

**Geschäfts-Nr.: AS 04/21**  
Verkündet am 10.05.2021

Prof. Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

Proz.-Bev.:

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**Beklagte**

Proz.-Bev.:

**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 Baur und Schmid am 10.05.2021

---

<sup>1</sup> 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 Auslagen der Beklagten, einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

**Tatbestand**

- <sup>1</sup> Im vorliegenden Verfahren geht es um die Frage, ob auszubildende Heilerziehungspfleger im dritten Ausbildungsjahr mit Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung in die Anlage 7 B II der AVR oder Anlage 7 D der AVR einzugruppiert sind.
- <sup>2</sup> Nach der Verordnung des Sozialministeriums Baden-Württemberg über die Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialwesen der Fachrichtung Heilerziehungspflege (APrOHeilErzPfl BW) dauert die Fachschulausbildung drei Jahre und besteht aus Unterricht an der Fachschule und einer fachpraktischen Ausbildung. Sie umfasst mindestens 2000 Stunden fachbezogenen und allgemeinbildenden Unterricht und 1600 Stunden fachpraktische Ausbildung (§ 2 Abs. 1 APrOHeilErzPfl BW). Nach der Verordnung ist es möglich, die fachpraktische Ausbildung im Wechsel mit dem Unterricht oder mit Schwerpunkt im dritten Ausbildungsjahr zu erbringen (§ 5 Abs. 2 APrOHeilErzPfl BW). Die staatliche Abschlussprüfung umfasst eine schriftliche Prüfung, eine Facharbeit und ein Kolloquium (§ 13 Abs. 1 APrOHeilErzPfl BW). Bei fachpraktischer Ausbildung im Wechsel mit dem Unterricht wird die gesamte Ab-

schlussprüfung am Ende des dritten Ausbildungsjahres abgelegt. Bei fachpraktischer Ausbildung mit Schwerpunkt im dritten Ausbildungsjahr werden die schriftliche Prüfung am Ende des zweiten und die Prüfungsteile Facharbeit und Kolloquium am Ende des dritten Schuljahres abgelegt (§ 13 Abs.2 APrOHeilErzPfl BW).

- 3 Die Klägerin ist Teil des Verbundes der Stiftung L. Ihr Unterstützungsangebot erstreckt sich auf Menschen mit Behinderungen. Die Leistungen werden in stationärer, teilstationärer oder in ambulanter Form erbracht. Die etwa 1600 Mitarbeiter der Klägerin betreuen in den unterschiedlichen Bereichen über 4000 Menschen.
- 4 Die Klägerin bietet auch die Ausbildung zum Beruf des Heilerziehungspflegers an. In diesem Zusammenhang schlossen am 11.09.2020 das Institut für Soziale Berufe gGmbH in R. als Schulträger und die Klägerin als Praxisstelle mit Frau H. einen Schul- und Praxisvertrag über die Durchführung der fachpraktischen Ausbildung (3. Ausbildungsjahr) zur staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin. Das Ausbildungsverhältnis begann am 03.09.2020 und endet am 02.09.2021.
- 5 Die Beklagte stimmte am 14.09.2020 der Einstellung, nicht jedoch der beabsichtigten Eingruppierung zu. Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Auszubildende in die Anlage 7 B II zu den AVR einzugruppieren ist. Die Beklagte hat mit der Begründung, dass die Mitarbeiterin in die Anlage 7 D zu den AVR einzugruppieren ist, die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert. Die Einigungsverhandlung der Parteien am 22.09.2020 blieb ohne Erfolg.
- 6 Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung zu ersetzen. Dazu bringt sie vor, die Anlage 7 B II der AVR gelte für die Region Baden-Württemberg für alle Schüler in der Heilerziehungspflegeausbildung. In den Regelungen für den Geltungsbereich sei ausdrücklich vermerkt, dass diese Anlage auch für die Schüler gelte, die ihre praktische Ausbildung im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission Baden-Württemberg absolvierten.
- 7 Eine Eingruppierung in die Anlage 7 D der AVR komme nicht in Betracht, da deren Geltungsbereich für die Region Baden-Württemberg voraussetzen würde, dass die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben würden. Bei Frau H. lägen sämtliche Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach der Anlage 7 D der AVR nicht vor.

- 8 Der Begriff eines abgelegten Examens setze ein vollständig vollzogenes Examen voraus und nicht nur eine Teilprüfung, wie dies bei der Ausbildungsform mit Schwerpunkt fachpraktische Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr der Fall sei. Eine Teilprüfung könne einem vollständig abgeschlossenen Examen nicht gleichgesetzt werden. In der Anlage 7 D der AVR sei nicht von einer Teilprüfung die Rede, sondern von einem abgelegten Examen. Schließlich sei ein Praktikum auch nicht Voraussetzung für die staatliche Anerkennung, sondern das Bestehen der staatlichen Abschlussprüfung (§ 38 APrOHeilErzPfl BW).
- 9 Eine andere Auffassung hätte zur Folge, dass die Beschäftigten mit der praktischen Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr nach Abschluss des zweiten Lehrjahres Praktikanten wären und nicht mehr Auszubildende. Dies würde darüber hinaus dazu führen, dass die Auszubildenden unterschiedlich vergütet würden. Auch die Auszubildenden mit Schwerpunkt fachpraktische Ausbildung im dritten Lehrjahr wendeten nicht nur die gelernte Theorie anwenden, sondern würden weiter ausgebildet. Dabei dürfe nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Praxiserfahrung erst erlernt werden müsse und diese Auszubildenden im Vergleich zu der anderen Ausbildungsform im Rahmen ihrer fachpraktischen Ausbildung einen höheren Betreuungsbedarf hätten. Die Auszubildenden verfügten lediglich über theoretische Kenntnisse. Obwohl die Auszubildenden mit ihrer gesamten Arbeitszeit der Dienststelle zur Verfügung stünden, sei diese Ausbildungsform für die Klägerin im Vergleich zum Blockmodell nicht vorteilhaft.
- 10 Auch habe der Gesetzgeber festgelegt, dass ein Auszubildender nicht Praktikant sein könne, da dessen Beschäftigung nicht im Zusammenhang mit einer Berufsausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes stehen dürfe (§ 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG).

11 **Die Klägerin beantragt:**

Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Berufspraktikantin zur Heilerziehungspflegerin Frau H. in der Anlage 7 B II zu den AVR wird ersetzt.

12 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung.

<sup>13</sup> Die Mitarbeiterin sei nach Anlage 7 D der AVR einzugruppieren, da es sich um ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung handle. Für die Anwendung dieser Anlage sei es ausreichend, wenn bereits ein Teil des Examens abgelegt sei und das Praktikum zur Erlangung des Ausbildungsabschlusses notwendig sei.

Dieser Eingruppierung stehe nicht entgegen, dass die Auszubildenden mit Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung im dritten Lehrjahr eine höhere Vergütung erhielten, als die Auszubildenden im Wechsel zwischen dem Unterricht und der Fachpraxis. Für die unterschiedliche Eingruppierung bestünden sachliche Gründe, da diese Auszubildenden – im dritten Ausbildungsjahr – ohne Unterbrechungen durch die theoretischen Ausbildungsabschnitte nach den jeweiligen Dienstplänen eingesetzt werden könnten. Es verstehe sich von selbst, dass die Auszubildenden auch im Rahmen ihrer fachpraktischen Ausbildung weitere Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben. Aus diesem Grund erhielten sie, im Vergleich zur Vergütung eines ausgelernten Heilerziehungspflegers, eine erheblich geringere Vergütung.

Soweit die Klägerin unter Hinweis auf das Mindestlohngesetz darlege, dass ein Auszubildender nicht Praktikant sein könne, bleibe unberücksichtigt, dass die Regelungsbereiche des Mindestlohngesetzes und die Eingruppierungsregelungen der AVR nicht deckungsgleich seien.

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

## **Entscheidungsgründe**

**I.**

<sup>14</sup> Die Klage ist zulässig.

Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.2 KAGO ist gegeben, da dem Rechtsstreit ein Sachverhalt – verweigerter Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO – nach der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde liegt.

<sup>15</sup> Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt.

Die Mitarbeitervertretung hat, innerhalb der Frist nach § 33 Abs. 2 MAVO, ihre Zustimmung zur Eingruppierung unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, falsche Eingruppierung nach der AVR, verweigert (§ 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO). Eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung setzt voraus, dass die Mitarbeitervertretung konkrete, einzelfallbezogene Gründe anführt und die angeführte Begründung einen Verstoß als möglich erscheinen lässt (BAG, Urteil 26.01.1988, 1 AZR 531/88, Rn. 34 juris). Die Mitarbeitervertretung hat angeführt, dass sie im Fall der Mitarbeiterin eine Eingruppierung nach Anlage 7 D der AVR und nicht, wie beantragt, nach Anlage 7 B II der AVR als gegeben ansieht. Für eine hinreichende Verweigerung reicht es aus, wenn die Mitarbeitervertretung geltend macht, dass eine andere Vergütungsgruppe richtig sei, und die nach ihrer Auffassung zutreffende Gruppe sogar noch benennt (BAG, Beschluss vom 28.04.1988, 1 ABR 50/97, Rn. 23 juris; Schmitz, Eichstätter Kommentar, § 35 MAVO, Rn. 87). Die Einigungsverhandlung zwischen den Parteien blieb erfolglos.

**II.**

<sup>16</sup> Die Klage ist nicht begründet.

Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin H. nach Anlage 7 B II (3. Ausbildungsjahr) der AVR entspricht nicht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Vielmehr ist die Auszubildende nach Anlage 7 D der AVR als Praktikantin nach abgelegtem Examen einzugruppieren.

- <sup>17</sup> 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 (ständige Rechtsprechung des KAG Rottenburg-Stuttgart, z. B. 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 (KODA und AVR) erfolgt dies zunächst durch die Anwendung der dafür maßgeblichen Anlage der AVR.
- <sup>18</sup> Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Eingruppierung der Auszubildenden für das dritte Ausbildungsjahr nach Anlage 7 B II der AVR oder nach Anlage 7 D der AVR zu erfolgen hat.
- Für die Region Baden-Württemberg haben beide Anlagen die Eingruppierung von Auszubildenden der Fachrichtung Heilerziehungspfleger zum Gegenstand. Nach Anlage 7 B II der AVR erhält der Auszubildende eine Ausbildungsvergütung, nach der Anlage 7 D der AVR erhält der Praktikant nach abgelegtem Examen ein Entgelt. Es wird nicht nur begrifflich, sondern auch nach der Höhe der Vergütung unterschieden. Daraus wird deutlich, dass die Tätigkeit in ihrer Wertigkeit für die Dienststelle unterschiedlich gewichtet wird.
- <sup>19</sup> Für die Anwendung der Anlage 7 B II der AVR spricht zunächst die Anlage zum Schul- und Praxisvertrag vom 11.09.2020. In diesem Vertrag wird festgehalten, dass die Ausbildung aufgrund des § 3 Abs. 2 des Privatschulgesetzes Baden-Württemberg in Verbindung mit der Verordnung des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialwesen der Fachrichtung Heilerziehungspflege (Heilerziehungspflegeverordnung vom 09.12.2019) erfolgt. Es ist in diesem Vertrag ausdrücklich geregelt, dass für die Ableistung der praktischen Tätigkeit die Anlage 7 B II der AVR Anwendung findet (§ 1 Nr. 2).
- <sup>20</sup> Dieser Vertragsinhalt entspricht den Regelungen für den Geltungsbereich der Anlage 7 B II der AVR für die Region Baden-Württemberg. Danach gilt die Anlage auch für Schüler in der Heilerziehungspflegeausbildung, die bei einem Ausbildungsträger im

Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission Baden-Württemberg ihre praktische Ausbildung absolvieren.

- 21 Nach der Ausbildungsverordnung des Landes Baden-Württemberg dauert die Ausbildung drei Jahre und umfasst mindestens 2.000 Stunden fachbezogenen und allgemeinbildenden Unterricht und 1.600 Stunden fachpraktische Ausbildung in einer geeigneten Einrichtung und endet mit einer staatlichen Prüfung. Für den Ausbildungsablauf gibt es zwei Möglichkeiten. So ist es möglich, dass die fachpraktische Ausbildung im Wechsel mit dem theoretischen und praktischen Unterricht stattfindet. Es ist aber auch möglich, nach Beendigung des gesamten theoretischen Teils der Ausbildung einschließlich der erforderlichen Prüfungen die gesamte fachpraktische Ausbildung in das dritte Ausbildungsjahr zu legen.
- 22 Die oben beschriebenen Ausbildungsabläufe sind in Baden-Württemberg die einzig möglichen, um den Beruf eines Heilerziehungspflegers zu erlangen. Für die Region Baden-Württemberg macht die AVR bei der Eingruppierung für die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger ebenfalls Unterschiede. Aus der Gesamtschau wird deutlich, dass die Anlage 7 D der AVR die Regelung für den Fall der Ausbildung darstellt, bei dem noch zusätzliche Voraussetzungen gegeben sein müssen.
- 23 Eine Eingruppierung nach Anlage 7 D der AVR als Praktikant nach abgelegtem Examen hat dann zu erfolgen, wenn nach den Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung erforderlich ist.
- 24 Entscheidend für den vorliegenden Fall ist somit, ob es für die Anwendung dieser Anlage ausreichend ist, wenn lediglich ein Teil des Examens abgelegt worden ist und der für die Abschlussprüfung erforderliche praktische Teil für die staatliche Anerkennung noch aussteht.
- Diese besonderen Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall gegeben.
- 25 Für diese Auffassung spricht die Regelung in § 13 „Teile der staatlichen Abschlussprüfung“ der Heilerziehungspflegeverordnung vom 09.12.2019.



Die staatliche Abschlussprüfung umfasst für den theoretischen Teil eine schriftliche Prüfung, bestehend aus einer schriftlichen Prüfungsarbeit und einer mündlichen Prüfung, und für den Praxisteil eine Facharbeit und ein Kolloquium (Abs. 1 u. 2). Es wird weiter danach unterschieden, ob bei der fachpraktischen Ausbildung ein Wechsel zwischen dem theoretischen und praktischen Unterricht erfolgt. In diesem Fall erfolgt die gesamte Abschlussprüfung erst am Ende des dritten Schuljahres.

- 26 Bei einer fachpraktischen Ausbildung mit Schwerpunkt im dritten Ausbildungsjahr werden die schriftliche Prüfung am Ende des zweiten und die Prüfungsteile Facharbeit und Kolloquium am Ende des dritten Schuljahres abgelegt (Abs. 3). In diesem Fall erhalten die Auszubildenden am Ende des zweiten Ausbildungsjahres ein Teilprüfungszeugnis, das die Endnoten der schriftlichen und mündlichen Prüfungen sowie die Modulgesamtnoten aller bis zu diesem Zeitpunkt unterrichteten Module und somit auch die in das Abschlusszeugnis einfließenden Endnoten enthält (§ 10 Abs. 2 APrOHeilErzPfl BW).
- 27 Bei der zuletzt genannten Ausbildungsform findet im dritten Ausbildungsjahr kein theoretischer Unterricht statt. Dies hat zur Folge, dass der Auszubildende mit seiner ganzen Arbeitszeit der Dienststelle zur Verfügung steht und eingesetzt werden kann. Beim Blockmodell zählt auch die Schulzeit zur Ausbildungszeit (§ 2 Anlage 7 B II). Im anderen Fall gilt die Arbeitszeitregelung der Anlage 5 zu den AVR (§ 2 Anlage 7 D) und es bestehen im Hinblick auf die Einteilung in den Schichtdienst keine Einschränkungen. Dies gilt auch für Frau H. Sie steht mit ihrer ganzen Arbeitszeit und den erworbenen theoretischen Kenntnissen der Einrichtung zur Verfügung.
- 28 Deren Beschäftigung erfüllt alle Voraussetzungen eines Praktikums. Der Begriff „Praktikum“ bezeichnet eine auf eine bestimmte Dauer ausgelegte Vertiefung erworbener oder noch zu erwerbender Kenntnisse in praktischer Anwendung oder eine Mitarbeit für das Erlernen neuer Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Betrieb. Nach der Heilerziehungspflegeverordnung dient die fachpraktische Ausbildung der Entwicklung teilhabeorientierter, sozialpädagogischer und pflegerischer Kompetenzen durch Anwendung, Erprobung und Übung der im Unterricht erworbenen fachlichen und personalen Kompetenzen (§ 4 Abs. 2 APrOHeilErzPfl BW).
- 29 Dieser Auffassung steht, entgegen dem klägerischen Vorbringen, auch nicht § 22 Abs. 1 MiLoG entgegen, wonach ein Auszubildender nicht Praktikant sein kann. Im

Mindestlohngesetz wird nicht der Begriff eines Praktikanten definiert. Mit der Regelung soll verhindert werden, dass durch die Beschäftigung von „Praktikanten“ die Vorgaben des Mindestlohngesetzes umgangen werden.

- 30 Zu klären ist noch, ob eine Eingruppierung in Anlage 7 D der AVR daran scheitert, weil die Auszubildende erst die schriftliche Prüfung abgelegt hat und nach der Praxiszeit noch die Prüfungsteile Facharbeit und Kolloquium abzulegen hat.

Nach dem Geltungsbereich dieser Anlage ist Voraussetzung, dass nach abgelegtem Examen das Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung erforderlich sein muss.

- 31 Auch diese Voraussetzung ist gegeben. Das Prüfungszeugnis setzt sich aus den Beurteilungen der schriftlichen und mündlichen Prüfung und einer Facharbeit mit nachfolgendem Kolloquium zusammen. Mit den zuletzt aufgeführten Teilen soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass die in der Praxis geplanten Erziehungsziele auch fachgerecht umgesetzt werden können (§§ 18 Abs. 1, 2 APrOHeilErzPfl BW).

Daraus wird deutlich, dass dem theoretischen Teil der Ausbildung eine besondere Bedeutung zukommt. Der fachpraktische Teil dient dem Nachweis, dass die erworbenen theoretischen Kenntnisse in der Praxis umgesetzt werden können. Der Sache nach wird damit belegt, dass das Praktikum erfolgreich absolviert worden ist. Dieser Nachweis ist für das Prüfungszeugnis und somit letztlich für die staatliche Anerkennung erforderlich.

- 32 Gegen dieses Ergebnis spricht auch nicht der Umstand, dass die Beteiligten im Schul- und Praxisvertrag vereinbart haben, dass für die Ableistung der praktischen Tätigkeit die Anlage 7 B II der AVR Anwendung findet.

Für die Eingruppierung ist nicht die vertragliche Regelung, sondern die sich aus der auszuübenden Tätigkeit ergebende Lohn- und Gehaltsgruppe nach der AVR, einer auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Vergütungsregelung, maßgeblich. Kirchengesetzliche Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber als Normadressaten im kirchlichen Rechtskreis. Der kirchliche Arbeitgeber muss bei einer Nichtbeachtung ggf. kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen (BAG, Urteil vom

24.5.18, 6 AZR 308/17, Rn. 37 juris; KAGH, Urteil vom 12.10.07, ZMV 2008, 29; KAGH, Urteil vom 30.11.06, ZMV 2007, 81). Dieser allgemeine Grundsatz gilt auch für Ausbildungsverhältnisse.

Soweit die im Vertrag vorgesehene Eingruppierung dazu im Widerspruch steht, ist ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO gegeben.

- <sup>33</sup> Aus alledem ergibt sich, dass die vorgesehene Eingruppierung nach Anlage 7 B II (3. Ausbildungsjahr) der AVR nicht zutreffend ist und die Klägerin zu Recht ihre Zustimmung verweigert hat.

### III.

- <sup>34</sup> Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten für das vorliegende Verfahren (§ 17 Abs. 1 4. Spiegelstrich MAVO) zu tragen.

### IV.

- <sup>35</sup> Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache für die Region Baden-Württemberg grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 a KAGO). Die streitige Eingruppierungsfrage wurde bislang gerichtlich noch nicht entschieden.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils 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

Baur

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht