

Geschäfts-Nr.: AS 10/06

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Urteil vom 28. April 2006

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

[REDACTED]

Kläger

gegen

Mitarbeitervertretung [REDACTED]

[REDACTED]

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Klein und Staiber in der mündlichen Verhandlung vom 28. April 2006

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur auf ein Jahr befristeten Einstellung des [REDACTED] in der Fachklinik [REDACTED] wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten werden nicht erhoben. Der Kläger hat die der Beklagten entstandenen Kosten zu tragen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von [REDACTED]. [REDACTED] war bis 31. August 2005 in der Fachklinik [REDACTED] zeitweise als stellvertretender Einrichtungsleiter beschäftigt. Bei der Fachklinik handelt es sich um eine Rehabilitationseinrichtung für suchtkranke Männer. Die Patienten werden teilweise aus dem Strafvollzug heraus der Einrichtung zugewiesen. Bei den Patienten handelt es sich häufig um Personen mit Persönlichkeitsstörungen und anderen Verhaltensauffälligkeiten. In der Einrichtung sind etwa 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

[REDACTED] war vom 1.9.2001 bis 31.8.2005 in der Einrichtung beschäftigt. Zum 1.4.2004 übertrug der damalige Leiter der Klinik, [REDACTED], ihm die Funktion des stellvertretenden Klinikleiters. Von dieser Funktion ist er im Frühjahr 2005 aus eigener Entscheidung zurückgetreten, nach dem eine von ihm gewünschte Abwahl der bestehenden Mitarbeitervertretung keinen Erfolg hatte. Zum 31.8.2005 verließ [REDACTED] die Einrichtung, um [REDACTED], der die Leitung einer anderen Klinik übernommen hatte, zu folgen.

Nachdem sich infolge einer ernsthaften Erkrankung von [REDACTED] die mit dem Wechsel verbundenen Pläne nicht haben verwirklichen lassen, hat er bei seiner früheren Einrichtung wegen einer erneuten Einstellung angefragt. Die Leitung der Einrichtung hat Interesse an einer Beschäftigung von [REDACTED] als Arbeitstherapeut. Am 14.12.2005 teilte die Einrichtungsleitung der Beklagten ihre Absichten mit, [REDACTED] für ein bestimmtes Projekt für die Dauer eines Jahres als Arbeitstherapeut einzustellen. Ohne dass ein förmlicher Zustimmungsantrag gestellt worden wäre, erklärte die Beklagte ihre Ablehnung unter Hinweis auf die Gefährdung des Arbeitsfriedens für den Fall der Wiedereinstellung von [REDACTED]. In der Folge verhandelten die Parteien miteinander. Im Rahmen dieser Gespräche entschloss sich die Leitung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung nach ihrer Meinung zur beabsichtigten Einstellung von [REDACTED] zu befragen. Die Befragung wurde anonym durchgeführt. Zu einer gemeinsamen Auswertung des Ergebnisses kann es in der Folge nicht. Das Ergebnis der Befragung wird von den Parteien unterschiedlich dargestellt.

Die Einrichtungsleitung entschloss sich in der Folge, die in der Arbeitstherapie vakante Stelle zum 31.3.2006 bzw. zum baldmöglichsten Termin mit [REDACTED] zu besetzen und beantragte hierzu am 15.2.2006 durch Übersendung des Einstellungsbogens die Zustimmung der Beklagten. Mit Schreiben vom 20.2.2006 stimmte die Beklagte der geplanten Einstellung nicht zu. Nach ihrer Auffassung ist der Betriebsfrieden durch diesen Schritt massiv gefährdet. Seit der Bekanntgabe der beabsichtigten Wiedereinstellung im Dezember 2005 sei der Betriebsfrieden massiv gestört und die Spaltung innerhalb der Belegschaft so ausgeprägt wie niemals zuvor. Als Gründe weist die Beklagte in den Ablehnungsschreiben darauf hin, dass [REDACTED] durch sein Verhalten und seine Aussagen in der Vergangenheit den Betriebsfrieden bewusst und zielstrebig in einem erheblichen Ausmaß gestört habe. Eine sinnvolle und effektive Zusammenarbeit unter den Kollegen sei nicht mehr möglich gewesen. Als Beispiele werden in dem Schreiben angeführt, dass [REDACTED] einzelne Mitarbeiter bei der Einteilung aber auch bei der Information bevorzugt habe. Darüber hinaus habe er sich teilweise gegenüber Kolleginnen und Kollegen beleidigend geäußert, wie zum Beispiel über eine schwangere Kollegin, die „sich biologisch entsorgt“. Auch habe er gegenüber den Patienten sich nicht angemessen verhalten, sondern sei diesen gegenüber teilweise menschenverachtend und beleidigend gewesen. Er habe auch eine Kollegin sexuell belästigt.

