

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

Verkündet am 18.03.2025

Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/24 Tr

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

H. gGmbH

Klägerin,

gegen

MAV H. gGmbH

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz
auf die mündliche Verhandlung vom 18.03.2025
durch den Richter Dr. N. S. als Vorsitzenden
und die beisitzenden Richter Dr. E. E.
und T. E. für Recht erkannt:

1. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin P. als Pflegefachkraft/Zusatzkraft in die Entgeltgruppe P 7, Erfahrungsstufe 3, der Anlage 32 AVR wird ersetzt.
2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, die Auslagen der MAV im vorliegenden Verfahren zu erstatten.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die richtliniengemäÙe Eingruppierung einer examinierten Pflegefachkraft.

Die Klägerin, Mitglied des Deutschen Caritasverbandes, betreibt bundesweit Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Krankenhäuser und Seniorenzentren. Die Beklagte ist deren örtliche MAV in N.

Zu den von der Klägerin betreuten Menschen gehört die im Jahre 1995 geborene Frau N. Sie wird in der Tagesförderstätte L. H. aufgrund multipler gesundheitlicher Beeinträchtigungen gezielt unterstützt. Unter anderem leidet Frau N. am Rett-Syndrom mit diversen Krankheitsbildern. Laut Arztbericht vom 16.07.2021 ist sie zudem Epileptikerin „mit schwersten psychosomatischem Entwicklungsrückstand mit Verhaltensstörung“. Im Zusammenwirken mit weiteren schweren körperlichen, psychischen und sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist Frau N. auf eine 1:1 Betreuung durch eine ihr vertraute Person angewiesen. Auf Antrag hat der zuständige Westerwaldkreis unter dem 16.01.2024 eine zusätzliche pflegerische Einzelfallhilfe im Umfang von 26 Stunden/Kalenderwoche für Frau N. bewilligt.

Nachdem die bisherige Pflegefachkraft von Frau N. ausgeschieden ist, hat die Klägerin nach einer Ausschreibung die Bewerberin P., geb. 1988, als pflegerische Einzelfallhilfe im Rahmen einer 1:1 Betreuung befristet für die Dauer der genehmigten Zusatzbetreuung eingestellt. Frau P. ist eine ausgebildete Pflegefachkraft. Sie hat in der Tagesförderstätte eine Vollzeitstelle. Neben der 26-Stunden-Betreuung der Frau N. ist sie mit ihrem übrigen Stundendeputat im allgemeinen Dienstbetrieb der Tagesförderstätte eingesetzt. Die beklagte MAV hat der Einstellung von Frau P. zugestimmt, nicht jedoch der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 (als Mitarbeiterin im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen). Die MAV ist bezüglich der Eingruppierung der Auffassung, als Mitarbeiterin in der Tagesförderstätte sei auch für Frau P. eine Eingruppierung in die Anlage 33 (Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) zutreffend. Ein Erörterungsgespräch blieb zwischen den Parteien bezüglich der anzuwendenden Anlage erfolglos. Die individuell vereinbarte Erfahrungsstufe 3 ist zwischen den Parteien unstrittig. Dissens besteht primär, ob Frau P. als Pflegefachkraft in die Anlage 32 oder Anlage 33 eingruppiert ist.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Dienstgeberin, die nach ihrer Auffassung zu Unrecht von der MAV versagte Zustimmung durch das KAG zu ersetzen. Die Anlage 32 sei einschlä-

gig, weil Frau P. als ausgebildete Pflegefachkraft von dieser Anlage erfasst werde. Sie verrichte auch „eine entsprechende Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe P 7 dieser Anlage. Da der Gesundheitszustand der Frau N. dauerhaft stark beeinträchtigt sei, sich zukünftig vom Krankheitsbild her immer mehr verschlechtere und derart schlecht sei, dass sie eine 1:1 Betreuung benötige, erfülle die Mitarbeiterin P. mit ihren überwiegenden Tätigkeiten die Funktionsmerkmale der Entgeltgruppe P 7. Eine Mitarbeiterin im Erziehungs- und Sozialdienst sei weder aus medizinischen Gründen zu solch einer Tätigkeit in der Lage, noch dürfe sie aus haftungsrechtlichen Gründen die Betreuung der Frau N. übernehmen.

Die Klägerin beantragt,

die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin P. ab dem 1. April 2024 als Pflegefachkraft/Zusatzkraft in die Entgeltgruppe P 7, Erfahrungsstufe 3 der Reihe der Anlage 32 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Mitarbeiterin P. sei nach der Entgeltgruppe 8b der Anlage 33 zu vergüten. Dem Sachvortrag der Klägerin sei zu entnehmen, dass Frau P. besonders schwierige fachliche Tätigkeiten verrichte. Die Klage sei aber unschlüssig, da die Klägerin trotz Auflage des Gerichts nicht substantiiert dargelegt habe, dass die Mitarbeiterin mit der Betreuung von Frau N. mit dem überwiegenden Teil ihrer Gesamttätigkeit fachpflegerische Tätigkeiten verrichte. Frau N. nehme - was unstreitig ist - im Einzelfall auch an allgemeinen Heimaktivitäten der übrigen Leistungsnehmer teil, wenngleich in reduzierter Form und im Beisein von ihrer Betreuerin. Sie, die MAV, bestreite mit Nichtwissen, dass sich das Krankheitsbild der Frau N. mit fortschreitendem Alter verschlechtere. Entscheidend sei aber, dass nach der Hochziffer 5 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33) in der Entgeltgruppe S 8b auch „Krankenschwestern/-pfleger mit staatlicher Anerkennung in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ befänden. Auch die fachpflegerischen Tätigkeiten der Mitarbeiterin P. in der Tagesförderstätte werde daher von der Anlage 33 erfasst.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie auf die zu den Sitzungsniederschriften getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Gründe

Die Klage ist zulässig und begründet. Die MAV hat zu Unrecht der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung der neu eingestellten Mitarbeiterin P. in die Entgeltgruppe P 7, Stufe 3, der Anlage 32 nicht zugestimmt. Diese Verweigerung hat das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die von der Dienstgeberin beabsichtigte Eingruppierung einer neu eingestellten Mitarbeiterin bedarf gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 Abs. 1 MAVO der Zustimmung der MAV. Verweigert die MAV die Zustimmung, dann kann die Dienstgeberin - nach einem fruchtlosem Einigungsgespräch - die versagte Zustimmung vom KAG ersetzen lassen. Dieses Procedere ist zwischen den Parteien vorliegend unzweifelhaft eingehalten. Die Entscheidung des KAG auf Ersetzung der versagten Zustimmung ist im Verhältnis zwischen Dienstgeberin und MAV allein zukunftsbezogen. Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung muss das Rechtsbegehren zulässig und begründet sein. Daher war vorliegend eine rückwirkende Zustimmung ab dem „1. April 2024“ nicht auszusprechen. Es geht vorliegend um das Verhältnis zwischen der Dienststelle und ihrer MAV und nicht um individualrechtliche Rechte der richtigen Eingruppierung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin P.

Die Mitarbeiterin P. ist in der Anlage 32 der AVR eingruppiert. Diese enthält besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen, also insbesondere nicht in Krankenhäusern. Nach § 1 Abs. 1d) der AVR gilt die Anlage 32 u. a. für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in Einrichtungen und Heimen eingesetzt sind, in denen hilfsbedürftige Personen untergebracht sind, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen. Dabei stellt § 1 Abs. 2 der Anlage 32 in Verbindung mit § 1 b) der Anlage 1 die Grundregel auf, dass die Mitarbeiter in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert sind, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend ausgeübten Tätigkeit entsprechen. Dabei müssen zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals einer Vergütungs- oder Entgeltgruppe erfüllen. Diese allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze finden vorliegend keine Anwendung. Frau P. ist als ausgebildete Pflegefachkraft mit einer 1:1 Betreuung von 26 Wochenarbeitsstunden bei ihrer Vollzeittätigkeit in einem Tagesförderzentrum der Klägerin eingesetzt. Dies ist unzweifelhaft ihre überwiegend auszuübende Tätigkeit. Für diese Tätigkeit gelten die Entgeltgruppen zu Anhang B der Anlage 32. Dort befindet sich in der Entgeltgruppe P 7 die examinierte Fachkraft, welche die dreijährige Ausbildung in der Pflege erfolgreich abgeschlossen hat (subjektives Merkmal) und die einer dieser Ausbildung entsprechende Tätigkeit verrichtet (objektives Merkmal). Beide Voraussetzungen

erfüllt die Mitarbeiterin P. Sie ist eine ausgebildete Pflegerin mit einer dreijährigen Ausbildungsdauer und übt auch die entsprechenden Tätigkeiten dieser Entgeltgruppe aus. Ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit besteht darin, die Betreuung der im Heim eingesetzten behinderten Leistungsnehmerin Frau N. wahrzunehmen. Frau N. ist aufgrund multipler schwerer gesundheitlicher Beeinträchtigungen in den Tagesförderstätten L. H. untergebracht. Frau N. leidet am Rett-Syndrom. Die dadurch bedingten physischen und psychischen Beeinträchtigungen hat die Klägerin auf Seite 3 im 4. Absatz ihrer Klageschrift im Einzelnen geschildert. Frau N. ist darüber hinaus Epileptikerin die laut dem Arztbericht vom 16.07.2021 an schwersten psychomotorischen Entwicklungsrückstand mit Verhaltensstörungen leidet. Aufgrund weiterer schwerer Beeinträchtigungen besteht die medizinische Notwendigkeit, dass Frau N. auf eine 1:1 Betreuung durch eine ihr vertraute Person angewiesen ist. Diese Funktion wird ab dem 01.04.2024 von der neu eingestellten Mitarbeiterin P. ausgeübt. Damit steht fest, dass die von der Mitarbeiterin P. wahrzunehmenden Aufgaben die Tatbestandsmerkmale der Entgeltgruppe P 7 erfüllen. Diese Entgeltgruppe beinhaltet ein sogenanntes Funktionsmerkmal. Dieses beschreibt keine näheren inhaltlichen Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit, sondern als Funktionsmerkmal knüpft es daran an, dass eine bestimmte Funktion ausgeübt wird. Bei einem Funktionsmerkmal ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten im Rahmen der Eingruppierung eines Mitarbeiters nach der Anlage 32. Der Richtliniengeber hat durch die Festlegung eines Funktionsmerkmals als Tätigkeitsmerkmal bestimmt, dass bei diesem Tätigkeitsmerkmal alle Tätigkeiten tarifrechtlich einheitlich bewertet werden sollen und deshalb auch als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind (vergleiche BAG vom 29.11.2001-4 AZR 736/00, NZA 2002, 1288). Wer eine examinierte Pflegefachkraft ist und als solche eine ausbildungsgemäße Funktion ausübt, der ist ohne weitere/nähere Einzelheiten zu erfüllen nach dem Willen der Richtlinienersteller automatisch in die Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 eingruppiert. In gleicher Weise wie etwa bei tariflichen Richt-/Tätigkeitsbeispielen bestimmt auch bei einem Funktionsmerkmal allein die Ausübung der genannten Tätigkeit die zutreffende Entgeltgruppe. Von daher kommt es nicht auf die Behauptung der MAV an, die Klage sei unschlüssig wegen nicht ausreichender Darlegung der überwiegend auszuübenden Tätigkeiten bei der Pflegefachkraft. Zwar kann mit der MAV davon ausgegangen werden, dass die Leistungsnehmerin Frau N. nicht mit überwiegenden Zeitanteilen fachmedizinisch durch die Mitarbeiterin P. versorgt werden muss. Wäre dies erforderlich, dann dürfte Frau N. wohl auch nicht heimtauglich sein. Beim Funktionsmerkmal entfällt eine solche Rechtsprüfung.

Dieses Ergebnis steht im Übrigen im Einklang mit der Entscheidung des Westerwaldkreises, für die Leistungsnehmerin N. eine 1:1 Betreuung von 26 Wochenarbeitsstunden durch eine examinierte Pflegefachkraft als Einzelfallhilfe zu bewilligen. Auch entspricht es dem Willen

der Klägerin, eine ausgebildete Fachkraft wegen der multiplen Behinderungen der Leistungsnahmerin N. einstellen zu wollen. Dafür wurde Frau P. eingestellt und nicht um irgendwelche allgemeine Tätigkeiten im Erziehungs- oder Sozialdienst im Tagesförderzentrum zu verrichten. Dafür fehlt der Mitarbeiterin P. zudem die einschlägige berufliche Ausbildung und Qualifikation.

Die Einwendung der MAV, die Mitarbeiterin P. sei nach der Anlage 33 der AVR einzugruppiert, ist zwar nicht fernliegend aber letztlich nicht imstande, die vorgenannten Grundsätze zu einer Gruppierung der Mitarbeiterin P. zu Fall zu bringen.

Die Anlage 33 enthält besondere Regelungen für „Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“. Selbst wenn das Tagesförderzentrum der Anlage 33 generell unterfällt, so hat dies nicht zur Folge - wovon die MAV wohl auszugehen scheint -, dass sämtliche im Tagesförderzentrum eingesetzten Mitarbeiter ausschließlich nach dieser Anlage 33 eingruppiert sind. Die Anlage 33 schreibt nicht vor, dass sie für Mitarbeiter gilt, die in einem „Heim“ des Sozial- und Erziehungsdienstes ihren vertraglich geschuldeten Dienst verrichten. Genauso wenig bestimmt etwa die Anlage 32, dass sie exklusiv und ausschließlich für sämtliche Mitarbeiter gelten die in einer spezifischen Einrichtung mit pflegerischen Leistungen eingesetzt sind. Die Merkmale richten sich in beiden Anlagen primär nach der auszuübenden Tätigkeit und nicht nach einem Einsatzort.

Nach der Entgeltgruppe S 8b des Anhangs B der Anlage 33 werden - soweit vorliegend überhaupt von Interesse - Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit eingesetzt, soweit diese „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“ verrichten. Diese besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten beziehen sich auf den vorgenannten Personenkreis, nämlich auf Tätigkeiten eines Erziehers, Heilerziehungspflegers oder Heilerziehers mit staatlicher Anerkennung. Es muss sich also um besonders schwierige fachliche Tätigkeiten gerade von Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst in ihrem Metier handeln und nicht um besonders schwierige fachliche Tätigkeiten „eines examinierten Pflegers“ im Sinne der Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 mit entsprechender dreijähriger Ausbildung. Dass die Mitarbeiterin P. mit der Betreuung der Leistungsnahmerin N. medizinische Tätigkeiten, die fachlich besonders schwierig sind, verrichten soll, ist weder dem unstreitigen Sachvortrag noch dem Vorbringen der MAV zu entnehmen. Die MAV hat sich im vorliegenden Verfahren zuletzt weitgehend noch darauf berufen, nach der Hochziffer 5 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S2 bis S 18 sind unter anderem auch „Krankenschwestern/-pfleger mit staatlicher Anerkennung“ eingruppiert, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe eingesetzt sind.

Welche Fallvariante davon erfasst ist, ist dem Richtlinien text nicht eindeutig zu entnehmen.

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die nach den für die Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen maßgeblichen Grundsätzen auszulegen sind. (BAG, NZA 2024, 569; BAG, NZA 2004,54). Auch wenn die Arbeitsvertragsrichtlinien keine Tarifverträge sind, sondern im sogenannten Dritten Weg zustande gekommen sind, ist auch bei der Auslegung der AVR zunächst vom Wortlaut auszugehen und anhand dessen ist der Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und damit der von Ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Vorschriften der AVR ihren Niederschlag gefunden haben. Zudem ist auch auf den systematischen Zusammenhang abzustellen. Die Anmerkungen Nummer 5 stellen klar, welche anderen Berufsabschlüsse ebenfalls nach den Merkmalen des Sozial und Erziehungsdienstes eingruppiert werden können. Das betrifft nach der Nummer 5c unter anderem Krankenschwestern/-pfleger, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe eingesetzt sind. Die Anmerkungen Nummer 3a und 3b regeln die Eingruppierung für „entsprechende Tätigkeiten“. Damit werden auch andere fachfremde Ausbildungsberufe mit entsprechender Tätigkeit eingruppiert. Die Nummer 5 bestimmt, dass „nach diesem Tätigkeitsmerkmal“ auch Krankenschwestern eingruppiert sind. Das hat aber nicht zur Folge, dass die speziellen Merkmale etwa einer Krankenschwester nach der Anlage 32 verdrängt werden sollen. Sie setzen nicht deren speziellen Tätigkeitsmerkmale außer Kraft, sobald sie in einer Einrichtung der Behindertenhilfe eingesetzt sind. Die Hochziffer 5 ist in der Entgeltgruppe S 8a Nr. 1 und in der Entgeltgruppe 8b Nr. 1 der Anlage 33 enthalten. Beide Entgeltgruppen enthalten Eingruppierungsmerkmale die allein dem Sozial- und Erziehungsdienst unterfallen (Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung). Die Ausbildung und die auszuübende Tätigkeit der Frau P. lässt nicht erkennen, in welche dieser beiden Entgeltgruppen sie bei dem Eingreifen der Anlage 33 überhaupt einzugruppieren wäre. Beide Entgeltgruppen passen überhaupt nicht für die Eingruppierung der Frau P. in die Anlage 33. Zudem sehen die Anmerkungen Nr. 5 vor, dass sie „auch“, aber nicht „allein“ eingreifen sollen. Ein Ausschlussverhältnis ordnet die Anmerkung 5 somit nicht vor. So bestimmt etwa die Funktionsbezeichnung der Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 ausdrücklich, wie eine entsprechende Pflegefachkraft eingruppiert werden soll. Dass diese spezielle Eingruppierung nicht mehr maßgeblich sein soll, wenn die examinierte Pflegefachkraft - wie vorliegend - in einem Heim der Behindertenhilfe eingesetzt wird, das ist weder dem Wortlaut noch dem systematischen Zusammenhang der Anmerkungen 5 der Anlage 33 zu entnehmen. Auch bestimmt die Entgeltgruppe P 7 nicht etwa, dass die dortige Eingruppierung nur hilfsweise gelten soll, soweit keine andere sachnähere Eingruppierung greifen soll.

Das hätte im Übrigen zur Folge, dass sich deren Eingruppierung nach dem Ort der Tätigkeit richtet und nicht mehr nach der auszuübenden Funktion. Der systematische Zusammenhang der Anmerkungen Nummer 5 lässt eher den Schluss zu, dass hier bestimmte Berufsgruppen eingruppiert sind, die nicht die Tätigkeitsmerkmale der für Sie speziell geltenden Richtlinien erfüllen. Schon der Wortlaut der Anmerkung Nr. 5 ist nicht eindeutig. Diese Anmerkung bestimmt einleitend, dass „Nach diesem Tätigkeitsmerkmal“ bestimmte Berufsgruppen eingruppiert sind. Welches „Tätigkeitsmerkmal“ damit gemeint ist, ist nicht klar. Es kann naheliegen, dass sie sich auf die „entsprechende Tätigkeit“ der Hochziffern 3a und 3b bezieht. Weder der Wortlaut noch der systematische Zusammenhang lassen nur eine solche Auslegung zu.

Die Mitarbeiterin P. wurde eigens eingestellt im Hinblick auf ihre medizinischen Fachkenntnisse. Ihre medizinische Expertise war gefragt. Sonst hätte die MAV auch auf „eigenes Personal“ in der Tagesförderstätte für die 1:1 Betreuung der Leistungsnehmerin N. zurückgreifen können. Dies ist jedoch eindeutig nicht möglich, weil die Mitarbeiter im Erziehungs- und Sozialdienst nicht die benötigten medizinischen Kenntnisse und Ausbildung haben. Zurecht weist die Klägerin auch darauf hin, dass eine solche Personalauswahl haftungsrechtlich unzulässig wäre. Damit verbleibt es bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 7 der Entgeltgruppen zu Anhang B der Anlage 32.

Die Revision war gem. § 47 Abs. 2a KAGO wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen. Die Dienstgeberin ist verpflichtet, gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO die MAV von Auslagen für die Hinzuziehung ihres Rechtsanwalts freizustellen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die Beklagte mit der Revision anfechten.

Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie in der Sache obsiegt hat.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

oder beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 253-9936**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und - soweit Verfahrensmängel gerügt werden - die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. S.

Dr. E.

E.

KAG Mainz M 09/24 Tr

Gegen dieses Urteil wurde Revision eingelegt. Das Revisionsverfahren ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof anhängig unter dem Aktenzeichen KAGH M 04/2025.