

Kirchengericht:	Landeskirchengericht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
Entscheidungsform:	Urteil
Datum:	25.09.2023
Aktenzeichen:	LKGer 2022-2
Rechtsgrundlagen:	§ 65 VwGG.EKD; § 12 PfdG.EKD, 14 Abs. 2 PfdG.EKD, § 16 Abs. 1 PfdG.EKD; § 30 AG.EKKW-PfdG.EKD; § 9 PfVertrVO
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

1. Eine Maßnahme, die aus einem personalvertretungsrechtlichen Grund rechtswidrig ist, unterliegt nicht der Aufhebung, wenn eine Auswirkung des Fehlers auf Erlass und Inhalt der Maßnahme offensichtlich ausgeschlossen ist.
Verstöße gegen Beteiligungsrechte können nur dann zur Unwirksamkeit der beteiligungspflichtigen Maßnahme führen, wenn dies gesetzlich angeordnet ist
2. Mangelnde Bewährung im Probendienst liegt nicht erst dann vor, wenn endgültig die fehlende Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung erwiesen ist, sondern schon dann, wenn begründete Zweifel bestehen, ob der Pfarrer auf Probe den zu stellenden Anforderungen persönlich oder fachlich gewachsen sein wird.
3. Maßstab für die Bewährung ist die Tätigkeit in einem Gemeindepfarramt. Die Bewährung muss generell, bezogen auf das gesamte Berufsspektrum des Pfarrers bejaht werden können; eine Befähigung nur für bestimmte Funktionen reicht nicht aus.
4. Die Schwerbehinderteneigenschaft entbindet einen Pfarrer im Probendienst nicht davon, die Bewährung, wenn auch unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung, in der laufbahnrechtlichen Probezeit nachzuweisen. Am Maßstab der Bewährung können grundsätzlich keine Abstriche gemacht werden.
5. Die Möglichkeiten der Entlassung eines Pfarrers auf Probe wegen mangelnder Bewährung und wegen nicht dienstlich verursachter Dienstunfähigkeit stehen rechtlich selbständig nebeneinander.

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand:

Die Klägerin wurde zum 1. November 2017 nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Pfarrdienstgesetzes der EKD - PfDG.EKD in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe berufen und mit der Versehung der Pfarrstelle D im Kirchenkreis E beauftragt.

Im Verlauf dieser Tätigkeit kam es zu Auffälligkeiten. So kam die Klägerin u.a. verspätet zu Gottesdiensten (u.a. Karfreitag) sowie zu einer Trauerfeier. Zudem zahlte die Klägerin Kollekten nicht ein und bewahrte diese teilweise in der Schublade ihres Amtszimmers im Pfarrhaus auf. Kirchenbuch und Totenbuch waren nicht ordnungsgemäß geführt.

In der Zeit vom 30. März 2018 bis 30. Juni 2018 war die Klägerin arbeitsunfähig krankgeschrieben. In dieser Zeit fanden unter anderem zwei Einzelsupervisionen bei einem Pastoralpsychologen sowie eine vertrauensärztliche Untersuchung statt. Letztere ergab, dass die Klägerin ab 1. Juli 2018 als dienstfähig anzusehen sei.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2018 wurde der Klägerin sodann eine landeskirchliche Verfügungspfarrstelle in F zugewiesen und zum 1. September 2018 wurde sie mit der Versehung der Pfarrstelle G im Kirchenkreis H beauftragt. Zudem wurde mit der Klägerin eine Verlängerung des Probendienstes um zehn Monate vereinbart.

Auch im weiteren Verlauf ihrer Tätigkeit kam es zu Verspätungen bzw. erschien die Klägerin u.a. nicht zum Religionsunterricht an der Grundschule G und gab erst im Nachhinein an, erkrankt gewesen zu sein. Auch im Kirchspiel kam es zu Beschwerden. So gehe die Klägerin nicht ans Telefon, rufe nicht zurück; es gelinge ihr nicht, ihre Arbeit zu organisieren. Hilfe nehme sie nicht an. Die Pröpstin des Sprengels I gab ferner an, die Klägerin nur schwer erreichen zu können, da sie nicht zeitnah auf Briefe, Anrufe oder E-Mails reagiere. Sie halte die derzeitige Persönlichkeitsstruktur der Klägerin und den Pfarrberuf für unvereinbar.

Ab dem 7. Oktober 2019 wurde die Klägerin stationär im Fachkrankenhaus für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie J behandelt. Ausweislich der ärztlichen Bescheinigung vom 12. Dezember 2019 wurde die Klägerin ab dem 2. März 2020 nach zuvor durchgeführter Wiedereingliederung (ohne Schulunterricht) als dienstfähig angesehen.

In einem Dienstgespräch am 17. Januar 2020 wurde der Klägerin durch den Prälaten mitgeteilt, es sei beabsichtigt, sie aus dem Probendienst zu entlassen. Mit Bescheid vom 10. März 2020 verfügte der Beklagte die Entlassung mit Ablauf des 30. Juni 2020.

Hiergegen legte die Klägerin, vertreten durch ihre Bevollmächtigte, Widerspruch ein, welcher mit Widerspruchsbescheid vom 21. August 2020 zurückgewiesen wurde. Im Rahmen des hiergegen geführten Klageverfahrens wurde die Entlassungsverfügung mit Bescheid vom 24. Juni 2021 aufgehoben.

Seit der Aufhebung der Entlassungsverfügung ist die Klägerin dienstunfähig erkrankt. Am 13. Oktober 2021 unterzog sich die Klägerin einer vertrauensärztlichen Untersuchung bei der Vertrauensärztin der evangelischen Landeskirche Kurhessen-Waldeck, Frau Dr. med.

K. Das Gutachten der Ärztin vom 15. Oktober 2021 attestiert unter Berücksichtigung eines Grads der Behinderung von 50 eine allgemeine und dauerhafte Dienstunfähigkeit für die Tätigkeit als Pfarrerin entsprechend der Dienstbeschreibung.

Mit Schreiben vom 24. Februar 2022 teilte die Beklagte der Klägerin mit, es sei beabsichtigt, ihr mit Wirkung vom 1. November 2017 begründetes Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit Ablauf des 30. Juni 2022 zu beenden und sie aus dem Dienst der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zu entlassen. Ihr wurde Gelegenheit gegeben, sich bis zum 25. März 2022 zu äußern. Zudem wurden sowohl die Pfarrvertretung als auch die Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer angehört; beide Vertretungen gaben kein Votum ab.

Mit hier verfahrensgegenständlichem Bescheid vom 28. März 2022 wurde die Entlassung der Klägerin aus dem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit Ablauf des 30. Juni 2022 verfügt.

Hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein, den der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 15. Juli 2022 zurückwies. Das Pfarrdienstverhältnis sei nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD zu beenden, wenn die Pfarrerin im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sich nicht im Sinne des § 16 Abs. 1 PFDG.EKD bewährt habe. Dies sei bei der Klägerin aufgrund der während ihres ausgeübten Dienstes aufgetretenen Vorkommnisse der Fall. Soweit die Klägerin ausführe, sie sei bereit, in der Klinikseelsorge zu arbeiten, habe dies keine Auswirkungen auf die Beurteilung der Bewährung der Klägerin in der Probezeit, die nicht festgestellt werden könne.

Zudem könne nach § 14 Abs. 2 Nr. 4 PfdG.EKD das Pfarrdienstverhältnis auf Probe durch Entlassung beendet werden, wenn die Pfarrerin im Pfarrdienstverhältnis auf Probe dienstunfähig erkrankt sei und nicht in den Ruhestand versetzt würde. Die Dienstunfähigkeit der Klägerin stehe u.a. aufgrund des Gutachtens der Vertrauensärztin vom 15. Oktober 2021 fest. Eine Versetzung in den Ruhestand komme nicht in Betracht.

Hiergegen hat die Klägerin unter dem 28. September 2022, bei Gericht eingegangen am 29. September 2022, Klage erhoben.

Die Entlassungsverfügung sei bereits formell rechtswidrig, da es an einer ordnungsgemäßen Beteiligung der Vertretungsorgane fehle. Zum einen sei in den Anhörungsschreiben vom 24. Februar 2022 an die Pfarrvertretung sowie die Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer darauf verwiesen worden, dass die Entlassung der Klägerin gemäß § 14 Abs. 2 Ziff. 1 PfdG.EKD geplant sei. Die Verfügung sei jedoch sowohl auf § 14 Abs. 2 Ziff. 1 als auch auf § 14 Abs. 2 Ziff. 4 PfdG.EKD gestützt. Zudem habe es die Beklagte pflichtwidrig unterlassen, die Klägerin darauf hinzuweisen, dass es ihr nach § 30 Abs. 2 lit. b) AG.EKKW-PfdG.EKD möglich gewesen wäre, zu beantragen, die Pfarrvertretung zu beteiligen.

Die Entlassungsverfügung sei auch materiell rechtswidrig. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Ziff. 1 PfdG.EKD lägen nicht vor. Die Stelle in D habe überdurchschnittlichen

Anforderungen an eine Berufsanfängerin gestellt, die dazu führten, dass bei der Klägerin eine depressive Störung aufgetreten sei. Auch habe sich die Kirchengemeinde D ausdrücklich gegen eine Berufsanfängerin ausgesprochen. Bereits im Rahmen dieser Tätigkeit habe die Klägerin unter massiven Ängsten und Depressionen gelitten. Darüber habe sie im März 2019 Dekan L informiert und diesen gebeten, die Kirchenvorstände zu informieren. Auch die zuständige Pröpstin habe sie informiert und sich in ambulante ärztliche Behandlung begeben.

Die unbestrittene Unpünktlichkeit der Klägerin und Schwierigkeiten etwa im Schulunterricht rechtfertigten die Entlassung nicht, weil die aufgeführten und der Entscheidung zugrunde gelegten Mängel bei der Amtsführung offenkundig auf der zwischenzeitlich auch versorgungsamtlich festgestellten psychischen Störung der Klägerin beruhten und nicht charakter-/verhaltensbedingt, sondern krankheits- und behindertenbedingt seien. Regelmäßige Symptome der bei der Klägerin erstmals im Laufe des Probendienstes aufgetretenen und zwischenzeitlich ärztlicherseits diagnostizierten depressiven Störung seien nach dem ICD 11 nämlich ein Antriebsmangel. Häufige Zusatzsymptome seien die Störung der Konzentration, der Aufmerksamkeit und des Denkvermögens. Beruhten die Unzulänglichkeiten in der Amtsführung allerdings auf einer aufgetretenen psychischen/krankheitsbedingten Einschränkung der Klägerin, scheidet aus gesetzessystematischen Gründen eine Entlassung nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD aus. Liege eine Schwerbehinderung vor, so müsse eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung berücksichtigt werden. Die angefochtenen Bescheide ließen indes nicht erkennen, dass und wie die im Laufe des Probepfarrverhältnisses aufgetretene Behinderung und die nur eingeschränkte Verwendungsfähigkeit der Klägerin bei deren Einsatz und der anschließenden Eignungsbeurteilung berücksichtigt worden seien. Stets sei rechtsfehlerhaft ausgeführt worden, der Probendienst könne lediglich im Rahmen einer Gemeindepfarrstelle durchgeführt werden. Werde indes einer schwerbehinderten Pfarrerin im Probendienst nicht die Möglichkeit eröffnet, sich an anderer Stelle als im Gemeindedienst zu bewähren, obwohl dies nach den einschlägigen Vorschriften möglich wäre und obwohl diese bzw. der behandelnde Facharzt darauf hinweise, dass ein Einsatz trotz Schwerbehinderung möglich wäre, dann sei die Feststellung, die Pfarrerin auf Probe habe sich nicht bewährt, rechtswidrig.

Hinzu käme, dass nach der Systematik der Vorschrift des § 14 PfdG.EKD einerseits die Möglichkeit bestehe, einen Pfarrer auf Probe wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung zu entlassen, andererseits aber auch die Option der Ruhestandsversetzung gegeben sei. Richtigerweise sei davon auszugehen, dass die Defizite, die die Klägerin während ihrer Tätigkeit als Pfarrerin im Gemeindedienst gezeigt habe und die Gegenstand der angefochtenen Verfügung seien, nicht auf ihrer mangelnden Befähigung beruhten, sondern darauf, dass sie die Tätigkeit als Gemeindepfarrerin auf Grund ihrer Behinderung bzw. Erkrankung nicht habe ausüben können.

Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Ziff. 4 PfdG.EKD lägen ebenfalls nicht vor.

Die Klägerin beantragt,

den Bescheid der Bischöfin der Beklagten vom 28. März 2022 in der Gestalt des Widerspruchbescheides des Rates der Landeskirche der Beklagten vom 15. Juli 2022 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Bescheid sei formell und materiell rechtmäßig.

Die Entlassung nach § 14 Abs. 2 Ziff. 4 PFDG.EKD sei gerechtfertigt, da die Klägerin, wie sich aus dem vertrauensärztlichen Gutachten ergebe, dienstunfähig sei.

Auf die Prüfung einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit respektive Bewährungsmöglichkeit im Probedienst außerhalb einer Gemeindepfarrstelle käme es - auch unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung der Klägerin - nicht an. Der Klägerin sei die Anstellungsfähigkeit nach § 16 PfdG.EKD gerade noch nicht zuerkannt worden.

