

Geschäfts-Nr.: AS 22/14

Verkündet am 20.11.2015

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: § 36 u. a. MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Swacek am 20.11.2015

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

für Recht erkannt:

1. Der Beklagten wird untersagt, für die pädagogischen Mitarbeiter im Kindergärten St. Franziskus in S., Kindergarten St. Raphael in S., Kindergarten St. Elisabeth in D. und Kindergarten St. Josef in B. Dienstpläne zu erlassen, bei denen die Arbeitszeiten der pädagogischen Mitarbeiter arbeitstäglich um eine Viertelstunde verkürzt gegenüber dem bisherigen Rahmendienstplan eingeplant werden, ohne Zustimmung der Klägerin und ohne, dass ein Fall der Zustimmungsfiktion nach § 33 Abs. 2 MAVO vorliegt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Verfahrenskosten vor dem kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren streiten die Parteien darüber, ob die Beklagte im Zusammenhang mit der Änderung der Dienstpläne für die Mitarbeiterinnen der zur Seelsorgeeinheit gehörenden Kindergärten das Zustimmungsrecht der klagenden Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verletzt hat und ob eine Dienstvereinbarung wirksam gekündigt worden ist.

Die Beklagte, Kirchengemeinden einer Seelsorgeeinheit, betreibt die Kindergärten St. Franziskus in S., St. Raphael in S., St. Elisabeth in D. und St. Josef in B. Für diese Kindergärten wurde zwischen den Parteien am 28.08.2012 eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit geschlossen. In der Dienstvereinbarung ist erwähnt, dass diese auf der Grundlage von § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO geschlossen wird. Tatsächlich hatte die Dienstvereinbarung eine Regelung zur dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit – vereinbart wurden 40 Wochenstunden – und des sich daraus ergebenden Ausgleichsanspruchs – 3 Arbeitstage pro Jahr – zum Gegenstand. In der Dienstvereinbarung ist darüber hinaus vereinbart, dass diese von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt

werden kann. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Dienstvereinbarung (Anlage 2 zur Klage vom 11.09.2014) Bezug genommen.

Zwischen der Katholischen Gesamtkirchengemeinde T. als Träger des Verwaltungszentrums in T. und der Katholischen Kirchengemeinde S. war durch Kooperations- und Dienstleistungsvertrag über die Wahrnehmung der Trägeraufgaben für katholische Kindergärten vom 25.11.2009 vereinbart worden, dass die Katholische Kirchengemeinde in S. die sich aus ihrer Trägerschaft für die Kindergärten St. Franziskus und St. Raphael ergebenden Aufgaben auf das Verwaltungszentrum T. überträgt, dessen Träger die Katholische Gesamtkirchengemeinde T. ist. Die übertragenen Aufgaben umfassten alle konzeptionell-strukturellen, organisatorischen, personellen und finanziellen Fragen. In dem Vertrag wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass zu den übertragenen Aufgaben insbesondere auch wichtige Entscheidungen (Änderungen der Betriebs- und Angebotsformen, Personalveränderungen) sowie die Festlegung von Grundsätzen für Öffnungs-, Ferien- und Schließungszeiten gehören. In Anlagen zu diesem Vertrag wurde weiter vereinbart, dass auch die Aufgaben des Pfarrers als Vorgesetzter übertragen werden und darüber hinaus wurde eine Bevollmächtigung in sonstigen Personalangelegenheiten ausgesprochen. Dieser Vereinbarung haben sich auch die Kirchengemeinden in B., D. und S. für die von ihnen betriebenen Kindergärten angeschlossen. (Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Kooperations- und Dienstleistungsvertrag vom 25.11.2011 mit Anlagen Bezug genommen).

Mit Schreiben vom 23.05.2014 hat der Kindergartenbeauftragte des Dekanats T. die Dienstvereinbarung vom 28.08.2012 für die 4 Kindergärten gekündigt. In dem Kündigungsschreiben wird noch darauf hingewiesen, dass mit Beginn des Kindergartenjahres 2014/2015 die Vorgaben der AVO-DRS (39,5-Stunden-Woche) konsequent angewandt werden. Mit Schreiben vom 02.06.2014 hat die Klägerin der Kündigung widersprochen und darauf hingewiesen, dass nach Auffassung der Klägerin die Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 5 MAVO nachwirke. Weiter weist die Klägerin in diesem Schreiben darauf hin, dass nach ihrer Auffassung auch unter Geltung der AVO-DRS eine Dienstvereinbarung geschlossen werden könne, die eine 40-Stunden-Woche zum Gegenstand habe. Die Beklagte hat in der Folge die Klägerin darauf hingewiesen, dass nach ihrer Auffassung ein Widerspruch nicht möglich sei und dass sie aufgrund des Hinweises des Bischöflichen Ordinariats und des Landesverbands Katholische Kindertagesstätten e. V. verpflichtet sei, die bestehende

Dienstvereinbarung zu kündigen, da nach der jetzigen Rechtslage eine 40-Stunden-Woche mangels Öffnungsklausel nicht mehr zulässig sei. Bei den weiteren Verhandlungen der Parteien blieben diese bei ihren unterschiedlichen Auffassungen.

Mit Schriftsatz vom 11.09.2014 erhob die Klägerin Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht. In der Klage wird darauf hingewiesen, dass in den Kindergärten für das pädagogische Personal neue Dienstpläne gälten, ein Antrag nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ihr aber nicht zugegangen sei. Die Beklagte teilte hierauf mit, dass ein Verstoß gegen das Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung niemals beabsichtigt gewesen sei, dass sie das Zustimmungsverfahren aber erst dann einleiten könne, wenn die vollständigen neuen Dienstpläne für die Seelsorgeeinheit vorliegen würden. Sobald dies der Fall sei, werde das Zustimmungsverfahren eingeleitet.

Am 15.10.2014 legte die Beklagte der Klägerin neue Dienstpläne für die vier Kindergärten vor, denen die Klägerin innerhalb der Wochenfrist nicht zugestimmt hat. In der Folge gab es kein Einigungsgespräch nach § 33 Abs. 3 MAVO.

Die Klägerin bringt nunmehr vor, die Beklagte habe, obwohl sie Einwendungen erhoben habe, die Rahmendienstpläne für die Kindergärten einseitig in Kraft gesetzt und dabei die gesetzliche Regelung nach § 33 Abs. 5 MAVO nicht beachtet. Nach den neuen Dienstplänen sei es so, dass arbeitstäglich die Mitarbeiter gegenüber der bisherigen Regelung eine Viertelstunde verkürzt arbeiteten. Sie verfolgt mit ihrem Antrag Ziffer 1, der Beklagten aufzugeben, die Anwendung der neuen Dienstpläne zu unterlassen. Darüber hinaus begehrt sie die Feststellung, dass die Beklagte bezüglich der Dienstpläne September und Oktober 2014 gegen §§ 33, 36 MAVO verstoßen habe. Im Übrigen bringt sie vor, dass die Dienstvereinbarung vom 28.08.2012 weiterhin gültig sei, mindestens jedoch Nachwirkung habe. Die Kündigung der Dienstvereinbarung durch den Kindergartenbeauftragten sei nicht wirksam. Die Katholische Gesamtkirchengemeinde T. sei nicht Dienstgeber im Sinne von § 2 MAVO, sie sei nicht Rechtsträger der Einrichtung. Hilfsweise weist sie darauf hin, dass die Dienstvereinbarung so lange Nachwirkung habe, bis eine neue Regelung gefunden sei oder die Einigungsstelle eine solche ersetzt habe. Es handle sich bei der Dienstvereinbarung um eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Dies ergebe sich auch aus dem Wortlaut der Vereinbarung. Es sei im Übrigen auch nicht so, dass die AVO-DRS keinen wöchentlichen Arbeitszeitkorridor von 40 Stunden zulasse.

Die Klägerin beantragt:

1. Der Beklagten wird untersagt, für die pädagogischen Mitarbeiter im Kindergarten St. Franziskus in S., Kindergarten St. Raphael in S., Kindergarten St. Elisabeth in D. und Kindergarten St. Josef in B. (Rahmen-)Dienstpläne zu erlassen, bei denen die Arbeitszeiten der pädagogischen Mitarbeiter arbeits-tätiglich um eine Viertelstunde verkürzt gegenüber dem bisherigen Rahmen-dienstplan eingeplant werden, ohne Zustimmung der Klägerin und ohne, dass ein Fall der Zustimmungsfiktion nach § 33 Abs. 2 MAVO vorliegt.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei Erlassen von Dienstplänen für die Monate September und Oktober 2014 für die pädagogischen Mitarbeiter im Kindergarten St. Franziskus in S., Kindergarten St. Raphael in S., Kindergarten St. Elisabeth in D. und Kindergarten St. Josef in B. gegen die Pflichten aus § 33 und § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat.
3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei Erlass der Rahmendienstpläne ab dem Zeitraum Ende Oktober 2014 für die pädagogischen Mitarbeiter im Kindergarten St. Franziskus in S., Kindergarten St. Raphael in S., Kindergarten St. Elisabeth in D. und Kindergarten St. Josef in B. gegen ihre Pflichten nach § 33 Abs. 5 MAVO verstoßen hat.
4. Es wird festgestellt, dass die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit vom 28.08.2012 fortbesteht;
hilfsweise:
Es wird festgestellt, dass die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit vom 28.08.2012 nachwirkt.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, sie bestreite zunächst, dass Frau D. Vorsitzende der Mitarbeitervertretung sei. Auch fehle es an einem Beschluss der Mitarbeitervertretung für die Klageerhebung im vorliegenden Fall.

Der Klägerin sei positiv bekannt, dass zwischen den einzelnen Kirchengemeinden der Seelsorgeeinheit und der katholischen Gesamtkirchengemeinde T. ein Kooperations- und Dienstleistungsvertrag geschlossen worden sei, aufgrund dessen die Trä-geraufgaben und die Personalverantwortung auf die Gesamtkirchengemeinde über-tragen worden sei. Im Übrigen habe die Klägerin die ausgesprochene Kündigung nicht unverzüglich unter Hinweis auf die fehlende Vertretungsmacht gemäß § 174 BGB zurückgewiesen.

Im Übrigen weist sie darauf hin, dass die Dienstvereinbarung keine Regelung zu betriebsüblichen Arbeitszeitanteilen enthalte und somit nicht unter § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO falle. Sie habe somit gekündigt werden können, ohne dass es einer Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedurft hätte. Eine Nachwirkung komme daher nicht in Betracht. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass die Dienstvereinbarung gegen höherrangiges Recht verstoße und sie aus diesem Grund die Dienstvereinbarung habe kündigen müssen. Sie habe auch nicht gegen ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 36 Abs. 1 MAVO verstoßen. Die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten seien unverändert geblieben. Ein neuer Dienstplan sei nur deshalb notwendig geworden, um die individuelle Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen in das in den Grundsätzen unveränderte Korsett des Dienstplanes einzupassen. Durch den neuen Dienstplan werde weder der generelle Arbeitsbeginn noch das generelle Arbeitsende verändert, sondern es erfolge lediglich bei der Zuordnung der einzelnen Mitarbeiter eine entsprechende Änderung. Es gehe dabei um die individuelle Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter. Dies sei nicht zustimmungspflichtig. Aus diesem Grund sei auch die Übersendung der Dienstpläne lediglich zur Information und nicht zur Zustimmung erfolgt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist in den Anträgen Ziffer 1 und 4 zulässig und im Antrag Ziffer 1 auch begründet.

Für die Anträge Ziffer 2 und 3 fehlt es der Klägerin am erforderlichen Feststellungsinteresse.

I.

- a. Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht (§ 2 Abs. 2a KAGO).

Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Fall. Die Parteien streiten über die Fortgeltung einer Dienstvereinbarung nach § 38 MAVO. Darüber hinaus bringt die Klägerin vor, die Beklagte habe gegen ihr Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen.

- b. Die Klage vom 11.09.2014 wurde wirksam erhoben.

Die Klägerin hat den Beschluss der Mitarbeitervertretung vom 02.09.2014 vorgelegt, aus dem sich ergibt, dass über die Frage der Klageerhebung in Sachen „Kündigung der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“ einstimmig beschlossen worden ist.

- c. Die Klägerin war für die Klageerhebung auch wirksam vertreten. Sie wurde von der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung erhoben. Es gibt nach Auffassung des Gerichts keinerlei vernünftige Zweifel darüber, dass Frau D. Vorsitzende der Mitarbeitervertretung ist. Dies wurde hinreichend belegt. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von dieser gefassten Beschlüsse (§ 14 Abs. 1 S. 4 MAVO).

- d. Die Klage ist in den Anträgen 3 und 4 als unzulässig zurückzuweisen, da die Klägerin nicht das erforderliche Feststellungsinteresse besitzt.

Prozessvoraussetzung für eine Feststellungsklage ist neben den allgemeinen Sachurteilsvoraussetzungen das schutzwürdige Interesse an alsbaldiger Feststellung.

Dieses Feststellungsinteresse fehlt regelmäßig dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, eine Klage auf Unterlassung möglich ist (Zöller, ZPO, 29. Auflage, § 256, Rn. 7a). Die Unterlassungsklage geht mit ihren Wirkungen über die einer Feststellungsklage hinaus, da sie bereits eine Regelung der streitgegenständlichen Frage enthält und nicht lediglich den Verstoß feststellt.

Die Klägerin hat keine besonderen Umstände dargetan, weshalb sie neben dem Unterlassungsanspruch auch noch ein Feststellungsinteresse besitzen würde.

II.

1. Die Klage ist im Antrag Ziffer 1 begründet. Im Übrigen ist die Klage, soweit sie zulässig ist, nicht begründet.

1. Die Dienstvereinbarung vom 28.08.2012 wurde von der Beklagten wirksam gekündigt.

a. Die Kündigung ist nicht wegen fehlender Vertretungsmacht unwirksam.

Die Kündigung wurde vom Kindergartenbeauftragten des Dekanats T. ausgesprochen. Dieser handelte für das Verwaltungszentrum, dessen Träger die Katholische Gesamtkirchengemeinde T. ist. Der Katholischen Gesamtkirchengemeinde wurden durch den Kooperations- und Dienstleistungsvertrag von den Kirchengemeinden der Seelsorgeeinheit 5, Dekanat T., die Aufgaben des Pfarrers als Dienstvorgesetzter der Mitarbeiterinnen der Kindergärten übertragen und in allen sonstigen Personalangelegenheiten Vollmacht erteilt. Darüber hinaus wurden in dem Vertrag von den Kirchengemeinden auf die Katholische Gesamtkirchengemeinde T. als Träger des Verwaltungszentrums die Aufgaben übertragen, die sich aus der Trägerschaft für die Kindergärten ergeben. Daraus ergibt sich die Berechtigung des Kindergartenbeauftragten des Verwaltungszentrums zur Kündigung der Dienstvereinbarung.

Abschließend ist in diesem Zusammenhang noch darauf hinzuweisen, dass die Kündigung auch aus einem weiteren Grund wirksam wäre.

Ein einseitiges Rechtsgeschäft, wozu auch die Kündigung zählt, ist unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der Empfänger aus diesem Grund die Kündigung unverzüglich zurückweist (§ 174 BGB). Die Mitarbeitervertretung hat der Kündigung im Schreiben vom 02.06.2014 widersprochen, aber nicht mit der Begründung, dass dem Kündigenden die Vertretungsmacht fehlen würde. Diese Rüge wurde erstmals im Schriftsatz des Klägers vom 03.11.2014 erhoben, dies ist nicht mehr unverzüglich.

b. Die Dienstvereinbarung vom 28.08.2012 konnte auch gekündigt werden.

aa. Die Dienstvereinbarung war mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich kündbar. Dies wurde in § 5 der Dienstvereinbarung ausdrücklich festgelegt. Diese Regelung stimmt mit § 38 Abs. 4 S. 2 MAVO überein.

Da die Dienstvereinbarung nichts Abweichendes enthält, bedurfte die Kündigung auch keines sachlichen Grundes (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, Rn. 94). Es bedarf deshalb in diesem Zusammenhang auch keiner weiteren Ausführungen dazu, ob die Beklagte aufgrund eines KODA-Beschlusses gehalten war, die Dienstvereinbarung zu kündigen.

bb. Die Dienstvereinbarung vom 28.08.2012 entfaltet keine Nachwirkung gemäß § 38 Abs. 5 S.1 MAVO.

Nach dieser Bestimmung entfaltet eine Dienstvereinbarung im Falle einer Kündigung eine Nachwirkung mit der Folge, dass die Regelung der Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Abmachung weiter gilt.

Nach der diözesanen Regelung entfaltet auch eine Dienstvereinbarung über die Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO) Nachwirkung.

In der Dienstvereinbarung vom 28.08.2012 ist festgehalten, dass die Parteien diese auf der Grundlage von § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO abschließen. Die in der Dienstvereinbarung angegebene Rechtsgrundlage ist jedoch nicht zutreffend. Für die rechtliche Beurteilung der Dienstvereinbarung kommt es insoweit nicht auf die angeführte Rechtsgrundlage an, maßgebend für die Beurteilung ist vielmehr der Regelungsinhalt der Vereinbarung.

Die Dienstvereinbarung enthält keine Regelung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen oder deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage, wie in § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO aufgeführt.

Gegenstand der Dienstvereinbarung ist die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit, die in Abweichung von der damals bestehenden Regelung von 39,5 Wochenstunden auf 40 Wochenstunden vereinbart worden ist (§ 2 der Dienstvereinbarung). Die tägliche Arbeitszeit wird in der Dienstvereinbarung nicht geregelt. Es wird nichts geregelt über Beginn und / oder Ende der täglichen Arbeitszeit oder deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage.

In § 3 der Dienstvereinbarung wird der Ausgleichszeitraum und dessen Berechnung geregelt.

Die Dienstvereinbarung hat eine Regelung über die dienstplanmäßige wöchentliche Arbeitszeit zum Inhalt. Nach § 38 Abs. 2 S. 1 MAVO können Dienstvereinbarungen Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind, zum Gegenstand haben, wenn die entsprechende Rechtsnorm den Abschluss einer ergänzenden Dienstvereinbarung ausdrücklich zulässt. Der Beschluss der Bistums-KODA vom 27.01.1989 ließ in Ergänzung des damals geltenden § 15 BAT Vereinbarungen zu, die die regelmäßige Arbeitszeit unter Vereinbarung eines Ausgleichs abweichend geregelt haben.

Um eine solche Dienstvereinbarung handelt es sich im vorliegenden Fall. Eine Dienstvereinbarung aufgrund von § 38 Abs. 2 MAVO ist jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündbar und entfaltet auch keine Nachwirkung.

Aus diesem Grund ist die Klage im Antrag Ziffer 4 abzuweisen.

2. Die neuen Dienstpläne beinhalten eine generelle kollektive Festlegung der täglichen Arbeitszeit und unterliegen somit der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Die Beklagte bringt hierzu vor, die neuen Dienstpläne unterlägen nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung, weil sich die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten nicht geändert hätten. Die Neuregelung sei nur deshalb erforderlich gewesen, um die einzelnen Mitarbeiterinnen im Rahmen der unveränderten Öffnungszeiten einplanen zu können.

Nach Auffassung des Gerichts kommt es aber nicht darauf an, ob sich die Öffnungszeiten der Kindergärten verändert haben, sondern ob die neue Regelung Auswirkungen auf die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen im Hinblick auf Beginn oder Ende hat.

Für die Beurteilung kommt es entscheidend auf den Zweck des Mitbestimmungsrechts an. Es soll die Interessen der Mitarbeiter vor allem an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit auch an ihrer Freizeit für die Gestaltung ihres privaten Bereiches zur Geltung bringen (BAG, 1 ABR 34/92). Es soll aber auch den kollektiven Schutzauftrag der Mitarbeitervertretung sichern, die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften für die Mitarbeiter zu gewährleisten (BVerwG, PersV 1983,

413). Es muss sich also um eine Regelungsfrage handeln, die die Interessen der Mitarbeiter unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen des Einzelnen berührt (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 36, Rn. 20).

Davon ist im vorliegenden Fall auszugehen. Die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 39,5 Stunden betrifft alle Mitarbeiterinnen der betroffenen Kindergärten. Somit liegt ein kollektiver Tatbestand vor, der die Maßnahme mitbestimmungspflichtig macht.

In diesem Zusammenhang weist das Gericht darauf hin, dass die Beklagte im Oktober 2014 die neuen Dienstpläne der Klägerin zur Zustimmung übersandt hat und zumindest zu diesem Zeitpunkt auch noch von einem mitwirkungspflichtigen Tatbestand ausgegangen ist.

III.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schmid

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht