



Verfassungs- und Verwaltungsgericht

Postfach 21 02 20
30402 Hannover

Durchwahl 0511 2796-432
Sekretariat 0511 2796-436

Aktenzeichen **RVG 4/2019**
Bitte bei Antwort diese Nummer angeben

B E S C H L U S S

In der Verwaltungssache

des Pfarrers

– Kläger und Beschwerdeführer –

Prozessbevollmächtigter: RA Robert Hotstegs,
Hotstegs RechtsanwaltsGes. mbH
Mozartstr 21, 40479 Düsseldorf

gegen

die Evangelische -Lutherische Landeskirche Sachsens,
vertreten durch das Landeskirchenamt,
dieses vertreten durch den Präsidenten Hans-Peter Vollbach,
Lukasstr. 6, 01069 Dresden

– Beklagte und Beschwerdegegnerin –

wegen Pfarrbesoldung

hat der 2. Senat des Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands ohne mündliche Verhandlung am 17.03.2020 unter Mitwirkung von

Präsident des Landgerichts a. D. Dr. Rainer Gemählich
– als Vorsitzendem –

Richter am Oberlandesgericht Volkmar Kuhn
– als rechtskundigem Beisitzer –

Pastorin Dr. Dagmar Henze
– als geistlicher Beisitzerin –

beschlossen:

1. **Die Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision in dem Urteil des Verwaltungsgerichts der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 17.09.2018 – KVwG 4/2017 – wird zurückgewiesen.**
2. **Der Kläger trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.**
3. **Der Wert des Streitgegenstandes für das Beschwerdeverfahren wird auf 9.912,00 EUR festgesetzt.**

Gründe:

I.

Der Kläger begehrt die Verpflichtung der Beklagten, ihm Grundgehalt nach der nächsthöheren Besoldungsgruppe oder eine entsprechende Ausgleichszulage zu gewähren.

Der Kläger ist Pfarrer im Dienst der Beklagten. Mit Verfügung vom 02.11.2009 war ihm befristet bis zum 30.11.2015 die Landeskirchliche Pfarrstelle (52.) zur Strukturentwicklung für den Seelsorgedienst in Kur- und Rehabilitationskliniken, Schwerpunkt Bad /Bad (Kirchenbezirk), übertragen worden. Mit Verfügung vom 28.11.2011 wurde ihm die inzwischen örtlich anders ausgerichtete 52. Landeskirchliche Pfarrstelle zur Strukturentwicklung für den Seelsorgedienst in Kur- und Rehabilitationskliniken, Bad (Kirchenbezirk), die zum 01.01.2016 eingezogen wurde, befristet bis zum 31.12.2015 übertragen. Bis zu diesem Zeitpunkt erhielt er eine Besoldung aus der Besoldungsgruppe A 14. Mit Verfügung vom 14.12.2015 wurde ihm befristet bis zum 30.06.2016 die 138. Landeskirchliche Pfarrstelle Ephoralvikariat im Kirchenbezirk übertragen, insbesondere zur Wahrnehmung der Hauptvertretung in der 1. Pfarrstelle der mit Schwesterkirche und Schwesterkirche . Seit dem 01.01.2016 erhält er eine Besoldung aus der Besoldungsgruppe A 13. Seit dem 01.07.2016 ist der Kläger Inhaber der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchgemeinde mit Schwesterkirchgemeinde und Schwesterkirchgemeinde (verbunden mit der besonderen Aufgabe der Krankenhauseelsorge im Klinikum, Kirchenbezirk).

Mit den Schreiben vom 23.12.2015 und 18.01.2016 bat der Kläger unter Hinweis auf die Größe der Gemeinde in und der mit der Pfarramtsleitung verbundenen Verantwortung sowie den von ihm erwarteten Abschluss von Projekten darum, weiterhin nach der Besoldungsgruppe A 14 besoldet zu werden. Diese Anträge lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 18.01.2016 und 04.04.2016 ab. Dabei verwies sie u. a. darauf, dass die 1. Pfarrstelle der Kirchgemeinde mit der Besoldungsgruppe A 13 bewertet und derzeit lediglich mit einer ruhegehaltstfähigen Zulage nach A 14 verbunden sei. Die Gewährung der Zulage sei aber nach § 8 Abs. 2 Pfarrbesoldungsgesetz (PFBG) an die Übertragung der Pfarrstelle gebunden. Mit Schreiben vom 05.12.2016 beantragte der Kläger nochmals, ihm eine Besoldung nach A 14 zu gewähren. Hilfsweise beantragte er, ihm zum 01.01.2016 eine ruhegehaltstfähige Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 13 und dem nach Besoldungsgruppe A 14 zu gewähren. Mit Widerspruchsbescheid vom 13.02.2017 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Nach § 8 Abs. 1 PFBG erhielten Pfarrer grundsätzlich ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 13. Nach § 8 Abs. 3 PFBG erhielten Pfarrer, denen eine allgemeinkirchliche Aufgabe von besonderer Bedeutung übertragen worden ist, für die Dauer der Übertragung dieser Aufgabe ein Grundgehalt nach der Besoldungs-

gruppe A 14. Vorliegend habe die Übertragung mit Ablauf des 31.12.2015 geendet, mithin auch die Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14. Die 138. Landeskirchliche Pfarrstelle sei keine von besonderer Bedeutung. Das Landeskirchenamt habe deshalb festgelegt, dass diese Stelle nach A 13 bewertet sei. Dass der Kläger nach dem 31.12.2015 noch einzelne Aufgaben wahrgenommen habe, welche mit dem Aufgabenfeld der 52. Landeskirchlichen Pfarrstelle im Zusammenhang stünden, sei besoldungsrechtlich irrelevant. Dem Kläger stehe auch keine Zulage zu. Ein Anspruch wegen der Hauptvertretung in der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde vom 01.01.2016 bis zum 30.06.2016 bestehe nicht. § 12 PfbG verbiete die Vergütung für die Mitverwaltung einer weiteren Pfarrstelle. Nach § 8 Abs. 2 PfbG bestehe ebenfalls kein Anspruch, weil ihm die Pfarrstelle in gerade nicht übertragen worden sei, sondern er nur mit der Hauptvertretung beauftragt worden sei. Schließlich seien auch die Voraussetzungen des § 22 PfbG nicht erfüllt. Der darin in Bezug genommene § 83 Pfarrergesetz sei bereits 2012 außer Kraft getreten. Im Übrigen fehle es jedenfalls an dem von dieser Norm vorausgesetzten Vertrauensschutz des Klägers, weil er die höher eingruppierte Stelle nur befristet übertragen erhalten habe und mit der Übernahme der 138. Landeskirchlichen Pfarrstelle einverstanden gewesen sei.

Am 16.03.2017 hat der Kläger hiergegen Klage erhoben. Zur Begründung hat er im Wesentlichen ausgeführt, das landeskirchliche Recht sei nichtig, soweit es die Übertragung landeskirchlicher Pfarrstellen mit der Besoldungsgruppe A 14 befristet, weil dies gegen die auch im landeskirchlichen Recht geltenden Grundsätze des Berufsbeamtentums verstoße, zu denen das Lebenszeitprinzip gehöre. Eine Ausgleichszulage stehe ihm nach § 22 PfbG zu. Im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 30.06.2016 habe er überdies eine höherwertige Tätigkeit wahrgenommen. Der Fall der Hauptvertretung sei von § 12 PfbG, der den eigentlichen Anspruch auf zusätzliche Vergütung für den Fall einer Mitverwaltung voraussetze, nicht erfasst. Schließlich sei der Kläger vor dem Hintergrund der verfassungswidrigen staatlichen Besoldung zu niedrig besoldet worden und daher in seinen Rechten verletzt.

Der Kläger hat beantragt,

die Bescheide der Beklagten vom 18.01.2016 und 04.04.2016 in Gestalt ihres Widerspruchsbescheides vom 13.02.2017 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihm ab 01.01.2016 unbefristet ein Grundgehalt aus der Besoldungsgruppe A 14 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu gewähren,

hilfsweise,

ihm ab dem 01.01.2016 eine ruhegehaltsfähige Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt nach A 13 und dem Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14 zu gewähren,

hilfsweise,

ihm für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 30.06.2016 eine ruhegehaltsfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 13 und dem Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14 zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat ihre Bescheide verteidigt und ergänzende Ausführungen vorgenommen.

Das kirchliche Verwaltungsgericht hat mit dem angefochtenen Urteil vom 17.09.2018 die Klage abgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Der Kläger könne nach § 8 Abs. 3 PFBG über den 31.12.2015 hinaus keine Bezüge nach Besoldungsgruppe A 14 verlangen, weil ihm die 52. Landeskirchliche Pfarrstelle nur befristet übertragen worden sei. Verstöße gegen höherrangiges landeskirchliches Recht seien nicht ersichtlich. Die Grundsätze von Art. 33 Abs. 5 GG seien auf öffentlich-rechtliche kirchliche Dienstverhältnisse weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Die zum 01.01.2016 übertragene Pfarrstelle sei keine solche von besonderer Bedeutung. Anhaltspunkte für eine rechtswidrige Einschätzung der Stelle lägen nicht vor. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Beamtenbesoldung des Freistaats Sachsen sei mangels vergleichbarer Maßstäbe nicht übertragbar. Die Voraussetzungen für eine Ausgleichszulage nach § 22 PFBG seien nicht gegeben, weil § 8 Abs. 3 PFBG als speziellere Vorschrift Anwendungsvorrang genieße. In der Zeit vom 01.01.2016 bis 30.06.2016 habe der Kläger zwar die Hauptvertretung der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde wahrgenommen, jedoch sei ihm die Stelle nicht übertragen worden. Für die vorübergehende Wahrnehmung sei eine Zulage nicht vorgesehen.

Der Kläger erachtet die Voraussetzungen der Revisionszulassung wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache und aufgrund eines Verfahrensmangels als gegeben. Lebenszeitprinzip und Unabhängigkeit der Pfarrer im Verkündigungsdienst aus § 2 Abs. 2 PFDG.EKD stünden der besoldungsrechtlichen Rückstufung und befristeten Übertragung von Pfarrämtern wie im vorliegenden Fall entgegen. Gleiches ergebe sich aus dem beamtenrechtlichen Typenzwang nach § 47 PFDG.EKD. Die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben ohne entsprechende Besoldung verstoße gegen den Grundsatz amtsangemessener Beschäftigung und löse den Anspruch auf die höheren amtsangemessenen Bezüge aus. Der beamtenrechtliche Typenzwang gemäß § 47 PFDG.EKD bewirke auch die Anwendung des Alimentationsprinzips. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Recht der staatlichen Beamtenbesoldung seien die Bezüge des Klägers generell zu niedrig. Aufgrund fehlerhafter Beweiswürdigung sei ein Verfahrensmangel darin zu sehen, dass das Verwaltungsgericht zu Unrecht eine Spezialität von § 8 Abs. 3 PFBG gegenüber § 22 PFBG angenommen habe. Vielmehr greife § 22 PFBG nach Wortlaut, Gesetzssystematik und Intention zugunsten des Klägers ein.

Der Kläger beantragt,

die Revision zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,

die Nichtzulassungsbeschwerde zurückzuweisen.

Sie verneint das Vorliegen von Zulassungsgründen. Die beamtenrechtlichen Grundsätze nach Art. 33 Abs. 5 GG seien aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsprinzip sei deshalb kein Maßstab für die kirchliche Beamtenbesoldung. Eine Vorgabe, das kirchliche Dienstrecht entsprechend dem staatlichen Besoldungs- und Versorgungsrecht auszugestalten ergebe sich für die Beklagte auch nicht aus dem Pfarrdienstgesetz der EKD. Eine Verletzung des Lebenszeitprinzips und der Unabhängigkeit der Verkündigung habe der Kläger nicht aufgezeigt. Die Verankerung dieser Grundsätze in § 2 PFDG.EKD lasse nicht den Schluss zu, dass der kirchliche Gesetzgeber die zum staatlichen Recht entwickelte Rechtsprechung habe übernehmen wollen. Die Möglichkeit zur befristeten Übertragung von Aufgaben werde vom kirchlichen Gesetzgeber an mehreren Stellen ausdrücklich anerkannt. Im Übrigen verteidigt die Beklagte die Auslegung des Kirchengenichts zu § 8 Abs. 3 und § 22 PFBG.

Im Übrigen wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung, die gewechselten Schriftsätze und Schreiben der Beteiligten sowie den weiteren Akteninhalt Bezug genommen.

II.

1. Gemäß § 64 Abs. 1 Kirchliches Verwaltungsgerichtsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KVwGG) kann die vom kirchlichen Verwaltungsgericht ausgesprochene Nichtzulassung der Revision mit der Beschwerde angefochten werden. Die Nichtzulassungsbeschwerde wurde form- und fristgerecht eingelegt.

2. Gründe, die die Zulassung der Revision nach § 63 Abs. 2 KVwGG geboten hätten, liegen jedoch nicht vor. Die Revision ist nur zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruht. Dies ist hier nicht der Fall. Auf den weiteren Zulassungsgrund der Divergenzentscheidung beruft sich auch der Kläger nicht.

a) Soweit der Kläger ausdrücklich einen Verfahrensmangel rügt, wird ein solcher nicht aufgezeigt. Der Beschwerdevortrag beschränkt sich auf die Rüge der materiellen Rechtsanwendung durch das Verwaltungsgericht, die jedoch zur Begründung eines Verfahrensmangels nicht geeignet ist (vgl. dazu BVerfG, Beschluss vom 04.05.2005 – 5 B 131/04 –, juris). Anhaltspunkte für die in der Beschwerdeschrift erwähnte fehlerhafte Beweiswürdigung werden nicht vorgetragen. Vielmehr betreffen auch die in diesem Zusammenhang vorgenommenen Ausführungen die materiell-rechtliche Würdigung.

b) Grundsätzliche Bedeutung hat eine Rechtssache, wenn in dem angestrebten Revisionsverfahren die Klärung einer bisher höchstrichterlich ungeklärten, in ihrer Bedeutung über den der Beschwerde zu Grunde liegenden Einzelfall hinausgehenden Rechtsfrage des revisiblen Rechts zu erwarten ist (VuVG der VELKD, Beschluss vom 14.12.2005 – RVG 3/2004 –). An der Klärungsbedürftigkeit einer Rechtsfrage fehlt es, wenn sie sich unschwer aus dem Gesetz oder auf der Grundlage der Rechtsprechung oder mit Hilfe der üblichen Regeln sachgerechter Gesetzesinterpretation beantworten lässt (VuVG der VELKD, Beschluss vom 21.01.2019 – RVG 5/2018 –). Danach liegt der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung hier nicht vor.

aa) Bereits anhand der bisherigen Rechtsprechung erschließt sich, dass sich der Kläger für sein Begehren nicht mit Erfolg auf das beamtenrechtliche Lebenszeitprinzip oder die Verletzung des Alimentationsprinzips berufen kann.

(1) Dabei ist dem Kläger allerdings im Ausgangspunkt darin zu folgen, dass das beamtenrechtliche Lebenszeitprinzip und das Alimentationsprinzip Maßstab eines kirchenrechtlichen Revisionsverfahrens sein können.

Zwar ist den Kirchen kraft ihres Selbstbestimmungsrechts und ihrer Korporationsqualität (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 und 5 WRV) die Möglichkeit zur Schaffung eines ihren Bedürfnissen entsprechenden angemessenen Kirchenbeamten- und Pfarrerdienstrechts eröffnet, wobei Art. 33 Abs. 5 GG weder unmittelbar noch mittelbar zur Anwendung kommt (BVerfG, NJW 2009, 1195 ff., juris Rn. 10). Jedoch sind nach ständiger Rechtsprechung der Kirchengerichte die strukturprägenden Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts gleichwohl zu beachten (VuVG der VELKD v. 28.02.2002 – RVG 2 a/99 –; Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der EKHN, Urteil v. 07.12.2010 – I 7/09 –, juris Rn. 169 f.; Link, in: Festschrift für Listl, 1999, S. 503, 508). Zu diesen Grundsätzen gehören insbesondere das Lebenszeitprinzip, die hauptberufliche Bindung des Beamten, das Leistungs- und das Laufbahnprinzip, die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die Treuepflicht des Beamten, das Alimentationsprinzip sowie das Legalitätsprinzip (VuVG der VELKD, Urteil v. 28.02.2002 – RVG 2 a/99 –; KVG EKHN, Urteil v. 07.12.2010 – I 7/09 –, a. a. O.; BayLSG, Urteil v. 05.12.2002 – L 14 KG 26/99 –, juris

Rn. 62 m. w. N.). So gilt unbeschadet des Selbstbestimmungsrechts etwa auch das Alimentationsprinzip kraft kirchlichen Rechts als ungeschriebener kirchenrechtlicher Grundsatz. Hat die Landeskirche von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (Beamtenverhältnisse, Pfarrdienstverhältnisse) zu begründen, findet damit auch der Kernbestand von prägenden Strukturmerkmalen Eingang in das Kirchenrecht, ohne deren grundsätzliche Beachtung von einem Beamtenverhältnis nicht die Rede sein könnte (VGH der UEK v. 15.05.2006 – VGH 19/01 –). Das Alimentationsprinzip ist jedenfalls im Rahmen der allgemein geltenden Fürsorgepflicht als inhaltliche Konkretisierung kraft kirchlichen Gewohnheitsrechts anwendbar (VuVG der VELKD v. 16.02.2006 – RVG 8/2004 –; VuVG der VELKD, Urteil v. 18.09.2005 – RVG 4 a/2003 –; zur Beachtung des Alimentationsprinzips vgl. auch VuVG der VELKD, Urteil v. 04.05.2004 – RVG 1/2000 –; RsprB Abl. EKD 2005, S. 18, 19 f.). Nach der nichtamtlichen Begründung zum Pfarrerdienstgesetz der EKD vom 10.11.2010 (www.kirchenrecht-ekd/document/15068) ergibt sich die Geltung des Fürsorgegrundsatzes ebenso wie des Alimentationsprinzips zumindest mittelbar aus dem "Typenzwang" des Beamtenrechts (Begründung S. 13 zu § 9, S. 45 zu § 47), weshalb auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu diesem Themenkreis im Rahmen des § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 PfdG.EKD der Sache nach mittelbar Anwendung findet (Begründung S. 14 zu § 9). Da es sich nach der zitierten Rechtsprechung jedenfalls auch um beamtenrechtliches Gewohnheitsrecht der Gliedkirchen handelt, kommt es aber letztendlich nicht darauf an, ob und inwieweit die beamtenrechtlichen Grundsätze auch im Dienstrecht der EKD verankert sind und ob dieses Prüfungsmaßstab des VuVG der VELKD ist.

(2) Allerdings kann sich der Kläger vorliegend nicht mit Erfolg auf das Lebenszeitprinzip und die dadurch abgesicherte Unabhängigkeit der Verkündigung stützen. Es ist schon nach der bisherigen Rechtsprechung hinreichend geklärt, dass bei der befristeten Übertragung einer besonderen Aufgabe mit höherer Besoldung jedenfalls unter den hier gegebenen Umständen am Maßstab der vor genannten beamtenrechtlichen Prinzipien kein dauerhafter Anspruch auf Fortzahlung der höheren Besoldung nach Ablauf der Befristung gewährt werden muss.

Das beamtenrechtliche Lebenszeitprinzip schützt nach staatlichem Recht auch das Prinzip der lebenszeitigen Übertragung aller einer Laufbahn zugeordneten Ämter, gerade auch bei Ämtern mit leitender Funktion, um die Unabhängigkeit des Beamten zu gewährleisten (BVerfGE 149, 1 ff., juris Rn. 36, 38; BVerfGE 121, 205 ff., juris Rn. 36, 44 f.). Dieser Grundsatz gilt jedoch schon im staatlichen Recht nicht ausnahmslos. So sind Beamtenverhältnisse als solche auf Zeit anerkannt, wenn die besondere Sachgesetzlichkeit und die Art der wahrgenommenen Aufgaben dies nahelegen (BVerfGE 149, 1 ff., juris Rn. 38; BVerfGE 121, 205 ff., juris Rn. 37 ff.). Nachdem die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG im kirchlichen Dienstrecht keine unmittelbare Anwendung finden, sondern als Strukturprinzipien des Beamtentums lediglich kirchengewohnheitsrechtlich Geltung beanspruchen, stehen sie einer Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten bei der ohnehin vorzunehmenden Abwägung unterschiedlicher Grundsätze (BayVerfGHE 67, 193 ff. = NVwZ 2015, 434 ff., juris Rn 100) stärker offen.

Der Verkündigungs- und Seelsorgeauftrag der Kirche wird durch Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur im kirchgemeindlichen Dienst, sondern auch darüber hinaus in verschiedenen Bereichen von Kirche und Gesellschaft wahrgenommen. Eingerichtet wurden unterschiedliche – zumeist landeskirchliche – Pfarrstellen, etwa in der Krankenhaus-, Polizei- und Gefängnisseelsorge, im Schuldienst, für Pfarrer als Beauftragte – etwa für Weltanschauungsfragen, für dauerhafte oder vorübergehende missionarische oder diakonische Vorhaben. Es besteht ein besonderes und berechtigtes Bedürfnis der Kirche, sowohl auf die gegebenen als auch die sich wandelnden individuellen und gesellschaftlichen Verhältnisse mit neuen Formen der Verkündigung und Seelsorge zu reagieren, solche auch zu erproben oder nur für einen bestimmten Zeitraum anzubieten. Hinzu kommt, dass die Kirche bei der Einrichtung von lebenszeitlichen Beamten- und Beförderungsstellen auf die künftige Entwicklung der Einnahmen in besonderem Maße Bedacht zu nehmen hat. Abgesehen von den allgemeinen kon-

