

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 18.11.2009, I MAVO 15/09

**Le i t s a t z**            Legt der Dienstgeber seiner Mitarbeitervertretung bei Neueinstellungen einen Arbeitsvertrag mit einer Eingruppierung zur Zustimmung vor, die tatsächlich nicht beabsichtigt ist, liegt keine ordnungsgemäße Beteiligung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO vor.

### T e n o r

1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte zu 1) gegen das Mitbestimmungsrecht der Klägerin aus § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat, indem nach Abschluss von AVR-Musterverträgen ohne Beteiligung der Klägerin Änderungsverträge mit den Mitarbeitern A, B, C, D, E und F unter Verwendung einer neuen Vergütungsregelung abgeschlossen worden sind.
2. Die Revision wird zugelassen.

### T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten – soweit vorliegend noch von Belang – um die Feststellung der Verletzung von Mitbestimmungsrechten durch den Beklagten zu 1).

Der Beklagte zu 1) betrieb in der Zeit vom 01.10.2006 bis zum 30.06.2009 das Kinder- und Jugendhaus St. G, deren Mitarbeitervertretung die Klägerin ist. Zuvor gehörte die Einrichtung zum Erzbischöflichen Stuhl zu H, der damals plante, die Einrichtung zum 30.09.2006 zu schließen. Zum 01.07.2009 wurde das Kinder- und Jugendhaus St. G rechtlich verselbständigt und auf die Caritas Haus St. G gGmbH, die Beklagte zu 2), übertragen. Der Geschäftsführer der Beklagten zu 2) ist gleichzeitig der Direktor des Beklagten zu 1).

Anlässlich der Übernahme im Jahre 2006 nahm der Beklagte zu 1) die Idee auf, die Vergütung neu einzustellender Mitarbeiter zu flexibilisieren. Ein Teil der AVR-Vergütung sollte als Festgehalt gezahlt werden, der andere Teil vom wirtschaftlichen Ergebnis der Einrichtung abhängig sein. Seit dem 01.10.2006 hat der Beklagte zu 1) im Kinder- und Jugendhaus St. G

insgesamt 21 Mitarbeiter eingestellt, unter ihnen die im Klagantrag genannten sechs. Vor ihrer Einstellung wurde die Klägerin um Zustimmung nach § 34 MAVO auf einem Muster-Formular (wie Anlage K 5, Bl. 28 d. A.) gebeten. Die in Aussicht genommene Vergütung entsprach einer Eingruppierung nach AVR-Caritas (Anlagen K 3-4, K 7-9, Bl. 10-11, 17-18, 24, 30-31, 35-36, 42-43 d. A.). Darüber hinaus wurden die Position, der Beschäftigungsbeginn, die Sozialdaten und die beabsichtigte Eingruppierung beschrieben. Die Klägerin stimmte den Einstellungen ebenso wie den jeweiligen Eingruppierungen zu und erhob keine Einwände. Lediglich bei Frau B verweigerte sie die Eingruppierung mit dem Hinweis, die im vorgelegten Änderungsvertrag vereinbarte Eingruppierung entspreche nicht der für die Einrichtung bindenden Vergütungsordnung. Zeitgleich mit Vertragsschluss hatte der Beklagte zu 1) nicht nur mit Frau B, sondern mit allen benannten Mitarbeitern Änderungsverträge abgeschlossen, die in Abänderung der Vereinbarungen im Arbeitsvertrag die Zahlung einer Festvergütung nebst einer variablen Gewinnbeteiligung vorsahen, die von den AVR-Caritas abweichen. Die jeweiligen Änderungsverträge datieren einige Tage später als der Arbeitsvertrag; sie wurden jedoch von den Mitarbeitern zeitgleich unterzeichnet. Sie sind der Klägerin im Anhörungsverfahren – mit Ausnahme der Einstellung von Frau B – nicht vorgelegt worden.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Eingruppierungen der Mitarbeiter nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO unwirksam seien. Die AVR-Caritas würden mit sämtlichen Anlagen als bischöfliches Gesetz in Kraft gesetzt. Ein Abweichen stelle einen Gesetzesverstoß dar. Der Beklagte zu 1) habe lediglich pro forma Muster-Dienstverträge nach den AVR-Caritas unterzeichnen lassen. Zeitgleich und lediglich um einige Tage nach hinten datiert seien Änderungsverträge unterzeichnet worden, in denen das Vergütungssystem der AVR-Caritas ausgehebelt werde. Die Klägerin sei bei Abschluss der Änderungsverträge nicht beteiligt worden, obwohl bei der Herausnahme aus dem Vergütungssystem die Mitbestimmung aus § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO greife. Die Verwendung der Änderungsverträge ohne Beteiligung der Klägerin verstoße auch gegen § 29 Abs. 1 Nr. 8 MAVO.

