
Die Revision im kirchlichen Arbeitgerichtsverfahren nach der KAGO

1. Statthaftigkeit der Revision

Gegen die Urteile des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist das Rechtsmittel der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statthaft. Voraussetzung ist allerdings, dass das Kirchliche Arbeitsgericht die **Revision zugelassen** hat oder der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf die **Nichtzulassungsbeschwerde** des Revisionsführers die Revision zugelassen hat.

Revisibel sind die Endurteile der Kirchlichen Arbeitsgerichte, also Entscheidungen, die den Rechtsstreit für die Instanz ganz oder teilweise erledigen.

a) Zulassung durch das kirchliche Arbeitsgericht

Das kirchliche Arbeitsgericht ist in der Frage, ob es die Revision zulässt nicht frei, sondern muss hierüber von Amts wegen entscheiden. Es hat diesbezüglich **keinen Beurteilungsspielraum**. Es bedarf daher auch keines Antrags. Ein gleichwohl gestellter Antrag ist lediglich eine Anregung an das Gericht. Es ist allerdings zu empfehlen, auf besondere Umstände, die eine Revisionszulassung bedingen, schriftsätzlich hinzuweisen, um die Gefahr zu reduzieren eine Nichtzulassungsbeschwerde erheben zu müssen.

Nach § 47 Abs. 2 KAGO ist die Revision zuzulassen, wenn

- **die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat**
- **das Urteil von der Entscheidung eines divergenzfähigen Gerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht**

- **ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruhen kann**

Die Zulassung der Revision ist im **Urteilstenor** aufzunehmen, wie sich aus der Verweisung

§ 27 KAGO i.V.m. §§ 72 Abs. 1 S. 2, 64 Abs. 3 a ArbGG ergibt. Bei einer unterlassenen Entscheidung über die Revisionszulassung im Urteilstenor kann binnen zweier Wochen nach Verkündung die Ergänzung des Urteils beantragt werden. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist an die Zulassung der Revision durch das Kirchliche Arbeitsgericht gebunden, § 47 Abs. 3 KAGO, auch wenn der Zulassungsgrund zwischenzeitlich weggefallen ist.

aa) Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung

Die Revision ist bei grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen, § 47 Abs. 2 a KAGO. Dies ist der Fall, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits von einer klärungsbedürftigen und **klärungsfähigen Rechtsfrage abhängt, die von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung, die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit ist¹**. Eine Rechtsfrage in diesem Sinne ist zu klären, wenn über die Gültigkeit und Anwendbarkeit einer Rechtsnorm bzw. deren Inhalt zu entscheiden ist und diese entscheidungserheblich ist. Somit ist gewährleistet, dass die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der **Rechtsfortbildung dient**.

Beispiele:

Klage einer MAV auf Beteiligung bei Kündigung einer betrieblichen Übung nach § 30 MAVO.

Beteiligungsrechte der MAV aus EU-Richtlinien

Die Rechtssache muss ferner **klärungsbedürftig** sein. Daran fehlt es, wenn sie bereits höchstrichterlich entschieden ist und keine neuen Gesichtspunkte vorgetragen werden². Da der Kirchliche Arbeitsgerichtshof neu geschaffen wird,

¹) Hauck, NZA 1998, 95 (926) zu der vergleichbaren Norm im ArbGG

²) Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, § 72a Rd. 8 Kommentar ArbGG

bestehen noch keinerlei höchstrichterliche Entscheidungen, die eine entsprechende Ablehnung rechtfertigen würden. Es bleibt abzuwarten, ob höchstrichterliche Entscheidungen weltlicher Gerichte auch einer Revisionszulassung entgegenstehen. Dies steht aber zu bezweifeln, da es sich bei der Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit um eine von der weltlichen Gerichtsbarkeit unabhängige handelt, die spezifisch kirchliches Arbeitsrecht überprüft.

bb) Divergenz

Das Kirchliche Arbeitsgericht muss die Revision zulassen, wenn das Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange keine Entscheidung des kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtssache ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf der Abweichung beruht, § 47 Abs. 2 b KAGO.

Nicht divergenzfähig sind hingegen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes oder der Landesverfassungsgerichte. Allerdings kann eine Zulassung der Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung in Erwägung gezogen werden.

Da der kirchliche Arbeitsgerichtshof neu geschaffen wird, werden in den nächsten Jahren die meisten Entscheidungen Kirchlicher Arbeitsgerichte schon deswegen revisibel sein, weil es bisher noch keine höchstrichterlichen Entscheidungen gibt.

Die Zulassung kann nur erfolgen, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht einen abstrakten Rechtssatz aufstellt, der von einem **abstrakten Rechtsatz** eines divergenzfähigen Gerichts abweicht. Ergibt sich der Rechtssatz lediglich aus dem Beweisbeschluss oder einer anderen das Verfahren betreffenden Entscheidung, rechtfertigt dies die Revisionszulassung nicht³.

Der Rechtssatz, von dem abgewichen wird muss zeitlich **vor der Entscheidung des kirchlichen Arbeitsgerichts liegen**⁴.

Die divergierenden Entscheidungen müssen im Allgemeinen **die gleichen gesetzlichen Regelungen betreffen**. Es reicht nicht, wenn die Rechtsfrage in verschiedenen Gesetzen oder KODA/AK Regelungen auftaucht. Insoweit können nämlich die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungskommissionen von unterschiedlichen Rechtssätzen ausgegangen sein. Eine Einschränkung ist dann zu machen, wenn die

³) BAG vom 17.11.1988, AP Nr. 22 zu § 72 a ArbGG 1979

⁴) BAG vom 10.2.1981, AP Nr. 4 zu § 72 a ArbGG 1979

verschiedenen Regelwerke in den Bestimmungen wortgleich sind und die gleichen Berufsgruppen betreffen⁵.

Der abweichende vom Kirchlichen Arbeitsgericht aufgestellte Rechtssatz muss **für die Entscheidung tragend** sein. Das ist dann der Fall, wenn bei einer abweichenden rechtlichen Beurteilung die Entscheidung anders ausfallen würde.

cc) Verfahrensmangel auf dem die Entscheidung beruhen kann

Verfahrensrecht ist revisibel. Die Verfahrensrüge muss die Tatsachen bezeichnen, die einen Verfahrensmangel begründen. Es muss auch eine **Kausalität zwischen Verfahrensmangel und dem Ergebnis des Urteils** dargelegt werden.

Beispielsweise kann als Verfahrensmangel geltend gemacht werden, dass das Kirchliche Arbeitsgericht seine Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO verletzt und einen Beweisantritt nach § 86 ZPO übergangen oder einen Beweis falsch gewürdigt.

Hier muss im Einzelnen vorgetragen werden, welcher **konkrete Verfahrensverstoß durch das kirchliche Arbeitsgericht vorlag und warum die Entscheidung anders ausgefallen wäre, wenn dieser Verfahrensverstoß nicht begangen worden wäre**. Nur so kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof beurteilen, ob der Verfahrensverstoß für das Urteil kausal war. Die pauschale Rüge genügt nicht.

b) Nichtzulassungsbeschwerde

Hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision nicht zugelassen, kann Nichtzulassungsbeschwerde zum kirchlichen Arbeitsgerichtshof erhoben werden mit dem Ziel, die nachträgliche Zulassung der Revision zu erreichen, § 48 KAGO.

Nichtzulassungsbeschwerde kann einlegen, wer durch die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts **beschwert**, also zumindest teilweise unterlegen ist. Die Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde verhindert den Eintritt der Rechtskraft,

⁵) BAG vom 8.12.1994, AP Nr. 28 zu § 72 a ArbGG 1979

hat also **Suspensivwirkung, § 48 Abs. 4 KAGO**. Sie führt aber nicht zu einer Überprüfung des Urteils in der Sache selbst. Die Nichtzulassungsbeschwerde ist damit Rechtsmittel aber kein Rechtsbehelf. Sie hat somit **keinen Devolutiveffekt**, so dass über sie nicht in der Rechtsmittelbelehrung zu informieren ist⁶.

Der Antrag auf Nichtzulassungsbeschwerde kann lauten:

„Die Revision gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom Az wird zugelassen.“

aa) Einlegung

Die Nichtzulassungsbeschwerde ist **innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils bei dem Gericht gegen dessen Urteil Revision eingelegt werden soll einzulegen**, § 48 Abs. 2 KAGO.

Wird der Nichtzulassungsbeschwerde durch das Ausgangsgericht dennoch nicht abgeholfen, entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Beschluss, § 48 Abs. 5 KAGO.

Die Nichtzulassungsbeschwerde muss innerhalb einer **Frist von zwei Monaten nach Zustellung** des in vollständiger Form abgefassten Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts **begründet** werden, § 48 Abs. 3 KAGO. Die Frist beginnt also unabhängig von der Einlegung der Beschwerde. Eine Verlängerung ist nicht möglich.

bb) Begründung

In der Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde muss das Vorliegen eines der in § 47 Abs. 2 KAGO genannten privilegierten Fälle dargelegt werden:

- **die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat**
- **das Urteil von der Entscheidung eines divergenzfähigen Gerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht**

⁶) BAG vom 9.7.2003, AP Nr. 49 zu § 72 a ArbGG

- **ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruhen kann**

2. Revisionschrift

Die Revision ist **innen eines Monats** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils **einzulegen**, § 50 Abs. 1 KAGO.

Die Revision wird durch Schriftsatz zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt. Die Revisionschrift muss die Bezeichnung des angegriffenen Urteils und die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt wird, enthalten. Zur Bezeichnung des angefochtenen Urteils ist die Angabe des Kirchlichen Arbeitsgerichts, das Datum der angefochtenen Entscheidung und das Aktenzeichen erforderlich. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof muss die Identität des angefochtenen Urteils innerhalb der Revisionsfrist erkennen können. Die Angaben können daher fehlen, wenn das angefochtene Urteil durch andere Umstände eindeutig zu identifizieren ist. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Urteilsabschriften beigefügt sind.

3. Revisionsbegründung

a) Frist

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten ab Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils oder Beschlusses nach § 48 Abs. 5 KAGO (Nichtzulassungsbeschwerde) schriftlich beim kirchlichen Arbeitsgerichtshof zu begründen, § 50 Abs. 2 KAGO.

Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihren Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen Monat verlängert werden.

b) Anträge

Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den

Mangel ergeben, § 50 Abs. 2 Satz 4 KAGO. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist an die Anträge der Parteien gebunden.

c) Revisionsgründe

Die Revisionsbegründung kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der **Verletzung einer Rechtsnorm** beruht. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist **keine neue Tatsacheninstanz** und an die Feststellungen im Tatbestand des Kirchlichen Arbeitsgerichts gebunden. Sind seine Feststellungen unrichtig oder unvollständig muss der Revisionsführer **Tatbestandsberichtigung beantragen**.

4. Entscheidung des Gerichts

Ist die Revision **unzulässig** kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof sie im Beschlusswege ohne mündliche Verhandlung verwerfen, § 51 Abs. 2 KAGO. Der **Beschluss** ergeht ohne Mitwirkung der beisitzenden Richter.

Entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof über die Revision, ist das **Revisionsurteil** zu verkünden.

Die **zulässige aber unbegründete** Revision wird zurückgewiesen, § 51 Abs. 3 KAGO.

Soweit die Revision **begründet** ist, kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in der Sache selbst entscheiden oder das angefochtene Urteil aufheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückweisen, § 51 Abs. 4, 6 KAGO.

Ergeben die Entscheidungsgründe zwar eine Verletzung des bestehenden Rechts, stellt sich die Entscheidung aber selbst aus anderen Gründen als richtig dar, so ist die Revision zurückzuweisen, § 51 Abs. 5 KAGO.