Die Entlassung der Klägerin nach § 14 Abs. 2 Ziff. 1 PfdG.EKD sei ebenfalls gerechtfertigt. Der Probedienst der Klägerin in der Pfarrstelle D sei trotz guter Ausgangsbedingungen geprägt von zahlreichen Beschwerden und Unregelmäßigkeiten in der Amtsführung gewesen. Der Klägerin sei in der Folge durch die Verlängerung des Probedienstes sowie den Pfarrstellenwechsel die Chance auf einen Neubeginn an einem anderen Ort ermöglicht worden. Die Schwierigkeiten hätten sich indes fortgesetzt und intensiviert. Eine Bewährung der Klägerin könne nicht festgestellt werden. Die Anstellungsfähigkeit nach § 15 Abs. 1 PfdG.EKD beziehe sich ausdrücklich auf das Gemeindepfarramt. Auch unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung der Klägerin könne hiervon nicht abgewichen werden. Eine Beschäftigung im Medienhaus oder in der Klinikseelsorge, wie von der Klägerin erstrebt, komme mangels der zuvor erlangten Anstellungsfähigkeit nicht in Betracht. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung Beweisanträge gestellt, die durch das Gericht zurückgewiesen wurden. Insoweit wird auf das Protokoll zur mündlichen Verhandlung verwiesen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der Personalakte der Klägerin sowie des Verwaltungsvorgangs der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige, insbesondere fristgerecht eingereichte Klage ist zulässig, jedoch unbegründet.

Die Entlassung der Klägerin aus dem Pfarrdienstverhältnis auf Probe durch die Beklagte erweist sich als rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 65 VwGG.EKD i. V. m. § 113 Abs. 1VwGO).

Die Entlassungsverfügung ist formell rechtmäßig.

Die Beteiligung der Pfarrvertretung ist nicht zu beanstanden. Gemäß § 30 Abs. 1 S. 1, 1. HS AG.EKKW-PfDG.EKD wird für den Bereich der Landeskirche als Vertretung der Pfarrerschaft einschließlich der Vikarinnen und Vikare eine Pfarrvertretung gebildet. Zudem regelt § 9 Abs. 2 der Verordnung über die Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (PfVertrVO), dass das Landeskirchenamt nach Anhörung der Pfarrvertretung für die Dauer der Amtszeit der Pfarrvertretung eine Vertrauensperson und deren Stellvertretung für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer bestellt, die bei der Beratung von Angelegenheiten schwerbehinderter Pfarrerinnen und Pfarrer mit beratender Stimme zu den Sitzungen der Pfarrvertretung hinzuzuziehen ist. Gemäß § 30 Abs. 2 S. 3 lit. b) AG.EKKW-PfDG.EKD ist die Pfarrvertretung zu beteiligen in personellen und sozialen Angelegenheiten einzelner Pfarrerinnen und Pfarrer, für deren Regelung die Bischöfin oder der Bischof oder das Landeskirchenamt zuständig ist, auf Antrag der oder des Betroffenen, der Bischöfin oder des Bischofs oder des Landeskirchenamtes. Eine ordnungsgemäße Beteiligung muss dabei konkret genug sein und Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahme erkennen lassen (vgl. VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 25. April 2023 – 4 S 421/23 –, juris). Diesen Anforderungen genügt das Anhörungsschreiben, da sich aus ihm ohne Weiteres ergibt, dass auch die Dienstunfähigkeit als weiterer Entlassungsgrund aus dem Schreiben hervorgeht. So heißt es: „(..) aufgrund des vertrauensärztlichen Gutachtens vom 15. Oktober 2021 und der darin festgestellten dauerhaften Dienstunfähigkeit für die Tätigkeit als Gemeindepfarrerin, sieht die Bischöfin keine Möglichkeit, Sie im Anschluss an ihren Probendienst (endet am 28. Februar 2022) in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit zu übernehmen.“.

Selbst wenn jedoch davon auszugehen wäre, dass das Zustimmungersuchen den Anforderungen nicht entspräche, führte dies nicht zur Aufhebung der Entlassungsverfügung. Eine Maßnahme, die aus einem personalvertretungsrechtlichen Grund rechtswidrig ist, unterliegt nicht der Aufhebung, wenn eine Auswirkung des Fehlers auf Erlass und Inhalt der Maßnahme offensichtlich ausgeschlossen ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.07.2012 - 2 B 16.12 -, juris Rn. 21 [„in § 46 VwVfG zum Ausdruck kommender allgemeiner Rechtsgrundsatz“]). Davon ist hier auszugehen. Sowohl die Pfarrvertretung als auch die Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer hatten ersichtlich keine Bedenken gegen die Annahme, die Klägerin sei mangels Bewährung im Pfarramt zu entlassen. Sie haben von ihrem Recht auf Stellungnahme nicht Gebrauch gemacht. Es kann ausgeschlossen werden, dass sie sich gegen die Entlassung der Klägerin ausgesprochen hätten, wenn ihnen als weiterer Entlassungsgrund die Dienstunfähigkeit der Klägerin ausdrücklich genannt worden wäre. Dessen ungeachtet fehlt es im Ausführungsgesetz der

Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD an einer Regelung für den Fall des Verstoßes gegen das Beteiligungsrecht. Verstöße gegen Beteiligungsrechte können jedoch nur dann zur Unwirksamkeit der beteiligungspflichtigen Maßnahme führen, wenn dies gesetzlich angeordnet ist (BVerwG, Urteil vom 30. August 2012 – 2 C 23/10 –, BVerwGE 144, 93-99).

Soweit die Klägerin zudem rügt, die Beklagte habe versäumt, sie darauf hinzuweisen, dass sie einen Antrag auf Beteiligung der Pfarrvertretung nach § 30 Abs. 2 lit. b) AG.EKKW.PfDG.EKD hätte stellen können, führt dies ebenfalls nicht zur formellen Rechtswidrigkeit der Entlassungsverfügung. Bereits aus dem Gesetzeswortlaut folgt, dass alternativ neben der oder dem Betroffenen auch die Bischöfin/der Bischof oder das Landeskirchenamt antragsbefugt sind. Vorliegend hat das Landeskirchenamt die Pfarrvertretung sowie die Vertrauensperson entsprechend informiert, so dass dem Sinn und Zweck der Beteiligung ausreichend Rechnung getragen wurde. Eine darüber hinaus bestehende Hinweispflicht ergibt sich aus der Regelung nicht.

Die Entlassungsverfügung ist auch materiell rechtmäßig.

Rechtsgrundlage für die verfügte Entlassung ist vorliegend § 14 Abs. 2 PfDG.EKD. Hiernach wird das Pfarrdienstverhältnis auf Probe außer durch Tod und durch Beendigung nach den §§ 97 bis 100 und § 102 durch Entlassung u.a. beendet, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sich nicht im Sinne des § 16 Absatz 1 bewährt hat (Nr. 1.).

Gemäß § 16 Abs. 1 PfDG.EKD wird die Anstellungsfähigkeit von den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen nur Bewerberinnen und Bewerbern zuerkannt, die (...) 3. die Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen und 4. sich im Pfarrdienst, insbesondere in der selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung pfarrdienstlicher Aufgaben, in vollem Umfang bewährt haben.

Eine Bewährung setzt voraus, dass der Pfarrer auf Probe nach seiner Eignung, Befähigung und den ihm in der Probezeit gezeigten Leistungen den Anforderungen, die mit dem auf Lebenszeit zu verleihenden Statusamt verbunden sind, voraussichtlich gerecht werden wird. Eine mangelnde Bewährung liegt also nicht erst dann vor, wenn endgültig die fehlende Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung erwiesen ist, sondern schon dann, wenn begründete Zweifel bestehen, ob der Pfarrer auf Probe den an ihn zu stellenden Anforderungen persönlich oder fachlich gewachsen sein wird (so auch für den staatlichen Bereich VG Köln, Urteil vom 16. März 2016 - 19 K 7083/14 -, juris).

Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, die auch die Möglichkeit einer oder den Anspruch auf eine Verlängerung nach § 12 Abs. 1 S. 2 PfDG.EKD einschließt, ist ein Akt wertender Erkenntnis. Dieser ist an der Frage auszurichten, ob berechnete Zweifel an der Eignung oder Befähigung für die Führung eines Pfarramtes bestehen (vgl. § 12 Abs. 2 PfDG.EKD). Die vom Dienstherrn getroffene Entscheidung kann von dem Landeskir-

chengericht nur darauf überprüft werden, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die rechtlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob bei der Beurteilung von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist und ob allgemeine Wertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind.

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Bescheid der Beklagten über die Entlassung aus dem Probendienst rechtlich nicht zu beanstanden. Es steht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die Klägerin sich während der Probezeit nicht bewährt hat.

Dabei ist es zunächst entgegen der Ansicht der Klägerin nicht zu beanstanden, dass die Beklagte für die Feststellung der fachlichen Bewährung der Klägerin das Anforderungsprofil einer Gemeindepfarrerin/eines Gemeindepfarrers zugrunde gelegt hat.

Bereits aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich, dass Maßstab für die Bewährung die Tätigkeit in einem Gemeindepfarramt ist, da § 16 Abs. 1 Nr. 4 PfdG.EKG eine Bewährung „in vollem Umfang“ insbesondere in der selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung pfarrdienstlicher Aufgaben verlangt.

Die fachliche Bewährung erschließt sich somit aus dem breiten Aufgabenfeld eines Pfarrers, für dessen Bewältigung unterschiedliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich sind. Gemessen am Bild des Gemeindepfarrers gehören hierzu: Gottesdienste, kirchliche Amtshandlungen aus besonderen Anlässen (z. B. Taufe, Trauung, Beerdigung), Seelsorge, Konfirmandenunterricht, Religionsunterricht in Schulen, Leitung und Gestaltung von Kirchenvorstandssitzungen, Verwaltung des Pfarramtes, Umgang mit hauptamtlichen, nebenamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern, Umgang mit Mitgliedern der Gemeinde.

Die Beklagte stützt ihre Entscheidung dabei auf Tatsachengrundlagen, denen sie eine hohe Glaubhaftigkeit und Glaubwürdigkeit beimessen durfte. Hierbei ist auf die ausführlichen Stellungnahmen des Dekans M vom 23. April 2018 (Bl. F 28 ff. der Personalakte), des Prälaten vom 15. Juni 2018 (Bl. F 26 ff. der Personalakte), der Pröpstin vom 30. August 2019 (Bl. F 42 ff. der Personalakte) sowie des Dekans L vom 30. August 2019 Bezug zu nehmen (Bl. F 45 ff. der Personalakte). Sämtliche Voten bzw. Vermerke rechtfertigen die in der Entlassungsverfügung der Beklagten getroffene Wertung, dass die Klägerin sich in ihrem Dienst als Gemeindepfarrerin nicht bewährt hat. Da die Klägerin dies letztlich in Bezug auf das Amt der Gemeindepfarrerin auch nicht in Abrede stellt, verzichtet das Gericht an dieser Stelle darauf, die Vorfälle (erneut) aufzulisten.

Die bekundeten Defizite der Klägerin betreffen Eigenschaften und Fähigkeiten, die im Pfarrdienst unabdingbar sind. Auch wenn die Klägerin in einzelnen Tätigkeitsbereichen wie der Abhaltung von Gottesdiensten gute Arbeit geleistet hat, vermag dies die aufgezeigten Mängel nicht zu kompensieren. Zwar müssen nicht alle für den Pfarrdienst erforderlichen Eigenschaften wie etwa seelsorgerische oder organisatorische Fähigkeiten gleich gut ausgeprägt sein - das wird sogar in aller Regel nicht der Fall sein -, insgesamt müssen jedoch alle wesentlichen Felder pfarramtlicher Tätigkeit abgedeckt sein und Belastungen,

die der Pfarrberuf zwangsläufig mit sich bringt, ausgehalten werden können. Die Bewährung muss generell, bezogen auf das gesamte Berufsspektrum des Pfarrers bejaht werden können; eine Befähigung nur für bestimmte Funktionen reicht nicht aus (vgl. Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland, Urteil vom 8. März 2004- VK 10/2003 - abrufbar über <https://kirchenrecht-ekir.de/document/25261/search/%2522VK%252010%252F2003%2522?>). Zu Recht weist die Pröpstin darauf hin, dass im Pfarrberuf an jeder Stelle von der Klägerin gefordert werde, von sich aus Kontakt zu Menschen aufzunehmen, Termine zu vereinbaren, einzuhalten und den Tag eigenständig zu strukturieren.

Zu dem eingangs dargestellten Beurteilungsspielraum der Beklagten gehört es ferner, Verhaltensweisen und Leistungen der Klägerin in den verschiedenen Aufgabenfeldern zu benennen, abzuwägen und zu gewichten. Deshalb darf das Landeskirchengericht auch keine andere Gewichtung dergestalt vornehmen, dass es die von der Klägerin und dem behandelnden Facharzt genannten Kompetenzen im Bereich der Klinikseelsorge bzw. für „Aufgaben mit deutlich umrissenen Arbeitsfeldern und einem definierten Einsatzbereich“ (vgl. Fachärztliche Bescheinigung vom 7. Juli 2021 [Bl. F 77 der Personalakte]) stärker zu ihren Gunsten gewichtet. Dazu kommt, dass es an jeglichen Anhaltspunkten dafür fehlt, dass es der Klägerin insbesondere in dem anspruchsvollen und mit großen Belastungen verbundenen Bereich der Klinikseelsorge möglich wäre, sich zu bewähren. Im Klinikum N war die Klägerin allein in der Verwaltung tätig. Unter diesen Umständen kann das Gericht nicht feststellen, dass die Beklagte die Grenzen ihres Beurteilungsspielraums missachtet oder ihrer Entscheidung, die Klägerin habe sich nicht bewährt, sachfremde Erwägungen zugrunde gelegt hätte.

Entgegen der Ansicht der Klägerin führt auch die bei ihr festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu einer anderen Bewertung. Genügt ein Pfarrer im Probedienst den gestellten Anforderungen nicht, kann er seinen Anspruch auch nicht aus dem Schwerbehindertenrecht herleiten. Zwar dürfen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des § 164 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, welche jedenfalls nach ihrer Intention auch in kirchenrechtlichen Verfahren zu berücksichtigen sind, schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Die Vorschrift kann indes nicht über eine fehlende Qualifikation hinweghelfen, soweit sie verlässlich feststeht (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 8. Dezember 1998 - 6 B 2211/98 -, juris zur Beförderungssentscheidung im staatlichen Beamtenrecht). Die Schwerbehinderteneigenschaft entbindet jedenfalls den Betroffenen nicht davon, seine Bewährung, wenn auch unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung, in der laufbahnrechtlichen Probezeit nachzuweisen. Das bedeutet, am Maßstab der Bewährung können grundsätzlich keine Abstriche gemacht werden. So würde nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu dienstlichen Beurteilungen eine Berücksichtigung behinderungsbedingter qualitativer Leistungsmängel zu einer letztlich weder vom Gesetz gewollten noch sachlich gerechtfertigten Bevorzugung des

Schwerbehinderten führen (BVerwG, Urteil vom 25. Februar 1988 - 2 C 72.85 - BVerwGE 79, 86).

Aus dem Benachteiligungsverbot folgt ohne Weiteres zwar die Verpflichtung, in dem durch das Berufsbild und dessen Erfordernisse gesetzten Rahmen die Arbeitsanforderungen so zu gestalten, dass ein leistungsgerechter Arbeitseinsatz ermöglicht wird und damit die Voraussetzungen geschaffen werden, dass ein Behinderter vollwertige Arbeit leisten kann. Das beinhaltet eine Rücksichtnahme und besondere Förderung. So kann eine Behinderung auch einen „besonderen Grund“ nach § 12 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD begründen, wenn eine fehlende Qualifikation noch nicht abschließend feststeht. Die Erschwernisse einer Behinderung können zu Verzögerungen führen, so dass eine sachgerechte Entscheidung in der regelmäßigen Beurteilungszeit von drei Jahren nicht ohne Benachteiligung des Behinderten möglich, sondern eine Verlängerung der Beurteilungszeit geboten ist (so auch Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland, Urteil vom 11. Oktober 2004 - VK 20/2003 - abrufbar unter <https://kirchenrecht-ekir.de/document/25266/search/%2522VK%252020%252F2003%2522?>). Diesen Anforderungen hat die Beklagte indes genügt, indem sie sowohl die Probezeit der Klägerin verlängert, als auch den Wechsel der Pfarrstelle ermöglicht hat. Ein weiteres Entgegenkommen, wie es die Klägerin wünscht, ist nicht geschuldet.

Im Ergebnis ist die Beklagte somit bei ihrer Entscheidung, die Klägerin zu entlassen, weder von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen noch hat sie allgemeine Wertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt. Kann daher nicht festgestellt werden, dass die Klägerin sich in der selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung pfarrdienstlicher Aufgaben in vollem Umfang bewährt hat, ist die Rechtsfolge nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD die Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis auf Probe.

Den in der mündlichen Verhandlung gestellten Beweisanträgen der Klägerin war nicht nachzugehen.

Soweit die Klägerin beantragt hat, zum Beweis für die Tatsache, dass Unpünktlichkeit beim Unterrichten, kurzfristige Absage von Veranstaltungen, Nichtreagieren auf Anrufe und Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit überwiegender Wahrscheinlichkeit Folge der von der Vertrauensärztin K im Gutachten vom 15.10.2021 bei der Klägerin diagnostizierten psychischen Erkrankung in Form der psychischen Störung und schweren depressiven Episode waren und nicht in der Persönlichkeitsstruktur der Klägerin begründet sind, ein Sachverständigengutachten durch den Facharzt für Psychiatrie und Neurologie Dr. med. O, Chefarzt der Klinik für Allgemeine Psychiatrie, in P einzuholen, war dieser Antrag abzulehnen, da die unter Beweis gestellte Tatsache unerheblich ist. Wenn davon auszugehen wäre, dass die gezeigten Auffälligkeiten in der Wahrnehmung der pfarrdienstlichen Tätigkeiten der Klägerin nicht durch ihre Persönlichkeitsstruktur bedingt, sondern Ausprägung der bei ihr attestierten Erkrankung sind (wobei bereits fraglich sein dürfte, wie dies bei einer psychischen Erkrankung voneinander getrennt werden kann), so würde dies

im Rahmen des hier maßgeblichen Entlassungsgrundes des § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD die Beklagte allenfalls im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums verpflichten, dem durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen. Hier ist die Beklagte der Klägerin insbesondere durch die Verlängerung des Probendienstes sowie den ermöglichten Wechsel der Pfarrstelle weitest möglich entgegengekommen. Nur Personen, die sich - wie oben ausgeführt - im Sinne des § 16 Abs. 1 Nr. 4 PfdG.EKD in vollem Umfang bewährt haben, dürfen in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden. Insofern wird auf die obigen Ausführungen zur Berücksichtigung der Schwerbehinderung der Klägerin Bezug genommen.

Soweit die Klägerin mit ihrem zweiten Beweis Antrag ferner die Einholung eines entsprechenden Sachverständigengutachtens zum Beweis für die Tatsache beantragt, dass die berufliche Überforderungssituation im Rahmen des Gemeindedienstes in D in dem Geschehensablauf eine unverzichtbare wesentliche Teilursache für die von der Vertrauensärztin K im Gutachten vom 15.10.2021 bei der Klägerin diagnostizierte psychische Erkrankung in Form der psychischen Störung und schweren depressiven Episode gewesen ist, ist dieser Beweis Antrag bereits unzulässig, da keine hinreichenden Anknüpfungstatsachen genannt sind, die dem Sachverständigenbeweis zugänglich sind. Die genannte „berufliche Überforderungssituation“ stellt eine Wertung dar.

Da die Beklagte die Entlassung nach dem Inhalt der Entlassungsverfügung in Gestalt des Widerspruchsbescheides rechtsfehlerfrei als selbstständig tragenden Grund auf die mangelnde (fachliche) Bewährung während der verlängerten Probezeit gestützt hat, bedarf es hinsichtlich des Entlassungsgrundes nach § 14 Abs. 2 Nr. 4 PfdG.EKD keiner weiteren Ausführungen. Insbesondere besteht keine Verpflichtung der Beklagten, die Versetzung der Pfarrerin im Probendienst in den Ruhestand nach § 14 Abs. 2 Nr. 4 i.V.m. § 13 Abs. 1 Satz 2 PfdG.EKD wegen Dienstunfähigkeit vorrangig zu prüfen. Eine Dienstunfähigkeit nach § 13 Abs. 1 Satz 1 PfdG.EKD liegt fern. Die Möglichkeiten der Entlassung eines Pfarrers auf Probe wegen mangelnder Bewährung und wegen nicht unmittelbar dienstlich verursachter Dienstunfähigkeit stehen rechtlich selbständig nebeneinander, so dass die Entlassung aus einem dieser Gründe rechtmäßig ist, wenn dessen Voraussetzungen vorliegen. Für eine Subsidiarität der Entlassung wegen mangelnder Bewährung in dem Sinne, dass diese stets nur ausgesprochen werden dürfte, wenn zuvor das Vorliegen einer Dienstunfähigkeit geprüft und ausgeschlossen worden ist, bietet das Gesetz keinen Anhalt. Der Zweck der Probezeit und die im Falle der Nichtbewährung vorgesehene Entlassung des Pfarrers auf Probe sprechen entscheidend dafür, dass auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht entgegensteht, den dienstunfähigen Pfarrer auf Probe bei endgültig feststehender Nichtbewährung aus diesem Grunde, und somit ohne die Aussicht auf eine dienstrechtliche Versorgung, zu entlassen (vgl. die st. Rspr. zum staatlichen Recht: BVerwG, Beschluss vom 17. Oktober 1989 - 2 B 133.89 - juris Rn. 5; VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Februar 1990 - 4 S 287/87 -, juris; VG Berlin, Urteil vom 25. Februar 1994 - 5 A 58.93 -, juris).

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 60 Abs. 1 VwGG.EKD.