

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 23.09.2015, I MAVO 2/15

Leitsatz

1. Ist der Bischofssitz vakant, hat der Diözesanadministrator gemäß can. 427 § 1 CIC die Erzdiözese zu leiten. Er ist zuständig für alle Angelegenheiten und an die Pflichten des Diözesanadministrators gebunden; er besitzt außer in den Dingen, die aus der Natur der Sache oder vom Recht selbst ausgenommen sind, die Gewalt eines Diözesanbischofs.

2. Grundsätzlich bestimmt der jeweilige Ortsbischof den Inhalt des pastoralen Dienstes oder der religiösen Glaubensunterweisung; er kann die Dienste, für die sein Vorbehalt gilt, generell festlegen. Damit schränkt er inzident das Recht der Mitarbeitervertretung nach § 34 MAVO ein; seine Sendungsbefugnis ist hier weiter gefasst als die kanonische Sendung.

3. Erforderlich für den Ausschluss des Mitbestimmungsrechtes nach § 34 Abs. 1 MAVO ist, dass die Aufgabe des Mitarbeiters im Rahmen einer ausdrücklichen bischöflichen Sendung ausgeübt werden kann und darf.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um ein Mitbestimmungsrecht der Klägerin bei der Einstellung eines Mitarbeiters.
- 2 Zum 7. Januar 2015 stellte das beklagte Erzbistum den Mitarbeiter Herrn T., der eine Ausbildung zum Pastoralreferenten hat, neu ein, um die bistumsweite Aufgabe der Teamentwicklung für das neue Konzept der Schaffung pastoraler Räume umzusetzen. Herr T. hatte sich zunächst bei dem beklagten Erzbistum auf die dort ausgeschriebene Stelle eines(r) Referenten(in) für die Einsatzplanung und Begleitung des pastoralen Personals beworben. Allerdings erhielt

nicht er, sondern Schwester K. diese Stelle. Das beklagte Erzbistum hielt die Mitbewerberin für geeigneter.

- 3 Aufgrund der Eindrücke im Bewerbungsgespräch wollten die Personalverantwortlichen des beklagten Erzbistums Herrn T. jedoch als Begleiter für die geplante Bildung pastoraler Räume im Erzbistum gewinnen. Er war zuvor Pastoralreferent für Missio mit Sitz in einem anderen Bistum eingesetzt gewesen. Im Nachgang zum Bewerbungsgespräch besprachen deshalb der Leiter des Dezernates I Personal und der damalige Erzbischof, dass Herr T. als Pastoralreferent in den Dienst des Erzbistums übernommen und sodann beauftragt werden solle, die Entwicklung und Bildung der neuen pastoralen „Teams“ zu begleiten. Er solle wesentlich an der Gestaltung der zukünftigen pastoralen Arbeit des Erzbistums mitwirken. Herr T. war einverstanden. Im November 2014 schrieb er einen im Internet veröffentlichten Infobrief, der auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

- 4 „Ich werde ab dem 1. Januar 2015 in das Erzbistum ... wechseln, um dort als Referent für Teamentwicklung in der Abteilung für pastorales Personal mitzuhelfen, dass sich in den neu entstehenden großen pastoralen Räumen (30 solcher zukünftiger Pfarreien sollen entstehen) die Teams als Hauptamtlichen aber auch aus Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen gut zusammenfinden, ein gemeinsames Kirchenbild entwickeln und so mit den Menschen vor Ort eine zukunftsfähige Kirche entwickeln können. Damit setze ich in einer Diözese sehr konkret fort, was ich unter den Chiffren „Kleine Christliche Gemeinschaften – Lokale Kirchenentwicklung – Kirche der Beteiligung“ schon lange mit Impulsen aus den Ortskirchen des Südens betrieben habe.“

- 5 Der Arbeitsvertrag mit Herrn T. wurde am 19. Dezember 2014 und am 5. Januar 2015 unterzeichnet. An der Einstellung beteiligte das beklagte Erzbistum allein die Sondervertretung des Pastoralen Personals im Wege einer Information, indem sie Ende November/Anfang Dezember 2014 dem Vorsitzenden der Sondervertretung für Pastorales Personal über den Erzbischöflichen Beauftragten für Laien im Pastoralen Dienst mitteilte, dass die Übernahme von Herrn T. als Pastoralreferent zum 1. Januar 2015 geplant sei. Die dem Mitar-

beiter ab Januar 2015 übertragenen Hauptaufgaben wurden in der Stellenbeschreibung vom 15.12.2014 folgendermaßen benannt:

- 6
 - Einsatz als Personalreferent im Dekanat P.
 - Entwicklung des pastoralen Teams im Dekanat
 - Mitwirkung an der Neukonzipierung der pastoralen Teams in den Pfarreien
 - Begleitung und Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort
 - Unterstützung der neuen Teams in den Pastoralen Räumen bei der Teambildung durch eigene Angebote und der Organisation von Fortbildungs- und Begleitmaßnahmen
 - Kooperation mit den Referenten/innen für Einsatzplanung in der Abteilung I/1
 - Koordinierung der Zusammenarbeit mit dem Pastoralinstitut B. für Fortbildungsmaßnahmen des Erzbistums

- 7 Die Beauftragung von Herrn T. erfolgte mit Schreiben vom 16.12.2014. Das Schreiben ist von dem damaligen Diözesanadministrator unterzeichnet worden, weil der Erzbischof im September 2014 als neuer Erzbischof einer anderen Diözese dort in sein Amt eingeführt worden war und das Erzbistum noch nicht über einen Nachfolger als Erzbischof verfügte. Das Schreiben hat auszugsweise folgenden Inhalt:

- 8 „Sehr geehrter Herr T.,
hierdurch beauftrage ich Sie ab dem 1. Januar 2015 zum Dienst als
Pastoralreferent
und übertrage Ihnen als Aufgabenschwerpunkt den Bereich der Teamentwicklung für
das Pastorale Personal sowohl im Dekanat III Berlin Pankow als auch im Erzbistum.
...
Prälat T. P.
Der Diözesanadministrator“

- 9 Auf den genauen Wortlaut im Übrigen wird Bezug genommen (Anlage 3 gemäß Schriftsatz vom 13.02.2015).

- 10 Eine ausführlichere Stellenbeschreibung des Aufgabenbereichs von Herrn T. legte das beklagte Erzbistum im Laufe des Verfahrens als Anlage zum Schriftsatz vom 19.05.2015 vor. Auf diese wird ebenfalls Bezug genommen.
- 11 Mit den Pastoralen Leitlinien für das Erzbistum zum Prozess „Wo Glauben Raum gewinnt“ hatte der Erzbischof Eckpunkte für die von dem Erzbistum angestrebte Gestalt des kirchlichen Miteinanders beschrieben. In Kapitel 4 der Leitlinien beschreibt er beispielsweise die Rollen, Aufgaben und das Miteinander der Hauptberuflichen in den zukünftigen Pfarreien. Auch auf diese Anlage wird Bezug genommen.
- 12 Die Klägerin ist der Auffassung, an der vorliegenden Personalmaßnahme beteiligt werden zu müssen. Herr T. habe seinen Dienstsitz im Dienstgebäude des Erzbischöflichen Ordinariats, so dass sie die zuständige Mitarbeitervertretung sei; bei Einstellungen sei sie zu beteiligen. Herr T. sei in die Dienstgemeinschaft des Erzbischöflichen Ordinariats eingebunden. Dort habe er seine Arbeit Anfang Januar 2015 aufgenommen. Wegen der gewünschten und erforderlichen Zusammenarbeit mit der Abteilung I/1 habe er dort durchgehend einen Arbeitsplatz. Herr T. werde auch nicht als Pastoralreferent eingesetzt. Vielmehr gehe er einer Verwaltungstätigkeit nach. Er solle die bistumsweite Aufgabe der Teamentwicklung für das neue Konzept „Pastorale Räume“ umsetzen. Dies sei eine Verwaltungsstrukturänderung, die nichts mit der Glaubensverkündigung eines Mitarbeiters im Pastoralen Dienst zu tun habe. Zu seiner Einstellung sei daher ihre Zustimmung erforderlich.
- 13 Die Klägerin meint, ein Sonderfall des § 23 MAVO liege nicht vor. Herr T. sei nicht von seinem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen, kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet, sondern solle als Pastoralreferent im Dezernat II und im Dekanat P. tätig werden. Als übergeordnete Stelle sei die Leitung Dezernat 2, also das beklagte Erzbistum, zuständig.
- 14 Die Klägerin bestreitet das Vorliegen einer bischöflichen Sendung oder Beauftragung. Sie bestreitet auch, dass Herr T. vom Erzbischof beauftragt worden und durch ihn im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier zum Pastoralen Mitarbeiter ernannt worden sei.

