

**Geschäfts-Nr.: AS 03/19**  
Verkündet am 23.09.2019

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

Proz.-Bev.:

**gegen**

MAV

**Beklagte**

Proz.-Bev.:

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO)<sup>1</sup>

---

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

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Bernd Schendzielorz als Vorsitzenden und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Winfried Baur und Gabriele Thun in der mündlichen Verhandlung am 23. September 2019

### **für Recht erkannt:**

1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. als Alltagsbegleiterin in der Behindertenhilfe in Entgeltgruppe S 2 Stufe 1 der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.
2. Die notwendigen Auslagen der Beklagten trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin als Alltagsbegleiterin in der Behindertenhilfe in die Entgeltgruppe S 2 Entgeltstufe 1 der Anlage 33 der AVR zu ersetzen.

Die Klägerin stellte die Mitarbeiterin K. zum 15.08.2018 als Alltagsbegleiterin in der Behindertenhilfe ein. Der Aufgabenbereich von Frau K. umfasst im Bereich der ambulanten Dienste in L. im Wesentlichen die Begleitung und Unterstützung von erwachsenen Menschen mit seelischer, geistiger und / oder körperlicher Behinderung im Rahmen der Eingliederungshilfe bei der Gestaltung und Bewältigung ihres Alltags,

also die Unterstützung bei der Erledigung von Einkäufen (z.B. Fahrten zum Einkaufen, Tragen der Einkaufstaschen, Unterstützung bei der Wahl der Lebensmittel und beim Bezahlen), beim Herrichten und der Zubereitung von Mahlzeiten (z.B. Hilfe beim Kochen und der Auswahl der Zutaten sowie Bestimmung der Mengen), bei der Wäschepflege (z.B. Hilfe bei der Sortierung, bei Gebrauch und der Bedienung der Geräte wie Waschmaschine und Wäschetrockner, beim Bügeln und Einräumen der Wäsche), beim Sauberhalten und der Reinigung der Wohnung (z.B. Abfallentsorgung, Putzen und Wischen, Aufräumen, Lüften, Abtauen des Kühlschranks und Reinigung des Herdes), bei der Mobilität (z.B. Fahrten, Begleitung im öffentlichen Nahverkehr, Begleitung bei Arztterminen und Behördengängen) und bei der Freizeitgestaltung (z.B. Organisation der Teilnahme an Veranstaltungen, Begleitung ins Kino, zu Vorträgen, Sportveranstaltungen oder Konzerten). Die auszuführenden Aufgaben erfolgen auf der Grundlage einer vereinbarten Hilfeplanung und richten sich nach den jeweiligen individuellen Anliegen und Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung.

In der Vergangenheit war Frau K. in der Zeit vom 06.09.2013 bis 30.04.2016 bei einem anderen Arbeitgeber als Alltagsbegleiterin älterer Menschen beschäftigt.

Bei der Beklagten gingen am 24.10.2018 die kompletten Frau K. betreffenden Einstellungsunterlagen ein. Am 29.10.2018 stimmte die Beklagte der geplanten Einstellung von Frau K. zu, erhob jedoch Einwände gegen ihre Eingruppierung, insbesondere gegen die vorgesehene Stufenzuordnung. Am 26.03.2019 fand zwischen den Parteien ein Eingruppierungsgespräch statt, in dessen Nachgang die Beklagte mit Schreiben vom 27.03.2019 der Klägerin mitteilte, dass sie ihre Einwände gegen die Zuordnung von Frau K. in Stufe 1 aufrecht erhalte. Außer Streit ist zwischen den Parteien, dass Frau K. in die Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR einzugruppieren ist.

**Die Klägerin trägt vor**, dass Frau K. der Stufe 1 der Entgeltgruppe 2 der Anlage 33 der AVR zuzuordnen sei, da Frau K. bei ihrer Einstellung die Voraussetzungen für eine Zuordnung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR nicht erfülle. Zum einen habe Frau K. zum Zeitpunkt ihrer Einstellung keine „einschlägige Berufserfahrung“ von mindestens einem Jahr i. S. des § 11 Abs. 2 der Anlage 33 der

AVR gehabt. Die Tätigkeit eines Alltagbegleiters in der Altenhilfe entspreche nicht der Tätigkeit eines Alltagbegleiters in der Behindertenhilfe. Menschen mit Behinderungen seien nicht vergleichbar mit alten Menschen. Dies würden auch die verschiedenen Hilfe-Systematiken und die dafür vorgesehenen gesetzlichen Rahmenbedingungen zeigen: Was die Kosten anbelange, seien Alltagsbegleiter im Rahmen der Altenhilfe in der Pflegeversicherung, während die Alltagsbegleitung und Unterstützung im Bereich der Behindertenhilfe im Rahmen der Teilhabe-Gesetzgebung verankert sei. Auch im Rahmen der Eingruppierung würden wesentliche Unterschiede bestehen: Alltagsbegleiter in Altenhilfeeinrichtungen seien der Anlage 2 der AVR zugeordnet, während Alltagsbegleiter in Einrichtungen der Behindertenhilfe der Anlage 33 der AVR zugeordnet seien. Ausgehend von den Tabellenwerten sei die Tätigkeit in der Behindertenhilfe höherwertiger als die in der Altenhilfe. Zum anderen liege zwischen der Tätigkeit von Frau K. in der Altenhilfeeinrichtung und der Tätigkeit bei der Klägerin ein Zeitraum von mehr als zweieinhalb Jahren, so dass nicht mehr davon auszugehen sei, dass noch erhebliche Erfahrungswerte vorliegen, die sinnvoll eingebracht und verwertet werden könnten.

#### **Die Klägerin beantragt daher:**

Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. als Alltagsbegleiterin in der Behindertenhilfe in Entgeltgruppe S 2 Stufe 1 der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.

#### **Die Beklagte beantragt**

Klageabweisung.

**Die Beklagte wendet ein**, dass zum Zeitpunkt der Einstellung von Frau K. bei dieser sehr wohl die Voraussetzungen für eine Zuordnung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR vorgelegen hätten. Die Tätigkeit als Alltagsbegleiter in der Altenhilfe sei gleichwertig mit der Tätigkeit als Alltagsbegleiter in der Behindertenhilfe. Die Unterschiede in der Klientel seien nicht entscheidend. Die praktische Arbeit sei in beiden Bereichen die gleiche. Sowohl bei der Tätigkeit eines Alltagsbetreuers in der Altenhilfe als auch bei der Tätigkeit eines Alltagsbetreuers in der Be-

hindertenhilfe gehe es um die Unterstützung von Menschen, die Schwierigkeiten im Ablauf und Umgang ihres Alltags haben. Eine unterschiedliche eingruppierungsrechtliche Wertigkeit der Tätigkeit bestehe nicht. Dies zeige sich darin, dass ab dem 01.01.2019 Betreuungskräfte in stationären Pflegeeinrichtungen und in der ambulanten Pflege von der Entgeltgruppe 10 Ziffer 17 bzw. 18 der Anlage 2 der AVR erfasst würden. Der zeitliche Abstand der Tätigkeit von Frau K. als Alltagsbetreuerin in der Altenhilfe und ihrer jetzigen Tätigkeit als Alltagsbetreuerin in der Behindertenhilfe schade nicht, da ein theoretischer, fachlicher Hintergrund bei der Tätigkeit als Alltagsbegleiter ausdrücklich nicht verlangt werde.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 23.09.2019 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und hat in der Sache Erfolg.

#### I.

Die Klage ist zulässig.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben, da dem vorliegenden Verfahren ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde liegt. 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 Frist des § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zu-

lässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

## II.

Die Klage ist auch begründet.

Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung von Frau K. als Alltagsbetreuerin in der Behindertenhilfe in die Entgeltgruppe S 2 Stufe 1 der Anlage 33 der AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

1. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen der ab seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe. Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs- / Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung.
2. Für die Eingruppierung der Mitarbeiterin K. ist die Vergütungsordnung der AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung maßgebend.

Danach ist die Mitarbeiterin K. mit der insoweit übereinstimmenden Ansicht der Parteien in die Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR „Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“ einzugruppieren. Streitig ist zwischen den Parteien ausschließlich, ob die Mitarbeiterin der (Entgelt-) Stufe 1 (so die Klägerin) oder 2 (so die Beklagte) zuzuordnen ist.

Für diese Streitfrage ist maßgeblich die Bestimmung des § 11 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 der Anlage 33 der AVR in der am 15.10.2018 gültigen Fassung, die folgenden Wortlaut hat:

„Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“

3. Vorliegend hat die Zustimmungsersetzungsklage in der Sache Erfolg, da die Mitarbeiterin K. in die Stufe 1 der Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR einzugruppieren ist.
  - a. Die Mitarbeiterin K. wäre nicht der Stufe 1, sondern – wie von der Beklagten für zutreffend erachtet – der Stufe 2 der genannten Entgeltgruppe zuzuordnen, wenn es sich bei ihrer in der Zeit vom 06.09.2013 bis 30.04.2016 als Alltagsbetreuerin in der Altenhilfe erworbenen Berufserfahrung um eine „einschlägige Berufserfahrung“ i. S. des § 11 Abs. 2 Satz 2 der Anlage 33 der AVR handeln würde. Dem ist aber nicht so.
    - aa. Eine Definition, was unter „einschlägiger Berufserfahrung“ zu verstehen ist, ist in den AVR nicht enthalten. Da die AVR, auch ihre Anlage 33, den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst (TVöD / TV-L) nachgebildet sind, können die dortigen Protokollerklärungen und die dazu ergangene Rechtsprechung zur Auslegung herangezogen werden, zumal es keinen Grund zur Annahme gibt, dass der AVR-Geber (die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes) von einer abweichenden Bedeutung ausgegangen ist, da andernfalls zu erwarten gewesen wäre, dass er dies entweder durch eine andere Wortwahl oder durch eine abweichende Defi-

nition zum Ausdruck gebracht hätte. Diese Ansicht wird jedenfalls im Ergebnis auch von den Parteien geteilt. Im Bereich des Bundes und der Länder haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2, 3 TVöD und TV-L den unbestimmten Rechtsbegriff „einschlägige Berufserfahrung“ als berufliche Erfahrung in der übertragenen oder eine auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit definiert. Die Protokollerklärung ist dahin zu verstehen, dass erworbene Berufserfahrung bei der Einstellung nur dann zu berücksichtigen ist, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war. Das setzt grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte (Mitarbeiter) die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der Tätigkeit entspricht, die er nach seiner Einstellung auszuüben hat (BAG, Urteil vom 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, Rn. 20; BAG, Urteil vom 23.02.2017 – 6 AZR 244/16, Rn. 20 m.w.N.).

- bb. Diesen Maßstäben entspricht das Arbeitsverhältnis von Frau K. als Alltagsbetreuerin in der Altenhilfe vor ihrer Beschäftigung bei der Klägerin nicht. Die Tätigkeit als Alltagsbetreuer im Bereich der Behindertenhilfe ist regelmäßig schwieriger und daher anspruchsvoller als im Bereich der Altenhilfe. Sie erfordert ein noch höheres Maß an Einfühlungsvermögen und Geduld als im Bereich der Altenhilfe sowie spezielle, anzueignende Kenntnisse über die Auswirkungen des jeweiligen Handicaps („Behinderung“). Alte Menschen, die der Hilfe eines Alltagsbetreuers benötigen, haben in der Regel – im Unterschied zu gehandicapten („behinderten“) Menschen – vor ihrer Alltagsbetreuungsbedürftigkeit ihren Alltag selbst gestaltet, strukturiert und bewältigt. Daher ist bei ihnen die Ausgangslage im Allgemeinen eine bessere, selbst dann, wenn die Erinnerung an die Gestaltung und Bewältigung des Alltags etwa infolge von Demenz nur noch rudimentär oder phasenweise vorhanden ist. Während es im Bereich der Altenhilfe altersmäßig um eine relativ homogene Gruppe von Personen geht, kann die Gruppe im Bereich der Behindertenhilfe altersmäßig sehr differieren. Es kann sich um Erwachsene jeglichen Alters handeln. Hinzu kommt, dass im Bereich der Behindertenhilfe die Handicaps („Behinde-



rungen“) ebenfalls sehr unterschiedlich sein können, es sich auch um Mehrfachbehinderungen handeln kann. Bei einer Gesamtwürdigung kann die Tätigkeit als Alltagsbetreuer im Behindertenbereich bei der maßgebenden typisierenden Betrachtungsweise nicht als im Wesentlichen gleichartig mit der Tätigkeit eines Alltagsbetreuers im Altenbereich eingestuft werden.

Dies findet seinen Ausdruck auch darin, dass sich die frühere Tätigkeit von Frau K. als Alltagsbetreuerin im Bereich der Altenhilfe und ihre jetzige Tätigkeit als Alltagsbetreuerin im Bereich der Behindertenhilfe in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit nicht entsprechen, sondern die jetzige Tätigkeit von Frau K. eingruppierungsrechtlich höherwertig ist. Während zum maßgebenden Zeitpunkt der Einstellung von Frau K. ein Alltagsbegleiter in der Altenhilfe in die Entgelt- / Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 der AVR einzugruppieren war, ist der Alltagsbegleiter in der Behindertenhilfe in die Entgelt- / Vergütungsgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR einzugruppieren. Die Vergütungswerte in der Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR sind nennenswert höher als die in der Entgeltgruppe 10 der Anlage 2 der AVR.

Aus der „Regelabsprache“ zwischen den Parteien zur „Auslegung des Begriffs ‚einschlägige Berufserfahrung‘ in § 11 Abs. 2 der Anlage 33 AVR“ vom 04.03.2013 ergibt sich nichts anderes. Hinsichtlich der Frage, wann eine Berufserfahrung „einschlägig“ ist, haben die Parteien in ihrer „Regelabsprache“ vom 04.03.2013 (u.a.) „festgelegt“, dass bei „Alltagsbegleitern ... Tätigkeiten als Alltagsbegleiter bei behinderten Menschen oder als Pflege- und Erziehungshelfer als einschlägige Berufserfahrung anerkannt“ werden. Die Mitarbeiterin K. war vor ihrer jetzigen Einstellung bei der Klägerin weder als „Alltagsbegleiter *bei behinderten Menschen*“ (kursive Hervorhebungen durch das Gericht) noch als „Pflege- und Erziehungshelfer“ tätig. Hingegen ist die zeitliche Unterbrechung zwischen der Tätigkeit von Frau K. als Alltagsbetreuerin im Bereich der Altenhilfe und ihrer jetzigen Tätigkeit bei der Klägerin von nahezu zweieinhalb Jahren nach der zwischen den Parteien am 04.03.2013 getroffenen „Regelabsprache“ un-

schädlich, da die Parteien dort vereinbart haben, dass je nach Berufsart („Studienberufen“, „Fachkräften“, „Hilfskräften“) eine Unterbrechung von bis zu „5“, „10“ oder „15“ Jahren nicht schadet.

- b. Ein Fall des § 11 Abs. 2 Satz 4 der Anlage 33 der AVR liegt nicht vor.

Nach dieser Vorschrift kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Das Erfordernis der zur Deckung des Personalbedarfs motivierten Neueinstellung ist nicht bereits schon dann erfüllt, wenn es lediglich um die Besetzung freier im Haushaltsplan ausgewiesener Stellen geht. Vielmehr setzt dieses Tatbestandsmerkmal Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung voraus. Der Personalbedarf muss andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden können (vgl. BAG, Urteil vom 26.06.2008 – 6 AZR 498/07, NZA-RR 2009, 163, 164, Rn. 29; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.10.2011 – 26 Sa 1110/11, BeckRS 2012, 66010; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16.01.2009 – 7 Sa 75/08, BeckRS 2009, 59327).

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist weder dargetan noch ersichtlich.

Deshalb kann auch dahinstehen, ob § 11 Abs. 2 Satz 4 der Anlage 33 der AVR auf der Rechtsfolgenseite dem Dienstgeber ein billiges Ermessen nach § 315 BGB eröffnet oder ob dieser bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen der Norm in der Entscheidung frei ist, bei Neueinstellungen von § 11 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 der Anlage 33 der AVR abweichende Stufenzuordnungen vorzunehmen (vgl. BAG, Urteil vom 23.09.2010 – 6 AZR 174/09, NZA-RR 2011, 106, 107, Rn. 17 zum Meinungsstand bei § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L).

Somit ist die Mitarbeiterin K. in die Stufe 1 der Entgeltgruppe S 2 der Anlage 33 der AVR einzugruppieren. Der Zustimmungsersetzungsklage ist daher stattzugeben.

## III.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO.
2. 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). Vorliegend handelt es sich um eine Entscheidung eines konkreten Einzelfalls unter Beachtung der von der kirchenarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung in Eingruppierungsfällen entwickelten Grundsätze.

### **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.

Dr. Schendzielorz

Stellvertretender Vorsitzender  
Richter am Kirchlichen  
Arbeitsgericht

Baur

Beisitzender Richter  
am Kirchlichen  
Arbeitsgericht

Thun

Beisitzende Richterin  
am Kirchlichen  
Arbeitsgericht