

Kirchengericht:	Verwaltungsgericht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg
Entscheidungsform:	Urteil
Datum:	01.04.2005
Aktenzeichen:	VG 16/04
Rechtsgrundlagen:	§ 78 Abs. 1 KVwGG; § 2 Württ. Pfarrstellenbesetzungsgesetz; § 45 b Württ. Pfarrergesetz
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz

und Urteil des Verwaltungsgerichts
der Evangelischen Landeskirche in Württemberg
vom 1. April 2005

Leitsatz:

1. **Eine Fortsetzungsfeststellungsklage ist auch bei Erledigung eines begehrten Verwaltungsaktes vor Klageerhebung statthaft.**
2. **Die Versagung der Aufnahme in einen Wahlvorschlag nach § 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz stellt einen Verwaltungsakt dar.**
3. **Fortsetzungsfeststellungsinteresse bei Wiederholungsgefahr.**
4. **Bei der Erstellung eines Wahlvorschlages hat der Oberkirchenrat - vor einer erforderlichenfalls zu treffenden Auswahlentscheidung - in einem ersten Schritt zu beurteilen, ob ein Bewerber für die Stelle in Betracht kommt.**
5. **Für diese Beurteilung steht dem Oberkirchenrat ein durch das kirchliche Verwaltungsgericht nur begrenzt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu.**
6. **Aus § 2 Abs. 1 Pfarrstellenbesetzungsgesetz in Verbindung mit der Fürsorgepflicht gegenüber dem Pfarrer ergibt sich ein subjektives Recht des Pfarrers grundsätzlich auf Berücksichtigung seiner eigenen Belange, nicht aber der darüber hinaus vom Oberkirchenrat objektivrechtlich zu berücksichtigenden weiteren Belange. Allerdings steht das Gewicht der betroffenen Belange des Pfarrers und das Maß ihrer Beeinträchtigung notwendig in einer Wechselbeziehung zu dem Gewicht der Bedeutung der weiter berücksichtigten Belange, die den Belangen des Pfarrers gegenübergestellt werden.**
7. **Es kann dahingestellt bleiben, ob nach dem einschlägigen Beurteilungsrecht bis zum Zeitpunkt der versagenden Entscheidung des Oberkirchenrats eine aktuelle Gesamtbeurteilung vorzunehmen gewesen wäre. Als Grundlage für die Entscheidung im Pfarrstellenbesetzungsverfahren genügt jedenfalls, dass der zuständige**

Dekan eine frühere Beurteilung ausdrücklich und aktualisiert im Hinblick auf die anstehende Bewerbung aufrechterhalten hat.

8. **Für die gerichtliche Kontrolle ist die (im einzelnen dargelegte) Rechtsprechung zur dienstlichen Beurteilung heranzuziehen.**

Az: VG 16/04

In der Verwaltungsrechtssache

Pfarrer ...

- Kläger -

prozessbevollmächtigt:

...

...

gegen

die Evangelische Landeskirche in Württemberg,
vertr. durch den Oberkirchenrat,
dieser vertr. d. d. Direktorin im Oberkirchenrat,
Frau Oberkirchenrätin Rupp,
Gänsheidestraße 4, 70184 Stuttgart

- Beklagte -

wegen

Aufnahme in einen Wahlvorschlag u. a.

hat das Verwaltungsgericht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. April 2005 durch den Richter am Verwaltungsgericht Dipl.-Theol. Rainer E. Müller als Vorsitzenden den Richter am Verwaltungsgericht Friedrich Klein als Mitglied mit der Befähigung zum Richteramt

die Pfarrerin Erika Schlatter als ordiniertes Mitglied
den Pfarrer Christian Kohler als ordiniertes Mitglied
den Rechtsanwalt Dr. Dieter Deuschle als nichtordiniertes Mitglied

auf die mündliche Verhandlung vom 1. April 2005 für Recht erkannt:

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand

Der am 11. Juni 1948 geborene Kläger ist Pfarrer der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Er wurde mit Wirkung vom 1. Mai 1976 in den Vorbereitungsdienst aufgenommen und versieht seinen Dienst seit dem 1. August 1978 in B., Dekanat Bl.. Zum 1. September 1978 wurde er in den unständigen Dienst aufgenommen und mit Wirkung vom 1. September 1980 unter Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst auf die Pfarrstelle B. ernannt. Anlässlich der letzten Hauptvisitation in B. wurde der Kläger am 21. August 1999 vom zuständigen Dekan H. beurteilt. Die differenzierte und insgesamt positive Beurteilung enthielt aber auch folgende Ausführungen: „In Organisation und Verwaltung des Pfarramts liegen seine Schwächen, die aber von der Gemeinde akzeptiert und meistens auch verstanden werden. Seine Frau kann in dieser Hinsicht manches auffangen. Frau H. ist eine überaus fleißige und tüchtige ehrenamtliche Mitarbeiterin in der Gemeinde.“

Im Jahr 2002 erkrankte der Kläger schwer, musste sich einer Operation unterziehen und nach Rückkehr in den Dienst in den Monaten August 2002 und Januar 2003 Sonderurlaub in Anspruch nehmen. In einem ärztlichen Attest vom 20. Januar 2004 wurde dann bestätigt, dass bei den zwischenzeitlich erfolgten Nachsorgeuntersuchungen kein Anhalt für ein Rezidiv oder eine Metastasierung bestand und dass der Kläger sich in beschwerdefreiem Zustand befand.

Am 18. November 2003 bewarb sich der Kläger erstmals um die im Wahlverfahren zu besetzende Pfarrstelle F.. Zur Begründung gab er u. a. an: Als Anlass für seine Bewerbung habe er Gottes klare Berufung erfahren. Vor allem durch den Einsatz im Haus der Musik und Begegnung sei die Wirkungszeit in B. so über alles „normale“ Maß ausgedehnt worden. Es sei klar gewesen, dass ein Wechsel erst in Frage kommen würde, wenn die Tagungsstätte ihre Aufbauzeit hinter sich habe und auch ihr Profil deutlich sei. Dies scheine inzwischen geschehen zu sein. Nach einer schweren Erkrankung habe er nach einem Kur-aufenthalt ganz geheilt in seinen Dienst zurückkehren dürfen und habe als ersten Kinderchoreinsatz den Auftritt in F. erlebt. Die Begegnung mit den Menschen und dem Ort F. habe bei ihm einen ganz besonderen Eindruck hinterlassen. Er spüre hier die Zusage Gottes, ihn nach dieser Krankheitszeit neu in seinen Dienst zu nehmen. Bald darauf sei eine Aufforderung aus der Gemeinde F. gekommen, die er als Berufung verstehe.

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2003 wurde dem Kläger mitgeteilt, er sei vom Kollegium des Oberkirchenrats nicht in den Wahlvorschlag aufgenommen worden. In einem Gespräch

am 7. Januar 2004 wurde der Kläger auf die Beurteilung von 1999 hingewiesen. Der Kläger zeigte sich ausweislich eines Aktenvermerks überrascht von der Passage über die Geschäftsführungsaufgaben. Er räumte ein, sich eher an den großen Linien zu orientieren. Dennoch sei die Äußerung des Dekans nicht adäquat. Er wolle mit ihm sprechen und gegebenenfalls eine Stellungnahme formulieren. Zu seiner Gesundheit berichtete er von einer sehr stabilen Phase. Der Kläger ließ offen, ob er sich noch einmal auf F. bewerben werde.

Am 21. Januar 2004 fand auf Wunsch des Klägers ein Dienstgespräch mit Dekan H. statt wegen des Satzes in der Beurteilung vom 21. August 1999 „In der Organisation und Verwaltung des Pfarramt liegen seine Schwächen“. Ausweislich des vom Dekan unterzeichneten Protokolls führte der Kläger ins Feld, zwar habe er große Schwächen beim Ablegen des Schriftverkehrs, auch mit der Papierflut, aber auf der andern Seite gebe es ja auch in B. viele Mitarbeitende, die es zusammenzuführen gelte, auch zu koordinieren. Und selbstverständlich bedürfe das Haus der Musik und Begegnung des Planens und Organisierens, damit es wirtschaftlich arbeiten könne. Der Dekan erläuterte den beurteilenden Satz im Einzelnen und sah schließlich keine Veranlassung diesen Satz zurückzunehmen.

Am 30. Januar 2004 bewarb sich der Kläger zum zweiten Mal um die Pfarrstelle F.. Zur Begründung legte er das ärztliche Attest vom 20. Januar 2004 vor und nahm in einem weiteren Schreiben vom 30. Januar 2004 gegenüber dem Oberkirchenrat zu der Beurteilung von 1999 Stellung. Er führte unter anderem aus: Schwächen beobachte er an sich selbst bei Tagesgeschäften wie zum Beispiel dem Ordnen, Organisieren und Verwalten des Schriftverkehrs und der täglichen Papierflut, beim Führen von Akten für die Registratur und dem Verwalten von Protokollen oder sonstigen Nachweisen – also bei solchen Tätigkeiten, die in einer größeren Gemeinde in der Regel von entsprechenden Mitarbeitern wie zum Beispiel der Sekretärin übernommen würden. Planerisches, denkerisches und organisatorisches Geschick hingegen möchte er von diesen Schwächen ausgenommen wissen. Des Weiteren legte er im Einzelnen Tätigkeiten, Aufgaben und Erfahrungen in der an sich kleinen Kirchengemeinde B. dar und bat, seine Fähigkeiten in diesen Punkten bei seiner nochmaligen Bewerbung neu zu überdenken.

Mit Schreiben vom 17. Februar 2004 wurde dem Kläger wiederum mitgeteilt, dass er vom Kollegium des Oberkirchenrats nicht in den Wahlvorschlag aufgenommen worden sei.

Am 25. Mai 2004 bewarb sich der Kläger erneut um die Pfarrstelle F.. Mit beigefügtem Schreiben vom 8. Mai 2004 führte er unter anderem aus: Der schriftlichen Antwort vom 17. Februar 2004 sei nicht zu entnehmen, ob seine Stellungnahme zur Kenntnis genommen worden sei. Er bitte um Beachtung der Darstellung seiner eigenen Kompetenzen und sei auch gerne bereit, diese im Gespräch zu erläutern und anhand der Fakten Kirchengemeinde – Chorarbeit – Bildungsstätte zu illustrieren. Was ihn im Hinblick auf seine Bewerbung besonders bewege, liege im geistlichen Bereich. An entscheidenden Weggabelungen während seines Wirkens als Pfarrer habe er immer wieder klare Hinweise erlebt, wie sein

weiterer Weg aussehen solle. So wolle er sich auch in dieser Phase ganz bewusst weiter von unserem Herrn „führen“ lassen. Des Weiteren gab der Kläger zum Protokoll vom 21. Januar 2004 eine Gegendarstellung ab, die in den Akten des Oberkirchenrates mit dem 25. Mai 2004 datiert ist, während im Klageverfahren vom Kläger ein im Wesentlichen identischer Text mit dem Datum 7. Mai 2004 vorgelegt worden ist. Der Kläger legte in dieser Gegendarstellung seine Tätigkeiten in B. im Einzelnen dar und machte geltend, all diese Aufgaben zusammen schienen ihm durchaus vergleichbar mit denen des geschäftsführenden Pfarramts einer großen Gemeinde.

Mit Schreiben vom 8. Juni 2004 wurde dem Kläger mitgeteilt, auch zum dritten Mal sei er vom Kollegium des Oberkirchenrats nicht zur Wahl vorgeschlagen worden. Er wurde gebeten, von weiteren Bewerbungen um diese Pfarrstelle abzusehen. In einem Gespräch am 20. August 2004 wurden dem Kläger als Gründe für die Entscheidung des Kollegiums genannt: „die vorliegende Beurteilung des Dekans (die er kennt, aber nicht wie das Kollegium gewichtet), die Anfragen an seine kybernetischen Fähigkeiten enthält. Des weiteren, was in seiner mehrfachen Bewerbung und Hartnäckigkeit für die eigene Sache quasi als Kehrseite deutlich geworden ist: die Anfrage an seine Fähigkeit, anderes als eigenes oder eigen-gewolltes zu hören und diejenige, verschiedenes zu integrieren“.

Der Kläger hat am 25. Oktober 2004 Klage erheben lassen. Zur Begründung hat er durch seinen früheren Bevollmächtigten unter anderem geltend machen lassen: Der Kläger sei Pfarrer in B. mit 870 evangelischen Kirchenmitgliedern. Seine Gemeindegarbeit sei evangelikal geprägt. Der missionarische und seelsorgerliche Gemeindeaufbau sei ihm ein Anliegen. Es sei ihm wichtig, dass Menschen aller Generationen angesprochen würden. Die Musik werde bei ihm in die Gemeindegarbeit und in den Gottesdienst integriert. Die vielfältigen Aufgaben, Initiativen und Tätigkeiten des Klägers könnten dem vom Kläger für die letzte Hauptvisitation verfassten Bericht entnommen werden, der hierzu vorgelegt werde. Einen zweiten kirchlichen Aufgabenbereich gebe es für den Kläger seit 1995 in dem Haus der Musik und Begegnung. Dieses werde als eine gemeinnützige GmbH vom Kläger als Geschäftsführer mit einem weiteren Geschäftsführer geführt. Die durchgeführten Veranstaltungen seien vielfältig, die Jahresabschlüsse ergäben eine schwarze Null mit positiver Tendenz. Die Gemeinde F. habe nach der Ausschreibung 2549 evangelische Christen. Sie sei evangelikal geprägt. Seine Bewerbungen um die dortige Pfarrstelle seien erfolglos geblieben. Aus dem Verhalten der Beklagten könne geschlossen werden, dass sie den Kläger nicht für fähig halte, eine Gemeinde der Größenordnung von F. in veraltungstechnischer und organisatorischer Weise zu führen. Gestützt werde dies auf die dienstliche Beurteilung durch Dekan H. sowie auf die Gesprächsnotiz des Dekans vom 21. Januar 2004. Die Beklagte habe gegen das Recht auf ermessensfehlerfreie Beurteilung verstoßen. Zum einen sei die Beurteilung anlässlich der Hauptvisitation bereits veraltet und dürfe nicht mehr zur Beurteilung allein herangezogen werden. Nach der einschlägigen kirchlichen Verordnung solle die Hauptvisitation alle vier Jahre stattfinden. Die Beurteilung des Dekans leide auch daran, dass sie § 40 Abs. 3 Pfarrergesetz nicht Rechnung trage,

der vorschreibe, dass der Pfarrer über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig seien und ihm nachteilig ausgelegt werden könnten, vor deren Aufnahme in die Personalakte gehört werden müsse. Eine solche Anhörung sei nicht erfolgt. Gleichwohl habe der Kläger seine Gegendarstellung mit Schreiben vom 7. Mai 2004 kundgetan. Diese sei aber von der Beklagten nicht in Erwägung gezogen worden. Insbesondere habe diese keine weiteren Erkundigungen eingezogen, um eine eigene Beurteilung der Kompetenz des Klägers in Organisations- und Verwaltungsfragen treffen zu können. Diese Kompetenz des Klägers zeige sich jedoch aus den vorgelegten Unterlagen. Des Weiteren würden – im Einzelnen aufgeführte – Zeugen für die Kompetenz des Klägers in seelsorgerlicher, pastoraler, organisatorischer wie verwaltungstechnischer Hinsicht benannt. Eine Zwischensitation habe im Juli 2004 stattgefunden. Diese enthalte keine der Beurteilung von 1999 vergleichbaren Rügen bezüglich der Organisation und Verwaltung des Pfarramts. Bei einer sorgfältigen und ermessensfehlerfreien und sich auf neuere Daten stützenden Beurteilung hätte der Kläger zur Wahl vorgeschlagen werden müssen. Die evangelikal geprägte Kirchengemeinde F. suche einen Pfarrer, der das Zusammenwachsen der Gesamtkirchengemeinde F.-T., sowie die Zusammenarbeit im Distrikt fördere und begleite. Der Kläger habe – wie im Einzelnen dargelegt - entsprechende Erfahrungen und Fähigkeiten. Das gleiche gelte für den Bedarf der Gemeinde F. an einer neuen Öffentlichkeitsarbeit, da diese finanziell schlecht dastehe und hier Fundraising angesagt sei. Auch die von der Gemeinde F. im Einzelnen benannten neuen wünschenswerten Schwerpunkte seien dem Kläger ein Anliegen, das er im hohen Maße in B. bereits verwirklicht habe. Schließlich lege die Kirchengemeinde F. Wert auf Teamarbeit. Auch hier habe der Kläger entsprechende Erfahrungen und Fähigkeiten.

Durch seinen Prozessbevollmächtigten lässt der Kläger unter anderem weiter vortragen: Die Beklagte versage dem Kläger die Aufnahme in den Wahlvorschlag unter Fürsorgegesichtspunkten nicht zuletzt im Blick auf eine gerade erst überwundene schwere Erkrankung, zumal da darüber hinaus eine Überforderung des Klägers gesehen werde, da er der zu erwartenden Tätigkeit nicht gewachsen sei, insbesondere er der organisatorischen Struktur der Gemeinde in F. nicht gewachsen sei und darüber hinaus auch für die in der Gemeinde vorhandenen unterschiedlichen kirchlichen Gruppen nicht hinreichend integrativ wirken könne. Bereits die Aufnahme des gesundheitlichen Aspektes stelle einen Ermessensfehlgebrauch dar. Der Kläger sei krank gewesen, er sei indessen gesund, wie sich aus dem bei der Personalakte liegenden ärztlichen Attest ergebe. Der Kläger sei auch gerne bereit, sich einer gesundheitlichen Untersuchung zu stellen. Wenn befürchtet werde, dass dem Kläger ein integratives Wirken sowohl im Hinblick auf unterschiedliche organisatorische Gruppen in der Gemeinde, wie auch im Hinblick auf unterschiedliche Glaubensrichtungen nicht möglich sei, werde indessen nicht hinreichend die seitherige Tätigkeit des Klägers berücksichtigt. Auch in seiner seitherigen Dienststelle habe er zwei Kirchengemeinden zu betreuen gehabt. Er habe eine Vielzahl kirchlicher Gruppen in die Gemeinde zu integrieren und dort zu verbinden gehabt. Der Kläger sei von Herrn Dekan R. mit der

Aufgabe betraut worden, beim Auftreten einer evangelikal ausgerichteten Gruppe, der Aktiven Jungen Christen (AJC), integrierend zwischen dieser Gruppe und den bestehenden Gruppierungen zu wirken. Dies sei ihm auch gelungen. Auch in der Auseinandersetzung mit der kommunalen Gemeinde habe er integrativ gewirkt, auch und wenn er gerade mit den getroffenen Entscheidungen wie der Kündigung des Vertrags über die Trägerschaft des Kindergartens oder die Umwidmung eines Krankenhauses nicht habe einig gehen können. Insoweit werde eine Stellungnahme des für diese kommunalpolitischen Entscheidungen verantwortlichen Bürgermeisters a. D. Herrn M.S. vom 30. Dezember 2004 vorgelegt. Es sei einfach nicht zutreffend, dass der Kläger die entsprechenden Entscheidungen „nicht verkräftet“ habe und hiermit nicht umgehen könne. Gegenteiliges sei der Fall. Ergänzend werde noch die Stellungnahme eines Belegarztes im damaligen Krankenhaus, des Herrn Dr. med. D. L., vom 27. Dezember 2004 vorgelegt. Sie mache nochmals die damals gegebenen Entscheidungsstrukturen und die Rolle des Klägers hierbei deutlich. Weiter müsse der Kläger auch als Geschäftsführer des Hauses der Musik und Begegnung GmbH unterschiedliche Gruppierungen und Interessen in mehrfachen Entscheidungsebenen zusammenführen und integrieren. Soweit eine Überforderung des Klägers auf der Pfarrstelle in F. in verwaltungstechnisch-organisatorischer Hinsicht befürchtet werde, müsse dazu die Gemeindestruktur in B. – wie im Einzelnen erfolgt – dargestellt werden. Desgleichen sei auf die – ebenfalls im Einzelnen aufgeführten – weiteren Aufgabenbereiche des Klägers hinzuweisen. Hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers als Mitgeschäftsführer des Hauses der Musik und Begegnung GmbH werd ergänzend die Stellungnahme des weiteren Mitgeschäftsführers Herrn M. D. vom 28. Dezember 2004 sowie die Stellungnahme der die GmbH steuerlich betreuenden Steuerberaterin Frau G. R. vorgelegt. Diese Vielzahl von Gruppen, unterschiedlichen Aufgabenbereichen und anspruchsvollen Tätigkeitsbereichen stehe der in der Gemeinde F. zu erwartenden Aufgabe nicht nach. Eine derart vielfältige Aufgabenstruktur wahrzunehmen sei dem Kläger lediglich bei einer hinreichenden Eigenorganisation und praktikablen Verwaltungsorganisation insgesamt möglich. Dass bei einer derart engagierten Gemeindetätigkeit indessen ein Schreibtisch nicht immer unbedingt aufgeräumt aussehen könne, verstehe sich von selbst und könne nicht ohne weiteres als Negativum gewertet werden. Die punktuelle Situationsaufnahme in dem der ablehnenden Entscheidung zugrundegelegten Visitationsbericht bedürfe insoweit einer näheren Betrachtung und Wertung. Dies sei in der angefochtenen Entscheidung nicht vorgenommen worden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass die Negativbescheidung im Schreiben des Oberkirchenrats vom 8. Juni 2004 rechtswidrig war.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung macht sie unter anderem geltend: Zur Pfarrstelle F. gehörten sowohl die Gesamtgeschäftsführung für die Gesamtkirchengemeinde F. – T., als auch die Geschäftsführung für die Teilkirchengemeinde F. mit über 2500 Gemeindegliedern. In T. bestehe weiter eine auf 50 vom Hundert eingeschränkte Pfarrstelle mit etwa 660 Gemeindegliedern. Zur Pfarrstelle F. gehöre also eine sehr große Parochie, gemessen an der Zahl der Gemeindeglieder etwa dreimal so groß wie die derzeitige Parochie des Klägers. Die Bildung der Gesamtkirchengemeinde sei erst kürzlich erfolgt. Das Zusammenwachsen der beiden Teilkirchengemeinden müsse daher noch umsichtig begleitet werden. Ferner bestehe dort eine große Vielfalt an Gruppen und Kreisen, in denen über 150 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktiv seien, und eine große Vielfalt an Frömmigkeitsstilen. Zudem müsse strukturell wie funktionell eine Kooperation mit verschiedenen Partnern auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Hierzu werde auf den Zwischenvisitationsbericht der Kirchengemeinde F. 1997 verwiesen. Bei der Besetzung einer Pfarrstelle seien die Belange der Gemeinde, des Kirchenbezirks, der Landeskirche und der Pfarrerinnen und Pfarrer zu berücksichtigen. Aufgrund der damit erforderlichen umfassenden Abwägung verschiedenster Interessen, Gesichtspunkte und Belange komme dem Oberkirchenrat eine eigenständige Entscheidungsbefugnis bei der Stellenbesetzung zu. Denn im Besetzungsgremium seien diese unterschiedlichen Belange nur zum Teil vertreten und auch nicht vollständig überblickbar. Bei der Entscheidung des Oberkirchenrats könne es nicht nur darauf ankommen, beweisbare Risiken oder ein sicher vorhersehbares Scheitern zu vermeiden. Vielmehr werde die kollegiale Entscheidung vielfältige Abwägungen und Einschätzungen einbeziehen und die Erfahrungen der Kollegialmitglieder in solchen Personalfragen sowie die Kenntnisse über Gemeinden und Bewerber zum Beispiel durch die Prälaten und den Synodus oder andere Erfahrungen und Begegnungen nutzbar machen. Außer den vom Bewerber und dem Besetzungsgremium vorgetragenen Interessen müsse der Oberkirchenrat seinerseits prüfen, welche geistlichen Impulse zur Unterstützung des Wachstums der Gemeinde wie zur Integration der Frömmigkeitsstile und Ausrichtungen nötig seien. Insofern stehe dem Oberkirchenrat nicht nur eine Entscheidung über die grundsätzliche Eignung eines Bewerbers, sondern – als eine seiner historisch gewachsenen und im Pfarrstellenbesetzungsgesetz vorgesehenen und zentral kirchenleitenden Aufgaben – ein eigenes Auswahlrecht zu. Er prüfe vorab, ob der einzelne Bewerber für die Pfarrstelle in Betracht komme. Diese Aufgabe der Personalsteuerung sei von elementarer Bedeutung, um die Einheit des Bekenntnisses und der Landeskirche zu wahren und sei nicht nur Sache einer einzelnen Gemeinde. Aus der Gesetzesgeschichte sei zu belegen, dass der Oberkirchenrat ein Auswahlrecht habe. Für die Frage, ob ein Bewerber auf eine bestimmte Stelle in Betracht komme, bestehe ein Beurteilungsspielraum des Oberkirchenrats. Diese Entscheidung sei ein dem Dienst-

herrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis und gerichtlich nur beschränkt überprüfbar. Für die Stelle in Betracht kämen Bewerber dann, wenn im Fall ihrer Ernennung nach Auffassung des Oberkirchenrats die Belange der Gemeinde, des Kirchenbezirks, der Landeskirche, der Pfarrerrinnen und Pfarrer berücksichtigt seien. Ein Rechtsanspruch eines Pfarrers, auf den Wahlvorschlag für eine bestimmte Stelle genommen zu werden, bestehe somit nicht. Der Kläger könne aber eine hinreichende Wahrnehmung und Berücksichtigung der entscheidungserheblichen Tatsachen verlangen. Dies sei bei der angegriffenen Entscheidung erfolgt. Der Oberkirchenrat sei auch bei der ausführlichen Prüfung der dritten Bewerbung unter Einbeziehung des neuen Vorbringens des Klägers zu der Auffassung gekommen, dass dieser für die Pfarrstelle F. nicht in Betracht komme. Die Risiken für ein Scheitern des Klägers in der neuen Gemeinde, jedenfalls aber dafür, dass er den Bedürfnissen der Gemeinde nicht gerecht werden könne, seien aufgrund der vorliegenden Tatsachen vom Oberkirchenrat bei der von ihm zu treffenden Prognoseentscheidung als so hoch eingeschätzt worden, dass es weder die Belange der Gemeinde, die sich im Rahmen des Verfahrens nur ein vergleichsweise unzulängliches Bild machen könne, noch die Belange des Klägers selbst, der offenbar seine Fähigkeiten über- und die ihn erwartende Aufgabe unterschätze, zuließen, den Kläger auf einen Wahlvorschlag zu nehmen. Zu den verschiedenen Erwägungen werde im Einzelnen noch ausgeführt: Ein wesentlicher Gesichtspunkt sei die Befürchtung gewesen, dass der Kläger den Anforderungen an die Verwaltung einer sehr großen, nach einer Gemeindefusion im Zusammenwachsen begriffenen Gemeinde nicht gewachsen sei, in der leicht auch erhebliche Spannungen aufgrund dieser Umbruchsituation auftreten könnten. Zugrundegelegt habe der Oberkirchenrat zum einen die Beurteilung des Dekans von 1999 einschließlich des später erfolgten, darauf bezogenen Schriftwechsels. Dass die fragliche Beurteilung dem Kläger seinerzeit möglicherweise nicht ausgehändigt worden sei, möge zunächst einen Formfehler dargestellt haben. Dieser führe jedoch nicht zu einer Unverwertbarkeit, zumal der Kläger vor dem dritten, streitgegenständlichen Bewerbungsverfahren zwischenzeitlich ausführlich zu ihrem Inhalt Stellung genommen habe. Dass die Zwischensitation nicht turnusgemäß im Jahr 2003 sondern erst im Jahr 2004 durchgeführt worden sei, sei vor allem durch die schwere Erkrankung des Klägers begründet. Zunächst habe das Gemeindeleben zu einer gewissen Normalität zurückfinden sollen. Der dabei erstellte Visitationsbericht enthalte als solcher keine Beurteilung des Pfarrers. Trotz der in der Beurteilungsverordnung vorgesehenen Regelbeurteilung könne es hier zu Verzögerungen kommen. Da zunächst nur ein Pfarrer selbst wisse, ob er sich bald um eine Pfarrstelle bewerben wolle, sei es ihm zuzumuten, ggf. rechtzeitig vorab eine aktuelle Beurteilung anzufordern. Eine allgemeine Verpflichtung des Dienstherrn, in solchen Fällen nach Eingang der Bewerbung aktuelle Beurteilungen erst herbeizuführen, würde zu unübersehbaren Verzögerungen von Besetzungsverfahren führen. Im Übrigen sei dem Kläger der Zeitpunkt der letzten Beurteilung bekannt gewesen und er habe es offenbar selbst für ausreichend gehalten, eine Überprüfung in einem bestimmten Punkt zu erbitten. In der Wiederbesetzungssitzung der Gemeinde F. am 23. September

2003 sei ferner deutlich zur Sprache gekommen, dass die vielen Gruppen und die verschiedenartigen Aufgaben eine verlässliche Organisation erwarteten; auf das Protokoll der Wiederbesetzungssitzung werde verwiesen. Aufgrund der Größe und Struktur der Kirchengemeinde in F. sowie in Beachtung der Wünsche der Kirchengemeinde selbst, die sich ausweislich des Stellenausschreibungstextes auch einen „Organisator im Bereich der Verwaltung“ wünsche, habe der Oberkirchenrat unter anderem den Kompetenzen, die die Verwaltung und Geschäftsführung betreffen, besonderes Gewicht beigemessen. Er sei der Auffassung, dass ein geeigneter Bewerber hohe kybernetische Fähigkeiten besitzen müsse, um eine umsichtige und konzeptionelle Begleitung des Zusammenwachsens der beiden Teilkirchengemeinden sicherzustellen. Vor Ort zu erwarten sei ein Spannungsverhältnis zwischen Kollegialität und Teamfähigkeit einerseits sowie Vorgesetztenstatus andererseits. Spannungen mit der bürgerlichen Gemeinde hätten den Kläger in der Vergangenheit aber stark belastet, wie aus der Beurteilung des Dekans ebenfalls hervorgehe. Zwar sei anzuerkennen, dass der Kläger auch in B. organisatorische Aufgaben zu bewältigen gehabt habe, sowohl im Blick auf die vielen Gemeindegruppen als auch auf das Bildungszentrum dort. Die Situation in F. stelle aber wegen der wesentlich größeren und heterogeneren Gemeinde höhere Anforderungen als die in B., welcher der Kläger nach Aussage des Dekans nur mit etwas Mühe gewachsen sei. Auch dieser stelle ja die Eignung des Klägers für F. durchaus in Frage. Darüber sei in F. keine geordnete Situation zu erwarten. Nach dem Zwischenscheidungsbescheid 1997 sei der Kirchengemeinderat mit der Koordination der vielen Gruppen schon bislang überfordert. An den neuen Stelleninhaber bestehe daher ein sehr hoher Erwartungsdruck mit der immanenten Gefahr einer Überforderung. Die Beurteilung des Klägers weise zudem eher darauf hin, dass er vor allem in Arbeitsfeldern erfolgreich arbeite, in denen er selbst eine zentrale Funktion übernehme, wie die Geschäftsführertätigkeit in seinem Haus der Musik und der Begegnung und der Moderation der Pro Christ Veranstaltungen. Der künftige Stelleninhaber in F. müsse auch eine gesunde Routine in Verwaltungsdingen entwickelt haben, um den pastoralen Grundaufgaben ausreichend und zufriedenstellend nachzukommen, was dem Kläger nach seiner Aussage bereits in seiner derzeitigen viel kleineren und überschaubaren Gemeinde nicht gelungen sei. Damit wäre auch unter Fürsorgegesichtspunkten und nicht zuletzt auch im Blick auf die gerade erst überwundene schwere Erkrankung des Klägers eine Aufnahme auf den Wahlvorschlag höchst problematisch, da der Oberkirchenrat eine Überforderung befürchte. Ein weiterer wesentlicher Gesichtspunkt sei die Einschätzung des Kollegiums, dass der Kläger in der Situation F. mit vielen verschiedenen Frömmigkeitsstilen und theologischen Ansätzen nicht genügend integrieren könne. Die Gemeinde F. zeichne sich durch eine große Vielfalt an Frömmigkeitsstilen aus. Neben charismatischen Strömungen bestünden durchaus auch volkscirchliche und kirchenferne Strömungen. Es liege damit entgegen den Ausführungen des Klägers in der Klageschrift keinesfalls eine eindeutige, rein evangelikale Prägung vor. Erforderlich sei daher ein Bewerber, der Offenheit für alle Gruppierungen und Strömungen sowie theologische und konzeptionelle Dialog-, Gesprächs- und Integrationsfähigkeit zeige.

ge. Der Kläger selbst halte sich für eine besonders evangelikal geprägte Gemeinde für geeignet. Er sehe es als Gottes klare Berufung, ihn gerade in F. neu in seinen Dienst zu nehmen. In Gesprächen mit dem Kläger habe der Oberkirchenrat den Eindruck gewonnen, dass dieser eine sehr dezidierte Auffassung von Frömmigkeit habe. Sein Selbstbild sowie sein eigenes Verständnis von geistlicher Berufung versetzten ihn nach Überzeugung des Oberkirchenrats nicht ausreichend in die Lage, seine eigenen Auffassungen theologisch so zu reflektieren, dass es ihm leicht fallen würde, auch andere Sichtweisen gelten zu lassen. Auch sein Engagement in der Gemeinde selbst und darüber hinaus bleibe einem bestimmten Frömmigkeitsstil eng verbunden. In einer pluralen Gemeinde sei diese vom Kläger selbst stark betonte Prägung nach Überzeugung des Oberkirchenrats in der derzeitigen Umbruchsituation nicht förderlich. Vielmehr bestehe die Gefahr, dass der Kläger stark polarisierend wirken könnte. Weiter seien die vom Kläger vorgetragene Argumente nicht dazu geeignet nachzuweisen, dass bei der angegriffenen Entscheidung wesentliche Tatsachen nicht berücksichtigt, sachfremde Gesichtspunkte berücksichtigt oder allgemein gültige Wertmaßstäbe missachtet worden seien. Bestritten werde zunächst ausdrücklich, dass die frühere Erkrankung des Klägers, die in der Klagerwiderung als überwunden bezeichnet werde, ein tragender Grund für die getroffene Entscheidung gewesen sei. Wenn der Oberkirchenrat sich mit der Frage auseinandergesetzt habe, ob dem Kläger aus seiner möglichen Überforderung auf der neuen Stelle eventuell neben anderen auch gesundheitliche Gefährdungen drohten, so habe er dazu wegen der Vorerkrankung einen Anlass gehabt und habe im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehandelt. Eine vertrauensärztliche Untersuchung sei nicht notwendig. Eine der Grundlagen für die Einschätzung der Fähigkeiten des Klägers sei die Beurteilung im Rahmen der Hauptvisitation 1999 gewesen, die Dekan H. auch auf die Nachfrage des Klägers hin nicht zu relativieren vermocht habe. Die Bezeichnung des Visitationsbescheides und die Beurteilung des Dekans als eine punktuelle Situationsaufnahme verkenne Sinn, Ziel und Zweck der Visitation grundsätzlich. Das Visitationsgeschehen sei eine möglichst vollständige Wahrnehmung der Situation der Gemeinde und des Pfarrers. Dazu gehörten zahlreiche Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und auch Kommunen und Schuldekan seien einbezogen. Hinzu komme, dass Dekan, Pfarrer und Gemeinde im Kirchenbezirk in einem regelmäßigen Austausch stünden. Einzelne Äußerungen, wie sie der Kläger jetzt von drei Personen vorgelegt habe, könnten die theologisch und geistlich wie auch verwaltungsfachlich verantwortete Gesamtsicht auf eine Gemeinde und ihren Pfarrer durch den Visitor nicht ersetzen. Es handle sich auch um eher allgemeine Äußerungen, die die Bewertung in der Visitation nicht grundsätzlich in Frage stellten. Sie seien auch nicht geeignet, die Zweifel der Beklagten zu entkräften, selbst wenn beispielsweise das Verhältnis zur Kommune, das der Visitor als „getrübt“ und der Kläger selbst als „nachhaltig belastet“ beschrieben habe, sich entspannt zu haben scheine. Der Visitationsbescheid weise darüber hinaus auf mehrere konkrete Probleme und Mängel hin, die die in der Beurteilung getroffenen Wertungen beleuchteten (keine Aktualisierung der Geschäftsordnung über mehrere Jahre – auch bis zur

Zwischenvisitation 2004 noch nicht - falsches Abstimmungsverhalten in den beiden Kirchengemeinderäten etc.). Insgesamt reiche die Organisationsbegabung des Klägers bereits für die (zum Teil selbst geschaffenen) Anforderungen in B. kaum aus, es bestehe eine äußerst ernst zu nehmende Arbeitsbelastung des Klägers (und seiner Ehefrau). Bereits 1999 sei der Visitor daher zu seiner Einschätzung gekommen, der Kläger würde sich auf einer anderen Pfarrstelle außerordentlich schwer tun. Die Ansicht des Klägers, dass er in B. gut zu Recht komme und hoch geschätzt werde, decke sich trotz dieser Probleme mit der des Dekans und auch der Beklagten. Nur lasse dies nicht ohne weiteres den Schluss zu, dass dies auch in F. der Fall sein würde. Der Grad der Komplexität der pfarramtlichen Aufgaben in F. sei ein grundsätzlich anderer, höherer, als in B.. Aus der – im einzelnen dargestellten – Situation in F. ergäben sich besonders ausgeprägte Anforderungen an das pastorale Profil, wie Teamfähigkeit, Einer unter vielen sein können, Koordinationsfähigkeit, „verlässliche Organisation“, Kooperationsfähigkeit auf zahlreichen Ebenen, delegieren können, Verbindungen herstellen können und doch im Hintergrund bleiben, Mitarbeitende selbständig arbeiten lassen, sie dennoch motivieren, sich für ihre Bedürfnisse bereit halten. Auch bestehe seitens der Gemeinde in F. die Tendenz, den Stelleninhaber zu überfordern. Im Blick auf die Kirchengemeinde F. sei außerdem von einer heterogenen Prägung zu sprechen. Dies gelte für die Bevölkerungsstruktur wie hinsichtlich des Frömmigkeitsstils. Das vom Kläger selbst vorgetragene, ausgeprägte Profil müsse sich nach Einschätzung der Beklagten dabei als hinderlich erweisen. Insgesamt sei mit der Komplexität der Anforderungen in F., bei denen es um Identität und Einheit der Gemeinde überhaupt gehe - ohne sich auf die geschlossene Kirchlichkeit der Ortschaft verlassen zu können - die Situation in B. in keiner Weise vergleichbar. Zur grundsätzlichen Frage schließlich, welcher Art das Auswahlrecht des Oberkirchenrats sei, habe der Kläger keine Ausführungen gemacht, sondern an der Behauptung festgehalten, es gehe um eine Ermessensentscheidung. Der Oberkirchenrat halte dagegen an seiner Auffassung fest, dass ihm schon der Gesetzeswortlaut in diesem Zusammenhang ein wesentlich weitergehendes Recht der Auswahl oder jedenfalls einen weiten Beurteilungsspielraum zuweise und in der Sache auch zuweisen müsse. Dies sei nicht nur dann der Fall, wenn es um die Auswahl aus einer Vielzahl von Bewerbern gehe, sondern auch, wenn es um einen einzelnen Bewerber gehe. Schon in der Kommentierung zum Pfarrerbesetzungsgesetz von 1920 sei auf die Gefahr hingewiesen worden, dass ein Besetzungsgremium einen bestimmten Bewerber und seine Benennung dadurch zu erzwingen versuche, dass andere Bewerber abgelehnt oder ihnen entsprechende Signale gegeben würden. Müsste nun – anders als bei einer Auswahl aus mehreren Bewerbern – bei nur einem Bewerber für eine Zurückweisung eine mangelnde Eignung nachgewiesen werden, so würde ein solcher Missbrauchsversuch weit eher zum Erfolg führen, weil der Nachweis einer solchen Abrede praktisch ausgeschlossen sei. Zwar werde ein solches Verhalten hier nicht unterstellt. Wie wirksam aber allein das Beharren auf einer Bewerbung und damit die bloße Vermutung solcher Absprachen für die Bereitschaft anderer Pfarrerrinnen und Pfarrer zur Mitbewerbung sein könne, sei dem Oberkirchenrat aus vielen Ver-

fahren bekannt. Als Zeuge werde hierfür Herr Kirchenrat S. benannt. Der Oberkirchenrat habe nicht etwa nur die landeskirchlichen Interessen, sondern auch die der möglichen Mitbewerber auf ein faires und offenes Verfahren zu wahren. Daher sehe das Gesetz zu Recht keine Differenzierung des Maßstabs vor, nach welchem der Oberkirchenrat bei einem oder mehreren Bewerbern entscheiden solle, ob ein Bewerber in Betracht komme. Auch die Tatsache, dass der Oberkirchenrat in Personalsachen als Kollegium zu entscheiden habe und daher keine Gründe mitbeschließen könne, stütze die Auffassung, dass es sich bei der Prüfung des „In Betracht Kommens“ um ein eigenes Wahlrecht handele. In der Konsequenz könne das Gericht zwar prüfen, ob das Kollegium von falschen Tatsachen ausgegangen sei oder wesentliche Kriterien nicht zur Kenntnis genommen habe, der Wahlvorgang selbst sei aber einer Prüfung wohl nicht zugänglich. Eine solche Regelung sei auch im Vergleich mit Regelungen anderer Landeskirchen nicht ungewöhnlich, in denen der landeskirchliche Einfluss fast durchgängig stärker sei als nach dem württembergischen Recht.

Das Gericht werde gegebenenfalls um Hinweise gebeten, ob es Verfahrens- und Formfehler sehe, die prozessuale Anträge nahe legen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze und die von der Beklagten vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

Gründe:

Die Klage ist als Fortsetzungsfeststellungsklage statthaft und auch sonst zulässig.

Zwar sieht § 78 Abs. 1 Kirchliches Verwaltungsgerichtsgesetz – KVwGG - die Fortsetzungsfeststellungsklage unmittelbar nur für den Fall der Erledigung eines Verwaltungsaktes nach Erhebung der Anfechtungsklage vor. Es ist jedoch in der Rechtsprechung zu § 113 Verwaltungsgerichtsordnung allgemein anerkannt, dass in doppelter Analogie die Fortsetzungsfeststellungsklage auch im Falle der Ablehnung eines begehrten Verwaltungsaktes vor Klageerhebung statthaft ist. Die Mitteilung vom 8. Juni 2004 über die Versagung der Aufnahme des Klägers in den Wahlvorschlag stellt eine Regelung dar und ist somit als Verwaltungsakt zu qualifizieren. Das konkrete Besetzungsverfahren war vor Klageerhebung erledigt. Es kann dahingestellt bleiben, ob für diese Fortsetzungsfeststellungsklage die Einhaltung der Klagefrist gemäß § 34 KVwGG zu fordern ist. Denn bei Klageerhebung war jedenfalls mangels Rechtsbehelfsbelehrung die gemäß § 19 KVwGG auf ein Jahr verlängerte Klagefrist noch nicht abgelaufen. Schließlich liegt auch das für eine Fortsetzungsfeststellungsklage zu fordernde besondere Feststellungsinteresse in Form der Wiederholungsgefahr hier vor.

Die Klage ist aber nicht begründet. Denn die Versagung der Aufnahme des Klägers in den Wahlvorschlag war nicht rechtswidrig.

§ 2 Abs. 1 des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes – PfstBG – bestimmt, dass bei der Besetzung von Gemeindepfarrstellen die Belange der Gemeinde, des Kirchenbezirks, der Landeskir-

che und der Pfarrerrinnen und Pfarrer zu berücksichtigen sind. Gemäß § 2 Abs. 3 PfstBG schlägt der Oberkirchenrat bei der Besetzung nach dem Wahlverfahren drei nach Abs. 1 für die Stelle in Betracht kommende Bewerberinnen oder Bewerber zur Wahl vor. Sind nur ein oder zwei solche Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden, so werden diese zur Wahl vorgeschlagen.

Der Oberkirchenrat hat deshalb - vor einer erforderlichenfalls zu treffenden Auswahlentscheidung - in einem ersten Schritt zu beurteilen, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber für die Stelle in Betracht kommt.

Diese Entscheidung kann grundsätzlich vom Verwaltungsgericht überprüft werden.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen Akte des Oberkirchenrats als kirchenleitende Akte nach dem Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg keiner verwaltungsgerichtlichen Überprüfung unterliegen. Denn zumindest die häufig zu treffenden Entscheidungen bei der Besetzung von Gemeindepfarrstellen, die zudem gemäß § 2 Abs. 1 PfstBG grundsätzlich rechtlich determiniert sind, fallen nicht hierunter. Weiter steht auch der Umstand, dass es sich um Kollegialentscheidungen handelt, einer gerichtlichen Prüfung nicht grundsätzlich entgegen, so wenig wie im Übrigen Kollegialentscheidungen nach allgemeinem Rechtsverständnis als solche schon von einer Begründungspflicht ausgenommen sind.

Bei der Überprüfung der Entscheidung sind jedoch zwei Einschränkungen zu beachten.

Für die Entscheidung, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber für eine Gemeindepfarrstelle in Betracht kommt, steht dem Oberkirchenrat zunächst ein durch das kirchliche Verwaltungsgericht nur begrenzt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Unbestimmte Rechtsbegriffe können wegen hoher Komplexität (oder besonderer Dynamik der geregelten Materie) so vage und ihre Konkretisierung im Nachvollzug der Verwaltungsentscheidung so schwierig sein, dass die gerichtliche Kontrolle an die Funktionsgrenzen der Rechtsprechung stößt (vgl. hierzu Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. April 1991, BVerfGE 84, 34). Angesichts der komplexen Bezüge die gemäß § 2 Abs. 1 PfstBG zu berücksichtigen sind und im Anschluss an die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung zum Spielraum der Verwaltung bei dienstrechtlichen Beurteilungen kommt das kirchliche Verwaltungsgericht auch für die Entscheidung nach § 2 Abs. 3 PfstBG zur Annahme eines oberkirchenrätlichen Beurteilungsspielraumes (vgl. weiter den Beschluss des Rechtshofes der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen vom 28.02.2002, in: Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland, Rechtsprechungsbeilage 2003, S. 11, der von einem Beurteilungs- und Auswahlmessen bei der Entscheidung über Bewerbungen für eine Aufgabe in der Gefängnisseelsorge ausgeht).

Weiter beschränkt § 78 Abs. 1 KVwGG den Umfang der gerichtlichen Überprüfung darauf, ob ein Kläger in seinen Rechten verletzt ist. Aus § 2 Abs. 1 PfstBG in Verbindung mit der Fürsorgepflicht gegenüber dem Pfarrer ergibt sich ein subjektives Recht des Pfarrers grundsätzlich nur auf Berücksichtigung seiner eigenen Belange, nicht aber der darüber

hinaus vom Oberkirchenrat objektivrechtlich zu berücksichtigenden weiteren Belange des § 2 Abs. 1 PfstBG. Allerdings bleibt zu beachten, dass das Gewicht der betroffenen Belange des Pfarrers und das Maß ihrer Beeinträchtigung notwendig in einer Wechselbeziehung stehen zu dem Gewicht und der Bedeutung der weiter gemäß § 2 Abs. 1 PfstBG berücksichtigten Belange, die den Belangen des Pfarrers gegenüber gestellt werden (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 14. Februar 1975, in: BVerwGE 48, 56, zu einer insoweit vergleichbaren Problemlage bei einer planerischen Abwägung).

Der Oberkirchenrat hat in seiner Entscheidung beim Bewerberprofil des Klägers gewisse Mängel im kybernetischen Bereich festgestellt und dieses deshalb im Hinblick auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Gemeindepfarrstelle als nicht ausreichend beurteilt. Bei der im dargelegten Sinne eingeschränkten Überprüfung durch das Gericht sind keine Rechtsfehler zu erkennen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Der Oberkirchenrat hat in dem Gespräch am 20. August 2004 als Gründe für die Entscheidung des Kollegiums neben der „Anfrage an seine kybernetischen Fähigkeiten“ genannt: „des weiteren ... die Anfrage an seine Fähigkeit, anderes als eigenes oder eigen-gewolltes zu hören und diejenige, verschiedenes zu integrieren“. Der Oberkirchenrat hat in der mündlichen Verhandlung hierzu aber ausdrücklich klargestellt, dass allein schon seine Zweifel am Vorliegen hinreichender kybernetischer Fähigkeiten seine Beurteilung tragen, dass der Kläger für die vorgesehene Pfarrstelle nicht in Betracht komme. Es bedarf deshalb im vorliegenden Verfahren keiner Entscheidung darüber, ob Zweifel an einer erforderlichen Integrationsfähigkeit des Klägers hinreichend begründet sind, nachdem die unbestrittene evangelikale Prägung des Klägers allein nicht notwendig auf eine mangelnde Integrationsfähigkeit schließen lassen muss.

Soweit der Oberkirchenrat bei seiner Entscheidung jedoch von Mängeln der kybernetischen Fähigkeiten des Klägers ausgeht, ist dies rechtlich nicht zu beanstanden.

In Anbetracht des dem Oberkirchenrat zustehenden Beurteilungsspielraums beschränkt sich die Rechtmäßigkeitskontrolle darauf, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften oder -regeln verstoßen, den gesetzlichen Rahmen oder anzuwendende Begriffe verkannt, einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (vgl. z. B. Schnellenbach, die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 3. Auflage 2004, B, Nr. 452 mit weiteren Nachweisen auch zur Rechtsprechung). Solche Fehler sind hier aber nicht erkennbar.

Verfahrensfehler des unmittelbar zur Prüfung stehenden Pfarrstellenbesetzungsverfahrens sind nicht geltend gemacht worden oder sonst ersichtlich. Personalaktenführung und Beurteilungsverfahren andererseits sind nicht als solche Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreites.

Der Oberkirchenrat hat sich bei seiner Entscheidung auch zu Recht auf die dienstliche Beurteilung des zuständigen Dekans gestützt. Gemäß § 45 b Abs. 1 des Pfarrergesetzes ist die dienstliche Beurteilung der ständigen Pfarrer Grundlage der Entscheidungen beim

Stellenwechsel ... (und) soll auch Grundlage für Entscheidungen über die weitere dienstliche Verwendung sein. Zwar stammt die zu Grunde gelegte Beurteilung des Klägers vom 21. August 1999 und Nr. 3 der kirchlichen Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Pfarrerinnen und Pfarrer im ständigen Dienst sieht eine - weiche - Vierjahresfrist für Regelbeurteilungen und die Möglichkeit von Anlassbeurteilungen vor. Es bedarf hier aber keiner Entscheidung darüber, ob nach dem einschlägigen Beurteilungsrecht bis zum Zeitpunkt der versagenden Entscheidung des Oberkirchenrats eine aktuelle (Gesamt-) Beurteilung vorzunehmen gewesen wäre, oder ob die im Einzelnen dargelegten Umstände es noch zuließen, dass keine solche aktuelle Gesamtbeurteilung erstellt worden war. Denn als Grundlage für die hier zu prüfende Entscheidung im Pfarrstellenbesetzungsverfahren genügt es, dass der zuständige Dekan nach dem Dienstgespräch mit dem Kläger am 21. Januar 2004 die entscheidende Beurteilung „in der Organisation und Verwaltung des Pfarramts liegen seine Schwächen“ ausdrücklich und aktualisiert im Hinblick auf die anstehende Bewerbung für die Gemeinde F. aufrecht erhalten hat.

Auch inhaltlich ist dieses vom Oberkirchenrat übernommene Werturteil nicht zu beanstanden, insbesondere hat der Oberkirchenrat dargelegt, dass er von einem „richtigen Sachverhalt“ ausgegangen ist.

Insoweit ist die Rechtsprechung zu dienstlichen Beurteilungen heranzuziehen, in der Folgendes geklärt ist (vgl. Bundesverwaltungsgericht Urteil vom 26. Juni 1980, BVerwGE 60, 245): Grundsätzlich unterliegt es dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherren, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Gesamturteil und seinen Vorschlag für eine weitere dienstliche Verwendung stützen will. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen beschränken. Schließlich kann er die verschiedenen Möglichkeiten, ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden. Soweit der Dienstherr entweder historische Einzelvorgänge ausdrücklich in der Beurteilung erwähnt oder die Beurteilung auf bestimmte Tatsachen, insbesondere auf konkrete herausgelöste Einzelvorkommnisse, gründet, muss er aber im Streitfall diese Tatsachen darlegen und trägt das Risiko ihres Beweises. Ein solcher „Tatsachenkern“ gehört zum „Sachverhalt“ im Sinne der Prüfungsmaßstäbe der Beurteilungsermächtigungen. Sind Gegenstand der verwaltungsgerichtlichen Prüfung auf einer Vielzahl von Eindrücken und Beobachtungen beruhende (reine) Werturteile, so kann das Verwaltungsgericht nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelner Tatsachen verlangen, die diesen Werturteilen in ihrem

Ursprung auch zu Grunde liegen. Der Dienstherr ist nicht gehalten für ein reines Werturteil sämtliche während des Beurteilungszeitraumes gemachten Wahrnehmungen im Einzelnen zu registrieren und spätestens in einem Streitfall offen zu legen. Es genügt, dass eine Beurteilung in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden muss und dass der Dienstherr gegebenenfalls schon vorprozessual allgemeine pauschale Werturteile durch nähere (schriftliche) Darlegungen zu erläutern, zu konkretisieren und dadurch plausibel zu machen hat. Dies kann durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren Teilwerturteilen erfolgen, solange nur das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird. Das Verwaltungsgericht kann auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen nachprüfen, ob von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen wurde oder allgemeingültige Wertmaßstäbe verletzt worden sind. Macht der Dienstherr in dieser Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar, so wird dadurch dem Anspruch auf effektiven gerichtlichen Rechtschutz in einem ausreichenden und zugleich praktikablen, das heißt, eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden Umfang genügt. Soweit der Dienstherr auch in dem Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutert, so bestehen im Übrigen grundsätzlich keine Bedenken, dass er dies noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholt. Die Beurteilung selbst wird durch die nachträgliche Darlegung und Erläuterung der maßgeblichen Erwägungen des Dienstherrn nicht inhaltlich geändert und der Beurteilte in aller Regel in der Wahrung seiner Rechte nicht beeinträchtigt.

Diesen Maßstäben genügend hat der Oberkirchenrat seine Beurteilung, dass der Kläger über die aus der Sicht des Oberkirchenrats für die zu besetzende Pfarrstelle erforderlichen kybernetischen Fähigkeiten nicht in ausreichendem Maße verfügt, zumindest im gerichtlichen Verfahren plausibel gemacht und das Gericht vermag nicht festzustellen, dass es sich bei dieser Beurteilung um eine bloß formelhafte Behauptung handelt. Soweit insbesondere der Oberkirchenrat in seiner Klageerwidern beispielhaft Einzeltatsachen benennt, nämlich „keine Aktualisierung der Geschäftsordnung über mehrere Jahre“ und „falsches Abstimmungsverhalten in den beiden Kirchengemeinderäten“ hat sich auch der Tatsachenkern dieser Aussagen bestätigt. Die weitere Aussage der Klageerwidern, bereits 1999 komme der Visitorator zu der Einschätzung, der Kläger würde sich auf einer anderen Pfarrstelle außerordentlich schwer tun, hat der Oberkirchenrat in der mündlichen Verhandlung zwar so nicht mehr aufrecht erhalten können. Insoweit handelt es sich aber um eine zusätzliche Aussage, bei deren Wegfall das Urteil über die kybernetischen Fähigkeiten im Wesentlichen unberührt bleibt.

Die Gewichtung der Mängel im kybernetischen Bereich dergestalt, dass der Oberkirchenrat die Kompetenzen des Klägers wegen der im Verwaltungsbereich zu erwartenden Anforderungen in der Gemeinde F. als nicht hinreichend einschätzt, ist zumindest vertretbar. Der Oberkirchenrat hat insbesondere durch den Hinweis auf die Wiederbesetzungssitzung der Gemeinde F. dargelegt, dass er seine starke Gewichtung der Verwaltungskompetenz auf

die von ihm zutreffend ermittelten Belange der Gemeinde F. stützt. Darauf, ob dies die einzig mögliche Beurteilung ist, kommt es nach allem rechtlich nicht an. Letztlich ohne Erfolg verweist der Kläger deshalb auch auf gute Beurteilungen in anderen Bereichen wie auch auf seine sonstigen organisatorischen Leistungen bei Aufbau und Mitgeschäftsführung der gemeinnützigen GmbH „Haus der Musik und der Begegnung“. Es ist noch durch den Beurteilungsspielraum des Oberkirchenrats gedeckt, dass er die plausibel dargelegten Mängel angesichts des zutreffend erhobenen Anforderungsprofils für die zu besetzende Gemeindepfarrstelle F. demgegenüber als so entscheidend qualifiziert hat, dass er den Kläger als für diese Gemeindepfarrstelle nicht in Betracht kommend beurteilt.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 89 Abs. 1 KVwGG.

gez. Müller

gez. Klein

gez. Schlatter

gez. Kohler

gez. Dr. Deuschle