15 Die Klägerin beantragt,

1. das beklagte Erzbistum zu verurteilen, das Zustimmungsverfahren nach § 34 Absatz 1 MAVO durchzuführen und die Zustimmung der Klägerin zur Einstellung von Herrn T. zu beantragen,

hilfsweise die Ersetzung einer nicht erteilten Zustimmung hierzu beim Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht zu beantragen,

2. das beklagte Erzbistum zu verurteilen, es zu unterlassen, Herrn T. zu beschäftigen, bevor die zu seiner Einstellung erforderliche Zustimmung der Klägerin erteilt ist bzw. die Ersetzung der Zustimmung durch das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht vorliegt.

16 Das beklagte Erzbistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

17 Es ist der Auffassung, bei dem Beschäftigungsverhältnis von Herrn T. handele es sich um einen zustimmungsausgrenzenden Fall nach § 34 Absatz 1 Satz 3 MAVO.

18 Die Entwicklung der Teams in den Pastoralen Räumen sei eine grundlegende und prägende Arbeit für die Zukunft der Pastoral im Erzbistum. Deshalb sei der zuständige Pastoralreferent für Teamentwicklung innerhalb des Pastoralen Dienstes anzusiedeln. Nur so könne der erforderliche Einfluss des Erzbischofs gewährleistet bleiben. Herr T. sei auch Mitarbeiter für Pastorale Dienste, dessen Tätigkeit eine ausdrückliche bischöfliche Beauftragung erfordere. Zur weiteren Begründung und zum Nachweis seiner pastoralen Aufgaben werde ein Auszug aus seinem Dienstkalender für den Zeitraum vom 14. April bis zum 30. Juni 2015 mit den von Herrn T. beschriebenen und von ihm in dieser Zeit ausgeübten Tätigkeiten und einem von ihm in der Zeit vom 3. bis 6.

September 2015 gestalteten Workshop vorgelegt. Darauf wird Bezug genommen.

- 19 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 20 Die Klage bleibt erfolglos. Sie ist zwar zulässig, aber unbegründet.

- 21 **I.**
Die Klage ist zulässig.

- 22 **1.**
Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig, denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht gemäß § 2 Absatz 2 KAGO.

- 23 **2.**
Unschädlich ist, dass die Klägerin den Antrag zu 1. in ein Haupt- und Hilfsverhältnis gegliedert hat. Ein Eventualverhältnis im prozessualen Sinne liegt allerdings nicht vor, denn die mitarbeitervertretungsrechtlich gebotene Zustimmung zur Einstellung wird entweder mit - unmittelbar - erteilt oder vom Kirchlichen Arbeitsgericht ersetzter Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorgenommen (stRspr; vgl. für viele BAG vom 23.06.2009 - 1 ABR 23/08, NZA 2009, 1430 f. = juris Rn. 5).

- 24 Daraus folgt, dass der Klägerin gegen den Dienstgeber ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung nur dann zusteht, wenn eine nach §§ 33, 34 MAVO mitbestimmungspflichtige Einstellung ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung und (kumulativ) ohne Durchführung des Verfahrens nach §§ 33, 34 MAVO vom Dienstgeber vorgenommen wurde. Anders läge es beispielsweise, würde der Dienstgeber beantragen wollen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Einstellung als erteilt gilt; er könnte sodann (hilfsweise) beantragen, diese durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen. Hier bestünde

eine materiell- und prozess-rechtliche Abhängigkeit im Haupt- und Hilfsverhältnis; vorliegend jedoch nicht.

25 Die Anträge der Klägerin waren aber ohne weiteres auszulegen. Aufgrund der Erörterungen in den mündlichen Verhandlungen war klar, was begehrt werden sollte und was gewollt war. Mit diesem Verständnis sind die Anträge insgesamt zulässig.

26 **II.**

Die Klage ist indes unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch, das Zustimmungsverfahren nach § 34 Absatz 1 MAVO durchzuführen und die Zustimmung der Klägerin zur Einstellung von Herrn T. oder Ersetzung einer solchen durch das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht zu beantragen. Daraus folgt, dass sie auch keinen Anspruch auf Unterlassung der Beschäftigung des eingestellten Mitarbeiters hat.

27 **1.**

Bei der Einstellung von Herrn T. handelt es sich nicht um eine nach § 34 Abs. 1 MAVO mitbestimmungspflichtige Maßnahme.

28 **a)**

Gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO bedarf die Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Dasselbe gilt nach § 34 Abs. 1 Satz 2 MAVO für die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen werden (§ 3 Abs. 1 Satz 2 MAVO).

29 Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es allerdings nach § 34 Abs. 1 Satz 3 Ziffer 1 MAVO nicht im Falle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen.

30 **b)**

Eine der Ausnahmeregelung nach § 34 Abs. 1 Satz 3 Ziffer 1 MAVO entsprechende Fallgestaltung ist vorliegend gegeben.

31 **aa)**

Herr T. ist von dem beklagten Erzbistum als Mitarbeiter für pastorale Dienste, jedenfalls für religiöse Unterweisung, eingestellt worden, der zu seiner Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedarf.

32 **(1)**

Zwar ließ zunächst der Zuschnitt der Tätigkeit von Herrn T., so wie er in der Arbeitsplatzbeschreibung dargestellt worden war, nicht darauf schließen, dass er zur Ausübung seiner Tätigkeit der ausdrücklichen Sendung oder Beauftragung des Erzbischofs bedürfe. Danach war der Aufgabenschwerpunkt eher als Verwaltungstätigkeit zu definieren denn als Aufgabe der Glaubensverkündigung. Die Aufgabe schien vorrangig zum Ziel zu haben, einen funktionsfähigen Rahmen für die Glaubensverkündigung zu schaffen, nicht aber diese selbst vorzunehmen.

33 Für dieses Verständnis sprach auch der Inhalt des Schreibens vom 16. Dezember 2014. Danach sollte Herr T. als Aufgabenschwerpunkt der Bereich Teamentwicklung für das pastorale Personal übertragen werden. Die Arbeitsplatzbeschreibung, wie mit Anlage 1 vorgelegt, weist das ebenfalls so aus.

34 **(2)**

Nach vollständiger Darlegung des Aufgabenbereiches im Laufe des Verfahrens und aufgrund der Erörterungen in den mündlichen Verhandlungen ergibt sich jedoch ein anderes Bild. Herr T. wird vorrangig im Bereich der Glaubensverkündigung eingesetzt. Er soll geistliche Impulse setzen, um eine Kulturveränderung in der täglichen Arbeit zu bewirken, die zunehmend als Teamarbeit ausgestaltet ist. Diesem Ziel dient der ihm übertragene Aufgabenbereich vorrangig. So soll er bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben schwerpunktmäßig seine Fähigkeiten als Pastoralreferent einsetzen und aus den Erfahrungen in der Weltkirche (Missio) theologische Impulse einbringen. Der Vortrag des beklagten Erzbistums ist erheblich. Die ausgeschriebene Stelle eines(r) Referenten(in) für die Einsatzplanung und Begleitung des pastoralen Personals, die wohl als Verwaltungsaufgabe zu bewerten sein dürfte, hatte Herr T. nicht erhalten. Das beklagte Erzbistum hielt eine Mitbewerberin für geeigneter. Das beklagte Erzbistum schätzte ihn aber wegen seiner Kenntnisse als Pastoralreferent. Diese wollte es sich zunutze machen.

- 35 **(3)**
Der Infobrief „Mission - Entwicklung - Frieden“ vom November 2014 (Anlage 2) steht dieser Bewertung nicht entgegen; das Gegenteil ist der Fall. Herr T. definiert in dem Brief seinen neuen Aufgabenbereich dahin, dass er zukünftig als Referent für Teamentwicklung in der Abteilung für pastorales Personal mithelfen werde, damit sich in den neu entstehenden großen pastoralen Räumen die Teams „gut zusammenfinden“, „ein gemeinsames Kirchenbild entwickeln“ und „somit den Menschen vor Ort eine zukunftsfähige Kirche entwickeln können“. Er weist dann darauf hin, dass er - Herr T. übe schon in der Vergangenheit die Tätigkeit eines Pastoralreferenten aus - „in einer Diözese sehr konkret fortsetze, was ich unter den Chiffren „kleine christliche Gemeinschaften - lokale Kirchenentwicklung - Kirche der Beteiligung“ schon lange mit Impulsen aus den Ortskirchen des Südens betrieben habe“.
- 36 Auch wenn Herr T. in dem Infobrief zunächst den Begriff des „Referenten für Teamentwicklung“ verwendet, wird doch zumindest erkennbar, dass der Schwerpunkt seiner Tätigkeit nicht in der Organisation, also nicht in der Verwaltung liegt, sondern im Bereich des Glaubensverständnisses. Herr T. soll für das christliche Miteinander und für dessen Erhalt geistliche Impulse setzen. In diesem Sinne ist der Prolog des Infobriefes zu verstehen.
- 37 **(4)**
Auch die von der Beklagten vorgelegten Auszüge aus dem Dienstkalender des Mitarbeiters für den Zeitraum vom 14. April bis zum 30. Juni 2015, in dem Herr T. die von ihm ausgeführten Arbeiten beschreibt, lassen auf Tätigkeiten eines Pastoralreferenten schließen.
- 38 Als solche sind insbesondere das Gespräch zur pastoralen Situation, die Seelsorgekonferenz, das Studium der DBK-Studie „Sorge für die Seelsorgenden“, die Festlegung des Rahmens der „Start-up Workshops“ zu Beginn der Entwicklungsphase im Pastoralen Prozess „Wo Glaube Raum gewinnt“ und das Planungsgespräch für Pastorale Veranstaltungen auf dem Katholikentag 2016, die Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt anzuerkennen. Aber auch die Erarbeitung (sic) teamentwicklerischer Schritte für leitende Pfarrer in pastoralen Räumen oder die Teilnahme am Kongress/an der weltkirchlichen Lernplattform „Taufbewusstsein und Leaderchip: Schubkräfte einer parti-

zipativen Kirchenentwicklung“ der katholisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität B.“ gehören ohne Weiteres zu diesem Aufgabenbereich.

- 39 All diese beispielhaft genannten Arbeiten können ebenso wie die schriftsätzlich vorgetragenen den Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten zugeordnet werden. Sie finden sich dort wieder. Von einer genauen Gegenüberstellung wird wegen der Offensichtlichkeit abgesehen.
- 40 Nicht zuletzt enthält auch die von dem beklagten Erzbistum mit Schriftsatz vom 26. Mai 2015 vorgelegte neue, präzierte Stellenbeschreibung überwiegend solche Aufgaben, die von Laien in einem hauptberuflichen pastoralen Dienst gemäß den diözesanen Erfordernissen und Bestimmungen ausgeübt werden können.
- 41 Im Bereich der Verkündigung sind das beispielsweise: die Erwachsenenbildung, die Gewinnung und Befähigung von Gemeindegliedern und Gruppen zum Glaubenszeugnis und Glaubensgespräch, die Bibelarbeit, die geistliche Begleitung und Exerzitienbegleitung oder die Hilfen zur Verwirklichung des Evangeliums. Im Bereich der Liturgie sind es: die Qualifizierung von Mitarbeitern und Beauftragten für Gottesdienste, die Anregung und Befähigung zur Teilhabe an liturgischen Feiern, die Vorbereitung und Gestaltung unterschiedlicher Gottesdienstformen, die Mitgestaltung der Eucharistiefeier; aber auch die von dem beklagten Erzbistum im Folgenden genannten Aufgaben im Bereich der Diakonie gehören dazu. Insgesamt handelt es sich nicht um Aufgaben der Verwaltung.
- 42 **bb)**
Desweiteren liegt auch eine Beauftragung des Erzbischofs im Sinne von § 34 Absatz 1 Satz 3 Ziffer 1 MAVO zur Wahrnehmung dieser Aufgaben vor.
- 43 **(1)**
Zwar ist das Schreiben vom 16. Dezember 2014, mit welchem Herr T. zum Dienst als Pastoralreferent beauftragt wurde und ihm als Aufgabenschwerpunkt der Bereich der Teamentwicklung für das pastorale Personal übertragen wurde, nicht vom Erzbischof des Erzbistums unterzeichnet worden, sondern

vom damaligen Diözesanadministrator. Die Beauftragung ist dennoch wirksam.

- 44 Nach can. 427 § 1 CIC leitet der Diözesanadministrator die Erzdiözese, wenn der Bischofssitz vakant ist. Er ist zuständig für alle Angelegenheiten. Der Diözesanadministrator ist an die Pflichten gebunden und besitzt die Gewalt eines Diözesanbischofs, außer in den Dingen, die aus der Natur der Sache oder vom Recht selbst ausgenommen sind. Er erlangt mit Annahme der Wahl die Amtsgewalt, ohne dass die Bestätigung der Wahl durch irgendjemanden erforderlich ist, unbeschadet der in can. 833 n. 4 genannten Verpflichtung.
- 45 **(2)**
Ende 2014/Anfang 2015 gab es im Erzbistum Berlin keinen Erzbischof, der die Erzdiözese hätte leiten können. Der Erzbischof wurde im September 2014 in ein anderes Bistum berufen. Ein Nachfolger war noch nicht eingeführt. Im Dezember 2014 leitete daher gemäß can. 427 § 1 CIC der Diözesanadministrator die Erzdiözese. Als Diözesanadministrator war er damit für die Beauftragung zuständig.
- 46 Herr T. ist durch das Schreiben vom 16. Dezember 2014 somit wirksam zum Pastoralreferenten sowohl für das Dekanat III als auch im Erzbistum beauftragt worden. Einer feierlichen Einführung im Rahmen eines Gottesdienstes bedurfte es nicht, da Herr T. bereits zuvor als Pastoralreferent tätig war.
- 47 **(3)**
Was der jeweilige Ortsbischof als pastorale Dienste oder religiöse Glaubensunterweisung ansieht und wieweit daher die Einschränkung des Rechtes der Mitarbeitervertretung nach § 34 MAVO diesem Personenkreis gegenüber geht, bestimmt der Bischof. Seine Sendungsbefugnis ist hier weiter gefasst als die kanonische Sendung. Er kann die Dienste sogar generell festlegen, für die sein Vorbehalt gilt. Erforderlich für den Ausschluss des Mitbestimmungsrechtes nach § 34 Abs. 1 MAVO ist nur, dass die Aufgabe des Mitarbeiters nur im Rahmen einer ausdrücklichen bischöflichen Sendung ausgeübt werden kann und darf (Eichstätter Kommentar-Reiter, § 34 Rn. 5, 6; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 7. Aufl. 2013, § 34 Rn. 26; FK-Sroka, § 34 Rn. 9). Die Beauftragung erfolgte als Pastoralreferent. Für die Ausübung einer solchen Tätigkeit bedarf es einer bischöflichen Sendung (Die deutschen Bischöfe

Nr. 96; Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten).

48 **c)**

Da es an einer zustimmungspflichtigen Einstellung nach § 34 MAVO fehlt, konnte die Frage dahingestellt bleiben, ob für die Zuordnung der Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung allein der Dienstsitz entscheidend ist.

49 **2.**

Da zur Einstellung des Mitarbeiters keine Zustimmung durch die Klägerin erforderlich ist, hat diese auch keinen Anspruch auf Unterlassung der Beschäftigung des eingestellten Mitarbeiters, solange eine Zustimmung nicht erteilt oder vom Kirchlichen Arbeitsgericht ersetzt ist.

50 **III.**

Einer Entscheidung über die Kosten bedarf es nicht. Das Verfahren ist gerichtsgebührenfrei. Über die Gebühren des Prozessbevollmächtigten der Klägerin haben die Parteien sich im Vorfeld verständigt.

51 **IV.**

Wegen grundsätzlicher Bedeutung einer Rechtsfrage, die entscheidungserheblich ist, hat das Gericht die Revision zugelassen.