

<b>Kirchengericht:</b>	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen
<b>Entscheidungsform:</b>	Urteil (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	05.06.2002
<b>Aktenzeichen:</b>	VK 14/01
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§§ 89 Abs. 2, 90 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 s. 1 PfdG; §§ 26 Abs. 3 S. 1, 39 PfbVO; § 46 VwGG
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

**Leitsatz:**

*Pfarrer im Wartestand; Einschränkung des Beschäftigungsauftrages*

1. Ein Pfarrer im Wartestand hat keinen Rechtsanspruch auf Erteilung eines Beschäftigungsauftrages.
2. Bei Verlängerung eines ablaufenden uneingeschränkten Beschäftigungsauftrages bedarf die Einschränkung des Dienstumfangs keiner besonderen gesetzlichen Grundlage.
3. Ein Pfarrer im Wartestand kann einer (unfreiwilligen) Reduzierung seines Beschäftigungsauftrages nicht mit Erfolg unter Berufung auf die für das Recht des öffentlichen Dienstes geltenden hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums entgegenreten.

**Tenor:**

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

**Tatbestand:**

Der im Jahre 1960 geborene Kläger ist Pfarrer der Beklagten im Wartestand. Nachdem er etwa zwei Jahre lang die fünfte Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde B... im Kirchenkreis ... innegehabt hatte und Differenzen aufgetreten waren, wurde er auf seinen Antrag hin mit Wirkung vom 1. Oktober 1993 von seinen Dienstgeschäften beurlaubt; zum gleichen Zeitpunkt wurde ihm ein pfarramtlicher Beschäftigungsauftrag zur Unterstützung des Wehrbereichsdekans III übertragen. In der hierzu ergangenen Verfügung des Landeskirchenamtes (LKA) der Beklagten vom 31. August 1993 hieß es u. a. wie folgt:

„Das Landeskirchenamt geht davon aus, dass in dem Zeitraum von 1½ Jahren eine Übernahme in das Dienstverhältnis als Militärseelsorger erfolgen wird. Für den Fall, dass diese Übernahme aus welchen Gründen auch immer scheitert, sagen wir Ihnen zu, Ihnen durch die Erteilung eines zeitlich im mittleren Rahmen

bemessenen Beschäftigungsauftrages wieder bei der Eingliederung in den Dienst der Evangelischen Kirche von Westfalen behilflich zu sein.“

Mit Einverständnis des Klägers berief die Kirchenleitung ihn mit Ablauf des 31. Mai 1994 aus der Pfarrstelle ab, um ihm den Dienst in der Militärseelsorge zu ermöglichen. Mit Wirkung vom 1. September 1995 wurde er in den Wartestand versetzt.

Nachdem sich schon im Herbst 1994 herausgestellt hatte, dass eine endgültige Übernahme des Klägers in den Dienst der Militärseelsorge nicht in Betracht kam und nachfolgende Bemühungen des LKA, dem Kläger anderweitig eine Pfarrstelle zu vermitteln, erfolglos blieben, erteilte ihm das LKA ab dem 16. Mai 1995 einen auf drei Jahre befristeten pfarramtlichen Beschäftigungsauftrag im Kirchenkreis ... mit dem Arbeitsinhalt „Mitarbeit im Schulreferat und Vertretungsaufgaben im Kirchenkreis“; der Dienstumfang betrug 100 v. H. eines uneingeschränkten Dienstes. In der Folgezeit wurde der Beschäftigungsauftrag jeweils um ein halbes Jahr verlängert, zuletzt mit Schreiben des LKA vom 19. September 2000 für die Zeit vom 16. November 2000 bis zum 31. Mai 2001. Für den Anschlusszeitraum war bereits in einem am 13. April 2000 durchgeführten Personalgespräch im LKA in Aussicht genommen worden, den Beschäftigungsauftrag in Sechsmonatsschritten bis zum Ruhestand von Pfarrer Dr. Sch. spätestens im Jahr 2004 zu verlängern, und zwar mit einem Dienstumfang von drei Vierteln eines vergleichbaren uneingeschränkten Dienstes. Eine entsprechende schriftliche Zusage hatte das LKA dem Kläger unter dem 30. Mai 2000 erteilt. Sie wurde in dem bereits erwähnten Schreiben vom 19. September 2000 dahingehend erweitert, dass die Verlängerung zu gegebener Zeit für den Gesamtzeitraum, also bis zum 31. August 2004, ausgesprochen werde.

Mit Schreiben vom 6. Februar 2001 teilte das LKA dem Kläger den Beschluss vom selben Tage mit, den pfarramtlichen Beschäftigungsauftrag des Klägers im Kirchenkreis S. mit dem Arbeitsinhalt „Mitarbeit im Schulreferat und Vertretungsaufgaben im Kirchenkreis“ mit drei Viertel Dienstumfang über den 31. Mai 2001 hinaus bis zum 31. August 2004 zu verlängern. Weiter heißt es in dem Schreiben, der Kläger erhalte ab dem 1. Juni 2001 im gleichen Verhältnis seines Dienstumfangs verringerte Dienstbezüge nach § 4 Abs. 4 der Pfarrbesorgungs- und -versorgungsverordnung. Etwa sechs Monate vor Ablauf des Beschäftigungsauftrages werde mit dem Kläger ein erneutes Personalgespräch im Hinblick auf die Prüfung der Notwendigkeit einer Verlängerung des Beschäftigungsauftrags um weitere drei Jahre geführt werden, sofern bis dahin keine erfolgreiche Wahl in eine Pfarrstelle stattgefunden habe.

In einem weiteren Personalgespräch sagte das LKA dem Kläger zu, den Beschäftigungsauftrag über den 31. August 2004 bis zur Dauer von weiteren zehn Jahren unter der Voraussetzung zu verlängern, dass keine dienststörenden Elemente vorlägen, die bei einem Pfarrer in einer Pfarrstelle zur Abberufung führen würden, und bestätigte dies schriftlich. Der Bitte des Klägers, ihm, wenn eine Reduzierung des Beschäftigungsauftrags unvermeidbar sei, eine Beschäftigung ausschließlich im Kirchenkreis S. unter Anbindung an die

P... Gemeinde zuzusagen, entsprach das LKA nicht, teilte dem Kläger aber mit, es werde bemüht sein, den Dienst weiter im Kirchenkreis S. zu ermöglichen.

Daraufhin legte der Kläger am 20. Juni 2001 Widerspruch gegen den Bescheid vom 6. Februar 2001 ein, mit dem er sich gegen die Reduzierung des Beschäftigungsauftrages von 100 v.H. auf 75 v. H. und die entsprechende Reduzierung seiner „Vergütung“ wandte und des Weiteren die Feststellung begehrte, dass er nicht zur Ableistung von Vertretungsaufgaben (Springer) für sämtliche im Kirchenkreis S. beschäftigten Pfarrer abgeordnet werde und lediglich in einem Umfang von 50 v.H. seines Beschäftigungsauftrages für die Erstellung des Kirchenkreisbuches zuständig sei. Zur Begründung führte er aus: Für die Reduzierung des Beschäftigungsauftrages fehle jede Ermächtigungsgrundlage; allein die Tatsache, dass sie wegen knapper finanzieller Mittel durchgeführt werden müsse, reiche nicht aus. Auch sei das LKA von der im Schreiben vom 31. August 1993 gegebenen Zusage abgerückt, für seine weitere hauptamtliche Verwendung Sorge zu tragen. Gerade im Hinblick auf diese Zusage habe er aber seinerzeit aus freien Stücken und ohne in irgendeiner Form rechtlich hierzu verpflichtet zu sein, selbst um die Beurlaubung aus der Pfarrstelle gebeten. Ohne diesen Schritt wäre er weiterhin Inhaber dieser Pfarrstelle und hätte weder die Problematik des Wartestandes noch die Problematik der Reduzierung des Beschäftigungsauftrages und des Wartegeldes zu gewärtigen. Er habe sich um eine Vielzahl von Pfarrstellen beworben, habe jedoch feststellen müssen, dass seine Vita, insbesondere die lange Dauer des Wartestandes, ihn praktisch chancenlos mache.

Aufgrund des Beschlusses der Kirchenleitung vom 23. August 2001 wurde der Widerspruch des Klägers mit Widerspruchsbescheid vom 27. August 2001 im Wesentlichen mit folgender Begründung zurückgewiesen: Sowohl die Entscheidung darüber, ob einem Pfarrer, der sich im Status des Wartestandes befinde, ein Beschäftigungsauftrag erteilt werde, als auch die Entscheidung über den Dienstumfang und den Inhalt des Beschäftigungsauftrags stehe im Ermessen des LKA. Diese Entscheidungen seien vom LKA mit Beschluss vom 6. Februar 2001 ermessensfehlerfrei getroffen worden. In der westfälischen Landeskirche bestehe die Praxis, abberufenen Pfarrern unmittelbar im Anschluss an ihre Abberufung lediglich während der Ersten ein bis drei Jahre im Interesse der Betroffenen aus psychologischen Gründen einen Beschäftigungsauftrag mit einem unbeschränkten Dienstumfang zu übertragen, sofern diese zuvor in der ehemaligen Pfarrstelle ebenfalls einen uneingeschränkten Dienst versehen hätten. Aus personal- und finanzpolitischen Gründen würden die zeitlich anschließenden Beschäftigungsaufträge grundsätzlich nur noch mit einem Dienstumfang von 75 v.H. übertragen. Ausnahmen von dieser Regel würden nur gewährt, wenn im Einzelfall entweder Besonderheiten im Hinblick auf den zu verrichtenden Dienst oder in der Person des Betroffenen vorlägen oder Unterhaltspflichten gegenüber einem nicht erwerbstätigen Ehepartner und Kindern beständen. Bei dem Kläger lägen keine Anhaltspunkte vor, welche die Annahme eines Ausnahmefalls und damit die ausnahmsweise Erteilung eines uneingeschränkten Beschäftigungsauftrags rechtfertigen würden: Der Bedarf vor Ort im Kirchenkreis S. erfordere keinen uneingeschränkten Dienst.

Der Kläger habe gegenüber seiner berufstätigen Ehefrau keine Unterhaltspflichten zu erfüllen; die Ehe sei kinderlos. Die dem Kläger erteilten Zusagen seien eingehalten worden. Die Festsetzung des Dienstumfangs auf 75 v.H. sei auch verhältnismäßig und trage dem Alimentationsprinzip ausreichend Rechnung. Bei der Entscheidung über den Inhalt des Beschäftigungsauftrages handele es sich um eine rein innerorganisatorische Maßnahme. Anhaltspunkte dafür, dass der wahrzunehmende Aufgabenbereich dem statusrechtlichen Amt des Klägers nicht mehr entspreche oder die Organisationsentscheidung willkürlich unter Nichtbeachtung der Fürsorgepflicht ausgeübt worden sei, seien nicht erkennbar.

Am 19. September 2001 hat der Kläger die vorliegende Klage erhoben. Unter Bezugnahme im Übrigen auf seine Widerspruchsbegründung trägt er ergänzend vor: Es liege ein Verstoß gegen den Grundsatz des Vorbehalts des Gesetzes vor, weil für den scheideweisen Abbau der mit der Ordination übertragenen hundertprozentigen Stelle eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage fehle. Außerdem folge aus der auch vorliegend einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts zum Beamtenrecht, dass eine Teilzeitbeschäftigung nur mit Einverständnis des Betroffenen zulässig sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides des Landeskirchenamtes vom 6. Februar 2001 und des Widerspruchsbescheides vom 27. August 2001 zu verpflichten, den pfarramtlichen Beschäftigungsauftrag des Klägers im Kirchenkreis über den 31. Mai 2001 hinaus bis zum 31. August 2004 ohne Einschränkung des Dienstumfangs zu verlängern.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bezieht sich auf die im Verwaltungsverfahren gemachten Ausführungen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Mit dem in der mündlichen Verhandlung auf Hinweis des Vorsitzenden gestellten Verpflichtungsantrag ist die Klage zulässig. Für den angekündigten (isolierten) Anfechtungsantrag hätte das Rechtsschutzbedürfnis gefehlt. Denn mit der (bloßen) Aufhebung des Ausgangsbescheides und des Widerspruchsbescheides hätte der Kläger das von ihm erstrebte Ziel, weiter mit einem im Dienstumfang uneingeschränkten, nicht auf 75 v.H. reduzierten Beschäftigungsauftrag tätig zu sein, nicht erreichen können. Der (letzte) im

Dienstumfang uneingeschränkte Beschäftigungsauftrag vom 19. September 2000 ist mit Ablauf des 31. Mai 2001 erloschen. Eine Aufhebung der angefochtenen Bescheide würde dazu führen, dass der Kläger gänzlich ohne Beschäftigungsauftrag dastünde.

Die Klage ist aber nicht begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Verlängerung seines Beschäftigungsauftrages ohne Einschränkung des Dienstumfangs. Die angegriffenen Bescheide sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten.

Der Kläger hat nach den maßgeblichen kirchenrechtlichen Bestimmungen keinen Rechtsanspruch auf Erteilung eines Beschäftigungsauftrags; dementsprechend bedarf auch eine Einschränkung eines Beschäftigungsauftrags entgegen der Auffassung des Klägers keiner besonderen gesetzlichen Grundlage.

Nach § 90 Abs. 2 Satz 1 des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PfdG) vom 15. Juni 1996 (KABl. 1996 S. 269) kann das LKA Pfarrern im Wartestand – in diesem Status befindet sich der Kläger – widerruflich eine andere kirchliche Tätigkeit übertragen. Die Befugnis zur Übertragung einer anderen kirchlichen Tätigkeit (Erteilung eines Beschäftigungsauftrages) impliziert die Entscheidungsbefugnis über Umfang und Inhalt des Beschäftigungsauftrages.

Derartige Entscheidungen hat das LKA der Beklagten in Bezug auf den Kläger wiederholt – zuletzt mit den hier angegriffenen Bescheiden – getroffen. Denn die Verlängerung eines auslaufenden Beschäftigungsauftrages stellt sich rechtlich nicht anders als die (Erst-)Erteilung eines Beschäftigungsauftrages dar. Insoweit bestehen keine unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben; insbesondere normiert das Pfarrdienstgesetz weder eine Verpflichtung zur Verlängerung eines Beschäftigungsauftrages noch zur Fortschreibung seines Umfangs oder seiner inhaltlichen Ausgestaltung.

Die am 6. Februar 2001 formell bedenkenfrei ergangene Entscheidung des LKA der Beklagten, den Beschäftigungsauftrag des Klägers im Kirchenkreis S. mit (nur) drei Vierteln Dienstumfang über den 31. Mai 2001 hinaus bis zum 31. August 2004 zu verlängern, hält auch in materiellrechtlicher Hinsicht der gerichtlichen Kontrolle stand.

Ermessensentscheidungen – um eine solche handelt es sich nach dem Wortlaut der Norm („kann“) bei der Entscheidung gemäß § 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG – sind gemäß § 46 des Kirchengesetzes über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit (Verwaltungsgerichtsgesetz – VwGG) nur daraufhin zu überprüfen, ob die Entscheidungen rechtswidrig sind, weil die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder von dem Zweck der Ermächtigung in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht ist.

Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass – wie jedenfalls die Ausführungen im Widerspruchsbescheid zeigen – seitens der Beklagten überhaupt Ermessen ausgeübt worden ist.

Es liegen auch keine Anhaltspunkte für eine Ermessensüberschreitung oder einen Ermessensfehlgebrauch vor. Die Beklagte hat sich im Rahmen der ihr vom Gesetz gegebenen Ermächtigung gehalten und bei der Entscheidung die Zwecksetzung der Ermächtigungsnorm nicht verkannt.