junkturrellen und demographischen Gegebenheiten hat die Kirche keinen Einfluss auf die staatliche Steuergesetzgebung und -einnahmementwicklung, von der die Kirchensteuereinnahmen abhängig sind. Zudem unterliegt bedingt durch die Ein- und Austrittsmöglichkeiten die Zahl der Kirchensteuerpflichtigen größeren Veränderungen als die Zahl der dem staatlichen Steuerrecht unterworfenen Bürger (vgl. zur Finanzentwicklung die Studie "Kirche im Umbruch" des Forschungszentrums Generationenverträge – FZG – der Albert-Ludwig-Universität Freiburg, <https://engagiert.evlks.de/landeskirche/themen-und-debatten/kirche-im-umbruch/#>; zur Personalstrukturentwicklung im Verkündigungsdienst, vgl. Arbeitsgruppenbericht "Kirche mit Hoffnung in Sachsen", S. 7 ff., https://engagiert.evlks.de/fileadmin/userfiles/EVLKS_engagiert/E_Materialien/PDF_Materialien/Kirche_mit_Hoffnung_in_Sachsen.pdf).

Diese Rahmenbedingungen stellen besondere Anforderungen an eine vorausschauende und nachhaltige Personal- und Finanzplanung der Kirche. Als flexibilisierendes Element kennt das kirchliche Dienstrecht deshalb die befristete Übertragung einer Stelle, wie etwa in § 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 PfdG.EKD oder § 11 Abs. 2 PfdGErgG (Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz der Beklagten vom 23.04.2012, ABl. 2012 S. A 66). Auch in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fanden Steuerungs- und Flexibilitätserfordernisse der Kirche bei der Versetzung eines Pfarrers in den Warte- oder Ruhestand Berücksichtigung (vgl. BVerfG, NJW 2009, 1195 ff., juris Rn. 14 f.). Teilweise wird auch die befristete Übertragung des Gemeindepfarramts im Grundsatz für rechtmäßig gehalten (KVG EKHN, Urteil v. 07.12.2010, a. a. O., juris Rn. 160 ff., 173; zur zulässigen Begründung von befristeten Dienstverhältnissen im kirchlichen Beamtenamt, vgl. auch BVerwGE 149, 139 ff., juris Rn. 32 ff.).

Unter den vom Kläger mit der Nichtzulassungsbeschwerde angesprochenen Gesichtspunkten bestehen im vorliegenden Fall keine rechtlichen Bedenken gegen die Verfahrensweise der Beklagten. Es handelt sich um eine von vornherein befristete Projektstelle. Dem Kläger war auf Zeit als allgemeine Aufgabe von besonderer Bedeutung die Landeskirchliche Pfarrstelle zur Strukturentwicklung für den Seelsorgedienst in Kur- und Rehabilitationskliniken, Schwerpunkt Bad Elter/Bad Brambach, übertragen worden. Diese Stelle, später umbenannt in Landeskirchliche Pfarrstelle zur Strukturentwicklung für den Seelsorgedienst in Kur- und Rehabilitationskliniken, Schwerpunkt Bad Lausick, war ausdrücklich als Projektstelle für sechs Jahre ausgeschrieben. Nach Ablauf wurde sie auch nicht anderweitig besetzt, sondern zum 01.01.2016 eingezogen. Unter diesen Umständen überwiegen die Belange der Beklagten, eine Pfarrstelle mit besonderer Bedeutung in einem begrenzten Aufgabenbereich der Sonderseelsorge vorübergehend einzurichten und zu besetzen. Andernfalls würde der Beklagten weithin die Möglichkeit genommen, mit befristeten Stellen besondere Anforderungen und Projekte gerade auch außerhalb des gemeindlichen Dienstes vorübergehend zu realisieren, ohne hierdurch unabänderliche dauerhafte Stellenstrukturen zu begründen. Im hier zu betrachtenden Sachverhalt handelte es sich um keine Beförderungsplanstelle in der bestehenden Ämterhierarchie der Landeskirche, wie etwa der eines Superintendenten. Keiner Entscheidung bedarf deshalb die Frage, ob in solchen Fällen eine generelle, von vornherein befristete Übertragung von (Führungs-)Ämtern mit dem Lebenszeitprinzip vereinbar wäre. Im vorliegenden Fall tritt hinzu, dass der Kläger am 23.12.2015 dem Stellenwechsel zugestimmt hatte.

(3) Auch soweit es die Herleitung eines Anspruchs auf höhere Vergütung für die Zeit vom 01.01.2016 bis 30.06.2016 aufgrund der Hauptvertretung in der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth Kirchgemeinde Meerane betrifft, liegen die Voraussetzung für die Revisionszulassung nicht vor.

Aus dem Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung könnte der Kläger schon am Maßstab des staatlichen Rechts nichts für sich herleiten. Nur für das langjährige Auseinanderfallen von Amt und Funktion werden in der Rechtsprechung mögliche Rechtsfolgen erörtert (vgl. etwa BVerwG, DÖD 2009, 99 ff.: nach dreizehn Jahren; BVerwGE 154, 253 ff.: mehr als zehn Jahre). Dabei hat der Beamte im Ausgangspunkt einen Abwehranspruch gegen die höherwertige Beschäftigung (BVerwGE 155, 182 ff., juris Rn. 23); nur ausnahmsweise kann sich eine Rechtspflicht des Dienstherrn auf Übertragung einer

höherwertigen Planstelle ergeben (BVerwGE 154, 253 ff., juris Rn. 19; BVerwG, DÖD 2009, 99 ff., juris Rn. 11). Dies ist nach nur sechs Monaten – wie hier – ganz sicher nicht der Fall.

(4) Auch nach kirchlichem Dienstrecht haben Pfarrer und Kirchenbeamte Anspruch auf angemessenen Unterhalt für sich und ihre Familie, insbesondere durch Gewährung von Besoldung und Versorgung. Dies ist Ausfluss der allgemeinen Fürsorgepflicht der Landeskirche, die sich an das im staatlichen Bereich geltende Alimentationsprinzip anlehnt (VuVG der VELKD, Urteil v. 18.09.2005 – RVG 4 a/2003 –). Inhaltlich meint Alimentation den amtsangemessenen Lebensunterhalt. Die Nettobezüge müssen den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen entsprechen und eine Teilnahme am allgemeinen Lebensstandard entsprechend der durch den Standort des jeweiligen statusrechtlichen Amtes in der Ämterhierarchie vermittelten gesellschaftlichen Stellung ermöglichen (VuVG der VELKD, Urteil v. 18.09.2005 – RVG 4 a/2003 –). Die Pflicht zur amts- und personenbezogenen Besoldung verlangt vom kirchlichen Dienstherrn, seine Pfarrer und Beamten und deren Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und sie entsprechend ihrem Dienststrang nach der mit der Amtsstellung verbundenen Verantwortung sowie nach Maßgabe der Bedeutung des Kirchenbeamtentums für den Dienst und Auftrag der Kirche so zu besolden, das ihnen entsprechend dem allgemeinen Lebensstandard ein angemessener Lebensunterhalt gewährt wird (VuVG der VELKD, Urteil v. 18.09.2005 – RVG 4 a/2003, RsprB ABl. EKD 2006, 4, 6; VuVG der VELKD, Urteil v. 04.05.2004 – RVG 1/2000 –, RsprB ABl. EKD 2005, 18, 20). Die Bediensteten sind nach dem Gewicht ihres Amtes für die Kirche, aber auch nach der Vorbildung und der übertragenen Verantwortung zu besolden (VuVG der VELKD, Urteil v. 04.05.2004 – RVG 1/2000 –, RsprB ABl. EKD 2005, 18, 20). Dabei hat der Gesetzgeber zwar einen weiten Spielraum, doch werden die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Kriterien auch im Rahmen der zurückhaltenden Prüfung der kirchlichen Verwaltungsgerichte als konkretisierende Anhaltspunkte angemessen zu berücksichtigen, aber in die besonderen kirchlichen – auch finanziellen – Gegebenheiten einzuordnen sein (vgl. zu den einzelnen Kriterien in einem die sächsische Beamtenbesoldung betreffenden Sachverhalt: BVerfGE 140, 240 ff., juris Rn. 76 ff.). Eine Abkoppelung von der allgemeinen Lohnentwicklung, insbesondere derjenigen des allgemeinen und kirchlichen Tarifrechts wird mit dem dienstrechtlichen Fürsorgeprinzip nicht vereinbar sein (vgl. dazu grundlegend BVerfGE 139, 64 ff., juris Rn. 100; BVerfGE 140, 240 ff., juris Rn. 79). Zwar ist auf den Bezug der Besoldung auch zur Finanzlage des Dienstherrn hinzuweisen, jedoch vermögen allein die Haushaltslage oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung nicht einzuschränken. Auch das besondere Treueverhältnis verpflichtet Beamte nicht dazu, stärker als andere zur Konsolidierung der Haushalte beizutragen (BVerfGE 145, 304 ff., juris Rn. 68). Das Alimentationsprinzip steht Versuchen entgegen, angesichts weitgehender rechtlicher Bindungen des Gesetzgebers in anderen Beschäftigungs- und sonstigen Rechtsverhältnissen künftige Einnahmerückgänge vor allem durch unangemessene Einschnitte in die Besoldung der Pfarrer und Kirchenbeamten auszugleichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die durch die Beklagte gewährte Besoldung diejenige des Freistaates Sachsen bereits um 5 % unterschreitet (Viertes Kirchengesetz zur Änderung des Bemessungssatzes für die Dienstbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten vom 17. November 2008, ABl. 2008 S. A 179).

Bezogen auf die gerügte Verletzung des Alimentationsgrundsatzes erweist sich bereits das gerichtliche Verfahren allerdings als unzulässig, weil es insoweit an der Einlegung eines Widerspruchs gegen die Bezügemitteilung nach §§ 25 f. KVwGG fehlt. Mit seinen vorgerichtlichen Schreiben im Zeitraum zwischen dem 23.12.2015 und 05.12.2016 hat sich der Kläger ausschließlich auf die Gewährung einer Besoldung nach Besoldungsgruppe A14 bezogen und hilfsweise die Bewilligung einer entsprechenden Ausgleichszulage – in der jeweils geltenden Höhe – begehrt. Dass er die Besoldungshöhe insgesamt für zu niedrig gehalten hätte, ist keinem seiner Schreiben zu entnehmen. Noch mit den Klageanträgen und den Anträgen der Nichtzulassungsbeschwerde wird allein die Gewährung von Bezügen nach der Besoldungsgruppe A14 in der derzeit gesetzlich geregelten Höhe geltend gemacht. Soweit sich der Kläger gegen die aus seiner Sicht aufgrund eines Verstoßes gegen das

Alimentationsgesetz insgesamt zu niedriger Besoldung wendet, liegt ein anderer Verfahrensgegenstand vor, bezüglich dessen kein Widerspruchsverfahren durchgeführt wurde.

Im Übrigen genügt der Vortrag zum behaupteten Verstoß nicht den Begründungsanforderungen. Der – teilweise erstmals mit der Nichtzulassungsbeschwerde geleistete Vortrag – erschöpft sich in wenigen Angaben aus Besoldungstabellen aus der Zeit vom 01.03.2016 bis 01.01.2018, die in zwei Sätzen kurz angesprochen werden. In den weiteren Ausführungen wird lediglich die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldungshöhe zitiert. Zu den vorgenannten materiell-rechtlichen Maßstäben, zur Besoldungsentwicklung allgemein – und bei der Beklagten insbesondere – sowie zu seiner persönlichen Situation hat der Kläger nichts vorgetragen (vgl. zu den Vortragsanforderungen, VuVG der VELKD, Urteil v. 04.05.2004 – RVG 1/2000 –, RsprB ABl. EKD 2015, S. 18, 20 f.). Auch eine Auseinandersetzung mit der zur Besoldungsregelung der Beklagten ergangenen vorgenannten Entscheidung findet nicht statt. Schließlich enthält auch die vom Kläger herangezogene Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf verschiedenen Prüfungsstufen Abwägungsvorgänge, zu denen sich die Nichtzulassungsbeschwerde nicht verhält.

bb) Die Anwendung des einfachen Kirchenrechts, namentlich §§ 8, 12 oder 22 Pfarrbesoldungsgesetz (PfBG) der Beklagten oder § 79 Pfarrerdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD), gebietet nicht die Revisionszulassung. Dabei kann dahinstehen, ob (Dienst-)Recht der EKD generell Prüfungsmaßstab einer Revision zum VuVG der VELKD sein kann (ablehnend der 3. Senat des VuVG, Beschluss vom 16.09.2019 – RVG 8/2018 –). Die Rechtsanwendung des Verwaltungsgerichts entspricht der Gesetzeslage nach den vorgenannten Vorschriften.

Ungeachtet der jeweiligen Gesetzesfassung von § 8 PfBG erhält nach § 8 Abs. 1 dieser Vorschrift ein Pfarrer grundsätzlich Bezüge nach der Besoldungsgruppe A 13. Gemäß § 8 Abs. 3 PfBG steht einem Pfarrer, dem eine Aufgabe von besonderer Bedeutung übertragen worden ist, für die Dauer der Übertragung dieser Aufgabe ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14 zu. Nach den unbeanstandeten gebliebenen Feststellungen des Verwaltungsgerichts wurde dem Kläger mit Verfügungen der Beklagten vom 02.11.2009 und 28.11.2011 die mit A 14 bewertete 52. Landeskirchliche Pfarrstelle zur Strukturentwicklung für den Seelsorgedienst in Kur- und Rehabilitationskliniken, die zum 01.01.2016 eingezogen wurde, zuletzt befristet bis zum 31.12.2015 übertragen. Es kann nach dem Inhalt der Verfügungen und dem Wortlaut von § 8 Abs. 3 PfBG nicht zweifelhaft sein, dass der Besoldungsbezug nach A 14 zum 31.12.2015 enden sollte.

(1) Es ist nicht zu beanstanden, sondern entspricht fehlerfreier Gesetzesauslegung, dass das Verwaltungsgericht im vorliegenden Fall keinen Anwendungsvorrang von § 22 PfBG angenommen hat. Nach dieser Vorschrift erhält ein Pfarrer, der nach Besoldungsgruppe A 14 besoldet wird und in eine Pfarrstelle mit Besoldung nach Besoldungsgruppe A 13 gemäß (dem seit 01.07.2012 außer Kraft getretenen) § 83 Pfarrergesetz der VELKD versetzt wird, eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages.

(a) Die systematische Stellung der Vorschriften spricht im vorliegenden Fall für eine Spezialität von § 8 Abs. 3 PfBG. Letzterer befindet sich im spezielleren Gesetzesabschnitt "Besoldung" (§§ 3 bis 15 PfBG), während § 22 PfBG im systematisch wie inhaltlich entfernteren Gesetzesabschnitt "Allgemeine Bestimmungen" (§§ 17 bis 23 c) verortet ist. § 8 Abs. 3 PfBG schließt als Ausnahme unmittelbar an die Grundregelung über die Besoldungseinstufung in § 8 Abs. 1 PfBG (A 13) an.

(b) Auch der Wortlaut von § 8 Abs. 3 PfBG trifft den hier zu betrachtenden Sachverhalt genauer. Es geht um eine befristete, auf Zeit "übertragene" Aufgabe, deren Ende allein durch Zeitablauf von vornherein absehbar und mit einer Rückkehr in das vorherige Ausgangsamt nach Besoldungsgruppe A 13 verbunden war. § 8 Abs. 3 Satz 1 PfBG enthält eine Regelung genau für die "Dauer der Übertragung". § 22 PfBG knüpft dagegen an eine "Versetzung" an. Im Kern beruht vorliegend die Änderung der

Besoldungsgruppe nicht auf einer Versetzung, vielmehr trat sie vorhersehbar durch Zeitablauf mit Beendigung der befristet übertragenen Aufgabe von besonderer Bedeutung ein.

(c) Diese Betrachtung wird auch durch teleologische Erwägungen gestützt. § 22 PfbG (zuletzt geändert am 17.11.2008, vgl. Änderungsübersicht unter [https://engagiert.evlks.de/Rechtssammlung/PDF/3.1.6 PfarrbesoldungsG ab 01.01.2019 .pdf](https://engagiert.evlks.de/Rechtssammlung/PDF/3.1.6_PfarrbesoldungsG_ab_01.01.2019.pdf)) verweist auf § 83 PFG (VELKD), der am 01.07.2012 außer Kraft getreten ist (<https://www.velkd.de/publikationen/download>). § 83 PFG betraf Versetzungen ohne Bewerbungen und ohne Zustimmung, gewissermaßen "gegen den Willen" des Amtsinhabers in Bezug auf dauerhaft übertragene Stellen. Fälle der Befristung finden sich darunter nicht. § 22 PfbG erweist sich als "Entschädigungsregelung" dafür, dass ein dauerhaft übertragenes Amt mit der höheren Besoldung aus kirchenorganisatorischen oder in der Person des Inhabers liegenden Gründen nicht weiter ausgeübt werden kann. Diese Sachverhalte sind nicht mit dem vorliegenden vergleichbar, in welchem dem Kläger nicht dauerhaft ein höher besoldetes Amt übertragen wurde, sondern ein von vornherein befristetes. In einem solchen Fall ist für Kompensationserwägungen wegen des vorhersehbaren Auslaufens der Aufgabenübertragung kein Raum. Die Wahrnehmung eines mit der Pfarrstelle verbundenen Aufsichtsamtes im Sinne von § 83 Abs. 1 Nr. 2 PFG liegt ebenfalls nicht vor.

Nach Sinn und Zweck ist auch nicht davon auszugehen, dass der kirchliche Gesetzgeber bei jeder noch so kurzzeitigen Übertragung einer befristeten Sonderaufgabe über § 22 PfbG eine dauerhafte und zudem ruhegehaltstfähige Höherbesoldung über das Ende der Aufgabenwahrnehmung hinaus herbeiführen wollte. Dies hätte zur Folge, dass die befristete Übertragung höher besoldeter Aufgaben mit Rücksicht auf die langfristigen Kosten kaum oder nur noch in seltenen Fällen vorgenommen würde, zumal mit § 8 Abs. 3 PfbG eine Regelung besteht, die gerade auf solche vorübergehenden Übertragungen zugeschnitten ist. Dass bei der vorübergehenden Übertragung von (zusätzlichen) Aufgaben insoweit gerade eine Zurückhaltung des Gesetzgebers besteht, erhellt § 12 PfbG, wonach etwa die Mitverwaltung einer anderen Pfarrstelle zu keinem zusätzlichen Vergütungsanspruch führen soll.

(2) § 22 PfbG läuft bei diesem Verständnis keineswegs leer, sondern hat etwa Versetzungen von Pfarrern im Blick, denen eine Stelle nach Besoldungsgruppe A 14 dauerhaft zugewiesen worden war. Ferner wäre der von der Beklagten in der Beschwerdeerwiderung erwähnte Anwendungsfall zu erwägen, dass bei befristeter Übertragung besonderer Aufgaben die Versetzung vor Ablauf der Befristung vorgenommen wird.

Soweit der Kläger die Ablösung von § 83 PFG durch das PfdG.EKD erwähnt, werden die hieraus zu ziehenden Schlussfolgerungen in der Nichtzulassungsbeschwerde nicht näher dargelegt. Im Hinblick auf die bereits aufgezeigten Auslegungsergebnisse erscheint auch nicht naheliegend, dass der landeskirchliche Gesetzgeber beim Übergang zum Recht der EKD den Anwendungsbereich von § 22 PfbG gegenüber § 8 Abs. 3 PfbG bewusst ausweiten wollte.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 21 Abs. 1 der Rechtsverordnung zur Ausführung des Kirchengesetzes über die Errichtung eines Verfassungs- und Verwaltungsgerichtes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Verfahrensordnung) vom 17. November 2006 (ABl. VELKD Bd. VII S. 340), zuletzt geändert durch Beschluss der Kirchenleitung vom 16. Dezember 2010 (ABl. VELKD Bd. VII S. 450).

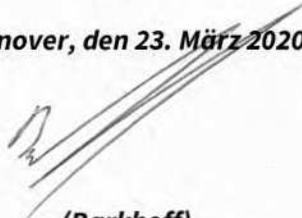
Die Wertfestsetzung folgt aus § 22 Abs. 3 Verfahrensordnung. Danach ist der Streitwert nach billigem Ermessen festzusetzen. Der Senat folgt insoweit dem Beschluss des Verwaltungsgerichts, das sich bei

seiner Festsetzung an Ziffer 10.4 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 orientiert hat. Hiernach ist bei einem Streit um höhere Besoldung der zweifache Jahresbetrag der Differenz zwischen innegehabtem und erstrebtem Teilstatus anzusetzen. Ausgehend von dem vom Verwaltungsgericht angenommenen und insoweit unbeanstandet gebliebenen Besoldungsunterschied zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 von 413,00 EUR ergibt sich ein Betrag von 9.912,00 EUR. Entgegen der vom Klägervertreter im Schriftsatz vom 13.03.2019 geäußerten Auffassung erscheint es nicht sachgerecht, auf § 52 Abs. 3 GKG zurückzugreifen, der allgemein bezifferte Geldleistungen oder hierauf bezogene Verwaltungsakte betrifft. Vielmehr ist das auch nach § 52 Abs. 1 und 3 GKG bestehende Ermessen durch Ziffer 10.4 des Streitwertkatalogs der Verwaltungsgerichtsbarkeit für die vorliegende Fallgestaltung spezieller konkretisiert.

gez. Dr. Gemählich

gez. Kuhn

gez. Dr. Henze

Ausgefertigt:**Hannover, den 23. März 2020****(Barkhoff)****Stellv. Urkundsbeamter der Geschäftsstelle**