Die Klägerin bestreitet, dass die Flexibilisierung der Vergütungskosten notwendig gewesen sei, um im Hinblick auf die deutlich zurückgehende Ertragslage Personalkosten absenken zu können. Falsch sei, dass die Mitarbeiter der Einrichtung bereits im Sommer 2006 vor der Übernahme zum 30.09.2006 in mehreren persönlichen Gesprächen angeboten hätten, die Gehälter zu reduzieren, um den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zu ermöglichen. Die Beschäftigten der Einrichtung hätten damals dem bisherigen Träger nur signalisieren wollen, dass eine Gehaltsreduzierung verhandelbar sei, wenn keine Übertragung auf den Beklagten zu 1) erfolge.

Unrichtig sei ebenfalls, dass die Klägerin einer Flexibilisierung der Vergütung für neu einzustellende Mitarbeiter zugestimmt habe. Hierüber sei auch nicht am 5.10., 23.10., 30.10. oder 14.11.2006 gesprochen worden. Die Klägerin habe ebenso wenig zugesagt, nicht widersprechen zu wollen, wenn mit neu einzustellenden Änderungsverträge geschlossen würden, die eine von den Regelungen der AVR abweichende Vergütungsregelung vorsehe. Die Klägerin habe die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung erteilt, weil ihr die zeitgleich unterzeichneten Änderungsverträge nicht vorgelegt worden seien. Gegen die Einstellung als solche sei nichts einzuwenden gewesen.

Die Klägerin bestreitet, dass der Beklagte zu 1) die Konditionen der Änderungsverträge jeweils individuell ausgehandelt habe und das Verfahren Bestandteil einer mit der Klägerin abgesprochenen Vorgehensweise gewesen sei.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte zu 1) gegen das Mitbestimmungsrecht der Klägerin aus § 35 Abs. 1 Nummer 1 MAVO verstoßen hat, indem nach Abschluss von AVR-Musterverträgen ohne Beteiligung der Klägerin Änderungsverträge mit den Mitarbeiterinnen A, B, C, D, E und F unter Verwendung einer neuen Vergütungsregelung abgeschlossen worden sind.

Der Beklagte zu 1) beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er behauptet: Der Erzbischöfliche Stuhl zu H, der bis zum 30.09.2006 die Einrichtung betrieben habe, habe geplant, diese wegen anhaltender Unrentabilität zum 30.09.2006 zu schließen. Diese Entscheidung habe eine große Sorge der Nordstrander Bevölkerung und den öffentlich geäußerten Wunsch der Politik hervorgerufen, einen neuen Betreiber für die Einrichtung zu finden, der nach einer umfassenden Umstrukturierung einen Neuanfang suche. Teil des Sanierungskonzeptes sei unter anderem eine Änderung der Vergütungsstruktur gewesen, die der Absenkung der Gehälter der vorhandenen Beschäftigten diene. Diese hätten ebenso wie die Mitarbeitervertretung aus Anlass der von dem Direktor des Beklagten zu 1) in der Einrichtung geführten Gespräche im September und Oktober 2006 angeboten, ihrerseits auf Teile der Gehälter zu verzichten, damit die Existenz der Einrichtung erhalten bleibe. In

einem der Gespräche am 5.10., 30.10., 14.11.2006 habe der Direktor der seinerzeitigen Mitarbeitervertretung mitgeteilt, dass er zukünftig die Gehälter der bereits Beschäftigten nicht antasten werde. Stattdessen werde er eine Flexibilisierung der Vergütungshöhe neu einzustellender Arbeitnehmer vornehmen. Hiergegen habe die Klägerin keine Einwände erhoben. In einem dieser Termine sei der Inhalt der Änderungsverträge, wie von der Klägerin vorgelegt, besprochen worden. Die Klägerin habe ihr Einverständnis dazu erklärt, zukünftig bei Neueinstellungen entsprechende Verträge abzuschließen. Die Klägerin habe zugesagt, nicht widersprechen zu wollen, wenn mit neu einzustellenden Arbeitnehmern Arbeitsverträge geschlossen würden, die eine von den Regelungen der AVR abweichende Vergütungsregelung vorsehen. Aus ihrer Sicht sei damit die Zustimmung erteilt.

Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

#### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Feststellung, dass der Beklagte zu 1) in mehreren Fällen gegen ihr Mitbestimmungsrecht aus § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat. Die Klage ist zulässig und begründet.

#### I.

Die Zulässigkeit folgt aus § 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. § 33 Absatz 1, 2 und 3 MAVO, § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO. Nach dieser Bestimmung entscheidet das Kirchliche Arbeitsgericht auf Antrag der Mitarbeitervertretung in Streitigkeiten über Mitbestimmungsfragen der vorliegenden Art.

Der Klage fehlt nicht das besondere Feststellungsinteresse. Nach § 256 Abs. 1 ZPO, der auch im kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren Anwendung findet (§ 27 KAGO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG), kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO muss in jeder Lage des Verfahrens gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen. Fehlt es, ist die Klage unzulässig (vgl.

BAG v. 21.06.2000 – 5 AZR 782/98 – AP ZPO 1977 § 256 Nr. 60; vom 30.05.2001 – 4 AZR 387/00 – BB 2002, 155). Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig nicht (BAG vom 02.03.2004 – 1 ABR 15/03 – AP ZPO 1977 § 256 Nr. 87). Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er im Recht war, oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären. Allerdings kann ein in der Vergangenheit liegender Streitfall Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen. Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (BAG vom 28.05.2002 – 1 ABR 35/01 – BAGE 101, 232). Das Feststellungsinteresse fehlt regelmäßig, wenn der Kläger sein Recht im Wege eines Leistungs- oder Gestaltungsantrags verfolgen kann und nicht Gründe der Prozessökonomie einen Feststellungsantrag ausnahmsweise als sachdienlich erscheinen lassen (vgl. BAG vom 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – BAGE 102, 356).

Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen – noch – vor. Die Klägerin nimmt den Beklagten zu 1) wegen der Verletzung ihrer Mitbestimmungsrechte in mehreren Fällen in Anspruch. Der Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts und seiner Verletzung betrifft ein Rechtsverhältnis aus der Mitarbeitervertretungsordnung. Zwar sind die Einstellungen und mit ihnen die Eingruppierungen bereits abgeschlossen. Vergleichbare Abschlüsse sind jedoch weiterhin möglich. Der dem vorliegenden Verfahren zugrunde liegende Konflikt kann sich jederzeit wiederholen. Darüber hinaus wäre die fehlende Zustimmung zur Eingruppierung nachzuholen.

## II.

Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegen den Beklagten zu 1) einen Anspruch auf Feststellung, dass gegen ihr Mitbestimmungsrecht aus § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen worden ist, weil ohne Beteiligung der Klägerin Änderungsverträge mit den Mitarbeitern unter Verwendung einer anderen Vergütungsregelung abgeschlossen worden sind.

1.

Gemäß § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO bedarf die Entscheidung des Dienstgebers in persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie ihrer Eingruppierung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

2.

Zur Einstellung gehört mit Rücksicht auf die zu übertragende Arbeitsaufgabe die Eingruppierung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin. Die Eingruppierung ist die Einordnung des Einzelnen in ein vorgegebenes kollektives Entgeltschema. Sie ist die Zuordnung einer von einem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen einer im Betrieb/ der Einrichtung geltenden Vergütungsordnung (vgl. BAG v. 12.12.2000 – 1 ABR 23/00 – ZTR 2001, 435; vom 30.10.2001 – 1 ABR 8/01 – DB 2002, 798; Bleistein/ Thiel, MAVO, 5. Aufl., § 35 Rn. 5). Bei der Eingruppierung geht es um die erstmalige Festlegung der für den/ die Mitarbeiter/in nach den Merkmalen seiner auszuübenden Tätigkeit beginnend mit seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) und um die entsprechend maßgebende Vergütung durch eine Zuordnung zu einer Lohn-, Gehalts-, Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe durch den zur Vergütung arbeits- oder dienstrechtlich Verpflichteten.

3.

Bei dieser Zuordnung hat der Dienstgeber gemäß § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und ihre Zustimmung einzuholen, bei Verweigerung eine Ersetzung durch das Gericht zu beantragen. Fehler beim Anhörungsverfahren führen zu Verstößen gegen das Mitbestimmungsrecht.

a)

Der Beklagte zu 1) hat die Klägerin in mehreren Fällen nicht ordnungsgemäß nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO beteiligt, auch keine Zustimmungsersetzung durch das Gericht beantragt und somit gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO verstoßen. Er hat der Klägerin in mehreren Fällen bei Neueinstellungen einen Arbeitsvertrag mit einer Eingruppierung zur Zustimmung vorgelegt, die tatsächlich nicht beabsichtigt, nur zum Schein im Arbeitsvertrag eingetragen wurde, jedoch von Anfang an nicht in Aussicht genommen war. Vereinbart war nur die sich aus dem gleichzeitig unterschriebenen Änderungsvertrag ergebende Vergütung. Diese wurde der Klägerin nicht zur Kenntnis gegeben. Mangels Kenntnisnahme konnte die Klägerin der (beabsichtigten) Eingruppierung nicht zustimmen.

b)

Der Beklagte zu 1) kann sich nicht darauf berufen, er habe der Klägerin jeweils vor Einstellung die mit den Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge nach dem bekannten Musterformular vorgelegt. Dort seien die Positionen, der Beschäftigungsbeginn, die Sozialdaten und die beabsichtigte Eingruppierung mitgeteilt worden. In keinem der genannten Fälle habe die Klägerin innerhalb der Wochenfrist des § 33 Abs. 1 MAVO der Einstellung widersprochen oder die Zustimmung verweigert. Die Zustimmung gelte damit als erteilt.

c)

Diese Auffassung ist rechtsfehlerhaft, weil die Vergütung in den Verträgen, die auf der Grundlage der AVR-Caritas abgeschlossen und die der Klägerin zur Anhörung vorgelegt worden sind, nur zum Schein vereinbart worden ist. Sie sollte von Anfang an nicht gelten, konnte somit nicht zur Grundlage einer Mitbestimmung gemacht werden. Diese Bewertung ergibt sich aus Folgendem: Zeitgleich mit dem Arbeitsvertrag haben die Mitarbeiter Änderungsverträge unterzeichnet. Diese wurden zwar mit einem späteren Datum versehen, jedoch bereits vor Einstellung und Unterzeichnung besprochen. Die Mitarbeiter haben beide Verträge gleichzeitig unterschrieben und an den Beklagten zu 2) zurückgegeben. Diesem Sachverhalt lässt sich nur entnehmen, dass die Vergütung der Änderungsverträge die einzig geltende sein sollte.

Dieser Verlauf lässt sich auch unzweifelhaft dem Anschreiben vom 19.03.2007 (Anlage K 9, Blatt 48 der Akte) entnehmen, welches der Direktor des Beklagten zu 1)/ Geschäftsführer der Beklagten zu 2) unterzeichnet hat:

*„... ich darf zurückkommen auf unser Gespräch vom 16.03.2007 und Ihnen anbei – wie besprochen – einen Dienstvertrag und einen Änderungsantrag jeweils in zweifacher Ausfertigung überlassen.*

*Bitte unterzeichnen Sie beide Exemplare der Verträge und senden uns jeweils eine Ausfertigung zurück. ...“*

Die Richtigkeit des Sachverhaltes wurde von den Beklagten in der mündlichen Verhandlung bestätigt.

Da der Klägerin die Änderungsverträge nicht vorgelegt worden sind, ist ihre Anhörung fehlerhaft. Sie führt zumindest hinsichtlich der Mitbestimmung zur Eingruppierung nicht zu einer

Zustimmung durch Fristablauf. Es fehlt noch immer an einer ordnungsgemäßen Beteiligung der Klägerin.

4.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht hinsichtlich der Einstellung von Frau B. Zwar hat die Beklagte in diesem Fall den Änderungsvertrag vorgelegt. Die Klägerin hat der Eingruppierung jedoch ausdrücklich mit der Begründung: „*Der Änderungsvertrag weicht von der gültigen AVR ab. Keine Zustimmung gemäß § 35 Abs. 2 MAVO!*“ widersprochen und nur die Zustimmung zur Einstellung erteilt. Der Beklagte zu 1) hätte daraufhin ein Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten müssen. Da er dies nicht getan hat, war auch für diesen Fall die Verletzung des Mitbestimmungsrechts durch den Beklagten zu 1) festzustellen.

5.

Entgegen der Auffassung des Beklagten zu 1) stellt auch das Gespräch vom 10.10.2007 mit der Klägerin kein ordnungsgemäßes Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO dar, ersetzt dieses auch nicht. Gemäß § 33 Abs. 2 MAVO setzt sich das Zustimmungsverfahren aus vier Phasen zusammen. Die erste Phase beruht auf einer Initiative des Dienstgebers. Der Dienstgeber hat die Mitarbeitervertretung über die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung, die er nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausführen kann, zu unterrichten. Die MAVO legt nicht die Form der Unterrichtung fest. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen und hat gegenüber dem Vorsitzenden (im Verhinderungsfalle seinem Stellvertreter) zu erfolgen. Schriftform ist empfehlenswert, weil damit der Beginn der Wochenfrist mit Zugang des Unterrichtungsschreibens festgehalten wird. Die Unterrichtung hat rechtzeitig zu erfolgen. Die Rechtzeitigkeit wird in der MAVO dahin konkretisiert, dass die Mitarbeitervertretung eine Frist von einer Woche nach Eingang des Antrages als Zeit zur Beratung und Beschlussfassung hat. Die Unterrichtung hat umfassend zu erfolgen. Der Dienstgeber muss seine Maßnahme daher begründen, auch wenn die Begründungspflicht nicht mehr ausdrücklich in § 33 Abs. 2 MAVO enthalten ist. Sie folgt aus § 46 Abs. 1 Satz 1 MAVO. Die Mitarbeitervertretung hat einen Anspruch auf Vorlage der für ihre Zustimmung erforderlichen Unterlagen nach § 26 Abs. 2 Satz 1 MAVO (vgl. Bleistein/ Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 33, Rn. 20; Schlichtungsstelle Köln vom 09.05.1995 - MAVO 3 aus 95 - ZMV 1995, 295; Schlichtungsstelle Limburg vom 13.11.1995 – 9/95 – ZMV 1996, 246).

Auch unterstellt, die Klägerin habe in einem Gespräch zugesagt, nicht widersprechen zu wollen, wenn mit neu einzustellenden Mitarbeitern Arbeitsverträge geschlossen würden, die eine von den Regelungen der AVR abweichende Vergütungsregelung vorsehen, fehlt es an



der ordnungsgemäßen Anhörung und liegt eine Verletzung der Mitbestimmungsrechte der Klägerin vor, weil der Beklagte die tatsächlich beabsichtigte Eingruppierung nicht offenbart hat. Vorzuhalten ist ihm, der Klägerin im Mitbestimmungsverfahren anstelle der tatsächlich beabsichtigten Vergütungsabrede eine fingierte Vereinbarung vorgelegt und/ oder trotz Widerspruchs kein Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet zu haben.

6.

Der Beklagte zu 1) kann sich nicht darauf berufen, mit den Beschäftigten einzelvertragliche Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen zu haben, die der Mitbestimmung nicht unterfallen. Mitbestimmungspflichtig ist auch die Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze durch den Dienstgeber (vgl. BAG vom 3. Dezember 1991 – GS 1/90 – AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 52; vom 28. Februar 2006 – 1 ABR 4/05 – AP Nr. 127 zu § 87 BetrVG 1972). Dabei kommt es für die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgte, ob etwa auf der Basis bindender „Tarifverträge“, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Dienstgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung. In allen Fällen unterliegt ihre Änderung der Mitbestimmung, denn sie greift in die Struktur bisher geltender Entlohnungsgrundsätze ein. Da die mit den neu eingestellten Mitarbeitern abgeschlossenen Vergütungsvereinbarungen für alle Neueinstellungen gelten sollten, hat sie auch kollektiven Bezug und ist kollektives Entgeltschema anzusehen, bei deren Anwendung der Mitarbeitervertretung ein Recht auf Richtigkeitskontrolle zusteht.

### III.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung einer Rechtsfrage, die entscheidungserheblich ist, war die Revision zuzulassen (§ 47 Abs. 1, 2 a) KAGO).

Stöcke-Muhlack

Elstner

Schweer

Vorsitzende  
des Gemeinsamen Kirchlichen  
Arbeitsgerichts in Hamburg

Beisitzende Richterin

Beisitzender Richter