

<b>Kirchengericht:</b>	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen
<b>Entscheidungsform:</b>	Urteil (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	28.06.2018
<b>Aktenzeichen:</b>	VK 3/16
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§§ 34 und 56 ff. KBG.EKD, § 8 Abs. 9 AG.BVG-EKD i.V.m. § 19 Abs. 1 LBesG NRW
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

1. Ausnahmsweise kann dem Beamten die erforderliche Klagebefugnis gegen innerorganisationsrechtliche Maßnahmen, die das Statusamt und das funktionelle Amt im abstrakten Sinne unberührt lassen, dann zustehen, wenn er einen Ermessensmissbrauch des Dienstherrn zu seinen Lasten geltend macht und dieser nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. In einem solchen Fall erfordert die Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 34 KBG.EKD) eine Klagemöglichkeit auch bei dessen Organisationsakten.
2. Das Fürsorgeprinzip und der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung gelten auch im kirchlichen Recht. Sie sind in §§ 34 und 56 ff. KBG.EKD sowie § 8 Abs. 9 AG.BVG-EKD i. V. m. § 19 Abs. 1 LBesG NRW vorausgesetzt und wegen der kirchengesetzlichen Bezugnahme auf die für Landesbeamte geltenden Regelungen Bestandteil eines nach § 1 Abs. 2 KBG.EKD begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses der Kirchen.
3. Das dem Dienstherrn für das statusrechtliche und funktionale Amt nicht berührende innerorganisationsrechtliche Maßnahmen eingeräumte weite Organisationsermessen ist nicht schrankenlos. Es findet seine Grenze grundsätzlich in dem Anspruch des Beamten, dass ihm ein dem statusrechtlichen Amt entsprechender Dienstposten verbleibt. Aus diesem Anspruch kann der Beamte grundsätzlich nur ableiten, dass ihm ein Dienstposten übertragen wird, der im Rahmen des Organisationsermessens als Planstelle entsprechend seinem Statusamt bewertet worden ist.
4. Die Fürsorgepflicht ist verletzt, wenn sich die Bewertung des Dienstpostens als Missbrauch der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn und damit als Manipulation zum Nachteil des Beamten darstellt, weil sich der Dienstherr bei der Bewertung des Dienstpostens nicht von sachbezogenen Erwägungen hat leiten lassen, sondern solche Erwägungen nur vorgeschoben hat, um den Beamten weiter auf einem Dienstposten zu verwenden, dem er in Wahrheit selbst nicht eine dem statusrechtlichen Amt entsprechende Bedeutung beimisst.
5. Der Ermessensspielraum des Dienstherrn ist auch dann eingeeengt, wenn es sich um Leitungsaufgaben handelt, die zudem besondere fachliche Anforderungen stellen, und wenn der Beamte sich gerade um diesen leitenden Posten beworben hat und auf Grund

seiner fachlichen Qualifikation von dem Dienstherrn ausdrücklich für diesen Posten eingestellt worden ist.

6. Der Dienstherr muss sowohl das dienstliche Interesse an der Umsetzung seiner Organisationsmaßnahme als auch die entgegenstehenden Belange des Betroffenen mit der ihnen objektiv zukommenden Bedeutung in die Abwägung einstellen und gewichten. Grundsätzlich gilt, dass die der Umsetzung zugrunde liegenden dienstlichen Belange umso gewichtiger sein müssen, je schwerer die Folgen einer Umsetzung für den Beamten sind.

#### **Tenor:**

Der Beklagte wird verurteilt, über die Zuweisung des Dienstpostens des Klägers oder die personelle Besetzung der im Rahmen der seit dem 1. Juli 2015 geltenden Verwaltungsstruktur geschaffenen Fachbereichsleitungen, insbesondere des Fachbereiches IV Bau- und Liegenschaftsverwaltung, erneut unter Beachtung der Rechtsauffassung der Verwaltungskammer zu entscheiden.

Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die nicht erstattungsfähig sind.

#### **Tatbestand:**

Der am XX.XX.XXXX geborene Kläger ist seit dem 1. Juli 1993 Kirchenbeamter, zunächst im Kirchenkreis X, und steht – nach einer vorherigen, am 1. Dezember 2007 beginnenden, Abordnung – seit dem 1. März 2009 als Kirchen-Amtmann (Bes.Gr. A 11 BBesO) im Dienst des Beklagten.

Er schloss 1989 den Fachkurs „Bau- und Liegenschaftsverwaltung“ der Evangelischen Kirche von Westfalen ab, legte 1992 die zweite Verwaltungsprüfung ab und wurde am 1. Juli 1998 zum Kirchen-Amtmann befördert.

Der am XX.XX.XXXX geborene Beigeladene ist seit dem 1. Dezember 2008 beim Beklagten angestellt und seitdem in der Bau- und Liegenschaftsabteilung eingesetzt. Er wurde mit Beschluss des Kreissynodalvorstandes des Beklagten mit Wirkung vom 1. November 2012 in die „Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 12 der Berufsgruppe 5.1 des allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF“ eingruppiert.

Der Beigeladene schloss nach einem nicht abgeschlossenen Jurastudium eine Ausbildung zum Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft ab. 2013 nahm er an Fortbildungen zu den Themen „Erbbaurecht“ und 2014 zum kirchlichen Immobilienmanagement teil.

Im Kirchenkreis X leitete der Kläger die Abteilung „Bau- und Liegenschaften“. Weil der Kirchenkreis X ab dem 1. Januar 2008 seine Liegenschaftsverwaltung aufgab und diese Tätigkeit der Verwaltung des Beklagten übertrug, wurde der Kläger am 1. Dezember 2007

mit dem Ziel der Versetzung auf die Ende Februar 2008 durch Ruhestand freiwerdende Stelle des Abteilungsleiters der Bau- und Liegenschaftsabteilung des Beklagten dorthin abgeordnet. Zuvor hatte der Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises Y den Kirchenkreis X durch förmlichen Beschluss um die Abordnung mit dem Ziel der Versetzung gebeten und darin angekündigt, der Kläger werde nach Versetzung zum nächstmöglichen Zeitpunkt zum Kirchen-Amtsrat (gem. § 2 Amtsbezeichnungs- und Laufbahnverordnung besoldet nach A 12 BBesO) berufen.

Mit Wirkung ab 1. März 2009 wurde der Kläger zum Beklagten versetzt und in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 eingewiesen.

Mitte 2011 wurde der Kläger aufgrund der Einleitung eines gegen ihn gerichteten Disziplinarverfahrens vom Dienst freigestellt. Ab dem 1. August 2011 wurde die Abteilung durch den Beigeladenen als Stellvertreter des Klägers geführt. Im Oktober 2011 beschloss der Kreissynodalvorstand des Beklagten, dem Beigeladenen erstmals für den Monat Juli 2011 eine Zulage für höherwertige Tätigkeit (§ 11 BAT-KF) zu gewähren.

Das gegen den Kläger eingeleitete Disziplinarverfahren wurde im Februar 2012 nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 Disziplinargesetz der EKD (DG.EKD) eingestellt, weil dem Kläger keine Verletzung der Dienstpflichten nachgewiesen werden konnte. Dies sowie die Hintergründe für die Einstellung des Verfahrens teilte das Landeskirchenamt dem Kreissynodalvorstand des Beklagten schriftlich mit. Der Beklagte hielt die Freistellung des Klägers vom Dienst zunächst aufrecht.

Am 12. September 2012 beschloss der Kreissynodalvorstand die Errichtung einer neuen Abteilung „Projektentwicklung Vermarktung und Folgenutzung von aufgegebenen Gemeindehäusern und Kirchen sowie Projektentwicklung zur Nutzung unbebauter Grundstücke zur Einnahmesicherung“ im Kreiskirchenamt und die Ausstattung dieser Abteilung mit zunächst einer entsprechend der Besoldungsgruppe A 11 (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 StBewVO) bewerteten Planstelle. In derselben Sitzung nahm der Kreissynodalvorstand den Bericht der Verwaltungsleitung und des Superintendenten zur Einstellung des Disziplinarverfahrens gegen den Kläger zur Kenntnis. Dem Kläger wurde durch Beschluss des Kreissynodalvorstandes im Wege der Umsetzung die neu geschaffene Stelle „Projektentwicklung“ mit sofortiger Wirkung übertragen.

Am 21. September 2012 fand auf bereits im Juli 2012 erfolgte Anregung der jetzigen Prozessbevollmächtigten des Klägers ein Personalgespräch mit dem Kläger über dessen weiteren Einsatz statt. In diesem Gespräch wurde dem Kläger ohne weitere Begründung mitgeteilt, dass ein Einsatz auf seinem alten Dienstposten nicht in Betracht komme. Dem Kläger wurden in diesem Gespräch die Überlegungen zur Einrichtung einer neuen Stelle für ihn vorgestellt.

Am 24. September 2012 nahm der Kläger seinen Dienst wieder auf. Er leitete seit dem 1. November 2012 die neue Abteilung „Projektentwicklung“.

Am 8. November 2012 beschloss der Kreissynodalvorstand die dauerhafte Besetzung der bisher durch den Kläger besetzten Stelle des Abteilungsleiters Bau- und Liegenschaften mit dem bisherigen Stellvertreter – dem Beigeladenen – ab dem 1. November 2012. Der Beigeladene wurde durch diesen Beschluss gleichzeitig in die „Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 12 der Berufsgruppe 5.1 des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF“ eingruppiert. Aufgrund einer angestrebten Kirchenkreisfusion des Beklagten mit den Kirchenkreisen A und B ab dem 1. Januar 2013, wurde der Beschluss in Abstimmung mit deren Verwaltungsleitern gefasst. Diese Fusion kam jedoch nicht zustande.

In einem Vermerk vom 29. September 2014 hielt der frühere Verwaltungsleiter des Beklagten fest, dass die ursprünglich bei der Versetzung vorgesehene Beförderung des Klägers nach A 12 BBesO „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ nicht erfolgen könne, da die Voraussetzungen für eine Stellenbewertung A 12 nicht vorlägen. Da der „nächstmögliche Zeitpunkt“ nicht eingetreten sei und auch nicht eintreten könne, könne aus dem seinerzeitigen Kreissynodalvorstandsbeschluss zur Versetzung des Klägers kein Rechtsanspruch auf eine Berufung zum Kirchen-Amtsrat abgeleitet werden. Weiterhin führte er aus, dass in Kirchenkreisen unter 100.000 Gemeindeglieder nach den Stellenbewertungsrichtlinien für Stellen von Leitungen von Sachgebieten nur eine Stelle nach der Besoldungsstufe A 11 vorgesehen sei; allein die stellvertretende Leitung des Kreiskirchenamts sei mit A 12 bewertet.

Vor dem ruhestandsbedingten Wechsel des früheren Verwaltungsleiters gab der Beklagte eine externe Organisationsuntersuchung der Verwaltung im Kirchenkreis in Auftrag. Der 2014 erstellte Evaluationsbericht benennt unter anderem folgende Problempunkte:

„3.1.5 (S. 29 ff.) Die Größen der Abteilungen sind sehr uneinheitlich. Insbesondere eine Abteilung mit Abteilungsleiter ohne weiteren Mitarbeitenden ist einer besonderen Personalsituation geschuldet, aber auf Dauer nicht zu empfehlen.

Die Abteilung Projektentwicklung besteht aus nur einer Person und ist baulich getrennt von allen anderen Mitarbeitern im Haus (eigener Eingang).

Es ist unklar, von wem der Leiter der Abteilung Projektentwicklung geführt wird. [...] Gerade im Immobilienbereich, in dem es regelmäßig um hohe Summen geht, ein untragbarer Zustand.

Die Zuständigkeiten zwischen Bau- und Liegenschaftsabteilung auf der einen und der Projektentwicklung auf der anderen Seite sind nicht eindeutig geregelt. Es gibt zwar eine grobe Zuordnung [...] Diese Regelung ist allerdings unscharf [...]. Aufgrund dieser Unschärfen kommt es – trotz der wöchentlichen Besprechungen zwischen den Leitern der Bau- und Liegenschaftsabteilung und der Projektentwicklung – regelmäßig zu Unter- und Überkommunikationen, die schwerwiegende Vermögensschäden zur Folge haben können. Hier ist eine umgehende Änderung notwendig.“

3.3.4 (S. 78) Die Besoldungsstruktur ist nicht stringent entsprechend der Qualifikation und Leistungen durchgezogen. So gibt es einzelne Mitarbeiter, die eine deutlich höhere Besoldung erhalten, als es dem Aufgabenspektrum und der formalen Qualifikation (Verwaltungslehrgänge) entspricht. [...]“

Ferner wird die Kommunikation zwischen der Bau- und Liegenschaftsabteilung und anderen Abteilungen als unzureichend beschrieben. Als Ergebnis der Bestandsaufnahme hielt das Gutachten fest, dass die in den Führungspositionen tätigen Personen durchweg als engagiert und sachlich sehr kompetent wahrgenommen wurden.

Das Gutachten schlägt aufgrund dieser gewonnenen Erkenntnisse vor, die Zahl der Abteilungen von fünf auf drei zu reduzieren und die bisherige Abteilung Projektentwicklung als Sachgebiet G III.3 in den Geschäftsbereich III: „Wirtschaftliche Einrichtungen sowie Gebäude und Grundstücksmanagement“ zu integrieren. Dies ermögliche eine sinnvolle Aufgabengestaltung der Abteilungsleiter.

Auf der Grundlage dieses Gutachtens erstellte die Verwaltungsleitung einen Vorschlag zur Neustrukturierung des Verwaltungsamts. In der Begründung dieses Vorschlags wird ausgeführt, die Umbenennung der Amtsstrukturen (Abteilungen/Referate etc.) sei auch deshalb erforderlich, weil der Kläger den Anspruch geltend mache, an der regelmäßigen Abteilungsleiterrunde teilzunehmen, obwohl er keine Personalverantwortung habe.

Im Dezember 2014 führte der neue Verwaltungsleiter Gespräche mit allen Abteilungsleitern, am 16. Dezember 2014 auch mit dem Kläger, der dabei seine Qualifikation als Immobilienexperte sowie Verbesserungsvorschläge zur Immobilienabteilung zur Sprache brachte.

Im Mai 2015 bot der Verwaltungsleiter dem Kläger die Position der fachlichen Stellvertretung des Abteilungsleiters des Fachbereichs Bau- und Liegenschaften an. Es sollte sich dabei um eine reine Abwesenheitsvertretung handeln, welche die Teilnahme an den regelmäßigen Fachbereichsleiterbesprechungen nicht beinhalten sollte. Dies lehnte der Kläger ab.

Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 27. Mai 2015 wandte sich der Kläger wegen der Umsetzung der Verwaltungsneuorganisation an den Superintendenten. Er führte aus, er werde seit dem Disziplinarverfahren „kaltgestellt“, weil er keine Klage gegen die ihn belastende Mitarbeiterin erhoben habe. Die neue Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter der Bau- und Liegenschaftsabteilung, die er seit 1993 geleitet habe, stelle eine Fortführung seiner Benachteiligung nach Abschluss des Disziplinarverfahrens dar. Er habe seiner neuen Verwendung nach dem Disziplinarverfahren nur zugestimmt, weil ihm in einem Personalgespräch am 21. September 2012 versichert worden sei, die Abteilung werde nach dem beabsichtigten Zusammenschluss der Liegenschaftsverwaltungen der Kirchenkreise B und A mit dem Beklagten vergrößert. Sein Einsatz als stellvertretender Abteilungsleiter sei keine amtsangemessene Beschäftigung. Der Beigeladene sei lediglich Angestellter in der Entgeltgruppe 10 und verfüge weder über die 2. Verwaltungsprüfung noch über die für die Abteilungsleitung erforderlichen Qualifikationen. Er sei – anders als der Kläger – kein Immobilienfachwirt, sondern lediglich Immobilienkaufmann.

In seiner Sitzung am 11. Juni 2015 beschloss der Kreissynodalvorstand des Beklagten, dass der Beigeladene ab dem 1. Juli 2015 den Fachbereich „Bau- und Liegenschaften“ führt. Weitere Veränderungen im Rahmen des Dienstverhältnisses folgten aus dem Beschluss nicht. Außerdem beschloss der Kreissynodalvorstand, die wöchentlich tagende Dienstrunde der Abteilungsleiter ab dem 1. Juli 2015 in „Dienstrunde der Verwaltungsleitung“ umzubenennen. Ständige Mitglieder dieser Runde sind nach dem Beschluss die Verwaltungsleitung und die drei Fachbereichsleitungen. Es wurde festgelegt, dass bei Abwesenheit einer Fachbereichsleitung keine Vertretung entsandt werde. Die Information des Fachbereichs erfolge über das anzufertigende Protokoll.

Mit Schriftsatz vom 15. Juni 2015 bestellte sich die Klägerbevollmächtigte für den Kläger beim Beklagten und kündigte eine Stellungnahme zu der Umstrukturierung der Verwaltung an, soweit der Kläger davon betroffen sei.

Per E-Mail vom 26. Juni 2015 wies das Landeskirchenamt den Verwaltungsleiter der Beklagten auf die Notwendigkeit der amtsangemessenen Beschäftigung der Beamten hin und regte an, die Stellenbeschreibungen durch eine externe Firma erstellen zu lassen.

Am 1. Juli 2015 wurde die Neuorganisation des Verwaltungsamtes des Beklagten auf der Grundlage des Beschlusses des Kreissynodalvorstands in seiner 24. Sitzung umgesetzt. Das Verwaltungsamt besteht seitdem unterhalb der Verwaltungsleitung nur noch aus drei „Fachbereiche“ genannten Abteilungen. Die Leitung dieser Fachbereiche wurde Angestellten der Entgeltgruppe 10 übertragen. Der Fachbereich IV „Bau- und Liegenschaften“ unter Leitung des Beigeladenen umfasst als Abteilung IVc die mit dem Kläger besetzte „Projektentwicklung“.

Am 31. Juli 2015 legte der Kläger förmlich Widerspruch gegen die Neuorganisation seines Aufgabenbereichs ein. Zur Begründung bezog er sich auf sein Schreiben vom 27. Mai 2015. Ergänzend führte er aus, die Stelle der Leitung der Bau- und Liegenschaftsverwal-

tung hätte ausgeschrieben und unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese neu besetzt werden müssen.

Unter dem 29. Oktober 2015 teilte der Beklagte mit, dass er ein externes Gutachten zur Frage der Notwendigkeit einer Stellenausschreibung der Leitungsstelle einholen und erst dann zum Widerspruch des Klägers Stellung nehmen werde.

Parallel laufende Bemühungen, dem Kläger eine Stelle in der Verwaltung der Landeskirche zu vermitteln, blieben ebenso erfolglos, wie Bemühungen des Beklagten, dem Kläger im Rahmen weiterer Umorganisationen eine Stelle außerhalb der neuen Verwaltungsstruktur als „Teamleiter“ – vergleichbar mit der Fachbereichsleitererebene –, oder als Leiter einer „Stabsstelle Controlling und Entwicklung“ anzubieten. Im Rahmen dieser Gespräche wurde durch den Beklagten klargestellt, dass der Posten der Leitung der Fachabteilung „Bau- und Liegenschaften“ weiterhin mit dem Beigeladenen besetzt bleibe. Der Kläger äußerte in diesen Gesprächen seinen Unmut über das Fehlen von Personalverantwortung und die Trennung von der sonstigen Verwaltung. Er sehe sich als „strafversetzt“ an.

Mit Widerspruchsbescheid vom 15. April 2016, dem Kläger am 20. April 2016 per Einschreiben mit Rückschein zugegangen, wies das Landeskirchenamt den Widerspruch des Klägers nach vorheriger Prüfung durch eine Anwaltskanzlei zurück. Zur Begründung führte es unter anderem aus, der bei der Umstrukturierung der Verwaltung federführende Verwaltungsleiter habe keine Kenntnis von den Vorgängen um das Disziplinarverfahren gegen den Kläger gehabt, weil er sein Amt erst danach übernommen habe. Da das Disziplinarverfahren den Kläger entlastet habe, habe kein Anlass bestanden, den Verwaltungsleiter davon in Kenntnis zu setzen. So habe ein unvoreingenommenes Verhältnis entstehen sollen. Erst im Rahmen der Umstrukturierung habe der Kläger den Verwaltungsleiter von dem Disziplinarverfahren unterrichtet.

Die als Organisationsverfügung anzusehende Umstrukturierung verletze den Kläger nicht in seinen Rechten. Da der Dienstherr, das Tätigkeitsfeld, der Arbeitsort, die Amtsbezeichnung usw. des Widerspruchsführers gleich geblieben seien, handele es sich weder um eine Versetzung noch um eine Umsetzung. Da der Kläger sein statusrechtliches Amt behalte, handele es sich auch nicht um eine Rangherabsetzung. Die Organisationsverfügung des Verwaltungsleiters ordne den Kläger lediglich einem anderen Fachbereich zu. Es handele sich um eine organisatorische Maßnahme. Sie entfalte keine Wirkung über den organisationsinternen Bereich hinaus. Derartige Organisationsverfügungen lägen im Ermessen des Dienstherrn und unterlägen nur in eingeschränktem Maße der rechtlichen Überprüfung. Ein Kirchenbeamter habe grundsätzlich kein Recht auf unveränderte und ungeschmälerete Ausübung des ihm einmal übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne. Änderungen des dienstlichen Aufgabenbereiches müssten vielmehr in aller Regel hingenommen werden. Es bestehe lediglich ein Anspruch darauf, dass ein Dienstposten übertragen sei oder bleibe, der dem Amt des Beamten im statusrechtlichen Sinne entspreche. Die Stelle des Klägers sei nach A 11 zu bewerten. Zwar beinhalte sie keine Sachgebietsleitung, die

besondere Bedeutung des Aufgabengebiets ergebe sich aber aus dem regelmäßigen Umgang mit großen Vermögenswerten sowie durch das Erfordernis ausgeprägter Gestaltungskraft.

Die Umorganisation stelle sich nicht als rechtsmissbräuchlich dar, denn sie beruhe auf einem eingeholten Gutachten und beseitige die dort gerügten Mängel des Verwaltungsaufbaus.

Unabhängig von der Frage nach der Reichweite des Prinzips der Bestenauslese im kirchlichen Dienst sei eine Stellenbesetzung Voraussetzung der Bestenauslese.

Die Leitung der Abteilung Bau- und Liegenschaften habe bei dem Beigeladenen gelegen. Allein durch die Umbenennung in Fachbereiche habe sich daran nichts geändert. Auch nach der Eingliederung weiterer Tätigkeitsfelder sei der Fachbereich im Wesentlichen der Gleiche geblieben. Es sei keine neu zu vergebende Stelle entstanden, bei der hätte geprüft werden können, ob Interessen des Klägers zu berücksichtigen seien. Ebenso sei niemand befördert worden. Insofern sei eine Verletzung des Bestenausleseprinzips ausgeschlossen.

Der Kläger hat am 13. Mai 2016 Klage erhoben.

Er macht geltend, die Klage sei zulässig, insbesondere sei der Klageantrag bestimmt genug. Auch decke sich das Klagebegehren mit dem Widerspruch, beide befassten sich mit dem Begehren des Klägers, als Leiter der neuen Bau- und Liegenschaftsabteilung eingesetzt zu werden.

In der Sache trägt er vor, nur aufgrund des Beschlusses des Kreissynodalvorstands vom November 2007, ihn zum nächstmöglichen Zeitpunkt zum Kirchen-Amtsrat zu befördern, zum Beklagten gewechselt zu sein, um die dort vakante Leitungsstelle zu übernehmen. Diese Beförderung sei jedoch bis heute nicht erfolgt. Vielmehr sei ihm mit Eröffnung des Disziplinarverfahrens der zuvor als Kompensation für die noch nicht erfolgte Beförderung zugeteilte Dienstwagen wieder entzogen worden.

Der Beklagte könne sich nicht auf eine Verwirkung der Ansprüche des Klägers berufen, da es am Umstandsmoment fehle. Der Kläger habe bereits anfangs deutlich zu verstehen gegeben, eine vorgeschobene Leitungsposition ohne Personalverantwortung nicht hinzunehmen oder zu tolerieren. Ebenso habe er unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, auch weiterhin eine Beschäftigung als Abteilungsleiter anzustreben. Sein Anspruch aus der anlässlich des Wechsels in den Kirchenkreis ohne Bedingung erteilten Zusage einer Beförderung nach A 12 BBesO sei daher nicht verwirkt.

Die durch die Umstrukturierung neu geschaffenen Stellen wichen erheblich von den bisherigen Abteilungsleiterposten ab. Es handele sich nicht nur um eine bloße innerorganisatorische Maßnahme, sondern um eine massive Aufbauänderung der Verwaltung. Die Abteilungen seien nicht nur zusammengelegt, sondern auch horizontal und vertikal neu geordnet worden. Aufgrund der Schaffung neuer Stellen und des Wegfalls von Abteilungsleitungen sei unabhängig von der bisherigen Besetzung der Abteilungsleiterposition



eine Ausschreibung des neuen Dienstpostens des Leiters der Bau- und Liegenschaftsabteilung erforderlich gewesen.

Die Organisationsermessensentscheidung des Dienstherrn zur Besetzung der Leitungsstelle sei nicht begründet worden. Selbst eine Überprüfung auf Willkür sei deshalb nicht möglich. Der Verweis auf das Gutachten ersetze die Begründung nicht, da das Gutachten keine Aussage dazu treffen könne, welche Stelle von welchem Mitarbeiter übernommen werde.

Dass die neuen Fachbereichsleitungen auf einer höheren Ebene als die bisherigen Abteilungsleitungen angesiedelt seien, ergebe sich auch aus der Tatsache, dass die Fachbereichsleiter Fortbildungen für Führungskräfte erhalten hätten.

Personalentscheidungen seien außerdem bereits erheblich vor dem Wechsel in der Amtsleitung getroffen worden. Es bestehe deshalb der Verdacht der Voreingenommenheit, da die Personalentscheidung betreffend den Kläger sehr früh getroffen worden sei und eine faktische Auswirkung des gegen den Kläger eingeleiteten Disziplinarverfahrens darstelle. Nach der Umstrukturierung sei der Kläger zum Sachbearbeiter in einer amtsunangemessenen Dienstposition degradiert worden. Obwohl er nach A 11 besoldet werde, entspreche der tatsächliche Dienstposten von seiner Tätigkeit her einer Beschäftigung der Besoldungsgruppe A 10. Die bloße Bezeichnung seines Dienstpostens als Sachbereichsleiter rechtfertige die Amtsangemessenheit der Beschäftigung nicht.

Dementsprechend sei auch eine Auswirkung auf seine individuelle Rechtssphäre anzunehmen, selbst wenn es sich bei der Umstrukturierung um eine innerorganisatorische Maßnahme handele.

Der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, über die Zuweisung des Dienstpostens des Klägers oder die personelle Besetzung der im Rahmen der seit dem 1. Juli 2015 geltenden Verwaltungsstruktur geschaffenen Fachbereichsleitungen, insbesondere des Fachbereichs IV Bau- und Liegenschaftsverwaltung, erneut unter Beachtung der Rechtsauffassung der Verwaltungskammer zu entscheiden.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Klage sei bereits unzulässig, da der Klageantrag zu unbestimmt sei. Im Übrigen sei der Klageantrag nicht durch den Widerspruch vom 24. Juli 2015 gedeckt. Dieser richte sich gegen die gesamte Umorganisationsmaßnahme.

Die damalige Umsetzung in die Projektabteilung könne wegen des Fristablaufs gemäß § 21 Abs. 2 VwGG.EKD nicht mehr gerichtlich überprüft werden.

Die Sachverhaltsdarstellung des Klägers sei unzutreffend.

Die Übernahme des Klägers durch den Beklagten sei allein deshalb erfolgt, weil die Liegenschaftsverwaltung des evangelischen Kirchenkreises X durch die Liegenschaftsabteilung des Beklagten übernommen worden sei. Es sei daher nicht darum gegangen, dem Kläger eine Möglichkeit zu eröffnen, zum Kirchen-Amtsrat befördert zu werden.

Der Dienstwagen sei dem Kläger als Leiter der Bau- und Liegenschaftsabteilung zur Verfügung gestellt und zu Recht entzogen worden, da er seit spätestens dem 1. November 2012 nicht mehr Leiter dieser Abteilung gewesen sei. Für die Abteilung Projektentwicklung gebe es keinen entsprechenden Beschluss und keine Vereinbarung über einen Dienstwagen. Es sei auch nicht zu erkennen, dass der Kläger bei Aus- und Fortbildungen benachteiligt werde. Die zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen über die Beschäftigung des Klägers in der neu gegliederten Abteilung Projektentwicklung sei einvernehmlich getroffen worden. Dies ergebe sich vor allen Dingen aus den mehrfach untereinander abgestimmten Protokollen über diesbezügliche Dienstbesprechungen.

Die Umstrukturierung des Verwaltungsamtes habe allein das Ziel, die Verwaltung zu straffen und habe mit dem Disziplinarverfahren gegen den Kläger nichts zu tun.

Dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch auf Neubescheidung nicht zu. Die Umorganisation des Verwaltungsamtes berühre den Status des Klägers nicht und erfolge in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts.

Der Beklagte habe das ihm eingeräumte Organisationsermessen fehlerfrei ausgeübt.

Die von dem Kläger wahrgenommene Stelle entspreche § 2 Abs. 2 Nr. 3 der Stellenbewertungsverordnung. Darauf, dass dem Kläger keine weiteren Sachbearbeiter nachgeordnet seien, komme es nicht an. Die Verordnung nenne die Leitung eines Sachgebiets lediglich beispielhaft als Kriterium für die herausgehobene Bedeutung eines Aufgabenbereichs. Ungeachtet dessen sei der Kläger Leiter des Sachbereichs. Dieser sei auch von hervorgehobener Bedeutung, was bereits in der Begründung des Widerspruchsbescheides näher ausgeführt worden sei. Die Leitungsposition des Klägers habe sich durch die Umorganisation nicht verändert, er sei nun lediglich nicht mehr unmittelbar der Verwaltungsleitung, sondern dem Leiter der Abteilung Bau- und Liegenschaften untergeordnet.

Dem Kläger sei auch nicht zugesichert worden, dass die Abteilung in Zukunft personell größer ausgestattet werde.

Eine Stellenausschreibung des Dienstpostens des Leiters der Abteilung Bau- und Liegenschaften sei nicht erforderlich und eine neue Entscheidung über die Besetzung dieses Postens allein aufgrund der Umorganisation nicht zu treffen gewesen.

Auch der Wegfall von Abteilungsleitungen führe nicht zu der Notwendigkeit einer neuen Auswahl aufgrund einer Bestenauslese. Insbesondere der von dem Kläger angestrebte Abteilungsleiterposten sei gerade nicht weggefallen und auch nicht neu besetzt worden.

Neue Stellen und/oder Hierarchien seien durch den Beschluss des Kreissynodalvorstands zur Umorganisation der Verwaltung nicht geschaffen worden, was auch eines der Ziele der neuen Struktur und der damit einhergehenden Personalplanung bzw. des Personaleinsatzes gewesen sei.

Vorliegend sei schon fraglich, ob dem Kläger überhaupt ein anderer Dienstposten im Sinne eines konkret funktionellen Amtes zugewiesen worden sei. Es ändere sich lediglich sein Unterstellungsverhältnis und seine Abteilung werde umbenannt sowie neu eingegliedert. Seine Tätigkeit bleibe ansonsten unverändert.

Selbst wenn davon ausgegangen werde, dass es sich um eine Umsetzung auf einen neu zu besetzenden Dienstposten gehandelt habe, hätte gleichwohl keine Ausschreibung bzw. Neuentscheidung über die Besetzung dieser Stelle stattfinden müssen. Gemäß § 1 der Laufbahnverordnung der EKD i. V. m. § 4 Abs. 1 Bundeslaufbahnverordnung seien zu besetzende Stellen auszuschreiben. Ein solcher Fall liege hier jedoch nicht vor. Der bisherige Abteilungsleiter, der Beigeladene, der vorher bereits Abteilungsleiter dieser Abteilung gewesen sei, habe in seiner bestehen gebliebenen Abteilung auf seinem bisherigen Dienstposten lediglich zusätzliche Aufgaben übernommen.

Aus der Art der Umstrukturierung ergebe sich, dass es sich bei den verbleibenden Abteilungsleiterposten nicht um neu geschaffene Dienstposten im Sinne konkret funktioneller Ämter handele, sondern die bloße Änderung des Aufgabenbereichs bereits bestehender Dienstposten.

Selbst wenn es sich um eine Neubesetzung gehandelt hätte, wäre nach § 4 Abs. 3 Nr. 1 der Bundeslaufbahnverordnung die Möglichkeit gegeben, von einer Ausschreibung abzusehen, weil Gründe der Personalplanung oder des Personaleinsatzes entgegenstünden und es sich nicht um eine Einstellung handele. Solche zwingenden Personalplanungs- und Einsatzgründe ergäben sich vorliegend aus der auf dem externen Gutachten aus dem Jahre 2014 basierenden Umstrukturierung des Verwaltungsbereichs.

Auch Kirchenbeamte hätten keinen Anspruch auf einen bestimmten Dienstposten oder ein bestimmtes Vorgesetztenverhältnis. Eine amtsangemessene Beschäftigung des Klägers sei gegeben.

Der Kläger sei auch keinem rangniedereren Beamten/Angestellten unterstellt, da der Beigeladene und der Kläger gleichwertig bezahlt würden. Dabei spiele es keine Rolle, ob die gleichwertige Bezahlung durch Zulagen erreicht werde oder durch andere Vergütungsmaßstäbe. Auch Betriebszugehörigkeit und Vorkenntnisse träten insofern in den Hintergrund, wobei der Beigeladene mittlerweile über einen langjährigen Erfahrungsschatz verfüge, da er die Abteilung Bau- und Liegenschaften immerhin seit Juli 2011 erfolgreich leite. Zuvor sei er bereits Stellvertreter des Klägers gewesen und kenne daher das Leitungsamt. Er sei zudem Kaufmann für Grundstücks und Wohnungswirtschaft und verfüge über extensive Rechtskenntnisse.

Der Verwaltungsleiter habe seit seinem Dienstantritt dem Kläger gegenüber mehrfach betont, dass die Ereignisse vor seinem Eintritt in den Kirchenkreis durch ihn nicht betrachtet würden und für ihn auch nicht relevant seien. Der Verwaltungsleiter habe sich auch seit seinem Dienstantritt bemüht, die räumliche Position des Klägers zu verbessern und eine entsprechende räumliche Zuordnung zum Fachbereich Bau- und Liegenschaften, der sich ausschließlich in der dritten Etage befinde, zu schaffen. Derzeit gebe es jedoch keine räumliche Möglichkeit, den Kläger mitsamt Büro näher an den Fachbereich heran zu bringen.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt und in der mündlichen Verhandlung bestätigt, wie alle Fachbereichsleiter nach Entgeltgruppe 10 BAT-KF eingestuft zu sein.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Beteiligten, sowie die beigezogenen Verwaltungsvorgänge des Beklagten und des Landeskirchenamts Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die auf die Neubescheidung gerichtete Leistungsklage ist zulässig und begründet.

Das Klageziel ist, wie sich aus der Klagebegründung bereits bei sachdienlicher Auslegung des Klagebegehrens ergibt und nach der Klarstellung des Begehrens in der mündlichen Verhandlung unzweifelhaft ist, nicht die „Reinstallation“ des Klägers als Leiter der Abteilung Bau- und Liegenschaften in der „alten“ Verwaltungsstruktur, sondern eine erneute Entscheidung des Beklagten generell über die Zuweisung eines Dienstpostens an den Kläger nach Umstellung der Verwaltungsstruktur bzw. über die Besetzung der Leitung des Fachbereichs „Bau- und Liegenschaften“ in der „neuen“ Verwaltungsstruktur.

I. Der Rechtsweg zur Verwaltungskammer ist für dieses Begehren nach §§ 15 Abs. 1 Nr. 2. Verwaltungsgerichtsgesetz der EKD (VwGG.EKD) i. V. m. § 87 Abs. 1 Kirchenbeamten-gesetz der EKD (KBG.EKD) eröffnet, da es sich um eine Streitigkeit aus dem öffentlichen Dienstrecht der Kirche handelt.

Die Klage ist als Leistungsklage (§§ 17 Abs. 2, 65 VwGG.EKD i. V. m. §§ 43 Abs. 2 Satz 1; 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO) in Form der Bescheidungsklage statthaft.

Der Kläger ist klagebefugt im Sinne des § 17 Abs. 2 VwGG.EKD, da unter Zugrundelegung des Klagevorbringens eine Verletzung des geltend gemachten Rechts möglich erscheint und nicht ersichtlich ist, dass die geltend gemachte Rechtsposition offensichtlich und eindeutig nach keiner Betrachtungsweise bestehen oder ihm zustehen kann.

Ausnahmsweise kann dem Beamten die erforderliche Klagebefugnis gegen innerorganisationsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. eine Aufgabenbeschreibung und Dienstpostenbewertung, die das Statusamt und das funktionelle Amt im abstrakten Sinne unberührt lassen und deshalb regelmäßig keine subjektiven Rechtspositionen des Beamten berühren, dann

zustehen, wenn er einen Ermessensmissbrauch des Dienstherrn zu seinen Lasten, insbesondere eine nicht mehr amtsangemessene Beschäftigung, eine Manipulation oder sonstige Willkür des Dienstherrn, geltend macht und diese nicht offensichtlich ausgeschlossen sind. In einem solchen Fall erfordert die Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 34 KBG.EKD) eine Klagemöglichkeit auch bei dessen Organisationsakten (Vgl. BVerwG, Urteile vom 20. Oktober 2016 – 2 A 2.14 –, BVerwGE 156, 193 = juris, Rn. 22, und vom 19. November 2015 – 2 A 6.13 –, BVerwGE 153, 246 = juris, Rn. 18, sowie Beschluss vom 4. Juli 2014 – 2 B 33.14 –, Buchholz 232.01 § 35 BeamtStG Nr. 2 = juris, Rn. 14).

So ist es hier. Bei der erfolgten Unterstellung der Leitung der früheren Abteilung „Projektentwicklung“ unter den neuen Fachbereich „Bau- und Liegenschaften“ mit der Folge des Verlusts von Verantwortung durch Unterstellung des Klägers unter seinen früheren Vertreter, kommt nach diesem Maßstab eine subjektive Rechtsposition des Klägers auf Abänderung der Zuordnung seines Dienstpostens oder auf erneute Entscheidung über die personelle Besetzung in Betracht. Der Kläger macht geltend, dass die Organisationsentscheidung des Beklagten ihn in seinem Anspruch auf statusgemäße Beschäftigung verletzt, auf sachfremden Erwägungen beruht und gegen die beamtenrechtlichen Grundsätze der Fürsorgepflicht und der Bestenauslese verstößt. Die geltend gemachte Rechtsverletzung erscheint nicht von vornherein ausgeschlossen.

Das nach §§ 87 Abs. 2 KBG.EKD; 18 Abs. 1 und 2 VwGG.EKD erforderliche Vorverfahren, das auch den nun zum Streitgegenstand der Klage gemachten Lebenssachverhalt betrifft, wurde erfolglos durchgeführt.

Das Schreiben vom 27. Mai 2015 sowie der am 31. Juli 2015 beim Beklagten eingegangene Widerspruch sind die unmittelbare Reaktion auf die zuvor geführten Personalgespräche zur Umsetzung der Verwaltungsreform und hier insbesondere über die weitere Verwendung des Klägers. Sie richten sich also nicht gegen die bereits am 12. September 2012 und am 8. November 2012 vom Kreissynodalvorstand des Beklagten beschlossene Einrichtung der Abteilung Projektentwicklung und die Besetzung der dort eingerichteten Stelle mit dem Kläger im Wege der Umsetzung sowie die Besetzung der zuvor vom Kläger innegehabten Abteilungsleiterstelle der Bau- und Liegenschaftsabteilung in der „alten Verwaltungsstruktur“ mit dem Beigeladenen. Der Widerspruch richtet sich auch nicht pauschal gegen die „Verwaltungsneuorganisation“, sondern speziell gegen die künftige Verwendung des Klägers „unterhalb“ der mit dem Beigeladenen besetzten Fachbereichsleitung. Ausdrücklich rügt der Kläger seine mit der Umorganisationsmaßnahme verbundene faktische Degradierung sowie das Unterlassen einer Ausschreibung vor der Besetzung des Fachbereichs Bau- und Liegenschaften nach Zusammenlegung zuvor selbständiger Bereiche.

Der Widerspruch wurde auch fristgerecht eingelegt. Unabhängig davon hat das Landeskirchenamt den Widerspruch sachlich beschieden und sich auf eine Fristversäumnis im Widerspruchsverfahren nicht berufen. Die vom Beklagten im Klageverfahren erhobene

Rüge der eingetretenen Bestandskraft bezieht sich allein auf die hier gerade nicht zum Streitgegenstand gemachte vorherige Verwendung des Klägers in der Abteilung Projektentwicklung.

Die Klagefrist des § 22 VwGG.EKD ist eingehalten.

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf die Neubescheidung seines Begehrens, über die Unterordnung seiner Abteilung unter die Fachbereichsleitung Bau- und Liegenschaften oder aber über die Besetzung der Stelle der Fachbereichsleitung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Verwaltungskammer neu zu entscheiden.

Die Entscheidung, die mit dem Kläger besetzte Leitung der Abteilung „Projektentwicklung“ ab dem 1. Juli 2015 dem Fachbereich „Bau- und Liegenschaften“ zu unterstellen, dessen Leitung zum gleichen Zeitpunkt dem Beigeladenen übertragen wurde, ist durch einen Ermessensmissbrauch maßgebend geprägt. Sie trägt dem Anspruch des Klägers auf amtsangemessene Beschäftigung entsprechend seinem Statusamt nicht hinreichend Rechnung.

Unabhängig davon leidet die Ermessensentscheidung des Beklagten darunter, dass es an sachgerechten Gründen für die Eingliederung der durch den Kläger geleiteten Abteilung in den neuen Fachbereich „Bau- und Liegenschaften“ unter Leitung des Beigeladenen auch dann fehlt, wenn die vom Beklagten selbst verfolgten Ziele, die gerichtlich nicht zu überprüfen sind, zu Grunde gelegt werden.

Diese Ermessensfehler sind auch beachtlich und verletzen den Kläger in seinen Rechten.

1. Nach § 8 Abs. 9 AG.BVG-EKD sind die Ämter der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach den Bestimmungen für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen in entsprechender Stellung einzuordnen, soweit nicht das kirchliche Recht, die Kirchenleitungen bzw. der Landeskirchenrat etwas anderes bestimmt hat. Nach dem damit auch für Kirchenbeamte geltenden, heute in § 19 Abs. 1 LBesG NRW geregelten, allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsatz, auf dem auch die kirchliche Stellenbewertungs-Verordnung (StBewVO) beruht, sind die Funktionen der Beamtinnen und Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Hierbei hat der Dienstherr das (typische) Aufgabenprofil der Funktionen, also der Ämter im konkret-funktionellen Sinn, d.h. der Dienstposten, zu ermitteln. Sodann hat er diese Funktionen nach ihrer Wertigkeit Ämtern, d.h. Ämtern im statusrechtlichen Sinne, zuzuordnen (Vgl. BVerwG, Urteile vom 20. Oktober 2016 – 2 A 2.14 –, BVerwGE 156, 193 = juris, Rn. 18).

In ihren Auswirkungen ist die hier streitgegenständliche Änderung der Verwaltungsstruktur bezogen auf den Kläger mit einer Umsetzung zu vergleichen. Auch hierbei bedurfte es der Zuweisung von Funktionen zu Ämtern. Durch die Neuordnung der Verwaltungsstruktur wird der Kläger zwar nicht in seinem statusrechtlichen Amt betroffen. Auch seine Aufgaben werden nicht verändert. Es findet aber eine Veränderung der Hierarchiestruktur

statt, die sich unmittelbar auf die Amtsausübung des Klägers auswirkt. Er ist nun nicht mehr Leiter einer der Abteilungen der Verwaltung und unmittelbar der Behördenleitung unterstellt, sondern – und dies ist zwischen den Beteiligten unstreitig – nun „nur noch“ Teil eines der neu gegründeten Fachbereiche und dem Beigeladenen unterstellt. Dadurch wird seine dienstliche Tätigkeit unmittelbar und auch in ihrem Kern berührt, denn nicht mehr er, sondern der ihm vorgesetzte Beigeladene hat nunmehr die Entscheidungen des Klägers gegenüber dem Dienstherrn zu vertreten und zu verantworten. Hierdurch reduziert sich zugleich die dem Kläger übertragene Verantwortung.

Bei einer Klage gegen eine solche, das Statusamt des Beamten nicht berührende und im Organisationsermessen des Beklagten stehende Maßnahme ist die Prüfungskompetenz der Verwaltungskammer beschränkt.

Gegen die Entziehung von dienstlichen Aufgaben, des funktionellen Amtes im konkreten Sinne, ist der Beamte in erheblich geringerem Maße als gegen die Entziehung des Amtes im statusrechtlichen Sinne (etwa durch gesetzmäßige Beendigung des Beamtenverhältnisses) und auch des funktionellen Amtes im abstrakten Sinne (unter anderem durch Versetzung) rechtlich geschützt. Er hat nur Anspruch auf Übertragung eines seinem Amt im statusrechtlichen Sinne entsprechenden funktionellen Amtes, eines "amtsgemäßen Aufgabenbereiches". Der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung gilt auch im kirchlichen Recht. Er ist in §§ 56 ff. KBG.EKD sowie § 8 Abs. 9 AG.BVG-EKD i. V. m. § 19 Abs. 1 LBesG NRW vorausgesetzt und wegen der kirchengesetzlichen Bezugnahme auf die für Landesbeamte geltenden Regelungen Bestandteil eines nach § 1 Abs. 2 KBG.EKD begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses der Kirchen.

Es besteht allerdings kein Recht des Beamten auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne. Der Dienstherr kann aus jedem sachlichen Grund den Aufgabenbereich des Beamten verändern. Besonderheiten des bisherigen Aufgabenbereichs, auch dem Bekleiden einer etwaigen Leitungsfunktion, kommt keine das Ermessen des Dienstherrn einschränkende Bedeutung zu (vgl. BVerwG, Urteil vom 28. November 1991 – 2 C 41.89 –, BVerwGE 89, 199 = juris, Rn. 19).

Der Beamte muss dementsprechend eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenbereiches nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen. Entspricht der Aufgabenbereich des neuen Dienstpostens des Beamten dem abstrakten Aufgabenbereich seines statusrechtlichen Amtes, so ist es danach grundsätzlich unerheblich, ob der bisherige und der neue Dienstposten gleichartig sind, etwa ob der neue Dienstposten – ebenso wie der bisherige – mit Vorgesetztenfunktionen und der gleichen Mitarbeiterzahl verbunden ist. Selbst der Verlust der Chance, auf einen höher bewerteten Dienstposten befördert zu werden, schränkt das Ermessen des Dienstherrn, den entsprechenden Stelleninhaber z.B. umzusetzen, ebenso wenig ein wie das Ermessen, den Stelleninhaber zu versetzen. Auch die Einbuße an einem mit dem bisherigen Dienstposten tatsächlich oder vermeintlich verbundenen besonderen gesellschaftlichen Ansehen ist grundsätzlich unbeachtlich. Die Er-

messensentscheidung kann bei einer Umsetzung deshalb im Allgemeinen nur darauf überprüft werden, ob sie durch einen Ermessensmissbrauch maßgebend geprägt ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 22. Mai 1980 – 2 C 30.78 –, BVerwGE 60, 144 = juris, Rn. 23 f.).

Da auch der Kirchenbeamte im Interesse einer an den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten effektiven Verwaltung nicht nur für einen bestimmten Dienstposten, sondern im Hinblick auf die erforderliche vielseitige Verwendbarkeit, Austauschbarkeit und Mobilität für den gesamten Aufgabenbereich seiner Laufbahn ausgebildet wird, ist die Übertragung eines Dienstpostens von vornherein mit der Möglichkeit der Umsetzung oder einer Umgestaltung der bisherigen Behördenstruktur belastet.

Ein Beamter hat mithin keinen unmittelbaren Anspruch auf den Zuschnitt oder die Bewertung seines Dienstpostens gerichteten Anspruch (vgl. BVerwG, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 2 A 2.14 –, BVerwGE 156, 193 = juris, Rn. 21).

Auch sonstige subjektive Rechte der Beamten werden von einer Aufgabenbeschreibung und einer Dienstpostenbewertung nicht unmittelbar berührt; insbesondere knüpft die Besoldung der Beamten – anders als bei der Vergütung von Tarifbeschäftigten (vgl. BAG, Urteil vom 27. Januar 2016 – 4 AZR 468/14 –, NZA 2016, 903 = juris, Rn. 22) – nicht an die konkret wahrgenommene Funktion, sondern an das Statusamt an.

Das dem Dienstherrn eingeräumte Organisationsermessen ist jedoch nicht schrankenlos. Es findet seine Grenze grundsätzlich in dem Anspruch des Beamten, dass ihm ein dem statusrechtlichen Amt entsprechender Dienstposten verbleibt.

Aus diesem Anspruch kann der Beamte grundsätzlich nur ableiten, dass ihm ein Dienstposten übertragen wird, der im Rahmen des Organisationsermessens als Planstelle entsprechend seinem Statusamt – hier A 11 BBesO – bewertet worden ist. Dabei ist die Fürsorgepflicht allerdings verletzt, wenn sich die Bewertung des vom Kläger bekleideten Dienstpostens als Missbrauch der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Beklagten und damit als Manipulation zum Nachteil des Klägers darstellt, weil sich der Beklagte bei der Bewertung des Dienstpostens nicht von sachbezogenen Erwägungen leiten lassen, sondern solche Erwägungen nur vorgeschoben hat, um den Kläger weiter auf einem Dienstposten zu verwenden, dem er in Wahrheit selbst nicht eine dem statusrechtlichen Amt entsprechende Bedeutung beimisst (vgl. BVerwG, Urteil vom 28. November 1991 – 2 C 7.89 –, NVwZ 1992, 573 = juris, Rn. 20).

Darüber hinaus kann das Ermessen des Dienstherrn in besonders gelagerten Einzelfällen – in unterschiedlichem Maße – eingeschränkt sein. Der Ermessensspielraum des Dienstherrn kann etwa dadurch eingeengt sein, dass dieser dem Beamten die Übertragung einer bestimmten Aufgabe zusicherte, dass zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten hierüber verbindliche Vereinbarungen getroffen wurden oder dass durch die bei der Aufgabenübertragung beiderseits – ausdrücklich oder durch schlüssige Handlungen – abgegebenen Willenserklärungen ein schutzwürdiges Vertrauen des Beamten auf Beibehaltung der Funktion begründet wurde. Enger ist der Ermessensspielraum des Dienstherrn dann,



wenn es sich um Leitungsaufgaben handelt, die zudem besondere fachliche Anforderungen stellen, und wenn der Beamte sich gerade um diesen leitenden Posten beworben hat und auf Grund seiner fachlichen Qualifikation von dem Dienstherrn ausdrücklich für diesen Posten eingestellt worden ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 22. Mai 1980 – 2 C 30.78 –, BVerwGE 60, 144 = juris, Rn. 28, m. w. N.).

Jedenfalls hat der Dienstherr bei seiner Entscheidung die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf den beruflichen Werdegang des Betroffenen oder dessen private Lebensführung aus Fürsorgegründen bei den Ermessenserwägungen zu berücksichtigen. Der Dienstherr muss sowohl das dienstliche Interesse an der Umsetzung seiner Organisationsmaßnahme als auch die entgegenstehenden Belange des Betroffenen mit der ihnen objektiv zukommenden Bedeutung in die Abwägung einstellen und gewichten. Grundsätzlich gilt, dass die der Umsetzung zugrunde liegenden dienstlichen Belange umso gewichtiger sein müssen, je schwerer die Folgen einer Umsetzung für den Beamten sind (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 21. Juni 2012 – 2 B 23.12 –, NVwZ 2012, 1481 = juris, Rn. 8 ff., und vom 4. Juli 2014 – 2 B 33.14 –, juris, Rn. 8).

Derartige Ermessensentscheidungen sind gerichtlich jedoch nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen; ggf. kann im Wesentlichen nur nachgeprüft werden, ob die angegebenen Gründe der tatsächlichen Einschätzung des Dienstherrn entsprachen und nicht etwa nur vorgeschoben waren, um eine in Wahrheit allein oder maßgebend mit auf anderen Beweggründen beruhende Entscheidung zu rechtfertigen (vgl. BVerwG, Urteil vom 26.11.1987 – 2 C 53.86 –, NJW 1988, 783 = juris, Rn. 32).

Diese in der Rechtsprechung zum staatlichen Beamtenrecht entwickelten Grundsätze beruhen auf dem Fürsorgeprinzip, welches nach § 34 KBG.EKD auch für das kirchliche Beamtenrecht gilt. Sie können daher auf die Rechtmäßigkeitsprüfung von Organisationsakten im Bereich kirchlicher Beamtenverhältnisse übertragen werden (so im Ergebnis auch: Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland, Urteil vom 13. Dezember 2004 – VK 22/2003 –).

Folglich kann die Ermessensausübung des Dienstherrn bei der Durchführung von Organisationsmaßnahmen durch die Verwaltungskammer im Allgemeinen nur darauf überprüft werden, ob sie durch einen Ermessensmissbrauch maßgebend geprägt ist. Denkbar sind insoweit eine Verletzung der Fürsorgepflicht, eine nicht (mehr) amtsangemessene Beschäftigung, die Nichteinhaltung einer Zusage oder – unter bestimmten Voraussetzungen – der Entzug von Leitungsaufgaben (vgl. BVerwG, Urteil vom 19. November 2015 – 2 A 6.13 –, BVerwGE 153, 246 = juris, Rn. 18). Darüber hinaus kann nachgeprüft werden, ob die angegebenen Gründe der tatsächlichen Einschätzung des Dienstherrn entsprachen und nicht etwa nur vorgeschoben waren, um eine in Wahrheit allein oder maßgebend mit auf anderen Beweggründen beruhende Entscheidung zu rechtfertigen.

Beruhet eine Ermessensentscheidung auf mehreren Erwägungen, kommt es für ihre Rechtmäßigkeit zunächst darauf an, ob und inwieweit sie tatsächlich auf allen dieser Erwägungen

beruhte. Nur wenn der angegebene organisatorische Beweggrund für die Entscheidung des Beklagten in der Weise maßgebend war, dass er sie in gleicher Weise auch dann getroffen hätte, wenn es nicht gleichzeitig um andere Gründe – etwa die vom Kläger dargelegte Motivation, ihn als Folge des Disziplinarverfahrens „abzustrafen“ – gegangen wäre, wenn es sich also um zwei die Ermessensentscheidung selbständig tragende Gründe handelte, genügt die rechtliche Fehlerfreiheit auch nur eines Grundes für die Rechtmäßigkeit der Entscheidung (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. November 1987 – 2 C 53.86 –, NJW 1988, 783 = juris, Rn. 33, m. w. N.)

2. Ausgehend von diesen rechtlichen Grundlagen zum gerichtlichen Prüfungsmaßstab und zu den Grenzen der Ermessensausübung stellt sich die in diesem Verfahren allein streitgegenständliche Entscheidung des Beklagten, den Dienstposten des Klägers der Leitung des Fachbereichs „Bau- und Liegenschaften“ unterzuordnen und die Leitung des neu gestalteten Fachbereichs dem Beigeladenen zu übertragen, als ermessensmissbräuchlich dar. Sie leidet an erheblichen Mängeln, die den Kläger unmittelbar in ihm – ausnahmsweise – zustehenden Rechtspositionen verletzen.

In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, dass die zur „Umsetzung“ des Klägers im September und November 2012 gefassten Beschlüsse des Kreissynodalvorstands des Beklagten einer Überprüfung durch die Verwaltungskammer grundsätzlich entzogen sind, da der Kläger seinerzeit nicht gegen sie vorgegangen ist, so dass die Rechtsbehelfsfristen des VwGG.EKD abgelaufen sind. Auch kommt es nicht darauf an, ob diese Beschlüsse rechtmäßig waren. Ebenfalls offen bleiben kann, ob dem Kläger der ihm früher zugeteilte Dienstwagen entzogen werden durfte. Denn diese von den Beteiligten in ihrem Vortrag aufgeworfenen Fragen betreffen den oben dargestellten Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens nicht.

Die hier allein streitgegenständliche Eingliederung des Klägers in die Fachabteilung unterhalb der mit dem Beigeladenen besetzten Fachabteilungsleitung stellt sich nach den eigenen Maßstäben des Beklagten nicht als amtsangemessene Beschäftigung und deshalb als rechtswidrig dar.

Zwar folgt allein aus dem Amt des Kirchen-Amtmanns noch nicht die Notwendigkeit von Leitungsverantwortung, um eine amtsangemessene Beschäftigung zu gewährleisten. Es ist daher unerheblich, ob dem Kläger weitere Mitarbeiter nachgeordnet sind. Auch aus den bisherigen Einsatzbereichen des Klägers ergibt sich eine solche Notwendigkeit nach den oben dargestellten Grundsätzen ebenfalls nicht. Denn im Fall einer organisatorischen Entscheidung des Dienstherrn hat der Beamte schon keinen Anspruch auf die Beibehaltung von Leitungsfunktionen.

Angesichts der seit 2012 stattfindenden Verwendung des Klägers – faktisch ohne Leitungsfunktion – kann sich ein solcher Anspruch auch nicht ohne Weiteres aus Gesichtspunkten des Vertrauensschutzes ergeben. Allein die im Rahmen der Personalgespräche nach Abschluss des Disziplinarverfahrens in Aussicht gestellte Erweiterung der Abteilung

Projektentwicklung stellt keine verbindliche Zusage an den Kläger dar, sondern erschöpft sich in möglichen Entwicklungsperspektiven.

Der Beklagte selbst misst aber dem Dienstposten des Klägers, den dieser nach der Neuorganisation des Verwaltungsamts des Beklagten erhalten hat, in Wahrheit nicht die dem statusrechtlichen Amt des Klägers entsprechende Bedeutung bei. Sonst hätte er ihn nicht einem Beschäftigten unterstellt, der niederrangig eingestuft ist.

Obwohl durch die Neuorganisation nach dem Organisationsgutachten, auf das der Beklagte sich zur Begründung der Maßnahme beruft, unter anderem als ungerecht empfundene Stellenbewertungen und Besoldungsstrukturen korrigiert werden sollten, fehlt es an jeder sachlich nachzuvollziehenden Begründung dafür, weshalb nach der Zusammenlegung der Abteilungen nicht – was sich schon angesichts des selbst gesetzten Ziels aufgedrängt hätte – an Stelle des Beigeladenen der nach seinem Statusamt höher eingestufte Kläger – wie früher – die Leitung des Fachbereichs übernehmen sollte.

Die Argumentation des Beklagten, es habe keine Stellenbesetzung stattgefunden, sondern sowohl der Beigeladene als auch der Kläger hätten lediglich ihre bisherigen Stellungen behalten, trägt die getroffene Entscheidung nicht. Bei der Zusammenlegung zweier – zuvor organisatorisch gleichrangig auf einer Hierarchieebene angesiedelter – Abteilungen ist denknötwendig eine Entscheidung darüber zu treffen, wer (von den beiden bisherigen Abteilungsleitern) die neu gebildete Abteilung zukünftig führen soll. Auch der Beklagte hat die Aufgabenübertragung nicht als Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit des Beigeladenen angesehen. Der Kreissynodalvorstand hat in seiner 35. Sitzung am 11. Juni 2015 ausdrücklich den Beschluss gefasst, die Leitung des Fachbereichs dem Beigeladenen zu übertragen. Ein solcher Beschluss wäre nicht erforderlich gewesen, wenn der Kreissynodalvorstand seinerzeit tatsächlich der Ansicht gewesen wäre, eine Stellenbesetzung finde nicht statt.

Diese Unterordnung des Klägers unter einen niederrangigen Bediensteten stellt sich auch als Verstoß gegen seinen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung und das Fürsorgeprinzip und demzufolge als missbräuchlich dar. Diese Verwendung, in der er sowohl dem Weisungsrecht, als auch der Fach- und Dienstaufsicht eines rangniederen Statusamtes unterworfen wird, entspricht nicht dem Statusamt des Klägers (vgl. BVerwG, Urteil vom 23.5.2002 – 2 A 5.01 –, Buchholz 240 § 18 BBesG Nr. 27 = juris, Rn. 19).

Schon deshalb ist die Bewertung des Dienstpostens nicht von sachbezogenen Erwägungen geprägt. Das gilt im Übrigen nicht nur, wenn der Dienstherr den Dienstposten des Vorgesetzten niedriger bewertet als den des Untergebenen, sondern auch dann, wenn er den formal gleich bewerteten Dienstposten des Vorgesetzten mit einem geringer oder gleich eingestuftem Beschäftigten besetzt und damit zum Ausdruck bringt, dass er dem unterstellten Dienstposten in Wahrheit selbst nicht die dem höheren statusrechtlichen Amt entsprechende Bedeutung beimisst.

Die Dienstposten des Fachbereichsleiters und des ihm unterstellten Leiters der Abteilung Projektentwicklung sind beide durch Beschlüsse des Kreissynodalvorstands mit A 11 bewertet. Dies entspricht dem Statusamt des Klägers. Aus dem Vermerk des Verwaltungsleiters vom 29. September 2014 zur Handhabung der Stellenbewertungs-Verordnung bei der Bewertung der Dienstposten folgt, dass in der „alten Verwaltungsstruktur“, in der eine Abteilungsleiterstelle „maximal“ der Besoldungsgruppe A 11 BBesO zugeordnet war, bereits die Bewertung einer Stelle unterhalb der Abteilungsleiterenebene (Referatsleitung) in Kirchenkreisen unter 100.000 Gemeindeglieder nur der Besoldungsstufe A 10 BBesO zugeordnet gewesen sein dürfte. Anhaltspunkte dafür, dass sie durch die Umstrukturierung der Verwaltung dahingehend geändert werden sollte, dass die Besoldungsstruktur insgesamt angehoben werden sollte, ergeben sich nicht. Vielmehr spricht die derzeitige Eingruppierung aller Fachbereichsleiter in die Entgeltgruppe 10 BAT-KF für das Gegenteil.

Selbst die Unterstellung eines Beamten unter die Dienst- und Fachaufsicht eines ranggleichen Bediensteten ist unter dem Gesichtspunkt der amtsangemessenen Beschäftigung sowie aus Fürsorgegründen auch dann rechtlich bedenklich, wenn dieser eine gegenüber seinem Statusamt bzw. seiner Einstufung höherwertige Funktion wahrnimmt. Denn durch einen möglichen ranggleichen Konkurrenten um die Beförderung oder Einstufung in höhere Ämter wird die gebotene Unparteilichkeit der Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht nicht sichergestellt. Jedenfalls entsteht der „böse Schein“, die Beurteilung erfolge wegen einer abstrakt möglichen Konkurrenzsituation nicht unvoreingenommen (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 21. März 2017 – 1 B 1361/16 –, NVwZ 2017, 1558 = juris, Rn. 9 ff., 13, 16).

Unabhängig von diesem in der nicht mehr amtsangemessenen Beschäftigung des Klägers liegenden Ermessensmissbrauch des Beklagten, leidet seine Organisationsentscheidung auch an weiteren – erheblichen und den Kläger in seinen Rechten verletzenden – Fehlern, welche die Entscheidung des Beklagten ebenfalls als missbräuchlich erscheinen lassen.

Vorliegend wurde die Organisationsentscheidung des Beklagten allein mit dem Gutachten der externen Beratungsfirma begründet.

Aus dem Fürsorgeprinzip folgt, dass auch bei einer lediglich das Amt im funktionellen Sinn betreffenden Entscheidung zu berücksichtigen ist, dass der Kläger 2007 – mit der durch Beschluss des Kreissynodalvorstands bekundeten Aussicht auf eine alsbaldige Beförderung – ausdrücklich als Nachfolger des in den Ruhestand tretenden Abteilungsleiters zunächst abgeordnet und dann zum Beklagten versetzt wurde, um die Abteilung „Bau- und Liegenschaften“ zu leiten. Diese Umstände, unter denen der Kläger sein Dienstverhältnis bei dem Beklagten angetreten hat, waren unabhängig davon zu berücksichtigen, dass nach der neuen Verwaltungsstruktur neben dem Verwaltungsleiter kein nach A 12 bewerteter Dienstposten geschaffen worden war, auf den der Kläger entsprechend der ursprünglichen Absicht hätte befördert werden können. Zumindest sprachen sie gegen eine Beschäftigung auf einer Hierarchieebene unterhalb der Leitung der Abteilung „Bau- und Liegenschaften“.

Dem aktuelleren Gutachten der externen Beratungsfirma, auf das der Beklagte seine Organisationsentscheidung gestützt hat, ergeben sich auch keine entgegenstehenden höherwertigen Gesichtspunkte, die gegenüber einer aus Fürsorgegründen gebotenen Berücksichtigung der Belange des Klägers überwiegen könnten. Führungspersonen einschließlich des Klägers wurden in dem Gutachten als „durchweg als engagiert und sehr kompetent“ beschrieben. Aus den von der Verwaltungskammer beigezogenen Personalakten sowohl des Klägers als auch des Beigeladenen ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass diese auf der im Rahmen der durch das Beratungsunternehmen durchgeführten Mitarbeiterbefragung dokumentierten Wahrnehmung der Mitarbeiter beruhende Aussage unzutreffend gewesen wäre, oder dass es zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen erhebliche Eignungs- oder Leistungsunterschiede zu Gunsten des letzteren gegeben hätte.

Anhaltspunkte dafür, dass der Beklagte derartige Erwägungen im Rahmen des Umstrukturierungsprozesses überhaupt angestellt hätte, finden sich weder in den Verwaltungsvorgängen noch in dem Vortrag des Beklagten im vorliegenden Verfahren. Andere Gründe für die Unterstellung des Klägers unter die Dienst- und Fachaufsicht seines weiterhin geringer eingestuften ehemaligen Vertreters als eine nachträgliche Sanktionierung der Vorwürfe aus dem Disziplinarverfahren sind demnach nicht zu erkennen. Im Gegenteil lassen sich vielmehr bereits den vorgelegten Verwaltungsvorgängen sehr starke Indizien dafür entnehmen, dass der Entscheidung des Beklagten sachfremde Erwägungen zu Grunde gelegen haben. Die Verwaltungskammer brauchte den Beweisangeboten der Beteiligten zu den Geschehnissen in der Vergangenheit deshalb nicht weiter nachzugehen.

Die Feststellung des eingeholten Organisationsgutachtens, eine nur aus einer Person bestehende selbständige Abteilung, bei der zusätzlich auch noch unklar sei, wer diese Person führe, sei nicht zu empfehlen und im Immobilienbereich aufgrund der mit den betroffenen hohen Sachwerte untragbar, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

Das Gutachten stellt aber auch fest, dass diese Situation (offenbar einschließlich der Besonderheiten in der räumlichen Unterbringung) „einer besonderen Personalsituation geschuldet sei“. Selbst dem externen Gutachter war also nicht verborgen geblieben, dass die ursprüngliche Organisationsform tatsächlich unmittelbare Folge des Disziplinarverfahrens gewesen ist. Der Argumentation des Beklagten, der „neue“ für die Konzeption der Verwaltungsumstrukturierung verantwortliche Verwaltungsleiter habe keine Kenntnis von dem Disziplinarverfahren und dessen Hintergründen gehabt und schon deshalb seine Organisationsentscheidung nicht auf der Grundlage sachfremder Erwägungen treffen können, ist allein dadurch schon der Boden entzogen. Ungeachtet dessen wird der Beklagte von der Beachtung der Fürsorgepflicht und der Pflicht zur Berücksichtigung besonderer Umstände in der Person einzelner Beamter nicht durch Einstellung eines neuen Verwaltungsleiters entbunden.

Im Übrigen widerspräche es jedweder Lebenserfahrung, dass ein Amtsleiter im Vorfeld von Organisationsentscheidungen, die notwendig auch die Frage der Führung von Fach-

abteilungen umfassen, keine Kenntnis vom Inhalt der Personalakten der in Frage kommenden Bediensteten nimmt. Es muss also schon nach dem der Kammer vorliegenden Inhalt der Verwaltungsvorgänge davon ausgegangen werden, dass dem Amtsleiter der Beklagten die sich aus der Personalakte des Klägers detailliert ergebenden Umstände sowohl um das Disziplinarverfahren, als auch um die danach folgende Beschäftigung des Klägers, bei seiner Entscheidung bekannt waren. Bereits bei der „Rückkehr“ nach Abschluss des Disziplinarverfahrens wurde dem Kläger – aktenkundig – in einem Personalgespräch unmissverständlich mitgeteilt, eine Rückkehr als Leiter der Bau- und Liegenschaftsabteilung komme nicht in Betracht. Mit Blick darauf konsequent, wurden dem Kläger auch im Vorfeld der Umorganisation der Verwaltung lediglich diverse Angebote für anderweitige Tätigkeiten gemacht, obwohl er in Personalgesprächen und E-Mail-Verkehr gegenüber dem Verwaltungsleiter sowohl sein Interesse an der Bau- und Liegenschaftsabteilung als auch seine Qualifikation im Immobilienbereich deutlich herausgestellt hat.

Aus der Gesamtschau des vorliegenden Tatsachenstoffs kann nach Auffassung der Verwaltungskammer nur der Schluss gezogen werden, dass die Organisationsuntersuchung und die darin festgestellten Unzulänglichkeiten in der Arbeit des Verwaltungsamts zusammen mit dem Wechsel in der Amtsleitung zwar wesentlicher Auslöser für die Umstrukturierung der Verwaltung an sich war. Die Tatsache, dass der Kläger nicht als Leiter der Fachabteilung Bau und Liegenschaften in Betracht gezogen wurde, sondern im Gegenteil bei dieser Gelegenheit auch aus der „Abteilungsleiterrunde“ entfernt wurde, war aber ausweislich der hierüber geführten Verwaltungsvorgänge offensichtlich ein klares weiteres Motiv für die konkret getroffene und hier im Streit stehende Organisationsentscheidung. Dafür lassen sich keine sachlichen Gründe erkennen.

Dieses, die Organisationsentscheidung nach der Überzeugung der Verwaltungskammer jedenfalls maßgeblich mitbestimmende Motiv stellt sich vor dem Hintergrund der Einstellung des Disziplinarverfahrens und der dem Beklagten mitgeteilten Gründe für diese Einstellung als in hohem Maße fehlerhaft dar. Da das Disziplinarverfahren eingestellt wurde, weil eine Amtspflichtverletzung nicht erwiesen war, dürfen dem Kläger die Vorwürfe, die zur Einleitung des Disziplinarverfahrens geführt haben, nicht mehr vorgehalten werden. Daraus folgt auch, dass diese Vorwürfe und ebenso die Tatsache, dass ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, die berufliche Entwicklung des Klägers nicht beeinträchtigen dürfen.

Aufgrund der oben dargestellten Defizite bei der Entscheidungsfindung ist auch nicht ersichtlich, dass die sachfremden Erwägungen derartig selbständig neben den auch vorhandenen rein organisatorischen Erwägungen gestanden haben, dass sie ohne Einfluss auf die getroffene Entscheidung des Beklagten geblieben wären und die Entscheidung auch ohne diese sachfremden Erwägungen in der gleichen Form getroffen worden wäre. Die sachgerechten organisatorischen Erwägungen rechtfertigen nämlich für sich genommen lediglich die Umorganisation der Dienststelle, nicht aber die Auswahl des Beigeladenen anstelle

des Klägers für die Leitung des Fachbereichs „Bau- und Liegenschaften“, für die keine Sachgründe angeführt worden sind. Nach der eigenen Beschlusslage widersprechenden und damit unbeachtlichen Ansicht der Beklagten bedurfte es gerade keiner Auswahl, weil der Beigeladene die frühere Abteilung zuletzt geleitet hatte.

Nach alledem steht dem Kläger aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 34 KBG.EKD) eine subjektive Rechtsposition auf eine Beseitigung der derzeit bestehende amtsunangemessenen Beschäftigung zu. Aufgrund des verbleibenden Organisationsermessens der Beklagten beschränkt sich der Abwehrensanspruch des Klägers auf die mit der Klage begehrte neue Entscheidung über die Zuordnungsänderung seines konkreten Dienstpostens in der konkreten Hierarchiestruktur oder auf erneute Entscheidung über die Besetzung der Leitungsstellen, insbesondere der Abteilung IV – Bau- und Liegenschaften.

Dem Anspruch auf eine neue Entscheidung steht bezogen auf die Stellenbesetzung der Fachabteilungsleitung der Abteilung Bau- und Liegenschaften nicht entgegen, dass diese Stelle inzwischen mit dem Beigeladenen besetzt wurde. Selbst wenn der Dienstposten nicht – wie vorliegend – einem Angestellten, sondern einem anderen Beamten übertragen worden wäre, könnte die Stelle mit dem Kläger besetzt werden, weil auch der neue Stelleninhaber genau so wenig wie der Kläger einen Anspruch auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm übertragenen Dienstpostens hätte (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. November 1987 – 2 C 53.86 –, NJW 1988, 783 = juris, Rn. 37).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 60 Abs. 1 und 5 VwGG.EKD. Es entspricht billigem Ermessen, die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen nicht zu erstatten, da er keinen Antrag gestellt und sich somit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat.

