

Kirchengericht:	Verfassungs- und Verwaltungsgericht der VELKD
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	02.03.2026
Aktenzeichen:	RVG 5/2025
Rechtsgrundlagen:	§§ 3 Abs. 2+3, 8 Abs. 1+2, 9 Abs. 1 S. 1 Nr. 1-7, 14 Abs. 2 Nr. 1+3 + Abs. 4 Alt. 3, 16 Abs. 1 S. 1 N.r. 2+3 +4 S. 2, 24 Abs. 3 S. 1 + Abs. 4, 39, 54, 56, 101 Abs. 1 PfdG.EKD; § 54 Abs. 1 Nr. 1 PfdG.EKD iVm. § 20 PfdAG + § 25 S. UrlMV; § 23 Abs. 3+4 BeamStG; §§ 4, 20 PfdAG; §§ 14, 22 UrlMV
Vorinstanzen:	Verwaltungsgericht der Ev.-Luth. Kirche in Bayern, Urteil v. 23.01.2025, Az.: VG-373

Tenor:

1. Die Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil des Verwaltungsgerichts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 23. Januar 2025 – VG-373 – wird abgelehnt.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.
3. Der Wert des Streitgegenstandes für das Beschwerdeverfahren wird auf 8.717,26 € festgesetzt.

Gründe:

Die zulässige Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision bleibt ohne Erfolg.

1. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) des Kirchengesetzes über die Errichtung eines Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Errichtungsgesetz) in Verbindung mit § 59 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (KVGG) kann die Nichtzulassung der Revision im Urteil des Verwaltungsgerichts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 23. Januar 2025 durch Beschwerde angefochten werden. Der Kläger hat seine Beschwerde nach § 59 Abs. 2 und Abs. 3 KVGG form- und fristgerecht eingelegt und begründet, sodass sie zulässig ist.

2. Die Beschwerde des Klägers ist jedoch unbegründet. Er beruft sich ausdrücklich auf die Zulassungsgründe des § 58 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 4 KVGG. Danach ist die Revision zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die erstinstanzliche Entscheidung beruhen kann.

a) Das Kirchenverwaltungsgericht hat angenommen, dass die zulässige Klage unbegründet sei. Der Bescheid des Landeskirchenamts vom 6. Juli 2023 in Gestalt des Widerspruchsbescheids des Landeskirchenamts vom 22. Februar 2024 sei rechtmäßig und verletze den Kläger nicht in seinen Rechten.

Der Bescheid sei zunächst formell rechtmäßig. Der Kläger sei angehört worden. Der zuständigen Vertretung der Pfarrerschaft sei Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden. Die zuständige Seniorin und die zuständige Oberkirchenrätin sowie der Pfarrerausschuss seien angehört worden. Der Landeskirchenrat habe die vorzeitige Entlassung des Klägers aus dem Probeverhältnis beschlossen.

Die Entlassungsverfügung sei auch materiell rechtmäßig. Nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (PfdG.EKD) werde das Pfarrdienstverhältnis auf Probe durch Entlassung beendet, wenn sich der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nicht im Sinne des § 16 Abs. 1 PfdG.EKD bewährt habe. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 PfdG.EKD werde die Anstellungsfähigkeit Bewerbern nur zuerkannt, wenn die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 7 PfdG.EKD vorlägen. Nach § 9 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD könne in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe nur ernannt werden, wer nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lasse, den Anforderungen des Pfarrdienstes zu genügen. Eine mangelnde Bewährung liege nicht erst dann vor, wenn endgültig die fehlende Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung erwiesen sei, sondern schon dann, wenn begründete Zweifel bestünden, ob der Pfarrer den an ihn zu stellenden Anforderungen persönlich und fachlich gewachsen sein werde. Bei der Feststellung der Bewährung oder mangelnden Bewährung handele es sich um einen Akt wertender Erkenntnis, nämlich um ein an den Anforderungen der konkreten Laufbahn auszurichtendes, persönlichkeitsbedingtes Werturteil. Der teils wertende, teils prognostische Charakter der Feststellung, ob sich der Pfarrer auf Probe bewährt habe, lasse eine uneingeschränkte verwaltungsgerichtliche Kontrolle nicht zu. Die Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung des Beamten durch den Dienstherrn sei gerichtlich deshalb nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzliche Grenze des Beurteilungsspielraums verkannt worden sei, über der Beurteilung ein unrichtiger Tatbestand zu Grunde liege und ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt worden seien.

Die Beklagte habe den gesetzlichen Begriff der Bewährung in § 16 Abs. 1 PfdG.EKD nicht verkannt, als sie die Entlassungsverfügung darauf gestützt habe, dass die darin erläuterten Vorfälle ein Verhalten des Klägers offenbarten, welches die Zweifel der Beklagten an der charakterlichen Eignung des Klägers für den Beruf des Pfarrers und den Ausschluss einer positiven Prognose rechtfertigten. Die Beklagte habe auf der Grundlage des vom Kläger während der Probezeit gezeigten (Gesamt-) Verhaltens an dessen Loyalität zweifeln dürfen. Die Beklagte habe die Zweifel an der (auch künftigen) Loyalität des Klägers daran festgemacht, dass dieser erstens einen internen Konflikt durch Pressebeiträge

an die Öffentlichkeit gebracht habe, anstatt Einladungen zu Gesprächen mit den Vorgesetzten Folge zu leisten, und zweitens durch fortgesetzte Posts in digitalen Medien das Ansehen der Kirche beschädigt habe. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis zerstört worden. Diese Wertung sei ohne Weiteres nachvollziehbar. Das Verhalten des Klägers im Zusammenhang mit dem Konflikt hinsichtlich der Klärung seines Amtsverständnisses zu Ehe und Familie und seine innere Grundhaltung zur Kirche im Ganzen belege dessen stetige charakterliche Neigung, seinen eigenen Interessen und Belangen einen grundsätzlichen Vorrang vor den Interessen des Dienstherrn einzuräumen. Seine öffentlichen Äußerungen insbesondere in den sozialen Netzwerken (Facebook und Instagram) hätten den Bereich einer sachlich-inhaltlichen Kritik deutlich überschritten und die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern öffentlich verunglimpft. Insbesondere der öffentliche Post „Offenbar hat die derzeitige Kirchenleitung nur ihre 50er-Jahre-Kinderbücher gelesen.“ überschreite diese Grenze deutlich. Es sei nicht zu erkennen, dass es sich bei den Äußerungen, wie vom Kläger in der mündlichen Verhandlung angegeben, um Satire handele.

Es sei rechtlich nicht zu beanstanden, dass die mangelnde persönliche Eignung des Klägers dadurch angenommen werde, dass der Kläger zur Klärung seines Amtsverständnisses hinsichtlich der Bedeutung von Ehe und Familie nicht bereit gewesen sei, mit der Beklagten ein Gespräch zu führen, andererseits aber mit der Presse Kontakt aufgenommen habe, worauf zwei Artikel in unterschiedlichen Zeitungen erschienen seien, in denen er seine kritische Sicht zu den Nachfragen dargestellt habe. In § 3 Abs. 2 PfdG.EKD sei ausdrücklich statuiert, dass die Ordination dazu verpflichte, sich u. a. in der Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt werde. In § 39 PfdG.EKD sei die besondere Bedeutung von Ehe und Familie hervorgehoben. Pfarrer seien auch in ihrer Lebensführung im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe an die Verpflichtungen aus der Ordination gebunden. Der Kläger habe Elternzeit beantragt und bewilligt erhalten, sei aber mit der Mutter des Kindes nicht verheiratet. Die besondere Bedeutung von Ehe und Familie und deren Beziehung zu den sich aus der Ordination ergebenden Verpflichtungen berechtigten die Beklagte zu einer Nachfrage, da wesentlich die Zielsetzung der Gespräche gewesen sei, dass bei Fragen aus der Gemeinde heraus vom Kläger verlangt würde, wie er sich erkläre, warum er in seiner Lebenssituation mit der Mutter seines Kindes nicht verheiratet sei.

Es sei ferner rechtlich nicht zu beanstanden und halte sich innerhalb des gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraums des Landeskirchenamtes, aus diesen Umständen die persönliche Nichteignung des Klägers als Pfarrer anzunehmen. Dabei seien auch die guten Leistungen in der Gemeindegarbeit berücksichtigt worden. Es stelle keinen Rechtsfehler dar, dass die Beklagte das Verhalten als so schwerwiegend und auch von erheblicher Dauer bewertet habe, dass eine Verhaltensänderung während der Probezeit nicht zu erwarten gewesen sei. Aus den Einlassungen des Klägers sei eine durchgreifende Einsicht in die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens bis zur letzten Behördenentscheidung nicht zu entnehmen. Entsprechend sei eine Abmahnung nicht erforderlich gewesen wie

auch nicht das Abwarten der vollen Probezeit. Die Beklagte habe das Vorliegen begründeter Zweifel, dass der Kläger den an ihn zu stellenden Anforderungen bei einer Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit gewachsen sein werde, in der Entlassungsverfügung und dem Widerspruchsbescheid ausreichend substantiiert dargelegt.

Die Beklagte sei bei ihrer Bewertung nicht von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen. Der Einsatz des Klägers als Pfarrer auf Probe in einer Kirchengemeinde stelle keine besondere Erschwerung dar, sondern sei der allgemein übliche Einsatz eines Pfarrers auf Probe. Auf seine persönlich schwierige Lebenssituation habe der Dienstherr keinen direkten Einfluss, sodass derartige Erschwernisse von ihm nicht zu vertreten seien und auch nicht von ihm unterbunden werden könnten. Entgegen der Meinung des Klägers müsse der Dienstherr den Ablauf der Probezeit dann nicht abwarten, wenn bereits zu einem früheren Zeitpunkt unumstößlich feststehe, dass sich der Beamte nicht bewährt habe. Die Entlassungsfrist des § 14 Abs. 4 Alternative 3 PfdG.EKD sei beachtet worden.

Die Entlassungsverfügung verstoße auch nicht gegen § 54 Abs. 1 Satz 1 PfdG.EKD in Verbindung mit § 20 des Pfarrdienstausführungsgesetzes (PfdAG) und § 25 Satz 1 der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV). Zwar dürften nach § 23 Abs. 3 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) Beamte auf Probe während der Elternzeit nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Nach dem klaren Wortlaut – „Beamte dürfen während der Elternzeit nicht gegen ihren Willen nach § 23 Abs. 3 oder Abs. 4 BeamStG entlassen werden.“ – sei damit aber der Ausspruch der Entlassung während der Elternzeit des Klägers zulässig, wenn deren Wirksamkeit erst nach Ablauf der Elternzeit eintrete. Der materielle Gehalt des Entlassungsschutzes – ein Wirksamwerden einer Entlassung während der Elternzeit – sei auch durch einen Ausspruch während der Elternzeit gewahrt. Eine den Wortlaut des § 25 UrlMV überschreitende einengende Auslegung, dass schon der Ausspruch der Entlassung während der Elternzeit unzulässig sein soll, sei daher nicht geboten.

Schließlich sei rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass das Landeskirchenamt die Verpflichtung zur Bewilligung der Verlängerung der Elternzeit bis einschließlich 9. Februar 2024 zum Anlass genommen habe, durch den Bescheid vom 6. Juli 2023 den Bescheid vom 15. Mai 2023 insgesamt aufzuheben.

b) Die Rechtssache hat keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 58 Abs. 2 Nr. 2 KVGG. Grundsätzliche Bedeutung kommt einer Rechtssache nur dann zu, wenn in dem angestrebten Revisionsverfahren die Klärung einer bisher höchstrichterlich ungeklärten, in ihrer Bedeutung über den der Beschwerde zu Grunde liegenden Einzelfall hinausgehenden, klärungsbedürftigen Rechtsfrage des revisiblen Rechts zu erwarten ist. Grundsätzliche Bedeutung ist deshalb zu verneinen, wenn die Entscheidung nur für wenige Fälle rechtliche Bedeutung hat oder wenn die Beurteilung der Sache ausschlaggebend von der Würdigung konkreter Gegebenheiten des Einzelfalls abhängt und demgemäß nicht auf eine Rechtsfrage führt, die sich in verallgemeinerungsfähiger Weise beantworten lässt. Ferner

muss die Frage entscheidungserheblich sein (ständige Rechtsprechung; siehe VuVG, Beschluss vom 14. Juli 2021 – RVG 6/2020 – m.w.N.). Ein Klärungsbedarf besteht u. a. nicht, wenn die Rechtsfrage mit Hilfe der üblichen Regeln sachgerechter Normauslegung auch ohne Durchführung eines Revisionsverfahrens eindeutig beantwortet werden kann (VuVG, Beschluss vom 31. März 2025 – RVG 9/2024 – S. 3 und öfter; BVerwG, Beschluss vom 4. September 2024 – 3 B 22.23 – juris Rn. 7). Notwendig ist, dass der Beschwerdeführer eine konkrete, aus rechtssystematischen Gründen bedeutsame und auch für die einheitliche Rechtsanwendung wichtige Rechtsfrage, die für die Revisionsentscheidung erheblich sein wird, und einen Hinweis auf den Grund, der ihre Anerkennung als grundsätzlich bedeutsam rechtfertigen soll, herausarbeitet (VuVG, Beschluss vom 12. Dezember 2024 – RVG 2/2023– S. 3; entsprechend Bier, in: Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, Stand Juli 2025, VwGO, § 133 Rn. 32). Einwendungen gegen die sachliche Richtigkeit des Berufungsurteils allein reichen nicht. Das gilt ebenso, wenn die fallbezogenen Einwendungen in Frageform vorgebracht werden. Die Beschwerde muss vielmehr konkret auf die Rechtsfrage, ihre Klärungsbedürftigkeit und Klärungsfähigkeit und ihre über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung eingehen (Bier, a.a.O.).

Nach diesen Maßgaben wird eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache nicht aufgezeigt.

(1) Die in der Beschwerdebegründung vom 6. Mai 2025 unter II. 1. a) aufgeworfenen Fragen, ob eine Entlassung ohne einen deckenden Beschluss des nach den §§ 8 Abs. 2, 101 Abs. 1 PfdG.EKD für die Berufung und Entlassung zuständigen Organs des Dienstherrn verfügt werden könne, ob es ausreichend sei, dass das für die Entlassung zuständige Organ – hier der Landeskirchenrat – lediglich informiert werde, und ob das für die Entlassung zuständige und verantwortliche Organ des Dienstherrn die Bewährung in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes im Sinne des § 8 Abs 1 PfdG.EKD festzustellen habe, sind nicht entscheidungserheblich. Denn das Kirchenverwaltungsgericht ist auf Seite 10 des angefochtenen Urteils ausdrücklich davon ausgegangen, dass der Landeskirchenrat die vorzeitige Entlassung des Klägers aus dem Pfarrdienstverhältnis auf Probe beschlossen hat. Die Frage, ob ein solcher Beschluss tatsächlich vorlag, ist nicht von grundsätzlicher Bedeutung, sondern beschränkt sich ausschließlich auf den zugrundeliegenden Einzelfall.

(2) Gleiches gilt für die unter II. 1. b) bezeichnete Frage, ob den vor einer Entlassung zu beteiligenden Stellen zu ihrer ordnungsgemäßen Beteiligung („Anhörung“) der entscheidungserhebliche Sachverhalt für die beabsichtigte Entlassung hätte mitgeteilt werden müssen und ob ein Unterlassen oder eine mangelhafte Unterrichtung den Verwaltungsakt fehlerhaft und rechtswidrig mache. Nach den Feststellungen des Kirchenverwaltungsgerichts auf Seite 10 des angefochtenen Urteils sind die zuständige Seniorin und die zuständige Oberkirchenrätin sowie der Pfarrerausschuss nach § 4 PfdAG mit Schreiben vom 1. Februar 2023 angehört worden. Dass das Kirchenverwaltungsgericht davon ausgegangen

sein könnte, dass diese Anhörung ohne Mitteilung des für die Entlassungsentscheidung erheblichen Sachverhaltes erfolgt sein könnte, ist nicht ersichtlich. Das Kirchenverwaltungsgericht hat daher auch keinen entsprechenden Rechtssatz aufgestellt. Die Frage, ob eine Beteiligung tatsächlich unterblieben bzw. mangelhaft erfolgt ist, ist nicht von grundsätzlicher Bedeutung, sondern beschränkt sich ausschließlich auf den zugrundeliegenden Einzelfall. Abgesehen davon ist es allein Sache der jeweiligen Stelle darüber zu befinden, ob die ihr vorgelegten Unterlagen für die von ihr zu treffende Entscheidung ausreichen. Diese entscheiden selbst über die Art und Weise der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben (entsprechend BVerwG, Urteil vom 20. Oktober 2022 – 2 C 10.21 – juris Rn. 13).

(3) Die unter II. 1. c) angegebene Frage, ob eine vorzeitige Entlassung wegen fehlender Bewährung nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD auf das Nichterfüllen einer Voraussetzung für die „Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit“ nach § 16 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD gestützt werden könne, ist nicht verständlich und jedenfalls nicht klärungsbedürftig. § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD regelt, dass das Pfarrdienstverhältnis auf Probe durch Entlassung beendet wird, wenn sich der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nicht im Sinne des § 16 Abs. 1 PfdG.EKD bewährt hat. Weshalb die mangelnde Bewährung entgegen dem klaren Wortlaut der Vorschrift nur in dem gesonderten Entlassungstatbestand nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 PfdG.EKD berücksichtigt werden können sollte, erschließt sich nicht. Bei der Bewährung handelt es sich nicht um eine Voraussetzung, die zu Beginn des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe vorgelegen hat und später weggefallen sein kann, sondern das Pfarrdienstverhältnis auf Probe dient gerade dazu, die Bewährung des Pfarrers feststellen zu können.

(4) Gleiches gilt für die unter II. 1 d) aufgeworfene Frage, ob sich ein Pfarrer in der Probezeit in Bezug auf eine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zweifelsfrei bewährt haben müsse und ob Gegenstand der Bewährung im Sinne von § 8 Abs. 1 PfdG.EKD die persönliche Eignung bzw. die „Persönlichkeit“ im Sinne des § 9 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD sei und vom Entlassungstatbestand nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD umfasst sei. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 9 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD muss ein Pfarrer (auf Probe) nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lassen, den Anforderungen des Pfarrdienstes zu genügen. Aus diesem Grund sind zweifelsfrei die Persönlichkeit und persönliche Eignung eines Pfarrers Gegenstand seiner Bewährung im Pfarrdienst.

(5) Die unter II. 1. e) bezeichnete Frage, ob der Dienstherr unabhängig davon, ob die Amtspflichtverletzung mindestens eine Disziplinarmaßnahme der Kürzung der Dienstbezüge zur Folge haben könnte, darüber entscheiden könne, die Entlassung nicht auf § 14 Abs. 2 Nr. 3 PfdG.EKD, sondern auf § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD wegen Mängeln der persönlichen (charakterlichen) Eignung zu stützen, ist ebenfalls nicht in einem Revisionsverfahren klärungsbedürftig. § 14 Abs. 2 Nrn. 1 bis 5 PfdG.EKD nennt fünf verschiedene Entlassungstatbestände. Die Beklagte hat die Entlassung des Klägers auf § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD gestützt, weil sich der Kläger im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nicht im Sinne

des § 16 Abs. 1 PfdG.EKD bewährt habe. Eine Sperrwirkung dahingehend, dass die Entlassung des Klägers beim Vorliegen einer Amtspflichtverletzung, die im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Bezüge zur Folge hätte, ausschließlich auf § 14 Abs. 2 Nr. 3 PfdG.EKD gestützt werden könne, lässt sich der Vorschrift nach den allgemeinen Auslegungsregeln nicht entnehmen. Die weiter aufgeworfene Frage, ob und unter welchen materiellen Voraussetzungen ein Verhalten als Mangel der charakterlichen persönlichen Eignung qualifiziert werden könne, ist in dieser Breite nicht entscheidungserheblich.

(6) Unter II. 1. f) wirft der Kläger die Fragen auf, ob und wenn ja inwieweit ein Pfarrer einer Loyalitätspflicht gegenüber dem kirchlichen Dienstherrn unterliege sowie ob begründete Zweifel an der Bewährung im Sinne einer selbständigen Ausübung des Pfarrdienstes auch aus „Zweifeln an der Loyalität“ gegenüber dem kirchlichen Dienstherrn abgeleitet werden könnten. Diese Frage nach der Existenz einer gesonderten Loyalitätspflicht, gegen die der Kläger das Recht auf Meinungsfreiheit in Stellung bringt, ist nicht entscheidungserheblich (entsprechend BVerwG, Beschluss vom 19. Mai 2022 – 2 B 41.21 – juris Rn. 17). Denn der Kläger blendet aus, dass seine charakterliche Eignung in Rede steht und Loyalität bzw. Illoyalität von der Beklagten und sodann im angefochtenen Urteil lediglich als Stichworte in der Charakterbeurteilung behandelt werden anhand der konkreten Art und Weise der vom Kläger in die Öffentlichkeit getragenen Kritik an der Kirche und weiterer Verhaltensweisen. Dass die Meinungsfreiheit kein Freibrief ist, gilt schon im Allgemeinen (siehe Art. 5 Abs. 2 GG) und mehr noch im kirchlichen wie im staatlichen Beamtenverhältnis (siehe BVerwG, Urteil vom 10. Oktober 2024 – 2 C 21.23 – juris Rn. 17; Bayerischer VGH, Beschluss vom 22. April 2022 – 3 CS 21.3245 – juris Rn. 25 ff.). Die Beklagte darf die charakterliche Eignung im Hinblick darauf beurteilen, ob zu erwarten ist, dass die gesetzlichen Pflichten eines Pfarrers eingehalten werden. Nach § 24 Abs. 3 Satz 1 PfdG.EKD hat ein Pfarrer in seinem dienstlichen und außerdienstlichen Verhalten erkennen zu lassen, dass er dem anvertrauten Amt verpflichtet ist. Aufgrund § 24 Abs. 4 PfdG.EKD hat ein Pfarrer die ihm obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen. Gemäß § 3 Abs. 2 PfdG.EKD ist ein Pfarrer dazu verpflichtet, sich in der Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird. Die konkrete Würdigung des Verhaltens des Klägers im Hinblick auf diese Vorschriften betrifft den Einzelfall. Die vom Kläger dazu formulierten Fragen sind in ihrer Allgemeinheit nicht entscheidungserheblich (so die Frage nach dem Umfang einer Loyalitätspflicht eines Pfarrers und nach dem Verhältnis zwischen dieser Pflicht und der Meinungsfreiheit) oder ersichtlich auf den Einzelfall bezogen (Kennzeichnung von Satire durch Erklärung in der mündlichen Verhandlung).

Soweit der Kläger die Frage aufwirft, ob das Kirchenverwaltungsgericht von den durch das zuständige Organ der Entscheidung zugrunde gelegten Gründen abweichen könne, ist sie nicht entscheidungserheblich. Denn das Kirchenverwaltungsgericht hat in dem ange-

flichten Urteil auf Seite 17 ff. einen gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraum der Beklagten anerkannt und sodann festgestellt, dass die Beklagte das Vorliegen begründeter Zweifel an der Eignung des Klägers in der Entlassungsverfügung und dem Widerspruchsbescheid ausreichend substantiiert dargelegt habe und nicht von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen sei. Es bedarf keiner Klärung in einem Revisionsverfahren, dass aus der Annahme eines Beurteilungsspielraums unmittelbar folgt, dass die Erwägungen des Dienstherrn maßgeblich sind und das Gericht die Schlussfolgerung der mangelnden Bewährung in charakterlicher Hinsicht nicht auf eigene Überlegungen stützen darf (entsprechend zum staatlichen Beamtenrecht BVerwG, Urteil vom 10. Oktober 2024 – 2 C 21.23 – juris Rn. 20).

(7) Unter II. 1. g) stellt der Kläger die bereits nach dem klaren Wortlaut lediglich auf den vorliegenden Einzelfall zugeschnittene Frage, ob in der Verweigerung der Darlegung von Gründen eines die Lebensführung betreffenden Verhaltens eines Pfarrers – hier warum er in der konkreten Lebenssituation die Mutter seines Kindes nicht heirate – eine schuldhaft Verletzung einer Amtspflicht liege. Der Kläger räumt die Einzelfallbezogenheit selbst ein mit der Begründung, er sei „in der konkreten Situation zu einem derartigen Gespräch, in dem es um eine im Raum stehende Pflichtverletzung geht, nicht verpflichtet“. Gleiches gilt für die weiteren Fragen, ob auf der Grundlage der §§ 3 Abs. 2, 39 PfDG.EKD und § 56 PfDG.EKD ein Gespräch mit dem Kläger habe verlangt werden können. Die Frage, ob ein Pfarrer verpflichtet sei, außerhalb eines Disziplinarverfahrens zur Klärung einer Amtspflichtverletzung sich einem Auskunftsgespräch mit dem Dienstaufsichtsführenden zu unterziehen, ist nicht entscheidungserheblich, weil es bei dem geforderten Gespräch nicht um ein solches zur Klärung einer Amtspflichtverletzung handelte. Das dem Kläger vorgeworfene Verhalten liegt vielmehr in seiner Reaktion auf das Gesprächsverlangen.

Zu der Frage, ob ein Pfarrer oder eine Pfarrerin sich grundsätzlich nur dann entsprechend § 3 Abs. 2 PfDG.EKD pflichtgemäß verhalte, wenn er oder sie mit einer anderen Person in der Form der Ehe zusammenlebe, hat sich das Kirchenverwaltungsgericht in keiner Weise verhalten, sodass die Frage nicht entscheidungserheblich ist. Gleiches gilt für die Frage, ob nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 und Abs. 3 PfDG.EKD bereits ein „Geeignetsein“ eines Verhaltens für eine Pflichtverletzung ausreichend sei. Das Kirchenverwaltungsgericht hat vielmehr festgestellt, dass die Beklagte rechtsfehlerfrei von einer mangelnden Bewährung des Klägers ausgegangen sei.

Die Frage, ob ein Pfarrer im Probendienst, der einen Antrag auf Elternzeit stellt, aber mit der Mutter seines Kindes nicht verheiratet ist, zu einer Auskunft zu den Gründen des Nichtverheiratetseins verpflichtet sei und ob aus der Nichtbeantwortung bzw. Verweigerung der Auskunft eine persönliche Nichteignung eines Pfarrers im Probendienst hergeleitet werden könne, ist ungeachtet der allgemeinen Formulierung ersichtlich auf den Einzelfall zugeschnitten. Zudem ist sie nicht entscheidungserheblich, weil die Beklagte und ihr folgend das Kirchenverwaltungsgericht die mangelnde Bewährung des Klägers insbesondere

auf die Beschädigung des Ansehens der Kirche in der Öffentlichkeit durch die Austragung des Konflikts in der Presse und anderweitigen öffentlichen Beiträgen in sozialen Medien durch den Kläger gestützt hat.

(8) Die unter II. 1. h) bezeichnete Frage, ob ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Bewährung auch dann eröffnet sei, wenn dieser Bewährungsbeurteilung Verhaltensweisen zugrunde gelegt würden, die als amtspflichtwidriges Fehlverhalten gekennzeichnet würden, ist nicht klärungsbedürftig. Die verschiedenen Entlassungstatbestände des § 14 Abs. 2 PfdG.EKD sind voneinander unabhängig. Der hinsichtlich der Frage der Bewährung eröffnete Beurteilungsspielraum wird nicht durch gegebenenfalls vorliegende weitere Entlassungstatbestände begrenzt. Gleiches gilt für die Frage, ob eine Abmahnung eines Fehlverhaltens eines Pfarrers auf Probe immer dann erforderlich sei, wenn keine Amtspflichtverletzung im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 3 PfdG.EKD vorliege. Zur Klärung dieser Frage bedarf es nicht der Durchführung eines Revisionsverfahrens. Gemäß § 8 Abs. 1 PfdG.EKD soll im Probendienst innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Bewährung in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden (siehe entsprechend § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 PfdG.EKD). Die Feststellung obliegt der Beklagten. Sie stellt sich nicht von selbst dadurch ein, dass es nicht zu Abmahnungen von Fehlverhalten gekommen ist. Die charakterliche Eignung ist in Bezug auf das angestrebte Amt festzustellen. Zweifel an der charakterlichen Eignung sind nicht mit der Feststellung eines „Charakterfehlers“ gleichzusetzen. „Abmahnungen“ bzw. Belehrungen mögen in Bezug auf fachliche Fehler sinnvoll sein. Geht es hingegen wie hier um die charakterliche Eignung, ist grundsätzlich mit einer Änderung des Verhaltens nicht ernsthaft zu rechnen, weshalb eine Abmahnung keinen Sinn hat (Bayerischer VGH, Beschluss vom 22. April 2022 – 3 CS 21.3245 – juris Rn. 80).

Die weiteren Fragen, die der Kläger im Zusammenhang mit seiner vorzeitigen Entlassung nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD zur Befugnis des Dienstherrn stellt, sind ersichtlich einzelfallbezogen. Er zeigt deren grundsätzliche Bedeutung nicht auf. Auch ohne Durchführung eines Revisionsverfahrens lässt sich ohne Weiteres eindeutig feststellen, dass die Entlassung eines Pfarrers auf Probe mangels Bewährung (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD) auch vor dem Ende der Probezeit zulässig sein kann. Das erweist die ausdrücklich auch auf § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD Bezug nehmende Bestimmung in § 14 Abs. 4 PfdG.EKD. Dort ist geregelt, welche Entlassungsfristen bei einem Probendienst von bis zu drei Monaten, mehr als drei Monaten, mehr als einem Jahr und mehr als drei Jahren gelten. Dem entspricht die für kirchliche wie staatliche Beamte gleichermaßen zutreffende Erkenntnis, dass schon vor Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit Gewissheit darüber bestehen kann, dass die mangelnde Bewährung während der restlichen oder einer verlängerten Probezeit nicht behoben werden könnte (vgl. Brockhaus, in: Schütz/Maiwald, Beamtenrecht, Stand 15.09.2016, § 23 BeamtStG Rn. 127).

(9) Die zu II. 1. i) aufgeworfene Frage, ob und inwieweit der Dienstherr verpflichtet sei, eine persönliche Erschwernis aus dem Privatbereich eines Pfarrers auf Probe beim Gebrauch der Beurteilungsermächtigung in Bezug auf die Bewährungsfrage einzubeziehen, ist in dieser Breite nicht entscheidungserheblich.

(10) Zu II. 1. j) stellt der Kläger die Frage, ob während gewährter Elternzeit ein Entlassungsverfahren gegen einen Pfarrer auf Probe eingeleitet, die Entlassung ausgesprochen werden und die Entlassungsfrist in gewährter Elternzeit liegen dürfe. Damit in Zusammenhang steht die Frage zu II. 1. k), ob das Pfarrdienstverhältnis auf Probe durch eine während der Elternzeit dem Pfarrer ausgesprochene/bekanntgegebene Entlassung nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 PfdG.EKD ab dem Ende der Elternzeit beendet werden dürfe. Die Rechtsfragen können mit Hilfe der üblichen Regeln sachgerechter Normauslegung ohne Durchführung eines Revisionsverfahrens eindeutig beantwortet werden. Gemäß 54 PfdG.EKD mit § 20 PfdAG finden in Bezug auf die Elternzeit die für die Beamten und Beamtinnen des Freistaates Bayern geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung. Wie es in der demnach anzuwendenden Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV) in § 25 Satz 1 heißt, dürfen Beamte während der Elternzeit nicht gegen ihren Willen nach § 23 Abs. 3 oder Abs. 4 BeamStG entlassen werden. Diese Verordnung vom 28. November 2017 löste die Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrlV) vom 24. Juni 1997 ab. Deren § 14 Abs. 1 hatte noch vorgeschrieben, dass während der Elternzeit die Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf gegen ihren Willen nicht ausgesprochen werden dürfe. Indem die jetzt geltende Bestimmung nicht mehr auf den Ausspruch der Entlassung abstellt, sondern darauf, dass während der Elternzeit niemand „entlassen werden“ dürfe, stellt sie auf das Datum ab, an dem die Wirkung der Entlassung bei dem von ihr Betroffenen eintritt (innere Wirksamkeit; vgl. dazu und zur äußeren Wirksamkeit Sachs, in: Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 10. Aufl. 2022, § 43 Rn. 167). Der Kläger beruft sich ebenfalls auf die anerkannten Auslegungsmethoden, ohne sie allerdings konkret überzeugend zu verwenden. Es bleibt bei ihm bloße Behauptung, dass die in § 25 Satz 1 UrlMV genannte Entlassung die äußere Wirksamkeit meine, was nichts anderes als den Erlass des Verwaltungsakts oder – nochmals anders ausgedrückt – dessen Ausspruch meint. Der Hinweis des Klägers darauf, dass der Verordnungsgeber mit der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung Urlaubs- und Mutterschutzfragen habe zusammenfassen wollen, impliziert nicht (so aber der Kläger: „Danach ist eindeutig, ...“), dass er bei dieser Gelegenheit inhaltlich alles beim Alten habe lassen wollen. Wäre das so, dann hätte er den Wortlaut von § 14 UrlV unverändert in die neue Verordnung übernehmen können. Indem jedoch der Verordnungsgeber die zuvor gebrauchte Formulierung abändert, ändert er auch die Bedeutung ab. Dieses Auslegungsergebnis ist, wie das Kirchenverwaltungsgericht unter Hinweis auf die einschlägige Kommentierung zum bayerischen Beamtenrecht zutreffend festgestellt hat, eindeutig. Zu diesen Aspekten der historischen Auslegung kommt noch ein systematisches

Argument hinzu. Die Mutterschutzregelung in § 22 UrlMV bestimmt ebenfalls, dass eine Beamtin in den genannten Schutzzeiten nicht „entlassen werden“ dürfe, und fügt den weiteren Maßgaben in Abs. 1 Satz 4 der Vorschrift hinzu, dass die Sätze 1 bis 3 entsprechend für „Maßnahmen zur Vorbereitung einer Entlassung“ gälten. Das hat zur Folge, dass eine Schwangere bzw. Mutter kurz nach der Entbindung auch nicht mit einer Maßnahme wie dem Ausspruch der Entlassung konfrontiert werden darf selbst dann, wenn die innere Wirksamkeit der Entlassung erst geraume Zeit später eintreten sollte. Der im Fall des Klägers beachtliche § 25 UrlMV schreibt nicht die entsprechende Anwendung von § 22 Abs. 1 Satz 4 UrlMV vor. Das ist kein Versehen des Ordnungsgebers, sondern von diesem so gewollt. Denn für entsprechend anwendbar erklärt er in § 25 Satz 2 UrlMV lediglich § 22 Abs. 2 UrlMV, also die dort bei bestimmten Disziplinarvorfällen ausnahmsweise erlaubte Entlassung mit innerer Wirksamkeit schon während der Mutterschutzzeiten.

Darf nach dem eindeutigen Auslegungsergebnis die Entlassung in der Elternzeit ausgesprochen werden, weil allein die innere Wirksamkeit der Entlassung noch nicht eintreten darf, dann darf nach dem Willen des Ordnungsgebers die Entlassungsfrist aus § 14 Abs. 4 PfdG.EKD während der Elternzeit laufen.

(11) Die zu II. 1. I) aufgeworfene Frage, ob ein fehlerhaft zurückgenommener Entlassungs-Verwaltungsakt mit Aufhebung des diese Aufhebung verfügenden Verwaltungsakts wieder auflebt oder ob dieser aufgehoben bleibt, ist nicht entscheidungserheblich. Denn das Kirchenverwaltungsgericht hat den zweiten Entlassungsbescheid, der an die Stelle des ersten Entlassungsbescheids trat, nicht aufgehoben.

c) Der Kläger kann seine Beschwerde nicht mit Erfolg darauf stützen, dass nach § 58 Abs. 2 Nr. 4 KVGG ein Verfahrensmangel vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann. Unter Verfahrensmängeln sind Verstöße gegen Vorschriften zu verstehen, die den Verfahrensablauf bzw. den Weg zu dem Urteil und die Art und Weise des Urteilerlasses regeln (VuVG, Beschluss vom 31. März 2025 – RVG 9/2024 – S. 4 und öfter; BVerwG, Beschluss vom 12. März 2020 – 5 B 22.19 D – juris Rn. 20). Maßgeblich dafür, ob ein Verfahrensmangel vorliegt, ist die Auffassung des Kirchenverwaltungsgerichts vom anzuwendenden materiellen Recht. Ob dieser Rechtsstandpunkt des Kirchenverwaltungsgerichts zutrifft, ist auf der Grundlage von § 58 Abs. 2 Nr. 4 KVGG nicht zu überprüfen (VuVG, Beschluss vom 22. März 2024 – RVG 3/2023 – S. 4 und öfter).

Bei der – wie hier erfolgten – Geltendmachung eines Verstoßes gegen den Amtsermittlungsgrundsatz (§ 39 Abs. 1 KVGG) muss dargelegt werden, hinsichtlich welcher tatsächlichen Umstände unter Zugrundelegung der materiell-rechtlichen Auffassung der Vorinstanz Aufklärungsbedarf bestanden hat, welche für geeignet und erforderlich gehaltenen Aufklärungsmaßnahmen hierfür in Betracht gekommen wären und welche tatsächlichen Feststellungen bei Vornahme der unterbliebenen Sachverhaltsaufklärung voraussichtlich getroffen worden wären. Des Weiteren muss entweder dargelegt werden, dass bereits im Verfahren vor dem Tatsachengericht, insbesondere in der mündlichen Ver-

handlung durch entsprechende Beweisanträge, auf die Vornahme der Sachverhaltsaufklärung hingewirkt worden ist oder dass sich dem Gericht die bezeichneten Ermittlungen ohne ein solches Hinwirken von sich aus hätten aufdrängen müssen (VuVG, Beschluss vom 11. September 2025 – RVG 7/2024 – S. 2 f.; BVerwG, Beschluss vom 17. März 2025 – 3 BN 7.24 – juris Rn. 6 m. w. N.).

Diesen Anforderungen genügt die Beschwerde nicht. Das Kirchenverwaltungsgericht hat unter Berücksichtigung des Gesprächs mit der Oberkirchenrätin am 16. Dezember 2022, der Anhörungsschreiben an den Pfarrerausschluss und an die Seniorin vom 1. Februar 2023 sowie des Beschlusses des Landeskirchenrates vom 22. Mai 2023 die erforderlichen Feststellungen zur formellen Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides getroffen und ist seiner gerichtlichen Sachaufklärungspflicht dadurch nachgekommen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 21, 22 Abs. 1 der Verfahrensordnung VuVG-VELKD (VerfO).

Die Festsetzung des Streitwertes ist nach § 22 Abs. 3 VerfO unter entsprechender Anwendung von § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 Gerichtskostengesetz (GKG) erfolgt.

Der Beschluss ist gemäß §§ 2 Abs. 2 Nr. 3 a), 7 Abs. 4 Errichtungsgesetz in Verbindung mit § 59 Abs. 5 Satz 4 KVGG unanfechtbar.