

**Geschäfts-Nr.: AS 08/15**

Verkündet am 18.12.2015

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

# **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

**gegen**

MAV

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Handschuh und Wacker am 18.12.2015

**für Recht erkannt:**

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau S. in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 Anlage A AVO-DRS wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Reinigungskraft für die Psychologische Beratungsstelle in A.

Mit Antrag vom 22.01.2015 beantragte die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin S. als teilzeitbeschäftigte Reinigungskraft für die Psychologische Beratungsstelle in A. ab dem 23.01.2015. Nachdem die Klägerin bemerkte, dass sie in dem Antrag nicht die nach ihrer Auffassung zutreffende Entgeltgruppe angegeben hatte, wurde am 28.01.2015 bzw. 02.02.2015 ein neuer Zustimmungsantrag zur Einstellung und Eingruppierung gestellt. Nach dem korrigierten Antrag vom 02.02.2015 wurde die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 beantragt. Auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin mit der Klägerin findet die Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS) Anwendung.

Am 04.02.2015 hat die Beklagte der Einstellung der Mitarbeiterin zugestimmt, die Zustimmung zu deren Eingruppierung jedoch verweigert. Zur Begründung hatte die Beklagte darauf hingewiesen, dass die beabsichtigte Eingruppierung nicht der Entgeltordnung der AVO-DRS entsprechen würde. Frau S. übe keine einfachste Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 aus, sie müsse mindestens in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert werden. In der Folge kamen die Parteien überein, dass die Stellenkommission eine Neubewertung der Stelle vornimmt. Die Stellenkommission bestätigte am 21.9.2015 die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1. Die Beklagte blieb bei ihrer Auffassung und lehnte auch weiterhin die Zustimmung ab. Das am 23.10.2015

durchgeführte Einigungsgespräch blieb ohne Erfolg. Am 26.10.2015 verweigerte die Beklagte unter Hinweis auf ihre bereits wiederholt vorgebrachte Auffassung die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung.

Die Arbeitsstelle und Aufgaben der Mitarbeiterin werden in der Stellenbeschreibung wie folgt beschrieben:

- Reinigungskraft für die Ökumenische Psychologische Beratungsstelle A.
- Ziele der Stelle: Die Reinigungskraft hat möglichst selbstständig dafür zu sorgen, dass sowohl Ratsuchende als auch Mitarbeitende sich in einer gut gepflegten Einrichtung wohl fühlen. Ihre Arbeit trägt nicht unerheblich zur positiven Außenwirkung und damit zur Erreichung der Ziele der Beratungsstelle bei. Sie versteht ihren Auftrag ausdrücklich auch unter den Aspekten Ressourcenschonung und Werterhaltung.
- Zu erfüllende Aufgaben sind:  
5 Beraterzimmer, 1 Sekretariat, 1 Anmeldezimmer, 1 Team- und Therapie-  
raum staubsaugen, Regale, Schreibtische, Stühle, Schrankablagen, Fenster-  
simse und therapeutische Figuren reinigen, Papierkörbe leeren, 22 %;
- Spielzimmer staubsaugen und Boden nass wischen sowie Fenstersimse reini-  
gen, Spielzeug-Regale reinigen und wieder anordnen, 13 %;
- zwei Toilettenräume und Vorraum staubsaugen, Boden nass wischen, Spie-  
gel, Waschbecken, Wandfliesen und WC-Schüsseln reinigen, 12 %;
- Küche staubsaugen und Boden nass wischen, Mülleimer und Biomüll leeren  
und auswischen, sowie Geschirrhandtücher waschen, Küchenschränke, Ar-  
beitsfläche, Spüle, Fenstersimse und Kühlschrank reinigen, 10 %;
- Geräte-Technikraum staubsaugen, Schreibtisch, Fenstersims und Aufbewah-  
rungsschränke reinigen, 8,5 %;
- Innenflur staubsaugen, Türen und Türrahmen reinigen, 8 %;
- Treppenhaus-Treppe vom 3. in 2. Stock kehren und nass wischen, 6,5 %;
- Fenster putzen (jedes Fenster mindestens 2-3 mal im Jahr, 12 %;
- Tätigkeiten nach Bedarf und Verschmutzungsgrad wie eizkörper, Eingang-  
glastür und Deckenleuchten in allen Räumen reinigen sowie Vorhänge zum  
Reinigen ab- und aufhängen, 8 %.

Die Klägerin bringt vor, Frau S. habe lediglich einfachste Tätigkeiten auszuüben, weshalb eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 zutreffend sei. Das Verfahren zur Stellenbeschreibung und Stellenbewertung sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Auch die Stellenkommission, die zur Beurteilung der Stelle eingeschaltet gewesen sei, sei zu dem Ergebnis gekommen, dass die von der Klägerin vorgesehe-  
ne Eingruppierung zutreffend sei.

**Die Klägerin beantragt:** die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau S. in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 Anlage A AVO-DRS zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung.

Dazu bringt sie vor, die Mitarbeiterin habe die Räume der Ökumenischen Psychologischen Beratungsstelle zu reinigen. Dabei falle eine Vielzahl einzelner Tätigkeiten an. Die Beratungsstelle habe eine Fläche von ca. 250 m<sup>2</sup>. Die Räume seien, mit Ausnahme des Sekretariats, weitgehend wie Wohnräume eingerichtet. Es sei offensichtlich, dass solchermaßen ausgestattete Räume aufwändiger zu reinigen seien, als rein funktional möblierte Verwaltungsräume. Die Mitarbeiterin habe ihre Aufgaben in nur 3 Stunden in der Woche zu erledigen. Bei der Beurteilung ihrer Tätigkeit sei davon auszugehen, dass sämtliche Tätigkeiten einem einheitlichen Ziel dienten. Einfachste Tätigkeiten seien solche, die nur einer sehr kurzen Einweisung bedürften. Davon könne nicht ausgegangen werden. Allein schon aufgrund der Vielzahl der aufgeführten einzelnen Tätigkeiten läge es nahe, dass für deren Erledigung eine längere und ausführliche Einweisung erforderlich sei. Als Maßstab sei dabei nicht auf eine erfahrene Hausfrau abzustellen, sondern auf einen jungen Mann, der ohne Vorkenntnisse durch diese Tätigkeit Geld verdienen müsse. Ein weiteres Kriterium für einfachste Tätigkeiten sei, dass für diese keine Vor- oder Ausbildung notwendig sei. Insoweit sei als Vorbildung die Erfahrung aus einer eigenständigen Haushaltsführung erforderlich. Weiter müsse berücksichtigt werden, dass die Mitarbeiterin, über die in der Stellenbeschreibung aufgeführten zu erledigenden Tätigkeiten hinaus keine klare Aufgabenzuweisung im Sinne eines genau ausgearbeiteten Planes habe. Sie müsse selbstständig entscheiden, welche Arbeiten dringlicher seien. Auch wenn die Mitarbeiterin ihre Tätigkeiten grundsätzlich außerhalb der üblichen Beratungszeiten der Einrichtungen auszuüben habe, komme es doch in Einzelfällen auch zu Überschneidungen. Dann müsse sie klären, welche Räume belegt sind. Schließlich dürfe nicht unberücksichtigt bleiben, dass es sich bei der Arbeit in einer Beratungsstelle um eine besondere Vertrauensstelle handle. Es sei nicht auszuschließen, dass die Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Arbeit Kenntnis über Ratsuchende erlangt, die die Beratungs-

stelle aufsuchen. Insgesamt handele es sich bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin um eine solche, die eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 rechtfertigen würde.

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

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

#### **I.**

1. Die kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht (§§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2a KAGO).

Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Fall. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO.

2. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Fristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und 33 Abs. 4 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVO-DRS, verweigert.

#### **II.**

Die Klage ist auch begründet.

Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 Anhang A AVO-DRS entspricht der Arbeitsvertragsordnung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Bei der Eingruppierung geht es um die Festsetzung, der für die Mitarbeiterin nach den Merkmalen der ab ihrer Einstellung auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (ständige Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart, z. B. Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11; Urteil vom 18.11.2011, AS 13/11; Urteil vom 21.06.2013, AS 03/13). Bei der Anwendung von kircheneigenen Vergütungsregelungen erfolgt dies durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Entgeltgruppe. Die Eingruppierung erfolgt durch Anwendung der einer bestimmten Entgeltgruppe zugeordneten Einreihungsmerkmale und erschöpft sich deshalb in der Rechtsanwendung (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.).

2. Für die Eingruppierung der Mitarbeiterin ist die Entgeltordnung der AVO-DRS in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung maßgebend.

Danach richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst). Die Beschäftigte erhält das Gehalt bzw. den Lohn nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. Die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht (§ 12 Abs. 1 AVO-DRS).

3. Im vorliegenden Fall kommt es deshalb darauf an, ob die Mitarbeiterin einfachste Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 1 auszuüben hat.

In der Protokollerklärung Nummer 10 heißt es: Einfachste Tätigkeiten üben zum Beispiel aus:

- Essens- und Getränkeausgeberinnen / Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- Reinigerinnen / Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Wärterinnen / Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Serviererinnen / Servierer,
- Hausarbeiterinnen / Hausarbeiter und
- Hausgehilfinnen / Hausgehilfen.

4. Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass sämtliche Tätigkeiten der Mitarbeiterin als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten sind. Dabei kann auf die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte für den öffentlichen Dienst zurückgegriffen werden, da die AVO-DRS sich stark an den TVöD des öffentlichen Dienstes anlehnt (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.06.2013, AS 03/13). Es ist darauf abzustellen, dass die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (BAG, Beschluss vom 28.01.2009, 4 ABR 92/07, Rn. 23; § 12 Abs. 1 S. 4 AVO-DRS).

Im vorliegenden Fall ist dazu festzustellen, dass die Einzeltätigkeiten nach der Stellenbeschreibung als eine einheitliche Gesamttätigkeit anzusehen sind. Der Mitarbeiterin obliegt die Sicht- und Unterhaltsreinigung der Einrichtung, wie sie in den Zielen in der Stellenbeschreibung näher beschrieben wird.

5. Die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit wird von keinem der in der Protokollerklärung Nummer 10 aufgeführten Beispiele erfasst.

Die Reinigungstätigkeit der Mitarbeiterin in Gebäuden kann auch nicht unter Reinigungstätigkeit im Außenbereich subsumiert werden, da der Innenbereich nicht aufgeführt ist.

Sie entspricht auch nicht der Tätigkeit einer Hausarbeiterin. Unter Hausarbeit wird die Arbeit im Haushalt verstanden, zu der mehr Tätigkeiten gehören. Allein der Umstand, dass im Rahmen der Hausarbeit auch Reinigungstätigkeiten anfallen, kann nicht zu einer Gleichsetzung führen. Schließlich muss berücksichtigt werden, dass die eigenständige Aufzählung der Reiniger im Außenbereich darauf hindeutet, dass es sich dabei um eine eigene Gruppe von Beschäftigten handelt (BAG, Beschluss vom 28.01.2009, Rn. 25).

6. Die in der Protokollerklärung aufgeführten Beispiele sind jedoch nicht abschließend, sondern nur beispielhaft aufgeführte Tätigkeiten. Wird kein Beispiel erfüllt, so ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 18.10.2013, AS 11/13).

Bei dem Begriff „einfachste Tätigkeiten“ der Entgeltgruppe 1 Anlage A AVO-DRS handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der unter Berücksichtigung der Maßstäbe der in der Protokollerklärung genannten Beispiele auszulegen ist.

Dabei ist zu beachten, dass die einfachsten Tätigkeiten von einfachen Tätigkeiten - Entgeltgruppe 2 - abzugrenzen sind. Schon für einfache Tätigkeiten ist es kennzeichnend, dass diese keine Vor- oder Ausbildung erfordern. Voraussetzung für einfachste Tätigkeiten ist deshalb vor allem, dass es sich um un- und angelernte Tätigkeiten handelt. In Abgrenzung zu den einfachen Tätigkeiten darf deshalb keine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich sein. Es muss vielmehr eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase für eine ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgabe ausreichend sein (BAG, Beschluss vom 28.1.2009, a. a. O., Rn. 50). Bei der Dauer der Anlernphase bzw. Einweisung ist zu unterscheiden, ob diese erforderlich ist, um allein ein gewisses Maß an Arbeitsgeschwindigkeit zu erreichen oder um die Arbeitsabläufe als solche zu beherrschen (BAG, a. a. O.).

Kennzeichnend für „einfachste Tätigkeiten“ ist somit, ob es sich im Wesentlichen um gleichförmige und gleichartige Tätigkeiten handelt, deren Verrichtung keine nennenswerten eigenen Überlegungen erfordert (LAG Baden-Württemberg, 11.10.2007, 19 TaBV 8/06).

Bei den in der Protokollerklärung aufgeführten Beispielen handelt es sich um solche Tätigkeiten. Allen ist gemein, dass es an einem eigenständigen Entscheidungs- und Verantwortungsbereich fehlt.

7. Für Reinigungstätigkeiten in Gebäuden kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an. Eine generelle Zuordnung von Reinigungstätigkeiten in Gebäuden zur Entgeltgruppe 1 ist nicht möglich (BAG, a. a. O., Rn. 52). Vielmehr ist zwischen solchen Reinigungstätigkeiten zu unterscheiden, die nur einer sehr kurzen Einweisung bedürfen und speziellen Reinigungstätigkeiten, die mit einer gewissen Sachkenntnis durchgeführt werden müssen, erhöhte Anforderungen an den Beschäftigten stellen oder eine besondere Beanspruchung mit sich bringen, weil die Tätigkeit unter besonderen Arbeitsbedingungen durchzuführen ist. Das kann bei besonderen Sorgfaltsanforderungen durch den Ort der Arbeitsleistung oder aufgrund der verwendeten Reinigungsmittel oder -geräte, die



eine besondere Sachkenntnis oder eine besondere Einweisung sowie Einarbeitung bedürfen, der Fall sein (BAG, a. a. O., Rn. 53).

Bei den in der Stellenbeschreibung genannten Reinigungstätigkeiten handelt es sich durchweg um einfachste Tätigkeiten. Die Mitarbeiterin hat in den Zimmern der Einrichtung Staub zu saugen, die Schreibtische, Stühle, Ablagen und Fenstersimse zu reinigen, Papierkörbe zu leeren. Sie hat darüber hinaus die Böden, soweit möglich, nass zu wischen, die Toiletten zu reinigen, in der Küche die Mülleimer zu leeren und auszuwischen. Weitere Reinigungsarbeiten wie Fensterputzen hat sie nach Bedarf zu erledigen.

Die Durchführung der aufgeführten Arbeiten erfordert keine besondere Sachkunde oder eine besondere Einweisung. Es handelt sich bei den aufgeführten Reinigungsarbeiten um die übliche Sicht- und Unterhaltsreinigung.

An dieser Beurteilung ändert auch nichts der Umstand, dass die Mitarbeiterin im Einzelfall selbstständig entscheiden muss, welche Arbeiten dringlicher sind. Dabei ist zu beachten, dass ein Großteil der Arbeiten – wie z. B. Staubsaugen, Reinigung der Toiletten und Küche – regelmäßig durchgeführt werden müssen. Eine andere Beurteilung lässt sich auch nicht daraus ableiten, dass die Mitarbeiterin in Einzelfällen ihre Arbeit auszuführen hat, obwohl noch ein Beratungsgespräch stattfindet. Dies mag für ihren gewohnten Arbeitsablauf hinderlich sein, stellt aber keine ins Gewicht fallende Erschwernis ihrer Arbeit dar.

Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn die Mitarbeiterin besondere Sorgfaltsanforderungen zu beachten hätte. Dies wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn sie im Rahmen ihrer Reinigungsarbeiten besondere Hygienevorschriften zu beachten hätte, die mit einer gegenüber einer üblichen Unterhaltsreinigung erhöhten Kontrolltätigkeit verbunden wären.

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht gegeben. Zwar muss die Mitarbeiterin die therapeutischen Figuren reinigen. Dabei hat sie aber keine besonderen Hygienevorschriften oder andere Vorgaben zu beachten.

Besondere Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterin im Sinne einer besonderen Vertrauensstellung ergeben sich auch nicht daraus, dass sie die Reinigungsarbeit in einer Psychologischen Beratungsstelle durchzuführen hat und deshalb mit Ratsuchenden in Kontakt kommen kann. Der Kontakt beschränkt sich aber

darauf, dass der Ratsuchende von der Mitarbeiterin in oder beim Verlassen der Einrichtung gesehen wird. Das kann im Einzelfall für den Ratsuchenden unangenehm sein, hat für die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterin sonst keine Bedeutung.

Auch der Umstand, dass auf den Schreibtischen der Beratungsstelle möglicherweise höchst private Unterlagen herumliegen, führt nicht dazu, dass es sich um eine besondere Vertrauensstelle handeln würde.

Vergleichbare Voraussetzungen sind gegeben, wenn die Reinigungsarbeit in Räumen auszuführen ist, in denen vertrauliche Unterlagen – Arzt- und Rechtsanwaltspraxen, Behörden, usw. – aufbewahrt werden. Es versteht sich von selbst, dass eine Reinigungskraft ihre vertraglichen Pflichten verletzen würde, wenn sie in solche Unterlagen unerlaubt Einsicht nehmen oder gar solche Informationen weitergeben würde.

8. Aus alledem ergibt sich, dass der von der Beklagten behauptete Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung nicht vorliegt, weshalb die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung zu ersetzen 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

Handschuh

Wacker

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht