 14 KGO sieht ausdrücklich die Möglichkeit von Gebietsänderungen vor. Es gibt – wie im staatlichen Recht im Hinblick auf die politische Gemeinde auch – keinen Anspruch auf Fortbestand der eigenen Kirchengemeinde. Zwar enthält die Kirchenordnung eine generelle Institutionsgarantie für den Bestand von Kirchengemeinden (Art. 1–13 KO). Diese generelle Institutionsgarantie ist jedoch nicht als Gebietsbestandsgarantie zu sehen. Gemeint ist vielmehr der generell-abstrakte Rahmen, in dem die Kirche organisiert sein muss. Dies lässt jedoch nicht den Schluss zu, dass alle Kirchengemeinden dauerhaft in unveränderten Grenzen bestehen bleiben müssen.

§ 16 KGO dient lediglich dem Allgemeininteresse im Sinne einer Ordnungsfunktion im Hinblick auf eine klare Regelung der Gemeindezugehörigkeit. Es ist nicht ersichtlich, dass die in Frage stehende Norm wenigstens daneben Individualinteressen verpflichtet ist bzw. ihrem Zweck nach individuelle Interessen schützen soll.

Es ist im Übrigen auch nicht erkennbar, welche konkreten Auswirkungen die Fusion auf die Gemeindeglieder haben sollte. Außer einem Unwillen, der sich in einer Unzufriedenheit mit der durch die Neugliederung geschaffenen Lage manifestiert, haben die Kl. hierzu nichts vorgetragen. Allein Traditionswerte und die damit verbundenen Wünsche nach einem Fortbestand des bisherigen Zustandes sind jedoch keine rechtserheblichen, justiziablen Abwägungs-

punkte (vgl. hinsichtlich einer Schulzusammenlegung VGH Mannheim, NWwZ-RR, 1991, 73, 74).

Durch die räumliche Nähe von ... und ... bleibt die örtliche Verbundenheit und die Teilnahmemöglichkeit am Gemeindegesehen unverändert bestehen. Die Fusion lässt die Verwurzelung in sozialen, historischen und kulturellen Strukturen unangetastet. Sollte es eine Schwerpunktverlagerung in der kirchlichen Arbeit geben oder gegeben haben, so besteht für die Kl. zu 2. und 3. unverändert die Möglichkeit, durch aktive Mitarbeit die Gemeinde in ihrem Sinne mitzugestalten. Für die Gemeindeglieder ändert sich gleichsam nur der äußere Rahmen der Gemeinde. Die Hülle Kirchengemeinde, die in der Vergangenheit die Mitgliedschaft zur Landeskirche vermittelt hat, verändert durch die Fusion ihren Umfang. Die Gemeindegliederzugehörigkeit wird durch eine neugebildete Gemeinde vermittelt, der Status als Gemeindeglieder bleibt erhalten. Die Gemeindeglieder sind nunmehr nicht mehr Glieder der ... bzw. ... Gemeinde, sondern Glieder der Ev. Kirchengemeinde ... Diese – allenfalls mittelbar-faktische – Betroffenheit reicht jedoch nicht aus, um die Verletzung einer rechtlich geschützten Sphäre anzunehmen.

Eine Verletzung des Bekenntnisses der Kl. zu 2. und 3. ist ebenfalls nicht möglich. Wird eine neue Gemeinde aus Teilen mehrerer Kirchengemeinden verschiedenen Bekenntnisses gebildet, so gilt allein die gemeinsame Bindung an den Grundartikel (Art. 3 Abs. 2 S. 2 KO). Im Übrigen ist hier keine Bekenntnisverschiedenheit gegeben.

Auch eine Verletzung von Verfahrensrechten der Kl. zu 2. und 3. scheidet aus.

Aus § 14 KGO lassen sich nur Beteiligungsrechte für die von der Fusion betroffenen Kirchenvorstände und Dekanatsynodalvorstände herleiten. Ein Wille des Gesetzgebers, einzelne Gemeindeglieder an einer Entscheidung über Neubildung, Veränderung, Aufhebung, Teilung oder Zusammenlegung von Kirchengemeinden zu beteiligen, ist nicht ersichtlich. Die Kirchenleitung durfte daher zu Recht die Fusion der betroffenen Kirchengemeinden ohne eine Beteiligung der Gemeindeglieder beschließen.

Hierzu korrespondiert das in diesem Verfahren vergleichsweise schwach ausgestattete Recht des Kirchenvorstandes als leitendes Gremium der Gemeinde. Im Rahmen der Gemeindegliederung hat der Kirchenvorstand lediglich ein Recht, mit seinen Bedenken, Anregungen und Einwänden gehört zu werden (KVVG, Urteil v. 26.11.1964 – II 2/63, Amtl. Sammlungen Nr. 12).

Die Fusion greift auch nicht deshalb in rechtlich geschützte Positionen der Kl. ein, weil der Kirchenvorstand die Gemeinde hierüber – nach der Behauptung der Kl. – nur unzureichend informiert hat.

Zwar bestehen grundsätzlich Informationspflichten des Kirchenvorstandes gegenüber den Gemeindegliedern. Diesen stehen jedoch keine gerichtlich durchsetzbaren Informationsansprüche einzelner Gemeindeglieder gegenüber (§ 39 Abs. 4 S. 1 KGO, Art. 11 KO). Auch die Durchführung einer Gemeindeversammlung kann nur von dreißig Gemeindegliedern gemeinsam beantragt werden (Art. 11 Abs. 3 KO).

Ohne dass es für die Entscheidung des Gerichts noch darauf ankommt, sei aber bemerkt, dass von einer ausreichenden Information auszugehen ist.

Man wird eine Informationspflicht im gegebenen Fall bei einer für die Gemeinde sehr wichtigen und im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit entscheidenden Frage wohl sehr weit spannen müssen. Unstreitig haben jedoch Gemeindeversammlungen stattgefunden, in denen die Kir-

chenvorstände Informationen an die Gemeindeglieder weitergegeben haben. Die von der Bekl. vorgetragene Schilderung dieser Versammlungen und der vorgelegte Dokumentationsband der Fusion geben zur Überzeugung des Gerichts hinreichend zu erkennen, dass eine inhaltliche Auseinandersetzung stattgefunden hat. Die Kl. haben in diesem Zusammenhang selbst vorgetragen und auch in der mündlichen Verhandlung nochmals bestätigt, dass Anträge auf den Gemeindeversammlungen gestellt werden durften. Dabei mag es sinnvoller gewesen sein, diese Anträge mündlich zu verhandeln, jedoch vermag das Gericht hierin nicht die Verletzung von Verfahrensvorschriften zu sehen. Vorschriften für ein förmliches Verfahren über die Einberufung und die Art und Weise der Durchführung von Gemeindeversammlungen im Sinne eines geeigneten Konfliktregulativs finden sich im Kirchenrecht nicht.

Im Hinblick auf die Kl. zu 2. und 3. sieht das Gericht die Schwierigkeit, für Veränderungen in historisch gewachsenen Strukturen eine umfassende Akzeptanz zu erreichen. Ziel der Information durch den Kirchenvorstand kann demnach nur der Versuch sein, die größtmögliche Berücksichtigung der eigenen Interessen unter Einbindung der Gemeindeglieder zu erreichen. In diesem Prozess wäre es sicher wünschenswert, eine weitestgehende Harmonie unter den Beteiligten herzustellen. Jedoch kann es nicht die Aufgabe des Kirchenvorstandes sein, jedes einzelne Gemeindeglied von der Richtigkeit der beabsichtigten Entscheidung zu überzeugen.

Die Klage ist auch im Hinblick auf den Kl. zu 1. unzulässig. Dies ergibt sich schon aus der Feststellung, dass die Kl. zu 2. und 3. als einzelne Gemeindeglieder unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in individuellen Rechten durch die Entscheidung der Kirchenleitung betroffen sind. Dies gilt demnach auch für den klagenden Verein, der sich aus Gliedern der Gemeinde zusammensetzt und von daher keine darüber hinausgehende eigene Betroffenheit geltend machen kann.

2.

Aufhebung einer Pfarrstelle

1. Das »Einvernehmen« der Kirchenleitung mit dem Kreissynodalvorstand (§ 1 Abs. 1 PfStG) bedeutet nicht, dass Kirchenleitung und Landeskirchenamt in Einzelheiten an die Vorstellungen des Kreissynodalvorstandes gebunden sind; sie sind vielmehr berechtigt, nach übergeordneten Gesichtspunkten zu entscheiden.

2. Die rückwirkende Aufhebung einer Pfarrstelle ist grundsätzlich nicht möglich (Leitsätze der Redaktion).

Art. 9 I, 203 I Kirchenordnung (KO) der Ev. Kirche im Rheinland v. 2.5.1952 i. d. F. v. 20.1.1979 (KABl. S. 41); § 1 I Kirchengesetz über die Pfarrstellen in den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Verbänden in der Ev. Kirche im Rheinland (Pfarrstellengesetz – PfStG) i. d. F. d. Bkm. v. 28.2.1985 (KABl. S. 55), zuletzt geändert durch Kirchengesetz v. 10.1.1996 (KABl. S. 3).

Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 22.4.1997 – VK 22/1996 –

Das Presbyterium der L.-Kirchengemeinde S. (Antragstellerin – Ast. – zu 1.) beantragte im September 1995 beim Landeskirchenamt der Landeskirche (Antragsgegnerin – Ag.) die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Gemeinde; auf diesem Schreiben hatte der Superintendent des Kirchenkreises S. (Ast. zu 2.) einen Vermerk angebracht, dass ein Sparsausschuss der Kreissynode an einer Vorlage für die Herbstsynode arbeitete; die Entscheidung über die Aufhebung

solle daher zurückgestellt werden. Das Landeskirchenamt erklärte mit darauf folgendem Schreiben die Zurückstellung der Entscheidung; weder das Presbyterium der Ast. zu 1. noch der Superintendent des Ast. zu 2. setzten das Landeskirchenamt über Beschlüsse der Herbstsynode in Kenntnis. Im März 1996 schließlich beschloss der Kreissynodalvorstand, die Kirchenleitung zu bitten, dem Antrag der Ast. zu 1. auf Aufhebung der Pfarrstelle zum 1.10.1995 zu entsprechen. Das Kollegium der Kirchenleitung stellte daraufhin fest, dass Pfarrstellen grundsätzlich nicht rückwirkend aufgehoben werden könnten, und gab dem Antrag mit Wirkung vom 1.6.1996 statt. Im Rahmen eines »Einspruches« rügte der Kreissynodalvorstand seine unterbliebene Anhörung. Nachdem der gegen den Beschluss der Kirchenleitung gerichtete Widerspruch der Ast. zu 1. erfolglos blieb, beantragten die Ast. bei der Verwaltungskammer die Feststellung, dass die 4. Pfarrstelle der Ast. zu 1. rückwirkend zum 1.10.1995 aufzuheben ist. Der zulässige Antrag blieb in der Sache ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Anträge sind ... unbegründet. Landeskirchenamt – das insoweit im Auftrag der Kirchenleitung gehandelt hat (Art. 203 Abs. 1 KO) – und die Kirchenleitung haben es zu Recht abgelehnt, die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ast. zu 1. rückwirkend zum 31. Dezember 1995 zu beschließen.

Das Verfahren für die Aufhebung von Pfarrstellen ist durch Kirchengesetz vom 11. Januar 1996 mit Wirkung ab 26. Januar 1996 neu geregelt worden. Nach Art. 9 Abs. 1 S. 1 KO alter Fassung hatte die Kirchenleitung über die Aufhebung einer Pfarrstelle nach Anhören des Presbyteriums und des Kreissynodalvorstandes zu entscheiden. Art. 9 Abs. 1 KO schreibt nunmehr vor, dass das Presbyterium anzuhören und der Kreissynodalvorstand zu beteiligen sei. Wie der Kreissynodalvorstand zu beteiligen ist, ist in § 1 Abs. 1 Pfarrstellengesetz vom 11. Januar 1996 geregelt. Dort heißt es:

Über die Errichtung, Verbindung und Aufhebung von Gemeindepfarrstellen entscheidet die Kirchenleitung auf Antrag des Kreissynodalvorstandes und im Einvernehmen mit ihm. Das zuständige Presbyterium muss gehört werden.

Über die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ast. zu 1. ist nach der neuen Fassung des Art. 9 KO und dem neuen § 1 Abs. 1 Pfarrstellengesetz zu entscheiden. ... (wird ausgeführt).

Für § 1 Abs. 1 Pfarrstellengesetz war zunächst folgender Wortlaut vorgesehen:

Über die Errichtung, Verbindung und Aufhebung von Gemeindepfarrstellen entscheidet die Kirchenleitung auf Antrag des zuständigen Kreissynodalvorstandes. Das zuständige Presbyterium muss gehört werden.

Mit der Forderung in der endgültigen Fassung des § 1 Abs. 1 Pfarrstellengesetz, dass nämlich die Kirchenleitung bei den dort beschriebenen Maßnahmen das Einvernehmen mit dem Kreissynodalvorstand herzustellen habe, sollte gegenüber der ursprünglich vorgesehenen Fassung die Stellung der sog. mittleren Ebene verstärkt werden.

Dies nach dem Rechtsverständnis der Verwaltungskammer allerdings nicht so weit gehen, dass Landeskirchenamt und Kirchenleitung gezwungen sein könnten, in sämtlichen Einzelheiten den Vorstellungen des Kreissynodalvorstandes zu entsprechen. Ansonsten wären sie – zumindest theoretisch – dem Diktat des Kreissynodalvorstandes ausgesetzt. Landeskirchenamt und Kirchenleitung sind vielmehr berechtigt, ihre Entscheidung allerdings nach übergeordneten Gesichtspunkten zu treffen. Sie sind zwar darauf ange-

wiesen, dass der Kreissynodalvorstand die beabsichtigte Maßnahme befürwortet, was dieser schließlich auch mit seinem Beschluss vom 21. März 1996 getan hat.

Bezüglich des Zeitpunktes der Aufhebung einer Pfarrstelle ist zunächst davon auszugehen, dass dies schon nach dem Sinn einer solchen Maßnahme nur ein in der Zukunft liegender Vorgang sein kann. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass das Landeskirchenamt nach Eingang des Beschlusses des Kreissynodalvorstandes vom ... März 1996 die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ast. zu 1. erst zum 1. Juni 1996 verfügt hat. Diese Vorgehensweise ist auch aus sonstigen, übergeordneten Gründen zu billigen. Die Ast. zu 1. wäre gegenüber anderen Kirchengemeinden bevorzugt, deren überflüssige Pfarrstellen nicht rückwirkend aufgehoben wurden. Dies würde sich finanziell zu Lasten der Gesamtheit der Kirchengemeinden auswirken, worauf die Ag. zu Recht in ihrem Schriftsatz vom ... hingewiesen hat. So ist dann auch der Grundsatzbeschluss des Landeskirchenamtes vom ..., wonach Pfarrstellen grundsätzlich nicht rückwirkend aufgehoben werden sollen, durchaus sachgerecht.

3.

Gültigkeit einer Kirchenvorstandswahl

1. *Das Begehren, die Ungültigkeit einer Kirchenvorstandswahl festzustellen, ist nicht begründet, wenn Verletzungen von Vorschriften gerügt werden, die nicht zum Kernbereich der Wahlverfahrensbestimmungen gehören. Einer Beweisaufnahme durch das Kirchengengericht bedarf es in einem solchen Falle nicht.*

2. *Ein Verstoß gegen § 4 WahlG durch öffentliche Stellungnahme für oder gegen einzelne Bewerber berührt nicht den Kernbereich der Vorschriften über das Wahlverfahren, dessen Verletzung die Möglichkeit eröffnen kann, eine Wahl für ungültig zu erklären (Leitsätze des Gerichts).*

§§ 3 II S. 1, 4, 17 I, III lit. a, VI, VII Kirchengesetz über die Bildung der Kirchenvorstände, der Kirchenkreissynoden und der Synode der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (Wahlgesetz – WahlG) v. 4.2.1995 (GVOBl. S. 264); § 47 Kirchengengerichtsordnung des Kirchengengerichts der ev.-luth. Kirchen in Schleswig-Holstein und Hamburg (Kirchengengerichtsordnung – KGO) v. 10.11.1972 (KGVOBl. Schleswig-Holstein 1974 S. 63).

Kirchengengericht der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, Urteil vom 11.12.1997 – KG-NELK 2/97 – (rechtskräftig)

Die fünf Kläger (Kl. zu 1.–5.) wenden sich mit ihrer Klage gegen das Ergebnis der Wahl zum Kirchenvorstand in der Ev.-Luth. St. Y-Kirchengemeinde (Beklagte – Bekl.). Die Kl. zu 1., 2., 4. und 5. wären selbst Kandidaten für die Wahl; der Kl. zu 3. ist der Ehemann einer Kandidatin. Bei der in Rede stehenden Wahl sind die Kl. zu 1., 2., 4. und 5. wie auch die Ehefrau des Kl. zu 3. nicht in den Kirchenvorstand gewählt worden; u. a. aufgrund der Rügen der nunmehrigen Kl. hat der Kirchenvorstand die Stimmenauszählung wiederholt, wobei sich keine wesentlichen Veränderungen ergaben. Gegen dieses Wahlergebnis richteten sich die Einsprüche/Beschwerden der Kl., die der Wahlvorstand teilweise als unbegründet zurückgewiesen hat; soweit er die Beschwerden als begründet erachtete, hat er jedoch keinen wesentlichen Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften angenommen und die Wahl nicht als ungültig erklärt. Hiergegen richtet sich die vorliegende Klage mit dem Ziel, die Wahlen in den Kirchenvorstand für ungültig zu erklären; dazu verweisen die Kl. auf zahlreiche von ihnen behauptete Verstöße gegen Wahlgesetz bzw. Wahlordnung. Das Begehren der Kl. blieb ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

Das Feststellungsbegehren der Kl., die Wahl in den Kirchenvorstand der Beklagten in den Wahlbezirken I und II für ungültig zu erklären, ist – soweit dieses von den Kl. zu 1., 2., 4. und 5. gestellt wird – zulässig, für den Kl. zu 3. ist es unzulässig, insgesamt muss die Klage abgewiesen werden.

A

Die Kl. zu 1., 2., 4. und 5. sind klagebefugt (§ 47 KGO). Sie wenden sich gegen die ihre Einsprüche/Beschwerden zurückweisenden Beschlüsse der Bekl. und die im Ergebnis zurückweisenden Beschlüsse des Wahlvorstands des Kirchenkreisvorstandes. In beiden Fällen handelt es sich um im Ergebnis ablehnende Verwaltungsakte.

Entgegen § 24 Abs. 2 WahlG a. F., der noch eine Klagebefugnis eines jeden »im Wählerverzeichnis geführten Gemeindegliedes« vorsah, setzt § 17 Abs. 1 WahlG jetzt eine persönliche Rechtsverletzung voraus. Das ist bei den Kl. zu 1., 2., 4. und 5. der Fall. Sie sind Wahlkandidaten gewesen und nicht gewählt worden. Die Klagebefugnis ist nicht für den Kl. zu 3. gegeben. Er war nicht Wahlkandidat, seine Ehefrau, die Kandidatin war, hat im Klagewege die Bescheide des Kirchenvorstandes und des Wahlausschusses des Kirchenkreisvorstandes nicht angefochten.

Blaschke (in »Das Wahlrecht in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche«, Kommentar zu den Verfassungs- und Wahlrechtsbestimmungen, 1990), führt zu § 24 WahlG a. F. aus, »dass die Wahlanfechtung nach § 24 Abs. 2 eine Art »Popularklage« ist«. Jedes im Wählerverzeichnis geführte Mitglied hatte die Klagebefugnis ohne Rücksicht darauf, ob es selbst mitgewählt oder ob es gültig gewählt hatte. Dieser weite Klägerkreis ist durch den neuen § 17 Abs. 1 WahlG dahin eingeschränkt worden, dass nur noch der, der selbst im Rahmen des Wahlgesetzes verletzt worden ist, auch klagebefugt sein soll. Mangels Klagebefugnis ist die Klage des Kl. zu 3. deswegen als unzulässig zurückzuweisen, weil er in keinem subjektiv öffentlichen Recht verletzt worden ist.

B

Die Feststellungsbegehren der Kl. zu 1., 2., 4. und 5. sind nicht begründet.

Gemäß § 17 Abs. 6 WahlG kann die Beschwerde nur mit der Verletzung von Vorschriften über das Wahlverfahren oder mit mangelnder Wählbarkeit des oder der Gewählten begründet werden. Das Vorliegen der letzten Alternative ist nicht behauptet worden. § 17 Abs. 7 WahlG führt besondere Fälle der Verletzung des Wahlverfahrens auf, die hier jedoch nicht behauptet worden sind. Es entspricht der Rechtsprechung dieses Kirchengerichts, dass nicht jede Verletzung des Wahlverfahrens bereits geeignet ist, die Feststellung der Ungültigkeit der ganzen Wahl zu begründen (KG – NELK 4/79, 9/79, 12/79, 3, 4, 5/85¹⁾).

Die Ungültigkeit der Wahl kann nur festgestellt werden, wenn »ein hochrangiges Interesse an der Ungültigkeit der Wahl dieses rechtfertigt, das sich demgemäß auch auf einen hochrangigen Fehler im Wahlverfahren stützen muss. Nicht jede Unregelmäßigkeit führt zur Ungültigkeit der Wahl, das würde zu unerträglichen, das Gemeindeleben schwer belastenden Störungen und Beunruhigungen führen« (KG – NELK 12/79; *Blaschke* a. a. O.).

Dabei hat das Kirchengericht bislang unterschieden zwischen dem Kernbereich der Wahlverfahrensbestimmungen und anderen Bestimmungen, die diesem Bereich nicht zuzuordnen sind. Zum ersten Bereich hat es z. B. die Grundsätze der unmittelbaren und geheimen Wahl (§ 16 WahlG a. F.) gezählt, auch solche Bestimmungen, die, um den Wählerwillen objektiv zu erfassen, einem gesicherten und geordneten Ablauf des Wahlverfahrens dienen, also vor allem die Wahlhandlung als solche regeln und die die Ermittlung und Feststellung des Wahlergebnisses betreffen (KG – NELK 3, 4, 5/85).

Zum zweiten Bereich zählt dieses Kirchengericht z. B. die Bestimmungen, die die Aufnahme in die Wählerverzeichnisse, die Wahlvorschlagsliste, Inhalte von Wahlinformationen, die Bestimmungen über Wahlbezirke und Wahlstellen, die Briefwahl, die Anzahl der Stimmen und die Annahme der Wahl betreffen (siehe auch *Blaschke* a. a. O.). In seiner Entscheidung zu KG – NELK 4/79 hat das Kirchengericht betont, dass »Vorschriften des Wahlverfahrens« im Sinne § 24 Abs. 2 S. 2 WahlG a. F. (wortgleich jetzt § 17 Abs. 6 WahlG) nur solche Bestimmungen sind, die die überkommenen allgemeinen Wahlgrundsätze kodifizieren, wie sie vor allem in § 16 WahlG a. F. niedergelegt waren. Demzufolge ist im Rahmen des § 17 Abs. 6 WahlG im Wesentlichen nur ein Verstoß gegen solche Vorschriften über das Wahlverfahren von Belang, deren Verletzung eine Verfälschung des Wählerwillens herbeiführen oder ermöglichen kann (KG – NELK 3, 4, 5/85). In dieser Entscheidung hat das Kirchengericht festgestellt, dass § 17 Abs. 2 WahlG a. F. (entsprechend § 4 WahlG) nicht den Kernbereich des Wahlverfahrensrechts betrifft. Für die Gültigkeit einer Wahl kommt es grundsätzlich nicht darauf an, in welcher Weise von Mitgliedern des Kirchenvorstandes Einfluss auf mögliche Wahlkandidaten genommen wird (so auch Urteil KG – NELK 3, 4, 5/85).

Die Kl. haben eine Vielzahl von »Ungesetzlichkeiten« vor und anlässlich der Wahl am 1. Dezember 1996 durch Pastor ... sowie drei weitere Kirchenvorstandsmitglieder behauptet; sie sollen in persönlicher Ansprache vor der Wahl und am Wahltag gegenüber Wählern die »eigenen« Kandidaten, die letztlich auch gewählt worden sind, empfohlen und die Kandidaten aus dem Personenkreis, der ein eigenes Falblatt herausgegeben hatte und zu dem auch die Kläger gehören, diskreditiert und so Einfluss auf das Wahlergebnis genommen haben. Die Bekl. hat diese Vorwürfe ... für die Betroffenen zurückgewiesen. Diese Vorwürfe reichen einzeln für sich und in ihrer Gesamtheit nicht aus, um den Kernbereich der Wahlverfahrensbestimmungen der Wahl vom 1. Dezember 1996 in der Kirchengemeinde St. Y in Frage zu stellen. Einer Beweisaufnahme durch das Kirchengericht bedurfte es deshalb nicht. Die behaupteten Wahlbeeinflussungen sind – gewertet auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung des Kirchengerichts – nicht von solchem Gewicht, dass der Kernbereich berührt ist. Die Wähler haben in jedem Falle immer noch ihren freien Willen bei der Stimmabgabe und der Auswahl der Wahlkandidaten gehabt. Das behauptete Zuflüstern von Zahlen aus der Reihenfolge der Kandidaten oder die Benennung von Kandidaten bei Übergabe von Wahlbriefen – alles dieses ist aber in Abrede genommen – könnte zwar eine Einflussnahme auf Wähler der Kirchenwahl beinhalten; die eigene Willensentscheidung der Wähler ist aber gewährleistet geblieben, jeder konnte die Kandidaten seiner eigenen Entscheidung wählen. Ein Verstoß gegen § 4 WahlG, nämlich sich nicht »jeder öffentlichen Stellungnahme für oder gegen einzelne Bewerber oder Bewerberinnen« enthalten zu haben, gehört nicht zum Kernbereich der Vorschriften über das Wahlverfahren, dessen Verletzung die Möglichkeit eröffnen kann, eine Wahl für ungültig zu erklären.

¹⁾ RsprB ABl. EKD 1988, S. 5.

Die Kl. rügen ferner, Pastor ... und andere Kirchenvorstandsmitglieder hätten Wahlberechtigte unaufgefordert mit Briefwahlunterlagen aufgesucht und zur Stimmabgabe aufgefordert. Das Kirchengericht hat in KG – NELK 9/79 entschieden, dass es rechtlich unbedenklich ist, »wenn Briefwahlunterlagen von Kirchenvorstehern unaufgefordert Altenheiminsassen oder sonstigen Behinderten angeboten und ausgehändigt werden. Eine solche Verfahrensweise ist nach den kirchlichen Wahlvorschriften nirgendwo verboten und kann auch als Akt der Fürsorge gegenüber Gebrechlichen, die sonst an der Wahl nicht teilnehmen könnten, verstanden werden. Ob und inwieweit bei Ausfüllung der Stimmzettel auf die Briefwähler Einfluss genommen worden ist, kann ebenfalls dahinstehen, weil mit einer derartigen Einflussnahme durch Bekannte, Verwandte u. a. bei Briefwählern stets zu rechnen ist«. Ein durchgreifender Vorwurf – mit der notwendigen Folge der Ungültigkeit der Wahl – gegenüber Pastor ... und den Kirchenvorstandsmitgliedern, wenn sie denn Briefwahlunterlagen unaufgefordert »angeboten« haben sollten, was aber streitig ist, ist nicht begründet.

Schließlich rügen die Kl. zu 2. und 4. Unregelmäßigkeiten beim Führen der Strichlisten während des Auszählvorganges. Selbst wenn am Wahltag Ungenauigkeiten bei der Führung der Strichlisten vorgekommen sein sollten, die sodann »stimmig« gemacht worden sind, so ist dieser Fehler durch die nachfolgende erneute Auszählung der Wahlzettel vom ... bei der Bekl. berichtet worden. Die Berichtigung um je eine Stimme ist auch nicht ursächlich für das die Kl. betreffende Wahlergebnis geworden.

Alle weiteren Vermutungen und Hinweise auf mögliche Fehler bei der Wahl rechtfertigen insgesamt nicht das von den Kl. erstrebte Klagziel, weil sie für die Annahme eines erheblichen Wahlverfahrensverstoßes i. S. § 17 Abs. 6 WahlG nicht ausreichen. Die Klage der Kläger ist deswegen abzuweisen.

4.

Kirchenältester, Amtsenthebung

1. Das Mitglied eines Gemeindegemeinderates kann von der Kirchenleitung von seinem Amt entbunden werden, wenn es seinen Pflichten nach dem Gelöbnis nicht nachkommt.

2. Zu diesen Pflichten gehören die Beachtung der Zuständigkeit im Inneren des Gremiums und in der Vertretung nach außen sowie Offenheit, Wahrhaftigkeit, Aufrichtigkeit und gegenseitige Achtung sowohl im Handeln untereinander als auch im Gemeindeleben (Leitsätze der Redaktion).

§§ 12 III, 13 III, IV, 14 II Verfassung der Ev. Landeskirche Anhalts (KirchVerf.) v. 12.5.1969 (KABI. Nr. 2 S. 42), zuletzt geändert durch Kirchengesetz v. 22.11.1993 (KABI. 1994 Nr. 6 S. 4, 6).

Verwaltungsgerichtshof der Evangelischen Kirche der Union, Urteil vom 11.12.1998 – VGH 2/97 –

Der Kläger (Kl.) war Mitglied des Gemeindegemeinderates seiner Kirchengemeinde. Wiederholt war es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Kl. und dem Gremium gekommen, nachdem der Kl. eigenmächtig im Namen des Gemeindegemeinderates gehandelt hatte. Insbesondere opponierte er mehrfach gegen mehrheitliche Beschlüsse auf eine von anderen Gemeindegemeindegliedern als unangemessen empfundene Art und Weise. Der Gemeindegemeinderat beschloss daher, die Kirchenleitung um Entbindung des Kl. von seinem Amt als Kirchenältester zu bitten. Die Gelegenheit zur mündlichen Anhörung nahm der Kl. nicht wahr. Nachdem

der Kirchenleitung in der Folgezeit weitere Vorwürfe gegen das Verhalten des Kl. bekannt wurden, entband sie den Kl. gemäß § 13 Abs. 3 KirchVerf. von seinem Amt. Der Kl. legte Beschwerde beim zuständigen Kirchengericht ein und begehrte Aufhebung des Amtsenthebungsbescheids. Gegen den ablehnenden Beschluss des Gerichts richtete sich sein Berufungsantrag beim VGH; die Berufung blieb ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Die Zurückweisung der Beschwerde des Kl. durch das Landeskirchengemicht ist rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die Berufung ist nicht bereits deshalb begründet, weil dem Landeskirchengemicht – zumindest – ein Verfahrensfehler unterlaufen ist.

a) Verfahrensfehlerhaft ist hier jedenfalls die nicht rechtzeitige Absetzung des erstinstanzlichen Urteils. Dieses ist am 6. Mai 1996 verkündet worden und trägt als weiteres Datum (der Abfassung) das des 31. März 1997 und wurde dem Kl. daher auch erst nahezu ein Jahr nach der Verkündung am 2. Mai 1997 zugestellt, und zwar zusammen mit dem Beschluss vom 28. März 1996. Auf diese Weise ist dem Kl. nicht nur die Beschwerdemöglichkeit im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes genommen worden. Vielmehr gilt nach Auffassung des Gemeinsamen Senates der Obersten Gerichtshöfe des Bundes (Beschluss vom 27. April 1993 – GmS-OBG 1/92 – BVerwGE 92, 367) auch ein Urteil als nicht mit Gründen versehen, wenn es – wie hier – erst später als 5 Monate nach seiner Verkündung vollständig der Geschäftsstelle übergeben wird. Diese das Prozessrecht aller Gerichtszweige der staatlichen Gerichtsbarkeit vereinheitlichende Rechtsauffassung ist auch für die Kirchengemichtsbarkeit entsprechend anzuwenden. Der Umstand, dass ihre Richter regelmäßig ehrenamtlich tätig sind, spricht nicht dagegen. Die Beurkundungsfunktion, die den Urteilsgründen hinsichtlich der für die Entscheidung maßgeblichen Erwägungen zukommt, ist hier durch nachlassendes Erinnerungsvermögen nicht minder gefährdet als bei Urteilen von Berufsrichtern.

...

3. Der Entscheidung des Landeskirchengemichts vom ... über die Entbindung des Kl. von seinem Dienst als Ältester ist aber nach § 13 Abs. 3 KirchVerf. gerechtfertigt.

a) Die Entscheidung ist verfahrensfreier ergangen. Weder hat es an einer ausreichenden Anhörung gefehlt noch an einer vorherigen Abmahnung.

aa) Eine Entscheidung der hier in Rede stehenden Art stellt in persönlicher wie auch in sachlicher Hinsicht einen schwerwiegenden Eingriff dar. Da es regelmäßig – so auch hier – um das Vorliegen und die Folgen von Pflichtverstößen und auch um problematische zwischenmenschliche Verhaltensweisen geht, für die es naturgemäß immer wieder unterschiedliche Sichtweisen geben wird, ist vor einer abschließenden Entscheidung des Landeskirchengemichts zumindest eine vorherige Anhörung des betroffenen Ältesten unerlässlich. Unterbleibt sie, muss die Entscheidung selbst grundsätzlich als rechtswidrig angesehen werden, auch wenn weder die Kirchenverfassung in § 13 Abs. 3 noch – soweit ersichtlich – ein Kirchengesetz eine derartige Vorgabe für das Verfahren der Entbindung vom Dienst vorschreibt. Hier hat zwar eine solche Anhörung nicht stattgefunden. Der Landeskirchengemicht hat jedoch dem Berufungsführer mit Schreiben vom ... Gelegenheit gegeben, in einer mündlichen Anhörung zu den bis dahin erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen, was dieser jedoch durch Schreiben

vom ... mit der Begründung abgelehnt hat, dass zu einem rechtlichen Gehör dieser Art kein Anlass bestehe.

Mit dem abgelehnten Angebot zur Anhörung ist der Landeskirchenrat seiner verfahrensrechtlichen Verpflichtung hinreichend nachgekommen. Zwar hat der Kl. auch seine Bereitschaft erklärt, zu einem Informationsgespräch mit dem Präses, zwei weiteren Vertretern der Landessynode sowie dem Kirchenpräsidenten nach D. zu kommen. Dem Senat erscheint es jedoch mehr als zweifelhaft, ob es sich dabei überhaupt um ein ernsthaftes Gesprächsangebot gehandelt hat. Vielmehr lag darin ein überzogenes – und offenbar auch bewusst überzogenes – Gegenangebot, mit dem die fehlende Anhörungsbereitschaft in Wahrheit nur verdeckt werden sollte. Die Organe der Bekl. brauchten sich auf eine derartige Forderung nicht einzulassen.

Der Entscheid des Landeskirchenrats vom ... ist zwar auch auf Tatsachen gestützt worden, die sich erst nach dem Anhörungsversuch und dessen Ablehnung ergeben haben. Auch das erforderte jedoch keinen erneuten Anhörungsversuch. Denn die frühere Reaktion des Kl. ließ keine andere Reaktion erwarten.

bb) Es ließe sich daran denken, ob, wie der Kl. in Anlehnung an Regelungen in anderen Landeskirchen geltend gemacht hat, wegen der aufgezeigten Bedeutung nicht vor der Entbindung vom Dienst des Ältesten auch eine vorherige Abmahnung erforderlich ist. Ob diese aus Gründen der Verhältnismäßigkeit durchaus ernsthaft in Betracht zu ziehende Verfahrensvoraussetzung wirklich zwingend zu fordern ist, bedarf hier jedoch keiner abschließenden Entscheidung. Eine Abmahnung unter Hinweis auf die sonst fällige Entbindung ist jedenfalls dann überflüssig, wenn erkennbar ist, dass ihre Warnfunktion auf jeden Fall in den Wind geschlagen wird. So aber haben sich die Dinge hier verhalten. Nicht nur auf die versuchte Anhörung hat der Kl. in unangemessener Weise reagiert. Der Kl. hatte sich auch vorher weder ... durch den Beschluss mit der Forderung nach seiner Entbindung vom ... und schließlich auch nicht durch den missbilligenden Gemeindegliederbeschluss vom ... davon abhalten lassen, weiterhin eindeutige und auch für ihn überschaubare und zudem auch recht grobe Pflichtverstöße zu begehen. Jedenfalls bei dieser Sachlage erübrigte sich gegen Ende eine Abmahnung.

b) Die Voraussetzungen für die Entbindung des Kl. von seinem Dienst als Ältestem gemäß § 13 Abs. 3 KirchVerf. haben vorgelegen.

aa) Gemäß § 13 Abs. 3 KirchVerf. können Älteste vom Landeskirchenrat von ihrem Dienst unter anderem dann entbunden werden, wenn sie den mit ihrem Gelöbnis übernommenen Pflichten nicht nachkommen. Dieses Gelöbnis wiederum lautet nach § 12 Abs. 3 KirchVerf. dahin, das »anvertraute Amt der brüderlichen Gemeindeleitung gehorsam dem Worte Gottes nach den Ordnungen der Kirche und dieser Gemeinde sorgfältig und treu auszuüben und gewissenhaft darauf zu achten, dass in der Gemeinde Glaube und Liebe wachse und alles ordentlich und ehrlich zugehe«.

Der vorliegende Fall gibt keinen Anlass zu einer abschließenden Eingrenzung der mit diesem Gelöbnis angesprochenen Verhaltenspflichten. Schon nach dem Wortlaut gehört hierzu jedenfalls die Pflicht zur Beachtung der für das Amt im Gemeindegliederbeschluss geltenden kirchlichen Regeln, wozu etwa auch die Regelungen über Zuständigkeiten im Innern und auch die über die Außenvertretung der Kirchengemeinde in § 14 Abs. 2 KirchVerf. gehören. Nach dieser Regelung vertritt der Vorsitzende oder sein Stellvertreter (einer von beiden soll nach § 14 Abs. 1 S. 2 ein Pfarrer sein) den Gemeindegliederbeschluss. Darüber hinaus gehört zu den Pflichten der Gemeindegliederbeschlussmitglieder,

darauf zu achten, dass alles ordentlich und ehrlich zugehe. Sie sind also auf Offenheit, Wahrhaftigkeit, Aufrichtigkeit und gegenseitige Achtung verpflichtet, und zwar im Handeln der Gemeindegliederbeschlussmitglieder untereinander wie auch nach außen in das Gemeindeleben hineinwirkend. Die Verpflichtung, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit walten zu lassen, bezieht sich auch auf den Umgang mit Tatsachen, die das Gemeindeleben wie auch die Kirche insgesamt in gewichtiger Weise berühren. Unwahrhaftigkeit, verdecktes Vorgehen, leichtfertige Vorwürfe oder sorgloser Umgang mit Informationen über Interna, insbesondere grundlose oder ungeprüfte persönliche Angriffe gegen andere Amtsträger oder Gemeindeglieder nach innen und vor allem auch nach außen verbieten sich daher. Das hindert jedoch nicht daran, in angemessener, unpolemischer Weise Kritik an der Amtsführung der Inhaber von Kirchenämtern zu üben, sofern sie den Respekt vor der Person und vor dem guten Glauben des oder der Kritisierten nicht vermissen lässt. Derart angemessen vorgetragene Kritik muss auch in der Kirchenöffentlichkeit möglich sein; auch hier müssen Fehler beim Namen genannt werden dürfen. Selbst die Teilnahme an Unterschriftenaktionen oder gar deren aktives Betreiben verbietet sich nicht, wenn gewährleistet ist, dass das gemeinsame Vorgehen vom sorgfältigen und gewissenhaften Umgang mit den Tatsachen und den Argumenten aller Beteiligten wie auch vom Willen zur Beachtung gültiger Vorschriften getragen bleibt. Auch ein Gemeindegliederbeschluss darf sich daher in der Kirchenöffentlichkeit durchaus an die Spitze einer Opposition gegen einen Mehrheitsbeschluss des Gemeindegliederbeschlusses setzen, wenn diese Opposition den genannten Grundsätzen verhaftet bleibt und es vermeidet, die Auffassung der Mehrheit zu verzerren oder deren wohlbegründete Argumente zu unterdrücken, die Träger der Mehrheitsmeinung persönlich zu kränken, gar zu verunglimpfen oder herabzuwürdigen, die Opposition sich vielmehr darauf beschränkt, den sachlichen Diskurs um eine angemessene Lösung unter Einbeziehung der Sachkunde der Andersdenkenden zu befördern.

bb) Gegen die so zu konkretisierenden Pflichten hat der Kl. mehrfach und zuletzt auch durchaus gröblich verstoßen. Der Landeskirchenrat hat alle von ihm berücksichtigten Sachverhalte im Kern zutreffend gewürdigt. Er hat auch wesentliche Gesichtspunkte, die er zugunsten des Kl. hätte berücksichtigen müssen, nicht außer Acht gelassen. Angesichts des Gesamtgewichts der aufgrund eines im Wesentlichen unstrittigen Sachverhalts feststehenden Verstöße – unbeschadet verbliebener Unklarheiten wegen weiterer Einzelverstöße – ist die Entscheidung des Landeskirchenrats, den Kl. vom Dienst des Ältesten zu entbinden, weder nach dem Umfang noch nach dem Inhalt der angestellten Erwägungen eirmessensfehlerhaft ... (Hier folgt eine Auseinandersetzung mit den einzelnen vorgeworfenen Pflichtverstößen.)

Nach allem war die gegen die Entscheidung des Landeskirchengerichts über den Hauptantrag zu 2) gerichtete Berufung ... zurückzuweisen ...

5.

Landessynode, Mitgliedschaft

1. Das Landessynodalgesetz der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig sieht ein Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Amt eines Synodalen auch nicht für den Fall vor, dass einem ordinierten Synodalen die Ausübung des Rechts auf öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung im Rahmen eines Disziplinarverfahrens für die Dauer

einer vorläufigen Dienstenthebung untersagt worden ist (im Anschluss an Senat, Beschluss vom 6.1.1999 – KonfVR 13/98').

2. Eine doppelt analoge Anwendung der §§ 12 Abs. 1 S. 1, 5 Abs. 1 S. 1 LSynG, um das vorläufige Ruhen des Amtes als Synodaler anzuordnen, ist mit der Gesetzssystematik nicht zu vereinbaren (Leitsätze der Redaktion).

Art. 20, 53 a, 60 S. 5, 83 S. 2, Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig i. d. Neuf. v. 7.5.1984 (KABl. S. 14), zuletzt geändert am 22.3.1997 (KABl. S. 103) (Kirchenverfassung – KVerf.); §§ 5 I S. 1, 12 I, II KG über die Bildung und die konstituierende Tagung der Landessynode i. d. Neuf. v. 18.5.1995 (KABl. S. 71) (Landessynodalgesetz); §§ 90 S. 2, 127 I KG der VELKD über das Verfahren und die Rechtsfolgen bei Amtspflichtverletzungen i. d. Neuf. v. 22.4.1994 (KABl. S. 68) (Disziplinalgesetz – DiszG); § 51 II KG der Konf. ev. Kirchen in Niedersachsen über den Rechtshof v. 20.11.1973 (KABl. S. 78) (Rechtshofordnung – ReHO), zuletzt geändert durch KG v. 3.11.1997 (KABl. Hannover S. 260); § 4 I Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes von Pfarrern und Pfarrerinnen in der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (Pfarrergesetz – PfG) v. 17.10.1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 82), geändert durch KG v. 20.10.1998 (ABl. VELKD Bd. VII S. 71).

Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 19.3.1999 – KonfR 12/98 – (rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.), der der Landessynode der beklagten Landeskirche (Beklagte – Bekl.) als gewähltes Mitglied angehört, ist im Rahmen eines Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes als Pfarrer enthoben worden. Zugleich wurden ihm die öffentliche Wortverkündung und die Sakramentsverwaltung untersagt. Daraufhin beschloss die Landessynode, dass die Rechte und Pflichten des Ast. als Mitglied der Synode für die Dauer der vorläufigen Dienstenthebung ruhen. Gegen diesen Beschluss hat der Ast. Klage erhoben; im Rahmen eines Verfahrens des vorläufigen Rechtsschutzes beehrte der Ast. erfolgreich, die aufschiebende Wirkung seiner Klage gegen den Beschluss anzuordnen bzw. wiederherzustellen. Das Begehren des Kl. hatte auch in der Hauptsache Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die zulässige Klage ist begründet.

Die Klage ist insbesondere ohne vorheriges Einspruchsverfahren gemäß § 51 Abs. 2 Rechtshofordnung (ReHO) zulässig. Dies ergibt sich aus § 12 Abs. 2 S. 2 Landessynodalgesetz (LSynG) sowie aus § 60 Abs. 5 der Kirchenverfassung (KVerf.). Die Klage ist gegen die Ev.-luth. Landeskirche, vertreten durch den Präsidenten der Landessynode, zu richten. Dies folgt aus Art. 83 S. 2 i. V. m. Art. 53 a KVerf. Die Landessynode ist ein Organ der Landeskirche, so dass die Klage gegen die Landeskirche, vertreten durch den Präsidenten der Landessynode, zu richten war. Dass die Landessynode nicht unmittelbar passiv legitimiert ist, ergibt sich aus Art. 20 der KVerf. Danach sind kirchliche Rechtsträger die Kirchengemeinden, Propsteien, Kirchenverbände und die Landeskirche als Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie kirchliche Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie unter bestimmten Umständen die rechtsfähigen Vereinigungen und Stiftungen des privaten Rechts, die kirchliche Aufgaben wahrnehmen.

Der sachdienliche Antrag war allein auf die Aufhebung des Bescheides der Landessynode vom ..., mit dem dem Kl. der Beschluss der Landessynode, ihm die Rechte und Pflichten als Mitglied der Landessynode für die Dauer der vorläufigen Dienstenthebung zu entziehen, bekannt gegeben wurde, zu richten. Das vom Kl. ebenfalls angegriffene Schreiben des Präsidenten der Landessynode vom ... ist inhaltlich durch den Bescheid vom ... überholt; es traf nur eine Feststellung, die bis zum Zusammentreten und zur Beschlussfassung der Landessynode gelten sollte. Das Schreiben vom ..., mit dem der Kl. darauf hingewiesen wird, dass die Landessynode es als zwingende Folge des Ruhens der Synodalmitgliedschaft begreift, dass dem Kl. für die Dauer des Ruhens weder ein Anspruch auf Einsicht in die Synodalunterlagen zusteht noch das Recht an nicht öffentlichen Sitzungen des Synodalausschusses teilzunehmen, ist ebenfalls keine selbstständig anfechtbare Regelung, sondern die schlichte Mitteilung der Konsequenz aus dem gefassten Beschluss. Der Antrag ist als Anfechtungs-, nicht als Feststellungsantrag zu fassen. Zwar handelt es sich bei dem angefochtenen Bescheid um einen feststellenden Verwaltungsakt, der jedoch mit der Anfechtungsklage anzugreifen ist.

Wie bereits im Beschluss das Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes betreffend ausgeführt, enthält das LSynG keine ausdrückliche Bestimmung über ein Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Amt eines Synodalen, so dass für die von der Beklagten getroffene Regelung eine Ermächtigungsgrundlage fehlt. § 12 Abs. 1 LSynG sieht die Beendigung des Amtes eines Synodalen nur für den Fall des Wegfalls der Wählbarkeit vor. Nach § 5 Abs. 1 S. 1 LSynG sind als ordinierte Synodale die Kirchenmitglieder wählbar, die nach dem Pfarrrecht das Recht zur öffentlichen Wortverkündung und zur Sakramentsverwaltung haben.

Wollte man bei einem ordinierten Synodalen, dem die Ausübung des Rechts auf öffentliche Wortverkündung und Sakramentsverwaltung im Rahmen eines Disziplinarverfahrens für die Dauer der vorläufigen Dienstenthebung nach § 127 Abs. 1 Disziplinalgesetz (DiszG) untersagt wurde, das vorläufige Ruhen des Amtes als Synodaler anordnen bzw. feststellen, könnte dies allenfalls im Wege doppelt analoger Anwendung, und zwar der §§ 12 Abs. 1 S. 1, 5 Abs. 1 S. 1 LSynG geschehen.

Um die für eine Analogie notwendige Gesetzeslücke zu bejahen, muss zunächst durch historische und teleologische Auslegung eine »planwidrige Unvollständigkeit« des Gesetzes festgestellt werden (vgl. dazu Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaften, 5. A. 1983, S. 358 m. w. N.). Hier fehlt es jedoch bereits an dem Vorliegen einer solchen planwidrigen Regelungslücke. Wie bereits im Rahmen des Verfahrens auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes ausgeführt, lässt sich aus dem gesamten Regelungszusammenhang des Landessynodalgesetzes nicht erkennen, dass der Sinngehalt dieses Gesetzes ohne die durch analoge Anwendung beabsichtigte Rechtsfolge in einer Weise durchbrochen würde, die nach allgemeinem Gerechtigkeitsempfinden nicht hingenommen werden kann. Auch finden sich weder im Landessynodalgesetz noch im übrigen kirchlichen Recht im Sinne der Herstellung eines übergeordneten Kontextes Anhaltspunkte dafür, dass und wie die vermeintliche Regelungslücke in möglichst enger Anlehnung an das geltende Recht zu schließen wäre. Auch unter dem jedem Gesetz innewohnenden Prinzip der Gleichbehandlung des Gleichartigen (vgl. dazu Larenz, a. a. O., S. 359) lässt sich keine Regelungslücke feststellen. Voraussetzung wäre, dass die Sachverhalte in der für die rechtliche Bewertung maßgeblichen Hinsicht übereinstimmen (La-

¹⁾ RsprB ABl. EKD 1999, S. 5.

renz, a. a. O., S. 366). Dies ist jedoch nicht der Fall, da das vorläufige Verbot, bestimmte Rechte auszuüben, gerade nicht dem endgültigen Wegfall vergleichbar ist. Schließlich sind die Voraussetzungen und Folgen des Ausscheidens aus der Synode vom Gesetzgeber geregelt und damit gesehen worden, so dass sich auch unter diesem Gesichtspunkt eine unbeabsichtigte und ungewollte Regelungslücke nicht erkennen lässt.

Dem Landessynodalgesetz lässt sich nicht entnehmen, dass ein ordiniertes Mitglied der Landessynode die ihm auch für die Dauer der Suspendierung im Kern unverändert verbleibenden Rechte aus der Ordination aktuell muss ausüben dürfen. Mit der durch §§ 12 Abs. 1, 5 Abs. 1 S. 1 LSynG zum Ausdruck gebrachten Verknüpfung des Amtes eines Synodalen mit dem Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung wird nur klargestellt, dass ordiniertes Mitglied der Landessynode nur ein Theologe sein kann, der die Rechte aus der Ordination gemäß § 4 Abs. 1 Pfarrergesetz (PfG) hat. Der von der Bekl. hergestellte Bezug zum Disziplinarrecht lässt sich daraus hingegen nicht ableiten. Im Landessynodalgesetz fehlt jeder Bezug zum Disziplinarrecht. Keine Disziplinarmaßnahme berührt die Mitgliedschaft in der Landessynode unmittelbar. So wird selbst bei der Entfernung eines Pfarrers aus dem Dienst gemäß § 90 DiszG – wie bereits im Eilverfahren ausgeführt – im Gesetz selbst nicht unmittelbar die Rechtsfolge des Ausscheidens aus der Landessynode ausgesprochen. Dort ist lediglich der Verlust des Rechts zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung normiert, der dann seinerseits nach den Bestimmungen des LSynG zum Ausscheiden des Betroffenen aus der Landessynode führt.

Dem DiszG ist also keine Regelung mit unmittelbaren Auswirkungen disziplinarrechtlicher Maßnahmen auf die Mitgliedschaft in der Landessynode zu entnehmen.

Insoweit fehlt es auch an der weiteren Voraussetzung, hier des § 5 Abs. 1 S. 1 LSynG. § 5 LSynG knüpft die Wählbarkeit zum ordinierten Synodalen daran, dass nach dem Pfarrrecht das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung besteht. Hier wurde jedoch die öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach dem Disziplinarrecht nur vorübergehend untersagt.

Für den Fall, dass auch das vorübergehende Ruhen der Rechte und Pflichten als ordinerter Pfarrer zum Ruhen der Rechte und Pflichten als Synodaler führen soll, ist der Gesetzgeber – also die Synode selbst – aufgerufen, eine entsprechende gesetzliche Bestimmung zu schaffen, aus dem bisherigen Regelungswerk lässt sich ein solcher eindeutiger Wille jedenfalls nicht herleiten.

Der Bescheid der Bekl. – und damit auch der diesem zugrunde liegenden Synodalbeschluss – ist somit rechtswidrig.

6.

Kirchenleitung, Aufsichtsmaßnahmen

1. Die Entscheidung einer Kirchengemeinde, im Falle des Unterliegens in einem arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit keine Rechtsmittel einzulegen, ist sachwidrig i. S. v. § 69 KGO (Hannover), wenn eine weitere rechtliche Klärung möglich und zu erwarten ist, dass deren Bedeutung über den Einzelfall hinaus geht.

2. Das Merkmal der »besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit« in V c Fallgruppe 5 (Anlage 1 a Teil II Abschnitt G zum BAT) lässt sich über den Einzelfall hinaus

enger und fallübergreifend abgrenzen. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters hat auch Fernwirkung für die Eingruppierung von Mitarbeitern in vergleichbaren Stellen (Leitsätze der Redaktion).

§§ 4 I, 69, 70, 87 I Kirchengemeindeordnung (KGO) der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers v. 7.12.1993 (KABl. 1994, S. 1, ber. S. 39), zuletzt geändert durch das KG über die Übertragung von Verwaltungsaufgaben auf das Kirchenkreisamt v. 22.5.1995 (KABl. S. 83).

Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen – Senat für Verwaltungssachen –, Urteil vom 16.1.1998 – KonfR 33/96 – (rechtskräftig)

Die Parteien streiten um die Rechtmäßigkeit einer Aufsichtsmaßnahme der Kirchenleitung (Beklagte – Bekl.). Eine Mitarbeiterin des Kindergartens der klagenden Kirchengemeinde (Klägerin – Kl.) hatte in einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht gegen die Kl. eine Höhergruppierung erstritten. Hauptsächlich ging es um die Frage, ob sie Kinder mit »wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten« zu betreuen hätte. Der Kirchenvorstand der Kl. beschloss, gegen das Urteil kein Rechtsmittel einzulegen. Daraufhin ordnete die Bekl. an, der Kirchenvorstand habe bis zu einem bestimmten Stichtag Berufung beim zuständigen Landesarbeitsgericht einzulegen. Als der Kirchenvorstand dies nicht tat, beauftragte die Bekl. im Rahmen der Ersatzvornahme einen Rechtsanwalt, namens des Kirchenvorstandes Berufung einzulegen. Gegen die Anordnung, Berufung einzulegen, und gegen die Ersatzvornahme hat die Kl. vor dem Rechtshof Klage erhoben, die jedoch erfolglos blieb.

Aus den Gründen:

II.

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

Die Bekl. hat die Weigerung der Kl., Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts im Verfahren ... einzulegen, zu Recht beanstandet und die Berufung ohne Rechtsfehler im Wege der Ersatzvornahme eingelegt.

Auszugehen ist davon, dass die Kl. als Kirchengemeinde ihre Angelegenheiten gemäß § 4 Abs. 1 KGO eigenständig zu ordnen hat und dass die kirchlichen Aufsichtsbehörden diese Befugnis der Kirchengemeinde gemäß § 87 Abs. 1 KGO zu achten und zu wahren haben. Die Bekl. als zuständige Aufsichtsbehörde hat aber darauf hinzuwirken, dass die Kl. ihre Aufgaben erfüllt und dabei gesamtkirchliche Belange berücksichtigt. Hierzu stehen ihr unter anderem nach §§ 69, 70 KGO die Aufsichtsmittel der Beanstandung, erforderlichenfalls der Ersatzvornahme zur Verfügung. Voraussetzung für eine Beanstandung ist, dass ein Beschluss oder eine andere Maßnahme des Kirchenvorstandes rechtswidrig oder nicht sachgerecht ist.

Der Kirchenvorstand der Kl. hat sich in dem hier zu beurteilenden Zusammenhang zwar nicht rechtswidrig verhalten; denn sein Absehen von dem in dem arbeitsgerichtlichen Verfahren gegebenen Rechtsmittel verstieß nicht gegen Rechtsvorschriften. Seine Entscheidung war jedoch im Blick auf das gesamtkirchliche Interesse nicht sachgerecht. Vielmehr war von ihm zu erwarten, dass er das gegen ihn gerichtete arbeitsgerichtliche Verfahren so führte, dass es in dem möglichen Maße zu einer Klärung von Rechtsfragen führte, deren Bedeutung über den Einzelfall hinausgeht. Denn in diesem Verfahren hatte er nicht nur seine gemeindlichen Belange zu vertreten, sondern auch diejenigen der Landeskirche. Entgegen seinem Vorbringen im vorliegenden Verfahren war dafür auch durchaus Raum.

Das mit der – im Wege der Ersatzvornahme eingelegten – Berufung angegriffene Urteil des Arbeitsgerichts (erg.: beruht, Anm. d. Red.) – jedenfalls auch – auf der nicht

näher begründeten Rechtsauffassung, das Vorliegen des Vergütungsmerkmals »besonders schwierige fachliche Tätigkeiten« in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 der Anlage 1a Teil II Abschnitt G zum BAT lasse sich nicht objektivieren, ob es vorliege, beurteile sich vielmehr ausschließlich nach der gegebenen Situation. Es erscheint schon zweifelhaft, ob diese Auslegung, die an – gerade in einer Hortgruppe – naturgemäß ständig sich wandelnde Situationen offenbar jeweils unterschiedliche Folgen knüpfen will, rechtens ist. Jedenfalls aber zeigt die Protokollnotiz Nr. 8 zu der Tarifnorm und zeigt die dazu ergangene Rechtsprechung (BAG, AP-Nr. 1 zu § 12 AVR Diakonisches Werk, AP-Nr. 195 zu §§ 22, 23 BAT, BAG, Urt. v. 5.3.1997, ZTR 1997 458), dass sich das Vergütungsmerkmal enger und fallübergreifend abgrenzen lässt. Ob das zu einer anderen Beurteilung der gegen die Kl. gerichteten arbeitsgerichtlichen Klage führt, kann der Rechtshof nicht beurteilen. Darauf kommt es indessen auch nicht an. Entscheidend ist vielmehr, dass in diesem Punkt eine weitere rechtliche Klärung möglich und zu erwarten ist, die es nicht nur der Kl., sondern auch der Bekl. erleichtern wird, die Vergütung in dem hier betroffenen Bereich zutreffend zu bemessen.

Angesichts dessen und im Hinblick darauf, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts, wäre sie rechtskräftig geworden, durchaus als Berufungsfall für ähnliche Fallkonstellationen in Betracht käme, war es sachgerecht, dass die Bekl. von der Kl. verlangte, sie möge die Überprüfung des Urteils in einem Berufungsverfahren veranlassen. Es verletzte auch nicht erkennbar den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel, dass sich die Bekl. damit über die von der Kl. geäußerten Bedenken hinwegsetzte, die sie damit begründete, sie wolle eine weitere Belastung des Arbeitsverhältnisses mit der Kl. des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vermeiden. Denn nichts spricht dafür, dass es die Kl.

nicht vermocht hätte, ihrer Mitarbeiterin zu verdeutlichen, dass das Rechtsmittel nicht eingelegt werde, um ihr die Verfolgung ihrer Rechte grundlos zu erschweren, sondern deswegen, um zu einer gesicherten Klärung zu gelangen.

Wenn die Kl. sich dennoch entschloss, gegen das Urteil des Arbeitsgerichts kein Rechtsmittel einzulegen, weil sie die Wiedergewinnung des verlorenen Vertrauens der Mitarbeiterin für vordringlicher gehalten hatte, dann war diese Entscheidung nicht sachgerecht. Zu Recht weist die Bekl. darauf hin, dass Entscheidungen über die Eingruppierung von Mitarbeitern nicht nur inter partes wirken, sondern Fernwirkungen haben, d. h., solche Entscheidungen werden zum Anlass genommen, Mitarbeiter in vergleichbaren Stellungen ebenfalls höherzugruppieren. Auch der Hinweis der Bekl. auf eine abweichende Entscheidung des BAG, mag sie auf den dem Streit zugrunde liegenden arbeitsgerichtlichen Fall zutreffen oder nicht, führt dazu, dass der Beschluss des Kirchenvorstandes durch die Bekl. zu Recht beanstandet worden ist.

Dieser Beanstandung ist die Kl. nicht nachgekommen. Deshalb konnte die Bekl. gemäß § 70 Abs. 1 KGO anordnen, dass der Kirchenvorstand innerhalb einer bestimmten Frist das Erforderliche veranlasst bzw. nach § 70 Abs. 2 KGO anordnen, dass der Kirchenvorstand Rechte der Kirchengemeinde verteidigt und alle Erklärungen, die zur Sicherung und Verwaltung des kirchlichen Vermögens in rechtlich geordneten Verfahren notwendig sind, abgibt. Da der Kirchenvorstand auch diese Anordnung nicht befolgt hat, hat die Bekl. gemäß § 70 Abs. 3 KGO zu Recht auf Kosten der Kl. einen Rechtsanwalt beauftragt, Berufung einzulegen. Die nach § 70 Abs. 3 KGO notwendige Zustimmung des Landessynodalausschusses ist nach Anzeige der Ersatzvornahme durch die Bekl. von diesem gebilligt worden. Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Kirchlicher Dienst, Vorbildung, Rechtsverhältnisse, Versorgung, Dienststrafrecht

7.

Aufnahme in den Vorbereitungsdienst

1. *Das Bestehen der Ersten theologischen Prüfung begründet kraft einfachen Kirchenrechts keinen Rechtsanspruch auf die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst, die vielmehr im Ermessen des Landeskirchenamtes steht.*

2. *Ein solcher Rechtsanspruch ergibt sich auch nicht aus höherrangigem Recht; insbesondere die für den staatlichen Vorbereitungsdienst entwickelten Grundsätze nach Art. 12 GG sind im Bereich der Kirche nicht anwendbar* (Leitsätze der Redaktion).

§§ 6 I, 7 III Kirchengesetz über die Rechtsstellung und die Ausbildung der Kandidaten und Kandidatinnen für das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin (Kandidatengesetz – KandG) i. d. F. v. 26.10.1990 (KABl. Hannover S. 131); § 6 II Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die theologischen Prüfungen (Gemeinsames Prüfungsgesetz – ThPrG) v. 20.1.1975 (KABl. Hannover S. 19) unter Berücksichtigung der Änderungen durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes v. 30.6.1981 (KABl. Hannover S. 55); Abschnitt B. I. Nr. 7 der Vorläufigen Verwaltungsgrundsätze des Landeskirchenamtes zu § 7 Abs. 3 des Kandidatengesetzes; Art. 12 I GG, Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III S. 2 WRV.

Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 27.5.1998 – KonfR 11/97 – (rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.) begehrt die Aufnahme in den kirchlichen Vorbereitungsdienst als Vikar; mit Bescheid vom ... teilte die beklagte Landeskirche (Bekl.) dem Kl. mit, dass seine Bewerbung bei der Vergabe der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze für das Vikariat nicht habe berücksichtigt werden können. Den hiergegen gerichteten Einspruch des Kl. wies die Bekl. mit Bescheid zurück; seine hiergegen gerichtete Klage begründet der Kl. u. a. damit, dass die Kirche faktisch über ein Ausbildungsmonopol verfüge, weswegen ihm ein subjektives Recht auf Aufnahme in den Vorbereitungsdienst zustehe. Die Klage blieb ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die zulässige Klage ist unbegründet. Durch die Ablehnung der Bewerbung des Kl. um Aufnahme ins Vikariat werden seine Rechte nicht verletzt. Denn der Kl. hat weder einen Rechtsanspruch auf Aufnahme ins Vikariat, noch beruht die Ablehnung seiner Bewerbung auf einem Fehler bei der Ausübung des Ermessens durch die Bekl.

1. Das beklagte Landeskirchenamt wäre nur dann verpflichtet, den Kl. ins Vikariat aufzunehmen, wenn der Kl. einen entsprechenden Rechtsanspruch hätte. Ein solcher Anspruch besteht jedoch nicht:

a. Kraft einfachen Kirchenrechts begründet das Bestehen der Ersten theologischen Prüfung keinen Anspruch auf Aufnahme in den Vorbereitungsdienst (§ 6 Abs. 3 ThPrG). Vielmehr steht die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst im Ermessen des Landeskirchenamts. Dies ergibt sich aus der Formulierung in § 6 Abs. 1 KandG, nach der ein Bewerber aufgenommen werden kann, wenn er bestimmte Voraussetzungen erfüllt. Bei Überschreitung der vorhandenen Ausbildungskapazität regelt § 7 Abs. 3 S. 1 KandG zusätzlich, dass das Landeskirchenamt nach pflichtgemäßem Ermessen entscheidet.

b. Ein Rechtsanspruch ergibt sich auch nicht aus höherem Recht.

Für seine gegenteilige Rechtsauffassung, dass Bewerbungen ins Vikariat nicht aus Ermessensgründen abgelehnt werden dürften, beruft sich der Kl. auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfGE 39, 334 <372 ff.>), nach der der Staat aus Art. 12 Abs. 1 GG verpflichtet ist, einen für alle Bewerber offenen Vorbereitungsdienst zur Verfügung zu stellen, wenn der Vorbereitungsdienst nicht nur Voraussetzung für eine Einstellung in den Staatsdienst, sondern auch für einen freien Beruf ist. In dem vom Bundesverfassungsgericht entschiedenen Fall ging es um den juristischen Vorbereitungsdienst, bei dem das Referendariat und das anschließende Zweite Staatsexamen nicht nur die Befähigung zum Richteramt vermitteln, sondern auch Voraussetzung für die Zulassung als Rechtsanwalt oder Notar sind und auch, wie das Bundesverfassungsgericht formuliert, »in den Augen der Gesellschaft und der freien Wirtschaft« für gewisse Berufe zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung gehören. Diese Rechtsprechung ist jedoch nicht in den kirchlichen Bereich übertragbar.

Entgegen dem Vortrag des Kl. ist dies im Schrifttum und in der Rechtsprechung der kirchlichen Verwaltungsgerichte einhellige Meinung: Aus dem Schrifttum ist nicht nur auf v. Campenhausen/Christoph (DVBl. 1986, 711), sondern auch auf den vom Kl. für die gegenteilige Ansicht zitierten Aufsatz von Blaschke (ZevKR 22 <1977> S. 301 ff.) hinzuweisen: »Die für den staatlichen Vorbereitungsdienst entwickelten Grundsätze nach Art. 12 GG sind im Bereich der Kirche nicht anwendbar« (a. a. O., S. 308 f.). Dieselbe Rechtsauffassung hat der Rechtschef bereits in seinen Beschlüssen vom 28. Oktober 1996 – Konf VR 27/96¹ – und vom 21. Oktober 1997 – KonfR 1/97 – vertreten. Er findet sich damit in Übereinstimmung mit dem Verfassungs- und Verwaltungsgericht der VELKD in seinem Urteil vom 14. März 1988 (RsprB ABI. EKD 1989, S. 8) und dem Verwaltungsgericht der Ev. Landeskirche in Baden in seinem Urteil vom 31. Oktober 1985 – 1/84² – (DVBl. 1986, 740). Das vom Kl. für seine gegenteilige Rechtsansicht in Anspruch genommene Urteil des Verwaltungsgerichts der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg (West) vom 9. November 1990 – VG 13/90³ – ist ebensowenig einschlägig wie die zu ihm ergangene Berufungsentscheidung (Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs der EKV vom 18. Mai 1992 – VG 13/90⁴ –); in diesem Verfahren ging es um die Zulassung zur Ordination für eine Theologin, die bereits das Zweite Examen abgelegt hatte; zur Anwendbarkeit staat-

licher Grundrechte wird in beiden Entscheidungen nicht Stellung genommen.

An dieser Rechtsauffassung hält der Rechtschef auch nach erneuter Überprüfung fest. Für sie werden vor allem zwei Argumente genannt: Zum einen gehöre die Kandidatenausbildung zu der verfassungsrechtlich verbürgten Ämterautonomie der Kirchen (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 S. 2 WRV). Zum anderen habe der kirchliche Vorbereitungsdienst nicht den Charakter einer Monopolausbildung, weil es außerhalb der Kirche keinen Beruf gebe, der die bestandene Zweite theologische Prüfung voraussetze (vgl. v. Campenhausen/Christoph, DVBl. 1986, 711 <715>). Das erste Argument gilt allerdings unmittelbar nur gegenüber der staatlichen Gewalt; dem Staat und insbesondere den staatlichen Verwaltungsgerichten ist es verwehrt, die Kirchen auf der Grundlage der staatlichen Rechtsvorschrift des Art. 12 GG zur Kandidatenausbildung zu verpflichten. Denkbar erscheint dagegen, dass innerkirchlich in Anlehnung an den (unmittelbar nicht anwendbaren) Art. 12 GG ein der staatlichen Rechtsprechung entsprechender Rechtsanspruch entwickelt werden könnte oder gar müsste. Der Rechtschef kann diese Frage offen lassen; denn zumindest das zweite Argument erweist sich im innerkirchlichen Bereich und insbesondere gegenüber den kirchlichen Verwaltungsgerichten als zutreffend. Anders als das juristische Referendariat, das auch für zahlreiche freie Berufe eine notwendige Station im Rahmen der Berufsausbildung ist, dient das Vikariat rechtlich und tatsächlich im Wesentlichen allein der Ausbildung zum Pfarrerberuf. Wenn aber Vikariat und Zweites Examen im Grundsatz allein für den Pfarrerberuf von Bedeutung sind, so wäre es sinnlos, einen kirchenrechtlichen Anspruch auf eine Ausbildung als Vikar zu postulieren, für die später kein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Demgegenüber trägt der Kl. zwar vor, der kirchliche Vorbereitungsdienst und das Zweite Examen seien Voraussetzung auch für Tätigkeiten außerhalb der Landeskirche. Schon aus seinem Vorbringen ergibt sich jedoch nicht, dass die Situation eines Theologen mit Erstem theologischem Examen mit der eines Juristen mit Erstem juristischem Examen vergleichbar ist. Der Kl. benennt nämlich einerseits keine Rechtsvorschriften, aus denen sich die Notwendigkeit eines Zweiten theologischen Examens für einen anderen Beruf als den des Pfarrers ergibt. Für den Beruf des Religionslehrers gibt es derartige Vorschriften in Niedersachsen auch nicht; für andere Berufe sind sie zumindest nicht ersichtlich. Sollte es zutreffen, dass der Freistaat Sachsen, wie der Kl. behauptet, als Voraussetzung für die Tätigkeit als Religionslehrer das Zweite theologische Examen verlangt, so ließe sich auch hiermit ein Ausbildungsmonopol des Bekl. nicht belegen, weil es außer der Bekl. zahlreiche andere Kirchen gibt und zunächst eine Ausbildung insbesondere durch die Sächsische Landeskirche in Betracht käme. Jedenfalls wäre die Bekl. nicht verpflichtet, nur deshalb eine nicht in ihrem eigenen Interesse liegende Ausbildung anzubieten, weil eine andere Institution in Deutschland sie als Einstellungsvoraussetzung ansieht. Soweit der Kl. andererseits Tätigkeiten in der Diakonie und in anderen kirchennahen Bereichen anspricht, mag es im Einzelfall zwar zutreffen, dass für sie mittelbar das Zweite theologische Examen gefordert wird; der Sache nach wird dann aber ein Pfarrer für eine bestimmte Position gesucht. Darüber hinaus kann unterstellt werden, dass das Zweite Examen faktisch auch für andere Tätigkeiten Einstellungsvoraussetzung sein kann und im Übrigen generell die Bewerbungschancen gegenüber einem Theologen, der lediglich das Erste Examen abgelegt hat, erhöht. Denn auch daraus ergäbe sich nicht, dass nach allgemeiner Auffassung zum Bild

¹) RsprB ABI. EKD 1998, S. 5.

²) RsprB ABI. EKD 1986, S. 2.

³) ZevKR 37 (1992) S. 185.

⁴) Gemeint: VG 1/91, RsprB ABI. EKD 1993, S. 6.

des Theologen, der nicht Pfarrer ist, gleichwohl typischerweise gehört, dass er auch das Zweite theologische Examen abgelegt hat; eine Parallele zum sog. »Volljuristen« besteht schon wegen der vergleichsweise geringeren Zahl nicht im Kirchendienst tätiger Theologen gerade nicht. Einer Beweisaufnahme zur Frage, ob die Ableistung des Vikariats auch Voraussetzung für Tätigkeiten außerhalb der Landeskirche sei, bedarf es deshalb nicht.

8.

Versetzung in den Wartestand

Bei der Ermessensausübung im Rahmen der Folgeentscheidung nach § 66 Abs. 5 S. 1 PfdG (Versetzung in den Wartestand) kommt es auf die der bestandskräftigen Grundlagenentscheidung (Versetzung aus der Pfarrstelle) zugrunde liegenden Umstände nicht oder jedenfalls nicht maßgeblich an. Entscheidend für die Ermessensbetätigung ist – unter Berücksichtigung der Gesetzssystematik – vielmehr der Beitrag des betroffenen Pfarrers zur Realisierung einer neuen Stellenzuweisung (Leitsatz der Redaktion).

§§ 66 V Pfarrerdienstgesetz der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (PfdG) v. 25.3.1973 i. d. F. d. Neubekanntmachung v. 13.12.1996 (KABl. S. 192); § 52 Kirchengesetz über die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (KiVwGG) v. 28.3.1968 (KABl. S. 82) in der Fassung v. 6.12.1969 (KABl. S. 70); Art. 1 I Vereinbarung über die Inanspruchnahme des Verwaltunggerichtshofes der EKV v. 2.2.1970 (KABl. S. 23); § 12 IV S. 1 Verordnung über den Verwaltunggerichtshof der Ev. Kirche der Union (VGH-VO) v. 4.11.1969

Verwaltungsgerichtshof der Evangelischen Kirche der Union, Beschluss vom 31.8.1999 – VGH 5/98 –

Der Kläger (Kl.) – Pfarrer im Dienstverhältnis auf Lebenszeit – wurde mit Bescheid des beklagten Bischofs der Landeskirche (Bekl.) mangels Erwartung eines gedeihlichen Wirkens aus der Gemeindepfarrstelle der A.-Kirchengemeinde in K. versetzt. Das Landeskirchenamt forderte den Kl. im Jahre 1996 auf, sich um ausgeschriebene Pfarrstellen zu bewerben, und verwies auf die Möglichkeit der Versetzung in den Wartestand gemäß § 66 Abs. 5 PfdG. In der Folge bewarb sich der Kl. auf eine Pfarrstelle; noch bevor sich diese Bewerbung als erfolglos herausstellte, versetzte das Landeskirchenamt den Kl. in den Wartestand. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Kl. blieb im Wesentlichen ohne Erfolg; die gegen die Verwaltungsentscheidungen erhobene Klage hat das Landeskirchengericht abgewiesen. Gegen dieses Urteil richtet sich die Berufung des Kl., mit der er neuerlich Mängel des Versetzungsverfahrens rügt; die Berufung wurde durch Beschluss zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

II.

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Zu Recht hat das Landeskirchengericht entschieden, dass die Verwaltungsentscheidungen, deren Aufhebung der Kl. begehrt, rechtmäßig sind und den Kl. deshalb nicht in seinen Rechten verletzen.

Gemäß § 52 KiVwGG steht den Beteiligten gegen das erstinstanzliche Urteil die Berufung an den Verwaltunggerichtshof der Evangelischen Kirche der Union zu. Dabei ist das Berufungsverfahren nach Art. 1 Abs. 1 der Vereinbarung über die Inanspruchnahme des Verwaltunggerichts-

hofes der EKV vom 2. Februar 1970 (KABl. S. 23) noch auf der Grundlage der VGH-VO durchzuführen. Der Senat macht dabei nach § 12 Abs. 4 S. 1 VGH-VO von seiner Befugnis Gebrauch, die Berufung durch Beschluss zurückzuweisen, weil er das Rechtsmittel einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält.

Rechtliche Grundlage für die Versetzung des Klägers in den Wartestand ist ausweislich der Begründung der angefochtenen Entscheidungen § 66 Abs. 5 S. 1 PfdG. Danach kann ein Pfarrer in den Wartestand versetzt werden, wenn die Übertragung einer anderen Pfarrstelle innerhalb einer Frist von sechs Monaten nicht durchführbar ist. Die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Vorschrift sind – wie die Vorinstanz zu Recht angenommen hat – gegeben. Der Kl. verfügte im Zeitpunkt der Verwaltungsentscheidungen des Bekl. wegen der vorangegangenen Versetzung aus seiner Stelle bei der A.-Kirchengemeinde in K. nicht – mehr – über eine Pfarrstelle, und es war über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten nicht möglich gewesen, ihm eine andere Pfarrstelle zu übertragen.

Der Senat folgt dem angefochtenen Urteil auch in der Auffassung, die Versetzung in den Wartestand sei ermessensfehlerfrei erfolgt. Ohne Erfolg beruft der Kl. sich in diesem Zusammenhang darauf, die näheren Umstände seiner Versetzung aus der ihm übertragenen früheren Pfarrstelle hätten im Ermessenswege zu seinen Gunsten berücksichtigt werden müssen. Dass der Kl. infolge der früheren Versetzung aus der Pfarrstelle keine solche mehr innehat, steht wegen der Bestandskraft der Versetzungsentscheidung mit verbindlicher Wirkung fest. Dies würde noch nicht von vornherein daran hindern, bei der Ermessensbetätigung für die Folgeentscheidung, nämlich die Versetzung in den Wartestand, auch die Umstände heranzuziehen, die zu der – bestandskräftigen – Grundlagenentscheidung geführt haben. Doch lässt die Systematik des Pfarrerdienstgesetzes deutlich erkennen, dass es für eine Versetzung in den Wartestand nach § 66 Abs. 5 S. 1 PfdG darauf nicht oder jedenfalls nicht maßgeblich ankommen soll. Folglich ist nicht zu beanstanden, wenn die Ermessensentscheidungen der Landeskirche solche Gesichtspunkte unberücksichtigt lassen.

Die Versetzung in den Wartestand als Folge einer vorangegangenen Versetzung aus einer Pfarrstelle mangels gedeihlicher Tätigkeit ist nach § 66 Abs. 5 S. 1 PfdG unter den dort genannten, bereits zitierten Voraussetzungen und im Übrigen nach S. 2 der Vorschrift auch dann möglich, wenn die Gründe, die eine Versetzung des Pfarrers aus der innegehabten Pfarrstelle erfordert haben, eine gedeihliche Tätigkeit nicht erwarten lassen. Danach liegen die Unterschiede in den tatbestandlichen Voraussetzungen klar zu Tage, zugleich wird das in erster Linie zu beachtende Abwägungsmaterial für die jeweilige Ermessensbetätigung deutlich. Während im Fall des S. 1 das Hauptgewicht auf dem Verstreichen der Frist von sechs Monaten liegt, knüpft die Versetzung in den Wartestand nach § 66 Abs. 5 S. 2 PfdG an eine ungünstige Prognose im Hinblick auf die zukünftige Tätigkeit an. Anders als bei der Versetzungsmöglichkeit nach S. 2 spielen mithin die Umstände der vorausgegangenen Versetzung aus der früheren Pfarrstelle bei der Entscheidung nach § 66 Abs. 5 S. 1 PfdG keine oder jedenfalls nur eine untergeordnete Rolle. Entscheidend für die Ermessensbetätigung ist hingegen – wie bereits das Landeskirchengericht hervorgehoben hat – der Beitrag des betroffenen Pfarrers zur Realisierung einer neuen Stellenzuweisung. Diesen hat die bekl. Landeskirche in ihren Verwaltungsentscheidungen in nicht zu beanstandender Weise eingeschätzt

und bewertet. Dass sie daneben die Umstände der Versetzung aus der früheren Pfarrstelle nicht nochmals aufgearbeitet und bewertet hat, führt bei der auf § 66 Abs. 5 S. 1 PfdG gestützten Entscheidung nicht zu einem Ermessensfehler. Vielmehr gehörte es zu dem dem Bekl. zustehenden Ermessensspielraum, selbst darüber zu entscheiden, ob neben dem maßgeblichen Kriterium des Ablaufs der Sechs-Monats-Frist weitere, untergeordnete Gesichtspunkte noch herangezogen werden sollten.

9.

Pfarrer im Wartestand;
Reduzierung des Beschäftigungsauftrags

1. Bei der Auswahl von Pfarrern im Wartestand, deren Beschäftigungsauftrag aufgrund Synodalbeschlusses auf 75 % gekürzt wird, muss die Kirchenleitung das ihr gemäß § 57 Abs. 2 S. 2 PfdG zustehende Ermessen anhand der Umstände des Einzelfalls ausüben. Allgemeine Grundsätze oder Kriterien für die Auswahlentscheidung müssen von den kirchenleitenden Organen nicht festgelegt werden.

2. Die Frage, ob der jeweilige Beschäftigungsauftrag für eine Reduzierung auf 75 % geeignet ist, unterliegt nicht der Überprüfung durch die Verwaltungskammer (Leitsätze der Redaktion).

Art. 69, 112, 127, 168, 192 III Buchst. e) Kirchenordnung (KO) der Ev. Kirche im Rheinland v. 2.5.1952 i. d. F. v. 20.1.1979 (KABl. S. 41); § 57 II S. 2 KG über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerninnen und Pfarrer in der EKV (Pfarrerdienstgesetz – PfdG) i. d. F. v. 31.5.1991 (ABl. EKD S. 237), geändert am 14.6.1992 (ABl. EKD S. 373); §§ 2 II, 10, 31 KG über die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Ev. Kirche im Rheinland (Verwaltungskammergesetz – VwKG) v. 16.1.1976 (KABl. S. 23), zuletzt geändert durch KG zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Ev. Kirche im Rheinland v. 12.1.1993 (KABl. S. 46); § 79 I Nr. 1 VwGO.

Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 17.6.1996 – VK 18/1995 –

Der Antragsteller (Ast.) ist seit Februar 1990 Pastor im Wartestand bei der Antragsgegnerin (Ag.). Bereits seit 1988 hatte er einen (vollen) Beschäftigungsauftrag bei den Diakonischen Einrichtungen einer Kirchengemeinde, insbesondere als Krankenhauspfarrer. Der Beschäftigungsauftrag wurde 1990 auf unbestimmte Zeit verlängert und 1993 um den Dienst in einem weiteren Krankenhaus in einem anderen Kirchenkreis erweitert. Während dieser Zeit absolvierte der Ast. verschiedene Aus- und Weiterbildungen, u. a. im psychotherapeutischen Bereich. Mehrere Bewerbungen des Ast. um eine reguläre Pfarrstelle blieben erfolglos. Angesichts seiner übrigen Aktivitäten drängte das Landeskirchenamt der Ag. den Ast., für einige Zeit von weiteren Bewerbungen abzusehen und sich voll auf seine seelsorgerischen Aufgaben zu konzentrieren. Am 20.6.1994 beschloss die Landessynode, mindestens zehn der Beschäftigungsaufträge von Pfarrern im Wartestand auf 75 % ihres Umfangs zu kürzen. Nach Gesprächen mit dem Ast. teilte die Ag. dem Ast. im April 1995 ihren Beschluss mit, seinen Beschäftigungsauftrag entsprechend dem Synodalbeschluss zu kürzen. Der Ast. hatte sich bereits zuvor mit dieser Maßnahme nicht einverstanden gezeigt. Er legte gegen den Beschluss Widerspruch ein, in dem er insbesondere die fehlende Offenlegung der Auswahlkriterien der Ag. rügt. Dem Widerspruch wurde mit einer ausführlichen Begründung nicht abgeholfen. Es sei bei der Auswahl v. a. zu berücksichtigen gewesen, dass der Ast. ledig sei und keine Unterhaltspflichten zu erfüllen habe. Den Aufhebungsan-

trag der Ast. bei der Verwaltungskammer (VK) wies diese als unbegründet zurück.

Aus den Gründen:

II.

Der Antrag ist zulässig (§§ 2 Abs. 2, 10 VwKG); er ist jedoch unbegründet.

Die Ag. war berechtigt, den Beschäftigungsauftrag des Ast. auf 75 % zu reduzieren. Nach § 57 Abs. 2 S. 1 PfdG kann das Landeskirchenamt einem Pfarrer im Wartestand widerruflich die Verwaltung einer Pfarrstelle oder einen anderen kirchlichen Dienst übertragen. Die Möglichkeit des Widerrufs schließt die für den Betroffenen minderbelastende Maßnahme einer Reduzierung des Beschäftigungsauftrages ein. Mit ihrem Beschluss vom 20.6.1994 hat die Landessynode in ihrer Eigenschaft als oberstes Leitungsorgan der Ev. Kirche im Rheinland (Art. 168 KO) die Personalverwaltung der Ag. angewiesen, von dieser Möglichkeit in einer Mindestanzahl von Beschäftigungsaufträgen Gebrauch zu machen. Diesen Beschluss hat die Kirchenleitung mithilfe des Landeskirchenamtes auszuführen (Art. 192 Abs. 3 e, 203 Abs. 1 KO).

Es war nicht Aufgabe der Landessynode, allgemeine Grundsätze aufzustellen, wie die Personalverwaltung den Beschluss vom 20.6.1994 ausführen solle. Auch das Landeskirchenamt und die Kirchenleitung mussten nicht solche Kriterien festlegen, bevor sie den einzelnen Beschäftigungsauftrag daraufhin überprüften, ob er reduziert werden könne. Es genügte, dass sie das ihnen im Rahmen des § 57 Abs. 2 S. 1 PfdG bei der Frage, ob ein Beschäftigungsauftrag widerrufen oder reduziert werden solle, zustehende Ermessen anhand der Umstände des einzelnen Falles ausübten. Zur näheren Begründung verweist die VK auf ihr Urteil vom gleichen Tag in der Verwaltungsrechtssache VK 17/1995.

Ob und welche Überlegungen das Landeskirchenamt bei der Frage angestellt hat, warum der Beschäftigungsauftrag des Ast. reduziert werden könne, ist seinem Schreiben an den Ast. vom ... April 1995 nicht zu entnehmen. (...) Die Kirchenleitung hat jedoch das vom Landeskirchenamt Versäumte in ihrem Widerspruchsbescheid nachgeholt. Zwar ist der Tenor dieses Bescheides darauf beschränkt, den Widerspruch des Ast. gegen den Beschluss des Landeskirchenamtes vom ... März 1995 zurückzuweisen. Aus der Begründung des Widerspruchsbescheides geht jedoch hervor, dass die Kirchenleitung den Beschäftigungsauftrag des Ast. insgesamt, also auch in seinem auf den Kirchenkreis E.-Nord bezogenen Teil, auf 75 % beschränken wollte. Sie erwähnt nämlich ausdrücklich die Erweiterung des Beschäftigungsauftrages auf die Seelsorge in dem dort gelegenen St. V.-Krankenhaus. Damit hat sie zu erkennen gegeben, dass sie auch diesen Teil des Beschäftigungsauftrages in die Reduzierung auf 75 % einbeziehen wollte. Gegenstand des Verfahrens vor der VK ist demnach der Beschluss des Landeskirchenamtes in dieser durch den Widerspruchsbescheid der Kirchenleitung gefundenen erweiterten Gestalt (§§ 31 VwKG, 79 Abs. 1 Ziffer 1 VwGO).

Die Kirchenleitung hat auch offengelegt, welche Gründe sie veranlasst haben, gerade auch den Beschäftigungsauftrag des Ast. zu reduzieren. Dies ist einmal der ihr durch den Beschluss der Landessynode vom 20.6.1994 auferlegte Sparzwang und die damit verbundene Anweisung, von der in § 57 Abs. 2 S. 1 PfdG vorgesehenen Möglichkeit dergestalt Gebrauch zu machen, dass eine Mindestzahl von Beschäftigungsaufträgen zwar nicht völlig widerrufen, aber reduziert werden sollten. Im Rahmen des ihr alsdann zustehenden Ermessens hat sie auch nachvollziehbar dargelegt,

dass eine solche Maßnahme gegenüber dem Ast. durchaus verantwortet werden kann, da er unverheiratet ist und keinerlei Unterhaltsverpflichtungen zu erfüllen hat.

Auf einen etwa vom Landeskirchenamt geschaffenen Vertrauenstatbestand, dass er nämlich auf Dauer mit einem vollen Beschäftigungsauftrag rechnen könne, kann sich der Ast. nicht berufen. Die Frage, ob er statt dessen lediglich einen beschränkten Beschäftigungsauftrag erhalten könne, spielte in seinen Gesprächen mit dem Landeskirchenamt über seine Versetzung in den Wartestand keine Rolle. Denn nach dem unsreitigen Vortrag der Ag. kam eine solche Möglichkeit nicht infrage, da das Landeskirchenamt zum damaligen Zeitpunkt lediglich volle Beschäftigungsaufträge erteilte. Das Landeskirchenamt hat dem Ast. einen vollen Beschäftigungsauftrag auf Dauer auch nicht dadurch zugesichert, dass es ihn dazu angehalten hat, sich ein Jahr lang nicht auf andere Pfarrstellen zu bewerben. Da der Ast. verschiedene Fort- und Weiterbildungen absolviert hat, die nicht sämtlich seiner Tätigkeit als Krankenhauspfarrer zugute kamen, sollte der Ast. hierdurch lediglich veranlasst werden, sich im eigenen Interesse mehr auf seine Tätigkeit als Krankenhauspfarrer zu konzentrieren. Das Landeskirchenamt erhoffte sich hieraus, wie die Ag. unbestritten vorträgt, mehr Chancen für den Ast. bei Bewerbungen um ähnliche Pfarrstellen. Nicht zu verantworten hat das Landeskirchenamt, dass zahlreiche Bewerbungen des Ast. erfolglos blieben, denn nicht bei allen freien Pfarrstellen kann das Landeskirchenamt in das Besetzungsverfahren eingreifen.

Die VK kann nicht überprüfen, ob die Art des Beschäftigungsauftrages des Ast. eine Beschränkung auf 75 % vorträgt. Wie sie in ihrem Urteil vom gleichen Tage in der Verwaltungsrechtssache VK 17/1995 ausgeführt hat, ist es vielmehr Sache der Ag., als Dienstgeber des Ast. darüber zu befinden, ob und in welchem Umfang sie ihm als Pfarrer im Wartestand einen kirchlichen Dienst übertragen will. Es muss auch nicht etwa ein Notstand in der Seelsorge an den vom Ast. betreuten diakonischen Einrichtungen und Krankenhäusern dadurch entstehen, dass er diese Tätigkeit nur noch eingeschränkt ausüben soll. Der Ast. ist dort nicht der einzige Krankenhauseelsorger. Eventuell in der Betreuung ihrer Gemeindeglieder in den Altenheimen und während eines Aufenthaltes im Krankenhaus entstehende Lücken haben die zuständigen Ortspfarrer und Diakonieausschüsse in Erfüllung des Diakonischen Auftrages der Kirche zu schließen (Art. 69, 112, 127 KO). Dies hätten sie auch dann tun müssen, wenn nicht in der Gestalt des Ast. ein Pfarrer im Wartestand zur Verfügung gestanden hätte, dem das Landeskirchenamt diesen kirchlichen Dienst übertragen konnte. Zudem soll der Ast. diesen Dienst weiterhin, wenn auch in eingeschränktem Umfang, ausüben.

10.

Pfarrerversorgung, Kürzung wegen Verletzung der Anzeigepflicht

1. Ein Versorgungsberechtigter ist gemäß § 62 Abs. 2 Nr. 2 BeamtVG i. V. m. § 2 Abs. 1 PfbVG verpflichtet, seine Einkünfte aus privatwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit unverzüglich anzuzeigen.

2. Der schuldhafte Verstoß gegen die Anzeigepflicht kann gemäß § 62 Abs. 3 S. 1 BeamtVG i. V. m. § 2 Abs. 1 PfbVG zum vollständigen oder teilweisen Entzug der Versorgung führen. (Leitsätze der Redaktion)

§ 2 Kirchengesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Pfarrerrinnen (Pfarrerbesoldungs- und Versorgungsgesetz – PfbVG) i. d. F. v. 8.1.1998 (ABl. EKD S. 121), geändert durch

das Kirchengesetz v. 25.3.1998 (ABl. EKD S. 190); §§ 53 a, 62 II Nr. 2, III S. 1 BeamtVG.

Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen – Senat für Verwaltungssachen –, Urteil vom 18.1.1999 – KonfR 4/98 – (rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.) wehrt sich gegen die teilweise Entziehung seiner Versorgungsbezüge mit der Begründung, dass er die Anzeigepflicht über ein anderweitiges Erwerbseinkommen verletzt habe. Der Kl. wurde 1991 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, nachdem er ca. zehn Jahre bei der beklagten Landeskirche (Beklagte – Bekl.) als Pfarrer tätig gewesen war. Er erhält Versorgungsbezüge, deren Berechnung auf den gemäß § 2 Abs. 1 PfbVG entsprechend anwendbaren Vorschriften des staatlichen BeamtVG beruhen. Von 1994 bis 1996 war der Kl. Mitgesellschafter einer GmbH, als deren Geschäftsführer der Kl. fungierte. Die Versorgungskasse erfuhr hiervon 1997 von dritter Seite. Auf die Aufforderung, seine (vermuteten) Einkünfte anzuzeigen und nachzuweisen, reagierte der Kl. zunächst nicht; erst nachdem die Bekl. ihn erneut aufforderte, seiner Anzeigepflicht nachzukommen, übersandte der Kl. Steuerunterlagen für 1992 bis 1994 mit dem Hinweis, zu den Unterlagen der GmbH habe er keinen Zugang, und für 1995 und 1996 lägen noch keine Einkommensteuerunterlagen vor. Die Bekl. teilte daraufhin dem Kl. mit, dass man eine Kürzung seiner Versorgung wegen schuldhafter Verletzung der Anzeigepflicht plane. Um dies zu vermeiden, könne er binnen zwei Wochen seine Einkünfte aus privatwirtschaftlicher Tätigkeit seit 1992 glaubhaft nachweisen. Da dies nicht geschah, wurde dem Kl. das Ruhegehalt mit Bescheid der Bekl. gekürzt. Der Widerspruch des Kl. wurde zurückgewiesen. Die Klage vor dem Rechtshof blieb ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die Klage muss erfolglos bleiben. Sie ist zwar zulässig, jedoch unbegründet.

1. ...

2. Rechtsgrundlage für die Kürzung der Versorgungsbezüge ist § 62 Abs. 3 S. 1 des (staatlichen) Beamtenversorgungsgesetzes – BeamtVG –, das gemäß § 2 Abs. 1 PfbVG für die Pfarrversorgung entsprechend anwendbar ist. Nach dieser Vorschrift kann dem Versorgungsberechtigten die Versorgung ganz oder teilweise auf Zeit oder Dauer entzogen werden, wenn er der ihm nach § 62 Abs. 2 Nr. 2 BeamtVG auferlegten Verpflichtung schuldhaft nicht nachkommt. Nach § 62 Abs. 2 Nr. 2 BeamtVG ist der Versorgungsberechtigte verpflichtet, den Bezug und jede Änderung von Einkünften nach (unter anderem) § 53 a BeamtVG unverzüglich anzuzeigen. In § 53 a BeamtVG wird die Anrechenbarkeit von Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung oder Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes geregelt.

Die Voraussetzungen für die Kürzung der Versorgungsbezüge des Kl. sind hier gegeben. Der Kl. war anzeigepflichtig. Jedenfalls in den Jahren 1994 bis 1996 war er als Geschäftsführer der ... GmbH erwerbstätig. Er hat auch zumindest aus dem Verkauf der ... GmbH, deren Gesellschafter er zu 70 % war, ein Einkommen erzielt. Er ist seiner Anzeigepflicht aber von sich aus zu keiner Zeit nachgekommen, obwohl er über sie nach den unwidersprochenen Angaben der Bekl. unterrichtet war. Und er hat auch auf Nachfragen der Versorgungskasse und der Bekl. bis heute keine substanziellen Auskünfte erteilt.

Der Kl. wendet lediglich ein, es lägen – für die Jahre 1995 und 1996 – noch keine Einkommensteuerveranlagungen vor; seine sämtlichen Geschäfts- und Steuerunterlagen seien beschlagnahmt, so dass unbekannt sei, ob und in welcher Höhe ihm Nettobeträge zugeflossen seien. Aus diesem Vorbringen ergibt sich nicht, dass der Kl. nicht in der Lage wäre, seiner Anzeigepflicht nachzukommen. Auch wenn ihm seine Geschäftsunterlagen seit einiger Zeit nicht zur Verfügung stehen, und selbst wenn es ihm nicht möglich sein sollte, sich Ablichtungen der beschlagnahmten Unterlagen zu verschaffen, so könnte er doch zumindest geschätzte Angaben machen. (...)

Schließlich ist auch die Höhe der Kürzung nicht zu beanstanden. Die Bekl. hat sich an der Unterscheidung von »erdienten« und »zugerechneten« Bezügen orientiert; das ist nachvollziehbar und nicht ermessensfehlerhaft.

11.

Versetzung in den Ruhestand

1. Die Vorschrift des § 51 Abs. 2 PFG ist eine strikte Norm; die Ruhestandsversetzung ist damit zwingend auszusprechen, wenn ihre gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind. Ein Ermessen der Kirchenleitung ist insoweit nicht eröffnet.

2. Das Tatbestandsmerkmal der als »nicht durchführbar erwiesenen Wiederanstellung« i. S. v. § 51 Abs. 2 PFG stellt einen gerichtlich voll überprüfbaren Rechtsbegriff dar, der einen Beurteilungsspielraum der Kirchenleitung nicht eröffnet.

3. Zu den formellen Voraussetzungen einer Versetzung in den Ruhestand (Leitsätze der Redaktion).

§§ 5 Nr. 2, 29 I, 39, 42 I S. 1, 47, 48 S. 1, 49, 50 I S. 2, 51 I S. 1, 52 II S. 1 Kirchengesetz über die Dienstverhältnisse der Pfarrer (Pfarrergesetz – PFG) i. d. F. d. Bkm. v. 1.11.1976 (ABl. S. 153), zuletzt geändert am 5.12.1997 (ABl. 1998 S. 50); § 4 I lit. b. Kirchengesetz über den Pfarrerausschuss (PfAG) v. 24.6.1994 (ABl. S. 158); Art. 48 II lit. a Ordnung der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenordnung – KO) v. 17.3.1949 i. d. F. v. 21.4.1966 (ABl. S. 89), zuletzt geändert am 5.12.1998 (ABl. 1999 S. 1); §§ 2 Nr. 1, 6 Nr. 1, 18, 20 I S. 1 KG über das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht (KVVG) i. d. F. d. Bkm. v. 1.8.1979 (ABl. S. 119).

Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Ev. Kirche in Hessen und Nassau – 2. Kammer –, Urteil vom 30.4.1999 – II 1/99 – (rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.) wendet sich gegen seine Versetzung in den Ruhestand durch die beklagte Kirchenleitung (Bekl.). Der Kl. war Inhaber der Pfarrstelle X. und wurde durch Beschluss der Bekl. mit Wirkung zum 1. ... des Jahres 1995 in den Wartestand versetzt, da eine gedeihliche Amtsführung nicht mehr zu erwarten sei; die Entscheidung wurde durch das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht bestätigt. Im Jahre 1996 fand ein Gespräch zwischen dem Kl. und Vertretern der Bekl. statt, in dem der Kl. – ausweislich des Gesprächsvermerkes in einem Schreiben der Bekl. vom darauffolgenden Monat – darauf hingewiesen wurde, dass er sich gemäß § 42 Abs. 1 PFG nur mit Zustimmung der Kirchenverwaltung um eine Pfarrstelle bewerben dürfe. Bewerbungen des Kl. könnten aber wegen der – gerichtlich bestätigten – Prognose einer nicht zu erwartenden gedeihlichen Amtsführung nicht genehmigt werden, weswegen der Kl. damit rechnen müsse, nach Ablauf zweier Jahre von Beginn des Wartestandes an in den Ruhestand versetzt zu werden. Der Kl. bewarb sich in der Folge aus dem Wartestand auf verschiedene Pfarrstellen; soweit über diese ent-

schieden wurde, wurden sie von der Bekl. nicht zugelassen. Die Bekl. beschloss im Jahre 1998 die Versetzung des Kl. in den Ruhestand mit Wirkung zum 1. ... 1999, nachdem sich seine Wiederanstellung auch nach Ablauf von zwei Jahren nach seiner Versetzung in den Wartestand als nicht durchführbar erwiesen habe. Das im Hauptantrag hiergegen gerichtete Klagebegehren blieb ohne Erfolg, gleichfalls der Hilfsantrag des Kl., ihm Ruhestandsbezüge mindestens in Höhe der bisherigen Wartestandsbezüge zu zahlen.

Aus den Gründen:

Das im Hauptantrag als Anfechtungsklage zulässige Klagebegehren ist nicht begründet. Der dem Kl. mit Bescheid der Kirchenverwaltung vom ... mitgeteilte Beschluss der Kirchenleitung vom ... über seine Versetzung in den Ruhestand ist nicht rechtswidrig und verletzt den Kl. nicht in seinen Rechten. Die Bekl. hat den Kl. zu Recht gemäß § 51 Abs. 2 S. 1 PFG in den Ruhestand versetzt. Die Entscheidung ist sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht rechtsfehlerfrei ergangen. Die Bekl. 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).

Die Ruhestandsversetzung genügt den formellen Erfordernissen des kirchlichen Rechts. Dem Kl. ist vor Erlass in noch ausreichendem Umfang rechtliches Gehör gewährt worden. Eine Anhörung durch die Kirchenleitung selbst war nicht geboten. § 51 PFG enthält eine § 48 S. 1 PFG entsprechende Anhörungspflichtung nicht. Gleichwohl verlangt das Gebot des geschwisterlichen Umgangs miteinander (vgl. KVVG, Urteil vom 12.5.1989 – II 1/89 –, Amtl. Sammlg. Nr. 67 – Verlängerung Probezeit –, Beschluss vom 25.11.1982 – I 4/82 –, Amtl. Sammlg. Nr. 43 – Dekanwahl –) auch für die Ruhestandsversetzung nach § 51 PFG eine vorherige Anhörung des Betroffenen. Dieser Verpflichtung ist die Bekl. mit dem Schreiben vom ... 1996 nachgekommen. Das Schreiben ist zwar schon nach etwa 2/3 des zweijährigen Wartestandes ergangen. Zu diesem Zeitpunkt war das Ende der Frist, innerhalb derer sich die Undurchführbarkeit der Wiederanstellung erweisen soll, noch nicht in Sicht. Damit konnte grundsätzlich auch der Zweck der Anhörung im Verfahren nach § 51 Abs. 2 S. 1 PFG noch nicht erfüllt werden. Dies setzt nämlich eine entsprechende Überzeugungsbildung über die Undurchführbarkeit der Wiederanstellung auf Seiten der Bekl. voraus, für die in § 51 Abs. 2 S. 1 PFG grundsätzlich ein Zeitraum von zwei Jahren vorgesehen ist.

Vorliegend ist dieser Umstand jedoch ausnahmsweise unschädlich. Die Bekl. hatte nämlich auf Grund der im Wartestandsverfahren zu Tage getretenen Umstände die Überzeugung gewonnen, dass die Wiederanstellung des Kl. sich auf jeden Fall als undurchführbar erweisen werde, da sein weiterer Einsatz in einem Pfarramt nicht verantwortet werden könne. Diese Überzeugung dem Kl. frühzeitig mitzuteilen, ist nicht zu beanstanden. Hierdurch wird seine Rechtsposition nämlich nicht geschwächt, sondern gestärkt. Er kann auf der einen Seite sich frühzeitig um eine Verwendung außerhalb des kirchlichen Bereichs bemühen. Er kann auf der anderen Seite seiner abweichenden Auffassung in einem frühen Stadium des Verfahrens Gehör verschaffen.

¹⁾ RsprB ABl. EKD 1990, S. 8.

Im Hinblick auf das Schreiben vom ... 1996, in dem ausdrücklich auf die Zwei-Jahres-Frist des § 51 Abs. 2 PFG hingewiesen war, war für den Kl. auch deutlich, bis zu welchem Zeitpunkt etwaige Einwendungen hätten vorgebracht werden müssen.

Eine Anhörung des Pfarrerausschusses war entgegen der Auffassung des Kl. nicht erforderlich. Eine Anhörung des Pfarrerausschusses ist in § 51 PFG nicht vorgesehen. Die Regelung in § 50 Abs. 1 S. 2 PFG ist bei der Ruhestandsversetzung nach § 51 PFG nicht anwendbar. Wie sich aus dem Zusammenhang der Bestimmung mit den §§ 48, 49 PFG (»etwaige Einwendungen« bzw. »Einwendungen«) ergibt, gilt sie nur für die Ruhestandsversetzung nach § 47 PFG. Aus § 4 Abs. 1 lit. b PFG, wonach der Pfarrerausschuss nur bei einer Versetzung in den Ruhestand nach § 50 Abs. 1 PFG mitwirkt, ergibt sich nichts anderes. Da eine planwidrige Regelungslücke nicht erkennbar ist, besteht für eine entsprechende Anwendung von § 50 Abs. 1 S. 2 PFG kein Anlass. Der kirchliche Gesetzgeber hat die Anhörung deshalb nicht vorgesehen, weil die Entscheidung zum einen zwingend ist und zum anderen der Pfarrerausschuss bei der vorhergehenden Wartestandsversetzung zu hören ist (KVVG, Urteil vom 22.11.1960 – II 2/58 –, Amtl. Sammlg. Nr. 9 – Versetzung in den Ruhestand –).

Die Entscheidung über die Ruhestandsversetzung des Klägers ist schließlich auch noch ausreichend begründet. Wie das Gericht in seinem Urteil vom 12.5.1989 (– II 1/89 –, Amtl. Sammlg. Nr. 67 – Verlängerung Probezeit –) ausgeführt hat, stellt die Pflicht zur Begründung einer Verwaltungsentscheidung ein wesentliches Erfordernis eines jeden rechtsstaatlichen, mithin auch des kirchlichen Verwaltungsverfahrens dar. Die Begründung muss erkennen lassen, von welchen tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen die Behörde bei ihrer Entscheidung ausgegangen ist. Sie darf sich dabei nicht in formelhaften, allgemeinen Darlegungen erschöpfen, sondern muss die für die konkrete Entscheidung maßgeblichen Gründe nennen. Dem wird der Bescheid vom ... 1998 durch die Inbezugnahme des Schreibens vom ... 1996 gerade noch gerecht. Insbesondere war aus ihm für den Kl. erkennbar, dass die Bekl. davon ausgeht, dass sich an den Gründen für die negative Prognose seitdem nichts geändert hat.

Die Entscheidung über die Ruhestandsversetzung des Kl. ist auch in materieller Hinsicht nicht zu beanstanden. Die Bekl. ist ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Ruhestandsversetzung nach § 51 Abs. 2 S. 1 PFG gegeben sind. Nach dieser Bestimmung wird ein Pfarrer, der sich nach § 39 PFG im Wartestand befindet, in den Ruhestand versetzt, wenn sich seine Wiederanstellung bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Versetzung in den Wartestand als nicht durchführbar erwiesen hat.

Bei dieser Bestimmung handelt es sich entgegen der von dem Kl. vertretenen Rechtsauffassung um eine strikte Norm, d. h., die Ruhestandsversetzung ist zwingend auszusprechen, wenn ihre gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind (»wird in den Ruhestand versetzt«). Ein Ermessen ist der Bekl. insoweit nicht eröffnet (KVVG, Urteil vom 22.11.1960 – II 2/58 –, Amtl. Sammlg. Nr. 9 – Versetzung in den Ruhestand –).

Die Einräumung eines Ermessens folgt auch nicht aus dem Umstand, dass sich der Pfarrer im Wartestand nur mit Zustimmung der Kirchenverwaltung um eine Pfarrstelle bewerben kann und diese Zustimmung womöglich im Ermessen des Dienstherrn steht. Auch wenn damit in tatsächlicher Hinsicht ein Zusammenhang zwischen den Regelungen besteht, indem nämlich die Entscheidung gemäß

§ 42 Abs. 1 S. 1 PFG letztlich mit darüber bestimmen kann, ob die Voraussetzungen für die Ruhestandsversetzung nach § 51 Abs. 2 S. 1 PFG vorliegen, so besteht dieser Zusammenhang zum einen nur in tatsächlicher Hinsicht. Zum anderen erstreckt er sich nicht auf die Rechtsfolgenseite des § 51 Abs. 2 S. 1 PFG, sondern bleibt auf dessen tatsächliche Voraussetzungen beschränkt.

Durch die Überschreitung der Zwei-Jahres-Frist des § 51 Abs. 2 PFG hat die Bekl. trotz des zwingenden Charakters der Regelung ihr Recht, den Kl. in den Ruhestand zu versetzen, entgegen dessen Auffassung nicht verwirkt. Es fehlt angesichts des Schreibens vom ... 1996 und den nicht zugelassenen Bewerbungen des Kl. an jedem Anhaltspunkt dafür, dass die Bekl. bei dem Kl. den Eindruck erweckt haben könnte, sie werde von ihrer Befugnis, ihn in den Ruhestand zu versetzen, keinen Gebrauch mehr machen (vgl. dazu *Kopp*, VwVfG, 6. A. 1996, § 53 RdNr. 31 f.).

Die Bekl. ist zutreffend davon ausgegangen, dass sich die Wiederanstellung des Klägers als undurchführbar erwiesen hat.

Bei diesem Tatbestandsmerkmal handelt es sich nach Auffassung der Kammer um einen voll überprüfbaren Rechtsbegriff. Ein Beurteilungsspielraum ist der Bekl. insoweit nicht eröffnet. Das Tatbestandsmerkmal des »Erweisens« setzt – anders als der Kl. meint – nicht generell voraus, dass eine Wiederanstellung in jedem Fall durch die Bekl. versucht worden sein muss, indem sie Bewerbungen des Pfarrers zugelassen oder gar unterstützt hätte, etwa durch Erteilung von Dienstaufträgen oder durch Hinweise auf Bewerbungsmöglichkeiten und Hilfestellung im Bewerbungsverfahren. Allerdings wird dies der Regelfall sein. Denn auch wenn die Versetzung in den Wartestand – wie hier – deshalb erfolgt ist, weil eine gedeihliche Führung des Amtes auch bei einer anderweitigen Verwendung nicht zu erwarten ist (§ 39 Abs. 1 Nr. 2 PFG), stellt die generelle und dauerhafte Ungedeihlichkeitsprognose den Ausnahmefall dar. Die Bekl. wird im Regelfall in Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Pfarrer (§ 29 Abs. 1 PFG) auf der einen und in Sorge für die ausreichende geistliche Versorgung der Gemeinden und für die rechte Ausrichtung des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Leben (Art. 48 Abs. 2 lit. a KO) auf der anderen Seite alles ihr Zumutbare darzusetzen müssen, eine Wiederanstellung in einem Arbeitsumfeld zu ermöglichen, in dem die reelle Chance eines für alle Seiten befriedigenden, mithin gedeihlichen Wirkens besteht. Allein hieran haben sich die Entscheidungen im Ruhestandsverfahren und seinem Vorfeld auszurichten. Die Ruhestandsversetzung von Wartestandspfarrern darf nicht dazu genutzt werden, sonstigen personalpolitischen Zielsetzungen zum Durchbruch zu verhelfen.

Ausgehend hiervon kann die Undurchführbarkeit der Wiederanstellung nur dann unmittelbar und allein aus den Gründen der Wartestandsversetzung hergeleitet werden, wenn sich die Feststellungen aus dem Wartestandsverfahren auf jegliche Verwendung, also insbesondere nicht nur auf eine Verwendung im Gemeindepfarramt beziehen, und wenn insoweit gegenüber den die Annahme aus dem Wartestandsverfahren rechtfertigenden Umständen während der Wartestandszeit keine Veränderungen zugunsten des betroffenen Pfarrers eingetreten sind.

Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben ... (wird ausgeführt).

Die Ruhestandsversetzung ist auch im Übrigen nicht zu beanstanden. Der Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung ist zutreffend nach § 52 Abs. 2 S. 1 PFG bestimmt. Danach beginnt der Ruhestand mit dem Ende des dritten Monats

nach Ablauf desjenigen Monats, in dem dem Pfarrer die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird. Der Bescheid wurde dem Kl. am ... 1998 zugestellt. Der Beginn des Ruhestandes ist auf den ... 1999 festgesetzt.

Auch der Hilfsantrag bleibt ohne Erfolg. Insoweit fehlt es an der Entscheidungszuständigkeit des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts. Für die Anfechtung von Entscheidungen in vermögensrechtlichen Angelegenheiten der Pfarrer, insbesondere auf dem Gebiet des kirchlichen Versorgungsrechts, ist nämlich nicht der Rechtsweg zum kirchlichen, sondern zu den staatlichen Gerichten eröffnet (§ 5 Nr. 2 PFG). Der Zulässigkeit eines Verpflichtungsbehrens wegen höherer Besoldung steht im Übrigen – wie auch im staatlichen Prozessrecht – entgegen, dass es an der nicht nachholbaren Klagevoraussetzung eines vorherigen Antrags auf höhere Versorgung an die Kirchenbehörde fehlt (vgl. dazu *Schnellenbach*, ZBR 1992, 257, 266 ff. m. w. N.). Es liegt noch nicht einmal ein Bescheid über die Festsetzung der Versorgungsbezüge vor, da dem Kl. im Hinblick auf die aufschiebende Wirkung seiner Klage (§ 20 Abs. 1 S. 1 KVVG) weiterhin die Wartestandsbezüge gewährt worden sind.

Soweit es dem Kl. um eine Überprüfung der Vorschriften des kirchlichen Versorgungsrechts im Wege der Normenkontrolle gehen sollte, ist hierfür zwar der kirchliche Rechtsweg gegeben (vgl. § 2 Nr. 1 KVVG), doch fehlt es dem Kl. insoweit an der erforderlichen Antragsbefugnis (§ 6 Nr. 1 KVVG). Für eine inzidente Normenkontrolle ist kein Raum, da die Versorgungsfestsetzung noch nicht erfolgt und schon deshalb nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits ist.

12.

1. Das gedeihliche Wirken eines Pfarrers setzt voraus, dass der Pfarrer ohne äußere und innere Vorbehalte bereit ist, seinen Dienst gemäß der Ordnung der Landeskirche zu erfüllen, und dies durch sein Verhalten bezeugt.

2. Eine Versetzung in den Ruhestand nach § 88 Abs. 3 PFG ist nur zulässig, wenn die Umstände, die zur Versetzung in den Wartestand nach § 87 Abs. 3 PFG geführt haben, mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ähnliche Entwicklungen auch auf einer neuen Pfarrstelle oder bei Wahrnehmung einer allgemeinkirchlichen Aufgabe erwarten lassen.

3. Der der Kirchenleitung obliegenden Fürsorgepflicht gegenüber dem Pfarrer (§ 3 PFG) steht die Verantwortung der Kirchenleitung für Gemeindeglieder und kirchliche Mitarbeiter gegenüber (Leitsätze der Redaktion).

§§ 3, 87 III, 88 II, 93 III S. 4, 94 III S. 4 Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerrinnen in der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (Pfarrerergesetz – PFG) v. 17.10.1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 274, ber. Bd. VIII S. 12); §§ 36 I S. 1, 38 I, II Kirchengesetz zur Ergänzung des Pfarrerergesetzes der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (PFGergG) v. 13.12.1996 (KABl. Hannover S. 302).

Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 21.6.1997 – Konfr 6/97 – (rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.) ist Pastor im Wartestand und wendet sich gegen seine Versetzung in den Ruhestand durch die beklagte Landeskirche (Bekl.). Dem Kläger wurde 1984 eine Pfarrstelle der Kirchengemeinden ... übertragen. Seit dem Jahre 1989 traten Schwierigkeiten im Verhältnis des Kl. sowohl zu den Kirchenvorständen der Gemeinden als auch zu zahlreichen Gemeindegliedern auf, die in stark missionarisch und evangelikal geprägten Veranstaltungen

der Gemeindearbeit des Kl. begründet waren. So lud der Kl. mehrfach einen – bereits 1970 aus der evangelischen Kirche ausgetretenen – Prediger einer »Zeltmission« ein und erlaubte ihm die Mitwirkung am Gottesdienst; er beteiligte Praktikanten einer freikirchlichen Bibelschule an Kinderstunden; schließlich führte er Konfirmandenfreizeiten im Freizeithaus eines »Missionswerkes« durch, das nach Auskunft des Weltanschauungsbeauftragten der Nordelbischen Kirche als sektenähnlich einzustufen sei u. a. Dies führte zu Spannungen mit den Kirchenvorständen, da diese Unternehmungen teilweise nicht in den Kirchenvorstandssitzungen besprochen wurden; insgesamt fühlten sich die Kirchenvorstände nicht ausreichend informiert. Teilweise setzte der Kl. derartige Veranstaltungen fort, obwohl die Kirchenvorstände eine gegenteilige Bitte an ihn herangetragen hatten. Weitere Zweifel, ob der Kl. auf dem Boden des evangelisch-lutherischen Bekenntnisses stehe, traten auf, nachdem bekannt wurde, dass die Ehefrau des Kl. 1992 aus der Kirche ausgetreten war und der Kl. und seine Frau davon absahen, ihre Tochter taufen zu lassen. Nachdem die Kirchenvorstände im Rahmen einer Anhörung deutlich gemacht hatten, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und dem Kl. vollständig zerstört sei und der Kl. die Spannungen bestätigte, versetzte die Bekl. den Kl. mit Bescheid vom ... mit Wirkung zum ... in den Wartestand, weil er auf der ihm übertragenen Pfarrstelle nicht mehr gedeihlich wirke; mit Ausnahme des nach einem Einspruch des Kl. auf den ... festgesetzten Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand ist der Bescheid bestandskräftig geworden. Nachdem der Kl. in der Folge keine schriftlichen Bewerbungen auf ausgeschriebene Pfarrstellen unternahm, wies die Bekl. den Kl. auf die beabsichtigte vorzeitige Versetzung in den Ruhestand hin; der Pastorenausschuss widersprach dieser Absicht mit der Begründung, diese Maßnahme könne gemäß §§ 93 Abs. 3, 94 Abs. 3 vor Ablauf von drei Jahren nur mit Zustimmung des Kl. erfolgen. Durch Bescheid vom ... erfolgte die Versetzung des Kl. mit Wirkung zum ... in den Ruhestand durch die Bekl., der hiergegen eingelegte Einspruch des Kl. wurde durch die Bekl. zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Klage ist ... nicht begründet. Der Bescheid der Bekl. vom ... und ihr Einspruchsbescheid vom ... sind rechtmäßig und verletzen den Kl. nicht in seinen Rechten.

Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheids ist § 88 Abs. 3 PFG. Nach dieser Vorschrift ist ein Pfarrer, der sich im Wartestand befindet, in den Ruhestand zu versetzen, wenn ein gedeihliches Wirken auch in einer anderen als der bisherigen Gemeinde oder in einer allgemeinkirchlichen Aufgabe nicht zu erwarten ist. Der Bescheid ist in einem korrekten Verfahren ergangen (1.). Auch die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen des § 88 Abs. 3 PFG liegen vor (2.).

1. Der Bescheid leidet unter keinem Verfahrensfehler. Insbesondere bedurfte es vor der Versetzung des Kl. in den Ruhestand keiner Zustimmung der Vertretung der Pfarrerschaft (Pastorenausschuss). Der Pastorenausschuss ist gemäß § 38 Abs. 1 und 2 i. V. m. § 36 Abs. 1 S. 1 PFGergG vor einer Versetzung eines Pfarrers in den Ruhestand gemäß § 88 Abs. 3 PFG zu hören. Dies ist hier geschehen. Im Übrigen ist die Auffassung des Pastorenausschusses, vor dem Ablauf von drei Jahren seit der Versetzung in den Wartestand könne der Kl. nur mit seiner Zustimmung in den Ruhestand versetzt werden, unzutreffend. Der Pastorenausschuss verkennt, dass es sich hier nicht um einen Fall der Freistellung vom Dienst aus familiären Gründen (vgl. §§ 93 ff. PFG), sondern um die Versetzung eines Pfarrers in den Ruhestand mangels gedeihlichen Wirkens handelt, für

die die in § 93 Abs. 3 S. 4 PFG und § 94 Abs. 3 S. 4 PFG vorgesehenen 3-Jahres-Fristen nicht gelten.

Auch die in § 38 Abs. 2 i. V. m. § 36 Abs. 1 PFGergG vorgeschriebenen Anhörungen des Kl., des Kirchenvorstands, des Super- und Landessuperintendenten haben stattgefunden. Die nach § 38 Abs. 1 PFGergG erforderliche Zustimmung des Landesbischofs wurde erteilt.

2. Der Bescheid ist auch inhaltlich rechtmäßig. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 88 Abs. 3 PFG liegen vor. Es ist nämlich davon auszugehen, dass von dem Kl. ein gedeihliches Wirken auch in einer anderen als der bisherigen Gemeinde oder in einer allgemeinkirchlichen Aufgabe nicht zu erwarten ist.

Der in § 88 Abs. 3 PFG verwendete Begriff »gedeihliches Wirken« eröffnet der Bekl. kein Ermessen in der Beurteilung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen dafür gegeben sind, einen Pfarrer in den Ruhestand zu versetzen; es handelt sich vielmehr um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Inhalt im Einzelnen durch Auslegung an Hand üblicher Interpretationskriterien zu ermitteln ist (Urteil des Verfassungs- und Verwaltungsgerichts – VuVG – der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands vom 20. Juli 1984 – RVG 4/83¹ –, S. 6 des Entscheidungsabdrucks; *Weber*, ZevKR 15 <1970>, S. 20, 25). Die Frage, ob der unbestimmte Rechtsbegriff des gedeihlichen Wirkens gerichtlich nur eingeschränkt nachprüfbar ist, weil der Verwaltung insoweit ein Beurteilungsspielraum zusteht, oder ob der unbestimmte Rechtsbegriff voller gerichtlicher Nachprüfung unterliegt, kann hier dahingestellt bleiben (vgl. hierzu Urteil des VuVG der EKHN vom 9.8.1991², ZevKR 37 <1992>, S. 194, 195 f. und Urteil des Rechtshofs vom 27.10.1983 – Konf R 5/83 –, S. 10 des Entscheidungsabdrucks. Diese Frage wird in dem Urteil des Rechtshofs vom 20.10.1994, – Konf R 10/94 – S. 6 des Entscheidungsabdrucks und in dem Urteil des VuVG der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands vom 20. Juli 1984, RsprB ABl. EKD 1988, S. 16, 17, offengelassen. Siehe auch *von Tiling*, ZevKR 43 <1998>, S. 55, 61, der darlegt, dass zwischen der Beurteilung der Vergangenheit [kein Beurteilungsspielraum der Behörde] und der Prognose für die Zukunft [Beurteilungsspielraum] zu differenzieren sei.). Selbst wenn nämlich das gedeihliche Wirken des Pfarrers ohne Beurteilungsspielraum der Verwaltung uneingeschränkt nachzuprüfen wäre, kann die Entscheidung der Bekl. nicht beanstandet werden. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Ein gedeihliches Wirken eines Pfarrers setzt voraus, dass ein Pfarrer unvoreingenommen und ohne äußeren oder inneren Vorbehalt bereit ist, seinen Dienst gemäß den Ordnungen der Landeskirche zu erfüllen, und dies durch sein Verhalten bezeugt (vgl. Urteil des Rechtshofs vom 30. November 1995 – Konf R 3/95 –, S. 5 des Entscheidungsabdrucks). Die in den angefochtenen Bescheiden angeführten sowie in den Verwaltungsvorgängen dokumentierten Umstände, die zu dem Zerwürfnis des Kl. mit seiner Gemeinde geführt haben, sowie seine Einlassungen in der mündlichen Verhandlung belegen, dass dies nicht der Fall ist.

Der Kl. hat sich in seiner Tätigkeit in den ihm anvertrauten Kirchengemeinden außerstande gezeigt, seinen Auftrag zu Wortverkündigung und Seelsorge gegenüber jedem

Gemeindeglied zu erfüllen und dies durch sein Verhalten zu bezeugen. Mit seiner stark auf Bekehrung angelegten Gemeindegliedarbeit hat er viele Gemeindeglieder und Kirchenvorstände verunsichert. Als die Gemeindeglieder und Kirchenvorsteher diese Verunsicherung – veranlasst durch den Einsatz eines Predigers der so genannten ... Zeltmission im Gottesdienst – deutlich machten, war der Kl. nicht bereit oder nicht in der Lage, die Zielvorstellungen seiner Gemeindegliedarbeit zu erklären und um Vertrauen zu werben. Der Kl. lieferte keine Erklärungen. Er kam auch dem Verlangen der Kirchenvorstände, keine Mitarbeiter der Mission mehr einzuladen, nicht nach, sondern setzte seine Kontakte mit der Zeltmission und dem aus der Evangelisch-lutherischen Kirche ausgetretenen Prediger weiter fort. Nicht nur in dieser Situation zeigte sich der Kl. nicht in der Lage zu erkennen, was er seiner Gemeinde zumuten konnte. Eine gewisse Einschränkung seiner Wahrnehmungsfähigkeit kam auch darin zum Ausdruck, dass er sich über die Sorgen vieler Gemeindeglieder hinwegsetzte und Praktikanten der freikirchlichen Bibelschule ... in die Gemeinde einlud, um sie an Kinderstunden zu beteiligen. Gleiches gilt für den Einsatz von »Kindermissionaren« des Missionswerks »...« in der von dem Kl. verantworteten Gemeindegliedarbeit.

Ein die Entstehung von Konflikten geradezu begünstigendes Verhaltensmuster zeigte der Kl. auch in seiner Konfirmandenarbeit. Die Veranstaltung von Konfirmandenfreizeiten in einem von dem Weltanschauungsbeauftragten der nordelbischen Kirche als »sektenähnlich« eingestuften Missionswerk musste das Unverständnis der Gemeindeglieder wecken und Misstrauen gegen den Kl. hervorrufen.

Diese zu einer Zerrüttung des Verhältnisses zwischen dem Kl. und seiner ehemaligen Gemeinde führenden Umstände rechtfertigen die Prognose, dass es zu ähnlichen Konflikten auch kommen wird, wenn dem Kl. eine andere Pfarrstelle oder eine allgemeinkirchliche Aufgabe anvertraut würde. Bei dieser Einschätzung ist allerdings zu beachten, dass wegen des einschneidenden Eingriffs in die Rechtsstellung des Pfarrers, die mit der Versetzung in den Ruhestand verbunden ist, an die Prognose, der Pfarrer werde auch in einer anderen Gemeinde oder allgemeinkirchlichen Aufgabe nicht gedeihlich wirken, besonders strenge Maßstäbe angelegt werden müssen. Eine Versetzung in den Ruhestand nach § 88 Abs. 3 PFG ist deshalb nur zulässig, wenn die Umstände, die zu der Versetzung in den Wartestand nach § 87 Abs. 3 PFG geführt haben, mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ähnliche Entwicklungen auch auf einer neuen Pfarrstelle oder bei Wahrnehmung einer allgemeinkirchlichen Aufgabe erwarten lassen (vgl. *Weber*, ZevKR 15 <1970>, S. 20, 27). Dies ist hier der Fall.

Die durch die Amtsführung des Kl. hervorgerufenen Konflikte waren nicht auf Meinungsunterschiede zwischen dem Kl. und den Kirchenvorstehern und Gemeindegliedern oder auf sachliche Auseinandersetzungen und darauf beruhende persönliche Spannungen zurückzuführen, die in jeder christlichen Gemeinde auftreten können. Sie hatten ihre Ursache nicht etwa in der personellen Zusammensetzung der ehemaligen Gemeinde des Kl., lagen also nicht darin begründet, dass »die Chemie zwischen Kl. und den Kirchenvorstehern bzw. den Gemeindegliedern nicht stimmte«. Die Zerrüttung in dem Verhältnis zwischen dem Kl. und seiner Gemeinde war vielmehr auf erhebliche Defizite in der Kommunikationsfähigkeit des Kl. zurückzuführen, die in der Gemeinde zu Recht Zweifel an der inneren Bereitschaft des Kl. aufkommen ließen, auf der Grundlage des evangelisch-lutherischen Glaubens zu wirken. Es ist nicht ersichtlich, dass sich hieran etwas durch die Übertragung einer anderen Pfarrstelle oder einer allgemeinkirchlichen Aufgabe ändern würde. Denn unabhängig davon, wie

¹) RsprB ABl. EKD 1988, S. 16.

²) RsprB ABl. EKD 1993, S. 11.

der Kl. eingesetzt wird, dürfte das von ihm in den Gemeinden W., M. und W. gezeigte Verhaltensmuster das Misstrauen der ihm anvertrauten Gemeindeglieder oder seiner Mitarbeiter in einer allgemeinkirchlichen Aufgabe hervorrufen. Die starke Hinwendung des Kl. zu freikirchlichen Missionswerken und seine Unfähigkeit, Inhalte und Ziele dieser Ausrichtung zu vermitteln, lässt zwangsläufig Konflikte entstehen, in welcher Funktion der Kl. in der Kirche auch immer seinen Dienst versieht.

An dieser Einschätzung konnten auch die Einlassungen des Kl. in der mündlichen Verhandlung nichts ändern. Zwar hat der Kl. erklärt, er habe einen Lernprozess durchgemacht. Der Kl. hat dem Gericht, das ihn hierzu ausführlich befragt hat, jedoch nicht aufzeigen können, dass er sich mit den Ursachen der Probleme in seiner ehemaligen Gemeinde ernsthaft auseinandergesetzt hat. Das Gericht hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass der Kl. vornehmlich die Landeskirche für die Situation verantwortlich macht, in der er sich befindet. Dies lässt nicht den Schluss auf eine grundsätzlich veränderte persönliche Einstellung des Kl. und eine Überwindung der in der Vergangenheit gezeigten Verhaltensmuster zu. Es ist deshalb nicht zu erwarten, dass der Kl. in einer anderen als der bisherigen Gemeinde oder in einer allgemeinkirchlichen Aufgabe vertrauensvoll wirken könnte.

Der Kl. scheint im Übrigen selbst nicht davon auszugehen, dass es ihm gelingen könnte, auf einer anderen Pfarrstelle oder in einer allgemeinkirchlichen Aufgabe zurechtzukommen. Jedenfalls hat er sich bei seinen Bemühungen um eine andere Verwendung in der Landeskirche eher zurückgehalten. Zwar erklärt er – ohne dies im Einzelnen zu belegen –, dass er der Bekl. immer wieder Vorschläge für Alternativbeschäftigungen unterbreitet habe und auch bereit sei, in der Krankenhauseelsorge zu arbeiten. Dass er besondere Anstrengungen unternommen hat, eine andere Aufgabe in der Kirche zu übernehmen, ist jedoch nicht ersichtlich. Anscheinend hat er sich nach seiner Versetzung in den Wartestand nicht einmal schriftlich um eine im Kirchlichen Amtsblatt der Landeskirche ausgeschriebene Stelle beworben, obwohl er bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand über zwei Jahre Zeit dazu hatte. Die Einlassung des Kl. in der mündlichen Verhandlung, er habe nicht anderen Bewerbern, insbesondere Berufsanfängern, eine freie Stelle »wegnehmen« wollen, lässt auf eine solidarische Haltung des Kl. schließen, ist aber angesichts der Tatsache, dass der Kl. für eine fünfköpfige Familie zu sorgen hat, wenig nachvollziehbar. Auch die Tatsache, dass es sich bei den ausgeschriebenen Stellen häufig nur um Teilzeitstellen gehandelt hat, erklärt nicht hinreichend, warum sich der Kl. nicht wenigstens vereinzelt um freie Stellen beworben hat. Es ist auch nicht zu erkennen, dass der Umzug nach N., den der Kl. nach seinen Angaben in der mündlichen Verhandlung aus freien Stücken, nicht auf Drängen der Landeskirche, unternommen hat, ihm Anlass geben konnte, von besonderen Bemühungen um eine neue Aufgabe in der Landeskirche abzusehen. Die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Pfarrstelle oder eine allgemeinkirchliche Aufgabe ist auch von N. aus möglich. Es mag damit zusammenhängen, dass der Kl. keine besonderen Anstrengungen zur Übernahme einer anderen Aufgabe auf sich genommen hat, weil er sich in der Evangelisch-lutherischen Kirche nicht mehr aufgehoben fühlt und zunehmende Distanz zur Landeskirche empfindet. Jedenfalls hat sich die Übertragung eines neuen Amtes über einen langen Zeitraum als undurchführbar erwiesen, was für die Richtigkeit der hier vertretenen Einschätzung spricht.

Der Kl. beruft sich auch ohne Erfolg auf die der Bekl. ihm gegenüber obliegende Fürsorgepflicht. Zwar hat der Kl. als Pfarrer nach § 3 PFG gegenüber der Kirchenleitung ein Recht auf Fürsorge für sich und seine Familie. Die Fürsorge-

pflicht hindert die Kirchenleitung allerdings nicht an der Versetzung von Pfarrern in den Ruhestand mangels gedeihlichen Wirkens, wenn an die von der Kirchenverwaltung anzustellende Prognose – wie hier – strenge Maßstäbe angelegt werden. Die Kirchenleitung hat auch eine Verantwortung gegenüber den anderen Gemeindegliedern und ihren kirchlichen Mitarbeitern und muss deshalb in der Lage sein, einen Pfarrer, der nicht in der Lage ist, seinen Dienst gemäß den Ordnungen der Landeskirche zu erfüllen und dies durch sein Verhalten zu bezeugen, von seinen Aufgaben zu entbinden. Außerdem hat sich die Bekl. in Fürsorge für den Kläger durchaus bemüht, diesem eine andere Beschäftigungsmöglichkeit zu verschaffen. Das Angebot der Bekl., bei dem Diakonischen Werk der ... eine Tätigkeit aufzunehmen, hat der Kl. jedoch abgelehnt.

Die Bekl. musste demzufolge den Kl. nach § 88 Abs. 3 PFG in den Ruhestand versetzen. Einen Ermessensspielraum räumt ihr die Vorschrift nicht ein.

Die Klage ist daher ... abzuweisen.

13.

Beamtenbesoldung, Minderung jährlicher Sonderzulage

1. Die Beschränkung der jährlichen Sonderzuwendung an Kirchenbeamte aufgrund eines ordnungsgemäß zustande gekommenen Maßnahmegesetzes verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

2. Die Herausnahme kirchenbeamteter Lehrer im Ersatzschulbereich aus den Einsparmaßnahmen eines solchen Gesetzes stellt wegen sachlicher Rechtfertigung insbesondere dann keinen Verstoß gegen den Gleichheitssatz dar, wenn aufgrund staatlicher Schulaufsichtsbestimmungen die wirtschaftliche und rechtliche Gleichstellung dieser Personen mit Lehrern an vergleichbaren öffentlichen Schulen geboten ist (Leitsatz der Redaktion).

§§ 1, 23, 26 Ordnung der Ev. Kirche von Westfalen über die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten (Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung – KBVO) i. d. F. d. Bkm. v. 1.6.1992 (KABl. S. 91), zuletzt geändert durch Gesetzesvertretende Verordnung v. 18./19.2.1999 (KABl. S. 77); Art. 2 §§ 3–5 Kirchengesetz der Ev. Kirche von Westfalen über vorübergehende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Maßnahmen (VMaßnG) vom 14.11.1997 (KABl. S. 181; 1998 S. 4); Art. 137, 140 Kirchenordnung der Ev. Kirche von Westfalen v. 1.12.1953 (KABl. 1954 S. 25), zuletzt geändert durch das 39. Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung v. 12.11.1998 (KABl. S. 207) (KO.W a. F.); Art. 123, 142, 145 Kirchenordnung der Ev. Kirche von Westfalen i. d. F. d. Bkm. v. 14.1.1999 (KABl. S. 1, 193) (KO.W n. F.); § 20 Kirchengesetz der Ev. Kirche von Westfalen über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit (Verwaltungsgerichtsgesetz – VwGG) v. 16.6.1996 (KABl. S. 309); Art. 192 Kirchenordnung der Ev. Kirche im Rheinland (KO.R) v. 2.5.1952 (KABl. S. 57) i. d. F. d. Bkm. v. 20.3.1998 (KABl. S. 77); § 1 II, III Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) i. d. F. d. Bkm. v. 9.3.1992 (BGBl. I S. 409); § 135 S. 2 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) i. d. F. der Neubekanntmachung v. 27.2.1985 (BGBl. I S. 462); §§ 10, 11 Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung (Zuwendungsgesetz – ZuWG) v. 23.5.1975 (BGBl. I, 1238); § 37 I, III Erstes Gesetz zur Ordnung des Schulwesens im Lande Nordrhein-Westfalen (SchOG NW) v. 8.4.1952 (GS. NW S. 4), zuletzt geändert durch Gesetz v. 17.5.1994 (GV NW S. 243); Art. 3, 33 V, Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV.

Verwaltungskammer der Ev. Kirche von Westfalen, Urteil vom 12. 11. 1999 – VK 12/98 – (nicht rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.), der als Kirchenverwaltungsoberrat mit der Besoldungsgruppe A 14 tätig ist, begehrt die ungekürzte Auszahlung der jährlichen Sonderzuwendung für das Jahr 1997. Im Hinblick auf die finanzielle Situation der Ev. Kirche von Westfalen (Beklagte – Bekl.) sah sich die Landessynode veranlaßt, zur Einsparung von Personalkosten gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen. § 26 KBVO und eine gleichlautende Bestimmung in der Besoldungs- und Versorgungsordnung für Pfarrer gab der Landessynode die Möglichkeit, für den ihren Bereich im Benehmen mit der Ev. Kirche im Rheinland für einen befristeten Zeitraum durch Kirchengesetz oder Notverordnung von einzelnen Bestimmungen der Besoldungs- und Versorgungsordnungen abzuweichen. Nach Herstellung des erforderlichen Einvernehmens erließ die Landessynode das VMaßnG, das am 1.12.1997 in Kraft trat und u. a. Beschränkungen der jährlichen Sonderzuwendung auch an die Kirchenbeamten vorsah. Auf Grundlage des Art. 2 § 4 Abs. 1 VMaßnG erhielt der Kl. mit der Besoldungsabrechnung für den Monat Dezember 1997 die zu diesem Zeitpunkt anstehende Sonderzuwendung, auf 2500,- DM abgesenkt. Ein hiergegen gerichteter Widerspruch des Kl. wurde zurückgewiesen; mit der vorliegenden Klage beehrte der Kl. wiederum die Änderung der Besoldungsabrechnung und Auszahlung der Sonderzuwendung in unverminderter Höhe. Das zulässige Klagebegehren blieb in der Sache ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die Klage ist nicht begründet. Für die zeitweise Verminderung der jährlichen Sonderzuwendung besteht eine einwandfreie kirchengesetzliche Regelung. Durch die Herausnahme der im kirchlichen Ersatzschuldienst tätigen Lehrerinnen und Lehrer ist ebenso wenig wie aus den anderen vom Kl. vorgetragenen Gründen eine Ungültigkeit des Maßnahmengesetzes herbeigeführt worden, so dass der streitbefindliche Bescheid nicht unwirksam ist.

1. Ausgangspunkt der von der Verwaltungskammer getroffenen Entscheidung ist Art. 140 GG.

a) Nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde. Durch diese verfassungsrechtliche Vorschrift wird den Kirchen das Selbstbestimmungsrecht zur eigenständigen Ordnung ihrer inneren Angelegenheiten gewährleistet.

b) Sie steht im Einklang mit § 135 S. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes, wonach es den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften überlassen ist, »die Rechtsverhältnisse ihrer Beamten und Seelsorger diesem Gesetz entsprechend zu regeln . . .«. Mit dieser Regelung ist es den Religionsgemeinschaften vom staatlichen Gesetzgeber her ohne jede Einschränkung und ohne jeden Vorbehalt überlassen, ihr Amtsrecht entsprechend dem staatlichen Beamtenrecht, wie es im Beamtenrechtsrahmengesetz enthalten ist, zu regeln. Das bedeutet, dass die Kirche selbst entscheiden kann, ob und wie die »entsprechende« kirchliche Regelung aussehen soll.

2. Ausfluss dieses Selbstbestimmungsrechts ist u. a. die Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung.

a) § 1 Abs. 1 KBVO hat folgenden Wortlaut:

»Für die Besoldung, Versorgung und sonstige dienstliche Bezüge der Kirchenbeamten gilt das jeweilige Recht der Landesbeamten in Nordrhein-Westfalen sinngemäß, soweit das kirchliche Recht nichts anderes bestimmt. Insbesondere sind hiernach die für die Landesbeamten geltenden Bestimmungen des Landesbesoldungsgesetzes und des Bundesbesoldungsgesetzes . . . anzuwenden. . . .«

Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes gehören neben den Dienstbezügen (Abs. 2) und anderen sonstigen Bezügen (Abs. 3 Nrn. 1, 3 und 4) auch jährliche Sonderzuwendungen zur Besoldung der Bundes- und der Landesbeamten. Sie sind im Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 23.5.1975 geregelt. Die Anwendung des staatlichen Sonderzuwendungsgesetzes steht aber, wie sich aus § 1 Abs. 1 KBVO ergibt, unter dem Vorbehalt kirchengesetzlicher Modifikationen, wie sie zum einen in § 23 KBVO und zum anderen in Art. 2 §§ 3-5 VMaßnG enthalten sind. Die vorübergehenden westfälischen Abweichungen im Maßnahmengesetz von dem gemeinsamen Recht der Evangelischen Landeskirchen in Rheinland und Westfalen beruhen auf der Ermächtigung zu befristeten Regelungen in § 26 KBVO. Danach können die beiden Landeskirchen jeweils für ihren Bereich im Benehmen mit der anderen Landeskirche für einen begrenzten Zeitraum durch Kirchengesetz oder Notverordnung (neu: Gesetzesvertretende Verordnung) von einzelnen Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts abweichen.

b) Das vom Kl. angezweifelte Vorliegen des erforderlichen Benehmens ist gegeben. Im Hinblick auf den auch dem Kl. in Fotokopie vorliegenden Schriftwechsel dürften die Zweifel an dem erforderlichen Einverständnis der Evangelischen Kirche im Rheinland ausgeräumt sein.

Das Benehmen ist auch auf der hierfür zuständigen Ebene herbeigeführt worden. Die Kirchenleitungen, sowohl die der Evangelischen Kirche im Rheinland (Art. 192 KO.R) als auch die der Evangelischen Kirche von Westfalen (Art. 137 und 140 KO.W, neue Fassung Art. 142, 145 KO.W), haben die Aufgabe, ihre jeweilige Landeskirche zwischen den grundsätzlich jährlich einmal zusammentretenden Landessynoden (vgl. Art. 123 KO.W) zu leiten. Die im Schreiben der Bekl. vom 21.10.1997 zum Ausdruck gebrachte Zustimmung der Evangelischen Kirche im Rheinland ist somit gesetzeskonform und rechtswirksam.

Diese Zustimmung konnte noch so rechtzeitig in eine Ergänzungsvorlage für die Landessynode aufgenommen werden, dass die Vorlage und mit ihr das Einverständnis, das Benehmen, zur Sitzung der zuständigen Ausschüsse, des Tagungs-Finanzausschusses und des Tagungs-Gesetzesausschusses der Landessynode 1997, vorgelegen haben. Die Landessynode als der von der Kirchenordnung berufene Gesetzgeber hat das Maßnahmengesetz beschlossen. Damit besteht für die zeitweise Vermeidung der jährlichen Sonderzuwendung eine verfassungsrechtlich zulässige und fehlerfreie kirchengesetzliche Regelung.

3. Die im Maßnahmengesetz getroffenen Regelungen verstoßen auch nicht gegen höherrangiges Recht.

- a) Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG scheidet aus. Denn diese Vorschrift ist auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Kirchen weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden. Dies entspricht seit Jahren der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Urteil des BVerfG vom 25.11.1982 in DVBl. 83, 507 mit weiteren Hinweisen auf BVerfGE 42, 339 f.; BVerfGE 28, 351; 30, 332).
- b) Selbst wenn Art. 33 Abs. 5 GG auf das Kirchenbeamtenverhältnis des Klägers entsprechende Anwendung fände, würde die von der Landessynode beschlossene Verminderung der jährlichen Sonderzuwendung nicht gegen hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums verstoßen. »Die Ausgestaltung der Bezüge im Einzelnen ist von der Verfassung nicht reglementiert. Insbesondere können nicht bestimmte Formen von Bezügen (Weihnachtsbeihilfen, 13. Monatsgehalt) verlangt werden, solange die Bezüge nur insgesamt als standesgemäß anzusehen sind« (Maunz, in Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 33 Rdnr. 69).

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Beschluss vom 15.7.1999 – 2 BvR 544/97 – (nicht zur Veröffentlichung in der Entscheidungssammlung bestimmt) die Verfassungsbeschwerde eines Beschwerdeführers, der sich auf eine Verletzung seiner Rechte aus Art. 33 Abs. 5 GG berief, wegen fehlender Erfolgsaussicht nicht angenommen und zur Begründung ausgeführt:

»Der Gesetzgeber kann die Struktur der Besoldungsordnung, die Struktur des Beamtengehalts und die Zahlungsmodalitäten innerhalb des Rahmens, den die verfassungsrechtlich garantierte Alimentierungspflicht zieht, pro futuro ändern (vgl. BVerfGE 44, 249 [263]; stRspr). Er ist auch befugt, die Gehaltsbeträge, solange sie nicht an der unteren Grenze einer amtsangemessenen Alimentierung liegen, zu kürzen. Einen verfassungsrechtlich gesicherten Anspruch auf Erhaltung des erlangten Besitzstandes in Bezug auf ein einmal erreichtes Einkommen gibt es nicht.« (es folgen Hinweise auf die Rspr. des BVerfG).

Bei dieser einhellig in Literatur und Rechtsprechung vertretenen Auffassung würde eine Rechtsverletzung bei auch nur entsprechender Anwendung des Art. 33 Abs. 55 GG nicht in Betracht kommen.

- c) Die bereits erwähnte Alimentierungspflicht des Dienstherrn ist durch die Verminderung der jährlichen Sonderzuwendung nicht verletzt worden. Wie sich schon aus der Bezeichnung »Sonderzuwendung« ergibt, handelt es sich um eine zusätzliche finanzielle Zuwendung, die der Dienstherr aus Anlass des bevorstehenden Weihnachtsfests seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewährt. Durch die Absenkung dieser Sonderzuwendung auf den Grundbetrag von 2500,- DM hat der Kl. eine finanzielle Einbuße erlitten, deren Auswirkung die Verwaltungskammer durchaus nachvollziehen kann. Dabei darf aber nicht aus den Augen gelassen werden, dass die Absenkung keinen Einfluss auf die Höhe des monatlichen Gehalts hatte. Der Kl. hat für den Monat Dezember 1997 dasselbe Grundgehalt nebst Zuschlägen und Zulagen wie in den vorangegangenen Monaten von Januar bis November

des Jahres 1997 erhalten. Dieses monatliche Gehalt sichert den angemessenen Unterhalt des Kl. und seiner Familie. Wenn der Dienstherr das zusätzliche sog. Weihnachtsgeld kürzt, kommt er nach wie vor seiner Alimentierungspflicht nach, so dass von deren Verletzung keine Rede sein kann.

4. Die Auffassung des Kl., eine verminderte Sonderzuwendung habe nicht vor dem In-Kraft-Treten der Rechtsgrundlage für die Verminderung gezahlt werden dürfen, so dass die Zahlung rechtswidrig sei, ist unzutreffend. Denn im gesamten Besoldungsrecht gilt der Grundsatz, dass die Rechtsgrundlage maßgeblich ist, die in dem Kalendermonat gilt, für den die Dienstbezüge gezahlt werden. Ob die Zahlung im Vormonat erfolgte oder – wie vom Kläger zutreffend ausgeführt – sogar erfolgen musste, ist insoweit unerheblich; maßgebend ist nicht die Rechtsgrundlage, die im Monat der Zahlung – noch – gilt.

Im speziellen Fall der Sonderzuwendung kommt hinzu, dass § 10 ZuwG vorschreibt, dass »für die Gewährung und Bemessung der Zuwendung ... die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend ...« sind. »Der Bemessung der Zuwendung sind nicht die am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres gezahlten Bezüge, sondern die am 1. Dezember zustehenden Bezüge zugrunde zu legen« (BfM, Durchführung-RdSchr. vom 30.9.1975 – n. v., zitiert von Clemens, Besoldungsrecht, Kommentar, Hinweis zu § 10 ZuwG, S. 16 zu § 67 BBesG). Es war somit rechters, für die Sonderzuwendung 1997 des Kl. bereits die Bestimmungen anzuwenden, wie sie nach dem Maßnahmengesetz ab 1.12.1997 Geltung erlangten.

5. Die vom Kl. erwähnte arbeitsrechtliche Gratifikation kann mit der jährlichen Sonderzuwendung nicht verglichen werden. Letztere wächst nicht von Monat zu Monat zu, so dass beim Kläger kein Vertrauenstatbestand dahingehend entstehen konnte, dass für die vor dem 1.12.1997 liegenden elf Monate noch die bislang gewährte volle jährliche Sonderzuwendung gezahlt würde. Das Sonderzuwendungsgesetz kennt keine anteilige Zuwendungszahlung. Nach § 11 ZuwG ist die Zuwendung mit den laufenden Bezügen für den Monat Dezember zu zahlen. Die Sonderzuwendung steht den Berechtigten also stets mit den Dezemberbezügen in der Höhe zu, die sich aus den am 1. Dezember geltenden Vorschriften ergibt. Insofern ist in Bezug auf den Kl. bei der Zahlung der verminderten Sonderzuwendung 1997 nach den Bestimmungen des Maßnahmengesetzes nicht rechtswidrig verfahren worden.
6. Wie sich in der mündlichen Verhandlung herauskristallisiert hat, ist Kernpunkt der Argumentation des Kl. die unterschiedliche Behandlung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Zahlung der Sonderzuwendung.
- a) Soweit er auf die unverminderte Zahlung der jährlichen Sonderzuwendung an im Dienst der Landeskirche stehende Angestellte und Arbeiter hinweist, ist dazu zu bemerken, dass die Höhe deren Vergütung durch arbeits- und tarifvertragliche Vereinbarungen geregelt wird, in die die Landessynode als kirchlicher Gesetzgeber einseitig nicht eingreifen kann und darf.
- b) Der Kl. moniert weiter die Herausnahme des Personenkreises der im kirchlichen Dienst stehenden beamteten Lehrerinnen und Lehrer aus dem Sparprogramm des Maßnahmengesetzes und sieht hierin

einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. Seinen Argumenten vermag die Verwaltungskammer jedoch nicht zu folgen.

aa) Dem Kl. mag zuzustimmen sein, wenn er auf den fehlenden Statusunterschied zwischen kirchenbeamten Lehrern einerseits und außerhalb des Ersatzschulbereichs tätigen Kirchenbeamten andererseits hinweist. Für beide Gruppen gelten die Grundsätze des Berufsbeamtentums, z. B. Anspruch auf angemessene Besoldung, Unkündbarkeit und Pflicht, mit voller Hingabe die übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Die Angehörigen beider Gruppen müssen eine vorgeschriebene Ausbildung erhalten, die sie zur Ausübung ihres Amtes befähigt und berechtigt.

bb) Dies alles ist jedoch nicht entscheidend. Der Unterschied zwischen den beiden vorbezeichneten Gruppen wird durch besondere staatliche Schulaufsichtsbestimmungen geschaffen, die für das Dienstverhältnis der kirchlichen Lehrerinnen und Lehrer an Ersatzschulen zu beachten sind. So bestimmt § 37 Abs. 3 Buchst. d) SchOG NW Folgendes:

»Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte muss der Stellung der Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen entsprechen.«

Diese Gleichstellung der Lehrkräfte ist eine der Voraussetzungen, unter denen eine (kirchliche) Ersatzschule genehmigt wird.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei § 37 Abs. 3 Buchst. d) SchOG NW um eine Muss-Vorschrift handelt, von der der Schulträger nicht abweichen kann, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. Wenn der Gesetzgeber eine wirtschaftlich und rechtlich übereinstimmende Stellung der Lehrkräfte nicht gewollt oder für nicht erforderlich gehalten hätte, dann hätte er dies durch entsprechende Formulierungen zum Ausdruck bringen können.

cc) Die von der Landessynode getroffene Regelung verstößt nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz. Mit ihm ist eine gesetzliche Regelung nur dann unvereinbar, wenn sich für sie schlechterdings ein vernünftiger, sachgerechter Grund nicht erkennen lässt (BVerfG, Beschl. v. 15.1.1985 – 2 BvR 1148/94 –, DÖV 1985, 319; NVwZ 1985, 333, m. w. N.). Der Verwaltungsgerichtshof der Ev. Kirche der Union hat in seinem den Verfahrensbeteiligten bekannten Beschluss vom 4.3.1998 – VGH 6/98 – Folgendes ausgeführt:

»Der Gleichheitsgrundsatz unterwirft zwar als kirchliches Recht – nicht in seiner Ausprägung in Art. 3 GG als staatliche Verfassungsnorm – auch die Landessynode gewissen Bindungen. Wie im staatlichen Recht kommt aber auch im Kirchenrecht nur dann ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz in Betracht, wenn für eine unterschiedliche Behandlung sachliche Gründe fehlen und sie deshalb willkürlich erscheint.«

Eine Prüfung, ob der kirchliche Gesetzgeber diese Grundsätze bei Erlass des Maßnahmengesetzes beachtet hat, ergibt, dass er im Hinblick auf die Bestimmungen des Schulordnungsgesetzes NW einen durchaus nachvollziehbaren und

sachgerechten Grund hatte, die im kirchlichen Dienst stehenden beamteten Lehrerinnen und Lehrer anders als die nicht im Ersatzschuldienst stehenden Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zu behandeln.

dd) Es kommt hinzu, dass das Land NW jetzt und künftig die Besoldung und Versorgung der Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung zu 94 % refinanziert, so dass die Einsparung für die Landeskirche nur 6 % von der den Betroffenen auferlegten Besoldungskürzung betragen hätte. Eine Einbeziehung der refinanzierten Lehrkräfte in das Maßnahmengesetz wäre der Intention des kirchlichen Gesetzgebers, Personalkosten einzusparen, nicht gerecht geworden.

ee) Der Kl. kann schließlich seine behauptete Ungleichbehandlung von »normalen« Kirchenbeamten und den als Lehrkräften tätigen Kirchenbeamten nicht mit der Neufassung des § 1 Abs. 2 KBVO begründen. Durch diese Änderung hat § 1 Abs. 2 KBVO folgende Fassung erhalten:

»(2) Die Besoldung (§ 1 Abs. 2 BBesG) und die Versorgung (§ 2 BeamtVG) der Kirchenbeamten als Lehrkräfte, deren Besoldung und Versorgung im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird, richten sich nach den für die vergleichbaren Lehrkräfte des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Bestimmungen.«

Diese Gesetzesänderung stellt keine nachträgliche Legitimation der durch das Maßnahmengesetz vom 14.11.1997 vorgenommenen Herausnahme der kirchlichen beamteten Lehrkräfte aus dem Sparprogramm des vorgenannten Gesetzes dar. Auch vor dem 14.11.1997 bestand die Verpflichtung, dass – wie bereits ausgeführt – die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte an (kirchlichen) Ersatzschulen der der Lehrkräfte an staatlichen Schulen entsprechen musste (§ 37 Abs. 1 SchOG). Mit der Gesetzesänderung ist nun auch in einem Kirchengesetz eindeutig festgelegt, dass sich Besoldung und Versorgung der beamteten Lehrkräfte im Ersatzschuldienst »nach den für die vergleichbaren Lehrkräfte des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Bestimmungen« richten.

c) Im Zusammenhang mit der vom Kl. behaupteten Ungleichbehandlung von Kirchenbeamten und im kirchlichen Dienst stehenden beamteten Pädagogen hält die Verwaltungskammer den Hinweis für angebracht, dass auch die Theologinnen und Theologen von der Verminderung der jährlichen Sonderzuwendung betroffen sind. Gemäß Art. 2 § 4 VMAßnG beträgt sie wie bei den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten für das Jahr 1997 höchstens 2500,- DM, fällt aber in den Folgejahren 1998 bis 2003 völlig fort; sie beschränkt sich auf die Summe aus dem Ehegatten- und Kinderbetrag oder einen dieser Beträge, sofern die Voraussetzungen für die Zahlung eines Betrags vorliegen. Soweit ordinierte Theologinnen und Theologen im Kirchenbeamtenverhältnis stehen, werden auch sie in die Verminderungsregelung einbezogen; dies betrifft den Präses, die theologischen Ober- und Landeskirchenräte, die ordinierten Hochschul- und Fachhochschullehrer sowie

die Strafanstaltsseelsorger, soweit sie nicht Landesbeamte sind.

Hinsichtlich dieser Personengruppe hat die Verwaltungskammer durch rechtskräftiges Urteil vom 29.6.1999 – VK 5/98 – entschieden, dass insoweit ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vorliegt, weil der kirchliche Gesetzgeber im Hinblick auf den Rückgang des Kirchensteuereinkommens und die grundlegende Änderung der Finanzlage der vorerwähnten Personengruppe ein Solidaritätsoffer zugunsten ihres beruflichen Nachwuchses auferlegen wollte.

7. Soweit der Kl. auf ein Mehraufkommen an Kirchensteuer im Jahr 1999 hinweist, ist dies in Bezug auf die im Streit befindliche gesetzliche Regelung für das Jahr 1997 unerheblich. Im Übrigen liegt die Aufhebung eines Gesetzes nicht in der gerichtlichen Entscheidungskompetenz (§ 20 VwGG).

Die Verwaltungskammer sieht unter Berücksichtigung aller vorgetragenen Gesichtspunkte keine Möglichkeit, den Klageanträgen zu 1. und 2. zu entsprechen.

14.

Beamtenbesoldung, Nebentätigkeit

1. Zu den Kriterien einer nach dem Kirchenbesoldungsgesetz genehmigungspflichtigen Tätigkeit.

2. § 13 Abs. 3 Kirchenbesoldungsgesetz dient dazu, eine Überalimentierung des Beamten zu vermeiden, und gestattet damit auch Anrechnung von Vergütungen aus Nebentätigkeiten (Leitsätze der Redaktion).

§ 13 III Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung in der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliches Besoldungsgesetz) i. d. F. d. Neubkm. v. 13.9.1993 (KABl. S. 9), zuletzt geändert durch Kirchengesetz v. 15.11.1998 (KABl. S. 99); § 9 a Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) i. d. F. d. Bkm. v. 9.3.1992 (BGBl. I S. 409).

Rechtshof der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs, Urteil vom 5.11.1999 – RH 1/99 – (nicht rechtskräftig)

Der Kläger (Kl.) wurde im Jahre ... unter Berufung auf das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Präsidenten des Oberkirchenrates ernannt. Im Sommer ... kam es zu Differenzen zwischen Kl., Synode und Kirchenleitung der beklagten Landeskirche (Bekl.), infolgedessen der Kl. durch Vereinbarung vom ... von der Ausübung seiner Aufgaben freigestellt wurde. Nachdem der Kl. eine Anfrage wegen einer wissenschaftlichen Nebentätigkeit an den Landesbischof gestellt hatte, die dahingehend beantwortet wurde, dass eine solche nicht genehmigungspflichtig sei, schloss der Kl. in der Folge einen Vertrag als Fachhochschullehrer mit der privaten Fachhochschule in E. ab und nahm zum ... seine Tätigkeit auf. Nachdem die Kirchenleitung vom Umfang der Tätigkeit erfuhr, kündigte sie dem Kl. gegenüber an, dass die Vergütung der Fachhochschule mit den weiteren Zahlungen seiner Bezüge zu verrechnen sei; hiergegen richtet sich das Begehren des Kl., der eine Anrechnung – mangels Rechtsgrundlage – für unzulässig hält. Die Klage wurde abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Klage ist unbegründet und daher abzuweisen.

- a) Eine Nebentätigkeit darf allenfalls $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{3}$ der üblichen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Mit Ausnahme der

genehmigungsfreien Tätigkeiten, insbesondere im Hochschulbereich, bedürfen Nebentätigkeiten einer Genehmigung. Im vorliegenden Fall gilt das umso mehr, als die Tätigkeit wegen der Höhe der Vergütung und dem Umfang der zeitlichen Inanspruchnahme als zweite Haupttätigkeit anzusehen ist, die in jedem Falle hätte genehmigt werden müssen.

Wäre der Kl. nicht von seinen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt, wäre sie aber nicht genehmigungsfähig, da die Tätigkeiten als Oberkirchenratspräsident und als Fachhochschulprofessor mit voller Lehrverpflichtung und dazu noch an verschiedenen Orten kaum zu erfüllen wären.

- b) Da der Kl. von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung freigestellt ist und die Gelegenheit benutzt hat, eine zweite Haupttätigkeit aufzunehmen, können die aus dieser Tätigkeit erzielten Bruttoeinnahmen auf seine Bezüge angerechnet werden (§ 13 Abs. 3 des Kirchenbesoldungsgesetzes, vgl. auch § 9 a des Bundesbesoldungsgesetzes).

Beide Vorschriften verfolgen den Zweck, eine Überalimentierung des Beamten zu vermeiden und seine Einkünfte aus selbstständiger oder unselbstständiger Arbeit auf die Dienstbezüge zu begrenzen. Daneben können derartige Einnahmen auf solche beschränkt werden, die im Rahmen zusätzlicher genehmigter oder genehmigungsfreier Nebentätigkeiten erzielt werden.

Diesen Grundsätzen trägt die angefochtene Verfügung Rechnung, so dass der Klage der Erfolg zu versagen war.

15.

Disziplinarrecht; keine vorläufige Amtsenthebung

Nach § 33 DG.EKD ist als Maßnahme während eines laufenden Disziplinarverfahrens lediglich die vorläufige Dienstenthebung im Wege der Beurlaubung (auf längstens sechs Monate) möglich, nicht aber die vorläufige Enthebung von der Ausübung eines Amtes (Leitsatz des Vorsitzenden der Disziplinarkammer).

§ 33 Disziplinargesetz der EKD (DG.EKD) v. 9.11.1995 (ABl. EKD S. 561 ff.); § 91 BDO.

Disziplinarkammer der Ev. Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Beschluss vom 15.10.1998 – 101/11-10 –

Mit Verfügung vom ... 1997 hat der Landeskirchenrat gegen den betroffenen Sonderschullehrer (Beschwerdeführer – Bf.) das Disziplinarverfahren wegen Verdachts der Amtspflichtverletzung förmlich eröffnet; die in diesem Zusammenhang verhängte vorläufige Beurlaubung vom Dienst nahm der Landeskirchenrat in der Folge zurück. Mit weiterer Verfügung vom ... 1998 hat der Landeskirchenrat das Verfahren wegen eines weiteren Verdachts der Amtspflichtverletzung erweitert und zugleich für die Dauer von sechs Monaten gemäß § 33 DG.EKD erneut vorläufig die Ausübung des Dienstes untersagt. Der hiergegen gerichteten Beschwerde des Bf. hat der Landeskirchenrat teilweise in der Form abgeholfen, dass der Bf. mit sofortiger Wirkung im Umfang der unterrichtlichen Verpflichtung des Sonderschullehrers den Dienst als Sonderschullehrer an Heilpädagogium X. wahrzunehmen habe, seiner Funktion als Sonderschullehrer der Y.-Schule aber enthoben bleibe. Zugleich legte der Landeskirchenrat die Angelegenheit der Disziplinarkammer zur Entscheidung vor; die Beschwerde hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

In der Sache hat das Rechtsmittel Erfolg. Dabei ist zu beachten, dass sich die Beschwerde zwar gegen die ursprüngliche Maßnahme der – umfassenden – vorläufigen Enthebung vom Dienst richtet, mittlerweile durch die Teilabhilfe des Landeskirchenrates diese Maßnahme jedoch inhaltlich modifiziert worden ist: Danach soll der betroffene Kirchenbeamte vorläufig auf die Dauer von sechs Monaten lediglich die Funktion des Schulleiters unterlassen, im Übrigen aber sein Deputat als Sonderschullehrer ausüben. Eine derartige »Teilbeurlaubung« in Form der vorläufigen Amtsenthebung (im Gegensatz zu der im Gesetz vorgeschriebenen Dienstenthebung) ist vom Gesetz nicht vorgesehen und nach dem Gesamtkonzept der gesetzlichen Regelung nicht statthaft.

Das Disziplinalgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland verfügt über das in § 25 des Gesetzes näher aufgeführte Instrumentarium der Disziplinarmaßnahmen. Diese sind jedoch sämtlich abschließende Entscheidungen und können erst als Endergebnis des durchgeführten Disziplinarverfahrens nach näherer Maßgabe der Zuständigkeiten entweder von der einleitenden Behörde oder von der Disziplinkammer verhängt werden.

Gemäß § 33 DG.EKD kann schon vor Abschluss des Verfahrens die einleitende Stelle bei Verdacht einer Amtspflichtverletzung der Amtskraft im Wege der Beurlaubung die Ausübung des Dienstes bis zu einer Dauer von sechs Monaten vorläufig untersagen (ähnlich die Regelung im weltlichen Disziplinarrecht, vgl. etwa § 91 Bundesdisziplinarordnung). Diese vorläufige Maßnahme im Disziplinarverfahren ist selbst keine Disziplinarmaßnahme (vgl. hierzu aus dem weltlichen Recht etwa Köhler/Ratz, Bundesdisziplinarordnung und materielles Disziplinarrecht, Kommentar, 2. A. 1994, Seite 613 Rz. 1). Insbesondere darf die Maßnahme des § 33 DG nicht als »vorläufiger Spiegel« der in § 25 des Disziplinalgesetzes aufgeführten Disziplinarmaßnahmen missverstanden werden. So gibt es insbesondere keinen »vorläufigen« Verweis, keine »vorläufige« Geldbuße und insbesondere, was hier einschlägig ist, keine »vorläufige« Versetzung auf eine andere Stelle oder »vorläufige« Amtsenthebung als Maßnahme im Disziplinarverfahren. Dieses Gesetzesverständnis ergibt sich bereits aus einer Wortinterpretation: Ausdrücklich bestimmt § 33 Abs. 1 S. 1 Disziplinalgesetz, dass die vorläufige Untersagung der Dienstausbübung »im Wege der Beurlaubung« vorgenommen werden kann. Das deutet bereits darauf hin, dass mit der Maßnahme des § 33 DG.EKD nur die gesamte Tätigkeit des Beamten untersagt werden kann. Bekräftigt wird diese Auslegung weiter durch die Wortwahl des Gesetzes, wonach bei Verdacht einer Amtspflichtverletzung die Ausübung »des Dienstes« vorläufig untersagt werden kann, also nicht lediglich »des Amtes« oder bei Tätigkeiten mit mehrfacher Funktion »eines Amtes«. Entscheidend ist jedoch über diese Wortinterpretation hinaus das sachliche Verständnis der gesetzlichen Regelung: Zweck dieser Regelung ist es, dass bei Verdacht auf Amtspflichtverletzungen dann, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Dienstherr und Amtskraft schwer gestört ist, aus diesem Grunde schon ab Beginn des Disziplinarverfahrens die Dienstausbübung unterbunden werden kann, weil es den Beteiligten, insbesondere dem Dienstherrn, nicht zugemutet werden kann, bis zum Abschluss des Disziplinarverfahrens zuzuwarten. Andere Interessen, insbesondere Zweckmäßigkeitserwägungen, können keine geeignete Grundlage für die vorläufige Maßnahme im Disziplinarverfahren abgeben. Die Maßnahme der vorläufigen Dienstenthebung vor Abschluss des Disziplinarverfahrens ist auf Fälle der schweren Beeinträchtigung des gegenseitigen Vertrauens zu beschränken.

Demgemäß ist der angefochtene Beschluss, wie er sich nach der Teilabhilfe durch den Landeskirchenrat nunmehr als – unzulässige! – »Teildienstenthebung« darstellt, aufzuheben. Die Disziplinkammer hat nicht zu prüfen, ob die getroffene – oder eine vergleichbare – Maßnahme im Rahmen des beamtenrechtlichen Anstellungsverhältnisses durch Verwaltungsakt hätte erlassen werden können oder noch erlassen werden kann. Diese Fragen unterliegen nicht der Zuständigkeit der Disziplinkammer. Die angefochtene Maßnahme kann auch nicht im Wege der Umdeutung als beamtenrechtlicher Verwaltungsakt verstanden werden. Sie war eindeutig und unmissverständlich unter Bezugnahme auf § 33 DG.EKD als Maßnahme im Disziplinarverfahren verhängt.

16.

Disziplinarrecht; Amtspflichtverletzung

Ein Pfarrer, der seine Ehe bricht, ist grundsätzlich in seinem Amt nicht mehr tragbar. In besonders schweren Fällen kann die Entfernung aus dem Dienst erforderlich sein, in anderen Fällen die Amtsenthebung. Nur bei Vorliegen besonders mildernder Umstände kann auch die Versetzung auf eine andere Stelle eine ausreichende Maßnahme sein (im Anschluss an Senat, Urteil vom 22.2.1990 – Az. 1/89¹) (Leitsatz der Redaktion).

§§ 3 II S. 1; 7, 80 I Nr. 7 Disziplinalgesetz der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (DiszG) i. d. F. v. 22.4.1994 (ABl. VELKD Bd. VI S. 222; ber. S. 261 und Bd. VII S. 2); §§ 4 II, 51, 66 II Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (Pfarrergesetz – PFG) v. 17.10.1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 274; Bd. VII S. 12).

Disziplinarsenat der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands, Urteil vom 25.6.1999 – Disz 1/98 –

Der angeschuldigte Pfarrer (Angesch.) war verheiratet und unterhielt – nach Überzeugung des erkennenden Senats – seit 1996 ehebrecherische Beziehungen zu einer gleichfalls verheirateten Angestellten seiner Gemeinde. Die Disziplinkammer der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers und der Ev.-Luth. Landeskirche in Braunschweig erkannte aufgrund dieser Vorgänge gegen den Angesch. auf Entfernung aus dem Dienst wegen Verletzung der Amtspflicht. Der Angesch. ließ sich nunmehr dahingehend ein, seit Anfang 1996 ehewidrige und seit Juli 1997 ehebrecherische Beziehungen zu Frau X. unterhalten zu haben. Die Berufung des Angesch. wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

IV.

Es steht für den Senat außer Frage, dass der Angesch. durch die Aufnahme ehebrecherischer Beziehungen zu Frau X. seine Amtspflicht verletzt hat (§ 3 Abs. 2 S. 1 DiszG i. V. m. §§ 66 Abs. 2; 4 Abs. 2; 51 PFG).

V.

Auszusprechende Maßnahme:

Nach den vom Senat mehrfach vertretenen und zuletzt in den Urteilen vom 1.7.1986, Aktenzeichen Disz 1/86, vom 30.10.1987, Aktenzeichen Disz 2/87, und vom 22.2.1990,

¹) RsprB ABl. EKD 1992, S. 25.

Aktenzeichen Disz 1/89, bestätigten Grundsätzen ist ein Pfarrer, der seine Ehe bricht, grundsätzlich in seinem Amt nicht tragbar. In besonderen Fällen kann die Entfernung aus dem Dienst erforderlich sein, in anderen Fällen die Amtsenthebung. Nur bei Vorliegen besonders mildernden Umstände kann auch die Versetzung auf eine andere Stelle eine ausreichende Maßnahme sein.

An diesen Grundsätzen hält der Senat weiter fest. Für den vorliegenden Fall ist der Senat dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass es bei der von der Disziplinarkammer ausgesprochenen Maßnahme der Entfernung aus dem Dienst (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 DiszG) sein Bewenden haben muss, weil die den Angesch. belastenden Umstände die ihn entlastenden weit überwiegen. Der generelle Maßstab für die Beurteilung findet sich in § 7 DiszG. Danach ist das gesamte Verhalten des Pfarrers innerhalb und außerhalb des Dienstes zu würdigen und insbesondere zu prüfen, ob die Glaubwürdigkeit des Pfarrers und damit des der Kirche aufgegebenen Dienstes gefährdet oder beeinträchtigt ist.

So muss zu Lasten des Angesch. gewertet werden, dass er durch seine Handlungsweise der Leitungsfunktion, die dem Pfarrer in seiner Gemeinde zukommt, in keiner Weise gerecht wurde. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verbindung zwischen Amt und Person beim Pfarrer sehr eng ist. Zwar entsprachen beide betroffenen Ehen sicherlich nicht dem Idealbild einer Ehe, sie waren vielmehr angeschlagen und geschwächt; jedoch erfolgte die Trennung der Partner in beiden Fällen im engen Zusammenhang mit der hier in Rede stehenden Verhaltensweise des Angeschuldigten, nämlich seinem doppelten Ehebruch mit einer Angestellten seiner Gemeinde.

Gravierend gegen den Angesch. wirkt sich auch aus, dass er weder gegenüber dem Kirchenvorstand noch gegenüber dem Superintendenten zu seiner Beziehung stand, sie vielmehr abstritt unter gleichzeitiger Fortsetzung und Intensivierung derselben. Hinzu kommen entwürdigende Begleitumstände wie das Herumschleichen auf dem Grundstück der Frau X. und das Übersteigen eines Zaunes. Dass diese Umstände, zusammen mit gemeinsamen Urlaubsfahrten und gemeinsamem Erscheinen auf einem Kinderfest, zu Gerede und wachsender Unruhe in der Gemeinde führten, fällt ebenfalls zu Lasten des Angesch. ins Gewicht.

Demgegenüber kommt dem im Sachverhalt geschilderten Teilgeständnis des Angesch. nur geringe entlastende Bedeutung zu. Es erfolgte viel zu spät und stellt sich dem Senat als in erster Linie von Prozesstaktik bestimmt dar. Auch aus der Art der Amtsführung lässt sich nichts entscheidend Positives für den Angesch. herleiten. Die Hauptverhandlung hat hinsichtlich des beruflichen Lebenslaufes des Angesch. nichts ergeben, was auf besondere Leistungen, Verdienste oder Aktivitäten in der Gemeinde hingewiesen hätte.

Letztendlich betrachtet der Senat den Angesch. als für das Amt des Gemeindepfarrers nicht mehr tragbar.

17.

Beschäftigung eines Kirchenmusikers; Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen

1. Für die Beurteilung von Beschäftigungsverträgen kirchlicher Mitarbeiter gelten dieselben Maßstäbe wie im außerkirchlichen Bereich.

2. Die Bewertung eines Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den objektiven Verhältnissen, insbesondere nach der persönlichen Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber. Entgegenstehende Parteivereinbarungen sind unbeachtlich.

3. Bereits die Anerkennung des Auftrages der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat durch den kirchlichen Mitarbeiter bewirkt eine persönliche Abhängigkeit, die ein Arbeitsverhältnis indiziert.

4. Wird ein Beschäftigungsverhältnis, das objektiv als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist, als Honorarvertrag bezeichnet, so verstößt dies gegen zwingende Vorschriften des Arbeitsrechts (Leitsätze der Redaktion).

Art. 219 Kirchenordnung (KO) der Ev. Kirche im Rheinland v. 2.5.1952 i. d. F. v. 20.1.1979 (KABl. S. 41); § 71 KG über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit (Verwaltungsgerichtsgesetz - VwGG) v. 16.6.1996 (ABl. EKD S. 390); § 8 I Buchstabe d) Dienstordnung für das Landeskirchenamt (DO) v. 8.1.1997 (KABl. S. 96); Art. 140 GG; Art. 137 III S. 1 WRV; § 113 I S. 1 VwGO, § 84 I S. 2 HGB.

Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 2.11.1998 - VK 19/1997 - (rechtskräftig)

Das Presbyterium der klagenden Kirchengemeinde (Klägerin - Kl.) hatte die Kirchenleitung (Beklagte - Bekl.) um baldige Stellungnahme zu ihrem Vorhaben, dem Beigeladenen (Beigel.) als freien Mitarbeiter auf Honorarbasis die Kirchenmusikerstelle (Teilzeit) zu übertragen, gebeten. Vor Eingang der ablehnenden Beurteilung durch die Bekl. beschloss die Kl. am ... April 1997, den Beigel. wie geplant im Rahmen eines Honorarvertrages für den kirchenmusikalischen Dienst zu verpflichten. Ein entsprechender Vertrag wurde für die Dauer von zwei Jahren zwischen der Kl. und dem Beigel. geschlossen. Das Presbyterium der Kl. fasste daraufhin am ... Mai 1997 einen Beschluss, in dem man den verspäteten Eingang der Stellungnahme der Bekl. und die Bindung an den Vertrag feststellte. Die Bekl. hob daraufhin die Beschlüsse vom ... April und ... Mai 1997 gemäß Art. 219 KO wegen Rechtswidrigkeit auf. Es handelte sich bei dem betreffenden Beschäftigungsverhältnis um ein reguläres Arbeitsverhältnis. Durch die Form des Honorarvertrages werde der besondere Schutz, den der Arbeitsvertrag beiden Parteien biete, umgangen. Die Kl. legte gegen die Maßnahme Widerspruch ein. Dieser wurde zurückgewiesen. Die Kl. erhob daraufhin Klage bei der Verwaltungskammer, die jedoch ebenfalls ohne Erfolg blieb.

Aus den Gründen:

Die Klage ist (...) zulässig, ... jedoch unbegründet.

Die angefochtene Entscheidung des Kollegiums des Landeskirchenamtes vom ... 1997 in der Fassung des Widerspruchsbescheides der Kirchenleitung der Bekl. vom ... 1997 ist rechtmäßig und verletzt die Kl. nicht in ihren Rechten (vgl. § 71 VwGG i. V. m. § 113 Abs. 1 S. 1 VwGO).

Ermächtigungsgrundlage für die angegriffene Entscheidung ist Art. 219 KO, wonach unter anderem Beschlüsse der Presbyterien, welche deren Befugnisse überschreiten, gegen die Kirchenordnung verstoßen oder andere Kirchengesetze verletzen, von der Kirchenleitung außer Kraft zu setzen sind.

Entgegen der Auffassung der Kl. stellt nicht nur die durch den Beschluss des hier tätig gewordenen Kollegiums des Landeskirchenamtes vom ... 1997 aufgehobene Entscheidung des Presbyteriums der Kl. vom ... April 1997, sondern auch diejenige vom ... Mai 1997 einen Beschluss im Sinne des Art. 219 KO dar.

Es ist zwar zutreffend, dass der erste Satz des unter TOP 6 der Sitzung vom ... Mai 1997 gefassten, von dem Presbyterium selbst so bezeichneten »Beschlusses« lediglich feststellt, dass die Stellungnahme des Landeskirchenamtes nicht rechtzeitig eingegangen sei. Verlangt man für einen Beschluss einen eigenständigen Regelungsgehalt, so könnte

dieser insoweit (bezüglich S. 1 der Entscheidung) fehlen. Indem das Presbyterium in S. 2 des in dieser Sitzung gefassten Beschlusses zum Ausdruck bringt, dass es sich an den mit dem Beigel. geschlossenen Vertrag gebunden sieht, macht es deutlich, dass es an dem aufgrund des Beschlusses und nach der Sitzung vom ... April 1997 geschlossenen Vertrag festhalten will, und der in der Stellungnahme des Landeskirchenamtes vertretenen gegenteiligen Rechtsauffassung nicht folgt. Diese Entscheidung, die eine inhaltliche Prüfung der (vorher durch das Presbyterium der Kl. vom Landeskirchenamt ausdrücklich erbetenen) Stellungnahme voraussetzt und daher eine Entscheidung darüber verlangt, ob den vom Landeskirchenamt geäußerten Bedenken zu folgen ist oder nicht, weist einen eigenständigen Regelungsgehalt auf und ist daher als Beschluss im Sinne des Art. 219 anzusehen.

Auch die übrigen Voraussetzungen des Art. 219 KO sind erfüllt.

Gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft (...) ihre Angelegenheiten selbstständig, allerdings innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Diese Begrenzung des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts durch die Verfassung selbst (»innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes«) macht deutlich, dass die Ev. Kirche im Rheinland (und damit auch die Kl.) sich bei allen nicht rein innerkirchlichen Angelegenheiten in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes bewegen muss. Zu den nicht rein innerkirchlichen Angelegenheiten gehören auch die Vorgaben des individuellen Arbeits- und Arbeitsschutzrechts, an die daher auch das Presbyterium der Kl. gebunden ist.

vgl. *Jarrass/Pieroth*, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 3. A. 1995, Artikel 4 Rdnrn. 29 und 32; von *Mangoldt/Klein/von Campenhausen*, Das Bonner Grundgesetz, 3. A. 1991, Art. 140 Rdnrn. 75, 79, 101, 131.

Das Presbyterium der Kl. ist daher aufgrund des ihr eingeräumten, jedoch begrenzten Selbstverwaltungsrechts nicht befugt, an Verträge mit kirchlichen Mitarbeitern andere Maßstäbe anzulegen und andere Abgrenzungskriterien aufzustellen, als dies im außerkirchlichen Bereich möglich wäre. Für die Frage, ob die Beschlüsse des Presbyteriums der Klägerin vom ... April 1997 und vom ... Mai 1997 vor dem Hintergrund des Art. 219 KO einer Überprüfung standhalten, kommt es daher auf die im Arbeitsrecht für die Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von einer Tätigkeit als freier Mitarbeiter entwickelten Abgrenzungskriterien an.

Insoweit ist für die Einordnung des zwischen dem Presbyterium der Kl. und dem Beigel. geschlossenen Vertrages seine Bezeichnung als »Honorarvertrag« und der Passus in dem Vertrag, dass der Beigel. freier Mitarbeiter sei und durch seine Tätigkeit kein Arbeitsverhältnis begründet werde, nicht maßgeblich.

Durch Parteivereinbarung kann die Bewerbung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts nicht eingeschränkt werden.

vgl. BAG Ur. v. 12.9.1996 – 5 AZR 104/95 –, in: ZTR 1997, S. 135 ff. (136); *Reiserer*, »Scheinselbständigkeit« – Arbeitnehmer oder Selbständiger?, in: BB 1998, S. 1258 ff. (1259).

Ist der Beigel. nach dem objektiven Vertragsinhalt, der den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen ist, Arbeitnehmer, so können sie davon abweichenden Bezeichnungen und Vorstellungen der Parteien daran nichts ändern.

Entscheidend für die Einordnung des geschlossenen Vertrages ist mithin, ob dieser aufgrund seines Inhalts ein

Arbeitsverhältnis zwischen der Kl. und dem Beigel. begründet mit der Folge, dass der Beigel. aufgrund des Vertrages als Arbeitnehmer der Kl. anzusehen ist.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist ausschlaggebendes Kriterium für die Arbeitnehmereigenschaft die persönliche Abhängigkeit von dem Arbeitgeber, wobei ihr Grad von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit abhängt.

vgl. BAG, a. a. O., S. 135; *Hromadka*, Arbeitnehmerbegriff oder Arbeitsrecht, in: NZA 1997, S. 569 ff. (570) unter Hinweis auf Rechtsprechung des BAG.

Nach den vom BAG aufgestellten Kriterien äußert sich diese persönliche Abhängigkeit darin, dass der Arbeitnehmer einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, das Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betrifft. Maßgeblich ist danach, dass der Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens über die Arbeitsleistung des Mitarbeiters verfügen kann, wobei die fachliche Weisungsgebundenheit für Dienste höherer Art häufig nicht typisch ist. Insofern kann es die Art der Tätigkeit mit sich bringen, dass für die Mitarbeiter ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbstständigkeit verbleibt.

Relevant ist nach der Rechtsprechung des BAG ferner, ob der Mitarbeiter seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt.

vgl. *Hromadka*, a. a. O., S. 570 unter Hinweis auf Entscheidungen des BAG.

Zusammenfassend hat das BAG zur Füllung des Begriffs des Arbeitnehmers ausgeführt:

»... Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der seine Arbeitsleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen hat. § 84 Abs. 1 S. 2 HGB, der über seinen unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus eine allgemeine gesetzgeberische Wertung zum Ausdruck bringt, enthält ein typisches Abgrenzungsmerkmal für die Unterscheidung von Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. Nach dieser Vorschrift ist selbstständig, der im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Persönlich abhängig ist folglich der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation wird insbesondere dadurch deutlich, dass ein Arbeitnehmer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Häufig tritt auch eine fachliche Weisungsgebundenheit hinzu, die ist andererseits für Dienste höherer Art nicht immer typisch.«

vgl. *Petersen/Höpfner*, Scheinselbständigkeit – ein Beitrag zur aktuellen Diskussion –, in: DAngVers 1997, S. 65 ff. (67/68) unter Hinweis auf das BAG in NZR 1992, 835.

Legt man diese von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und Literatur entwickelten Maßstäbe bei der rechtlichen Bewertung des zwischen der Kl. und dem Beigel. geschlossenen Vertrages zugrunde, so ist der Auffassung des Landeskirchenamtes zuzustimmen, dass es sich bei der von der Kl. und der Bekl. vereinbarten kirchenmusikalischen Tätigkeit des Beigel. um eine Tätigkeit als Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages und nicht um eine Tätigkeit als freier Mitarbeiter handelt, der für die Leistung seiner Dienste ein Honorar erhält.

Zur Begründung wird zunächst auf die Erwägungen des Kollegiums des Landeskirchenamtes und der Kirchenleitung in seinen Bescheiden vom ... 1997 und vom ... 1997 verwiesen.

Ergänzend ist auf Folgendes hinzuweisen:

Auch durch die Präambel zu dem geschlossenen Vertrag, die – in Übereinstimmung mit Art. 5 KO – den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat betont, alle Mitarbeiter darauf verpflichtet, nach ihren Gaben, Aufgaben

und Verantwortungsbereichen zur Erfüllung dieses Auftrages beizutragen, und die Forderung aufstellt, dass das gesamte Verhalten der Mitarbeiter während und außerhalb der Tätigkeit der Verantwortung entsprechen muss, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben, bringt die Kl. die Besonderheiten einer Tätigkeit bei ihr als evangelischer Kirchengemeinde und die sich daraus ergebenden Konsequenzen zum Ausdruck und macht deutlich, dass (auch) der gemäß dem geschlossenen Vertrag Tätige die in der Präambel aufgestellten Postulate zu beachten hat. Insoweit hat sich der Beigel. als Vertragspartner an diese Vorgaben gebunden und ist in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht frei.

Auch der in dem Vertrag enthaltene Genehmigungsvorbehalt für Tätigkeiten des Beigel., die über die Aufgabenbeschreibung »Gegenstand des Vertrages« hinausgehen, lässt erkennen, dass die Kl. gegebenenfalls Einfluss auf die Arbeit des Beigel. nehmen bzw. behalten will. Entsprechendes gilt für die nach dem Vertrag erforderliche Absprache mit dem Presbyterium der Kl. bei der Durchführung von Konzerten, Abendmusiken etc.

Der geschlossene Vertrag stellt daher entgegen seiner Bezeichnung als »Honorarvertrag« und entgegen den Vorstellungen der beiden Vertragsparteien und ihrer Bewertung des Rechtsverhältnisses einen Arbeitsvertrag dar; der Beigel. wird in Ausführung des Vertrages als Arbeitnehmer tätig.

Dies hat zur Folge, dass auf den Beigel. die zwingenden Vorschriften des Arbeitsrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Steuerrechts Anwendung finden, die die Vertragsparteien nicht abbedingen können.

Indem die Vertragsparteien entgegen diesen Vorgaben in dem Vertrag ausdrücklich regeln, dass der Beigel. freier Mitarbeiter sei und durch seine Tätigkeit kein Arbeitsverhältnis begründet werde, und das Presbyterium der Kl. das Vertragsverhältnis auch entsprechend dieser vertraglichen Vereinbarung handhabt, überschreitet es seine Befugnisse und verstößt gegen zwingendes staatliches, auch die Kl. als Evangelische Kirchengemeinde bindendes Recht.

vgl. dazu *Becker*, Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland mit Erläuterungen, Stand: Dezember 1990, Art. 219 Anm. 1, 3, 13.

Insoweit kann offen bleiben, ob die Beschlüsse des Presbyteriums der Kl. vom ... April 1997 und vom ... Mai 1997 (...) auch gegen die Kirchenordnung verstoßen und andere Kirchengesetze verletzen.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Art. 219 KO hat die Kirchenleitung die entsprechenden Beschlüsse außer Kraft zu setzen. Ihr ist ausweislich des Wortlauts der Vorschrift kein Ermessen eingeräumt, ob sie gemäß Art. 219 KO tätig wird oder nicht. Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat zwar vorliegend entgegen dem Wortlaut des Art. 219 KO die Beschlüsse des Presbyteriums der Kl. vom ... April 1997 und vom ... Mai 1997 nicht außer Kraft gesetzt, sondern – entsprechend der Formulierung in § 8 Abs. 1 d) DO – aufgehoben.

vgl. insoweit *Becker*, a. a. O., Erläuterungen zu Art. 219 KO, ausweislich derer die beiden Begriffe als deckungsgleich betrachtet werden.

Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat in seinem Bescheid vom ... 1997 jedenfalls unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass es – zumindest für die Zukunft – dem zwischen der Kl. und dem Beigel. geschlossenen Vertrag die Grundlage entziehen und von Art. 219 KO Gebrauch machen wollte.

Da der angefochtene Bescheid des Kollegiums des Landeskirchenamtes vom ... 1997 in der Fassung des Widerspruchsbescheides der Kirchenleitung vom ... 1997 mithin nicht zu beanstanden ist, war die Klage abzuweisen.

18.

Mitarbeitervertretungsrecht

1. Die Entscheidung des Vorsitzenden der Schiedsstelle gemäß § 61 Abs. 3 MVG.EKD ist abschließend und stellt keinen »Beschluss der Schiedsstelle« nach § 63 Abs. 1 MVG.EKD dar.

2. Zur Vertretung durch einen Beistand im Schiedsstellenverfahren (hier: »AcK-Klausel«) (Leitsätze der Redaktion).

§§ 10 I lit. b, 61 II S. 3, III S. 1, 3, VII, VIII, 62, 63 Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445); §§ 7, 18 VIII Kirchengesetz über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland v. 6. 11. 1992 in der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg (MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AnwG) v. 20.11.1993 (KABl. S. 251); § 2 S. 1 Rechtsverordnung zum MVG-Anwendungsgesetz zur Anpassung von Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg an die Verhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg v. 11.11.1994 (KABl. S. 221); § 53 II S. 1 Kirchengesetz über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit (Verwaltungsgerichtsgesetz – VwGG) v. 16.6.1996 (ABl. EKD S. 390).

Verwaltungsgerichtshof der Evangelischen Kirche der Union, Beschluss vom 9.9.1999 – VGH 5/97 –

Die klagende Mitarbeitervertretung (Kl.) verlangt von der Beklagten (Bekl.) Freistellung von Anwaltskosten aus zwei Verfahren vor der Schiedsstelle; dort hatte sich die Kl. von einem Rechtsanwalt vertreten lassen, der nicht Mitglied einer der »Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen« (ACK) angehörigen Kirche war; nach Ablehnung der Kostenübernahme durch die Bekl. beantragte die Kl. bei der Schiedsstelle eine entsprechende Verpflichtung der Bekl. Dieser Antrag wurde durch den Vorsitzenden der Schiedsstelle durch Beschluss zurückgewiesen; die hiergegen erhobene Klage wies das kirchliche Verwaltungsgericht mangels Rechtswegeröffnung als unzulässig ab. Die hiergegen gerichtete Berufung der Kl. wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

II.

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das kirchliche Verwaltungsgericht hat die Klage zu Recht mit der Begründung abgewiesen, sie sei mangels Rechtswegeröffnung unzulässig. Der Senat macht dabei nach § 54 Abs. 2 S. 1 VwGG von seiner Befugnis Gebrauch, die Berufung durch Beschluss zurückzuweisen, weil er das Rechtsmittel einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält.

In der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gilt für das Mitarbeitervertretungsrecht MVG MVG-AnwG. Die nachfolgenden Änderungen dieser Gesetze sind erst nach dem hier maßgeblichen Zeitraum der Durchführung des zugrunde liegenden Schlichtungsverfahrens erlassen worden, so dass sie außer Betracht zu bleiben haben.

Zusätzlich bestimmt die »Rechtsverordnung zum MVG-Anwendungsgesetz ...« die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes nach Maßgabe des MVG-Anwendungsgesetzes und nach Maßgabe ihrer eigenen Vorschriften für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg – Innere Mission und Hilfswerk – e. V. und diejenigen seiner Mitglieder, die nicht bereits als Körperschaften der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg deren Rechtsvorschriften unterliegen.

Folglich galt für das Verfahren zur Durchführung der Schlichtung § 61 MVG in der Fassung des Gesetzes vom 6.11.1992. Dazu bestimmt Abs. 3 dieser Vorschriften, dass die Beteiligten des Schlichtungsverfahrens zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen können, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer. Entsprechend ist der Vorsitzende der Schiedsstelle hier mit seinem Beschluss vom ... 1997 verfahren. Dieser Beschluss ist – wie das Verwaltungsgericht zu Recht angenommen hat – abschließend und für das Verfahren bindend. Ein Rechtsmittel dagegen ist folglich nicht gegeben (vgl. ebenso *Spengler*, in: *Fey/Rehren*, MVG EKD Praxiskommentar, Stand Januar 1999, § 61 Rdnr. 15).

Dies ergibt sich aus dem Vergleich des § 61 Abs. 3 S. 3 MVG mit den Regelungen in § 61 Abs. 2 S. 3, § 61 Abs. 7 und 8 und § 62 MVG.

Nach § 61 Abs. 2 S. 3 MVG kann der Vorsitzende über eine bei der Schiedsstelle anhängige und deshalb im Grundsatz von ihr zu entscheidende Streitsache im Einvernehmen mit den Beteiligten allein entscheiden. Diese Systematik macht deutlich, dass es sich um eine Angelegenheit der Schiedsstelle handelt, für die der Vorsitzende ausnahmsweise allein entscheidet. Gleiches gilt für den Regelungszusammenhang in § 61 Abs. 7 und 8 MVG. Dort kann der Vorsitzende über – in bestimmter Weise – offensichtlich erfolglose Anträge allein entscheiden, doch kann der unterlegene Beteiligte dagegen eine mündliche Verhandlung vor der Schiedsstelle beantragen.

Auch bei der Eilfallregelung in § 62 MVG ergibt sich bereits aus den Tatbestandsvoraussetzungen der Norm, dass der Vorsitzende hier für die Kammer entscheidet, weil diese nicht rechtzeitig zusammentreten kann (vgl. dazu: *VerwG EKD*, Beschluss vom 30.5.1996 – 0124/A 5 – 96 – < ZMV 1997, S. 83 f. >).

Für die Entscheidung über eine Kostenübernahme nach § 61 Abs. 3 S. 3 MVG fehlt hingegen ein solcher Zusammenhang zwischen den Kompetenzen des Vorsitzenden und denjenigen der gesamten Schiedsstelle. Daraus kann nur geschlossen werden, dass hier ein solcher nicht besteht, der Vorsitzende mithin nicht ausnahmsweise anstelle der Kammer, sondern autonom aus eigenem Recht entscheidet.

Handelt es sich folglich nicht um eine Entscheidung der Schiedsstelle, sondern um eine solche ihres Vorsitzenden, so ist ein Rechtsmittel nach § 63 MVG nicht gegeben. Danach ist nämlich der Rechtsweg nur gegen Beschlüsse der Schiedsstelle in bestimmten, im Einzelnen aufgeführten Angelegenheiten gegeben.

Unabhängig davon hätte die Kl. auch in der Sache keinen Erfolg haben können. Eine Kostenübernahme hätte die Kl. nur beanspruchen können, wenn der Kostenanfall erforderlich war. Dies ist von vornherein zu verneinen, da sie sich

im Schiedsstellenverfahren nur durch einen Beistand vertreten lassen durfte, der Mitglied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört (vgl. dazu auch: *VerwG EKD*, Beschluss vom 10.7.1997 – A 16/96 – < ZMV 1997, S. 287 f. >). Diese Voraussetzung erfüllte der seinerzeit von der Kl. beauftragte Rechtsanwalt unstreitig nicht.

Die genannte Voraussetzung ergibt sich zunächst aus dem bereits zuvor zitierten § 61 Abs. 3 S. 1 MVG. Allerdings sieht § 18 Abs. 8 MVG-AnwG dazu vor, in Bezug auf § 61 Abs. 3 S. 1 MVG gelte § 7 MVG-AnwG. Dort wiederum ist geregelt, dass die in § 10 Abs. 1 Buchst. b erster Halbsatz MVG vorgesehene AcK-Klausel in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nicht anzuwenden sei. Doch enthält § 2 der zitierten Verordnung für den Bereich des Diakonischen Werks als Ausnahme von der Ausnahme in seinem Satz 1 die Bestimmung, dass § 7 MVG-AnwG keine Anwendung finde. Damit läuft § 18 Abs. 8 MVG-AnwG ins Leere, so dass der Grundsatz des § 61 Abs. 3 S. 1 MVG mit der Anordnung der AcK-Klausel wiederhergestellt ist. Dass die Wirkung des § 2 der Verordnung sich nur auf die AcK-Klausel in § 10 Abs. 1 Buchst. b erster Halbsatz MVG, nicht zugleich aber auch auf die gleich lautende Klausel in § 61 Abs. 3 S. 1 MVG erstrecken sollte, lässt sich dem geschilderten Zusammenhang der Vorschriften nicht entnehmen.

Die Ablehnung einer Verpflichtung der Bekl. zur Kostenübernahme durch den Vorsitzenden der Schiedsstelle im Beschluss vom ... 1997 hätte deshalb bei Eröffnung des Rechtsweges auch in der Sache nicht beanstandet werden können.

19.

1. Zu den Kriterien einer gemäß § 3 Abs. 2 als Dienststellengeltenden Einrichtung (Leitsatz der Redaktion).

§ 3 Abs. 1, 2 KG über die Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445) i. d. F. v. 6.11.1996 (ABl. EKD 1997, S. 41).

Schlichtungsstelle der EKU, Beschluss vom 20.3.1998 – Schlicht 3/98 –

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeiter der Einrichtung L.-Haus auch 1998 eine eigene Mitarbeitervertretung wählen können; die Wahlperiode der antragstellenden Mitarbeitervertretung (Antragstellerin – Ast.) endet 1998. Dem – 1996 gegründeten und in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e. V.) organisierten – Antragsgegner (Ag.) wurde die betroffene Einrichtung im gleichen Jahr übertragen; er übt die Dienst- und Fachaufsicht auch über die betroffene Einrichtung aus, in der zurzeit 82 Mitarbeiter beschäftigt sind. Die Ast. beabsichtigt, für ihre Einrichtung wiederum eine eigenständige Mitarbeitervertretung zu bilden, und begründete dies damit, dass die Einrichtung zwar rechtlich unselbstständig, aber durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig und zudem 80 km vom Sitz des Ag. entfernt sei. Sie beantragte die Feststellung, dass die betroffene Einrichtung als Dienststelle i. S. d. § 3 Abs. 2 MVG gilt, und die Ersetzung des gemäß § 3 Abs. 4 erforderlichen Einvernehmens; die Anträge hatten Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die Anträge sind begründet.

¹⁾ RsprB ABl. EKD 1998, S. 25.

Bei der hier streitigen Einrichtung handelt es sich mangels rechtlicher Selbstständigkeit nicht um eine Dienststelle gemäß § 3 Abs. 1 MVG.

Die Einrichtung gilt jedoch gemäß § 3 Abs. 2 MVG als Teil des Ag. als eine Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 1 MVG.

Sie ist von ihrem Aufgabenbereich – sie betreibt ein Altenpflegeheim – sowohl personell als auch organisatorisch eigenständig. Sie hat eine eigene Einrichtungsleitung. Soweit diese Einrichtungsleitung nicht die volle Entscheidungskompetenz einer Dienststellenleitung nach § 3 Abs. 1 MVG hat, ist dies unschädlich, da § 3 Abs. 2 MVG eine Aufspaltung der Aufgabenbereiche auf Seiten der Dienststellenleitung durchaus vorsieht und eine Regelung hierfür getroffen hat. Danach ist es nicht ungewöhnlich, dass die Mitarbeitervertretung sich mehreren Dienststellenleitungen gegenüber sieht. Gleiches gilt auch für den Ag.

Die vom Ag. überreichte Geschäftsordnung für den Vorstand, die Geschäftsführung und den Einrichtungsbeirat des Ag. vom ... bestärkte die Kammer noch in ihrer Entscheidung, dass die jeweilige Einrichtung ein ausreichendes Maß an Eigenständigkeit besitzt, da der Ag. ausdrücklich nur die Fach- und Dienstaufsicht über die jeweiligen Einrichtungsleiter hat, nicht aber über das in der Einrichtung eingesetzte Personal.

Darüber hinaus dürften auch Dienst- und Urlaubspläne, um nur zwei Beispiele der Mitbestimmung zu nennen, nicht in G. sondern jeweils vor Ort von der örtlichen Einrichtungsleitung aufgestellt werden, so dass auch aus diesem Umstand auf eine ausreichende Eigenständigkeit der Einrichtung geschlossen werden kann.

Nach Auffassung der Kammer rechtfertigt auch allein die räumliche Entfernung der Einrichtung vom Sitz des Ag., diese als Teil einer Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 2 MVG anzusehen, denn das Merkmal »Räumlich weit entfernt« steht alternativ neben dem Merkmal »Eigenständigkeit«, es müssen nicht beide Voraussetzungen erfüllt sein.

Unstreitig liegen bei der Einrichtung die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 MVG vor. Ferner haben sich die wahlberechtigten Mitarbeiter der Einrichtung mehrheitlich für eine eigene Mitarbeitervertretung ausgesprochen.

Das noch fehlende Einvernehmen der Beteiligten hierzu wurde durch die Schlichtungsstelle ersetzt.

Die Kammer hat sich dabei im Wesentlichen von folgenden Gesichtspunkten leiten lassen:

- nur die örtliche Mitarbeitervertretung kennt wirklich die Mitarbeiter der Einrichtung und die Probleme, die vor Ort entstehen;
- eine einzige Mitarbeitervertretung gewährleistet nicht, dass alle Einrichtungen angemessen in der Mitarbeitervertretung repräsentiert werden (§ 12 MVG);
- die allein existierende Mitarbeitervertretung müsste Sprechstellen vor Ort einrichten, wäre also häufig auf Dienstreise, so dass eine Freistellung nach der Regel des § 20 MVG nicht ausreichen dürfte;
- Mitarbeiter, die nach § 35 MVG ihre Anliegen der Mitarbeitervertretung vortragen wollen, können dies nur schriftlich oder nur mit hohem Zeitaufwand persönlich tun;
- die allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung nach § 35 MVG lassen sich angesichts der räumlichen Entfernung der Einrichtung zum Sitz des Ag., aber auch untereinander sachgerecht nur durch örtliche Mitarbeitervertretungen lösen;

- der Wunsch der Dienststellenleitung, nur mit einer Mitarbeitervertretung verhandeln zu müssen, hat nicht so viel Gewicht, dass dadurch gerade die nach § 3 Abs. 2 und Abs. 4 MVG geschaffene Möglichkeit wieder beseitigt werden könnte. Gegebenenfalls ist für Probleme, die alle Einrichtungen des Ag. betreffen, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden, § 6 MVG.

All diese Gesichtspunkte, insbesondere die abzusehenden Schwierigkeiten in der praktischen Durchführung, falls nur eine einzige Mitarbeitervertretung für alle Beschäftigte des Ag. gebildet wird, führte dazu, das fehlende Einvernehmen des Ag., die Einrichtung als Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 1 MVG gelten zu lassen, zu ersetzen.

20.

1. In dem Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Anordnung gemäß § 61 Abs. 10 MVG.EKD muss ein konkreter, das Rechtsbegehren beinhaltender Antrag formuliert werden.

2. Die Einstweilige Anordnung gemäß § 61 Abs. 10 MVG.EKD setzt voraus, dass ein Verfügungsanspruch vorliegt, d. h. die Sache muss eilbedürftig sein und nicht im Wege eines regulären Verfahrens geregelt werden können.

3. Die Eilbedürftigkeit ist insbesondere dann restriktiv zu beurteilen, wenn durch die Einstweilige Anordnung die Hauptsache vorweggenommen würde und eine nachträgliche Änderung aus faktischen Gründen unmöglich wäre (Leitsätze der Redaktion).

§ 61 X KG über die Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445) i. d. F. v. 6.11.1996 (ABl. EKD 1997, S. 41).

Schlichtungsstelle der Ev. Landeskirche in Baden, Beschluss vom 7.11.1997 – I Sch 92/97 –

Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hatte am 12.10.1997 Freistellung und Kostenübernahme für eine Fortbildung (»Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz«) vom 10. bis 12.11.1997 beantragt. Die Dienststelle lehnte den Antrag ab. Am 5.11.1997 stellte die Mitarbeitervertretung (Antragstellerin – Ast.) per Fax »Antrag auf Schlichtung in Sachen – Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz« bei der Schlichtungsstelle und bat am selben Tag unter Bezug auf diesen Antrag um Erlass einer Einstweiligen Anordnung. Ein konkreter Antrag, der das Rechtsbegehren der Ast. deutlich machen würde, wurde nicht formuliert. Die Schlichtungsstelle wies das Begehren als unbegründet zurück.

Aus den Gründen:

II.

1. Der Antrag auf Einstweilige Anordnung ist zulässig, § 61 Abs. 10 MVG.
2. Der Antrag ist jedoch nicht begründet. Dies ergibt sich aus Folgendem:
 - a) Dem Antrag konnte schon deshalb nicht stattgegeben werden, weil die Ast. es unterlassen hat, sowohl im Hauptsacheverfahren I Sch 93/97 (Antragsschrift vom 4.11.1997) als auch im Antrag auf Einleitung eines Einstweiligen Anordnungsverfahrens, I Sch 92/97 (Schriftsatz vom 4.11.1997), konkrete Anträge zu stellen. Es wird zwar ein Sachverhalt geschildert, aus dem sich ergibt, dass das MAV-Mitglied Frau ... bei der Ag. einen Antrag auf Freistel-

lung und Kostenübernahme für die Fortbildungsveranstaltung »Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz« vom 10. bis 12.11.1997 in ... gestellt hatte. Welchen Antrag die MAV ihrerseits bei der Schlichtungsstelle stellt, ist jedoch nicht ersichtlich. Mangels eines solchen konkret formulierten und gestellten Antrags konnte die Schlichtungsstelle im Eilverfahren nicht klären, was genau das Rechtsbegehren der Ast. ist. Ohne Antragstellung kann ein Gericht auch keine Entscheidung treffen.

- b) Von dem abgesehen, scheidet die Begründetheit des Antrags auf Erlass einer Einstweiligen Anordnung aber auch aus zwei weiteren wesentlichen Gesichtspunkten:

Die Antragstellerseite hat nicht glaubhaft gemacht, dass ein sog. Verfügungs- bzw. Anordnungsgrund (= Eilbedürftigkeit) und sog. Verfügungs- bzw. Anordnungsanspruch (= Vorlage eines materiellrechtlichen Anspruchs) vorliegt.

- aa) Wie jede andere Entscheidung in Einstweiligen Anordnungs- bzw. Verfügungsverfahren verlangt auch die Einstweilige Anordnung i. S. v. § 61 Abs. 10 MVG, dass ein Verfügungsgrund vorliegt. Dies bedeutet, dass ein Einstweiliges Anordnungsverfahren nur dann Erfolg haben kann, wenn die Sache eilbedürftig ist und auf anderem Weg – im ordentlichen Verfahren – nicht geregelt werden kann. Dabei muss insbesondere auch überprüft werden, ob es der Antragstellerseite nicht möglich gewesen wäre, ihr Anliegen in einem Normalverfahren geltend zu machen.

Aus dem Vortrag der Antragstellerseite ist in diesem Zusammenhang nicht erkennbar, warum sie erst drei Arbeitstage vor der anstehenden Fortbildungsveranstaltung ihren Antrag bei der Schlichtungsstelle gestellt hat. Es wurde nicht vorgetragen, was vorher alles im Verhältnis zur Arbeitgeberseite versucht worden ist, die anstehende Frage vorgerichtlich zu klären, vor allem aber, warum es ihr nicht möglich war, rechtzeitig den Antrag bei der Schlichtungsstelle zu stellen. Das MVG geht davon aus, dass im Normalfall ein Hauptsacheverfahren vor der Schlichtungsstelle mit der zwingend vorgeschriebenen mündlichen Verhandlung durchgeführt werden soll. Wenn es ein Beteiligter unterlässt, obwohl es ihm möglich gewesen wäre, ein solches Hauptsacheverfahren einzuleiten, rechtzeitig sich an die Schlichtungsstelle zu wenden, so ist dieses Unterlassen jedenfalls nicht wieder durch einen kurzfristigen Antrag auf Einstweilige Anordnung heilbar. Erst wenn glaubhaft gemacht wurde, dass die Sache anders als im Einstweiligen Anordnungsverfahren nicht hätte durchgesetzt werden können, kann ausnahmsweise eine Einstweilige Anordnung i. S. v. § 61 Abs. 10 MVG in Frage kommen. ... Die Antragstellerin hätte also vortragen und glaubhaft machen müssen, dass sie bei einer früheren Antragstellung nicht mehr einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Schlichtungsstelle erreicht hätte.

Die Anerkennung einer Eilbedürftigkeit im o. g. Sinne ist insbesondere in den Fällen restriktiv zu handhaben, in denen eine positive Entscheidung des Vorsitzenden im Einstweiligen

Anordnungsverfahren gemäß § 61 Abs. 10 MVG zugunsten der Antragstellerseite in der Sache eine endgültige Entscheidung bedeuten würde. Denn dann würde durch die Einstweilige Anordnung die Hauptsache vorweggenommen und eine nachträgliche Änderung durch Einspruch des Unterlegenen bzw. im Hauptsacheverfahren wäre aus faktischen Gründen nicht mehr möglich. Der vorliegende Fall ist genau so gelagert, d. h. im Falle einer positiven Entscheidung und der Zulassung des MAV-Mitglieds zu der Tagung vom 10. bis 12.11.1997 wäre nach Abschluss der Tagung eine Entscheidung zugunsten der MAV durch einen Einspruch oder im Hauptsacheverfahren nicht mehr möglich gewesen (Erledigung der Hauptsache wegen des bereits stattgefundenen Besuchs der Tagung).

- bb) Darüber hinaus fehlt es im vorliegenden Fall jedoch auch an einem schlüssigen und substantiierten Vortrag der Antragstellerseite zur Frage des Anordnungsanspruchs. Aus dem gestellten Antrag muss über den Verfügungsgrund hinaus erkennbar sein, ob die Ast. überhaupt einen materiellrechtlichen Anspruch auf Durchsetzung ihres Begehrens hat.

(...)

Zu all diesen Fragen hat die Antragstellerseite nicht einmal andeutungsweise nähere Darlegungen gebracht. Es ist deshalb auch aus diesem Grund dem Vorsitzenden der Schlichtungsstelle nicht möglich, i. S. d. Ast. zu entscheiden. Dies gilt umso mehr, als die Antragsgegnerseite im Rahmen ihrer Anhörung (rechtliches Gehör) das Vorliegen der (...) rechtlichen Voraussetzungen bestritten hat.

21.

1. Widerspricht ein Dienstnehmer bei einem Dienststellenübergang (Teilübergang) dem Übergang eines Dienstverhältnisses, so bleibt er Dienstnehmer seines bisherigen Dienstgebers (in Anlehnung an die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

2. Hat ein der Mitarbeitervertretung angehörender, teilweise freigestellter Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses auf einen neuen Dienstgeber widersprochen und hat der bisherige Dienstgeber wegen des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für ihn, so kann die Fortsetzung des Dienstverhältnisses für ihn unzumutbar sein mit der Folge, dass er unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist außerordentlich aus wichtigem Grund kündigen kann (§ 21 Abs. 2 MVG, § 626 Abs. 1 BGB). Die (teilweise) Freistellung des Dienstnehmers bleibt bei der Interessenabwägung außer Betracht (alles in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) (Leitsätze des Gerichts).

§§ 21 II, III, 63 I Buchst. b) und c) KG über die Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445) i. d. F. v. 6.11.1996 (ABl. EKD 1997, S. 41); § 15 KSchG; § 626 BGB.

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 28.1.1999 – 0124/C13-98

Die Dienstgeberin (Antragstellerin – Ast.) übertrug zum Ende des Jahres 1997 einen ihrer Dienststellenteile, die Sucht- und Drogenberatung, auf einen neuen Träger. Die Dienstverhältnisse gingen auf den neuen Dienstgeber über, lediglich der Vorsitzende (A) der Mitarbeitervertretung

(Antragsgegnerin – Ag.), der in dieser Funktion zur Hälfte freigestellt war, widersprach dem Übergang seines Dienstverhältnisses. Nach der Ausgliederung der Beratungsstelle bestand für A keine Möglichkeit, seine Arbeitsleistung bei der Ast. zu erbringen. Daher beantragte die Ast. bei der Ag. die Zustimmung zu einer vorsorglichen ordentlichen Kündigung und gleichzeitig zu einer außerordentlichen Kündigung (mit Auslauffrist) des Dienstverhältnisses des A. Nach Verweigerung dieser Zustimmungen durch die Ag. beantragte die Ast. bei der Schlichtungsstelle deren Ersetzung. Die Schlichtungsstelle ersetzte die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung (mit Auslauffrist von sechs Monaten) und wies den Antrag im Übrigen zurück. Hiergegen legte die Ast. Beschwerde ein und forderte die Zustimmungsersetzung auch zur ordentlichen Kündigung und hilfsweise die Zustimmungsersetzung zur außerordentlichen Kündigung mit viermonatiger Auslauffrist. Die Ag. beantragte die Änderung des Beschlusses der Schlichtungsstelle und Zurückweisung des gegnerischen Antrags. Die Beschwerde der Ag. blieb erfolglos, die der Ast. sah das Gericht teilweise als begründet an.

Aus den Gründen:

II.

Die Beschwerden beider Beteiligten sind (...) insgesamt zulässig. In der Sache blieb die Beschwerde der Ag. (Mitarbeitervertretung) in vollem Umfang erfolglos, während die Beschwerde der Ast. (Dienstgeberseite) zwar zu einem geringen Teil (Dauer der angenommenen Auslauffrist) begründet ist, im Wesentlichen aber ebenfalls keinen Erfolg haben konnte. Abgesehen von der Länge der Auslauffrist ist die Entscheidung der Schlichtungsstelle (Ersetzung der Zustimmung für eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde) zutreffend.

1. Die Schlichtungsstelle ist zutreffend davon ausgegangen, dass das Dienstverhältnis von Herrn A wegen seines Widerspruchs nicht auf den neuen Dienstgeber übergegangen ist, sondern dass Herr A Dienstnehmer der Ast. geblieben ist.

Die Schlichtungsstelle hat die Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses von Herrn A zu Recht nicht ersetzt. Eine ordentliche Kündigung kommt vorliegend nicht in Betracht. Nach § 21 Abs. 3 S. 1 MVG kann, wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird, unter den vom Gesetz aufgeführten Voraussetzungen eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Danach ist eine ordentliche Kündigung nur im Falle einer »Auflösung« zulässig. Eine solche liegt hier aber nicht vor:

Auflösung (= Stilllegung) ist die endgültige Aufgabe des Zweckes einer Dienststelle und damit auch die Auflösung der zu diesem Zwecke geschaffenen Organisationen (vgl. zur h. M. *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, BetrVG, 18. A. § 103 Rdnr. 12, § 111 Rdnr. 52 m. w. N.; ihnen folgend *Baumann-Czichon/Germer*, MVG.EKD (1997), § 21 Rdnr. 6 sowie *Fey/Rehren* (gleichz. Hrsg.), MVG.EKD, Stand Januar 1998, § 46 Rdnr. 2). Betriebsübergang (Dienststellenübergang) – einschließlich teilweisem Betriebsübergang (teilweisem Dienststellenübergang) – bedeutet keine Auflösung (= Stilllegung). Denn Auflösung und Betriebsübergang (Dienststellenübergang) schließen einander aus, weil der Übernehmer nach § 613 a BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse (Dienstverhältnisse) eintritt (so für den Betriebsübergang einschließlich teilweisem Betriebsübergang, die ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG, U. v. 23. 4.1980, BAGE 33, 94, 101 = AP Nr. 8 zu

§ 15 KSchG 1969, zum III 1 der Gründe; U. v. 27. 9.1984, BAGE 47, 13, 23 = AP Nr. 39 zu § 613 a BGB, zu B III 2-a. E. der Gründe; U. v. 27.2.1987, BAGE 54, 215, 231 = AP Nr. 41 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu IV 1 der Gründe; U. v. 28.4.1988, AP Nr. 74 zu § 613 a BGB, zu II der Gründe; vgl. weiter *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, a. a. O., § 103 Rdnr. 13 sowie § 111 Rdnr. 52; anders *Baumann-Czichon/Germer*, a. a. O., § 21 Rdnr. 8, die ihre abweichende Meinung jedoch nicht begründen.) Vorliegend kann bei einem teilweisen Dienststellenübergang auf einen anderen Dienstgeber nicht von einer »Auflösung« (oder teilweisen Auflösung) einer Dienststelle gesprochen werden. Die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung nach § 21 Abs. 3 S. 1 MVG liegen nicht vor.

2. Demgegenüber hat die Schlichtungsstelle die Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung zu Recht ersetzt. Nach § 21 Abs. 2 S. 1 MVG darf einem Mitglied der Mitarbeitervertretung nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Diese Bestimmung nimmt inhaltlich auf den nicht abdingbaren § 626 Abs. 1 BGB Bezug. Danach kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Hiernach kann der Dienstgeber in erster Linie bei schwerwiegendem Fehlverhalten des Dienstnehmers außerordentlich kündigen. Erfasst wird aber auch der Fall, dass die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist und der Dienstgeber – etwa wegen des Wegfalls des Arbeitsplatzes des Dienstnehmers – für dessen Arbeitsleistung keine Verwendung mehr hat. So hat das BAG unter Bezugnahme auf seine frühere Rechtsprechung in einem Fall, in dem die ordentliche Kündigung aufgrund eines Tarifvertrages ausgeschlossen war, die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gebilligt, weil die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bei völligem Wegfall seines Arbeitsplatzes dem Arbeitgeber unzumutbar geworden war (BAG U. v. 5.2.1998, NZA 1988, 771, 773). Weiter hat das BAG in diesem Zusammenhang ausgeführt, für die Anwendung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei in solchen Fällen kein Raum, da der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit einen Dauertatbestand darstelle. Zu verlangen sei hier dann aber die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist: es würde einen Wertungswiderspruch bedeuten, wenn Arbeitnehmer mit einem besonderen Kündigungsschutz durch eine fristlose Kündigung schlechter gestellt würden als Arbeitnehmer, denen gegenüber eine ordentliche Kündigung zulässig ist und denen aus demselben Kündigungsgrund (z. B. Betriebsstilllegung) nur ordentlich gekündigt werden könnte. Mit einer Auslauffrist, die das BAG als ein besonderes soziales Entgegenkommen des Arbeitgebers versteht, soll das nichts zu tun haben (BAG, a. a. O.).

Wenn trotz tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung die außerordentliche Kündigung wegen Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung zulässig ist, muss diese Rechtsfolge auch gelten für den Fall des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung aufgrund einer besonderen gesetzlichen Regelung wie der des § 21 Abs. 2 S. 1 MVG.

3. Ob Herr A dem Übergang seines Dienstverhältnisses auf den neuen Dienstgeber mit objektiv beachtlichen Gründen widersprechen konnte (worauf das BAG abgestellt hat in einem Fall, in welchem die Arbeitnehmerin nicht Mitglied eines Betriebsrats war, U. v. 19.3.1998 – 8 AZR 139/97 – NZA 1998, 750, 751), braucht nicht untersucht zu werden. Denn § 626 Abs. 1 BGB verlangt »die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls«, und dazu gehört auch die Frage, ob der Dienstgeber eine andere Beschäftigungsmöglichkeit hat und ob er bei der Kündigung soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 KSchG).

(...)

5. Die Zustimmung der Ag. ist, wie die Schlichtungsstelle zutreffend erkannt hat, zu ersetzen.

a) (...)

- b) Bei der Prüfung, ob vorliegend die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung durch das Verwaltungsgericht zu ersetzen ist, muss vorweg auf zwei Gesichtspunkte besonders hingewiesen werden: a) die beabsichtigte außerordentliche Kündigung ist die Folge einer generellen Maßnahme (Dienststellenteilübertragung) und richtet sich nicht gegen den einzelnen Mandatsträger als solchen, b) die Grundentscheidung des kirchlichen Gesetzgebers gibt ebenso wie die Grundentscheidung des staatlichen Gesetzgebers dem wirtschaftlichen Interesse der Dienstgeberseite und auch ihrer grundrechtlich geschützten Berufsausübungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) den Vorrang vor dem Kündigungsschutz des Mandatsträgers.

Die Ast. hat für Herrn A nach der Übertragung der Sucht- und Drogenberatung auf einen anderen Dienstgeber keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr. Dass dies anders sei, hat die Ag. zwar behauptet, aber nicht näher dargelegt. (...)

Damit liegt ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor (§ 21 Abs. 2 MVG in Verbindung mit § 626 Abs. 1 BGB). Die Ast. müsste das Gehalt weiter zahlen, obwohl sie für die Arbeitsleistung des Herrn A keine Verwendung mehr hat (vgl. zu der vorliegenden Problematik allgemein BAG, U. v. 5.2.1998 – 2 AZR 227/97 – NZA 1998, 771, 773 m. w. N.). Auf eine Verfristung kann die Ag. sich nicht berufen, weil in der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit ein Dauertatbestand zu sehen ist, der für die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB keinen Raum lässt (BAG a. a. O., S. 774). Schließlich spielt auch die hälftige Freistellung von Herrn A für die Interessenabwägung keine Rolle. Hier folgt das Verwaltungsgericht ebenfalls der Argumentation des BAG (vgl. AP Nr. 35 zu § 103 BetrVG 1972, zu B II 2 b dd der Gründe). Allerdings muss die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten werden, wie das BAG in vergleichbaren Fällen verlangt.

22.

1. Eine aufgrund Gestellungsvertrages entsandte Diakonieschwester ist nach § 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD grundsätzlich im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts Mitarbeiterin des Arbeitsfeldes, auch wenn nach den Bestimmungen der kirchlichen oder diakonischen Lebensgemeinschaft ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitsfeld (aufnehmende Dienststelle) nicht begründet wird.

2. Die Einschränkung des § 2 Abs. 3 S. 2, letzter Halbsatz MVG.EKD (»soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- oder Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt«) will deren Autonomieanspruch Respekt verschaffen. Er stellt der Sache nach eine gegenständliche Einschränkung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die gestellten Angehörigen der Dienst- oder Lebensgemeinschaften dar. Eine weitere Grenze der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle kann sich zudem aus dem jeweiligen Gegenstand der Mitbestimmung ergeben.

3. Die »Einstellung« einer aufgrund Gestellungsvertrages entsandten Diakonieschwester unterliegt bei der aufnehmenden Dienststelle der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. a) MVG.EKD (Leitsätze des Gerichts).

§§ 2 III, 3, 38 I S. 2, 41 I, 42, 43 lit. a, 63 I lit. a, b III KG über Mitarbeitervertretungen in der EKD (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) i. d. F. v. 6.11.1996 (ABl. EKD 1997, S. 41); §§ 631 ff. BGB; § 99 II Zi. 1, 3, 6 BetrVG.

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 5.8.1999 – 0124/D4-99 –

Die Beteiligten (Bet.) – das Ev. Krankenhaus S. (Antragsgegner – Ag.), der Ev. Diakonieverein B. als weiterer Bet. sowie die Mitarbeitervertretung des Ev. Krankenhauses S. (Antragstellerin – Ast.) – streiten darüber, ob die beim Ag. eingesetzten Diakonieschwester »Mitarbeiterinnen« der Dienststelle i. S. v. § 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD sind, insbesondere, ob der Beschäftigung der Diakonieschwester A. eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vorausgegangen ist.

Grundlage des Einsatzes von Diakonieschwester beim Ag. ist der Gestellungsvertrag vom 15./29.3.1958 zwischen dem weiteren Bet., dem Ev. Diakonieverein B., und dem Träger des Ag., dem Verein zur Errichtung evangelischer Krankenhäuser. Darin heißt es auszugsweise:

»§ 1. Der (weitere Bet.) stellt dem (Träger des Ag.) für das Ev. Krankenhaus S. (den Ag.) im Folgenden als Arbeitsfeld bezeichnet, wie bisher Schwestern und Schülerinnen (...). Ein Vertragsverhältnis zwischen Schwestern und Schülerinnen einerseits und dem Arbeitsfeld andererseits entsteht nicht.

§ 2. Andere Schwestern und Schülerinnen als die des (weiteren Bet.) können während der Dauer des Vertragsverhältnisses nur im gegenseitigen Einvernehmen behalten oder angenommen werden.

§ 3. Vertreter des Arbeitsfeldes gegenüber der leitenden Schwester ist Herr Kirchenrat S., der dem (weiteren Bet.) jährlich Bericht erstattet (...).

§ 4. Die vom (weiteren Bet.) berufene leitende Schwester hat als unmittelbare Vorgesetzte die Aufsicht über die Schwestern und namens des Arbeitsfeldes über das ihr unterstellte Haus- und Pflegepersonal. Anordnungen gegenüber diesen ihr unterstellten Personen werden nur durch die leitende Schwester oder nach Verständigung mit ihr getroffen. (...)

§ 5. Das Arbeitsfeld kann verlangen, dass der (weitere Bet.) einzelne Schwestern unter Einhaltung einer Vierteljahresfrist zum Schluss eines Kalendermonats abrufen. Für dringliche Fälle ermächtigt der (weitere Bet.) das Arbeitsfeld zur vorläufigen Enthebung vom Dienst unter sofortiger Benachrichtigung des (weiteren Bet.), der dann seinerseits alsbald das Weitere veranlassen wird. (...)

§ 23. Die Schwestern unterstehen der schwesternschaftlichen Disziplin des (weiteren Bet.). (...)

Die Schwesternschaft des weiteren Bet. ist nach der Präambel der »Ordnung der Schwesternschaft« eine evangelische Gemeinschaft von Frauen, die Leben und Beruf als Diakonie im Auftrag Jesu Christi verstehen. Die Schwestern

führen den Namen »Diakonieschwestern«. Unter der Überschrift »Dienstverhältnis der Schwestern« heißt es in § 15 (Aktive Schwestern) der »Ordnung der Schwesternschaft«:

»15.1 Die Schwesternschaft des (weiteren Bet.) ist eine evangelische Gemeinschaft mit eigener Ordnung. Diakonieschwestern sind Glieder ihrer Schwesternschaft und regeln ihre Angelegenheiten durch die Ordnung der Schwesternschaft.

15.2.1 Diakonieschwestern sind in Arbeitsfeldern mit Ausbildungsstatus und/oder mit einer Schwesterngruppe tätig aufgrund eines Schwesternschaftsvertrages. Sie stehen in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitsfeld. Deshalb beteiligen sie sich nicht an den Wahlen zu Personalaräten oder Mitarbeitervertretungen des Arbeitsfeldes. Sie können aber Delegierte aus ihrer Mitte entsenden. Sie regeln ihre Angelegenheiten durch die Organe der Schwesternschaft.

15.2.2 Ist der Abschluss eines Schwesternschaftsvertrages nicht möglich (Abs. 1), so kann eine Diakonieschwester mit Zustimmung des Vorstandes auch aufgrund eines Arbeitsvertrages tätig werden. Der Vorstand gibt seine Zustimmung nach Absprache mit dem Arbeitgeber. (...)

15.5 Die Schwestern erhalten Bescheinigungen und Zeugnisse nicht vom Arbeitsfeld, sondern vom Vorstand der Schwesternschaft.

15.6 Diakonieschwestern sind aus karitativen Gründen tätig. Sie erhalten in der Regel ihre Vergütung vom (weiteren Bet.). (...)

15.8 Die Diakonieschwester ist sozialversicherungspflichtig nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches. (...)

Arbeitszeit und Urlaub richten sich nach den im jeweiligen Arbeitsfeld geltenden Bestimmungen. (...)

Seit 1998 war im Ev. Krankenhaus S. die Diakonieschwester A. als Fortbildungsbeauftragte tätig; diese Stelle wurde durch den Ag., nachdem sie aufgrund des Erziehungsurlaubs der vorherigen Stelleninhaberin vakant geworden war, hausintern ausgeschrieben. Die Ast. wurde an der Wiederbesetzung nicht beteiligt; angestellte Pflegekräfte bewarben sich auf die Stelle nicht. Die Ast. begehrte daraufhin die Feststellung, dass ihr bei der Stellenbesetzung mit der Diakonieschwester A. das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht nach § 42 Buchst. a) MVG.EKD zusteht. Die Schiedsstelle hat diesem Antrag entsprochen und dies – unter näherer Ausführung – damit begründet, dass für eine Einstellung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts nicht das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, sondern die Eingliederung in die Arbeitsorganisation entscheidend sei; dies habe auch für den Bereich des MVG.EKD zu gelten. Aufgrund der näheren Umstände sei festzustellen, dass die Diakonieschwestern in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert seien. Gegen diesen Beschluss haben der Ag. und der weitere Bet. Beschwerde (»Klage«) eingelegt; die zulässigen Beschwerden blieben in der Sache erfolglos.

Aus den Gründen:

II.

Die Beschwerden haben keinen Erfolg.

1. Sie sind zulässig.

Die Statthaftigkeit der Beschwerden ergibt sich aus § 63 Abs. 1 Buchst. a) und b) MVG.EKD. Die Auslegung des Antrags der Beschwerdegegnerin ergibt, dass zumindest sinngemäß im Hinblick auf die eingeschränkte Mitbestimmung bei Einstellungen nach § 42 Buchst. b) MVG.EKD die Feststellung des Status der Diakonieschwestern (§ 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD) beantragt worden ist und nicht lediglich das Fehlen von Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 41 Abs. 1 Buchst. a)–c) MVG.EKD festgestellt werden sollte (vgl. § 60 Abs. 4 letzter Satz MVG). Nach § 63 Abs. 1 Buchst. a)

und b) MVG.EKD ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt, sowie darüber, welche Rechte und Pflichten den Bet. im Einzelfall aus der Mitberatung und Mitbestimmung erwachsen. Die angefochtene Entscheidung befasst sich demgemäß mit der Frage nach dem Bestehen eines eingeschränkten Mitbestimmungsrechts im Zusammenhang mit der Besetzung der Stelle der Fortbildungsbeauftragten. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Stelle mit einer Diakonieschwester im Hinblick auf deren Mitarbeiterstatus eine mitbestimmungspflichtige Einstellung darstellt. An der Zulässigkeit des Verwaltungsrechtswegs bestehen mithin keine Zweifel. Die Beschwerde ist weiter form- und fristgerecht innerhalb der Monatsfrist des § 63 Abs. 3 MVG.EKD eingegangen, so dass sie insgesamt zulässig ist.

2. Die Beschwerden sind unbegründet. Die Schiedsstelle hat für die vorliegende Fallkonstellation zutreffend das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht aus § 42 Buchst. a) MVG.EKD bejaht und die Unwirksamkeit der personellen Maßnahme wegen unterbliebener Beteiligung der Ast. festgestellt (§ 38 Abs. 1 S. 2 MVG.EKD). Die Diakonieschwester A. ist Mitarbeiterin im Sinne von § 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD. Die Schiedsstelle hat darüber hinaus zu Recht angenommen, dass sich unter dem Blickwinkel der Einstellung im Sinne von § 42 Buchst. a) MVG.EKD für die Frage der eingeschränkten Mitbestimmung aus der Ordnung der Schwesternschaft nichts anderes ergibt.

a) Das MVG.EKD bestimmt in § 2, wer Mitarbeiter und Mitarbeiterin im Sinne dieses Kirchengesetzes ist. Absatz 1 normiert den Grundsatz, dass alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen (oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten) einer Dienststelle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient. Nach § 2 Abs. 3 S. 1 Halbsatz 1 MVG.EKD gelten aufgrund von Gestellungsverträgen Beschäftigte als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dabei bleiben ihre rechtlichen Beziehungen zur entsendenden Stelle unberührt (Halbsatz 2 dieser Vorschrift). Arbeiten Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen im Sinne von § 3 MVG.EKD, sind auch sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen (§ 2 Abs. 3 S. 2 Halbsatz 1), »soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt« (Halbsatz 2 dieser Vorschrift). Angesichts des klaren Wortlauts des Gesetzes kann es nicht zweifelhaft sein, dass nach dem Willen des kirchlichen Gesetzgebers auch Angehörige von kirchlichen und diakonischen Lebensgemeinschaften, wenn sie aufgrund eines Gestellungsvertrags in der Dienststelle arbeiten, grundsätzlich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststelle im Sinne des MVG.EKD sind, zumal sie nicht lediglich als solche »gelten« wie nach § 2 Abs. 3 S. 1 MVG.EKD (vgl. auch *Baumann-Czichon/Gërmer*, MVG-EKD, Rz. 16 zu § 2).

b) Diese grundsätzliche Stellung der Angehörigen kirchlicher oder diakonischer Dienst- und Lebensgemeinschaften als mitarbeitervertretungsrechtliche

Mitarbeiter der Dienststelle berührt nicht ihr Rechtsverhältnis mit ihrer kirchlichen oder diakonischen Dienst- oder Lebensgemeinschaft. Die Öffnung durch den »Soweit«-Satz führt deshalb nicht dazu, dass der Status eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin generell wieder verloren gehen kann. Sie will aber der Ordnung der Dienst- oder Lebensgemeinschaft Geltung und damit letztlich ihrem Autonomieanspruch Respekt verschaffen. Die durch den »Soweit«-Satz bezweckte wesentliche Einschränkung ist daher immer dann als gegeben anzusehen, wenn die Ordnung der Dienst- und Lebensgemeinschaft ausdrückliche oder stillschweigende, insbesondere nach ihrem Selbstverständnis implizite Regelungen enthält, die bei Arbeitnehmern der Dienststelle zu einem Mitbestimmungsrecht nach dem MVG.EKD führen können. Die Einschränkung in § 2 Abs. 3 S. 2 letzter Halbsatz MVG.EKD (»soweit ...«) ist der Sache nach mithin als gegenständliche Einschränkung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die gestellten Angehörigen der Dienst- oder Lebensgemeinschaften zu verstehen. Eine weitere Grenze kann sich zudem aus dem jeweiligen Gegenstand der Mitbestimmung ergeben, vor allem in Angelegenheiten der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen. Insofern kommt es auf die Verhältnisse im Einzelfall an. Wenn der Gesetzgeber etwas anderes hätte sagen wollen, hätte er die Öffnungsklausel anstatt durch das »soweit« durch ein »wenn« einleiten müssen.

- c) Aus der hier maßgeblichen Ordnung der Schwesternschaft hat sich für die Diakonieschwester A. als Fortbildungsbeauftragte nichts anderes ergeben.

aa) Der mit »Dienstverhältnis der Schwestern« überschriebene Abschnitt dieser Ordnung bestimmt zwar in § 15 (Aktive Schwestern) unter 15.2.1, dass Diakonieschwestern in Arbeitsfeldern mit Ausbildungsstätten und/oder mit einer Schwesterngruppe aufgrund eines Schwesternvertrags (hier: des Gestellungsvertrags vom 15./29.3.1958) tätig sind, dass sie in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitsfeld stehen und dass sie ihre Angelegenheiten durch die Organe der Schwesternschaft regeln. Die Tatsache, dass mit dem Arbeitsfeld kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, vermag für sich allein eine Öffnung im Sinne des »Soweit«-Satzes von § 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD nicht zu begründen. Rechtliche Grundlage der externen Beschäftigung von Ordensschwestern und Diakonissen ist in der Regel allein der Gestellungsvertrag und nicht zusätzlich ein Arbeitsverhältnis zwischen Dienststelle und Mitarbeiterin. Weil das MVG.EKD die Angehörigen von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften trotzdem ausdrücklich generell zu Mitarbeitern der Beschäftigungsdienststelle erklärt, liegen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 S. 2 Halbsatz 2 MVG.EKD nicht schon deshalb vor, weil es an einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle fehlt. Das wäre ein Widerspruch in sich. Denn man kann nicht trotz Kenntnis vom generellen Fehlen eines Arbeitsvertrags mit der Dienststelle den Ordensschwestern den Status von Mitarbeiterinnen der Dienststelle zuerkennen, um ihn im nächsten Halbsatz derselben Norm unter Berufung auf eben diesen Mangel sogleich wieder abzuerkennen. Das MVG.EKD

hat den Status eines Mitarbeiters und einer Mitarbeiterin unabhängig vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Arbeitsfeld verliehen. Ein anderes Ergebnis ließe sich auch nach den Darlegungen zum Zweck der Öffnungsklausel (vgl. unter II 2 b) nicht rechtfertigen.

- bb) Auch im Übrigen ist der Ordnung der Schwesternschaft keine Besonderheit zu entnehmen, die hier in Anwendung des »Soweit«-Satzes des § 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD zu einer gegenständlichen Einschränkung der eingeschränkten Mitbestimmung der Beschwerdegegnerin führen würde. Das gilt vor allem für die Bestimmung in der Ordnung der Schwesternschaft, wonach die Schwestern ihre Angelegenheiten durch die Organe der Schwesternschaft regeln (§ 15.2.1 letzter Satz). Diese Befugnis zur Regelung der eigenen Angelegenheiten wird durch die Annahme einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung nicht berührt. Unabhängig davon nämlich, ob eine eingeschränkte Mitbestimmung im Falle einer Einstellung stattfindet, können die Organe der Schwesternschaft (§ 4 ff. Ordnung der Schwesternschaft) ihre Entscheidungen selbstständig treffen. Das in der Befugnis zur Regelung der eigenen Angelegenheiten zum Ausdruck kommende Selbstverständnis der Schwesternschaft gibt daher für die Frage nach einer Einschränkung durch die Schwesternordnung ebenfalls nichts her.

- d) Das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung hinsichtlich der in Rede stehenden Einstellung der Diakonieschwester nach § 42 Buchst. a) MVG.EKD ist auch nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil diese Einstellung nicht auf einem Arbeitsvertrag der Diakonieschwester mit dem Ag., sondern auf einem Gestellungsvertrag beruht. Zwar eröffnet § 42 MVG.EKD das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht in den dort aufgezählten Fällen nur hinsichtlich der »privatrechtlich angestellten« Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Damit wird der Katalog der Gegenstände der eingeschränkten Mitbestimmung von dem anders gefassten Katalog der Gegenstände der eingeschränkten Mitbestimmung in Angelegenheiten der Kirchenbeamten (§ 43 Eingangssatz MVG.EKD) abgegrenzt, zum anderen aber auch gegenüber Beschäftigten auf sonstigen Rechtsgrundlagen, z. B. gegenüber Zivildienstleistenden.

Im vorliegenden Fall ist die Diakonieschwester beim Ag. nicht privatrechtlich angestellt. Gleichwohl ist § 42 Buchst. a) MVG.EKD hier entsprechend anwendbar: Auf das Vorliegen eines Anstellungsvertrags kommt es deshalb nicht an, weil »Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3 MVG.EKD) arbeiten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt« (§ 2 Abs. 3 S. 2 MVG.EKD). Die Arbeit aufgrund von Gestellungsverträgen besteht gerade darin, dass die Dienststelle die gestellte Mitarbeiterin bzw. den gestellten Mitarbeiter nach Maßgabe des Gestellungsvertrags und unter Berücksichtigung der Ordnung der Dienst- und Lebensgemeinschaft im Betrieb wie eigenes Personal einsetzt. Der die Rechtsgrundlage bildende Gestellungsvertrag als

solcher ist dem Privatrecht zuzuordnen. An die Stelle des Anstellungsvertrags tritt das Einvernehmen der aufnehmenden Dienststelle bzw. ihres Trägers mit der kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaft über die Person und die Funktion der Gestellten. Die »Aufnahme« der Gestellten im Einzelfall stellt die Einstellung i. S. des § 42 Buchst. a) MVG.EKD dar, wenn die Gestellte wie eine privatrechtlich Angestellte im Betrieb der Dienststelle eingesetzt werden soll.

- e) Dies ist vorliegend gegeben. Das angerufene Gericht hat bereits durch Beschluss vom 11.9.1997 (Az.: 0124/B11-97¹⁾) entschieden, dass eine Einstellung nicht das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, sondern eine Eingliederung in den Betrieb derart voraussetzt, dass der Beschäftigte zusammen mit bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern eine Tätigkeit zu verrichten hat, die weisungsgebunden ist, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs dient und vom Arbeitgeber des Betriebs organisiert werden muss. Von dieser Rechtsprechung, die sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stützt (vgl. nur BAG vom 30.8.1994 – 1 ABR 3/94 – AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG 1972 – Einstellung sowie vom 22.4.1997 – 1 ABR 74/96 – AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972 – Einstellung), abzuweichen, bestand kein Anlass.

Für die Eingliederung der gestellten Diakonieschwester A. als Fortbildungsbeauftragte spricht ihre Einbindung in die Betriebshierarchie des Krankenhauses, das durch ein Direktorium geleitet wird. Aus dem Gestellungsvertrag vom 15./29.3.1958 ergibt sich nichts anderes. Zwar ist die gestellte Diakonieschwester nach § 4 Gestellungsvertrag der von dem weiteren Bet. berufenen leitenden Schwester unterstellt, die mithin auch die Aufsicht über sie führt. Die leitende Schwester, die zugleich Pflegedirektorin ist und damit dem Leitungsorgan des Krankenhauses angehört, hat in dieser Funktion, mithin »namens des Arbeitsfeldes« (vgl. auch § 4 Gestellungsvertrag), u. a. die Fortbildungsbeauftragte zu beaufsichtigen und ihr erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, was durch die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung bestätigt worden ist. Danach tritt die leitende Schwester der Diakonieschwester A., wenn es beispielsweise um die Beachtung der vom Direktorium gefassten Beschlüsse geht, auch in ihrer Eigenschaft als Pflegedirektorin gegenüber, ist mithin insoweit weisungsberechtigt. Entscheidend für die Eingliederung der Fortbildungsbeauftragten in die Betriebs- und Arbeitsorganisation ist ferner, dass der weitere Bet. als Träger der Schwesternschaft nach dem Gestellungsvertrag Diakonieschwester zu Verfügung zu stellen hat, die – neben den freien Pflegekräften – in den Krankenhausbetrieb eingeschaltet werden, aber nicht den »Erfolg« (vgl. § 631 ff. BGB) der Tätigkeit der Gestellten schuldet. Was hier durch den Gestellungsvertrag gewollt und bezweckt wird, ist – von den sich aus der Zugehörigkeit zur Schwesternschaft ergebenden Einschränkungen abgesehen – einer Arbeitnehmerüberlassung vergleichbar. Hierauf deutet bereits der Begriff Gestellungsvertrag hin. Auch dies rechtfertigt die Annahme der Eingliederung in die Betriebs- und Arbeitsorganisation des

Krankenhauses. Hierfür spricht auch, dass die Stelle der Fortbildungsbeauftragten allgemein ausgeschrieben worden war, so dass die Besetzung auch mit einer freien Pflegekraft hätte erfolgen können. Es ließe sich aber nicht darstellen, dass sich prinzipiell etwas an der Eingliederung dieser Funktionsträgerin ändern soll, je nachdem, ob sie sich aus der eigenen Mitarbeiterschaft oder im Rahmen eines Vertrags mit dem weiteren Bet. aus der Schwesternschaft rekrutiert, zumal sich allein hierdurch an der Aufgabenstellung nichts ändern kann. Für die Eingliederung spricht schließlich, dass die Diakonieschwester A. hinsichtlich ihrer Arbeitszeit und Urlaubsplanung an die entsprechenden Bestimmungen des Ev. Krankenhauses S., mithin des Ag., gebunden war (§ 15.8 Ordnung der Schwesternschaft). Diese Bindung gilt für alle gestellten Diakonieschwester, für deren Eingliederung zusätzlich spricht, dass die Dienstpläne gleichermaßen für alle Pflegekräfte erstellt werden und dass auch hinsichtlich der fachlichen Weisungen nicht unterschieden wird zwischen gestellten und freien Pflegekräften. Für die Frage der Eingliederung einer Person in die Betriebs- und Arbeitsorganisation und damit für das Mitbestimmungsrecht bei einer Einstellung ist es im Allgemeinen nicht entscheidend, ob Weisungsbefugnisse bei dem Verleiher (hier: dem weiteren Bet. als dem zur Gestellung Verpflichteten) verbleiben. Von einer Eingliederung wird vielmehr gewöhnlich bereits dann ausgegangen, wenn der Dienstgeber »wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung auch (für die beschäftigten Personen) einnimmt« (BAG vom 22.6.1994 – 7 AZR 286/93 – AP Nr. 16 zu § 1 AÜG, zu III 2 b der Gründe, sowie vom 22.4.1997, a. a. O., zu B III 1 der Gründe; auch *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, a. a. O., Rz. 82 zu § 5). Auch für die Frage der Eingliederung der Diakonieschwester A. als Fortbildungsbeauftragte in den Betrieb des Antragsgegners kann im Grunde nichts anderes gelten. Es ist daher ausreichend, dass sie – zumindest auch – dem Weisungsrecht des Arbeitsfeldes unterworfen war, zumal die von ihr organisierte und durchgeführte Fortbildung auch funktions- und nicht statusbezogen erfolgte. Dass die leitende Schwester entsprechend ihrem schwesternschaftlichen Selbstverständnis in Abstimmung mit der Fortbildungsbeauftragten Einfluss auf Veranstaltungsorte und Inhalte der Ausbildung genommen hat, ist für die Frage nach der eingeschränkten Mitbestimmung des Beschwerdegegners letztlich nicht von Bedeutung. Diese Möglichkeit wird ihr durch die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 42 Buchst. a) MVG.EKD nicht genommen.

- f) Aus der Eingliederung der Diakonieschwester A. in die Betriebs- und Arbeitsorganisation folgt nach allem – zumindest teilweise – auch ihre mitarbeitervertretungsrechtliche Zuordnung zum Ev. Krankenhaus S. (vgl. *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, a. a. O., Rz. 78 zu § 5 für den Fall der Eingliederung des Leiharbeitnehmers in die Arbeitsorganisation des Entleiher-Betriebs). Wenn der Mitarbeitervertretung beispielsweise nach § 41 Abs. 1 Buchst. b) und c) MVG.EKD das Recht zur Zustimmungsverweigerung zu einer Einstellung zusteht, weil eine Benachteiligung anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder weil die Störung des Friedens in der Dienststelle zu besorgen ist, verlangt es der der Ast. aufgebene Schutz des übrigen Personals und damit der Normzweck, dass dieses Mitbestimmungsrecht auch

¹⁾ RsprB ABI. EKD 1999, S. 29.

im Falle der Eingliederung einer kraft Gestellungsvertrags tätig werdenden Diakonieschwester zum Tragen kommt. Für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist anerkannt, dass das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen vorrangig der Wahrung der Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft dient und dass deren Interessen durch die Eingliederung von nicht als Arbeitnehmer zu verstehenden Personen berührt werden (BAG vom 22. 4. 1997, a. a. O., zu B III 2 b der Gründe). Für den Bereich des MVG.EKD kann nichts anderes gelten, zumal die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 41 Abs. 1 Buchst. a), b) und c) MVG.EKD den Zustimmungsverweigerungsgründen des § 99 Abs. 2 Ziffern 1, 3 und 6 BetrVG nachgebildet worden sind.

- g) Nach allem hat die Schiedsstelle (Schlichtungsstelle) zu Recht angenommen, dass zumindest die Einstellung der Diakonieschwester auf der Grundlage des Gestellungsvertrags der eingeschränkten Mitbestimmung durch die antragstellende Mitarbeitervertretung des Krankenhauses (§ 42 Buchst. a) MVG.EKD) unterlag. Dies besagt nicht, ob und inwieweit Entsprechendes für andere Gegenstände der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 42 MVG.EKD) anzunehmen ist.

23.

Versetzung im mitarbeitervertretungsrechtlichen Sinne ist die auf Dauer angelegte Übertragung einer anderen Beschäftigung in einer anderen Dienststelle.

Die auf Dauer angelegte Übertragung einer anderen Beschäftigung in derselben Dienststelle ohne gleichzeitigen Ortswechsel unterliegt als Umsetzung nicht dem Mitbestimmungsrecht der Dienststelle (Leitsatz des Gerichts).

§§ 19 II, 22 I, 39 I, 42 Nrn. 6, 7, 65 I Nr. 1 Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen. (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.K) i. d. F. v. 6.3.1996 (ABl. EKD S.187); §§ 75 I Nr. 3, 95 III S. 1 BPersVG.

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 19.2.1998 - 0124/B27-97

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zuweisung einer anderen Tätigkeit an den Vorsitzenden der antragstellenden Mitarbeitervertretung (Antragstellerin - Ast.) durch die Antragsgegnerin (Ag.) der Mitbestimmung der Ast. unterliegt. Der Vorsitzende der Ast. war als pädagogischer Mitarbeiter beschäftigt und in der Heimsonderschule tätig; mit Schreiben vom ... teilte die Ag. ihm mit, dass aus betrieblichen Gründen seine Umsetzung in den Tagesgruppenbereich auf dem Zentralgelände unumgänglich sei. Der Vorsitzende der Ast. nahm diese Tätigkeit in der Folge auf; die Ast. wurde nicht beteiligt. Hiergegen hat die Ast. die Schiedsstelle angerufen und geltend gemacht, die Maßnahme der Ag. sei unwirksam, da es sich dabei nicht um eine mitbestimmungsfreie Umsetzung, sondern um eine Versetzung gemäß § 22 Abs. 1 S. 1 MVG.K handele, die der Zustimmung der Ast. bedürfe. Die Schiedsstelle hat antragsgemäß entschieden. Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Ag., zu deren Begründung sie vorträgt, dass sie nur eine einzige Dienststelle in G. unterhalte, weswegen die umstrittene Maßnahme eine - von ihrem Direktionsrecht gedeckte - Umsetzung sei. Die Beschwerde hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die Beschwerde der Ag. ist nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 MVG.K an sich statthaft, sie ist auch frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig. In der Sache musste sie Erfolg haben, weil die umstrittene Maßnahme der Ag. eine Umsetzung des Vorsitzenden der Ast. darstellt und als solche nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt.

1. Nach § 22 Abs. 1 S. 1 MVG.K dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung gegen ihren Willen nur versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Die Bestimmung enthält keine eigene Legaldefinition des Begriffs »Versetzung«. Das Mitarbeitervertretungsgesetz verwendet diesen Begriff jedoch ein weiteres Mal in § 42 Nr. 7. Dort ist die Rede von »Versetzung« zu einer anderen Dienststelle. Ein Vergleich mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz zeigt, dass diese Regelung der des § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG nachgebildet ist. Aus dem Wortlaut des § 42 Nr. 7 MVG.K und dem insoweit gleichlautenden Wortlaut des § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG ist zu entnehmen, dass der jeweilige Gesetzgeber unter »Versetzung« nur eine Maßnahme versteht, die die auf Dauer angelegte Übertragung einer anderen Beschäftigungsaufgabe in einer anderen Dienststelle zum Gegenstand hat. In genau diesem Sinne wird der von § 22 Abs. 1 MVG.K und § 75 Abs. 1 BPersVG verwandte Begriff der Versetzung auch in der Kommentarliteratur verstanden (so *Baummann-Czichon/Germer*, MVG.K, 1997, § 22 Rdnr. 2, § 42 Rdnr. 61; *Fey/Rehren*, MVG.K, 1997, § 22 Rdnr. 3, § 42 Rdnr. 56; ferner *Altwater/Bacher/Hörter/Peiseler/Sabottig/Schneider/Vohs*, BPersVG, 4. A. 1996, § 75 Rdnr. 16).

Dagegen kann die Definition der »Versetzung« in § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG nicht zur Abgrenzung des von § 22 MVG.K gebrauchten Begriffs herangezogen werden. Sie ist zugeschnitten auf die industrielle Arbeitswelt und weist sich schon durch ihren einleitenden Wortlaut (»Versetzung im Sinne dieses Gesetzes«) als Spezialregelung aus. Der kirchliche Gesetzgeber hat sich demgegenüber an den nach seiner Auffassung besser vergleichbaren Verhältnissen in der Verwaltung orientiert und demgemäß die Anlehnung an die Terminologie des Bundespersonalvertretungsgesetzes gesucht.

2. Wendet man den Begriff der »Versetzung« im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 1 MVG.K auf den vorliegenden unstrittigen Sachverhalt an, so ergibt sich, dass die Ag. dem Vorsitzenden der Ast. keine Arbeitsaufgabe in einer anderen Dienststelle zugewiesen hat. Der Arbeitsbereich des Vorsitzenden der Ast. liegt auch weiterhin in der Dienststelle, in der er bislang tätig war. Allerdings haben sich seine Arbeitszeit und die näheren Umstände seiner Arbeitsleistung teilweise geändert, seine Tätigkeit ist aber nach wie vor in dem pädagogischen Bereich der Dienststelle ... angesiedelt.

In Wirklichkeit handelt es sich bei der umstrittenen Maßnahme der Ag. um eine Umsetzung. Als solche ist sie aber, da sie nicht mit einem gleichzeitigen Ortswechsel verbunden ist, mitbestimmungsfrei (arg. e § 42 Nr. 6 MVG.K).

§ 22 MVG.K will die Kontinuität der Arbeit der Mitarbeitervertretung gewährleisten. Sein Schutzzweck umfasst dabei besonders die räumliche Komponente, wie die Begriffe »andere Dienststelle« und »gleichzeitiger Ortswechsel« in § 42 Nr. 7 und Nr. 6 des Gesetzes

zeigen. Die zeitliche Komponente tritt demgegenüber zurück. Das bedeutet, vom Schutzzweck des § 22 Abs. 1 und des § 42 Nr. 6 und Nr. 7 MVG.K her gesehen, keinen Wertungswiderspruch, weil § 19 Abs. 2 MVG.K verlangt, dass den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung die für ihre Tätigkeit erforderliche Zeit gewährt werden muss.

24.

(1) Unter § 63 Abs. 1 Buchst. c) MVG.EKD fällt auch die Frage, ob und welches Mitglied die Mitarbeitervertretung freistellen darf und inwieweit dienstliche Notwendigkeiten hinreichend berücksichtigt sind (§ 20 Abs. 4 S. 1 MVG.EKD).

(2) Ob und inwieweit dienstliche Notwendigkeiten der Freistellung eines bestimmten Mitgliedes der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen sind (§ 20 Abs. 4 S. 1 MVG.EKD), unterliegt keiner Ermessensentscheidung der Mitarbeitervertretung, sondern stellt die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs dar. Dabei ist von der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitskonzeption und -organisation auszugehen (Leitsätze des Gerichts).

§§ 20 IV S. 1, 63 I Buchst. c) KG über die Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445); § 130 a VwGO.

Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 11.3.1999 – 0124/C21-98 –

Die Mitarbeitervertretung (Antragsgegnerin – Ag.) hatte ohne vorherige Erörterung mit der dienstgebenden Stiftung (Antragstellerin – Ast.) den Personalreferenten D als Mitglied der Ag. zur Hälfte freigestellt. Die Personalbetreuung erfolgt bei der Stiftung nach dem Referentenprinzip. Die hälftige Freistellung des D würde bedeuten, dass dieser anstelle von zwei nur noch einen Leistungsbereich betreuen könnte und auch für diesen nicht ganztägig als Ansprechpartner zur Verfügung stehen würde. Aufgrund dieser Situation reichte die Ast. bei der Schlichtungsstelle den Antrag auf Feststellung ein, dass bei dem Freistellungsbeschluss die dienstlichen Notwendigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt worden seien. Dem Antrag wurde stattgegeben. Dagegen legte die Mitarbeitervertretung Beschwerde ein, die als unbegründet zurückgewiesen wurde.

Aus den Gründen:

II.

2. Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 lit. c) MVG.EKD statthaft. Hierunter fällt auch die hier strittige Frage, ob und welches ihrer Mitglieder die Mitarbeitervertretung freistellen darf, insbesondere, ob sie die dienstlichen Notwendigkeiten gemäß § 20 Abs. 4 S. 1 MVG.EKD hinreichend berücksichtigt und sie insoweit diese Vorschrift eingehalten hat.
3. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag zu Recht stattgegeben. Der inhaltlich wiederholte Freistellungsbeschluss der Mitarbeitervertretung verstößt gegen § 20 Abs. 4 S. 1 MVG.EKD; denn sie hat die dienstlichen Notwendigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt. Dies hat die Schlichtungsstelle richtig erkannt. Die Beschwerde gibt keinen Anlass, den Beschluss der Schlichtungsstelle abzuändern.

Die Aufgabe des Herrn D als Personalreferent weist angesichts der unstrittigen Konzeption und Organisation der Personalarbeit bei der Stiftung dienstliche Notwendigkeiten auf, die einer dauernden hälftigen Freistellung jedenfalls dann entgegensteht, wenn diese Freistellung entsprechend dem Beschluss der Mitarbeitervertretung (...) darin besteht, dass der Freigestellte an jedem Arbeitstag nur zur Hälfte seiner Vollarbeitszeit als Personalreferent zur Verfügung steht.

- a) Ob und inwieweit dienstliche Notwendigkeiten der (hälftigen) Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen sind, unterliegt nicht dem Ermessen der Mitarbeitervertretung. Vielmehr hat sie einen unbestimmten Rechtsbegriff anzuwenden. Dabei ist von der vorhandenen Arbeitskonzeption und -organisation und der Aufgabe des Mitarbeiters auszugehen. Hieraus muss sich ergeben, dass solche dienstlichen Notwendigkeiten bestehen und ihre Berücksichtigung der vorgesehenen Freistellung durchschlagend entgegensteht. Dienstliche Notwendigkeiten stehen einer Freistellung nicht per se entgegen, sondern sind nur zu berücksichtigen. Ob diese Berücksichtigung zur Folge hat, dass von der konkreten Freistellung abzusehen ist, hängt von einer Abwägung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalles ab. Dabei muss der bloße Umstand, dass der freigestellte Mitarbeiter im Umfang der Freistellung seine Arbeitstätigkeit nicht mehr zu erbringen hat, außer Betracht bleiben. Die Freistellung verstößt nicht schon dann gegen die Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten, wenn sie nur »normale« organisatorische Schwierigkeiten für den Dienstgeber oder die Dienststelle mit sich bringt, die darin bestehen, den Arbeitsausfall infolge der Freistellung aufzufangen oder auszugleichen. Dies ist mit jeder Freistellung verbunden. Es müssen weitere Umstände oder Besonderheiten hinzutreten, aus denen folgt, dass auch durch zumutbare Maßnahmen der Ausfall infolge der Freistellung nicht oder nur um den Preis einer erheblichen Verschlechterung der Arbeitsergebnisse ausgeglichen werden kann. Zu den zumutbaren Maßnahmen zählen solche nicht, die die grundlegende Arbeitskonzeption oder -organisation des Dienstgebers bzw. der Dienststelle mehr als nur marginal verändern würden. Nicht erforderlich ist, dass infolge der Freistellung die Grenze der Undurchführbarkeit des Dienstbetriebes erreicht oder überschritten wird. Die dienstliche Erforderlichkeit hat auch Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit, Zielbestimmung und Zielerreichung zu berücksichtigen. Umgekehrt genügt zur Bejahung durchschlagender dienstlicher Notwendigkeiten nicht, dass die Freistellung unbequem oder unzumutbar erscheint. Vielmehr müssen insoweit Besonderheiten von hinreichendem Gewicht aufgrund objektiver Tatsachen vorliegen, deren Berücksichtigung das grundsätzliche Interesse der Mitarbeitervertretung an der (hälftigen) Freistellung überwiegen.
- b) Wie bereits die Schlichtungsstelle erkannt hat, liegen im vorliegenden Fall derartige Besonderheiten von hinreichendem Gewicht vor, die einer hälftigen arbeitsmäßigen Freistellung des Herrn D auf die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung entgegenstehen. Die Besonderheit liegt in dem von der Stiftung angeordneten und praktizierten Personalreferentkonzept, das es ermöglichen soll, dass der Personalreferent innerhalb seiner Arbeitszeit allen Beteiligten rechtzeitig und in der Regel sofort zur

Verfügung steht und Fragen möglichst umgehend und kompetent beantwortet. Solche Konzepte beruhen regelmäßig auf der Erkenntnis, dass die sofortige, kompetente und bindende Antwort in der Regel rasch zur Lösung von Problemen und damit zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter erheblich beiträgt.

Auch wenn als konsequente Folge der häufigen zeitlichen Freistellung von Herrn D zahlenmäßig nur noch halb so viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu betreuen sein sollen, lässt sich die dann reduzierte Tätigkeit des Herrn D als Personalreferent in einem solchen Konzept mit der vorhandenen grundsätzlichen Arbeitsorganisation nicht vereinbaren. Herr D ist bei solcher Freistellung nicht – wie es bei allen Personalreferenten in der Stiftung vorausgesetzt und von ihnen gefordert wird – grundsätzlich jederzeit innerhalb der Arbeitszeit der Personalreferenten ansprechbar, sondern höchstens in der Hälfte seiner Arbeitszeit. Damit wäre Herr D gerade nicht während einer vollen Tagesarbeitszeit ansprechbar. Die Unmittelbarkeit der Problemerkledigung, insbesondere die Beantwortung von Fragen der Mitarbeiter, würde hierunter erheblich leiden. Zudem wäre – wie schon die Schlichtungsstelle ohne weiteres nachvollziehbar angenommen hat – der im Interesse einer guten Personalführung notwendige Informationsfluss zumindest erheblich gestört oder erschwert. Insoweit ist die Besonderheit zu beachten, dass es sich nicht um Informationen beliebiger Art handelt, sondern um solche über Mitarbeiter. Sie bedürfen häufig der Diskretion und können vielfach nicht ohne mögliche Beschädigung des oder der betroffenen Mitarbeiter weitergegeben werden. Auch unter diesem Gesichtspunkt steht eine Aufteilung der Zuständigkeit für dieselben Mitarbeiter auf verschiedene Personalreferenten dem Referentenprinzip, wie es unstrittig von der Stiftung gewollt und praktiziert wird, diametral entgegen. Dies erkennt die Beschwerde selbst, indem sie ausführt, dass dann kein Personalreferent der Stiftung häufig freigestellt werden könnte.

25.

Soweit der Mitarbeitervertretung Unterlagen »zur Verfügung zu stellen« sind, bedeutet dies, dass der Dienstgeber die Unterlagen – zumindest in Abschrift oder Fotokopie – der Mitarbeitervertretung überlassen muss (im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) (Leitsatz des Gerichts).

§§ 34 II S. 1, 35 III Buchst. b), 63 I Buchst. c) KG über die Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445) i. d. F. v. 6.11.1996 (ABl. EKD 1997, S. 41); § 80 II S. 2 BetrVG.

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 11.3.1999 – 0124/C25-98

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Dienstgeber (Antragsgegner – Ag.) verpflichtet ist, der antragstellenden Mitarbeitervertretung (Ast.) jeweils bei Gewährung der Einsicht in die Stellenbesetzungspläne Kopien der Pläne zur Verfügung zu stellen. Einen entsprechenden Antrag der Ast. wies die Schlichtungsstelle ab. Der hiergegen eingelegten Beschwerde entsprach das Gericht teilweise.

Aus den Gründen:

II.

Die Beschwerde ist (...) insgesamt zulässig. In der Sache hatte sie teilweise Erfolg.

1. Nach § 35 Abs. 3 Buchst. b) MVG soll die Mitarbeitervertretung (u. a.) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Die zutreffende Eingruppierung der Mitarbeiter gehört zu den genannten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Wenn die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung ihrer vom Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben Unterlagen braucht, um sich zu informieren und eventuell bei der Dienststellenleitung vorstellig zu werden (»dafür einzutreten, dass ...«), müssen ihr die »erforderlichen« Unterlagen »zur Verfügung« gestellt werden. Das wird vorliegend vom Ag. auch nicht verkannt. So überlässt er der Mitarbeitervertretung bei den jährlichen Haushaltsplanberatungen den Entwurf des Stellenplans, gewährt Einsicht in den Stellenbesetzungsplan und ist auch bereit, diesen Plan jeweils in anonymisierter Form auszuhändigen. Die Mitarbeitervertretung verlangt jedoch eine Kopie des jeweiligen Besetzungsplans. Dieses Verlangen ist im Grundsatz berechtigt, es trifft allerdings auch auf Grenzen, die der Ag. beachten muss.

§ 34 Abs. 2 S. 1 MVG bestimmt, dass der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen sind. Diese Regelung ist § 80 Abs. 2 S. 2 (1. HS) BetrVG begrifflich nachgebildet. Was unter dem tatbestandlichen Begriff »zur Verfügung stellen« zu verstehen ist, hat das BAG in mehreren Entscheidungen klargestellt. So hat es im Beschluss vom 20.11.1984 (1 ABR 64/82) grundlegend ausgeführt, die Wendung »zur Verfügung stellen« bedeute, dass der Arbeitgeber die Unterlagen – zumindest in Abschrift – dem Betriebsrat überlassen müsse; er müsse die Unterlagen aus der Hand geben, der Betriebsrat könne sie ohne Beisein des Arbeitgebers auswerten (BAGE 47, 218, 224 f. = AP Nr. 3 zu § 106 BetrVG 1972, zu B II 3 a) der Gründe). In einem weiteren Beschluss vom 3.12.1985 (1 ABR 72/83) hat das BAG diese Auffassung für die Einstellungsunterlagen bekräftigt (BAGE 50, 236, 238 = AP Nr. 29 zu § 99 BetrVG 1972 – insoweit ist das VerwG.EKD dem BAG im Beschluss vom 30.5.1996 – 124/A1-96 – gefolgt). Schließlich hat das BAG seinen Standpunkt noch einmal bestätigt im Beschluss vom 16.8.1995 (7 ABR 63/94), in welchem ausdrücklich Bezug genommen wird auf den oben zitierten Beschluss vom 20.11.1984 (BAGE 80, 329, 333 f. = AP Nr. 53 zu § 80 BetrVG 1972, zu B II I d. Gr.). Diese Entscheidungen des BAG waren dem kirchlichen Gesetzgeber bei Erlass (6.11.1992) und Novellierung (6.11.1996) des Mitarbeitervertretungsgesetzes bekannt. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass der einschlägige Begriff in § 34 Abs. 2 S. 1 MVG im Sinne der Rechtsprechung des BAG auszulegen ist.

Danach kann die Mitarbeitervertretung Abschrift oder Kopie des Stellenbesetzungsplans verlangen als der Urkunde, die den einzelnen Stellen des Stellenplans die Stelleninhaber mit Namen und Vergütungsgruppe zuweist.

2. Allerdings müssen die zur Verfügung zu stellenden Unterlagen zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung »erforderlich« sein, denn der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung ist nicht schrankenlos (zutr. *Baumann-Czichon/Germer*, MVG.EKD, 1997, § 34 Rdnr. 5). Hier kommt es nicht auf subjektive

Vorstellungen der Mitarbeitervertretung an, sondern auf den Standpunkt einer »objektiven Personalvertretung« (BVerwG, B. v. 26.1.1994 – 6 P 21.92 –, Der Personalrat 1994, S. 213, 215). Für den vorliegenden Fall folgt daraus, dass das Verlangen der Ast. in doppelter Weise begrenzt ist: einmal personell und dann auch inhaltlich. Die personelle Begrenzung folgt aus § 4 Abs. 1 und Abs. 2 MVG. So kann die Mitarbeitervertretung nicht verlangen, dass ihr im Stellenbesetzungsplan Angaben über die Einstufung von leitenden Personen der Dienststellen (§ 4 Abs. 1) und der in § 4 Abs. 2 MVG genannten Personen gemacht werden. Sie kann ferner keine Angaben verlangen über Vergütungen, die einzelvertraglich (außerhalb der allgemeinen Vergütungsregelung) vereinbart worden sind.

Die zu kopierenden und zu überlassenden Angaben aus dem Stellenbesetzungsplan dürfen sich schließlich – das ist die inhaltliche Begrenzung – nicht erstrecken auf Daten aus Lohn- und Gehaltslisten, denn das Mitarbeitervertretungsgesetz gewährt – anders als § 80 Abs. 2 BetrVG – der Mitarbeitervertretung kein Recht auf Einblick in die Listen über Löhne und Gehälter (zutr. Fey, in Fey/Rehren (Hrsg.), MVG.EKD, Praxiskommentar, 1994, Stand Januar 1998, § 34 Rdnr. 15).

26.

1. Ob die Beschwerde zum Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD gegeben ist, ergibt sich ohne weiteres aus dem MVG.EKD.

2. Die Nichtzulassungsbeschwerde ist im MVG.EKD nicht gegeben. Es gibt keine Zulassung der Beschwerde (Leitsätze des Gerichts).

§§ 42, 60 IV S. 3, 63 I KG über Mitarbeitervertretungen in der EKD (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) i. d. F. v. 5.11.1998 (ABl. EKD 1998, S. 478); §§ 16 Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG.EKD) v. 12.11.1993 (ABl. EKD S. 515), zuletzt geändert durch Kirchengesetz v. 5.11.1998 (ABl. EKD S. 478); §§ 101 III, 124 II, 125 II, 133 V VwGO; Art. 3 I GG.

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 5.8.1999 – 0124/D7-99

Die Beteiligten streiten über die Verletzung des Rechts auf eingeschränkte Mitbestimmung, insbesondere über die Anwendbarkeit der Vergütungsordnung zum KAT-NEK auf die geringfügig Beschäftigten und die studentischen Mitarbeiter bei deren Eingruppierung. Die Antrags- und Beschwerdegegnerin vergütet diese auf Stundenlohnbasis, wobei der KAT-NEK außer Betracht bleibt; die Mitarbeitervertretung (Antragstellerin und Beschwerdeführerin – Bf.) sieht darin eine Benachteiligung der betroffenen Mitarbeiter; sie hat deshalb die Schlichtungsstelle angerufen und beantragt, die ohne ihre Zustimmung erfolgte Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter aufzuheben. Diesen Antrag hat die Schlichtungsstelle zurückgewiesen mit der Begründung, dass die Vergütung der geringfügig Beschäftigten und studentischen Mitarbeiter keine Eingruppierung im Sinne der Vergütungsordnung sei, so dass es an einem Mitbestimmungsrecht der Ast. fehle. Vor dem Verwaltungsgericht hat die Ast. Beschwerde und vorsorglich Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Beide Rechtsbehelfe wurden verworfen.

II.

Die Beschwerde ist nicht statthaft und musste daher nach § 16 VGG.EKD, § 125 Abs. 2 S. 1 VwGO verworfen werden. Diese Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen, nachdem die Bf. zur Frage der Statthaftigkeit

angehört worden war (§ 16 VGG.EKD, § 125 Abs. 2 S. 2 und S. 3, § 101 Abs. 3 VwGO).

1. Die Beschwerde kann nicht auf § 63 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD gestützt werden. Sie ist unzulässig, weil die Schlichtungsstelle nach § 60 Abs. 4 S. 3 MVG.EKD »abschließend« entschieden hat.

Gegenstand des Verfahrens ist die eingeschränkte Mitbestimmung der Bf. aus § 42 MVG.EKD. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Mitarbeitervertretung in Anwendung der Vergütungsordnung ein Mitbestimmungsrecht nach § 42 Buchst. c MVG.EKD zusteht. Streitgegenstand, der durch den Antrag der Bf. bestimmt wird, ist die Frage eines Verstoßes gegen dieses Recht aus § 42 MVG.EKD. Die Bf. nimmt in der Beschwerdebegründung ausdrücklich ein Recht auf Richtigkeitskontrolle in Anspruch. Die Richtigkeitskontrolle oder das sog. Vieraugenprinzip aber ist kennzeichnend für das Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, BetrVG, 19. A., Rz. 73 zu § 99).

Zu der Prüfung »in den Fällen des § 42« (§ 60 Abs. 4 S. 3 MVG.EKD) gehört auch die Vorfrage, ob eine Eingruppierung nach der behaupteten Vergütungsordnung zu erfolgen hatte, d. h., ob deren Nichtanwendbarkeit gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verstößt. Diese Vorfrage ist Teil der der Schlichtungsstelle aufgegebenen Gesamtprüfung. Im Streitfall hat die Schlichtungsstelle sich mit dieser Frage auch befasst, um zu dem Ergebnis zu gelangen, dass die Antragsgegnerin nicht gegen die eingeschränkte Mitbestimmung verstoßen hat. Weil die Schlichtungsstelle mithin ihre Prüfung abgeschlossen hat und weil die Entscheidung in den Fällen des § 42 MVG eine abschließende ist (§ 60 Abs. 4 S. 3 MVG.EKD), gibt es keine Rechtskontrolle durch das Beschwerdegericht. Die Kammer hat wiederholt entschieden, dass zur abschließenden Entscheidung durch die Schlichtungsstelle auch die Frage gehört, ob das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet worden ist oder ob der Schlichtungsstelle bei ihrer Prüfung ein Subsumtionsfehler unterlaufen ist (vgl. zuletzt Beschl. vom 14.5.1998 – 0124/C2-98' sowie Fey/Rehren, MVG.EKD, Stand: November 1998, Rz. 5 zu § 60, m. w. Nachw.). Die vorliegende Fallkonstellation rechtfertigt keine andere Entscheidung. Die generelle Vorfrage, ob die Herausnahme bestimmter Arbeitnehmergruppen aus dem Anwendungsbereich des KAT-NEK gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz verstößt, stellt sich infolge der zum 1.1.1999 in Kraft getretenen Änderung des § 3 e KAT-NEK so ohnehin nicht mehr.

2. Die Statthaftigkeit der Beschwerde ergibt sich auch nicht aus § 63 Abs. 1 Buchst. h MVG.EKD. Hiernach ist das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle bei grundsätzlicher Bedeutung von Rechtsfragen. § 63 Abs. 1 Buchst. h MVG.EKD ist indessen in den Fällen unanwendbar, in denen die Schlichtungsstelle (Schiedsstelle) nach § 60 Abs. 4 S. 3 MVG.EKD »abschließend« entscheidet, nämlich in den Fällen des § 42 MVG.EKD. § 60 Abs. 4 S. 3 MVG.EKD geht als speziellere Regelung der Statthaftigkeit der Beschwerde der allgemeinen Regelung des § 63 Abs. 1 MVG.EKD vor, und zwar auch insoweit als die Statthaftigkeit der Beschwerde auf die grundsätzliche Bedeutung von Rechtsfragen gestützt wird (*Fey/Rehren*, MVG.EKD § 63 Rz. 12 a).

¹⁾ RsprB ABl. EKD 1999, S. 23.

III.

Die Nichtzulassungsbeschwerde war als nicht statthaft zu verwerfen. Sie ist im MVG.EKD nicht vorgesehen. Sie kann auch nicht gemäß § 16 VGG.EKD auf § 124 Abs. 2 bzw. § 133 Abs. 5 VwGO in entsprechender Anwendung gestützt werden. Die genannten Regelungen der VwGO setzen so genannte Zulassungsrechtsmittel voraus. Daran fehlt es hier. Ob die Beschwerde gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle statthaft ist, ergibt sich ohne weiteres aus dem MVG.EKD. Eine Zulassung der Beschwerde durch eine gerichtliche Entscheidung, sei es der Schlichtungsstelle, sei es des Verwaltungsgerichts als dem Rechtsmittelgericht, ist in den hier anzuwendenden gesetzlichen Regelungen nicht vorgesehen. Eine Nichtzulassungsbeschwerde wäre systemfremd.

27.

Reisen von Mitgliedern einer Gesamtmitarbeitervertretung zur Teilnahme an einer Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung bedürfen als Dienstreisen der Genehmigung. Wird diese verweigert, muss die Gesamtmitarbeitervertretung sich zur Entscheidung an die Schlichtungsstelle wenden. Für eigenmächtig durchgeführte Reisen braucht die Dienststelle die Kosten nicht zu tragen (Leitsatz des Gerichts).

§§ 6, 30, 60 I Buchst. 1 KG über die Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.EKD) v. 6.11.1992 (ABl. EKD S. 445).

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 30.1.1997 - 0124/A10-96 -

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Dienststellenleitung (Antragstellerin - Ast.) zur Übernahme von Reisekosten der Gesamtmitarbeitervertretung (Antragsgegnerin - Ag.). Die Ast. unterhält Einrichtungen in verschiedenen Orten, auf verschiedene Bundesländer verteilt; mit ihrer aus 14 Mitarbeitern bestehenden Gesamtmitarbeitervertretung hat sich die Ast. vergleichsweise dahingehend verständigt, dass die Ag. ihre regelmäßigen Sitzungen zweitägig in Abständen von drei Monaten durchführt und den genauen Termin langfristig vorher der Ast. ankündigt. Der Vorsitzende der Ag. kündigte der Ast. mit Schreiben vom 30.4.19... eine für den 9.5.19... angesetzte außerplanmäßige Sitzung an; mit Schreiben vom 3.5. entgegnete die Ast., die außerplanmäßige Sitzung werde - aus näher ausgeführten Gründen - für nicht erforderlich gehalten; die beantragten Dienstreisegenehmigungen wurden nicht erteilt. Die Ag. führte die angekündigte Sitzung durch; die Ast. beehrte daraufhin bei der Schlichtungsstelle u. a. die Feststellung, dass sie zur Kostentragung nicht verpflichtet sei. Gegen den stattgebenden Beschluss der Schlichtungsstelle richtet sich die Beschwerde der Ag., die in der Sache erfolglos blieb.

Aus den Gründen:

II.

Die Beschwerde ist statthaft nach § 63 Abs. 1 Buchst. c) MVG.EKD (a. F.), sie ist auch in der rechten Frist eingelegt worden (§ 63 Abs. 3 MVG.EKD) und damit zulässig. In der Sache konnte sie jedoch keinen Erfolg haben. Die Schlichtungsstelle hat richtig entschieden.

Die Dienststelle trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten (§ 30 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 S. 1 MVG.EKD). Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen (§ 30 Abs. 4 S. 1). Die Geneh-

migung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen (S. 2). Bei Streitigkeiten über die Genehmigung von Dienstreisen - und damit auch über die Abrechnung - steht der Weg zur Schlichtungsstelle als kirchlichem Gericht offen (§ 30 Abs. 6 MVG.EKD; vgl. in diesem Zusammenhang auch BAG, Urteil vom 9.9.1992 - 5 AZR 456/91 -). Notwendige Reisen der Mitglieder einer Gesamtmitarbeitervertretung zur Teilnahme an einer Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung sind nach der Fiktion des § 30 Abs. 4 S. 1 MVG.EKD (in Verbindung mit § 6 Abs. 6 MVG.EKD) ebenfalls als Dienstreisen zu behandeln. Dies bedeutet, dass sie vorher von der Dienststelle genehmigt werden müssen. Dabei prüft die Dienststelle die Erforderlichkeit. Soweit es dabei um die Erforderlichkeit der Sitzung geht, ist ihre Prüfungsbefugnis naturgemäß eingeschränkt, wobei es hier keiner abschließenden Entscheidung darüber bedarf, wie weit die Prüfungsbefugnis reicht. Die von der Bf. vertretene Auffassung, der Dienststelle stehe hinsichtlich der Erforderlichkeit der Dienstreise ein materieller Genehmigungsvorbehalt nicht zu, findet im Gesetz keine Stütze. Jedenfalls ist die Gesamtmitarbeitervertretung, wie die Schlichtungsstelle zutreffend ausgeführt hat, nicht berechtigt, sich über die Verweigerung der Reise genehmigung einfach hinwegzusetzen und eigenmächtig die umstrittene Reise anzutreten. Das ist schon deswegen nicht zu billigen, weil der Mitarbeitervertretung (Gesamtmitarbeitervertretung) ein ausreichender Rechtsschutz zur Verfügung steht, um ihr Anliegen einer unabhängigen Stelle vorzutragen und von ihr eine Entscheidung einzuholen, in Eilfällen eine einstweilige Anordnung.

Aus den dargelegten Gründen ist die Ast. nicht verpflichtet, die Kosten der Reisen zur Sitzung am 9.5. ... zu tragen.

28.

Die Mindestzahl der drei wahlberechtigten Dienstnehmer muß während des gesamten Wahlanfechtungsverfahrens, also auch in der Beschwerdeinstanz, erhalten bleiben (im Anschluss an BAG und BVerwG) (Leitsatz des Gerichts).

§ 14 I S. 1 Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.K) i. d. F. v. 6.3.1996 (ABl. EKD S. 187); § 19 II S. 1 BetrVGG; § 25 BPersVG.

VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 10.4.1997 - 0124/B1-97 -

Die Beteiligten - die Mitarbeitervertretung (Antragsgegnerin - Ag.) und die wahlberechtigten Antragsteller (Ast.) - streiten um die Gültigkeit einer Wahl zur Mitarbeitervertretung, die der Ast. zu 1. mit fristgemäßem Schriftsatz angefochten hatte. Auf Seite 3 dieses Schriftsatzes findet sich unter der Unterschrift des Ast. zu 1. der Zusatz »Die vorstehende Wahlanfechtung wird von uns uneingeschränkt unterstützt. PLZ, Ort«; sodann folgen die Unterschriften der Ast. zu 2. und 3. nebst Dienstbezeichnung und Ortsangabe. Die Ast. haben bei der Schiedsstelle den Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung und die Ungültigerklärung des Wahlergebnisses gestellt; diesen Antrag hat die Schiedsstelle mit Beschluss als unzulässig abgewiesen. Gegen diesen Beschluß richten sich die von den Ast. zu 1. und 2. mit getrennten Schriftsätzen eingelegten Beschwerden; der Ast. zu 3. hat sich am weiteren Verfahren nicht mehr beteiligt. Die Beschwerde wurde als unzulässig verworfen.

Aus den Gründen:

II.

Die Beschwerde ist an sich statthaft nach § 65 Abs. 1 Nr. 5 MVG-K. Gleichwohl musste sie als unzulässig verworfen werden, weil es in der Beschwerdeinstanz an einer unverzichtbaren Verfahrensvoraussetzung, nämlich der Antragsberechtigung, fehlt.

Nach § 14 Abs. 1 S. 1 MVG.K kann die Wahl – abgesehen von weiteren Voraussetzungen, auf die es hier nicht ankommt – nur von mindestens drei Wahlberechtigten angefochten werden. Die genannte Vorschrift entspricht insoweit dem § 19 Abs. 2 S. 1 BetrVG und dem § 25 BPersVG. Da Normzweck und Interessenlage in allen gesetzlich geregelten Fällen gleich sind, bestehen keine Bedenken, die zur Frage der Antragsberechtigung bei der Wahlanfechtung ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts auch bei der Lösung des vorliegenden Konfliktfalles als Entscheidungshilfe heranzuziehen.

Das Bundesarbeitsgericht betrachtet die Antragsberechtigung im Beschlussverfahren als Verfahrensvoraussetzung und verlangt deshalb, dass diese im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung der Beteiligten, also auch noch in der Rechtsmittelinstanz, vorliegen muss (BAG, B. v. 21.11.1975 – 1 ABR 12/75 = AP Nr. 6 zu § 118 BetrVG 1972, zu II 1 b der Gründe). So hat es bei Wahlanfechtungen mehrfach darauf hingewiesen, dass die Anfechtung während der gesamten Dauer des Beschlussverfahrens von mindestens drei Arbeitnehmern getragen werden muss und die Arbeitnehmer während dieser Zeit auch antragsberechtigt bleiben müssen (BAG st., vgl. nur B. v. 4.12.1986 – 6 ABR 48/85 – BAGE 53, 385, 392 = AP Nr. 13 zu § 19 BetrVG 1972, zu II 4 b der Gründe). Begründet wird dieses

Ergebnis mit dem Wegfall des Rechtsschutzinteresses. Nach dem Gesetz sei zur Wahlanfechtung befugt nur eine Gruppe von mindestens drei Arbeitnehmern, die stellvertretend ein kollektives Interesse der Arbeitnehmerschaft an einem ordnungsgemäßen Wahlablauf verfolge. Sinke die Zahl der Anfechtenden während der Dauer des Verfahrens auf weniger als drei Arbeitnehmer ab, so entfalle das Rechtsschutzinteresse an der Durchführung des Verfahrens (BAG, B. v. 14.2.1978 – 1 ABR 46/77 – BAGE 30, 114, 116 = AP Nr. 7 zu § 19 BetrVG 1972, zu II 1 a der Gründe). Als Konsequenz dieser Auffassung hat das Bundesarbeitsgericht den Standpunkt eingenommen, dass der Antrag auf Wahlanfechtung unzulässig werde, wenn von zunächst drei Arbeitnehmern im Rechtsmittelverfahren nur noch zwei den Antrag weiterverfolgen (BAG, B. v. 8.12.1981 – 1 ABR 1/79 = AP Nr. 25 zu § 76 BetrVG 1972, zu B I 3 der Gründe).

Auch das Bundesverwaltungsgericht verlangt, dass die Mindestzahl von drei wahlberechtigten Beschäftigten während des gesamten Wahlanfechtungsverfahrens, also auch in den Rechtsmittelinstanzen, erhalten bleibt (*Söllner/Reinert*, Personalvertretungsrecht, 2. A. 1993, S. 110 mit Hinweis auf die Rechtsprechung des BVerwG).

Die Kammer schließt sich der überzeugenden Begründung der beiden Bundesgerichte an.

Da die Beschwerde gegen den Beschluss der Schiedsstelle nur von den Ast. zu 1. und 2. eingelegt und verfolgt worden ist, während der Ast. zu 3. sich am weiteren Verfahren nicht mehr beteiligt hat, fehlt es in der Beschwerdeinstanz mangels Rechtsschutzinteresses an der Antragsberechtigung zur Wahlanfechtung. Das musste zur Verwerfung der Beschwerde als unzulässig führen.

Kirchliches Vermögens- und Finanzrecht

29.

Gesamtzuweisung an Kirchengemeinde

Ist die Kirchengemeinde »nach Maßgabe des kirchlichen Haushaltsplanes« in den Stand zu setzen, ihre eigenen Aufgaben zu erfüllen, muss sie nicht in dem Umfang mit Kirchensteuermitteln ausgestattet werden, den sie selbst zur Erfüllung ihrer Aufgaben für geboten hält (Leitsatz der Redaktion).

§§ 1, 3, 4 I, 5 II Kirchengesetz der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg über die Zuweisung von Anteilen aus dem Landeskirchensteueraufkommen an die Kirchengemeinden (Zuweisungsgesetz – ZuWG) v. 2.6.1972 (GVBl. Bd. XVII, S. 196); § 90 Nr. 11 Kirchenordnung (KO) der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg v. 10.2.1950 (GVBl. Bd. XIII, S. 135), zuletzt geändert durch Kirchengesetz v. 18.5.1995 (GVBl. Bd. XXIII, S. 97).

Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 29.11.1996 – KonfR 24/95 – (rechtskräftig)

Die klagende Kirchengemeinde (Kl.) wendet sich gegen die vorläufige Festsetzung der Gesamtzuweisung für das Haushaltsjahr 1995 mit der Begründung, die Gesamtzuweisung in der festgesetzten Höhe versetze sie nicht in den Stand, ihre eigenen Aufgaben zu erfüllen. Die gegen den

Oberkirchenrat (Beklagten – Bekl.) gerichtete Klage blieb ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die Klage ist unzulässig.

Abgesehen von der Frage des Rechtsschutzbedürfnisses hätte sich die Klage nicht gegen den Ev.-luth. Oberkirchenrat, sondern gegen den Kirchensteuerbeirat richten müssen. Gemäß § 4 Abs. 1 Zuweisungsgesetz wird der Kirchensteuerbeirat aus der Mitte der Synode durch diese gewählt. Ihm obliegt gemäß § 3 Zuweisungsgesetz die Aufgabe, die im jeweiligen landeskirchlichen Haushaltsplan für die Kirchengemeinden ausgewiesenen Beträge auf der Grundlage eines Vorschlages des Oberkirchenrates zuzuweisen. Daraus folgt, dass der Oberkirchenrat insoweit keine eigene Entscheidungskompetenz hat, sondern lediglich Verwaltungshilfe leistet.

Nicht der Bekl., sondern der Kirchensteuerbeirat hat die Beträge beschlossen; der Oberkirchenrat hat den Beschluss unter Ziffer 10 seines Rundschreibens der Kl. lediglich bekannt gegeben. Die Bekanntgabe selbst ist mangels eigenständiger Regelung kein Verwaltungsakt.

Etwas anderes folgt auch nicht aus § 5 Abs. 2 Zuweisungsgesetz, wonach der Oberkirchenrat die zur Durchführung erforderlichen Anordnungen mit Zustimmung des Kirchensteuerbeirates trifft. Denn die Kl. wendet sich nicht gegen eine Anordnung des Bekl. im Rahmen der Durchführung des Zuweisungsgesetzes, sondern gegen die konkrete Zuweisung; diese ist aber ein Akt des Kirchensteuerbeirates.

Im Übrigen wäre die Klage auch unbegründet.

Die Berufung der Kl. auf § 1 Zuweisungsgesetz geht fehl. Danach sind die Kirchengemeinden durch Zuweisung von Anteilen aus dem Landeskirchensteueraufkommen nach Maßgabe des kirchlichen Haushaltsplans in den Stand zu setzen, ihre eigenen Aufgaben zu erfüllen. Indem diese Vorschrift auf den kirchlichen Haushaltsplan verweist, macht sie deutlich, dass eine Kirchengemeinde aus dieser Vorschrift nicht ableiten kann, sie müsse in dem Umfang mit Kirchensteuermitteln ausgestattet werden, den sie selbst zur Erfüllung ihrer Aufgaben für geboten hält. Vielmehr ist es Sache der für die Aufstellung des kirchlichen Gesamthaushaltsplans zuständigen Synode, gemäß Art. § 90 Nr. 11 KO die Aufteilung des Kirchensteueraufkommens für die Kirchengemeinden und für andere Zwecke vorzunehmen. Unter Berufung auf § 1 Abs. 1 Zuweisungsgesetz kann also eine einzelne Kirchengemeinde nicht geltend machen, sie könne ihre Aufgaben nicht erfüllen, weil die zugewiesenen Mittel zu gering seien. Vielmehr könnte sie nur geltend machen, dass der ihr aus dem für alle Kirchengemeinden bestimmten Haushaltsposten zugewiesene Anteil deshalb zu gering sei, weil anderen Kirchengemeinden ein zu hoher Anteil zugewiesen worden sei. Zuteilt werden kann nur, was im Haushaltsplan der Landeskirche ausgewiesen ist; wenn dieses nicht ausreicht, kann daran auch eine veränderte Verteilung der Mittel nichts ändern.

Entscheidungserheblich kann deshalb nur sein, ob die Zuteilung der Kirchensteuermittel im Verhältnis der Kirchengemeinden zueinander sachgerecht ist. In diesem Zusammenhang muss der Kirchensteuerbeirat als die nach § 3 Zuweisungsgesetz für die Verteilung zuständige Stelle darauf achten, dass sämtliche Kirchengemeinden in gleichem Maße ihre Aufgaben erfüllen können oder, wenn die Mittel nicht ausreichen, zumindest untereinander nicht benachteiligt werden. Bei der Beurteilung dieser Frage steht dem Kirchensteuerbeirat ein großer, der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle entzogener Ermessensspielraum zu. Eine zu einer verwaltungsgerichtlichen Korrektur ermächtigende rechtswidrige Zuweisung kann nur angenommen werden, wenn der Zuteilungsmaßstab willkürlich erscheint. Dafür hat die Kl. nichts vorgetragen. Anhaltspunkte dafür,

dass der Kirchensteuerbeirat sein Ermessen falsch ausgeübt hat bzw. die Grenzen seines Ermessens nicht erkannt hat, trägt die Kl. nicht vor. Sie wendet sich allein dagegen, dass die Haushaltsansätze für das Jahr 1994 pauschal für das Jahr 1995 ohne Korrekturen zugrunde gelegt worden sind. Sie bemängelt weiter, dass die örtlichen Gegebenheiten bei ihr, insbesondere die drei räumlich weit voneinander entfernten Gemeindezentren in ... und ... sowie die Bevölkerungsdichte und die Anzahl der Predigtstätten nicht berücksichtigt worden sind.

Die Übertragung der Haushaltsansätze des vergangenen Haushaltsjahres auf das neue Haushaltsjahr ist nicht zu beanstanden. Dies entspricht allgemeiner Übung und ist nicht willkürlich. Richtig ist, dass der Zuweisungsschlüssel als Grundlage für die Zusammensetzung der Gesamtzuweisung auf

1. einen Grundbetrag je Gemeindeglied,
2. ein Grundbetrag je Pfarrstelle,
3. Grundbeträge für die Gemeindegliederarbeit, bezogen auf 3000 Gemeindeglieder,
4. Grundbeträge für Energiekosten,
5. Grundbeträge für die Gebäudebewirtschaftung,
6. Grundbeträge für die Kreiskantorenarbeit,
7. Verdichtungsraumzuschläge und schließlich
8. Grundbeträge für die Gebäudeunterhaltung

abstellt. Nicht richtig ist damit das Vorbringen der Kl., dass die Anzahl der Pfarrstellen und die Bevölkerungsdichte keine Berücksichtigung finden würden. In der vorläufigen Gesamtzuweisung ist im Übrigen für die Kindertagesstätte ein Betrag von ... DM ausgewiesen, so dass sich das Vorbringen der Kl., die Besonderheiten der Struktur der Gemeinde seien nicht berücksichtigt worden, vom Ansatz her unrichtig ist.

Der Gesamtzuweisungsschlüssel begegnet keinen durchgreifenden Bedenken. Es bleibt dem Gesetz- und Verordnungsgeber überlassen, bestimmte Berechnungskriterien heranzuziehen und andere Kriterien zu vernachlässigen. Die genannten Kriterien sind sachgerecht und geeignet, den benötigten Bedarf der jeweiligen Kirchengemeinde an dem Gesamtaufkommen der Mittel der Landeskirche sicherzustellen.

Die Klage war daher abzuweisen.

Verschiedenes

30.

Denkmalschutz, Veränderung an einem Kirchengebäude

1. Die allgemeinen Grundsätze der staatlichen Denkmalspflege, insbesondere das denkmalschutzrechtliche Erhaltungsgebot und die Grundsätze der Grenzen der Erhaltungspflicht (§§ 6, 7 NDSchG), gelten auch im kirchlichen Bereich.

2. Ein Eingriff in ein kirchliches Baudenkmal kann durch überwiegendes kirchliches Interesse, u. a. wenn Bedürfnisse

des Gottesdienstes und der Verkündigung dies fordern, gerechtfertigt sein. Die Abwägungsentscheidung obliegt der Kirchenleitung (Leitsätze der Redaktion).

§ 66 I S. 1 Nr. 15 Kirchengemeindeordnung (KGO) der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers v. 7.12.1993 (KABl. 1994 S. 1, ber. S. 39); Art. 20 Loccumer Vertrag v. 19.5.1955 (KABl. S. 31); Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV; §§ 6, 7, 36 NDSchG.

Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 18.1.1999 – KonFR 3/97 – (rechtskräftig)

Die Parteien streiten um die Verweigerung einer Genehmigung der Kirchenleitung (Beklagte – Bekl.), um aus der denkmalgeschützten Kirche der klagenden Kirchengemeinde (Klägerin – Kl.) Bänke entfernen zu können. Die Kl. beabsichtigte, sieben Bänke aus dem hinteren Teil des südlichen Seitenschiffs, wo bereits seit langem fünf Bänke fehlen, herauszunehmen, um so Raum für kleinere Ausstellungen und ein geplantes Kirchencafé zu schaffen. Sie stellte trotz ablehnender Beurteilung im Vorfeld durch das landeskirchliche Amt für Bau- und Kunstpflege bei der Bekl. einen entsprechenden Antrag. Die von den Parteien diskutierten Kompromisslösungen lehnte die Kl. ab. Die Bekl. verweigerte daraufhin die erforderliche Genehmigung für die Veränderung des Kirchengestühls. Ein Einspruch der Kl. wurde als unbegründet abgewiesen. Hiergegen erhob die Kl. vor dem Rechtshof Klage, die jedoch erfolglos blieb.

Aus den Gründen:

II.

Die Klage muss erfolglos bleiben. Sie ist zwar zulässig, aber unbegründet. Durch die Versagung der beantragten Genehmigung wird die Kl. nicht in ihren Rechten verletzt.

1. Das durchgeführte Verfahren ist rechtlich nicht zu beanstanden. Der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen nach § 66 Abs. 1 S. 1 Nr. 15 KGO auch Beschlüsse des Kirchenvorstandes über die Veränderung von Baudenkmalen. Die Beteiligten sind sich darin einig, dass die ...-Kirche ein Baudenkmal ist. Sie gehen auch zutreffend davon aus, dass die beabsichtigte Entfernung von sieben Kirchenbänken eine genehmigungspflichtige Veränderung eines Baudenkmalen darstellt. (...)

2. Zu Recht hat die Bekl. die Genehmigung für die beabsichtigte Entfernung von sieben Kirchenbänken aus denkmalschutzrechtlichen Gründen versagt.

a. Allerdings fehlt im kirchlichen Bereich – im Gegensatz zum staatlichen Denkmalschutzrecht – eine spezielle materielle Vorschrift, nach der über den Genehmigungsantrag zu entscheiden ist. Dementsprechend hat sich die Bekl. in ihrem Bescheid auch nur allgemein auf die Beeinträchtigung »denkmalpflegerischer Belange« berufen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Entscheidung der Beklagten im ungebundenen, freien Ermessen stehen würde.

Maßgeblich ist Art. 20 des Loccumer Vertrages vom 19.3.1955 und die ergänzende Vereinbarung zwischen dem Lande Niedersachsen und den Kirchen vom 23.5./10. und 15.6.1977 (abgedruckt Nds. MBl. 1978, 377, zitiert nach *Wiechert*, in: *Schmaltz/Wiechert*, Niedersächsisches Denkmalschutzgesetz, 1998, § 36 Rdnr. 2). Artikel 20 des Loccumer Vertrages bestimmt: »Die Kirchen werden die Erhaltung und Pflege denkmalswichtiger Gebäude ... ihre besondere Aufmerksamkeit widmen. Sie werden Veräußerungen oder Umgestaltungen nur im Benehmen mit den Stellen der staatlichen Denkmalspflege vornehmen. Sie werden dafür sorgen, dass die Kirchengemeinden und sonstigen Verbände entsprechend verfahren.« In der Vereinbarung aus dem Jahre 1977 wird festgestellt, dass sich die Bestimmungen über Denkmalpflege in der partnerschaftlichen Zusammenarbeit bewährt hätten und nach wie vor von den gesetzlichen Regelungen des Landes unberührt blieben. Weiter heißt es: »Auch bei beabsichtigten Maßnahmen der Kirchen oder einer ihrer Kirchengemeinden oder sonstigen Institutionen, die die Beseitigung eines kirchlichen Kulturdenkmals bewirken können, tritt die Herstellung des Benehmens ... an die Stelle einer staatlichen Erlaubnis. In solchen Fällen werden die Kirchen das Benehmen mit dem Land in der Weise herstellen, dass sie sich unmittelbar mit der obersten Denk-

malschutzbehörde in Verbindung setzen. Erhebt diese begründete Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme, so werden die Kirchen von der Durchführung der Maßnahme absehen, sofern nicht der für die Erhaltung des kirchlichen Kulturdenkmals erforderliche Aufwand, auch nach Einbeziehung staatlicher Fördermittel, unzumutbar ist.«

Diese Vereinbarungen bedeuten im Ergebnis, dass die Kirchen vertraglich zu ordnungsgemäßen und fachgerechten Erhaltung und Pflege ihrer Baudenkmalen verpflichtet sind. Das staatliche Denkmalschutzrecht ist zwar auf kirchliche Baudenkmalen grundsätzlich nicht anwendbar (vgl. § 36 NDSchG). Hierdurch soll jedoch nur eine Freistellung von der staatlichen Kontrolle und damit zugleich eine den kirchlichen Belangen entsprechende flexible Handhabung durch die Kirchen selbst erreicht werden. Die allgemeinen Grundsätze der Denkmalpflege gelten dagegen auch im kirchlichen Bereich. Insbesondere gelten sowohl das denkmalschutzrechtliche Erhaltungsgebot als auch die Grundsätze über die Grenzen der Erhaltungspflicht, wie sie für den staatlichen Bereich in den §§ 6 und 7 NDSchG geregelt sind (vgl. auch Rechtshof, Urteil vom 9.3.1995 – KonFR 9/94 – RsprB ABl. EKD 1996, 28).

Der Inhalt des denkmalschutzrechtlichen Erhaltungsgebots besteht darin, dass Baudenkmalen nicht zerstört, gefährdet oder so verändert oder von ihrem Platz entfernt werden dürfen, dass ihr Denkmalwert beeinträchtigt wird (vgl. § 6 Abs. 2 NDSchG). Dieses Gebot gilt gemäß Art. 20 des Loccumer Vertrages auch innerkirchlich. Kirchliche Baudenkmalen sind nicht weniger als alle anderen Baudenkmalen zu erhalten. Die Rechtsauffassung der kl. Kirchengemeinde, die Bestimmung der Kirche als ein Ort des Gottesdienstes und der Gemeindebegegnung habe generell Vorrang vor denkmalpflegerischen Belangen, ist deshalb so nicht richtig.

Allerdings ist schon nach § 7 Abs. 2 Nr. 2 NDSchG ein Eingriff in ein Baudenkmal zuzulassen, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse anderer Art den Eingriff zwingend verlangt. Zu den nach staatlichem Recht gegebenen Eingriffsrechten tritt zusätzlich die auf Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV beruhende Berechtigung der Kirchen, in ihre Baudenkmalen einzugreifen, wenn Bedürfnisse des Gottesdienstes und der Verkündigung dies erfordern (vgl. zum Ganzen *Wiechert*, a. a. O., § 36 Rdnr. 3 ff.). Für kirchliche Baudenkmalen bedeutet dies, dass insbesondere überwiegende kirchliche Interessen – auch Interessen von Kirchengemeinden – einen Eingriff rechtfertigen können. Erforderlich ist hierfür eine Abwägung. In der Regel, nach der die Entscheidung in Streitfällen allein dem Landeskirchenamt vorbehalten ist, kommt allerdings auch zum Ausdruck, dass dem Landeskirchenamt zumindest ein gewisser Entscheidungsspielraum eingeräumt sein soll, der von den übrigen Beteiligten auch nicht mithilfe der kirchlichen Verwaltungsgerichte in Frage gestellt werden darf.

b. Nach diesen Grundsätzen ist der Antrag der kl. Kirchengemeinde nicht genehmigungsfähig. Das kirchliche Interesse der Kl. an der Einrichtung eines Raumes für kleinere Ausstellungen und das Kirchencafé im hinteren Bereich des südlichen Kirchenschiffes hat kein solches Gewicht, dass eine Durchbrechung des vorrangigen Denkmalschutzes zwingend geboten wäre. Dabei geht der Senat davon aus, dass das von der Kl. beabsichtigte Vorhaben für die Arbeit in der Kirchengemeinde sinnvoll, zeitgemäß und gut geeignet ist. Er hat auch keinen Zweifel an der Richtigkeit der Ausführungen der Kl., dass der Raum im südlichen Kirchenschiff für den beabsichtigten Zweck insbesondere wegen seiner Nähe zum Hauptaussgang der Kirche, seiner besseren Belichtung und seiner größeren Breite besser

geeignet ist als der von der Bekl. als Alternative vorgeschlagene Bereich am Turmausgang. Darauf allein kommt es aber nicht an. Das berechnete Interesse der Kl., einen möglichst gut für die Gemeindearbeit geeigneten freien Raum in der Kirche zu haben, könnte nur dann die vorrangigen Belange des Denkmalschutzes überwinden, wenn es keine andere zumutbare Lösung gäbe und deshalb der Eingriff in das Baudenkmal aus einem überwiegenden kirchlichen Interesse zwingend geboten wäre. Daran fehlt es hier. Denn die Bekl. ist damit einverstanden, dass die hinterste Bank über die ganze Kirchenbreite herausgenommen und die vorletzte Bank umgedreht wird. Nach der Überzeugung des Senates, die er aus dem in tatsächlicher Hinsicht im Wesentlichen übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten sowie aus den von ihnen vorgelegten Plänen der Kirche gewonnen hat, lässt sich auf diese Weise ein Raum gewinnen, in dem sich das Vorhaben der Kl. ebenfalls, wenn auch weniger gut, verwirklichen lässt.

Die Rechtslage wäre allerdings anders zu beurteilen, wenn die vom bekl. Landeskirchenamt angebotene Lösung aus denkmalpflegerischer Sicht schlechter als die von der Kl. favorisierte Lösung wäre. Der in diese Richtung gehende Vortrag der Kl. überzeugt jedoch nicht. Das Hauptargument der kirchlichen und staatlichen Denkmalpfleger besteht darin, dass die Symmetrie des Kirchengestühls beeinträchtigt würde, wenn die Kirchenbänke im hinteren Teil des südlichen Seitenschiffs entfernt würden. Das ist ohne weiteres einsichtig, wenn man auf den Blick vom Altar in die Kirche hinein abstellt. Nachvollziehbar ist auch, dass die Symmetrie gegenwärtig noch hinreichend vorhanden ist, obwohl schon fünf von ehemals zwölf Bankreihen im südlichen Seitenschiff fehlen. Zutreffend ist dagegen zwar auch, dass bei einer Entfernung der beiden hintersten Bänke über die gesamte Kirchenbreite im Turmbereich eine Lücke entsteht, die – wenn auch in einer anderen Blickrichtung – ebenfalls zu einer Störung der Symmetrie führen mag. Die Bekl. verkennt dies aber auch nicht; sie sieht einen solchen Eingriff selbst als aus denkmalpflegerischer Sicht ebenfalls ungünstig an, hält den Eingriff allerdings für weniger schwerwiegend. Dem ist zu folgen. Die Veränderung des Innenraums der Kirche wäre größer und schwerwiegender, wenn die Bänke in der gesamten hinteren Hälfte des einen der beiden Seitenschiffe herausgenommen würden.

31.

Trauerfeier, Aufbewahrung des Sarges

1. Ein Mitglied einer Kirchengemeinde hat keinen Anspruch darauf, dass im Falle seines Todes sein Sarg während der Trauerfeier in der Kirche aufgebahrt wird.

2. Eine Regelung in der Friedhofsordnung, die die Aufbewahrung des Sarges während der Trauerfeier in der Kirche grundsätzlich ausschließt, ist rechtlich zulässig (Leitsätze der Redaktion).

Art. 86, 87 I Buchst. c) Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig (KVerf.) v. 6.2.1970 (ABl. S. 46), i. d. Neufassung v. 7.5.1984 (ABl. S. 14), zuletzt geändert durch KG v. 22.3.1997 (ABl. S. 103); §§ 17, 75 Kirchengemeindeordnung (KGO) der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig v. 26.4.1975 (ABl. S. 65), i. d. Neufassung v. 2.11.1992 (ABl. 1993 S. 7); Richtlinien für die Abhaltung von Trauerfeiern in Kirchen v. 2.9.1986; Verwaltungsanordnung für die Verwaltung kirchlicher Friedhöfe i. d. F. v. 12.11.1993 (abgedruckt in RS Braunschweig, Nr. 337, 618); Art. 1 I, Art. 2 I, Art. 3, Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III S. 1 WRV.

Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 13.8.1998 – KonfR 18/95 – (nicht rechtskräftig)

Der 1964 geborene Kläger (Kl.) ist Mitglied der beklagten Kirchengemeinde (Beklagte – Bekl.). Diese erließ im Jahre 1991 gemäß § 75 KGO die Friedhofsordnung (FriedhO), deren § 10 folgenden Wortlaut hat:

§ 10 Trauerfeiern

(1) Trauerfeiern finden grundsätzlich in der Friedhofskapelle statt.

(2) Soweit eine solche nicht zur Verfügung steht, kann das Pfarramt – jedoch lediglich für Trauerfeiern für Angehörige von Kirchen der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen – die Benutzung der Kirche zulassen. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

(3) Trauerfeiern in der Kirche finden ohne Aufbahrung des Sarges in der Kirche statt. Die Beisetzung des Sarges soll in diesen Fällen vom Aufbahrungsraum aus vor oder nach der Trauerfeier geschehen.

Der Kl. bat 1993 die Bekl. um die Zusage, dass im Fall seines Todes die Trauerfeier in der Kirche stattfinden und während der Feier der Sarg ebenfalls in der Kirche aufgebahrt werden dürfe. Aufgrund der beengten Verhältnisse in der vor fünfzehn Jahren errichteten Friedhofskapelle finden die Trauerfeiern in der Praxis regelmäßig in der Kirche ohne Aufbahrung des Sarges statt. Die Bekl. lehnte den Antrag des Kl. ab, und der Widerspruch des Kl. gegen die Ablehnung blieb erfolglos. Daraufhin erhob der Kl. am ... 1995 Klage. Insbesondere verweist er auf die vor der Errichtung der Friedhofskapelle übliche Aufbahrung in der Kirche. Weiterhin verstoße der grundsätzliche Ausschluss der Aufbahrung des Sarges gegen seine Grundrechte sowie gegen höherrangiges Kirchenrecht. Ein vom Kl. beantragtes Normenkontrollverfahren vor dem OVG Lüneburg wurde 1997 als unzulässig zurückgewiesen. Auch die Klage vor dem Rechtshof der Konföderation blieb ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

II.

Die Klage muss erfolglos bleiben. Nach der gegenwärtigen Rechtslage kann der Kl. nicht verlangen, dass im Falle seines Ablebens seine sterblichen Überreste während der Trauerfeier in der Kirche in S. aufgebahrt werden.

A. Allerdings ist die Klage zulässig. Insbesondere kann das Rechtsschutzinteresse für die Klage nicht verneint werden. Der Kl. möchte, dass im Falle seines Todes ein Trauergottesdienst in der Kirche in S. stattfindet und dass während dieses Gottesdienstes der Sarg in der Kirche aufgestellt wird. Dabei geht es ihm vor allem um die Klärung der Frage, ob die Trauerfeier mit dem aufgebahrten Sarg stattfinden darf. Die Frage ist zwischen den Beteiligten streitig und deshalb klärungsbedürftig. Unerheblich ist, dass der Kl. noch jung ist. Zu Recht weist er nämlich darauf hin, dass auch junge Menschen plötzlich und unerwartet sterben können. Wäre eine verwaltungsgerichtliche Klärung erst im Todesfall oder bei einer konkreten Todesgefahr zulässig, so dürfte sie im Regelfall nicht mehr rechtzeitig herbeigeführt werden können. Dasselbe gilt hinsichtlich der geltend gemachten Bedenken, dass gegenwärtig noch unklar sei, wie die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse im Zeitpunkt des Todes des Kl. sein werden. Zwecks Gewährung effektiven Rechtsschutzes muss es zur Bejahung des Rechtsschutzbedürfnisses genügen, dass der Kl. als Mitglied der beklagten Kirchengemeinde aus nachvollziehba-

ren Gründen eine rechtliche Klärung unter Zugrundelegung der heutigen Verhältnisse begehrt.

B. Die Klage ist aber unbegründet. Der Kl. hat keinen Rechtsanspruch darauf, dass der Trauergottesdienst im Falle seines Todes in der ... Kirche mit dem aufgebahrten Sarg abgehalten wird. Rechte des Kl. werden deshalb durch die Ablehnung seines Antrages auf eine entsprechende Zusage in den angefochtenen Bescheiden nicht verletzt.

1. Nach § 10 Abs. 3 S. 1 der Friedhofsordnung der bekl. Kirchengemeinde finden Trauerfeiern in der Kirche ohne Aufbahrung des Sarges in der Kirche statt. Die Vorschrift ist eindeutig. Sie schließt die Möglichkeit einer kirchlichen Trauerfeier mit Aufbahrung des Sarges in der Kirche generell aus. Entgegen der Rechtsauffassung des Kl. gilt diese Regelung nicht nur für verstorbene Mitglieder der evangelischen Landeskirchen und für Verstorbene, die einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehören, sondern – erst recht – für Verstorbene, die keiner AöK-Gemeinschaft angehören; weitergehend bestimmt vielmehr § 10 Abs. 2 S. 1 FriedhO, dass die Kirche für eine Trauerfeier für Angehörige einer Kirche, die keiner AöK-Gemeinschaft angehören, überhaupt nicht zur Verfügung gestellt werden darf.

Die Friedhofsordnung der Bekl. lässt auch keine Ausnahme von der Regelung des § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO zu. Aus der Formulierung des § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO ergibt sich klar, dass Ausnahmen vom Gebot, Trauerfeiern (nur) ohne Aufbahrung des Sarges in der Kirche durchzuführen, nicht zulässig sein sollen; und eine ausdrückliche Ausnahmebestimmung an anderer Stelle der Friedhofsordnung gibt es nicht. Damit ist die Bekl. rechtlich gehindert, eine Ausnahme im Ermessenswege zuzulassen. Infolgedessen kann die Klage auch mit ihrem Bescheidungsantrag keinen Erfolg haben; denn eine Ermessenentscheidung zugunsten des Kl. würde voraussetzen, dass der Bekl. ein Ermessenspielraum eingeräumt ist.

Unerheblich ist schließlich, dass prominente Verstorbene in der Vergangenheit in anderen Kirchen – etwa, wie der Kl. geltend macht, im Braunschweiger Dom – aufgebahrt worden sind. Dies kann rechtlich zulässig gewesen sein, wenn nämlich das jeweilige Gemeindekirchenrecht dieser Kirchen, abweichend von der Friedhofsordnung der Bekl., eine Aufbahrung in der Kirche nicht ausschloss. Aber selbst wenn auch nach dem für die anderen Kirchen geltenden Gemeindekirchenrecht eine Aufbahrung ausgeschlossen gewesen sein sollte, wäre die bekl. Kirchengemeinde dem Kl. gegenüber weder verpflichtet noch auch nur berechtigt, sich über das für sie geltende kirchliche Recht hinwegzusetzen.

2. Die Klage könnte deshalb nur dann Erfolg haben, wenn – wie der Kl. geltend macht – § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO unwirksam wäre. Das ist jedoch nicht der Fall. Der Kirchenvorstand der Bekl. war in Ausübung seiner autonomen Entscheidungsmacht zum Erlass der Regelung berechtigt. § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO verstößt auch nicht gegen höherrangiges Recht.

a. Nach § 75 Abs. 1 KGO können die Kirchengemeinden die Benutzung ihres Eigentums und ihrer öffentlichen Einrichtungen durch Satzung regeln. Von diesem Recht hat die Bekl. hier Gebrauch gemacht. Durch § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO wird die Benutzung der Kirche geregelt. Die Regelungsmächtigung der Gemeinde könnte allenfalls in Konkurrenz zur Verfügungsbefugnis des Pfarramts über die Benutzung der Kirche zu Gottesdiensten und Amtshandlungen stehen (§ 17 Abs. 1 KGO). In diese, nur »im Rahmen der kirchlichen Ordnung« bestehende Verfügungsbefugnis greift das Verbot der Aufbahrung in der Kirche während der Trauerfeier aber nicht substantiell ein. Vielmehr wahrt § 10

Abs. 2 S. 1 FriedhO die Rechte des Pfarramts, indem er bestimmt, dass die Durchführung einer Trauerfeier in der Kirche von der Zulassung durch das Pfarramt abhängt.

b. Inhaltliche Vorgaben kirchlichen (Spezial-)Rechts, an denen § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO zu messen wäre, gibt es nicht. Bei den Richtlinien für die Abhaltung von Trauerfeiern in Kirchen vom 2.9.1986 und der Allgemeinen Verwaltungsanordnung über die Verwaltung kirchlicher Friedhöfe in der Neufassung vom 12.10.1993 handelt es sich um Verwaltungsanordnungen des Landeskirchenamts, die es als Kollegium im Rahmen seiner Verwaltungskompetenz (vgl. Art. 86 KVerf.) gemäß § 87 Abs. 1 c KVerf. erlassen darf. Sie sind keine Rechtsnormen und stehen schon deshalb nicht über den Satzungen der Kirchengemeinden. Im Übrigen gehen auch die beiden Verwaltungsvorschriften von dem Grundsatz aus, dass Trauergottesdienste in einer Kirche ohne Aufbahrung des Sarges stattfinden sollen (vgl. Nr. 2 der Richtlinie vom 2.9.1986 und § 3 Abs. 2 lit. b der Allgemeinen Verwaltungsanordnung vom 12.10.1993). Soweit sie Ausnahmen zulassen, betreffen sie Sonderfälle, die hier nicht einschlägig sind.

c. Unerheblich ist, ob das Verbot einer Trauerfeier mit Aufbahrung des Sarges in der Kirche mit dem Recht auf Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) und dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) vereinbar ist. Selbst wenn man mit dem Kläger einen Widerspruch zwischen diesen Normen sehen wollte, käme es für die Wirksamkeit des § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO nicht darauf an. Denn § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO ist nicht am Maßstab des staatlichen Rechts zu überprüfen. Nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Das bedeutet, dass der Staat den Kirchen für ihre eigenen Angelegenheiten Autonomie gewährt; ihren innerkirchlichen Bereich dürfen sie unabhängig von den staatlichen Gesetzen ordnen. Zu diesem innerkirchlichen Bereich gehört die Vorschrift des § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO. Sie regelt die Gestaltung der Trauerfeier in der Kirche der bekl. Kirchengemeinde. Kirchenbenutzung und Gottesdienst gehören nun aber geradezu exemplarisch zu den zentralen Angelegenheiten der Religionsgemeinschaften.

Zu Unrecht leitet der Kläger aus dem »Friedhofsmonopol« der Bekl. ab, dass ihre Friedhofsordnung gleichwohl in vollem Umfang dem staatlichen Recht unterliege. Zwar mag dies für einzelne andere Regelungen der Friedhofsordnung zutreffen; soweit ein Benutzungsrecht besteht, darf der Friedhofsträger die Rechte des Verstorbenen und seiner Angehörigen nicht aus besonderen religiösen Gründen beschneiden (vgl. Engelhardt, in: Handbuch des Staatskirchenrechts, 2. A., Bd. II S. 107). So müssen beispielsweise die Nutzungsregelungen für die Friedhofskapelle eines sog. Monopolfriedhofs den Anforderungen des staatlichen Rechts genügen. Das gilt jedoch nicht für die Kirche der Bekl., weil sie keine »Friedhofskapelle« im Sinne der Friedhofsordnung ist. Wie sich aus § 10 Abs. 2 FriedhO ergibt, besteht kein Rechtsanspruch darauf, die Kirche für die Trauerfeier nutzen zu dürfen; das Pfarramt darf sie sogar nur für Trauerfeiern für Angehörige von Kirchen der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zur Verfügung stellen. Diese Regelung ist rechtlich unbedenklich. Die Kirche der Bekl. gehört nicht zum Friedhof; sie ist die der Kirchengemeinde für ihre gottesdienstlichen Zwecke zur Verfügung stehende Versammlungsstätte. Wenn die Bekl. ihre Gemeindekirche für Trauerfeiern zur Verfügung stellt, so nimmt sie hiermit keine staatlichen Aufgaben wahr, sondern handelt im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts in ihrem eigenen Rechtskreis.

d. Soweit der Kl. einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz rügt, ist die streitige Vorschrift der Friedhofsordnung zwar ebenfalls nicht an der staatlichen Norm des Art. 3 GG zu messen. Auch das kirchliche Recht kennt aber das Gleichheitsgebot und das aus ihm abgeleitete Willkürverbot. § 10 Abs. 3 S. 1 FriedhO ist jedoch auch insoweit unbedenklich.

Die Vorschrift ist nicht gleichheitswidrig. Ihre Regelung gilt ausnahmslos für alle Trauerfeiern in der Kirche der Bekl. Dass andere Kirchengemeinden Ausnahmen zulassen, wie der Kl. vorträgt, ist unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung unerheblich, weil die Friedhofsordnung der Bekl. nur für ihre eigene Kirche gilt.

Auch ein Verstoß gegen das Willkürverbot liegt nicht vor. Das mit dem Verbot der Aufbahrung des Sarges in der Kirche angestrebte Ziel besteht darin, die Kirche für ihren eigentlichen Zweck, nämlich für den Gottesdienst, frei zu halten. Einerseits soll die Gemeindekirche nach Möglichkeit nicht Ersatz für eine Friedhofskapelle sein. Um dem entgegenwirken zu können, hat auch die bekl. Gemeinde eine kleine Friedhofskapelle gebaut, die zumindest als Aufbahrungsraum dienen kann. Andererseits soll der Gottesdienst in der Kirche – gegebenenfalls auch der Trauergottesdienst – nicht behindert werden, wie dies beispielsweise durch eine aufwendige Aufbahrung geschehen kann. Dementsprechend ist die Ev.-luth. Landeskirche insgesamt seit längerer Zeit bemüht, in möglichst vielen Gemeinden Friedhofskapellen bauen zu lassen, um die Trauerfeiern nicht in den Gemeindekirchen abhalten zu müssen, und, wo es an geeigneten Friedhofskapellen fehlt, die Benutzung der Kirchen auf einen Trauergottesdienst ohne Aufbahrung des Sarges zu beschränken. Diesem Ziel dient auch die Musterordnung einer Friedhofsordnung der Landeskirche, deren hier streitige Regelungen die bekl. Kirchengemeinde wörtlich übernommen hat.

Der Senat hat gleichwohl erwogen, ob der Kirchenvorstand der Bekl. – wie jeder Normsetzer – an ein ungeschriebenes Gebot gerechter Abwägung aller wichtigen Belange gebunden sein und möglicherweise hiergegen verstoßen haben könnte. Das Abwägungsgebot könnte verlangen, dass der Kirchenvorstand auch im rechtsfreien Raum zumindest erwägt, ob es schwerwiegende Gründe gegen die von ihm favorisierte Lösung gibt, und sich gegebenenfalls mit den Gegengründen wenigstens auseinandersetzt. Auf der Grundlage des Vortrags des Kl. erschien beispielsweise überlegenswert, ob sich eine Kirchengemeinde, in der bisher Trauerfeiern nur mit Aufbahrung des Sarges üblich waren, ohne weiteres von dieser Tradition abwenden darf, ob nicht zumindest dann, wenn ältere Gemeindeglieder an der alten Praxis hängen, darüber nachgedacht werden müsste, ob nicht Ausnahmen zugelassen werden können. Die mündliche Verhandlung hat jedoch ergeben, dass die streitige Regelung auch insoweit rechtlich nicht beanstandet werden kann.

Auf der Grundlage der im Wesentlichen unstrittigen tatsächlichen Feststellungen geht der Senat davon aus, dass die vom Kl. gewünschte Form des Trauergottesdienstes zwar über eine längere Zeit hinweg in ... üblich war, dass sie aber nicht die seit unvordenklichen Zeiten geübte Praxis darstellte. Sie war vielmehr aus der Not geboren und wurde aufgegeben, als die Notsituation beendet war, nachdem ein Gebäude zum Aufbahren der Verstorbenen errichtet worden war. Der Senat geht weiter davon aus, dass die streitige Regelung vom Kirchenvorstand der Bekl. nicht stillschweigend mit der Musterverordnung übernommen worden, sondern in der Kirchengemeinde kontrovers erörtert worden ist. Der Kl. selbst trägt vor, er habe sich schon 1991, also unmittelbar nach In-Kraft-Treten der Friedhofsordnung, an den Kirchenvorstand gewandt. Unter diesen Umständen lässt sich ein Abwägungsmangel nicht feststellen.

Abkürzungen

ABl.	=	Amtsblatt	LAG	=	Landesarbeitsgericht
AG	=	Amtsgericht	VELKD	=	Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands
ArbG	=	Arbeitsgericht	VG	=	Verwaltungsgericht
BVerfG	=	Bundesverfassungsgericht	VGH	=	Verwaltungsgerichtshof
BVerwG	=	Bundesverwaltungsgericht	VK	=	Verwaltungskammer
EKD	=	Evangelische Kirche in Deutschland	VuVG	=	Verfassungs- und Verwaltungsgericht
EKU	=	Evangelische Kirche der Union	ZevKR	=	Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht
KABL.	=	Landeskirchliches Amtsblatt			
KirchE	=	Entscheidungen in Kirchensachen			

INHALTSVERZEICHNIS

Kirchenordnung (Verfassung), Gemeinden und höhere Verbände, kirchliches Mitgliedschaftsrecht, Patronatsrecht	
<i>Zusammenlegung von Kirchengemeinden</i>	
Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Ev. Kirche in Hessen und Nassau – 2. Kammer –, Urteil vom 23.5.1997 – II 1/1997 (rechtskräftig)	S. 2
<i>Aufhebung einer Pfarrstelle</i>	
Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 22.4.1997 – VK 22/1996 –	S. 3
<i>Gültigkeit einer Kirchenvorstandswahl</i>	
Kirchengericht der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, Urteil vom 11.12.1997 – KG-NELK 2/97 – (rechtskräftig)	S. 4
<i>Kirchenältester, Amtsenthebung</i>	
VGH der EKU, Urteil vom 11.12.1998 – VGH 2/97 –	S. 6
<i>Landessynode, Mitgliedschaft</i>	
Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 19.3.1999 – KonfR 12/98 – (rechtskräftig)	S. 7
<i>Kirchenleitung, Aufsichtsmaßnahmen</i>	
Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 16.1.1998 – KonfR 33/96 – (rechtskräftig)	S. 9
Kirchlicher Dienst, Vorbildung, Rechtsverhältnisse, Versorgung, Dienststrafrecht	
<i>Aufnahme in den Vorbereitungsdienst</i>	
Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 27.5.1998 – KonfR 11/97 – (rechtskräftig)	S. 10
<i>Versetzung in den Wartestand</i>	
VGH der EKU, Beschluss vom 31.8.1999 – VGH 5/98 –	S. 12
<i>Pfarrer im Wartestand, Reduzierung des Beschäftigungsauftrags</i>	
Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 17.6.1996 – VK 18/1995 –	S. 13
<i>Pfarrerversorgung, Kürzung wegen Verletzung der Anzeigepflicht</i>	
Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 18.1.1999 – KonfR 4/98 – (rechtskräftig)	S. 14
<i>Versetzung in den Ruhestand</i>	
Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Ev. Kirche in Hessen und Nassau – 2. Kammer –, Urteil vom 30.4.1999 – II 1/99 – (rechtskräftig)	S. 15
Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 21.6.1999 – KonfR 6/97 – (rechtskräftig)	S. 17
<i>Beamtenbesoldung, Minderung jährlicher Sonderzuwendung</i>	
Verwaltungskammer der Ev. Kirche von Westfalen, Urteil vom 12.11.1999 – VK 12/98 – (nicht rechtskräftig)	S. 19
<i>Beamtenbesoldung, Nebentätigkeit</i>	
Rechtshof der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs, Urteil vom 5.11.1999 – RH 1/99 – (nicht rechtskräftig)	S. 23
<i>Disziplinarrecht; keine vorläufige Amtsenthebung</i>	
Disziplinarkammer der Ev. Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Beschluss vom 15.10.1998 – 101/11-10 –	S. 23
<i>Disziplinarrecht, Amtspflichtverletzung</i>	
Disziplinarsenat der VELKD, Urteil vom 25.6.1999 – Disz 1/98 –	S. 24
<i>Beschäftigung eines Kirchenmusikers; Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen</i>	
Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 2.11.1998 – VK 19/1997 – (rechtskräftig)	S. 25
<i>Mitarbeitervertretungsrecht</i>	
VGH der EKU, Beschluss vom 9.9.1999 – VGH 5/97 –	S. 27
Schlichtungsstelle der EKU, Beschluss vom 20.3.1998 – Schlicht. 3/98 –	S. 28
Schlichtungsstelle der Ev. Landeskirche in Baden, Beschluss vom 7.11.1997 – 1 Sch 92/97 –	S. 29
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 28.1.1999 – 0124/C13-98 –	S. 30
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 5.8.1999 – 0124/D4-99 –	S. 32
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 19.2.1998 – 0124/B27-97 –	S. 36
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 11.3.1999 – 0124/C21-98 –	S. 37
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 11.3.1999 – 0124/C25-98 –	S. 38
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 5.8.1999 – 0124/D7-99 –	S. 39
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 30.1.1997 – 0124/A10-96 –	S. 40
VG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 10.4.1997 – 0124/B1-97 –	S. 40

INHALTSVERZEICHNIS

Kirchliches Vermögens- und Finanzrecht*Gesamtzuweisung an Kirchengemeinde*

- Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 29.11.1996
– KonfR 24/95 – (rechtskräftig) S. 41

Verschiedenes*Denkmalschutz, Veränderung an einem Kirchengebäude*

- Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 18.1.1999 – KonfR 3/97 – (rechtskräftig) . . S. 42

Trauerfeier, Aufbewahrung des Sarges

- Rechtshof der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 13.8.1998 – KonfR 18/95
– (nicht rechtskräftig) S. 44

Herausgegeben von dem Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover. Verantwortl. für die Schriftführung:
Oberkirchenrätin Elfriede Abram, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (Herrenhausen), Ruf 27 96-4 63. Das »Amisblatt der
Evangelischen Kirche in Deutschland« erscheint monatlich einmal. Bezug durch die Post. Bestellungen direkt beim Verlag.
Preis vierteljährlich 10,- DM – einschließlich Mehrwertsteuer –.

Bankkonto: Evangelische Kreditgenossenschaft Hannover Konto-Nr. 660 000 (BLZ 250 607 01)
Verlag und Druck: Schlütersche GmbH & Co. KG, Verlag und Druckerei, Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover,
Postfach 54 40, 30054 Hannover, Telefon (05 11) 85 50-0