§ 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG dient vorrangig dem Interesse des Dienstgebers, einen – trotz Verlust der Pfarrstelle weiter zu alimentierenden – Pfarrer im Wartestand anderweitig für kirchliche Aufgaben zu verwenden. Dies kommt darin zum Ausdruck, dass gemäß § 90 Abs. 2 Satz 2 PfdG der Betroffene bei Zusicherung einer mindestens sechsmonatigen Dauer des Auftrages verpflichtet ist, die Tätigkeit zu übernehmen, und nach § 90 Abs. 3 Satz 1 PfdG die Verletzung dieser Verpflichtung zum Verlust des Anspruchs auf Wartegeld für die Zeit der Weigerung führt. Das mit der Erteilung eines Beschäftigungsauftrages bewirkte Verbleiben des Betroffenen im tätigen kirchlichen Dienst erhöht erfahrungsgemäß zugleich dessen Chancen bei Bewerbungen um die Übertragung einer (neuen) Pfarrstelle gegenüber der Bewerbungssituation eines „Arbeitslosen“. Hierin ist ebenfalls ein dringendes personal- und haushaltwirtschaftliches Anliegen des Dienstgebers zu sehen. Auch wenn dieser letztgenannte Aspekt im Regelfall mit der Interessenlage des Pfarrers im Wartestand korrespondiert dient die Norm allenfalls mittelbar dessen wirtschaftliche Interessen. Deren Absicherung ist vielmehr Gegenstand des § 89 Abs. 2 PfdG, wonach Pfarrer im Wartestand ein Wartegeld erhalten (vgl. auch § 26 Abs. 3 Satz 1 der Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare – PfBVO – in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2000 – KABL. 2000 S. 252, 2001 S. 24, wonach das Wartegeld 75 v.H. der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge beträgt). Dies schließt indes nicht aus, dass § 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG nach seiner Zwecksetzung auch Fürsorgeelemente beinhaltet.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, dass die Beklagte nunmehr, nachdem sie dem Kläger auch aus „psychologischen Gründen“ über mehr als fünf Jahre hinweg Beschäftigungsaufträge mit unbeschränktem Dienstumfang erteilt hatte, aus personal- und finanzpolitischen Gründen, d.h. also im Rahmen der Zwecksetzung des § 90 Abs. 2 Satz 1 PfdG, nur noch einen Beschäftigungsauftrag mit einem drei Viertel Dienstumfang (bei entsprechend abgesenkten Dienstbezügen) erteilt hat. Denn die Reduzierung des Beschäftigungsauftrages im Zuge der Neuerteilung

– zur Rechtmäßigkeit der Reduzierung eines laufenden (unbefristeten) vollen Beschäftigungsauftrages auf 75 v.H. vgl. Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland, Urteil vom 17. Juni 1996 – VK 18/1995 –, in: Rechtsprechungsbeilage 2000 des Amtsblattes der Evangelischen Kirche in Deutschland S. 13 –

auf 75 v.H. trägt dazu bei, die mit dem Wartestand verbundenen Folgekosten zu senken, führt zur kostengünstigen Kongruenz von Wartegeldanspruch und Besoldungsanspruch

(vgl. §§ 26 Abs. 3 Satz 1, 39 PfbVO) und gibt dem Betroffenen zugleich Anlass, seine Bemühungen bei der Bewerbung um eine neue Pfarrstelle zu forcieren. Bei der insoweit getroffenen Entscheidung sind auch die Interessen des Klägers, insbesondere Fürsorgegesichtspunkte, nicht unberücksichtigt geblieben. Es ist nämlich, wie die Ausführungen im Widerspruchsbescheid belegen, geprüft worden, ob auf Seiten des Klägers Umstände vorliegen, die, wie etwa die Verpflichtung zur Erfüllung von Unterhaltspflichten, gegen ein Absenken des Beschäftigungsumfangs sprechen könnten.

Die Erteilung eines im Dienstumfang auf 75 v.H. reduzierten Beschäftigungsauftrages steht auch nicht – was einen Ermessensfehler begründen würde – im Widerspruch zu der dem Kläger am 31. August 1993 vom LKA gegebenen Zusage, ihm im Falle des Scheiterns der Übernahme in ein Dienstverhältnis als Militärseelsorger durch die Erteilung eines zeitlich im mittleren Rahmen bemessenen Beschäftigungsauftrages wieder bei der Eingliederung in den Dienst der Beklagten behilflich zu sein. Abgesehen davon, dass mit den bereits erteilten Beschäftigungsaufträgen von insgesamt mehr als fünf Jahren die Zusage eines „zeitlich im mittleren Rahmen bemessenen Beschäftigungsauftrages“ bereits erfüllt sein dürfte, enthält die Zusicherung keine verbindliche Festlegung hinsichtlich des Umfangs und Inhalts des Beschäftigungsauftrages. Insbesondere liegt es fern, aus dem Motiv, dem Kläger bei der Wiedereingliederung behilflich zu sein, Rückschlüsse auf den Umfang eines zugesicherten Beschäftigungsauftrages zu ziehen. Was unter dem Aspekt der Wiedereingliederungshilfe zählt, ist, dass sich der Kläger aus einem tätigen Beschäftigungsverhältnis heraus um eine Pfarrstelle bewerben kann. Die Kammer vermag des Weiteren nicht zu erkennen, dass die Beklagte über die Zusicherung hinaus einen Vertrauenstatbestand dahingehend geschaffen haben könnte, dass der Kläger auf Dauer mit einem vollen Beschäftigungsauftrag rechnen könne. Dass sich seine bei dem Ausscheiden aus der Pfarrstelle gehegten Erwartungen sowohl hinsichtlich des Fußfassens in der Militärseelsorge als auch hinsichtlich der eventuellen Rückkehr in eine Pfarrstelle im Bereich der Landeskirche nicht erfüllt haben, hat nicht die Beklagte zu verantworten. Dass ihm, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung behauptet hat, seitens der Beklagten zugesichert worden sei, er werde in eine Stelle der Militärseelsorge fest übernommen werden, liegt mangels Entscheidungskompetenz der Beklagten in dieser Frage gänzlich fern. Aus dem vom Kläger in der mündlichen Verhandlung angesprochenen (internen) Vermerk des LKA aus dem Jahre 1995, wonach die Besoldungszahlung von der Versetzung in den Ruhestand unberührt bleibt, kann er ebenfalls keinen Vertrauensschutz ableiten. Unbeschadet des Umstands, dass der Kläger von diesem Vermerk erst bei der Akteneinsicht im Jahre 2001 Kenntnis erlangt haben dürfte, stellt der Vermerk nur klar, dass die Versetzung in den Wartestand wegen des zu jenem Zeitpunkt laufenden Beschäftigungsauftrags zu keinen Änderungen in der Besoldungszahlung führte.

Zu Unrecht meint der Kläger, einer (unfreiwilligen) Reduzierung seines Beschäftigungsauftrages unter Berufung auf die für das Recht des öffentlichen Dienstes geltenden hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums entgegenzutreten zu können, die auch für

den Pfarrdienst entsprechend anzuwenden seien. Zwar bildet nach der Rechtsprechung der staatlichen Gerichte die Vollzeitbeschäftigung auf Lebenszeit seit jeher das Leitbild und den wesentlichen Strukturinhalt, der das Beamtenverhältnis kennzeichnet.

(Vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 2. März 2000 – 2 C 1.99 –, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2000, 209, 210)

Danach greift eine Teilzeitbeschäftigung von Beamten gegen ihren auf volle Beschäftigung gerichteten Willen unvertretbar sowohl in die Verpflichtung des Beamten zum Einsatz seiner gesamten Persönlichkeit, Arbeitskraft und Lebensleistung für den Dienstherrn als auch in seinen Anspruch auf Gewährung des vollen amtsangemessenen Lebensunterhalts durch den Dienstherrn ein.

(Vgl. BVerwG, Urteil vom 6. Juli 1989 – 2 C 52.87 –, BVerwGE 82, 196, 203).

Jedoch kann sich der Kläger unbeschadet der Frage der generellen Anwendbarkeit dieser Grundsätze im kirchlichen Dienstrecht schon deshalb hierauf nicht berufen, weil er sich infolge der Versetzung in den Wartestand nicht in einer Stellung befindet, die der eines im aktiven Dienst stehenden Beamten vergleichbar ist. Der Status des Wartestandes entspricht gerade nicht dem im Vorstehenden angesprochenen Leitbild des Beamtenverhältnisses. Er ist vielmehr dadurch gekennzeichnet, dass die Leistung pfarramtlichen Dienstes von der Erteilung eines Beschäftigungsauftrages abhängig ist, auf die, wie ausgeführt, kein Rechtsanspruch besteht. Ohne die fristhemmende Wirkung einer auftragsweisen Beschäftigung führt der Wartestand zwangsläufig zur Versetzung in den Ruhestand, wenn dem betroffenen Pfarrer nicht bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Beginn des Wartestandes erneut eine Pfarrstelle übertragen worden ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 66 Abs. 1 VwGG.