

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 24.04.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 21/07 Mz

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

Kinder- und Jugendhilfezentrum

Klägerin,

1. MAV Kinder- und Jugendhilfezentrum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2008

durch den Richter R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter K. und S.

für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in die Vergütungsgruppe 4b der Anlage 2 zu den AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung einschließlich der wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom Kläger als Dienstgeber eingeleitete Verfahren ist auf Versetzung der von der Beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in Vergütungsgruppe 4 b der Anlage 2 zu den AVR (VergGr 4 b Anlage 2 AVR).

Der Mitarbeiter F. wurde beim Kläger ab 01.09.2006 als Diplom-Sozialpädagoge in Teilzeit eingestellt. Das Dienstverhältnis war befristet bis zum 31.12.2007, war aber beidseits ordentlich kündbar. Der Mitarbeiter, vergütet nach VergGr 4 b Anlage 1 AVR, war in der dem Kinder- und Jugendhilfezentrum, dessen Träger der Kläger ist, angeschlossenen Schule eingesetzt. In dieser Schule, einer sogenannten Förderschule in der Form einer Schule für Erziehungshilfe und als Ersatzschule genehmigt, werden unter anderem sogenannte hochbegabte minderleistende Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihres Verhaltens sonderpädagogischer Hilfe bedürfen, unterrichtet und betreut.

Herr F. hat einen Hochschulabschluss (Magister) im Hauptfach Philosophie und in den Nebenfächern Theologie und Mathematik.

Aus privaten Gründen kündigte der Mitarbeiter zum 06.07.2007. Bald danach wünschte er erneut eine Beschäftigung beim Kläger. Dem wurde entsprochen. Mit Dienstvertrag vom 23.08.2007 wurde Herr F., nunmehr unbefristet und vollzeitbeschäftigt, ab 20.08.2007 als pädagogischer Lehrer eingestellt und war, wie vorher auch, in der oben genannten Schule tätig. Die Eingruppierung soll nach VergGr 4 b erfolgen.

Am 23.08.2007 beantragte der Kläger bei der MAV die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. nach VergGr 4 b Anlage 2 AVR.

Die MAV verweigerte die Zustimmung zu der vom Kläger beabsichtigten Eingruppierung, weil sie diese für zu niedrig hielt.

In zwei Einigungsgesprächen – am 12.09.2007 und 04.10.2007, an denen auf Seiten der MAV deren Vorsitzender und ein bzw. zwei weitere Mitglieder der

MAV teilnahmen – wurde kein Einvernehmen über die Eingruppierung erzielt. Der Vorsitzende der MAV wies darauf hin, die Arbeit des Mitarbeiters F. stelle eine höherwertige Tätigkeit im Sinne der AVR dar; sie sei mit VergGr 4 b zu niedrig eingruppiert. Eine Annäherung der Eingruppierung der Lehrer und des Sozialpädagogen sei das übergeordnete Ziel der MAV. – Der Kläger beharrte auf seiner Eingruppierungsabsicht. Die Tätigkeit des Mitarbeiters in den Gruppen der Schule ließe sich am ehesten mit der eines Sozialpädagogen vergleichen. Über einen Studienabschluss als Lehrer verfüge der Mitarbeiter nicht. Eine verbesserte Eingruppierung der sozialpädagogischen Stellen sei wegen der eingeschränkten Refinanzierung der Schule nicht möglich. – Im Übrigen verzichteten beide Seiten im Einigungsgespräch vom 12.09.2007 auf die Einrede des Fristversäumnisses.

Mit Schreiben vom 06.10.2007 erklärte die MAV, sie bleibe bei ihrer Zustimmungsverweigerung.

Der Kläger bringt vor, der Mitarbeiter sei richtigerweise in VergGr 4 b Anlage 2 AVR einzugruppieren. Weil die Anlagen 2 ff. zu den AVR keine ausdrücklichen Tätigkeitsmerkmale für überwiegend pädagogisch tätige Lehrkräfte an Einrichtungen wie dem Kinder- und Jugendhilfezentrum enthalte, sei die hier fragliche Eingruppierung nach Fallgruppe 52, einer Auffangfallgruppe, zu VergGr 4 b Anlage 2 AVR erfolgt.

Auch bei Anwendung der Anlage 21 AVR erweise sich die Eingruppierung nach VergGr 4 b als zutreffend. Dort werde für Lehrkräfte in Schulen und für sonstige pädagogische, therapeutische und pflegerische Mitarbeiter in Schulen, die als Privatschulen refinanziert werden, auf die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen verwiesen, wenn das Dienstverhältnis des betreffenden Mitarbeiters nach dem 31.07.2007 und vor dem 01.08.2008 erstmals beim Dienstgeber beginnt. Damit seien für Hessen die Lehrer-Richtlinien in Bezug genommen. Auch nach dieser Regelung komme keine höhere Vergütung als die nach VergGr 4 b in Betracht. – Hinsichtlich der vom Mitarbeiter F. auszuübenden Tätigkeit gelte, dass jeweils ein Lehrer gemeinsam mit einem Sozialarbeiter für die Durchführung des Unterrichts in den Gruppen verantwortlich sei. Die Verantwortung für die Unterrichtsinhalte und die Didaktik des Unterrichtens liege bei dem Lehrer. Die sozialpädagogischen Fachkräfte hätten den Auftrag, die Lehrer bei der Vermittlung von Unterrichtsinhalten zu un-

terstützen und Gespräche mit den Eltern der Schüler zu führen. – Schließlich sei zu bestreiten, dass von der MAV ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Verweigerung zur Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. getroffen worden sei.

Der Kläger beantragt,

die seitens der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der Eingruppierung des Mitarbeiters F. in die VergGr 4 b der Anlage 2 zu den AVR (entspricht dem Tätigkeitsmerkmal in Ziff. 24 der Vergütungsgruppe der Anlage 2 d zu den AVR) durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die MAV trägt vor, der Mitarbeiter F. sei schon zuvor beim Kläger als Dienstgeber tätig gewesen. Eine Eingruppierung in Anwendung der Anlage 21 AVR sei deshalb nicht möglich. – Die in der Anlage 2 d AVR genannten Tätigkeitsmerkmale würden die Tätigkeit des Mitarbeiters nicht erfassen. – Ein Rückgriff auf die Auffangfallgruppe 52 zur VergGr 4 b Anlage 2 AVR sei nicht zulässig. Der Mitarbeiter könne nämlich nach VergGr II / Fallgruppe 12 Anlage 2 AVR eingruppiert werden. Er besitze einen Hochschulabschluss und werde als Lehrer, der Unterricht wie die ansonsten entsprechend vergüteten Lehrer erteile, eingesetzt.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. ist zu erteilen.

A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Mainz. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Mainz vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gemäß § 33 Abs. 3 MAVO Mainz liegen vor.
 - a. Es kann nicht angenommen werden, die erklärte Zustimmungsverweigerung sei unwirksam, weil sie nicht durch einen entsprechenden ordnungsgemäßen Beschluss des Gremiums, der MAV, im Sinne des § 14 Abs. 5 MAVO Mainz gedeckt sei. Zweifeln an einem derartigen Beschluss der MAV wäre nur nachzugehen, wenn greifbare Umstände dafür sprechen, dass ein Beschluss nicht (ordnungsgemäß) gefasst wurde (vgl. LAG Frankfurt BB 94,574).

Dass hier einige Mitglieder der MAV ihr Mandat – angeblich wegen des "Alleinganges" des Vorsitzenden der MAV in vorliegender Angelegenheit – in der MAV niedergelegt haben, ist insoweit nicht ausreichend. Denn in den Einigungsgesprächen mit dem Dienstgeber am 12.09.2007 und am 04.10.2007 haben außer dem Vorsitzenden am 12.09.2007 das MAV-Mitglied M. und am 04.10.2007 diese sowie ein weiteres MAV-Mitglied, Fr. , teilgenommen. Das spricht dafür, dass ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Zustimmungsverweigerung zustande gekommen war. Ohne einen solchen wäre es kaum vorstellbar, dass die genannten MAV-Mitglieder sich an den Einigungsgesprächen, in denen es gerade um die erklärte Zustimmungsverweigerung ging, beteiligt hätten. Zu den Mandatsniederlegungen kam es ersichtlich erst später. Hieraus, aus welchen Gründen auch immer die Mandatsniederlegungen erfolgten, auf eine fehlende oder nicht ordnungsgemäße Beschlussfassung zu einem früheren Zeitpunkt rückzuschließen, geht nicht an.

- b. Das Verfahren gemäß § 33 Abs. 2, 3 MAVO Mainz ist durchgeführt worden. Die MAV hatte die Zustimmungsverweigerung erklärt. Es kam zu Einigungsgesprächen, die jedoch erfolglos blieben. Die MAV verblieb letztendlich bei ihrer Zustimmungsverweigerung, was sie innerhalb der 3-Tage-Frist des § 33 Abs. 3 MAVO Mainz nach dem letzten Einigungsgespräch vom 04.10.2007 mit Schreiben vom 06.10.2007 mitteilte.

Ob die Fristen des § 33 Abs. 2 MAVO Mainz für die Erklärung der Zustimmungsverweigerung nach Unterrichtung durch den Dienstgeber eingehalten wurden, kann dahin stehen. Beide Seiten haben, wie das Protokoll des Einigungsgesprächs vom 12.09.2007 ausweist, auf die Einrede des Fristversäumnisses verzichtet. Dies ist zulässig. Wenn Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine Fristverlängerung vereinbaren können (vgl. BAG AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972), so müssen sie sich – wie vorliegend offensichtlich geschehen – auch darauf verständigen können, dass die fehlende Einhaltung von Fristen für den Verfahrenfortgang keine Rolle spielen soll.

- C. Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. nach VergGr 4 b Anlage 2 AVR ist gemäß § 33 Abs. 4 MAVO Mainz durch das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen. Denn es ist ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz nicht festzustellen. Die vom Kläger beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters F. verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

1. Für eine Eingruppierung nach VergGr II / Fallgruppe 12 Anlage 2 AVR, wie sie die MAV für möglich hält, fehlt es an den Voraussetzungen. Fallgruppe 12 spricht nicht nur von einem Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, sondern verlangt dazu eine entsprechende Tätigkeit. Der Mitarbeiter F. hat zwar eine abgeschlossene Hochschulbildung, nämlich den Magisterabschluss im Fach Philosophie und im ersten Nebenfach Theologie und im zweiten Nebenfach Mathematik. Doch fehlt es bei ihm an der entsprechenden Tätigkeit. Diese muss der konkreten (abgeschlossenen) Hochschulbildung entsprechen, d. h. Fähigkeiten erfordern, die ein derart gebildeter Mitarbeiter hat. Nicht ausreichend ist es, wenn die absolvierte Hochschulbildung für die Tätigkeit lediglich erwünscht oder

nützlich, aber nicht zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (BAG vom 06.08.2003 – 4 AZR 443/02; BAG vom 19.01.2000, AP Nr. 277 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Vorliegend ist nicht zu erkennen, welchen Bezug die absolvierte Hochschulbildung des Mitarbeiters mit seinen Abschlüssen zu seiner Tätigkeit an der Schule überhaupt hat oder dass die vorliegende wissenschaftliche Hochschulbildung gar notwendig ist, um an der Schule, wo der Mitarbeiter eingesetzt ist, die Lehrer bei der Vermittlung von Unterrichtsinhalten zu unterstützen oder wie diese Unterricht zu erteilen. Bei den zu unterrichtenden Personen handelt es sich um Kinder und Jugendliche, deren Unterrichtung und Betreuung sicherlich keine akademische Vorbildung, wie sie der Mitarbeiter F. hat, erfordert. Es ist insbesondere auch nicht zu sehen, dass Fächer, die einen Bezug zur wissenschaftlichen Hochschulbildung des Mitarbeiters hätten, unterrichtet wurden und der Mitarbeiter überwiegend gerade in solchen Fächern Gruppen betreute und unterrichtete.

2. Für eine Eingruppierung des Mitarbeiters F. erscheint in erster Linie die Anlage 21 (Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16.05.2007, in Kraft getreten zum 01.06.2007) AVR einschlägig. Danach ergibt sich keine höhere Eingruppierung als die nach VergGr 4 b.
 - a. § 1 Abs. 1 Anlage 21 AVR lautet: Diese Anlage findet Anwendung für Lehrkräfte in Schulen und für sonstige pädagogische, therapeutische und pflegerische Mitarbeiter in diesen Schulen, die nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen über die Förderung von Privatschulen refinanziert werden. Die Anmerkung 1 hierzu sagt: Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit nach Gepräge gibt. – Das trifft auf den Mitarbeiter F. zu.

Nach § 1 Abs. 2 gilt die Regelung für Mitarbeiter im Sinne des Abs. 1, deren Dienstverhältnis nach dem 31.07.2007 und vor dem 01.08.2008 erstmals bei diesem Dienstgeber neu beginnt. Hierauf bezieht sich die Anmerkung 2: Die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses ist keine Neueinstellung. Besteht mit einem Mitarbeiter lediglich für die Dauer der Schulferien kein Dienstverhältnis, liegt keine Neueinstellung vor.

Auch dies ist beim Mitarbeiter F. gegeben. Zwar war er bereits vom 01.09.2006 bis zum 06.07.2007 beim jetzigen Dienstgeber, dem Kläger, beschäftigt. Doch ist seine Einstellung ab 20.08.2007 als erstmaliger Neubeginn, der innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens liegt, zu werten. Denn er hatte sein früheres Dienstverhältnis beim Kläger von sich aus vor dem 31.07.2007 nach noch nicht einmal einem Jahr des Bestandes durch Eigenkündigung zum 06.07.2007 beendet. Auf diesem Hintergrund stellt sich die Einstellung aufgrund des Dienstvertrages vom 23.08.2007 als pädagogische Lehrkraft auf der früher von ihm innegehabten Stelle als erstmaliger Neubeginn eines Dienstverhältnisses dar. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass diese Einstellung etwa wegen einer Wiedereinstellungszusage erfolgte oder die Unterbrechung der Beschäftigung beim Dienstgeber von immerhin 6 Wochen eine Beurlaubung zugrunde lag. Im Dienstvertrag vom 23.08.2007 wird denn auch mit keinem Wort oder auch nur mittelbar, etwa durch eine Regelung für eine Anrechnung früherer Dienstzeiten, das frühere Dienstverhältnis angesprochen. Hinzu kommt, dass sich dieses ab 20.08.2007 laufende Dienstverhältnis deutlich von dem früheren unterscheidet. Es ist nunmehr auf unbestimmte Zeit geschlossen und die Beschäftigung erfolgt in Vollzeit – und nicht, wie früher, befristet und in Teilzeit. – Aus der Anmerkung 2 zu § 1 Abs. 2 ist zu erschließen, dass ein früherer Bestand eines Dienstverhältnisses zum Dienstgeber nicht der Annahme eines erstmaligen Neubeginns des Dienstverhältnisses entgegenstehen muss. Ansonsten hätte es der in der Anmerkung getroffenen Regelung nicht bedurft.

- b. § 2 Anlage 21 AVR verweist für die Eingruppierung (des in § 1 Abs. 1 benannten Personenkreises) auf die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen. Das sind in Hessen die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrerrichtlinien).

Unter B 3. dieser Richtlinie werden Lehrkräfte an Sonderschulen erfasst. Einschlägig erscheinen dort für die Eingruppierung des Mitarbeiters F. allenfalls die Fallgruppen Ziffer 4 und 5, mit der unter anderem Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung der VergGr 4 b zugeordnet werden. Dieser Vergütungsgruppe

sind nach B 3. Fallgruppe Ziffer 9 auch sonstige pädagogische Unterrichtshilfen ohne – wie bei Mitarbeiter F. – Ausbildung nach den Fallgruppen Ziffern 5, 6 oder 7 zugewiesen. Die Voraussetzungen anderer Fallgruppen mit einer über 4 b hinausgehenden Vergütungsgruppe erfüllt der Mitarbeiter F. nicht. Wird der Mitarbeiter nicht als pädagogische Unterrichtshilfe, sondern als den "übrigen Lehrkräften" zugehörig gesehen, so werden diese, wie der Schlusssatz des Abschnittes III. bestimmt, wie die entsprechenden Lehrkräfte an Realschulen eingruppiert.

Für diese finden sich die Eingruppierungsvorschriften unter Abschnitt II. der Richtlinien. Auch nach diesen Vorschriften ergibt sich für den Mitarbeiter eine Eingruppierung nach VergGr 4 b. Fallgruppe Ziffer 3 erfasst Lehrer in der Tätigkeit von Realschullehrern mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die überwiegend Unterricht in einem wissenschaftlichen Fach erteilen. Diese Voraussetzungen sind bei Mitarbeiter F. anzunehmen.

Dagegen erfüllt er nicht die Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung – sei es, weil es bei ihm am überwiegenden Erteilen von Unterricht in mindestens einem seinem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach (Fallgruppe Ziffer 2) fehlt, sei es, weil bei ihm die Fähigkeit zum Unterricht in mindestens zwei Fächern aufgrund seines Studiums und die Unterrichtserteilung in mindestens einem seinem Studium entsprechenden Fach fehlt. Hierzu wird im Übrigen auf die Ausführungen weiter oben unter II. C. 1. Bezug genommen.

3. Selbst wenn Anlage 21 AVR nicht greifen würde und deshalb für die fragliche Eingruppierung Anlage 2 AVR zur Anwendung kommen müsste, wäre die beabsichtigte Eingruppierung nicht zu beanstanden.

Zutreffend will der Kläger die Auffangfallgruppe Ziffer 52 zur VergGr 4 b zur Anwendung bringen. Der Mitarbeiter erfüllt nicht die Tätigkeitsmerkmale für eine höhere Vergütungsgruppe.

Insoweit hat die MAV lediglich auf VergGr II / Fallgruppe Ziffer 12 abgehoben. Dass der Mitarbeiter F. deren Voraussetzungen nicht genügt, wurde bereits oben näher ausgeführt. Auch sonst ist nicht ersichtlich, welchen

Fallgruppen, die zu einer höheren, über VergGr 4 b hinausgehenden Eingruppierung führen könnten, der Mitarbeiter nach Vor- oder Ausbildung, Funktion und Tätigkeit genügen könnte. Die MAV hat denn auch hierzu nichts weiter ausgeführt.

Dagegen hat der Kläger Fallgruppen der VergGr 4 b Anlage 2 AVR benannt, die nach den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe – durchaus nachvollziehbar – mit der vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit nach Aufgabenbereich und Verantwortung vergleichbar sind. Dem ist die MAV nicht weiter entgegengetreten. Sie hat sich vielmehr insoweit darauf beschränkt vorzubringen, die Tätigkeit des Mitarbeiters sei höherwertig und besser einzugruppieren. Dies vermag die Darlegungen des Klägers aber nicht in Zweifel zu ziehen oder zu entkräften.

D.

1. Die Entscheidung über Auslagenerstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig. Hierzu wird auf den Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 12.12.2007 im vorliegenden Verfahren verwiesen.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. – Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden

oder

die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht

oder

ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. R.

gez. K.

gez. S.