Oberverwaltungsgericht NRW, 5 A 1941/10

Datum:	18.09.2012
Gericht:	Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper:	5. Senat
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	5 A 1941/10
ECLI:	ECLI:DE:OVGNRW:2012:0918.5A1941.10.00

Vorinstanz:	Verwaltungsgericht Düsseldorf, 1 K 714/08

Tenor:

Soweit der Kläger die Klage zurückgenommen hat, wird das Verfahren eingestellt. Insoweit ist das Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 16. Juli 2010 wirkungslos.

Im Übrigen wird das Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 16. Juli 2010 auf die Berufung des Klägers teilweise geändert.

Die Beklagte wird unter Aufhebung ihres Bescheides vom 10. November 2005 und ihres Widerspruchsbescheides vom 8. August 2006 verpflichtet, über die Anträge des Klägers vom 9. August 2004 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens erster und zweiter Instanz trägt der Kläger zu zwei Dritteln, die Beklagte zu einem Drittel.

Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der jeweilige Vollstreckungsschuldner darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der jeweilige Vollstreckungsgläubiger vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110% des zu

vollstreckenden Betrags leistet.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand: 1

Der Kläger wendet sich gegen die Beendigung seines Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit als Pastor im Sonderdienst, das zuletzt bis zum 3. Juli 2004 befristet war. 2

Der geborene Kläger studierte von 1982 bis 1990 evangelische Theologie. Er legte im März 1990 die Erste, im September 1992 die Zweite Theologische Prüfung ab. Nach Bestehen seines ersten Examens übernahm ihn die Beklagte am 1. Oktober 1990 als Vikar in das Kirchenbeamtenverhältnis. Mit Wirkung zum 1. Oktober 1992 wurde der Kläger zum Pastor im Hilfsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis berufen. Im März 1993 wurde der Kläger ordiniert, im Oktober 1993 erlangte er die Anstellungsfähigkeit im Sinne des Pfarrdienstgesetzes. Zum 1. April 1994 wurde er aus dem Hilfsdienst entlassen. Mit Wirkung vom 1. Juli 1994 ernannte die Beklagte den Kläger erstmals für die Dauer von 5 Jahren unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit zum Pastor im Sonderdienst. Er wurde in der Kirchengemeinde B. eingesetzt und mit den Aufgaben der Krankenhausseelsorge betraut. Mit Wirkung vom 4. Juli 1999 ernannte die Beklagte ihn für weitere fünf Jahre zum Pastor im Sonderdienst. 3

Mit Schreiben vom 14. Juni 2004 wies das Landeskirchenamt der Beklagten den Kläger darauf hin, dass seine Zeit des Sonderdienstes mit Ablauf des 3. Juli 2004 enden werde. Ab diesem Zeitpunkt verliere er auch seine Ansprüche auf Bezüge und sei in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern. Mit Bescheid vom 13. Juli 2004 gewährte das Landeskirchenamt dem Kläger für einen Zeitraum von fünfeinhalb Monaten Übergangsgeld. 4

Unter dem 9. August 2004 beantragte der Kläger bei der Beklagten, ihn unbefristet in das Kirchenbeamtenverhältnis zu berufen, hilfsweise, ihn erneut in ein auf die Dauer von fünf Jahren befristetes Kirchenbeamtenverhältnis zu berufen, hilfsweise ihm unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht eine Abfindung zu gewähren, die sachlich den Regelungen für Wahlbeamte auf Zeit entspreche. Zur Begründung führte er in diesem und zwei weiteren Schreiben unter anderem aus: Unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht habe sich durch die langjährige Wiederholung von befristeten Dienstverhältnissen seine begründete und mit Vertrauensschutz ausgestattete Hoffnung gebildet, fortgehend beschäftigt zu werden. Dieses Vertrauen verdiene auch deshalb besonderen Schutz, weil er durch seine langjährige Tätigkeit im Dienst der Beklagten keine anderen Qualifikationen habe entwickeln können. Mit einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach einer derart langen Zeit werde er schlechter gestellt, als er nach staatlichem Beamten- oder Arbeitsrecht stünde. Das ihm gewährte Übergangsgeld sei in keiner Weise geeignet, die Nachteile auszugleichen, die ihm durch die Beendigung des Beamtenverhältnisses entstanden seien. 5

Der Kläger machte mit Schreiben vom 7. Juni 2005 verschiedene Vorschläge für eine gütliche Einigung. Er wies darauf hin, dass eine von der Landeskirche vergleichsweise erwogene "Anschubfinanzierung" in Form einer hälftigen Übernahme der Personalkosten für drei Jahre für eine Stelle im kirchlichen Bereich oder bei verwandten Institutionen wenig helfe, wenn ihm 6

vom zuständigen Superintendenten bedeutet werde, dass eine entsprechende Stelle für ihn nicht geschaffen werden könne. Unter anderem regte der Kläger an, die in Aussicht gestellte Anschubfinanzierung ausnahmsweise auch für eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft zu zahlen oder ihm eine einmalige Abfindung zu gewähren. Vorsorglich legte er Widerspruch gegen seine Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis ein und stellte hilfsweise erneut seine Anträge vom 9. August 2004.

Die Beklagte teilte in der Folgezeit mit, dass eine Anschubfinanzierung nicht möglich sei. Ein nachträglicher Anschluss an die kirchliche Zusatzversorgungskasse sei ebenfalls nicht möglich. Auch eine Abfindung könne nicht gezahlt werden. 7

Das Landeskirchenamt der Beklagten wies den Widerspruch gegen die Entlassung mit Widerspruchsbescheid vom 3. November 2005 zurück. Der Widerspruch sei unzulässig, weil das Kirchenbeamtenverhältnis nicht durch Verwaltungsakt, sondern kraft Gesetzes durch Fristablauf beendet worden sei. Er sei darüber hinaus auch unbegründet. Die Befristung finde ihre Rechtsgrundlage in § 5 Abs. 2 des Kirchengesetzes über die Pastoren im Sonderdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland [Sonderdienstgesetz – SDG] vom 11. Januar 1985, KABl. S. 20), wonach die Amtszeit im Sonderdienst fünf Jahre betrage und nur einmal um weitere fünf Jahre verlängert werden könne. Eine spätere Neubegründung des Beamtenverhältnisses sei gemäß § 5 Abs. 2 Satz 3 SDG nicht möglich. Aufgrund dieser eindeutigen Regelung habe der Kläger auf eine weitere Beschäftigung in der Landeskirche nicht vertrauen können. Ihm sei zu jeder Zeit bekannt gewesen, dass die Landeskirche im Grundsatz nur für die Ausbildung der Theologen und die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit Beschäftigungsverhältnisse im Hilfsdienst bzw. auf Probe begründe. Nur aufgrund der hohen Anzahl von Personen, die nach Erreichen der Anstellungsfähigkeit aufgrund der geringen Anzahl freier Pfarrstellen nicht gewählt worden seien, habe die Landeskirche sogenannte Sonderdienststellen als Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingerichtet. Diese Sonderdienststellen hätten es Theologen ermöglichen sollen, sich nach ihrer Ausbildung aus einer Beschäftigung heraus auf eine freie Stelle zu bewerben und sich nicht eine Stelle außerhalb des kirchlichen Dienstes suchen zu müssen. Auch der Kläger habe viele Jahre Zeit gehabt, sich auf freie Pfarrstellen zu bewerben. Er habe diese Chancen jedoch nicht oder nur in sehr geringem Umfang genutzt, indem er sich nur an Funktionspfarrstellen im Raum B. orientiert habe. Das staatliche Arbeitsrecht sei auf den Kirchendienst ebensowenig anwendbar wie die Grundsätze des Berufsbeamtentums. 8

Mit Bescheid vom 10. November 2005 lehnte das Landeskirchenamt auch die Anträge des Klägers vom 9. August 2004 ab. Die Voraussetzungen für die Begründung eines Dienstverhältnisses auf Lebenszeit gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 Kirchenbeamtengesetz oder eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nach § 24 Abs. 3 Pfarrdienstgesetz lägen nicht vor. Die Begründung eines Kirchenbeamtenverhältnisses oder Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ohne vorherige Übertragung einer Plan- bzw. Pfarrstelle sei nicht üblich und liege auch nicht im Interesse der Beklagten, da der Kläger keine außergewöhnlichen Qualifikationen und bisher nur mittelmäßige Leistungen gezeigt habe. Der erneuten Berufung in ein Sonderdienstverhältnis stehe § 5 Abs. 2 Satz 3 SDG entgegen. Für eine Abfindung fehle es an einer Rechtsgrundlage. 9

Den dagegen erhobenen Widerspruch wies das Landeskirchenamt mit Widerspruchsbescheid vom 8. August 2006 zurück. Weder aus der Fürsorgepflicht noch aus einer Zusicherung ergäben sich die geltend gemachten Ansprüche. 10

Am 15. Dezember 2005 bzw. 15. September 2006 erhob der Kläger Klagen bei der Verwaltungskammer, dem Kirchengericht der Beklagten . Damit begehrte er zum Einen die 11

Feststellung, dass die Beklagte ihn in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Lebenszeit beschäftige. Dies folge daraus, dass ein wiederholtes Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit jedenfalls bei einer Gesamtdauer von fast 12 Jahren gegen die Fürsorgepflicht der Beklagten verstoße. Zum Anderen beantragte der Kläger, die Beklagte zu verpflichten, ihn rückwirkend ab dem 9. August 2004 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Lebenszeit, hilfsweise erneut in ein auf die Dauer von fünf Jahren befristetes Dienstverhältnis zu berufen, hilfsweise, eine Abfindung zu gewähren, die sachlich den Regelungen für Wahlbeamte auf Zeit entspreche.

Mit Urteil vom 14. Mai 2007 wies die Verwaltungskammer der Beklagten die zum Verfahren verbundenen Klagen ab. Durch Beschluss vom 9. November 2007, der dem Kläger nach eigenen Angaben am 27. Dezember 2007 zugestellt wurde, wies die Verwaltungskammer der Beklagten den Widerspruch des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision zurück. 12

Der Kläger hat am 28. Januar 2008 Klage beim Verwaltungsgericht erhoben. Er hat beantragt, 13

den Bescheid vom 14. Juni 2004 in der Form des Widerspruchsbescheides vom 3. November 2005 Az.: , und das Urteil der Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Mai 2007 und den ergänzenden Beschluss vom 9. November 2007, letzterer zugestellt am 27.Dezember 2007, aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger auch über den 3. Juli 2004 hinaus alle gesetzlichen Rechte aus dem Kirchenbeamtenverhältnis – einschließlich noch nicht gezahlter und fortlaufender Besoldung – zu gewähren, und festzustellen, dass der Kläger über den 3. Juli 2004 hinaus in einem kirchenrechtlichen Dienstverhältnis als Kirchenbeamter auf Lebenszeit mit der Beklagten steht; 14

hilfsweise, 15

die Beklagte zu verpflichten, unter Aufhebung des Bescheides vom 10. November 2005, des Widerspruchsbescheides vom 8. August 2006, Az.: , eingegangen am 15. August 2006, und des Urteils der Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Mai 2007 und des ergänzenden Beschlusses vom 9. November 2007, letzterer zugestellt am 27. Dezember 2007, den Kläger rückwirkend ab 4. Juli 2004 in ein kirchenrechtliches Dienstverhältnis als Kirchenbeamter auf Lebenszeit – hilfsweise für die Dauer weiterer fünf Jahre – zu berufen; 16

hilfsweise, 17

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger im Wege des Schadensersatzes (insbesondere besoldungs- und versorgungsrechtlich) so zu behandeln, als ob er seit dem 3. Juli 2004 weiterhin in einem kirchenrechtlichen Dienstverhältnis als Kirchenbeamter beschäftigt gewesen ist und die ausstehenden Gehaltsbezüge (sowohl vergangene als auch zukünftige) an den Kläger auszuzahlen; 18

äußerst hilfsweise, 19

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger den finanziellen Schaden zu ersetzen, den er aufgrund des von der Beklagten behaupteten endgültigen Ausscheidens aus dem Dienst erlitten hat. 20

Die Beklagte hat beantragt, 21

die Klage abzuweisen. 22

Das Verwaltungsgericht hat die Klage mit Urteil vom 16. Juli 2010 als unzulässig abgewiesen. Zur Begründung hat es unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des 2. Senats des Bundesverwaltungsgerichts ausgeführt, der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten sei nicht eröffnet. Es handele sich um eine Streitigkeit aus dem Bereich der innerkirchlichen Angelegenheiten, die dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV) unterfielen. Auch die Schranke des "für alle geltenden Gesetzes" ermögliche keine Überprüfung innerkirchlicher Maßnahmen durch staatliche Gerichte. In diesem Bereich bestünden schon keine staatlichen Rechtsnormen, die als Prüfungsmaßstab i. S. v. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV geeignet wären. Das Selbstbestimmungsrecht enthalte im Bereich des kirchlichen Dienstrechts eine allgemeine Regelungskompetenz, die insbesondere die Freiheit zum Organisationsakt und zur Personalentscheidung im Einzelfall umfasse und die keiner Kontrolle durch staatliche Gerichte unterliege. Die Beklagte habe für Streitigkeiten aus dem Bereich ihres Dienst- und Amtsrechts auch nicht gemäß § 135 Satz 2 i. V. m. § 126 ff. BRRG in Ausübung ihres Selbstbestimmungsrechts freiwillig den Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten eröffnet. Die Klage sei schließlich selbst dann unzulässig, wenn man der sog. Abwägungstheorie des BGH folge, wonach das Selbstbestimmungsrecht lediglich Inhalt und Umfang der – im Grundsatz bestehenden – staatlichen Justizgewährungspflicht beschränke. Denn jedenfalls sei der Kläger nicht klagebefugt. Er habe keine Grundprinzipien der Rechtsordnung bezeichnet, deren Verletzung im Streitfall zumindest möglich erscheine. An die hergebrachten beamtenrechtlichen Grundsätze i. S. v. Art. 33 Abs. 5 GG sei die Kirche schon nicht gebunden. Nichts anderes gelte hinsichtlich der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Rechtsprechung zu Kettenarbeitsverträgen bzw. § 14 TzBfG, die ersichtlich keine tragenden Grundprinzipien der staatlichen Rechtsordnung seien. Anhaltspunkte für eine Verletzung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, des Willkürverbots oder der guten Sitten seien weder vorgetragen noch ersichtlich. Der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten ergebe sich schließlich nicht aus Art. 6 Abs. 1 EMRK. 23

Durch Beschluss vom 15. Mai 2012 hat der Senat auf Antrag des Klägers die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen. 24

Zur Begründung der Berufung hat der Kläger vorgetragen: Der Rechtsweg sei eröffnet. Aus der dem Staat obliegenden Justizgewährungspflicht nach Art. 20 Abs. 3 i. V. m. Art. 92 GG folge, dass die staatlichen Gerichte grundsätzlich zur Entscheidung aller Rechtsfragen berufen seien, deren Beurteilung sich nach staatlichem Recht richte. Auch Pfarrern und Kirchenbeamten dürfe bei Rechtsstreitigkeiten mit ihrem Dienstherrn eine Überprüfung der Einhaltung der fundamentalen Grundsätze der staatlichen Rechtsordnung nicht verwehrt werden. Dem könne die Befürchtung des Bundesverfassungsgerichts, dass die religiöse Legitimation kirchenrechtlicher Normen verkannt und damit gegen den Grundsatz der Neutralität des Staates in religiösen Dingen verstoßen werde, im vorliegenden Fall nicht überzeugend entgegengehalten werden. Denn das Konstrukt des Pfarrers im Sonderdienst sei aufgrund wirtschaftlicher Erwägungen von der Beklagten eingerichtet worden. Es beruhe gerade nicht auf speziell religiösen Erwägungen. Das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht werde seit jeher nur in den Schranken der für alle geltenden Gesetze gewährleistet, deren Einhaltung von den staatlichen Gerichten zu kontrollieren sei. Es dürfe nicht dazu führen, dass zu Lasten einzelner Betroffener rechtsfreie Räume geschaffen würden und ihnen die Durchsetzung staatsbürgerlicher Rechte abgeschnitten werde. Die neuere Rechtsprechung des EGMR zu Art. 6 EMRK deute 25

ebenfalls in diese Richtung. Der Kläger sei auch klagebefugt und die Klage darüber hinaus begründet. Die Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers verletze tragende Grundprinzipien der Rechtsordnung. Es liege eine Verletzung beamtenrechtlicher Prinzipien vor, die die Beklagte gegen sich gelten lassen müsse, weil sie sich aufgrund ihres Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts dafür entschieden habe, mit dem Kläger ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis einzugehen. Die öffentlich-rechtliche Ausgestaltung der Kirchendienstverhältnisse mit der Folge einer Bindung an beamtenrechtliche Grundsätze beschränke nicht etwa die Religionsfreiheit. Sie sei im Gegenteil eine besonders funktionsgerechte Form gerade für das Pfarramt, denn Verkündigung und die mit ihr verbundene Seelsorge ließen sich nicht auf einen bestimmten Zeitraum beschränken. Die Beklagte sei jedenfalls insoweit an die beamtenrechtlichen Grundsätze gebunden, als diese im staatlichen Bereich die Nichtanwendbarkeit des Arbeits- und Sozialrechts rechtfertigten. Ansonsten hätte der Kläger sich in ein Beschäftigungsverhältnis begeben, in dem er keinerlei sozialer Absicherung unterliege. Die Beklagte habe ihre Fürsorge- und Alimentationspflicht gegenüber dem Kläger verletzt. Hilfsweise seien zumindest arbeitsrechtliche Grundsätze heranzuziehen. Diese seien hier verletzt, weil keiner der in § 14 Abs. 1 TzBfG genannten sachlichen Gründe für eine Befristung vorgelegen habe. Auch nach § 1 des bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Beschäftigungsförderungsgesetzes sei eine sachgrundlose Befristung nur bis zu 24 Monaten zulässig gewesen. Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung werde es schwieriger, anderweitige Arbeit zu finden, so dass der Arbeitnehmer immer mehr auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses angewiesen sei. Zumindest sei das Sozialstaatsprinzip verletzt. Es werde durch das Arbeitsrecht und die beamtenrechtlichen Grundsätze konkretisiert und verpflichte – im Sinne einer Drittwirkung – auch die Beklagte, soweit sie von der Möglichkeit Gebrauch mache, Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Durch die Beendigung seines Dienstverhältnisses sei der Kläger in einen rechtsfreien Raum entlassen worden, in dem ihm weder beamtenrechtliche noch sozial- bzw. arbeitsrechtlich begründete Ansprüche zustehen sollten. So habe er sich in dem Zeitraum, in dem er Übergangsgeld erhalten habe, für den bisherigen Beihilfeanteil nachversichern müssen. Wäre er Angestellter gewesen, hätte er eine Nachversicherung in der kirchlichen Zusatzversorgungskasse erhalten.

Hinsichtlich der zunächst auch im Berufungsverfahren geltend gemachten Ansprüche auf Schadensersatz hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung seine Klage mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen. 26

Der Kläger beantragt nunmehr, 27

unter Abänderung des Urteils des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 16. Juli 2010 28

1. den Bescheid der Beklagten vom 14. Juni 2004 in der Gestalt ihres Widerspruchsbescheides vom 3. November 2005 aufzuheben und festzustellen, dass der Kläger über den 3. Juli 2004 hinaus in einem kirchenrechtlichen Dienstverhältnis als Kirchenbeamter auf Lebenszeit mit der Beklagten steht, 29

2. hilfsweise, 30

   die Beklagte zu verpflichten, unter Aufhebung des Bescheides vom 10. November 2005 und des Widerspruchsbescheides vom 8. August 2006 den Kläger rückwirkend ab 4. Juli 2004 in ein kirchenrechtliches Dienstverhältnis als Kirchenbeamter auf Lebenszeit – hilfsweise für die Dauer weiterer fünf Jahre – zu berufen, hilfsweise ihm unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht eine Abfindung zu gewähren, 31

weiter hilfsweise, die Beklagte unter Aufhebung der vorgenannten Bescheide zu verpflichten, über seine Anträge unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden. 32

Die Beklagte beantragt, 33

die Berufung zurückzuweisen. 34

Sie führt aus, das Verwaltungsgericht habe die Klage zutreffend als unzulässig abgewiesen. Der Verwaltungsrechtsweg sei für derartige Statusklagen nicht eröffnet. Dies ergebe sich aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts. Etwas anderes lasse sich nicht dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 19. Dezember 2000 entnehmen, wonach den Religionsgesellschaften mit dem Körperschaftsstatus bestimmte hoheitliche Befugnisse verliehen würden, zu denen u.a. die Dienstherrenfähigkeit zähle. Entscheidungen der korporierten Religionsgesellschaften, die den Status von Kirchenbeamten beträfen, ergingen nicht in Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse bzw. öffentlicher Gewalt im Sinne von Art. 19 Abs. 4 GG. Nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV verliehen die Religionsgesellschaften, auch soweit sie Körperschaften des öffentlichen Rechts seien, ihre Ämter ohne staatliche Mitwirkung. Folglich nähmen sie damit keine staatlichen Befugnisse wahr, sondern grundrechtliche Freiheiten, die nicht den für die Organe des Staates geltenden Bindungen unterlägen. Die die Verleihung der Ämter betreffenden kirchlichen Entscheidungen überschritten den innerkirchlichen Bereich nicht, auch wenn sie zugleich Dienstverhältnisse beträfen. Ihre Überprüfung durch staatliche Gerichte sei ausgeschlossen. Dem Kläger fehle auch die Klagebefugnis und für die beiden ersten Anträge das Rechtsschutzbedürfnis. Die Berufung auf die Verletzung sozialer Mindeststandards sei zur Begründung der Klage ungeeignet, soweit eine gerichtliche Kontrolle der Verletzung dieser Mindeststandards durch das Grundgesetz ausgeschlossen sei. Jedenfalls habe der Staat die rechtlichen und organisatorischen Vorkehrungen zu respektieren, die die Kirchen eigenverantwortlich zur Gewährleistung derartiger Mindeststandards getroffen hätten. 35

Die Klage sei auch unbegründet. Das Dienstrecht der Geistlichen gehöre zum Kernbereich der innergemeinschaftlichen Angelegenheiten der Kirche. Entscheidungen der Kirchen und Kirchengerichte in diesem Bereich seien von den staatlichen Gerichten hinzunehmen. Jedenfalls verletze die Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers keine fundamentalen Grundsätze der staatlichen Rechtsordnung. Das gelte auch für die kircheninternen Regelungen, die diese Beendigung vorsähen. Diese seien mit dem Sozialstaatsprinzip und mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar. Das Grundgesetz gebiete nicht, die Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu unterbinden, wenn die Befristung fünf oder zehn Jahre überschreite und es für diese keinen sachlichen Grund gebe. Die in § 14 TzBfG enthaltenen Bestimmungen über die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen seien deshalb keineswegs verfassungsrechtlich vorgegeben. Sie normierten nicht einmal ihrerseits eine höchstzulässige Dauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses ohne sachlichen Grund, da eine Abweichung durch Tarifvertrag möglich sei. Aus Art. 33 Abs. 5 GG ergebe sich insoweit schon deshalb keine Grenze, weil dieser nur einen Teil der öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisse erfasse. Er finde z.B. keine Anwendung auf Soldatenverhältnisse und auf die öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnisse der Religionsgesellschaften, die Körperschaften des öffentlichen Rechts seien. Das Soldatengesetz kenne kein Lebenszeitprinzip; es lasse befristete Dienstverhältnisse bis zur Dauer von 25 Jahren zu. Danach erhielten die ehemaligen Soldaten auf Zeit lediglich zeitlich begrenzte Übergangsbeihilfe, Übergangsgebührnisse oder Ausgleichsbezüge (§ 11 ff. SVG). Für das befristete Sonderdienstverhältnis habe es im Übrigen sachliche Gründe gegeben. Es sei eine 36

arbeitsmarktpolitische Reaktion auf einen Überschuss an ausgebildeten Theologen Mitte der 1990er Jahre gewesen. Ihnen habe durch den Sonderdienst der Übergang auf eine Pfarrstelle in der Gemeinde und damit in eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung erleichtert werden sollen. Dieses Anliegen habe der Motivation entsprochen, die heute § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG zugrunde liege. Die gleichzeitige Bindung potentieller Bewerber für Dauerstellen sei ein typischer Effekt der Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG, der keine rein altruistische Motivation voraussetze. Die Begründung zeitlich unbefristeter öffentlicher-rechtlicher oder privatrechtlicher Dienstverhältnisse mit den Pastoren im Sonderdienst wäre mit Grundstrukturen des Dienstrechts der Beklagten, die auf ihrem kirchlichen Auftrag beruhten, unvereinbar gewesen. Die Berufung der Pastoren in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (auf Zeit) sei nicht zur Umgehung arbeitsrechtlicher Vorschriften erfolgt. Sie sei durch das Bestreben motiviert gewesen, die Grundstrukturen zu wahren, soweit dies mit der befristeten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung vereinbar gewesen sei. Den Kirchen stehe es gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV frei, die Dienstverhältnisse ihrer Beschäftigten abweichend von beamtenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Strukturprinzipien zu regeln. Für einen "Typenzwang" gebe es keine rechtliche Grundlage. Selbst der staatliche Gesetzgeber dürfe öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, die nicht von Art. 33 Abs. 5 GG erfasst würden, ohne Bindung an Grundstrukturen des Beamtenrechts gestalten und sei dabei auch nicht an Grundstrukturen des Arbeitsrechts gebunden. Eine Entscheidung entsprechend dem Hauptantrag oder dem 1. Hilfsantrag wäre nicht nur mit Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV unvereinbar; sie scheide auch deshalb aus, weil es bei der Beklagten keine freie Planstelle für Kirchenbeamte gebe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge (3 Hefter) ergänzend Bezug genommen. 37

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 38

Soweit der Kläger die Klage zurückgenommen hat, ist das Verfahren gemäß §§ 125 Abs. 1 Satz 1, 92 Abs. 3 Satz 1 VwGO einzustellen. Das angefochtene Urteil ist insoweit für wirkungslos zu erklären (§ 173 VwGO i. V. m. § 269 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 ZPO). 39

Im Übrigen hat die Berufung teilweise Erfolg. Die Klage ist mit den im Berufungsverfahren gestellten Anträgen zulässig und zum Teil begründet. 40

I. Die Klage ist zulässig. 41

1. Der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten – hier der Verwaltungsrechtsweg – ist für die in Rede stehende Statusklage eines Kirchenbeamten gegeben. Zwar hat ihn die Beklagte nicht in Anwendung von § 135 Satz 2 BRRG für anwendbar erklärt. Die Eröffnung des Rechtswegs folgt jedoch aus § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG (dazu a)), jedenfalls aber in Verbindung mit dem staatlichen Justizgewährungsanspruch (Art. 20 Abs. 3 GG i. V. m. Art. 92 GG, dazu unten b)). 42

a) Das Grundrecht des Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG garantiert jedem den Rechtsweg, der geltend macht, durch einen Akt der öffentlichen Gewalt in eigenen Rechten verletzt zu sein. Maßnahmen von Religionsgesellschaften auf dem Gebiet des kirchlichen öffentlichen Dienstrechts, die gegenüber einem Pfarrer oder Kirchenbeamten ergehen, sind derartige Akte der öffentlichen Gewalt. Öffentliche Gewalt in diesem Sinne umfasst jegliche Hoheitsgewalt. Darunter fällt auch die vom Staat übertragene Hoheitsgewalt der 43

Religionsgesellschaften, die Körperschaften des öffentlichen Rechts sind.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist kirchliche Gewalt grundsätzlich keine staatliche Gewalt. Den Religionsgesellschaften ist verfassungsrechtlich das Recht eingeräumt, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV). Der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 5 WRV) bekräftigt dieses Selbstbestimmungsrecht; er ist ein Mittel zur Entfaltung der Religionsfreiheit. Die Religionsgesellschaften stehen dem Staat mithin – auch soweit sie Körperschaften des öffentlichen Rechts sind – als Teile der Gesellschaft gegenüber. Sie nehmen keine Staatsaufgaben wahr, sind nicht in die Staatsorganisation eingebunden und unterliegen keiner staatlichen Aufsicht. 44

Vgl. BVerfG, Urteil vom 19. Dezember 2000 – 2 BvR 1500/97 –, BVerfGE 102, 370, 387 f. 45

Mit dem Körperschaftsstatus werden den Religionsgesellschaften aber auch hoheitliche Befugnisse übertragen. Diese sind kein Ausfluss originärer, durch Art. 137 Abs. 5 WRV lediglich staatlich anerkannter kirchlicher Gewalt, sie sind vielmehr vom Staat abgeleitet. 46

Vgl. BVerfG, a. a. O., S. 388; Morlok, in: Dreier (Hrsg.), GG, Bd. 3, 2. Aufl. 2008, Art. 137 WRV Rn. 73, 82; Weber, ZevKR, 1977, 346, 362 ff.; Goos, ZBR 2004, 159, 163; Laubinger, in: Staat, Verwaltung und Rechtsschutz, Festschrift für Wolf-Rüdiger Schenke zum 70. Geburtstag, 2011, S. 975, 1002 f. 47

Die mit dem Körperschaftsstatus verbundenen hoheitlichen Befugnisse sollen die Entfaltungsmöglichkeiten der Religionsgesellschaft auch und gerade dadurch erweitern, dass sie sie bei der Ordnung ihrer inneren Angelegenheiten zu einem Handeln in den Formen und mit den Mitteln des öffentlichen Rechts befähigen. 48

Vgl. BVerwG, Urteil vom 23. September 2010 – 7 C 22.09 –, NVwZ-RR 2011, 90, 91 (Rn. 18) 49
a. A. BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2002 – 2 C 23.01 –, BVerwGE 117, 145, 147.

Mit Blick auf die Rechte der von der Ausübung dieser Hoheitsrechte Betroffenen geht damit aber die Verpflichtung einher, die Grundwerte der Verfassung zu beachten. Diese rechtsstaatliche Bindung scheitert nicht daran, dass korporierte Religionsgemeinschaften die ihnen übertragene Hoheitsgewalt nicht – wie Beliehene – zur Erfüllung staatlicher Aufgaben einsetzen, sondern zu eigenen Zwecken. Denn unter dem Grundgesetz ist jegliche Ausübung von Hoheitsgewalt an die Verfassung und an die gesetzliche Ordnung gebunden. 50

Vgl. BVerfG, Urteil vom 19. Dezember 2000 – 2 BvR 1500/97 –, BVerfGE 102, 370, 390 f. 51

Dies hat das Bundesverfassungsgericht im Kammerbeschluss vom 9. Dezember 2008, nach dem dienstrechtliche Maßnahmen der Kirche keine Akte öffentlicher Gewalt darstellen, nicht hinreichend beachtet. Es erkennt darin zwar grundsätzlich an, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bei der Ausübung der vom Staat verliehenen Befugnisse eine in der Sache begründete Einschränkung erfahre. Entsprechendes gelte, soweit ihre Maßnahmen den kirchlichen Bereich überschritten oder in den staatlichen Bereich hinreinreichten. 52

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 9. Dezember 2008 – 2 BvR 717/08 –, NJW 2009, 1195 f. 53

Die anschließende Subsumtion, dienstrechtliche Maßnahmen gegenüber einem Pfarrer fielen nicht in den Bereich, in dem der Staat der Kirche hoheitliche Gewalt verliehen habe, ist indes 54

nicht nachvollziehbar. Sie steht in einem nicht aufgelösten Widerspruch zu der – bereits erwähnten – Senatsentscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Danach gehört die Dienstherrenfähigkeit zu den mit dem Körperschaftsstatus übertragenen hoheitlichen Befugnissen der korporierten Religionsgemeinschaften.

BVerfG, Urteil vom 19. Dezember 2000 – 2 BvR 1500/97 –, BVerfGE 102, 370, 388 und 391. 55

Ausgehend davon handelt es sich auch bei der Nutzung der Dienstherrenbefugnisse um die Ausübung vom Staat verliehener öffentlicher Gewalt. 56

So auch Laubinger, in: Der grundrechtsgeprägte Verfassungsstaat, Festschrift für Klaus Stern zum 80. Geburtstag, Berlin 2012, S. 445, 477 f. 57

b) Der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten ist selbst dann gegeben, wenn die Voraussetzungen des Art. 19 Abs. 4 GG entgegen den vorstehenden Ausführungen nicht vorliegen würden. In diesem Fall könnte sich der Kläger auf die verfassungsrechtlich gewährleistete staatliche Justizgewährungspflicht berufen (Art. 20 Abs. 3 GG i. V. m. Art. 92 GG). Danach ist der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten in dienstrechtlichen Streitigkeiten von Pfarrern und Kirchenbeamten gegen die Kirche jedenfalls insoweit eröffnet, als sie die Verletzung staatlichen Rechts geltend machen. 58

Dem kann nicht entgegengehalten werden, im Bereich der eigenen Angelegenheiten der Kirche, zu denen das gesamte Dienstrecht der Geistlichen zähle, sei kein staatliches Recht zulässig, das die Selbstbestimmung der Religionsgemeinschaften einschränke. 59

So aber BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2002 – 2 C 23.01 –, BVerwGE 117, 145, 148 f. 60

Diese Auffassung ist schon mit dem Wortlaut des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV nicht vereinbar. Danach ist das Selbstbestimmungsrecht nur in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes gewährleistet. Auch der kirchlich autonome Bereich ist mithin in die staatliche Rechtsordnung eingebunden. Maßnahmen, die zum Kernbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gehören, sind zumindest an Grundprinzipien der staatlichen Rechtsordnung gebunden und auf ihre Vereinbarkeit mit diesen zu überprüfen. Hierzu zählen die Grundwerte der Verfassung, die die Grundrechte einschließen. 61

Vgl. BVerfG, Urteil vom 19. Dezember 2000 – 2 BvR 1500/97 –, BVerfGE 102, 370, 389; BGH, Urteile vom 11. Februar 2000 – V ZR 271/99 –, NJW 2000, 1555, und vom 28. März 2003 – V ZR 261/02 –, NJW 2003, 2097, 2098; ebenso OVG Rh.-Pf., Urteil vom 28. November 2008 – 2 A 10495/08 –, NJW 2009, 1223; in diese Richtung auch BVerwG, Urteil vom 28. Februar 2002 – 7 C 7.01 –, BVerwGE 116, 86 ff.; offen lassend BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 27. Januar 2004 – 2 BvR 496/01 –, NJW 2004, 3099; siehe auch Laubinger, Festschrift für Stern, a. a. O., S. 445, 461. 62

Die abweichende Kammerrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts überzeugt demgegenüber nicht. In dem bereits erwähnten Nichtannahmebeschluss hat eine Kammer des Zweiten Senats einer staatlichen Justizgewährleistungspflicht in innerkirchlichen Angelegenheiten eine – durch den zu entscheidenden Fall nicht zwingend veranlasste – generelle Absage erteilt. 63

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 9. Dezember 2008 – 2 BvR 717/08 –, NJW 2009, 1195. 64

Diese Entscheidung ist mit guten Gründen auf erhebliche Kritik gestoßen. 65

66

Vgl. Weber, NJW 2009, 1179 ff.; Germann, ZevKR 2009, 214 ff.; Laubinger, in: Festschrift für Schenke, a. a. O., S. 975, 996 ff.

Das Gericht behauptet darin zwar, die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bedeute keine Ausklammerung aus der staatlichen Rechtsordnung im Sinne rechtsfreier Räume. Hieraus zieht es jedoch keine Konsequenzen; im Gegenteil führt die in der Entscheidung vertretene Auffassung, innerkirchliche Fragen wie die Ausgestaltung des Dienst- und Amtsrechts seien der staatlichen Gerichtsbarkeit entzogen, soweit die Kirche sie nicht selbst dem staatlichen Recht unterstelle, gerade zu einem von staatlichem Recht freien Raum. 67

Dass dienstrechtliche Maßnahmen, die den Status eines Pfarrers oder Kirchen-beamten betreffen, den innerkirchlichen Bereich nicht überschreiten sollen, leuchtet ebenfalls nicht ein. Maßnahmen wie die Versetzung eines Pfarrers in den Ruhestand oder die – hier streitgegenständliche – Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit sind zwar einerseits dem Selbstbestimmungsrecht und der Ämterautonomie unterfallende Angelegenheiten der Kirchen; sie treffen den Betroffenen aber zugleich unmittelbar in seiner bürgerlichen Rechtsstellung. 68

Vgl. Germann, ZevKR 2009, 214, 219; Weber, NJW 1980, 1042; Kästner, ZevKR 2009, 301 f.; OVG NRW, Urteil vom 22. März 1994 – 5 A 2378/93 –, NJW 1994, 3368, 3369 f.; siehe dazu auch BVerfG, Beschluss vom 21. September 1976 – 2 BvR 350/75 –, BVerfGE 42, 313, 334. 69

Dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften ist nach allem nicht durch ein kategorisches Versperren schon des Rechtswegs zu den staatlichen Gerichten, sondern bei der Intensität der gerichtlichen Kontrolle Rechnung zu tragen. 70

Vgl. etwa BGH, Urteil vom 28. März 2003 – V ZR 261/02 –, NJW 2003, 2097, 2099; OVG Rh.-Pf., Urteil vom 28. November 2008 – 2 A 10495/08 –, NJW 2009, 1223; OVG NRW, Urteil vom 22. März 1994 – 5 A 2378/93 –, NJW 1994, 3368, 3369; Morlok, in: Dreier (Hrsg.), GG, Bd. 3, 2. Aufl. 2008, Art. 137 WRV Rn. 73. 71

2. Der Kläger ist auch klagebefugt (§ 42 Abs. 2 VwGO). Er beruft sich u.a. auf eine Verletzung von – auch verfassungsrechtlich vorgegebenen – sozialen Mindeststandards für den Bestandsschutz in Beschäftigungsverhältnissen. Damit hat er Rechtssätze bezeichnet, deren Anwendbarkeit und Verletzung im Streitfall nicht von vornherein nach jeder Betrachtungsweise ausgeschlossen werden können. 72

II. Die Klage ist mit dem Hauptantrag unbegründet, mit dem Hilfsantrag dagegen teilweise begründet. 73

1. Unbegründet ist zunächst der Hauptantrag, mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, dass er über den 3. Juli 2004 hinaus in einem kirchenrechtlichen Dienstverhältnis als Kirchenbeamter auf Lebenszeit mit der Beklagten stehe. 74

Hiervon ist die Beklagte im Schreiben vom 14. Juni 2004 und Widerspruchsbescheid vom 3. November 2005 im Ergebnis zu Recht nicht ausgegangen. Die begehrte Feststellung setzte voraus, dass (zumindest) die letzte Berufung zum Pastor im Sonderdienst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit rechtswidrig war und in der Folge automatisch als eine solche auf Lebenszeit galt. Jedenfalls die letzte Voraussetzung ist nicht erfüllt. Auf sich beruhen kann, ob die Rechtsgrundlage für diese Ernennung, § 5 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 75

des Kirchengesetzes über die Pastoren im Sonderdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland (im Folgenden: SDG), wegen Verstoßes gegen staatliches Recht nichtig ist. Daraus folgte nämlich nicht, dass sich das auf Zeit übertragene Amt automatisch in ein Amt auf Lebenszeit umwandelte. Vielmehr könnte allenfalls ein Anspruch auf Ernennung im Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit bestehen.

Vgl. zum staatlichen Beamtenrecht BVerwG, Vorlagebeschluss vom 27. September 2007 – 2 C 21/06 u. a. –, BVerwGE 129, 272, 278. 76

2. Der Hilfsantrag hat teilweise Erfolg. 77

a) Die damit vorrangig begehrte Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit, hilfsweise auf Zeit, rückwirkend zum 4. Juli 2004 kommt allerdings nicht in Betracht. Eine Ernennung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD – KBG.EKD – unzulässig und insoweit unwirksam. Hiergegen bestehen aus der Sicht des staatlichen Rechts keine Bedenken. Dieses enthält seit jeher inhaltsgleiche Regelungen (vgl. § 8 Abs. 4 BeamtStG, § 12 Abs. 2 Satz 2 BBG), deren Verfassungsmäßigkeit soweit ersichtlich nicht umstritten ist. 78

b) Die Beklagte durfte jedoch die Anträge des Klägers vom 9. August 2004, die 79

– als weniger weitgehend – auch auf die Neubegründung eines Kirchenbeamtenverhältnisses für die Zukunft, hilfsweise auf die Zahlung einer Abfindung gerichtet waren, nicht insgesamt ablehnen. Der Bescheid der Beklagten vom 10. November 2005 und ihr Widerspruchsbescheid vom 8. August 2006 sind insoweit rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten. Zwar hat der Kläger auch für die Zukunft keinen gebundenen Anspruch gegen die Beklagte, in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit oder hilfsweise auf Zeit berufen zu werden. Er kann aber verlangen, dass die Beklagte über seine Anträge auf Berufung in ein kirchenrechtliches Dienstverhältnis und – damit in untrennbarem Zusammenhang stehend – hilfsweise zumindest auf Zahlung einer angemessenen Abfindung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entscheidet (§ 113 Abs. 5 Satz 1 i. V. m. Satz 2 VwGO). 80

Die Beklagte hat die ihr obliegende Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG als für alle geltendes Gesetz verletzt, indem sie den Kläger nach bereits vorausgegangener Hilfsdienstzeit und einer fünfjährigen Beschäftigung als Pastor im Sonderdienst für die Dauer weiterer fünf Jahre in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit berufen hat, ohne ihn für den Fall, dass er innerhalb dieser Zeit keine Pfarrstelle findet, angemessen abzusichern. 81

aa) Nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde. Dies gilt nach allgemeiner Ansicht unabhängig von der Rechtsform der Beschäftigung. 82

Vgl. nur Weber, ZevKR 1977, 346, 370. 83

Der Körperschaftsstatus nach Art. 137 Abs. 5 WRV ergänzt dieses Selbstverwaltungsrecht, indem er u. a. die Befugnis eröffnet, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen. Die korporierten Religionsgesellschaften müssen ihre Dienstverhältnisse zwar nicht gemäß § 135 Satz 2 BRRG dem staatlichen Beamtenrecht entsprechend ausgestalten. Sie können grundsätzlich auch ein davon abweichendes, gänzlich eigenes Regelungswerk erstellen. 84

Dabei unterliegen sie jedoch den allgemeinen verfassungsrechtlichen Bindungen des Staates, namentlich an die Grundrechte. Diese Bindungen gehen durch die staatliche Übertragung der Korporationsrechte auf die Religionsgesellschaft über. Sie werden durch die Selbstverwaltungsgarantie und Ämterautonomie nach Art. 137 Abs. 3 WRV lediglich modifiziert, nicht aber im Ansatz ausgeschlossen. Soweit der Staat die Belange der Religionsgemeinschaft mittels hoheitlicher Befugnisse stärkt, ist er in gleicher Weise gehalten, entgegenstehenden Rechtspositionen Rechnung zu tragen.

Vgl. Morlok, in: Dreier (Hrsg.), GG, Bd. 3, 2. Aufl. 2008, Art. 137 WRV Rn. 86 f., 92, sowie BVerwG, Urteil vom 23. September 2010 – 7 C 22.09 –, NVwZ-RR 2011, 90, 91 (Rn. 18). 85

Höherrangiges Recht ist damit auch beim Dienstrecht der Pfarrer und Kirchenbeamten jedenfalls grundsätzlich geeignet, als "für alle geltendes Gesetz" im Sinne von Art. 137 Abs. 3 WRV das Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaft zu beschränken. Da die Körperschaftsrechte gemäß Art. 137 Abs. 5 WRV das Selbstbestimmungsrecht ergänzen und verstärken, ist auch die Schrankenregelung des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV auf sie übertragbar. 86

Vgl. Mainusch, ZevKR 2002, 1, 28 f.; De Wall, ZevKR 2004, 369, 376; lediglich dogmatisch anders Morlok, a. a. O. 87

Dasselbe gilt für das Recht der Religionsgesellschaften, gemäß Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV Ämter ohne Mitwirkung des Staates zu verleihen. 88

Morlok, a. a. O., Art. 137 WRV Rn. 57; siehe auch Laubinger, in: Festschrift für Scheuke, S. 975, 997; Weber, NJW 1980, 1042 f.; a. A. Mager, in: v. Münch/Kunig, GG, Bd. 2, 6. Aufl. 2012. 89

Mit Rücksicht auf mögliche religiöse Einwände ist es danach zwar unzulässig, einer Religionsgesellschaft durch staatliche Entscheidung einen Geistlichen "aufzuzwingen". Dies schließt jedoch nicht jeden Einfluss staatlichen Rechts in Form von "für alle geltenden Gesetzen" auf sogenannte Statusfragen aus. So ist bei arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen der Kirchen die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzrechts samt arbeitsgerichtlicher Überprüfungsmöglichkeit unbestritten. Auch sind die Kirchen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverträge an die Regelungen des § 14 TzBfG gebunden und dürfen hiervon nicht durch eigene Arbeitsrechtsregelungen zuungunsten der kirchlichen Arbeitnehmer abweichen. 90

BAG, Urteil vom 25. März 2009 – 7 AZR 710/07 –, juris, Rn. 31, 36; vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 u. a. –, BVerfGE 70, 138, 166 f. 91

Der Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schrankenzweck ist im Übrigen auch bei Kirchenbeamten durch eine Güterabwägung unter Berücksichtigung des Selbstverständnisses der Kirche und der besonderen Schutzwürdigkeit der Ämterverleihung in Religionsgesellschaften Rechnung zu tragen. 92

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG finden allerdings auf kirchliche Dienstverhältnisse keine Anwendung. 93

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 9. Dezember 2008 – 2 BvR 717/08 –, NJW 2009, 1195, 1196, m. w. N.; BVerwG, Urteil vom 25. November 1982 – 2 C 38.81 –, NJW 1983, 2582, 2583, m.w. N.; ebenso OVG NRW, Beschlüsse vom 3. Juli 2003 – 5 A 278/02 – und vom 8. 94

November 2002 – 5 A 751/01 –.

Art. 33 Abs. 5 GG gilt nur für die Berufsbeamten nach staatlichem Recht, denn nur für dieses "Berufsbeamtentum" gibt es "hergebrachte Grundsätze". Dementsprechend lehnt das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung die Anwendung der Vorschrift auf Berufssoldaten ab und zieht als Prüfungsmaßstab insoweit nur die Grundrechte heran. Auch wenn das Recht der Berufssoldaten dem der Beamten in vielem ähnlich ist, besteht keine verfassungsrechtliche Verpflichtung zu einer solchen Angleichung. 95

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 7. April 2008 – 1 BvR 2325/07 –, juris, Rn. 9, m. w. N. 96

Gibt es demnach öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse mit dem Staat als Dienstherrn, die Art. 33 Abs. 5 GG nicht unterfallen, beschränkt diese Vorschrift auch nicht die Regelungsmacht der korporierten Religionsgesellschaften, weil sie kein für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ist. 97

Der Senat folgt daher nicht der Auffassung, nach der die Inanspruchnahme der Befugnis zur autonomen Regelung des Dienstrechts an die Verpflichtung geknüpft ist, dass die Religionsgemeinschaft zumindest diejenigen typusprägenden Grundsätze des staatlichen Beamtenrechts achtet, die die Freistellung vom staatlichen Arbeits- und Sozialrecht sachlich rechtfertigen. 98

Vgl. von Campenhausen, Staatskirchenrecht, 3. Aufl. 1996, S. 293; Mainusch, ZevKR 2002, 1, 29; Morlok, in: Dreier (Hrsg.), GG, Bd. 3, 2. Aufl. 2008, Art. 137 WRV Rn. 86 f., 92; Classen, Religionsfreiheit, Tübingen 2006, S. 176, zit. bei Laubinger, in: Festschrift für Stern, a. a. O., S. 464. 99

Zwar konkretisieren die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in ihrem Anwendungsbereich das Sozialstaatsprinzip. 100

Vgl. dazu BVerfG, Beschluss vom 13. Februar 2008 – 2 BvR 613/06 –, NVwZ 2008, 1004 f. 101

Die Religionsgesellschaften sind aber nur an die verfassungsrechtlichen Mindestanforderungen sozialer Sicherung gebunden, die in jedem Beschäftigungsverhältnis beachtet werden müssen, sofern nicht der geistig-religiöse Auftrag der jeweiligen Religionsgemeinschaft nach deren Selbstverständnis ein Abweichen hiervon rechtfertigt. 102

Vgl. Mainusch, ZevKR 2002, 1, 28 f.; De Wall, ZevKR 2004, 369, 376 f.; Weber, ZevKR 1977, 346, 365 ff. 103

Dieses verfassungsrechtlich gebotene Mindestmaß sozialen Schutzes ist normativ in den Grundrechten verankert, gegebenenfalls in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip. Aufgrund der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte sind die staatlichen Grundrechtsadressaten verpflichtet, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren. Zwar ist diese Dimension der Grundrechte für Grundrechtsgefährdungen durch private Dritte entwickelt worden. Einen dadurch gebotenen Schutz von Arbeitnehmern in Beschäftigungsverhältnissen muss der Staat aber auch dann bieten, wenn er selbst Arbeitgeber ist. Entsprechend müssen nach den obigen Ausführungen zur Grundrechtsbindung auch die Religionsgemeinschaften das Schutzziel gegenüber ihren Beschäftigten sicherstellen. 104

Bei der Erfüllung grundrechtlicher Schutzpflichten besteht ein weiter Gestaltungsspielraum. Die Schutzpflicht ist erst verletzt, wenn die öffentliche Gewalt Schutzvorkehrungen entweder 105

überhaupt nicht getroffen hat oder die getroffenen Regelungen und Maßnahmen erheblich hinter dem gebotenen Schutzziel zurückbleiben.

Vgl. BVerfG, Urteil vom 10. Januar 1995 106

–1 BvF 1/90 u. a. –, BVerfGE 92, 26, 46; siehe auch Urteil vom 28. Mai 1993 – 2 BvF 2/90 107
u. a. –, BVerfGE 88, 203, 254.

Speziell für den Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes ist anerkannt, dass zur Gewährleistung der durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Beschäftigten ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar ist. Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1. Januar 2001 die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG. Für die Zeit davor übernahmen diesen Schutz die von der Rechtsprechung zur arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle entwickelten Grundsätze. 108

BAG, Beschluss vom 17. Juni 2009 – 7 AZR 112/08 (A) –, juris, Rn. 17, m. w. N., und Urteil 109
vom 11. Juli 2007 – 7 AZR 322/06 –, juris, Rn. 20.

Diese Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts zeichnen zwar ebensowenig wie die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums das verfassungsrechtlich gebotene Untermaß staatlichen Schutzes nach. Gleichwohl bieten sie eine Orientierungshilfe bei der Ermittlung des verfassungsrechtlichen Schutzminimums: Dieses hängt nämlich auch von den allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnissen ab, 110

vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 14. Juni 1994 – 1 BvR 1022/88 –, juris, Rn. 71, zum 111
Existenzminimum, und vom 13. November 2007 – 2 BvR 2201/05 –, juris, Rn. 14, m. w. N., zum Mindeststandard menschenwürdigen Lebens,

welche sich in den jeweils geltenden Befristungsgrenzen des allgemeinen Arbeitsrechts widerspiegeln. Für das Lebenszeitprinzip als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums gilt dies allerdings nicht. Die den Beamten damit eingeräumte rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit dient vorrangig dem wirtschaftsunabhängigen Zweck, ihre Unabhängigkeit im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten. Ein gewisses Indiz für einen Verfassungsverstoß ist daher erst dann anzunehmen, wenn neben den Grundsätzen des Berufsbeamtentums auch das – niedrigere – Schutzniveau des Arbeitsrechts deutlich verfehlt wird. 112

Ausgehend davon wird das verfassungsrechtlich gebotene Mindestmaß sozialen Schutzes nach Auffassung des Senats unterschritten, wenn der für ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bei einer Religionsgesellschaft gewährte Bestandsschutz zu Lasten des Dienstnehmers deutlich von den typusprägenden Grundsätzen des staatlichen Beamtenrechts und den allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts abweicht und die Religionsgesellschaft dies auch nicht in anderer Weise angemessen sozial abfedert. Von dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht könnte eine solche Unterschreitung allenfalls dann noch gedeckt sein, wenn die dafür maßgeblichen Gründe einen Bezug zum kirchlichen Verkündigungsauftrag haben. 113

Die bloße Festlegung einer bestimmten, von vornherein feststehenden Beschäftigungshöchstdauer – 114

vgl. insoweit BAG, Urteil vom 11. Juli 2007 115

– 7 AZR 322/06 –, juris, Rn. 22, sowie § 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. L 175, S. 43 – 116

reicht demgegenüber für sich allein nicht aus, um den verfassungsrechtlichen Mindestanforderungen zu genügen. Das gilt jedenfalls dann, wenn es sich dabei unter Einbeziehung vorangegangener Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber/Dienstherrn um einen außergewöhnlich langen Zeitraum handelt. 117

bb) Nach diesen Maßstäben verletzt die Entscheidung der Beklagten, den Kläger im Anschluss an den vorausgegangenen zehnjährigen Sonderdienst nicht weiterzubeschäftigen, ohne ihm ein – über das gezahlte Übergangsgeld von fünfeinhalb Monatsgehältern hinausgehendes – angemessenes Überbrückungsgeld zu gewähren, ihn in seinem Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG. Der den Pastoren im Sonderdienst nach dem Recht der Beklagten eingeräumte Bestandsschutz bleibt erheblich hinter dem Bestandsschutz der Beschäftigungsverhältnisse von Beamten und Arbeitnehmern zurück (1). Die Beklagte hat keine kompensatorischen Regelungen getroffen, die diese Schlechterstellung auch nur annähernd auffangen (2). Der geistig-religiöse Auftrag der Evangelischen Kirche vermag das Unterschreiten des sozialen Mindeststandards auch unter Berücksichtigung ihres Selbstverständnisses nicht zu rechtfertigen (3). 118

(1) (a) Eine Beamtenernennung auf Zeit für zwei mal fünf Jahre verletzte evident das in Art. 33 Abs. 5 GG verankerte Lebenszeitprinzip, wenn sie im staatlichen Beamtenrecht zu dem hier angegebenen Zweck vorgesehen würde. Nach der grundlegenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu den "Führungsämtern auf Zeit" gehört das Lebenszeitprinzip zu den hergebrachten Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums, die angesichts ihrer wesensprägenden Bedeutung vom Gesetzgeber nicht nur zu berücksichtigen, sondern zu beachten sind. Ausnahmen sind nur in Bereichen zulässig, in denen die besondere Sachgesetzlichkeit und die Natur der wahrgenommenen Aufgaben eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit erfordern. Das gilt z.B. für kommunale Wahlbeamte und für politische Beamte. 119

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 28. Mai 2008 – 2 BvL 11/07 –, BVerfGE 121, 205, 219 ff. 120

Für Pastoren, die als ordinierte Theologen mit Anstellungsfähigkeit bei der Kirche beschäftigt werden, sind keine Sachgesetzlichkeiten oder Besonderheiten der wahrgenommenen Aufgaben ersichtlich, die eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Zeit erfordern könnten. Die Beklagte hat den zweimal für je fünf Jahre möglichen, nicht weiter verlängerbaren Sonderdienst 1985 als eine Art Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geschaffen. Damit sollte vermieden werden, dass Theologen aufgrund der seinerzeit geringen Anzahl freier Pfarrstellen nach ihrer Ausbildung eine Stelle außerhalb des kirchlichen Dienstes suchen mussten. Ihnen sollte zum einen eine Beschäftigung gegeben und zum anderen die befristete Möglichkeit eingeräumt werden, sich aus einer Beschäftigung auf freie Pfarrstellen zu bewerben. Die Natur der damit übertragenen pastoralen Dienste (§ 2 Abs. 1 SDG) erfordert es jedoch ebensowenig wie eine besondere "Sachgesetzlichkeit", diese lediglich befristet zu übertragen. Es bestanden keine spezifisch religiösen Einwände dagegen, den wenigen Stelleninhabern, die innerhalb von zehn Jahren nicht in eine Pfarrstelle gewählt würden, dieses – geringerwertige – Dienstverhältnis zu belassen. Auch unter Berücksichtigung des Selbstverständnisses der Beklagten kann der Einwand nicht durchdringen, eine unbefristete Beschäftigung der Pastoren im Sonderdienst sei mit Grundstrukturen des kirchlichen Dienstrechts unvereinbar gewesen. Die Beklagte trägt selbst vor, gerade das Sonderdienstgesetz habe diese Grundstrukturen durchbrochen, indem es 121

ausnahmsweise befristete Kirchenbeamtenverhältnisse für Pastoren ermöglicht habe. Diese Sichtweise leuchtet ohne weiteres ein, zumal das mit der Ordination anvertraute Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung grundsätzlich auf Lebenszeit angelegt ist. Sie trägt aber ersichtlich nicht den gewünschten Schluss. Pastoren im Sonderdienst in Kirchenbeamtenverhältnisse auf Lebenszeit zu berufen, wäre ausgehend vom Vorbringen der Beklagten nicht mit Grundstrukturen ihres Dienstrechts, sondern lediglich mit der befristeten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung unvereinbar gewesen. Eine derartige Zielsetzung ist dem staatlichen Beamtenrecht allerdings fremd.

Die befristete Tätigkeit als Pastor im Sonderdienst ist ferner nicht erforderlich, um die Eignung der Betroffenen für eine Berufung zum Pfarrer zu erproben. Dafür stehen auch im Kirchenbeamtenrecht andere Instrumente zur Verfügung. Hierzu dient das Pfarrdienstverhältnis auf Probe (bzw. im Hilfsdienst), das bei Bewährung zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit führt. Mit Erlangung der Anstellungsfähigkeit hat sich der ordinierte Theologe für die Berufung zum Pfarrer auf Lebenszeit qualifiziert. Dies hatte der Kläger bereits vor erstmaliger Berufung in das Sonderdienstverhältnis erreicht. 122

(b) Auch von den arbeitsrechtlich zulässigen Befristungsmöglichkeiten ist die Beklagte zum Nachteil der Pastoren im Sonderdienst deutlich abgewichen. Der bei privatrechtlicher Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses als Pastor im Sonderdienst erforderliche Sachgrund hätte – jedenfalls – für die maßgebliche letzte Befristung auf fünf Jahre nicht vorgelegen (dazu unten (aa)). Eine sachgrundlose Befristung mit einer Dauer von insgesamt zehn Jahren weicht erheblich von den arbeitsrechtlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten ab (dazu unten (bb)). 123

(aa) Ein Sachgrund für die Befristung der weiteren Beschäftigung des Klägers als Pastor im Sonderdienst auf fünf Jahre liegt jedenfalls nicht vor, nachdem dieser bereits zuvor fünf Jahre als solcher bei der Beklagten beschäftigt war. 124

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Kirchen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverträge an die Regelungen des § 14 TzBfG gebunden. Danach ist eine Befristung regelmäßig nur zulässig, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist. Von diesen Bestimmungen dürfen die Kirchen – auch soweit diese einer abweichenden Regelung durch Tarifvertrag zugänglich sind – nicht durch eigene Arbeitsrechtsregelungen (auf dem sog. Dritten Weg) zuungunsten der kirchlichen Arbeitnehmer abweichen. 125

Vgl. BAG, Urteil vom 25. März 2009 – 7 AZR 710/07 –, juris, Rn. 31, 36. 126

Allerdings wäre die Wirksamkeit einer im Juli 1999 vereinbarten Befristung nicht nach § 14 des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen TzBfG zu beurteilen, sondern nach der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden, im Wesentlichen richterrechtlich geprägten Rechtslage. Auch danach hätte die Befristung jedoch einer Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund bedurft, weil dem Kläger durch die Befristung der ihm ansonsten zustehende gesetzliche Kündigungsschutz vorenthalten worden wäre. 127

Vgl. BAG, Urteil vom 19. Januar 2005 – 7 AZR 250/04 –, juris, Rn. 22, 24. 128

Die Beklagte ist zunächst selbst davon ausgegangen, dass es – bezogen auf die allgemeine Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse der Pastoren im Sonderdienst – keinen eine Befristung rechtfertigenden Sachgrund gibt. Dies ergibt sich sinngemäß aus der Begründung zum Entwurf einer Änderung des Sonderdienstgesetzes zur Ermöglichung von privatrechtlichen Dienstverhältnissen (LS 2008 Drucksache 6). Mit diesem Änderungsgesetz 129

vom 11. Januar 2008 (KABl. S. 152) wurde in das Sonderdienstgesetz ein neuer § 5 Abs. 3 eingefügt, der es Pastoren im Sonderdienst ermöglichte, auf eigenen Antrag in den letzten zwei Jahren vor Ablauf der Amtszeit ausnahmsweise in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt zu werden. Aus der Begründung hierzu geht hervor, dass eine befristete privatrechtliche Anstellung für die gesamte Dauer des Sonderdienstes nach Auffassung der Beklagten nicht in Betracht gekommen sei. Hierfür habe es an einem Sachgrund im Sinne von § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gefehlt. Für die letzten zwei Jahre halte man dagegen ein befristetes Angestelltenverhältnis für möglich, weil zu diesem Zeitpunkt das Ende des Arbeitsbedarfs absehbar sei. Sinn dieser Umwandlungsmöglichkeit auf Antrag der Betroffenen war es, diesen – vor dem Hintergrund der mittlerweile bekannt gewordenen sozialen Härten – nach Auslaufen des Sonderdienstverhältnisses zumindest noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für 12 Monate zu verschaffen.

Das Vorbringen der Beklagten im Berufungsverfahren sowie die Überprüfung weiterer, allenfalls sinngemäß geltend gemachter Sachgründe führen zu keinem anderen Ergebnis. Der § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG zugrunde liegende Gedanke, auf den die Beklagte nunmehr verweist, kann das zuletzt mit dem Kläger begründete Beamtenverhältnis auf Zeit schon deshalb nicht rechtfertigen, weil dieses weder unmittelbar an die Ausbildung, noch an den Hilfsdienst anschloss. Vorausgegangen war vielmehr bereits ein fünfjähriger befristeter Sonderdienst. Auf den genannten Sachgrund kann indes nur die Befristung des ersten Arbeitsvertrags gestützt werden, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt. Zu einer Vertragsverlängerung berechtigt er nicht. 130

Vgl. BAG, Urteil vom 10. Oktober 2007 – 7 AZR 795/06 –, juris, Rn. 19 ff. 131

Ein sachlicher Grund kann auch nicht in dem Vorbringen der Beklagten gesehen werden, es handele sich um eine Art Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Zwar war nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gemäß §§ 260 ff. SGB III zugewiesen war und die vereinbarte Vertragsdauer mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmte. Diese Rechtsprechung beruht auf der Erwägung, dass der Arbeitgeber die Einstellung des ihm von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Arbeitnehmers im Vertrauen auf die zeitlich begrenzte Förderungszusage vorgenommen hat, ohne die er entweder keinen oder einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte. Die Befristungskontrolle ist bei ABM-Verträgen auf die Prüfung beschränkt, ob die Laufzeit des Arbeitsvertrags am konkreten Förderungszeitraum orientiert ist. 132

Vgl. BAG, Urteil vom 19. Januar 2005 – 7 AZR 250/04 –, juris, Rn. 26; vgl. auch Urteil vom 3. Dezember 1982 – 7 AZR 622/80 –, juris, zur Vorgängerregelung. 133

Eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme in diesem Sinne liegt hier jedoch nicht vor. Abgesehen davon, dass die Sonderdienststellen nicht von dritter Seite gefördert wurden, standen dem Bundesarbeitsgericht bei der genannten Rechtsprechung Maßnahmen mit einer Dauer von längstens drei Jahren vor Augen. Auf diesen Zeitraum war die Förderung nach § 267 SGB III nämlich begrenzt. Bei der hier in Rede stehenden Zeitdauer von insgesamt zehn Jahren kann dagegen von einer bloßen Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, die der Überbrückung oder vorübergehenden Vermeidung von Arbeitslosigkeit dient, keine Rede mehr sein. Es ging der Beklagten im Übrigen auch darum, eine zeitweise Überzahl an Absolventen der Theologie nicht sogleich an andere Arbeitgeber zu verlieren, sondern für spätere mögliche "Mangeljahre" möglichst lange der Kirche zu erhalten. Dadurch konnte sie sich deren 134

pastorale Dienste zunächst langfristig für eine wesentlich geringere Besoldung sichern, als sie Pfarrern zusteht. Dementsprechend wird der Sonderdienst auf der Internetseite der Beklagten auch als "Personalplanungsmaßnahme" bezeichnet.

Vgl. www.ekir.de/www/ueber-uns/sonderdienst-9749.php 135

Aus ähnlichen Gründen ist die zuletzt erfolgte Befristung auch nicht unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt, die Beschäftigung habe sozialen Belangen des Klägers gedient. Auf den Sachgrund der sozialen Überbrückung kann sich die Beklagte nicht mehr berufen, nachdem sie den Kläger bereits zuvor fünf Jahre lang zu diesem Zweck beschäftigt haben will. Die gewählte Dauer der Beschäftigung muss sich am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihm im Einklang stehen. 136

Vgl. BAG, Urteil vom 26. August 1988 – 7 AZR 101/88 –, juris, Rn. 24 ff. 137

Eine weitere auf fünf Jahre befristete "soziale Überbrückung" zuzulassen, verkehrte jedoch den sozialen Hintergrund sowie den Ausnahmecharakter dieser Rechtfertigung in sein Gegenteil: Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit einer derartigen Gesamtdauer schafft mehr soziale Probleme, als es löst. Es lässt den Beschäftigten mit einer sehr speziellen Ausbildung in eine berufliche Sackgasse laufen, weil eine Neuorientierung in dem dann erreichten fortgeschrittenen Alter wesentlich schwerer zu verwirklichen ist als in der ersten Phase des Berufslebens. Derartige Fallgestaltungen hatte das Bundesarbeitsgericht auch nicht im Blick, als es – häufig im unmittelbaren Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung – deutlich kürzere Befristungen zur sozialen Überbrückung gebilligt hat. 138

Vgl. BAG, Urteile vom 3. Oktober 1984 – 7 AZR 132/83 –, juris, Rn. 14 ff. und vom 19. August 1992 – 7 AZR 493/91 –, juris, Rn. 35; vgl. auch Urteile vom 29. Oktober 1986 – 7 AZR 204/85 –, juris, Rn. 23 ff., vom 7. Juli 1999 – 7 AZR 232/98 –, Rn. 16 ff., und vom 17. Januar 2007 – 7 AZR 20/06 –, juris, Rn. 32 ff., sowie BT-Drs. 14/4374, S. 19. 139

In der vorliegenden Situation hätten allenfalls einzelfallbezogene soziale Erwägungen, die gerade die Person des Klägers betreffen, eine (weitere) Befristung aus sozialen Gründen rechtfertigen können. 140

Vgl. BAG, Urteile vom 24. Februar 1988 – 7 AZR – 454/87 –, juris, Rn. 29 ff., 32, und vom 24. August 2011 – 7 AZR 368/10 –, juris, Rn. 28. 141

Derartige Erwägungen hat die Beklagte indes nicht vorgebracht. 142

Schließlich kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass der von der Beklagten angegebene Zweck des Sonderdienstes im Wesentlichen mit den Gründen übereinstimmt, aus denen der Gesetzgeber die Möglichkeit der sachgrundlosen Beschäftigung für bis zu zwei Jahre geschaffen hat: Diese dient zum einen dem Flexibilisierungsinteresse der Arbeitgeber und schafft zum anderen für viele Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und – wie hier ohne Gewähr – eine Brücke zur Dauerbeschäftigung (vgl. BT-Drs. 14/4374, S. 14). 143

(bb) Eine sachgrundlose Befristung mit einer Dauer von insgesamt zehn Jahren weicht erheblich von den arbeitsrechtlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten ab. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG erlaubt die sachgrundlose Befristung allenfalls bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren. Nichts anderes galt zum hier maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Berufung des Klägers in das Sonderdienstverhältnis im Juli 1999 (vgl. § 1 BeschFG 1996 sowie BT-Drs. 14/4374, S. 13, 19). Hinter diesem Bestandsschutz bleibt das Sonderdienstgesetz erheblich 144

zurück. Ohne Erfolg wendet die Beklagte dagegen ein, auch im allgemeinen Arbeitsrecht bestehe die Möglichkeit, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG abweichend von Satz 1 der Vorschrift festzulegen. Die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen war nach dem 1999 geltenden BeschFG 1996 nicht tarifdispositiv ausgestaltet. Ungeachtet dessen kann aus einem derartigen Vorbehalt nicht geschlossen werden, das Mindestmaß staatlichen Schutzes sei auch bei einer Befristung mit einer beliebig höheren Gesamtdauer niemals unterschritten. Der Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag liegt nämlich die Annahme des Gesetzgebers zugrunde, dass tarifliche Vereinbarungen nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG nicht gegen den Willen der Arbeitnehmerseite, sondern nur einvernehmlich und nicht ohne eine angemessene Kompensation der Arbeitgeberseite abgeschlossen werden.

Vgl. BAG, Urteil vom 25. März 2009 – 7 AZR 710/07 –, juris, Rn. 45 f. 145

Die verfassungsrechtliche Schutzpflicht, der die Arbeitsgerichte als Grundrechtsadressaten 146
zu genügen haben, gebietet es diesen außerdem, auch tarifvertraglich normierte Befristungen einer gerichtlichen Kontrolle zu unterwerfen.

Vgl. BAG, Beschluss vom 17. Juni 2009 – 7 AZR 112/08 (A) –, juris, Rn. 17, m. w. N. 147

(2) Die Beklagte hat keine kompensatorischen Regelungen sozialer Absicherung getroffen, 148
die diese deutliche Schlechterstellung der Pastoren im Sonderdienst in einer ihrer Situation auch nur annähernd angemessenen Weise auffangen. Am Beispiel des Soldatenrechts, das Dienstverhältnisse auf Zeit sogar bis zu einer Dauer von 25 Jahren ermöglicht (§ 40 Abs. 1 Satz 1 SG), wird deutlich, dass der verfassungsrechtlich geforderte soziale Mindestschutz in Beschäftigungsverhältnissen nicht zwingend durch einen Bestandsschutz im engen Sinne gewährleistet werden muss. Er kann auch dadurch hergestellt werden, dass die Eingliederung in eine spätere andere Tätigkeit durch finanzielle Hilfen und ggf. weitere flankierende Maßnahmen erleichtert wird. Das Soldatenversorgungsgesetz sieht derartige Hilfen in erheblichem Umfang vor: Sie umfassen zunächst eine dienstbegleitende Berufsförderung (§ 3 ff. SVG), Eingliederungsmaßnahmen sowie deutliche Erleichterungen, nach Beendigung eines langjährigen Soldatenverhältnisses in den öffentlichen Dienst übernommen zu werden (§ 7 ff. SVG). Ferner sind finanzielle Starthilfen in Form von Übergangsbeihilfe, Übergangsgebührnissen und Ausgleichsbezügen vorgesehen, die den Lebensunterhalt für einen erheblichen Übergangszeitraum, der sich bei einer Dienstzeit von über zehn Jahren auf mehrere Jahre beläuft, angemessen sichern (§ 11 ff. SVG).

Eine adäquate soziale Absicherung muss sich angesichts der nur einfach-rechtlichen Qualität 149
der soldatenrechtlichen Vorschriften und der in vielerlei Hinsicht fehlenden Vergleichbarkeit der in Rede stehenden Dienstverhältnisse zwar nicht an diesen orientieren. Sie müsste aber der Dauer und den Besonderheiten des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses – namentlich der speziellen Ausbildung der davon betroffenen Personen – angemessen Rechnung tragen. Das Studium der Theologie mit anschließendem Vikariat ist von Anfang an auf eine spätere seelsorgerliche Tätigkeit bei der Kirche ausgerichtet. Dieser Befund hat die Beklagte 1985 dazu veranlasst, mit dem Sonderdienstgesetz eine zeitlich umfängliche Mitverantwortung für die Beschäftigung des Überschusses an ausgebildeten Theologen zu übernehmen. Nach einer mehr als zehnjährigen Beschäftigung betroffener Personen im Pastorenamt kann sie diese Verantwortung nicht mehr nahezu gänzlich von sich weisen, wenn einzelne Theologen keine Pfarrstelle gefunden haben. Die seelsorgerliche Tätigkeit hat in der staatlichen Verwaltung und freien Wirtschaft keine Entsprechung. Sie wird umso alternativloser, je länger sie ausgeübt wird. Nach mehr als zehnjähriger Dauer dieser Tätigkeit ist es für einen Betroffenen aufgrund des erreichten Alters und der sehr speziellen Ausbildung nur noch unter

großen Schwierigkeiten möglich, einen neuen Arbeitsplatz außerhalb des kirchlichen Bereichs zu finden. Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung und dadurch wachsender Abhängigkeit des Beschäftigten wächst aber auch die soziale Verantwortung des Beschäftigungsgebers.

Vgl. zu diesen Aspekten EGMR, Urteil vom 23. September 2010 – 1620/03 –, juris, Rn. 73; BAG, Urteil vom 21. Januar 1987 – 7 AZR 265/85 –, juris, Rn. 29. 150

Die auch der Beklagten obliegende Fürsorgepflicht gebietet es daher, den Pastoren, die nach zehnjährigem Sonderdienst nicht in eine Pfarrstelle gewählt wurden, für ihre weitere Berufstätigkeit eine praktisch wirksame Hilfe zu leisten. Dies erfordert – soweit eine Fortbeschäftigung im Einzelfall nicht in Betracht kommt – zumindest, den Lebensunterhalt für eine solche Übergangszeit weiter zu sichern, wie sie für eine berufliche Neuorientierung bei der gebotenen Mitwirkung der Betroffenen für erforderlich gehalten werden darf. 151

Diesen Anforderungen wird das Sonderdienstgesetz der Beklagten nicht gerecht. Weder das Gesetz selbst noch die hierzu ergangenen Ausführungsbestimmungen (KABl. 1993, 223) sehen Regelungen vor, die den Pastoren, die während ihrer Sonderdienstzeit keine Pfarrstelle gefunden haben, etwa eine anderweitige Anschlussbeschäftigung bei der Beklagten erleichtern, eine anschließende berufliche Eingliederung im außerkirchlichen Bereich fördern oder Zeiten der Tätigkeits- oder Beschäftigungssuche angemessen finanziell absichern. Tatsächlich gezahlt wurde dem Kläger lediglich ein Übergangsgeld für fünfeinhalb Monate. Dieses wurde zu einem Teil bereits dadurch wieder aufgezehrt, dass er sich auch für den bisher von der Beihilfe getragenen Anteil der Krankheitskosten versichern musste. Die ihm telefonisch zunächst angebotene "Anschubfinanzierung" in Form einer Übernahme von 50% der Personalkosten für drei Jahre war auf eine Stellenerrichtung im kirchlichen Bereich beschränkt, für die sich jedoch kein Träger fand. Zudem wurde dieses Angebot zuletzt nicht aufrecht erhalten. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers hat darüber hinaus auf zahlreiche finanzielle Nachteile hingewiesen, die den Kläger gerade deshalb träfen, weil er im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und nicht im Angestelltenverhältnis beschäftigt gewesen sei (kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, kein nachträglicher Anschluss an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse, kein Anspruch auf Förderung als "Ich-AG"). Auch vor diesem Hintergrund genügt die Weiterzahlung von nur fünfeinhalb Monatsgehältern den verfassungsrechtlichen Anforderungen gemäß Art. 12 Abs. 1 GG i. V. m. dem Sozialstaatsprinzip hier nicht. 152

(3) Der geistig-religiöse Auftrag der Kirche vermag das Unterschreiten des sozialen Mindeststandards nicht zu rechtfertigen. Die in diesem Zusammenhang vorzunehmende Abwägung zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und dem Schrankenzweck fällt zu Lasten der Beklagten aus. In der zitierten Gesetzesbegründung hat die Beklagte selbst eingeräumt, dass es einen "Sachgrund" für eine Befristung des Sonderdienstverhältnisses auf insgesamt zehn Jahre nicht gibt. Das bloße Flexibilisierungsinteresse steht mit dem Verkündigungsauftrag in keinem Zusammenhang. 153

Vgl. BAG, Urteil vom 25. März 2009 – 7 AZR 710/07 –, juris, Rn. 36; siehe auch BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 u. a. –, BVerfGE 70, 138, 170. 154

Die staatlichen Gerichte sind auch nicht aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Beklagten verpflichtet, deren Entscheidung hinzunehmen, einem Überschuss an ausgebildeten Theologen ohne eine soziale Mindestsicherung eine auf zehn Jahre befristete Alternative zur Arbeitslosigkeit bieten zu wollen. Soweit diese zumindest auch altruistische Motivation im weiteren Sinne einen Bezug zum kirchlichen Selbstverständnis aufweist, 155

rechtfertigt dies nicht das Fehlen einer sozialen Mindestsicherung nach Ablauf dieser Beschäftigung. Insoweit würde ausgeblendet, dass die nach einem so langen Beschäftigungszeitraum erforderliche soziale Absicherung bei fehlendem Einstehen der Beklagten von der staatlichen Gemeinschaft in Gestalt von Sozialleistungen aufgebracht werden müsste. Dafür ist keine religiös begründete Rechtfertigung ersichtlich.

cc) Nach allem ist die Beklagte verpflichtet, über die Anträge des Klägers vom 9. August 2004 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden. Einen gerade auf Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis oder erneute Beschäftigung in anderer Form gerichteten Anspruch hat der Kläger dabei nicht. Dies wäre lediglich eine von mehreren Möglichkeiten, die Verletzung staatlichen Rechts durch den Bescheid vom 10. November 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. August 2006 zu beheben. Alternativ kommt auch die nachträgliche Zahlung eines Übergangsgeldes in Betracht, das über die bereits gezahlten fünfeinhalb Monatsgehälter hinausgeht. Bei dessen Bemessung ist – wenngleich hier nur noch rückblickend – zu berücksichtigen, dass es Zeiten einer ggf. erforderlichen beruflichen Weiterbildung und der anschließenden Tätigkeits- bzw. Beschäftigungssuche angemessen finanziell absichern muss. Ausgehend davon hält der Senat ein Überbrückungsgeld in einer Größenordnung von etwa zwei Jahresbruttogehältern für angemessen, auf das der bereits gezahlte Betrag anzurechnen wäre. Soweit es für einen derartigen sozialen Ausgleich nach dem Recht der Beklagten einer Rechtsgrundlage bedarf, ist die Beklagte von Verfassungs wegen verpflichtet, eine solche zu schaffen. 156

Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 VwGO. 157

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 VwGO, §§ 708 Nr. 10, 711 Sätze 1 und 2 ZPO. 158

Die Revision ist zuzulassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO). 159

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE