



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Stiftung [REDACTED], vertreten durch den Vorstand [REDACTED],
[REDACTED]

Klägerin

Proz.Bev.: RAe: [REDACTED]
[REDACTED]

gegen

Mitarbeitervertretung [REDACTED]
[REDACTED]

Beklagte

Proz.-Bev.: RAin [REDACTED]
[REDACTED]

wegen: Ersetzung der Zustimmung ¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kleine und Kurzenberger am 08.07.2022

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

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Klägerin hat die notwendigen Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Streitwert: 5.000,00 €

Tatbestand

- ¹ Zwischen den Parteien ist die Eingruppierung einer Mitarbeiterin im Streit, die im Hofladen der Klägerin beschäftigt ist.
- ² Die Stiftung [REDACTED] ist eine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe. Sie ist als Mitglied im Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e.V. dem Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart e.V. der Arbeitsgemeinschaft der Dienste und Einrichtungen für Erziehungshilfe in der Diözese Rottenburg-Stuttgart angeschlossen, weshalb die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden. Sie ist darüber hinaus Mitglied im Beirat der Katholischen Freien Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. In der Stiftung werden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene betreut, die einen besonderen sozialpädagogischen Hilfebedarf benötigen. Die Beklagte ist die gewählte Mitarbeitervertretung der Stiftung. Sie besteht aus sieben Mitgliedern.

- 3 Die Einrichtung betreibt unter anderem einen Hofladen, in dem Back- und Fleischwaren aus den eigenen Ausbildungsbetrieben verkauft werden. Im Hofladen sind insgesamt sieben Mitarbeiter vor und hinter der Theke beschäftigt. Durch den Betrieb des Hofladens erzielt die Klägerin erhebliche Einkünfte. Der Verkauf entspricht dem in Bäckereien und Metzgereien üblichen Ablauf. In der Stellenbeschreibung vom 12.05.2022 ist angegeben, dass die Mitarbeiterin [REDACTED] im Verkauf, für Kasse/Backwaren und Heißthecken zuständig ist. Nach der Stellenbeschreibung verteilt sich die Tätigkeit in 50 % Kassieren, 48 % Backwarenverkauf und 2 % Heißtheke.
- 4 Am 21.04.2022 leitete die Klägerin das Beteiligungsverfahren für die Einstellung und Eingruppierung von [REDACTED] ein. Im Anschreiben ist vermerkt, dass die Einstellung zum 16.05.2022 erfolgen soll. Als Aufgabenbereich ist Verkauf im Hofladen angegeben. Als Vergütungsgruppe ist VG 9 Ziffer 38 Stufe 5 der Anlage 2 der AVR vorgesehen.
- 5 Am 28.04.2022 verweigerte die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung. In der Rückmeldung ist handschriftlich vermerkt: „Entgeltgruppe VG 9 Ziffer 38 passt nicht“. Weiter wurde angekreuzt, dass der Verdacht einer Benachteiligung der Mitarbeiterin bestünde.
- 6 Am 02.05.2022 fand das Einigungsgespräch der Parteien statt. Im Rahmen dieses Einigungsgesprächs erklärte die Beklagte ihre Zustimmung zur Einstellung von [REDACTED], nach dem fehlende Informationen erteilt worden sind. Im Hinblick auf die streitige Eingruppierung kam es zu keiner Einigung. Von Seiten der Beklagten wurde darauf hingewiesen, dass [REDACTED] eine abgeschlossene Ausbildung habe und deshalb nicht den unter die in der Vergütungsgruppe 9 aufgeführten Tätigkeiten gezählt werden könnte. Die Klägerin hat demgegenüber darauf hingewiesen, dass die Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau Textil nicht mit der zur Bäckereifachverkäuferin vergleichbar sei. Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 8 wäre nur dann gegeben, wenn im Hinblick auf Ausbildung und Tätigkeit eine Übereinstimmung bestehen würde.
- 7 In der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 05.05.2022 wurde unter anderem über das Ergebnis des Einigungsgesprächs vom 02.05.2022 beraten und ein Beschluss

gefasst, wonach es bei der Zustimmungsverweigerung bleibt. Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung und dessen Stellvertreterin waren aufgrund der Teilnahme an einer Mitgliederversammlung verhindert. Darüber hinaus war ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung erkrankt. Unter dem Tagesordnungspunkt 2 fassten die 4 anwesenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Beschluss, dass [REDACTED] die Aufgaben und Pflichten des MAV-Vorsitzenden wegen der Verhinderung des Vorsitzenden und dessen Stellvertreterin übernimmt. Unter dem Tagesordnungspunkt 7 wurde der Beschluss gefasst, dass einer Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 9 nicht zugestimmt wird. Mit E-Mail vom gleichen Tag wird der Klägerin mitgeteilt, dass die Zustimmung nicht erteilt wird, weil die Vergütungsgruppe 9 nicht korrekt sei. Das E-Mail ist von [REDACTED] unterzeichnet.

- 8 Die Klägerin begehrt im Hauptantrag die Feststellung, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] als erteilt gilt und beantragt hilfsweise die verweigerte Zustimmung zu ersetzen.
- 9 Zur Begründung ihres Hauptantrags bringt die Klägerin vor, dass die Zustimmung als erteilt gelten würde, weil die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der 3 Tagesfrist nach Abschluss des Einigungsgespräches die Zustimmung durch einen ordnungsgemäß gefassten Beschluss verweigert habe. Das E-Mail vom 05.05.2022 sei nicht vom MAV-Vorsitzenden bzw. dessen Stellvertreterin unterzeichnet gewesen. Darüber hinaus fehle es an einem hinreichend dargelegten Verweigerungsgrund. Es werde lediglich angegeben, dass die vorgesehene Vergütungsgruppe nicht passen würde.
- 10 Zur Begründung des Hilfsantrags bringt die Klägerin vor, dass die Voraussetzungen eines Verweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 MAVO nicht gegeben seien. Ein Fall der Benachteiligung sei nicht gegeben. Die Mitarbeiterinnen des Hofladens, die keine Ausbildung als Fleischereifachverkäuferin hätten, seien nicht in die Vergütungsgruppe 8 eingruppiert, sondern würden nach der Vergütungsgruppe 9 bzw. nach dem TVöD-VKA bezahlt werden. Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 8 setze eine Fachausbildung voraus, über die [REDACTED] nicht verfüge. Ihre Ausbildung als Einzelhandelskauffrau im Textilbereich sei im Hinblick auf die Eingruppierung hinsichtlich der auszuübenden Tätigkeit als KassiererIn nicht entscheidungserheblich.

Die Tätigkeit einer Kassiererin würde auch keine abgeschlossene 3-jährige Berufsausbildung voraussetzen. Deren Aufgaben würden sich im Scannen der Artikelnummern, dem Bedienen der Kasse und der Entgegennahme von Zahlungen der Kunden erschöpfen. Dafür genüge eine innerbetriebliche Einweisung.

- 11 **Die Klägerin beantragt:** festzustellen, dass die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] als erteilt gilt; **hilfsweise,**
- die seitens der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 38 der Anlage 2 Stufe 1 AVR wird ersetzt.
- 12 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung
- 13 Dazu bringt sie vor, ihre Zustimmung zur Eingruppierung gelte nicht als erteilt. Die schriftliche Erklärung über die Verweigerung der Zustimmung nach durchgeführtem Einigungsgespräch sei von [REDACTED] unterzeichnet gewesen, die von der Mitarbeitervertretung dazu ordnungsgemäß bevollmächtigt worden sei, weil sowohl der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung als auch dessen Stellvertreterin an einer Teilnahme an der Sitzung verhindert gewesen seien.
- 14 Die Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung sei auch hinreichend begründet gewesen. Es habe sich um eine offensichtliche Tatsache gehandelt, zumal die im Verkauf der Hofladens tätigen Mitarbeiterinnen alle in die Vergütungsgruppe 8 eingruppiert seien und in dem erst kurz zuvor durchgeführten Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AS 12/21) die unterschiedlichen Auffassungen der Parteien ausführlich streitgegenständlich gewesen seien.
- 15 Die Zustimmung könne auch nicht ersetzt werden, da die Tätigkeiten der Mitarbeiterin nicht denen vergleichbar seien, die in der Vergütungsgruppe 9 aufgeführt seien. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Mitarbeiterin über einen Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberufs als Einzelhandelskauffrau verfüge. Der Aufgabenbereich und die Verantwortung einer Einzelhandelskauffrau in Verbindung mit den ihr übertragenen Tätigkeiten seien nicht den Tätigkeiten vergleichbar, die in

der Vergütungsgruppe 9 aufgeführt seien. Bei den dort aufgeführten Tätigkeiten würde es sich durchweg um solche handeln, die keine Ausbildung voraussetzen würden.

- ¹⁶ Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

- ¹⁷ Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet
- ¹⁸ Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO gegeben, da das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 33 Abs. 4 MAVO i.V.m. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO streitgegenständlich ist.
- ¹⁹ Der Hauptantrag auf Feststellung ist nicht begründet.
- ²⁰ Die Beklagte hat ihre Zustimmung innerhalb der Frist nach § 33 Abs. 2 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung (§ 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO) verweigert. Sie ist bei dieser Entscheidung auch nach der durchgeführten Einigungsverhandlung geblieben und hat diese Entscheidung durch einen ordnungsgemäß gefassten Beschluss innerhalb der Frist nach § 33 Abs. 3 MAVO der Klägerin mitgeteilt.
- ²¹ Die Verweigerung der Zustimmung ist nur dann beachtlich, wenn die Mitarbeitervertretung nach einem ordnungsgemäß gefassten Beschluss der Mitarbeitervertretung dem Dienstgeber Gründe mitteilt, die einen Verstoß gegen einen zulässigen Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 MAVO möglich erscheinen lassen (BAG 10.03.2009, 1 ABR 93/07).

- 22 An die Begründung sind keine strengen Maßstäbe zu stellen, doch ist es nicht ausreichend, wenn lediglich ein im Gesetz aufgeführter Grund wiederholt wird (MAVO/Jüngst § 35 Rn. 113). In diesem Zusammenhang ist der Zweck zu berücksichtigen, der mit der Regelung verfolgt wird. Der Dienstgeber soll dazu gebracht werden, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten auseinanderzusetzen (KGH.EKD 18.06.2012, ZMV 20 13,34 (35)).
- 23 Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen genügt der im Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 28.04.2022 angegebene Grund „Entgeltgruppe VG 9 Ziffer 38 passt nicht“ der Begründungspflicht. Dabei ist zu beachten, dass zwischen den Parteien schon seit einiger Zeit Streit darüber besteht, ob die im Verkauf tätigen Mitarbeiterinnen des Hofladens in die VG 9 Ziffer 17a bzw. 38 der Anlage 2 AVR oder in die VG 8 der Anlage 2 AVR einzugruppieren sind. Dieser Streit war schon Gegenstand eines Verfahrens vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht (AS 12/21). Für den Dienstgeber war daher sofort erkennbar, welche Auffassung die Mitarbeitervertretung auch im Fall der Eingruppierung der Mitarbeiterin █████ vertritt.
- 24 Offensichtlich gab es auf Seiten des Dienstgebers auch keinerlei Zweifel im Hinblick auf den vorgebrachten Verweigerungsgrund, da der Dienstgeber die Einigungsverhandlung sehr kurzfristig angesetzt hat. Entsprechendes gilt für die Mitarbeitervertretung. Die ihr übermittelten Informationen über die neue Mitarbeiterin haben sich auf deren Arbeitsaufgaben „Verkauf Hofladen“ beschränkt. Die Stellenbeschreibung wurde zu einem späteren Zeitpunkt erstellt. Die Mitarbeitervertretung hat die erteilte Information erkennbar als ausreichend angesehen und adäquat reagiert.
- 25 Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht daraus, weil die Mitarbeitervertretung im Schreiben vom 28.04.2022 nicht den zutreffenden Verweigerungsgrund angekreuzt hat. Eine unrichtige Eingruppierung stellt einen Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung i.S.v. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO und nicht nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO dar. Diese Unrichtigkeit hat auf die Wirksamkeit der Verweigerung keinen Einfluss. Entscheidend in diesem Zusammenhang ist, dass nur eine Begründung, die offen-

sichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, unbeachtlich ist (BAG 10.03.2009, 1 ABR 93/07).

- 26 Der Beschluss der Mitarbeitervertretung nach durchgeführter Einigungsverhandlung, auch weiterhin die Zustimmung zu verweigern, wurde ordnungsgemäß gefasst.
- 27 Die Sitzung der Mitarbeitervertretung am 05.05.2022 wurde von dem kommissarisch gewählten Mitglied der Mitarbeitervertretung, [REDACTED], geleitet und der in dieser Sitzung gefasste Beschluss wurde am gleichen Tag von [REDACTED] dem Dienstgeber übermittelt.
- 28 In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Mitarbeitervertretung aus sieben Mitgliedern besteht. Dem Sitzungsprotokoll vom 05.05.2022, dessen Inhalt im Verlauf der mündlichen Verhandlung unstrittig geworden ist, kann entnommen werden, dass vier Mitglieder anwesend waren und somit die Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung gegeben war (§ 14 Abs. 5 MAVO). Zu Beginn der Sitzung haben die anwesenden Mitarbeitervertreter die zeitweilige Verhinderung des Vorsitzenden und dessen Stellvertreterin sowie eines erkrankten Mitglieds der Mitarbeitervertretung festgestellt und einstimmig den Beschluss gefasst, dass [REDACTED] die Aufgaben des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung übernimmt (TOP 1 und 2).
- 29 Diese Vorgehensweise entspricht den gesetzlichen Vorgaben. Der Vorsitzende bzw. dessen Stellvertreter hat die Sitzungen der Mitarbeitervertretung zu leiten (§ 14 Abs. 3 S. 1 MAVO). Im Falle deren Verhinderung wird die Mitarbeitervertretung nicht beschlussunfähig, sondern kann nach Feststellung ihrer Beschlussfähigkeit einen kommissarischen Sitzungsleiter wählen (MAVO/Thiel § 14 Rn. 38).

30 Auch der hilfsweise gestellte Antrag ist nicht begründet.

Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung kann nicht ersetzt werden, da die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin ■■■■ in VG 9 Ziffer 38 der Anlage 2 der AVR nicht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) entspricht.

31 Bei der Eingruppierung geht es um die Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen der ab seiner Einstellung auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (st.Rspr. KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.03.11, AS 02/11; Urteil vom 18.11.11, AS 13/11; Urteil vom 21.06.13, AS 03/13; Urteil vom 18.12.15, AS 08/15). Sie ist kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung. Bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung erfolgt dies zunächst durch die Anwendung der dafür maßgeblichen Anlage der AVR.

32 Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht (I(b) S.1 Anlage 1 der AVR). Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütung- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütung- bzw. Entgeltgruppe erfüllen (I(b) S. 2 Anlage 1 der AVR).

Nach der Stellenbeschreibung verteilen sich die Aufgaben der Stelle je zur Hälfte auf das Kassieren und den eigentlichen Verkauf der Waren des Hofladens. Es bedarf somit keiner näheren Prüfung, ob die Arbeit an der Kasse geringer zu bewerten ist, als die weiteren Aufgaben im Verkauf.

33 Maßgebend dafür ist im vorliegenden Fall die Anlage 2 der AVR, in der die Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein) geregelt sind. Innerhalb der Vergütungsgruppen wird der Beruf oder die Tätigkeit eines Verkäufers nicht ausdrücklich aufgeführt, weshalb die Bestimmung durch einen Vergleich mit den in den einzelnen Vergütungsgruppen geregelten Tätigkeiten zu erfolgen hat.

- 34 Eine Eingruppierung in die Ziffer 38 der VG 9 wird den Tätigkeitsmerkmalen im Verkauf des Hofladens nicht gerecht. Das maßgebliche Unterscheidungsmerkmal stellen die Voraussetzungen dar, die gegeben sein müssen, um die Tätigkeit ausüben zu können.
- 35 Im Hofladen werden Fleischerei- und Bäckereiprodukte verkauft, die in den Ausbildungsbetrieben der Klägerin hergestellt worden sind. Es handelt sich somit um Tätigkeiten, die üblicherweise von Fleischereifachverkäufer/innen bzw. Bäckereifachverkäufer/innen ausgeübt werden. Dabei handelt es sich um Berufe, die eine abgeschlossene 3-jährige Berufsausbildung voraussetzen (Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk/zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk vom 31.03.2006, BGBl 2006 Teil I Nummer 15 S. 604 ff.). Diese Anforderung lässt einen Schluss auf den Aufgabenbereich und die Verantwortung zu, die mit den Tätigkeiten des Berufsbildes verbunden sind.
- 36 Bei den in der VG 9 aufgeführten Berufen und Tätigkeiten handelt es sich dagegen durchweg um solche, bei denen ausdrücklich keine Ausbildung vorausgesetzt wird bzw. bei den darauf abgestellt wird, dass es sich um einfache oder mechanische Tätigkeiten handelt. Darin liegt der entscheidende Unterschied zu den Anforderungen für die Tätigkeit als Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk.
- 37 Die Mitarbeiterin ████████ verfügt über keine abgeschlossene Ausbildung zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk. Sie hat eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau im Bereich Textil abgeschlossen. Auch dabei handelt es sich um einen Ausbildungsberuf, der eine 3-jährige Berufsausbildung voraussetzt (Verkäufer- und Einzelkaufleuteverordnung vom 13.03.2012, BGBl. 2012 I S. 458). Die Tätigkeiten, die eine Einzelhandelskauffrau üblicherweise ausübt und somit erlernt hat, sind den Tätigkeiten der Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk ähnlich. Der Verkauf von Gütern, die Beratung der Kunden, aber auch das Kassieren des Kaufpreises gehört in beiden Fällen zum prägenden Berufsbild.

Eine Gleichstellung mit den in der VG 9 der Anlage 2 AVR aufgeführten Berufen und Tätigkeiten kommt somit nicht in Betracht.

- 38 Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Beklagte hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 MAVO).
- 39 Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Eine Rechtssache hat nur dann grundsätzliche Bedeutung, wenn eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage des Verfahrens von allgemeiner Bedeutung und klärungsbedürftig ist. Eine Rechtsfrage wiederum ist nur dann von allgemeiner Bedeutung, wenn diese über das Interesse der Prozessparteien hinausgeht oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teiles davon eng berühren. Dies setzt voraus, dass die Rechtsfrage für mehr als nur eine geringe Anzahl von vergleichbaren Lebenssachverhalten von Bedeutung ist. Die Eingruppierung einer Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk betrifft allenfalls eine verschwindend geringe Anzahl von vergleichbaren Fällen in kirchlichen Einrichtungen.
- 40 Im Verhältnis zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung handelt es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit. In einem solchen Fall ist in der Regel der Hilfswert von 5.000 € nach § 23 Abs. 3 RVG festzusetzen, wenn nicht besondere Umstände ein Abweichen davon nach oben oder unten begründen. Solche besonderen Umstände liegen nicht vor.

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

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kurzenberger

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht