

## Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat

Aktenzeichen M04/2020

(bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 27.04.2021

(Balle)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

### U r t e i l

in Sachen

MAV Religionslehrerinnen und –lehrer [REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsreferent [REDACTED]  
[REDACTED]

gegen

Erzdiözese Freiburg, vertreten durch das Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg, dieses wiederum vertreten durch Herrn Generalvikar [REDACTED], dieser wiederum vertreten durch die Leiterin der Hauptabteilung [REDACTED] und Rechtsreferentin [REDACTED]  
[REDACTED]

- Beklagte –

hat das Kirchliche Arbeitsgericht durch den Vorsitzenden Richter Dr. Christian Gohm und die Beisitzende Richterin Yvonne Hahn und den Beisitzenden Richter Dirk Keil aufgrund der Kammerverhandlung vom 27.04.2021 für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verpflichtet, das Anhörungsverfahren bei der Änderung des Einsatzortes von Frau [REDACTED] von der Grundschule [REDACTED] an die [REDACTED]-schule [REDACTED] zum Schuljahr 2020/2021 gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO durchzuführen.**
- 2. Die Auslagen der Klägerin hat die Beklagte zu tragen.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Frage, ob die hier klagende Mitarbeitervertretung bei der Änderung des Einsatzortes der im Dienst der beklagten Erzdiözese Freiburg stehenden Religionslehrerin Frau [REDACTED] gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zu beteiligen ist.

Frau [REDACTED] war bis zum Schuljahr 2019/2020 an der staatlichen Grundschule in [REDACTED] eingesetzt. Zum Schuljahreswechsel 2020/2021 wurde sie seitens der Beklagten angewiesen, ihre Arbeitsleistung nunmehr dauerhaft an der (ebenfalls staatlichen) [REDACTED]-schule in [REDACTED] zu erbringen. Mit Schreiben vom 29. Juli 2020 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Durchführung des Beteiligungsverfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO (Anlage 1 zur Klage). Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 3. August 2020 den Antrag auf Beteiligung mit der näher erläuterten Begründung, dass das Beteiligungsrecht aus ihrer Sicht nicht bestehe, ab (Anlage 2 zur Klage).

Die Klägerin ist der Auffassung, dass sie beim Wechsel eines Einsatzortes einer im Dienste der Erzdiözese stehenden Religionslehrerin zu beteiligen sei. Die Beschäftigung der kirchlichen Religionslehrkräfte an Schulen des Landes Baden-Württemberg sei grundsätzlich eine Personalgestellung. Die Zuweisung einer Religionslehrerin von einem Schulträger an einen anderen Schulträger erfülle vom Wortlaut den Tatbestand der Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger. § 6 Abs. 3 S. 3 AVO bestätige dies: Personalgestellung sei die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Wenn eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Zuweisung zu einem anderen Rechtsträger nicht gewollt gewesen wäre, hätte der Gesetzgeber eine völlig leerlaufende Regelung getroffen. Dies könne nicht angenommen werden. Mit der Reduzierung der Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf ein Anhörung- und Mitberatungsrecht im Fall der Beschäftigung von Mitarbeitern im pastoralen Dienst werde das Kontrollrecht schon deutlich geschwächt. Dass das Kontrollrecht bei einer so einschneidenden Maßnahme wie der Zuweisung zu einem anderen Schulträger Religionslehrern vollständig verweigert werden solle, lasse sich nicht begründen und würde dem

Überwachungsauftrag der Mitarbeitervertretung, wie er in der Mitarbeitervertretungsordnung angelegt sei, eindeutig widersprechen.

Im Rahmen dieser Personalgestaltung seien von der Beklagten angeordnete Änderungen des Einsatzortes unbedingt mit der Abordnung (bei vorübergehender Zuweisung) bzw. der Versetzung (im Falle dauerhafter Zuweisung) vergleichbare Vorgänge, auch wenn es sich formal nicht um andere Einrichtungen des Dienstgebers handele. Analog der Abordnung bzw. Versetzung mache der Dienstgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch und „versetze“ die Lehrkraft an eine andere Schule. Damit einher gingen ein neues Kollegium, neue Lehraufträge, neue Vorgesetzte, neue Schülerinnen und Schüler und geänderte Anfahrwege. Der Umstand, dass die Schule als Einrichtung nicht dem kirchlichen Dienstgeber zugeordnet sei, falle in diesem Zusammenhang entgegen der Auffassung der Beklagten nicht ins Gewicht. Ohne die Beteiligung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO bleibe das Handeln des Dienstgebers in diesen Fällen ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung. Dies allerdings sei nicht Intention des MAVO-Gesetzgebers. Der MAVO-Gesetzgeber habe die Regelung in § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO geschaffen in Kenntnis der spezifischen Beschäftigungsform einer gespaltenen Dienstgeberstellung, wie sie bei Leiharbeitskräften typisch sei. Anstellungsträger sei die Erzdiözese, der Arbeitseinsatz erfolge bei einem anderen Rechtsträger.

Von der Regelung erfasst seien die drei Berufsgruppen der Pastoral- und Gemeindeferenten sowie der Religionslehrer im Dienste der Erzdiözese, die an einer öffentlichen oder privaten Schulen unterrichteten. Der Vorgang der Zuweisung einer Religionslehrerin zu einer anderen Schule (anderer Rechtsträger) unterscheide sich nicht von der Zuweisung einer Pastoral- oder Gemeindeferentin zu einer anderen Pfarrgemeinde. Auch die Pfarrgemeinde sei ein anderer Rechtsträger. Insofern sei eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Religionslehrern schon aus Gründen der Gleichbehandlung geboten.

Die Zuweisungsentscheidungen würden in den genannten Fällen allesamt von der Diözese getroffen. Dass die Diözese einen bestimmten Einsatz einer Lehrkraft nicht durchsetzen könne, sei nicht entscheidend. Entscheidend sei vielmehr, dass ohne Zustimmung der Diözese ein Einsatz nicht zustande komme. Die Beklagte gestehe selbst zu, dass der Einsatz kirchlichen Personals an staatlichen oder privaten Schulen immer im Konsens mit den staatlichen Behörden erfolgt.

Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass für den Fall, dass ein Beteiligungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO nicht bejaht werden sollte, zumindest ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO begründet sei. Der Tatbestand „Maßnahmen innerbetriebliche Information und Zusammenarbeit“ sei gegeben bei Maßnahmen, die einen Bezug zu seiner Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung hätten.

Die Klägerin beantragt:

**Die Beklagte wird verpflichtet, das Anhörungsverfahren bei der Änderung des Einsatzortes von Frau [REDACTED] von der Grundschule [REDACTED] an die [REDACTED]-schule [REDACTED] zum Schuljahr 2020/2021 gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO ordnungsgemäß durchzuführen**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Der Anwendungsbereich des § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO sei nicht eröffnet. Bei der hier vorliegenden Personalmaßnahme handle es sich weder um eine Abordnung, eine Versetzung oder Zuweisung noch um eine Personalgestellung im Sinne des §§ 29 Abs. 1 Nr. 10 der MAVO.

Die Begriffe Abordnung, Versetzung, Zuweisung Personalgestellung seien in § 6 Abs. 1 AVO definiert.

Eine Abordnung sei die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers. Im Fall von Frau [REDACTED] handle es sich weder um eine befristete Anweisung an die [REDACTED]-schule [REDACTED] noch handle es sich um eine Schule in Trägerschaft der Erzdiözese.

Versetzung bedeute die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers. Da es sich bei der neuen Einsatzschule nicht um eine Schule in Trägerschaft der Erzdiözese handle, liege kein Fall einer Versetzung vor.

Der Begriff der Zuweisung entspreche demjenigen des TV-L und meine eine vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem diese Ordnung nicht zur Anwendung komme, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Auch diese Voraussetzungen seien vorliegend nicht gegeben. Die Anweisung an eine Schule durch die Erzdiözese Freiburg erfolge nicht vorübergehend. Sie sei grundsätzlich auf Dauer angelegt.

Eine Personalgestellung setze die Verlagerung von Aufgaben an einen Dritten voraus (§ 6 Abs. 3 S. 1 AVO). Zudem handle es sich bei einer Personalgestellung der Sache nach um eine Arbeitnehmerüberlassung. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung geht das Direktionsrecht auf den Entleiher über. Diese Voraussetzungen lägen beim Einsatz kirchlicher Religionskräfte an staatlichen Schulen nicht vor. Es werde die Aufgabe „Religionsunterricht“ nicht an die Schule bzw. das Land Baden-Württemberg verlagert. Diese Aufgabe liege weiter im Verantwortungsbereich der Beklagten. Auch die Dienst- und Fachaufsicht über die Lehrkraft werde bei einem Einsatz an staatlichen Schulen nicht auf die Schulleitung übertragen, sondern verbleibe vollumfänglich bei der Erzdiözese Freiburg. Dienstlich und fachlich zuständige Behörde für diese Berufsgruppe sei das Erzbischöfliche Ordinariat und Vorgesetzter der Leiter der Abteilung Schulen/Hochschulen.

Eine durch eine analoge Anwendung des § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zu schließende Regelungslücke bestehe nicht. Insbesondere könne das Vorliegen einer Regelungslücke nicht durch einen Vergleich mit den Berufsgruppen der Gemeinde- und Pastoralreferenten begründet werden. Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten sowie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten würden kirchlichen Einrichtungen zugewiesen und nicht öffentlichen Schulen. Im Gegensatz zu den genannten pastoralen Berufsgruppen in den eigenen Einrichtungen habe die Erzdiözese keinesfalls die Möglichkeit, den Einsatz einer Lehrkraft in einer bestimmten öffentlichen Schule durchzusetzen. Der Einsatz kirchlichen Personals erfolge immer im Konsens mit den staatlichen Behörden.

Die Klägerin gehe auch irrig davon aus, dass es sich um eine Personalgestellung handele. Denn sie übersehe, dass dort als zusätzliche Voraussetzung geregelt sei, dass eine Aufgabe zu einem Dritten verlagert werde. Der Religionsunterricht werde aber nicht an Dritte verlagert, sondern bleibe originäre Aufgabe der Erzdiözese Freiburg. Religionskräfte erteilen ihren Unterricht im Auftrag der Kirche. Dementsprechend käme der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter nur eine eingeschränkte Weisungsbefugnis gemäß § 41 Abs. 2 i.V.m. § 99 Abs. 2 SchulG Baden-Württemberg zu.

Entgegen der Auffassung der Klägerin stünden die Religionslehrkräfte auch nicht schutzlos. Jeder Lehrkraft stehe es frei, bei vermuteter fehlerhafter Ausübung des Direktionsrechts dieses vor der Individualschlichtungsstelle oder arbeitsgerichtlich überprüfen zu lassen.

Auch der Tatbestand des §§ 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sei nicht gegeben. Die Beteiligung bei Maßnahmen der innerbetrieblichen Informationen und Zusammenarbeit beziehe sich auf die Art und Weise der beabsichtigten Informationen der Zusammenarbeit, daher sei nicht die konkrete Organisationsentscheidung selbst der Anhörungstatbestand. Vorliegend handele sich nicht um eine Organisationsentscheidung mit kollektivem Bezug, sondern um eine Einzelfallentscheidung im Rahmen des Direktionsrechts zur Bestimmung des Ortes der zu erbringenden Leistung, die sich jeweils nur auf die betroffene Lehrkraft beziehe.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet. Die Mitarbeitervertretung der Religionslehrerinnen und Religionslehrer ist bei der Änderung des Einsatzortes der Frau [REDACTED] gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zu beteiligen.

I. Das kirchliche Arbeitsgericht ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. dem hier streitgegenständlichen § 29 MAVO zuständig. Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht. Die örtliche Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts der Erzdiözese Freiburg ergibt sich aus § 3 Abs. 1 KAGO.

II. Die Klage ist zulässig. Wird die Mitarbeitervertretung durch den Dienstgeber bei Maßnahmen nach § 29 Abs. 1 nicht ordentlich eingebunden, ist für beide Seiten der Klageweg vor die kirchlichen Arbeitsgerichte gegeben (Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch, 2. Aufl., § 29 MAVO Rn. 134). Da die Maßnahme noch andauert, kann der Klageantrag auch auf Durchführung des Beteiligungsverfahrens nach § 29 MAVO gerichtet werden.

III. Die Klage ist begründet, weil die Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht bei der Änderung des Einsatzortes der Frau [REDACTED] hat.

1. Nach § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO ist das Recht der Anhörung und der Mitberatung gegeben bei einer Abordnung von mehr als drei Monaten, einer Versetzung in eine andere Einrichtung, der Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen.

2. Hieran gemessen liegt ein Beteiligungstatbestand vor.

a. Der persönliche Anwendungsbereich der Norm ist eröffnet. Frau [REDACTED] ist Religionslehrerin. Sie gehört damit zum Personenkreis von Mitarbeiterinnen, welche Dienste zur religiösen Unterweisung erbringen.

b. Die Veränderung des Einsatzortes der Frau [REDACTED] von [REDACTED] nach [REDACTED] ist als Versetzung im Sinne des § 29 MAVO anzusehen.

aa. Bei der dauerhaften Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in einer anderen Einrichtung handelt es sich nach allen gängigen Definitionen um eine Versetzung (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 8. Aufl. § 29 Rn. 54; Eichstätter Kommentar-Oxenknecht-Witzsch, 2. Aufl., § 29 MAVO Rn. 57). Durch die Anweisung der Erzdiözese, dass Frau [REDACTED] ihre Tätigkeit statt an der Grundschule in [REDACTED] nunmehr an der [REDACTED]-schule in [REDACTED] zu erbringen hat, ändert sich in jeder Hinsicht deren Arbeitsregime: Der Arbeitsort ist ein anderer, die Einrichtung ist eine andere und auch das weitere Umfeld mit Blick auf Kolleginnen und Kollegen sowie Schülerinnen und Schüler ändert sich. Insofern würde überhaupt kein Zweifel daran bestehen, dass vorliegend eine Versetzung gegeben ist, wenn nicht der Einsatz der Frau [REDACTED] bei einem anderen Rechtsträger als der Kirche erfolgen würde.

bb. Nach der Auffassung der Kammer ändert allerdings dieser Tatbestand einer „gespaltenen“ Dienstgeberstellung vorliegend nichts am Vorliegen einer Versetzung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts. Das Gericht folgt hierbei der bereits vom kirchlichen Arbeitsgericht Mainz in der Entscheidung vom 03.11.2011 (M 17/11 Tr) vertretenen Auffassung. Das kirchliche Arbeitsgericht Mainz hat in der genannten Entscheidung ausgeführt, dass es zwar nahe liege, nur den Wechsel des Arbeitsplatzes im Bereich desselben Dienstgebers als Versetzung zu erfassen. Dies sei jedoch nicht zwingend, da die MAVO dies nicht als Voraussetzung für die Annahme einer beteiligungspflichtigen Versetzung ausdrücklich bestimme. Dies lasse zu, auch den Wechsel von der Einrichtung eines Rechtsträgers in die Einrichtung eines anderen Rechtsträgers als Versetzung zu begreifen. Auch Thiel/Fuhrmann/Jüngst (8. Aufl. § 35 Rn. 62 und 69) führen aus, dass die Versetzung die dauernde Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in einer anderen Einrichtung sei, „also der Wechsel der Dienststelle oder sogar des Dienstgebers“ (Rn. 62); die Versetzung sei die Umsetzung zu einer anderen Dienststelle bzw. Einrichtung mit Übertragung einer Dauerbeschäftigung dort oder ein Einsatz bei einem anderen (öffentlich-rechtlichen) Dienstherrn bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zum Vertragsarbeitgeber (Rn. 69). Legt man diese von der Kammer für richtig gehaltene Auffassung zugrunde, hindert die gespaltenen Dienstgeberstellung nicht die Annahme einer Versetzung.

Den von der Beklagten hiergegen vorgebrachten Einwendungen folgt das Gericht nicht. Das Gericht sieht durchaus, dass § 6 Abs. 1 S. 4 AVO eine Versetzung dahingehend definiert, dass diese „die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses“ darstellt. Der Versetzungsbegriff im Sinne der MAVO ist allerdings nicht zwingend gleich auszulegen wie in der AVO, vielmehr hat im Rahmen der MAVO eine Auslegung nach Sinn und Zweck der Vorschrift zu erfolgen. Die Versetzung hat zum einen eine individualvertragliche Dimension mit Blick auf das Verhältnis zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer. Dem wird die Definition in § 6 AVO gerecht. Darüber hinaus weist eine Versetzung allerdings auch eine kollektivrechtliche Dimension auf mit Blick auf die hier streitige Frage,

ob ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung besteht. Dies rechtfertigt es nicht nur, sondern gebietet es sogar, von einem eigenständigen kollektivrechtlichen Begriff der Versetzung im oben genannten Sinne auszugehen, welche dem dem Beteiligungsrecht zugrunde liegenden Schutzzweck Rechnung trägt. Dieser eigenständige Ansatz lässt es ohne weiteres zu, auch einen rechtsträgerübergreifenden Einsatz als Versetzung aufzufassen. § 29 Absatz 1 Nr. 10 MAVO spricht lediglich von einer „Versetzung an eine andere Einrichtung“ und schränkt dies nicht weiter ein.

cc. Unabhängig vom Verständnis des mitarbeitervertretungsrechtlichen Versetzungsbegriffs greift die Vorschrift des § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO im konkreten Fall auch deshalb ein, weil es sich um keine rechtsträgerübergreifende Maßnahme handelt. Es kann im vorliegenden Kontext dahingestellt bleiben, ob die Beschäftigung der kirchlichen Religionslehrer an Schulen des Landes Baden-Württemberg grundsätzlich als Personalgestellung aufzufassen ist. Denn vorliegend beinhaltet die streitgegenständliche Maßnahme lediglich, dass Frau [REDACTED] von einer staatlichen Schule in Buchenbach an eine staatliche Schule in [REDACTED] versetzt wird. Damit verändert die Maßnahme nichts mit Blick auf den Rechtsträger, bei dem Frau [REDACTED] ihre Tätigkeit erbringt. Sie war vor der streitgegenständlichen Maßnahme an einer staatlichen Schule beschäftigt und ist dies auch nach der ausgesprochenen Anweisung. Insofern ließe sich sogar, was rechtlich aus den oben genannten Gründen gar nicht erforderlich ist, ein Einklang mit § 6 Abs. 1 S. 4 AVO herstellen. Die Anweisung an Frau [REDACTED] stellte sich unter diesem Blickwinkel als „eine vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Dienstgebers dar, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses“ (so der Wortlaut der genannten Norm).

dd. Das Gericht käme selbst dann, wenn man der unter bb. und cc. vertretenen Auffassung nicht folgen sollte, zum Ergebnis, dass ein Beteiligungsrecht aus § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO besteht. Denn dann wäre wenigstens eine analoge Anwendung der Vorschrift auf den vorliegenden Sachverhalt geboten. Es läge in diesem Falle eine Regelungslücke vor. Diese wäre nach Auffassung des Gerichts auch planwidrig, weil es keinerlei Anhaltspunkte dafür gibt, dass der MAVO-Gesetzgeber das in der MAVO geregelte Beteiligungsrecht bei einer Maßnahme, welche sich der Sache nach eindeutig als Versetzung darstellt, exklusiv bei Religionslehrerinnen und Religionslehrern ausschließen wollte - obwohl für diese eine Sondervertretung existiert. Auch eine vergleichbare Interessenlage mit den unzweifelhaft von § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO erfassten Fällen besteht. Jede andere Versetzung ohne die Sonderkonstellation einer gespaltenen Dienstgeberstellung würde das Beteiligungsrecht ohne weiteres nach sich ziehen.

**IV.** Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1. KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 MAVO. Das Gericht hat die Revision zum kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen, weil die Rechtssache gemäß § 47 Abs. 2a KAGO grundsätzliche Bedeutung hat.

**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 Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Offizialat Freiburg, Herrenstraße 14, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 38927-629 – oder dem 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 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.

**gez.** Vorsitzender Richter Dr. Christan Gohm

**gez.** Ehrenamtliche Richterin Yvonne Hahn als Beisitzerin

**gez.** Ehrenamtlicher Richter Dirk Keil als Beisitzer