

Kirchengericht:	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland
Entscheidungsform:	Urteil
Datum:	13.12.2004
Aktenzeichen:	VK 22/2003
Rechtsgrundlagen:	§ 1 Abs. 1 KBVO i.V.m. § 18 BBesG
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

1. Eine (Kirchen-) Beamtin bzw. ein (Kirchen-) Beamter hat grundsätzlich kein Recht auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihr bzw. ihm einmal übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne. Änderungen des dienstlichen Aufgabenbereiches müssen vielmehr in aller Regel hingenommen werden. Auch Besonderheiten des bisher übertragenen Amtes, wie z.B. Umfang der Leitungs- und Vorgesetztenfunktion, Mitarbeiterzahl oder ein etwaiges gesellschaftliches Ansehen, entfalten keine das Ermessen des Dienstherrn bei einer Änderung des Aufgabenbereiches einschränkende Wirkung. Es besteht lediglich ein Anspruch darauf, dass ein Dienstposten übertragen ist oder bleibt, der dem Amt der Beamtin bzw. des Beamten im statusrechtlichen Sinne entspricht.
2. Lediglich in besonders gelagerten Einzelfällen kann das - nur auf Ermessensmissbrauch überprüfbare - Ermessen des Dienstherrn bei einer Umsetzung oder einer Änderung des Aufgabenbereiches eingeschränkt sein. Das gilt etwa, wenn durch die bei der Aufgabenübertragung beiderseits - ausdrücklich oder durch schlüssige Handlungen - abgegebenen Willenserklärungen ein schutzwürdiges Vertrauen der (Kirchen-) Beamtin oder des (Kirchen-) Beamten auf Beibehaltung der einmal übertragenen Funktion begründet wurde.

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der 1947 geborene Kläger war seit 1990 als Kirchengemeinde-Amtsrat Verwaltungsleiter im Gemeindeamt des Beklagten. Er hatte sich dafür aufgrund einer Stellenausschreibung beworben. 1993 wurde er zum Kirchengemeinde-Oberamtsrat (Besoldungsgruppe A 13) befördert.

Am 31.03.2003 beschloss der Vorstand des Beklagten, die Organisationsstruktur des Verwaltungsamtes zum 01.05.2003 zu ändern. Ziel war es, die Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe zu verbessern sowie die Konsolidierung des Verbandshaushaltes zu erreichen bzw. die Voraussetzungen für die Senkung der Umlage zu schaffen. Mit dem neuen Organisationsmodell sollten erreicht werden

- eine neue Verteilung von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen,
- die klare Trennung der Aufgabenbereiche,
- die eindeutige Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Sachgebieten,
- die Verstärkung der Arbeitsbereiche, die fachlich unterbesetzt waren,
- die bessere Positionierung für Verhandlungen mit den Kirchengemeinden G. und H. etc. über eine Zusammenlegung der Verwaltungen.

Diese Organisationsänderung umfasste insbesondere einen Übergang von einer Einzel- zu einer Kollegialspitze. Das Arbeitsfeld der Verwaltung wurde in drei Sachgebiete aufgeteilt, und für jeden dieser drei Arbeitsbereiche wurden Sachgebietsleiter berufen. Die drei Sachgebietsleiter sollen gleichberechtigt die Gesamtleitung wahrnehmen, wobei jeder Sachgebietsleiter nur für seinen Bereich verantwortlich ist. Der Vorstand bestimmte außerdem die personelle Zuteilung der bisherigen Mitarbeiter zu den einzelnen Sachgebieten und benannte die Leiter der Sachgebiete.

Mit Schreiben vom 03.04.2003 teilte der Vorstand des Beklagten dem Kläger den Wechsel in der Organisationsstruktur mit. Dem Kläger wurde die Leitung des Sachgebiets I zugewiesen, und er erhielt eine entsprechende Dienstweisung. Dieses Sachgebiet umfasst insbesondere die Betreuung des Gemeindeverbandes einschließlich Personalangelegenheiten, Angelegenheiten der Kirchengemeinde J., Kindergarten- und Kirchensteuerverteilungsangelegenheiten. Die Stelle des Klägers blieb weiterhin nach Besoldungsgruppe A 13 - gehobener Dienst - ausgewiesen. Die beiden anderen Sachgebietsleiter-Stellen sind mit A 12 und A 11 bewertet.

Gegen das Schreiben des Vorstandes vom 03.04.2003 legte der Kläger durch seinen Anwalt mit Schreiben vom 06.06.2003 Widerspruch ein. Er sehe in der neuen Aufgabenzuweisung auf der Grundlage des geänderten Organisationsmodells eine Degradierung: Während er bislang Leiter der gesamten Verwaltung des Verbandes gewesen sei, trete er nunmehr mit seinen bisherigen Untergebenen in die Ebene der Abteilungsleiter ein.

Das Landeskirchenamt wies den Widerspruch mit Bescheid vom 26.09.2003 zurück. Es sei zweifelhaft, ob der Widerspruch zulässig sei, aber jedenfalls sei er unbegründet. Das Schreiben vom 03.04.2003 betreffe die behördeninterne Übertragung einer neuen Aufgabe (Umsetzung). Als Beamter in einer kirchlichen Behörde müsse der Kläger Änderungen seines Aufgabenbereiches hinnehmen. Es sei auch zulässig, einen Beamten von seiner Leitungsverantwortung zu befreien, wenn dies - wie hier - aus übergeordneten organisa-

torischen Gründen für erforderlich gehalten werde. Der dienstrechtliche Status des Klägers sei unberührt geblieben. Die Leitung des Sachgebietes I stelle eine amtsangemessene Tätigkeit dar.

Nachdem der Widerspruchsbescheid am 01.10.2003 zugestellt worden war, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 31.10.2003 (Telefaxeingang am selben Tage) Klage erhoben.

Er verweist auf die Begründung seines Widerspruchs und trägt darüber hinaus vor:

Es sei schon fraglich, ob ihm nach der Organisationsänderung 2003 mit der Leitung des Sachgebietes I eine amtsangemessene Beschäftigung verblieben sei. Inzwischen sei dies aber eindeutig nicht mehr der Fall, da ihm im Laufe des Jahres 2004 weitere Aufgaben und Mitarbeiter entzogen worden seien. Diese Entwicklung sei schon mit der Organisationsänderung absehbar und in gewisser Weise vorprogrammiert gewesen. Im Übrigen sei die Aufgabenänderung ohne formelle Anhörung erfolgt, und es sei auch zweifelhaft, ob der Verbandsvorstand zu der Maßnahme befugt gewesen sei. Dass er aus dem Amt gedrängt werden solle, werde schließlich dadurch belegt, dass der Verbandsvorstand im März 2004 beschlossen habe, das Dienstverhältnis mit ihm schnellstmöglich zu beenden.

Der Kläger beantragt,

den Beklagten unter Aufhebung seines Bescheides vom 03. April 2003 in Form des Widerspruchsbescheides des Landeskirchenamtes vom 26. September 2003 zu verurteilen, den Kläger wieder als Verwaltungsleiter im Gemeindeamt des Beklagten einzusetzen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung nimmt er auf früheren Schriftwechsel und auf den Widerspruchsbescheid Bezug. Die Neuorganisation sei von der Verbandsvertretung gebilligt. Einige Besonderheiten hätten sich 2004 ergeben, weil die Fusion mit der Verwaltung des Diakonischen Werkes vorbereitet werde. Die Aufgabenstellung des Sachgebietsleiters I sei dadurch aber nicht eingeschränkt. Soweit eine Mitarbeiterin z. Zt. überwiegend für die Gemeinde K. tätig sei, hänge dies damit zusammen, dass die Sachbearbeitung für diese Gemeinde nunmehr zusätzlich zum Sachgebiet I gehöre. Richtig sei, dass man sich vom Kläger trennen wolle; das Vertrauensverhältnis mit ihm sei aufgrund seines Verhaltens im Zusammenhang mit der Umstrukturierung aus seiner - des Beklagten - Sicht gestört.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und des Sachverhalts im Übrigen wird ergänzend auf die Akte der Verwaltungskammer und auf die eingereichten Verwaltungsvorgänge Bezug genommen.

Gründe:

I. Die Klage ist zulässig.

Die Verwaltungskammer ist gem. § 19 Abs. 2 des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VwGG) für die Entscheidung zuständig, da es sich um eine Streitigkeit aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Kirche handelt (§ 3 Abs. 1 Kirchenbeamtengesetz). Die Klage ist rechtzeitig erhoben (§ 26 VwGG).

Die Leistungsklage ist die richtige Klageart. Die Änderung des Aufgabenbereiches eines (Kirchen-)Beamten stellt ebenso wie die Umsetzung eine bloße innerorganisatorische Maßnahme ohne Verwaltungsaktqualität dar.

- Bundesverwaltungsgericht in ständiger Rechtsprechung, vgl. Urteile vom 22.05.1980 (BVerwGE 60, 144) und vom 28.11.1991 (DöD 1992 S.279) -

Das statusrechtliche Amt und das funktionelle Amt im abstrakten Sinne

- siehe dazu BVerwGE 87, 310/314 f. -

bleiben unberührt, nur das funktionelle Amt im konkreten Sinne innerhalb der Behörde wird durch die Verwaltungsorganisationsverfügung verändert. Diese Qualifizierung der Änderung des Aufgabenbereiches als innerbehördliche Organisationsmaßnahme ohne Verwaltungsaktqualität ist unabhängig davon, ob sie im Einzelfall tatsächlich Rechte des Betroffenen beeinträchtigt. Mit einer Verpflichtungsklage ließe sich daher das Klageziel nicht erreichen.

II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

Streitgegenstand ist die Organisationsmaßnahme des Beklagten vom 31.03.2003, dem Kläger mitgeteilt mit Schreiben vom 03.04.2003 und bestätigt durch den Widerspruchsbescheid des Landeskirchenamtes vom 26.09.2003. Spätere Entwicklungen müssen in diesem Verfahren außer Betracht bleiben.

Die Organisationsmaßnahme, durch die der Aufgabenbereich des Klägers geändert wurde, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Verfahrensfehler sind nicht feststellbar: Der Verbandsvorstand war nach der Satzung für die Änderung der Organisationsstruktur zuständig. Ob dafür, soweit sie Auswirkungen für den Kläger hatte, dessen Anhörung erforderlich gewesen wäre, mag dahinstehen. Jedenfalls war der Kläger als Verwaltungsleiter über den Sach- und Beratungsstand frühzeitig informiert und konnte sich dazu äußern, was er auch getan hat, etwa mit seinem Schreiben vom 25.03.2003 an die Mitglieder des Verbandsvorstandes. Außerdem hat er die aus seiner Sicht zu berücksichtigenden Gesichtspunkte im Widerspruchsverfahren geltend machen können.

Auch in der Sache selbst liegt keine Verletzung von Rechten des Klägers vor.

Ein (Kirchen-)Beamter hat grundsätzlich kein Recht auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm einmal übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne. Änderungen seines dienstlichen Aufgabenbereiches muss er vielmehr in aller Regel hinnehmen. Auch Besonderheiten des ihm bisher übertragenen Amtes, wie z.B. Umfang der Leitungs-

und Vorgesetztenfunktion, Mitarbeiterzahl oder ein etwaiges gesellschaftliches Ansehen, entfalten keine das Ermessen des Dienstherrn bei einer Änderung des Aufgabenbereiches einschränkende Wirkung. Der Beamte hat lediglich einen Anspruch darauf, dass ihm ein Dienstposten übertragen ist oder bleibt, der seinem Amt im statusrechtlichen Sinne entspricht.

Der Kläger hat somit grundsätzlich nur einen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung, d.h. auf einen Aufgabenbereich, der seinem statusrechtlichen Amt eines Kirchengemeinde-Oberamtsrates der Besoldungsgruppe A 13 in der Laufbahn des gehobenen Dienstes entspricht, nicht aber auf Beibehaltung seines bisherigen Dienstpostens als Verwaltungsleiter für die gesamte Verwaltung des Kirchenverbandes.

Das dem Kläger nunmehr zugewiesene Sachgebiet ist gewiss weniger einflussreich und bedeutend als die bisherige Leitungsfunktion. Auf der anderen Seite umfasst es - insbesondere deshalb, weil alle Angelegenheiten des Kirchenverbandes selbst und weitere übergeordnete Aufgaben dazu gehören - vielfältige und verantwortungsvolle Tätigkeiten, die eine Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 13 rechtfertigen.

Die rechtliche Bewertung eines Dienstpostens, d.h. dessen Zuordnung zu einer bestimmten Besoldungsgruppe, erfolgt im Rahmen der kirchenrechtlichen Vorgaben des Besoldungs- und Haushaltsrechts durch den Dienstherrn aufgrund der ihm zustehenden organisatorischen Gestaltungsfreiheit. Ein bestimmtes Bewertungsverfahren schreibt das Besoldungsrecht nicht vor. Es bestimmt lediglich, dass die Funktionen der (Kirchen-) Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen und dass diese Ämter nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zuzuordnen sind (§ 1 Abs. 1 Kirchenbesoldungs- und Versorgungsordnung - KBVO- i.V.m. § 18 BBesG). Dies ist mit der Zuordnung der Stelle des Sachgebietsleiters I zur Besoldungsgruppe A 13 (gehobener Dienst) geschehen.

Ein Bewertungsfehler ist nicht zu erkennen, auch nicht bei einem Vergleich mit den beiden anderen Sachgebietsleiterstellen: Die Stelle des Sachgebietsleiters III ist in Besoldungsgruppe A 12 ausgewiesen, der Abstand beträgt also nur eine Besoldungsstufe. Anders verhält es sich zwar mit der Stelle des Sachgebietsleiters II, die nach Besoldungsgruppe A 11 ausgewiesen ist; nach der Einschätzung des Beklagten, an der zu zweifeln die Verwaltungskammer keinen Anlass hat, ist diese jedoch eher zu niedrig bewertet und müsste eigentlich nach A 12 angehoben werden.

Lediglich in besonders gelagerten Einzelfällen kann das - nur auf Ermessensmissbrauch überprüfbare - Ermessen des Dienstherrn bei einer Umsetzung oder einer Änderung des Aufgabenbereichs eingeschränkt sein. Das gilt etwa, wenn durch die bei der Aufgabenübertragung beiderseits - ausdrücklich oder durch schlüssige Handlungen - abgegebenen Willenserklärungen ein schutzwürdiges Vertrauen des (Kirchen-) Beamten auf Beibehaltung der einmal übertragenen Funktion begründet wurde. Dafür gibt es hier keine Anhaltspunkte. Allein der Umstand, dass sich der Kläger seinerzeit für die ausgeschriebene

Stelle des Verwaltungsleiters beworben hatte und diese dann auch übertragen bekam, vermag jedenfalls einen solchen Vertrauensschutz nicht zu begründen. Es handelte sich bei der Verwaltungsleitung auch nicht um einen Dienstposten, der so spezielle fachliche Anforderungen stellte, dass jede andere Aufgabenzuweisung als unzumutbar anzusehen wäre.

Da der Beklagte für die organisatorische Neuordnung nachvollziehbare Gründe angegeben hat, ist auch im Übrigen eine sachwidrige und damit ermessensmissbräuchliche Entscheidung nicht feststellbar.

Der Anspruch des Klägers auf amtsangemessene Beschäftigung ist nicht verletzt. Die Klage konnte daher keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 66 Abs. 1 VwGG.

Die Revision war nicht zuzulassen, da keine der Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 des Verwaltungskammergesetzes vorliegt.