Am 13.3.2006 hat zwischen der Beklagten und der Einrichtungsleitung ein Einigungsgespräch stattgefunden. Mit Schreiben vom 15.3.2006 lehnte die Mitarbeitervertretung den Antrag auf Zustimmung erneut ab, unter Wiederholung der bereits früher vorgebrachten Gründe.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten. Dazu bringt sie vor, sie halte [REDACTED] für bestens geeignet die Arbeitsaufgaben, die mit der Stelle als Arbeitstherapeut verbunden sind, zu erfüllen. Der Stelleninhaber soll die Arbeitstherapie zu einem eigenständigen Betriebsteil der Fachklinik weiterentwickeln. Die Werkstätten der Einrichtung seien hervorragend ausgestattet und könnten durch die therapeutische Nutzung durch Patienten der Fachklinik allein nicht ausgelastet werden. Die Auslastung könnte dadurch gesteigert werden, wenn die Werk-

stätten im weitesten Sinne zur beruflichen Qualifikation weiterer Zielgruppen genutzt werden könnten. Denkbar sei dies durch die Nutzung im Auftrag der Agentur für Arbeit bzw. des Landratsamtes Biberach durch den Personenkreis der ALG II-Empfänger. Hierfür sei jedoch ein Mitarbeiter notwendig, der neben den notwendigen fachlichen Qualifikationen wie handwerkliche Ausbildung und arbeitserzieherische Zusatzausbildung weitere Eigenschaften und Fähigkeiten wie Kontaktfreudigkeit und sicheres Auftreten besitzt. Nach Überzeugung des Klägers besitzt [REDACTED] all diese Eigenschaften. Der Kläger ist weiter der Auffassung, dass die von der Beklagten vorgebrachten Gründe nicht zutreffen und sieht auch keine Gefährdung des Betriebsfriedens für den Fall der Einstellung von [REDACTED]. In diesem Zusammenhang weist der Kläger darauf hin, dass die Belegschaft der Einrichtung in zwei Lager gespalten sei. Dieser Umstand sei unabhängig von der Person des [REDACTED], die Beklagte mache ihn zu Unrecht dafür verantwortlich. Es müsse berücksichtigt werden, dass alle Vorwürfe der Beklagten in eine Zeit fielen, in der [REDACTED] als stellvertretender Einrichtungsleiter tätig gewesen sei. Es sei beabsichtigt, ihn als Arbeitstherapeut ohne Leitungsfunktion zu beschäftigen. Das frühere Leitungsteam habe Schwachstellen der Einrichtung analysiert und im Einvernehmen mit dem Träger der Klinik ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Therapiekonzept entwickelt. Der frühere Einrichtungsleiter habe jedoch die Umsetzung des Konzepts, insbesondere das Brechen von Widerständen [REDACTED] überlassen. Ein Teil der Belegschaft habe die Ideen unterstützt. Es sei nicht richtig, dass er Mitarbeiter bevorzugt oder benachteiligt habe. Bei der Mitarbeiterin, die sich durch eine Äußerung von ihm sexuell belästigt gefühlt habe, habe er sich schriftlich entschuldigt.

Der Kläger beantragt: die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur zunächst auf ein Jahr befristeten Einstellung des [REDACTED] in der Fachklinik Hohenrodt mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: den Antrag auf Ersetzung der verweigerten Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur befristeten Einstellung von [REDACTED] gem. § 34 Abs. 1 i. V. m. § 33 Abs. 4 MAVO i. V. m. § 2 Abs. 2 KAGO zurückzuweisen.

Zur Begründung bringt die Beklagte vor, die Einstellung von [REDACTED] gefährde den Betriebsfrieden. Bei der Mitarbeiterbefragung hätten sich von 34 Beschäftigten 16 gegen die Einstellung von [REDACTED] ausgesprochen. Lediglich 13 Mitarbeiter hätten sich für ihn ausgesprochen, fünf hätten sich der Stimme enthalten. Die Beleidigungen seien erfolgt. So habe [REDACTED] [REDACTED] dadurch sexuell belästigt, dass er zu ihr gesagt habe „mach doch die Augen auf beim Geschlechtsverkehr“. Eine schriftliche Entschuldigung sei erst dann erfolgt, nachdem [REDACTED] mit einer Strafanzeige gedroht habe. Die Beklagte sieht auch in dem Umstand, dass [REDACTED] nicht mehr als stellvertretender Einrichtungsleiter beschäftigt werden soll, sondern als Arbeitstherapeut, keinen Unterschied. Er habe mit Äußerungen wie „Abschaum der Gesellschaft“, „sich biologisch entsorgen“, „hops gehen“, „Säuberung“ sich sehr verwerflich verhalten und sei deshalb nicht tragbar. In der letzten Zeit seiner Beschäftigung habe er sich absolut lustlos gezeigt. Würde es sich bei ihm um eine menschlich gefestigte Persönlichkeit handeln, hätte er das schädigende Verhalten des früheren Klinikleiters nicht unterstützt. Auch müsse gesehen werden, dass er früher einzelne Mitarbeiter bevorzugt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Als Zeugen wurden [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] und [REDACTED] vernommen. Wegen der Einzelheiten der Zeugenaussagen wird auf das Protokoll vom 28. April 2006 Bezug genommenen.

Entscheidungsgründe:

1.

Die Klage ist zulässig.

Die Parteien haben das nach § 33 MAVO vorgeschriebene Zustimmungsersetzungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 20.2.2006 unter Angabe von Gründen ihre Zustimmung zur Einstellung von [REDACTED] verweigert hat, hatte der Dienstgeber auf den 13.3.2006 zu einem Einigungsgespräch geladen, das ohne Erfolg geblieben ist. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 15.3.2006 unter Wiederholung der bisherigen Gründe die Zustimmung verweigert.

2.

Die Klage ist auch begründet.

Nach der durchgeführten Beweisaufnahme kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Zustimmungsverweigerung der Beklagten zur Einstellung berechtigt war. Die Beklagte beruft sich für die Verweigerung auf § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO.

Voraussetzungen für einen Verweigerungsgrund nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO ist, dass die Zustimmung zur Einstellung eines Mitarbeiters deshalb verweigert wird, weil durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass der Bewerber durch sein Verhalten den Betriebsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist.

Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten ist nicht schon aus formellen Gründen unbeachtlich. Im Widerspruchsschreiben vom 20.2.2006 sind Behauptungen enthalten, die dem Tatbestand von § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO zugeordnet werden können. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang weiter, dass lediglich die Gründe berücksichtigt werden dürfen, die innerhalb der Frist von § 33 Abs. 2 MAVO vorgebracht worden sind. Es können somit lediglich die Gründe Berücksichtigung finden, die im Schreiben der Beklagten vom 20.2.2006 aufgeführt sind.

Es handelt sich um die folgenden Vorwürfe: ■■■■■ habe während seiner früheren Beschäftigung den Betriebsfrieden dadurch gestört, weil er die Belegschaft durch Bevorzugung Einzelner und der wiederholten abfälligen Äußerung über Kolleginnen und Kollegen in verschiedene Lager gespalten habe (a.); der sexuellen Belästigung gegenüber der Mitarbeiterin ■■■■■ (b.); des unangemessenen Verhaltens gegenüber Patienten (c.); des in den letzten Monaten seiner früheren Tätigkeit gezeigten Desinteresses an einer Mitarbeit in der Einrichtung (d.) und der Kompetenzüberschreitung (e.).

Ein beachtlicher Verweigerungsgrund setzt voraus, dass bestimmte, in der Vergangenheit liegende Tatsachen die objektive Prognose rechtfertigen, der in Aussicht genommene Bewerber werde künftig den Betriebsfrieden in unzuträglicher Weise stören. Bei der Beurteilung dieser Frage kommt es aber nicht auf die subjektive Anschauung der Mitarbeitervertretung, sondern auf eine objektive Beurteilung an (BAG 1 ABR 48/03).

Da die vorgebrachten Gründe die Eignung haben müssen, dass der Bewerber künftig den Betriebsfrieden störe, ist weiter Voraussetzung, dass, unterstellt das vorgeworfene Verhalten träfe zu, dies überhaupt zu einer Störung des Betriebsfriedens in Zukunft führen kann.

a.

Als Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist festzustellen, dass die für den Vorwurf der Spaltung vorgebrachten Tatsachen sich nicht bzw. nicht in der vorgeworfenen Form bestätigt haben. Die Vorsitzende der Beklagten gab an, dass die Äußerung im Hinblick auf eine schwangere Kollegin „sie entsorgt sich biologisch“ von ■■■■■ mehrfach gebraucht worden sei. Der Ausdruck habe auch innerhalb der Einrichtung Kreise gezogen. Die Zeugin ■■■■■ konnte ebenfalls angeben, dass sie im Frühjahr 2004 einmal diese Äußerung von ■■■■■ gehört habe, auch eine Äußerung „Säuberung“, womit gemeint gewesen sei, dass entsprechende Mitarbeiter weg müssten. ■■■■■ gab hierzu an, dass diese Äußerungen nicht von ihm stammten, sondern dass es sich bei diesen Äußerungen um solche des früheren Einrichtungsleiters ■■■■■ gehandelt

habe, die in der Einrichtung damals kursiert seien und nicht nur von ihm gebraucht worden seien. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass schon auf Grund des Vorbringens der Beklagten nicht davon ausgegangen werden kann, dass [REDACTED] es war, der diese Äußerungen in Umlauf gebracht hat, sondern lediglich, dass auch er Äußerungen des Inhalts auch gemacht hat. Es ist jedoch weiter davon auszugehen, dass es sich dabei offensichtlich um damals in der Einrichtung gebräuchliche Ausdrucksweisen gehandelt hat. Die Äußerungen sind nach Inhalt und Form unakzeptabel und sollten von einem stellvertretenden Einrichtungsleiter, schon auf Grund der mit dieser Position verbundenen Vorbildfunktion, nicht benutzt werden, auch dann nicht, wenn es sich um damals gebräuchliche Äußerungen gehandelt haben soll. Zu berücksichtigen ist aber, dass die Gebräuchlichkeit hinsichtlich der Schwere eines möglichen Fehlverhaltens von Bedeutung ist, insbesondere ist jedoch auch von Bedeutung, dass es um eine Einstellung für eine weit weniger herausgestellte Position geht.

Die zum Beleg vorgebrachten Tatsachen sind teilweise viel zu unbestimmt, um überhaupt einer Überprüfung zugänglich zu sein. So ist der Hinweis, [REDACTED] habe die Ursache dafür gesetzt, dass in der Arbeitstherapie das Zusammenarbeiten nicht mehr harmoniere, weil er nicht alle Informationen allen weitergegeben habe, zu unbestimmt. Es fehlen jegliche näheren Umstände, wie z. B. wann dies gewesen sein soll, um welche Informationen es sich gehandelt haben soll und anderes. Entsprechendes gilt für das Vorbringen weiterer abfälliger Bemerkungen. Soweit ihm in diesem Zusammenhang der Vorwurf gemacht wird, er habe [REDACTED] im Vergleich zu [REDACTED] bevorzugt, ist ein offensichtliches Fehlverhalten nicht erkennbar. Es handelt sich dabei offensichtlich um eine von der Einrichtungsleitung zu treffende Personalentscheidung bzw. Entscheidung zum Geschäftsablauf. Ein Ergebnis einer solchen Entscheidung ist häufig, dass ein davon Betroffener sich zurückgesetzt fühlt. Im Übrigen bleibt in diesem Zusammenhang völlig offen, ob es sich dabei um eine Entscheidung von [REDACTED] oder um eine solche des damaligen Einrichtungsleiters [REDACTED] gehandelt hat. Auch die Vorsitzende der Beklagten gab an, das Herr [REDACTED] eine Person gewesen sei, die ins Gesicht gelobt und hinten herum dann das Gegenteil gemacht habe. Der sich auch wohl zur Umsetzung von Entscheidungen zu fein gewesen sei.

In diesem Zusammenhang ist weiter von Bedeutung, dass die Zusammenarbeit in der Einrichtung seit längerem mit erheblichen Problemen behaftet ist, die nicht im Zusammenhang mit [REDACTED] stehen. So hat es schon auf Verbandsebene Gespräche zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung gegeben, so z. B. am 2.12.2004 unter Einschaltung der Bereichsleitung des Diözesancaritasverbandes. Daraus wird deutlich, dass die behauptete Spaltung der Mitarbeiterschaft in der Einrichtung tatsächlich bestanden hat und noch besteht. Nicht feststellbar ist ein ursächlicher Zusammenhang, für den [REDACTED] verantwortlich wäre. Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass über die Frage der Wiedereinstellung von [REDACTED] eine Mitarbeiterbefragung stattgefunden hat. Dies macht zwar die tatsächlichen Verhältnisse deutlich, eine Verantwortlichkeit ergibt sich daraus nicht.

b.

Soweit die Beklagte dem Bewerber den Vorwurf der sexuellen Belästigung der Mitarbeiterin [REDACTED] macht, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass in der vorgeworfenen Äußerung keine sexuelle Belästigung gesehen werden kann, die arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben könnte. Nach dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Satz 1 BSchG) ist darunter jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten zu verstehen, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Diese Voraussetzungen erfüllt die Äußerung von [REDACTED] gegenüber [REDACTED] nach Auffassung des Gerichts im konkreten Zusammenhang nicht. Der Äußerung vorausgegangen ist der Vorhalt der Zeugin [REDACTED] an [REDACTED], seine Therapiepläne seien unklar. [REDACTED] hielt diesen Vorhalt für unbegründet, weil nach seiner Auffassung bereits Pläne vorlagen, die den Bedenken Rechnung getragen haben. In diesem Zusammenhang steht die Äußerung „Leute, macht doch die Augen auf beim Geschlechtsverkehr“. Bei dem Hinweis auf den „Geschlechtsverkehr“ handelt es sich sicher um eine unqualifizierte Äußerung und auch durch berufsbedingten Stress nicht hinnehmbaren Ausdruck. Eine sexuelle Anspielung war damit jedoch erkennbar nicht gemeint. Berücksichtigt man weiter, dass sich [REDACTED] für die Äußerung im Nachhinein entschuldigt hat, kann in diesem Verhalten auch kein erhebliches Fehlverhalten gesehen werden.

c.

Dem vorgeworfenen Verhalten gegenüber den Patienten können keine nachprüfbaren Tatsachen entnommen werden, da der Vorwurf darauf beschränkt ist, [REDACTED] habe sich diesen gegenüber nicht angemessen verhalten, diese zum Teil beleidigt und sich menschenverachtend verhalten. Ein so allgemein gehaltener Vorwurf ist nicht überprüfbar. Er hat für den davon Betroffenen auch den Nachteil, dass eine Verteidigung gegen nicht näher bezeichnete Verhaltensweisen kaum möglich ist.

d.

Der vorgebrachte Grund muss auch die Eignung besitzen, dass der Bewerber zukünftig den Betriebsfrieden stören wird. Deshalb scheidet die Behauptung, [REDACTED] habe nach seinem Rücktritt als stellvertretender Einrichtungsleiter kein Interesse an seiner Arbeit gezeigt, als Verweigerungsgrund aus. Zum einen bezöge sich der Vorwurf auf die Frage der Geeignetheit des Bewerbers, dies wäre aus Sicht der Mitarbeitervertretung kein zulässiger Verweigerungsgrund, zum anderen ist zu berücksichtigen, dass ein Verhalten vorgeworfen wird, das nach freiwilligem Rücktritt von der Position als stellvertretender Einrichtungsleiter und unmittelbar vor dem freiwilligen Ausscheiden aus der Einrichtung gezeigt worden wäre, also zu einem Zeitpunkt, zu dem eine große Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation in der Einrichtung bestanden haben muss.

e.

Entsprechendes gilt für den im Schreiben vom 20.2.2006 sehr allgemein gehaltenen Vorwurf der Kompetenzüberschreitung. Dieser Vorwurf bezieht sich erkennbar auf einen Zeitpunkt, zu dem der Bewerber noch stellvertretender Einrichtungsleiter war. Im vorliegenden Verfahren geht es um die befristete Einstellung von [REDACTED] als Arbeitstherapeut. Eine Vorgesetztenfunktion ist damit nicht verbunden und somit auch nicht die Möglichkeit, dienstrechtlich gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgehen zu können. Aus diesem Grund brauchte diesem Vorwurf auch nicht weiter nachgegangen zu werden.

3.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Beklagte hat gemäß § 17 Abs. 1 MAVO der Klägerin die im Rahmen des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens entstandenen Kosten zu erstatten.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs 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 Arbeitsgericht – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils 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 Arbeitsgericht 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 Arbeitsgericht – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 – 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.

Mayerhöffer
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Klein
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Staiber
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht