

**Kirchliches Arbeitsgericht  
Erster Instanz für das  
Erzbistum Paderborn**

## **URTEIL**

Verkündet am  
8. Oktober 2009

Hustädte, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit XVII/06

der Mitarbeitervertretung des xxx, vertreten durch ihren Vorsitzenden xxx

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte xxx

gegen

die xxx

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte xxx

hat das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 2009 durch den Richter Prof. Dr. Seidensticker als Vorsitzenden sowie die beisitzenden Richter Wilhelm Wegener und Werner Jakob Schmit für Recht erkannt:

**Die Klage wird abgewiesen.**

**Die Revision wird zugelassen.**

Die Klägerin ist die im xxx der beklagten xxx gewählte Mitarbeitervertretung. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte eine kirchliche Rechtsträgerin im Sinne des Art. 2 Absatz 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 (GrO) ist und deshalb nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verpflichtet ist, die Zustimmung der Klägerin (MAV) zur Eingruppierung der bei ihr beschäftigten Ausbilder einzuholen.

Die beklagte xxx, deren Geschäftsführer xxx und xxx sind, ist durch Umwandlung im Wege des Formwechsels des xxx, nach Maßgabe des Beschlusses der Mitgliederversammlung vom 28. Juni 2005 entstanden. Gesellschafter sind die Kolping- Bildungswerk gGmbH Paderborn, vertreten durch die Geschäftsführer xxx, sowie der xxx, vertreten durch die Vorsitzende xxx.

Die Beklagte, die damals noch davon ausging, eine kirchliche Rechtsträgerin zu sein, unterrichtete die Klägerin mit Schreiben vom 28.08.2006 von der beabsichtigten Einstellung der Ausbilderin xxx mit einem Beschäftigungsumfang von 27,5 Stunden und beantragte die Zustimmung der Klägerin. In dem Schreiben war als Vergütung ein Betrag von 1.410,26 € „in Anlehnung an TVöD Entgeltgruppe 7, Stufe 2“ angegeben. Mit Schreiben vom 30.08.2006 an die Beklagte stimmte die Klägerin der Einstellung von Frau xxx zu, verweigerte jedoch ihre Zustimmung zur Eingruppierung. Die Beklagte vertrat im Gegensatz zur Klägerin die Auffassung, bei der arbeitsvertraglich mit Frau xxx vereinbarten Vergütungsregelung handele es sich nicht um eine zustimmungspflichtige Eingruppierung im Sinne von § 35 Abs.1 Nr.1 MAVO. Sie leitete deshalb auch kein Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO ein. Daraufhin erhob die Klägerin die vorliegende Klage, mit der sie zunächst die Feststellung begehrte, dass die Beklagte verpflichtet sei, im Rahmen der Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Eingruppierung der Arbeitnehmerin xxx einen Termin festzusetzen, die Mitarbeitervertretung einzuladen und mit dem Ziel der Einigung mit ihr zu verhandeln. Nachdem die Mitarbeiterin xxx am 30.06.2007 aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden war, änderte die Klägerin ihr bisheriges Klagebegehren. Sie hat nunmehr beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Rahmen der Eingruppierung der Ausbilder als Mitarbeiter die Zustimmung der Klägerin zu beantragen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Sie hält die Klage für unzulässig, weil sie spätestens seit dem Beschluss ihrer Gesellschafter vom 10. Juli 2007 keine kirchliche Rechtsträgerin mehr sei und deshalb auch der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht mehr unterliege.

In dem genannten Beschluss der Gesellschafter der Beklagten vom 10.07.2007 wurde mit sofortiger Wirkung folgendes bestimmt:

- „1. Bei der Kolping-Bildungszentren gGmbH handelt es sich nicht um einen kirchlichen Arbeitgeber.
2. Die Gesellschaft fällt nicht unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.
3. Die Gesellschaft unterliegt nicht der Rechtsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn.
4. Die Kolping-Bildungszentren gGmbH dient entsprechend ihres satzungsgemäßen Zwecks unmittelbar und überwiegend erzieherischen Bestimmungen und stellt somit ein Tendenzunternehmen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes dar.“

Aufgrund dieses Gesellschafterbeschlusses ist im Berufsförderungszentrum Amsberg der Beklagten zwischenzeitlich ein Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt worden.

Die Klägerin hält die Beklagte trotz dieses Gesellschafterbeschlusses weiterhin für eine kirchliche Rechtsträgerin und deshalb die Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach wie vor für gegeben. Sie verweist hierzu auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Danach sei für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche entscheidend, dass die Einrichtung nach dem Selbstverständnis der Kirche ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet sei und ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche bestehe, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Diese Voraussetzungen seien bei der Beklagten weiterhin gegeben.

Der in ihrem Gesellschaftsvertrag festgelegte Gesellschaftszweck sei auf die Erfüllung eines kirchlichen Auftrags gerichtet. Zweck des Unternehmens sei es, im Geist Adolf Kolpings allen bildungsfähigen und bildungswilligen Menschen eine ihren Anlagen entsprechende Bildung und deren Vertiefung zu ermöglichen. Dieser Zweck werde erreicht, indem die Beklagte Bildungseinrichtungen unterhalte, Maßnahmen der beruflichen und personenbezogenen Bildung durchführe und die damit verbundenen Beratungen und Angebote zur Verfügung stelle. Zudem

sei der xxx als ein Gesellschafter der Beklagten ein kirchlicher Rechtsträger, dessen Zweck auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet sei.

Durch Urteil vom 10.04.2008 hat das erkennende Gericht die Klage als unzulässig abgewiesen, weil die Beklagte durch ihren Gesellschafterbeschluss vom 10.07.2007 ihre institutionelle Zuordnung zur Kirche aufgegeben habe mit der Folge, dass sie keine kirchliche Rechtsträgerin mehr sei und deshalb auch der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht mehr unterliege. Wegen der Einzelheiten wird auf die Urteilsbegründung verwiesen.

Auf die Revision der Klägerin hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil vom 27.02.2009 — M 13/08 — das Urteil des erkennenden Gerichts aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das erkennende erstinstanzliche Arbeitsgericht zurückverwiesen. Zur Begründung hat das Revisionsgericht im Wesentlichen ausgeführt:

Entgegen der Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts seien die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen für den vorliegenden Rechtsstreit zuständig, weil es sich bei der Beklagten nach wie vor um eine der katholischen Kirche zugeordnete Rechtsträgerin handele. Unstreitig sei die Beklagte bei Klageerhebung eine der katholischen Kirche zugeordnete Rechtsträgerin gewesen. Hieran habe sich durch den Beschluss ihrer Gesellschafterversammlung vom 10.07.2007 nichts geändert. Der Gesellschafterbeschluss habe die einmal begründete Zuordnung zur Kirche nicht aufheben können; er entfalte insoweit keine Rechtswirkung. Bei einer privatrechtlich verselbständigten Einrichtung wie der beklagten GmbH setze der kirchliche Status allerdings voraus, dass die Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche gewährleistet bleibe. Wie diese gesichert werde, falle in die Kompetenz des Bischofs. Die Zuordnung zur Kirche werde dadurch gesichert, dass nach kanonischem Recht kein Werk sich ohne Zustimmung der rechtmäßigen kirchlichen Autorität katholisch nennen dürfe. Neben der Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche müsse aber auch satzungsrechtlich gesichert bleiben, dass die Einrichtung teilhabe an der Verwirklichung eines Stücks Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und den Amtsträgern der katholischen Kirche.

Allerdings müsse eine solche Einrichtung auch berechtigt sein, die Zuordnung zur Kirche preiszugeben. Dies hänge von der Rechtsgrundlage der Zuordnung ab. Bei einer GmbH sei gesellschaftsrechtlich ausschlaggebend, wer hinter ihr stehe; denn sie sei nur um der Haftungsbeschränkung willen vermögensrechtlich als juristische Person gegenüber den Gesellschaftern verselbständigt. Die Zuordnung zur Kirche richte sich deshalb nach dem

Status der Gesellschafter der Beklagten. Diese seien aber kirchliche Rechtsträger. Deren Weisungsbefugnis sichere, dass bei der Beklagten keine Abspaltung von der Kirche eintrete. Die Satzungsautonomie gebe einem Rechtsträger keine Befugnis, für seine Einrichtung ein Sonderarbeitsrecht zu schaffen. Sie gebe ihm auch kein Wahlrecht zwischen dem staatlichen und dem kirchlichen Arbeitsrecht. Die Geltung der Grundordnung beruhe nicht auf der Satzungsautonomie, sondern im Verhältnis zum Staat auf dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche.

Die Grundordnung, die im Verhältnis zum Staat kirchengesetzlich klarstelle, welche Besonderheiten kirchlicher Ordnung gelten, berücksichtige bei der Festlegung ihres Geltungsbereichs Regelungen des kanonischen Rechts. Soweit nach ihnen eine Einrichtung nicht unmittelbar unter den Geltungsbereich der Grundordnung falle, sei diese nach Art. 2 Abs.2 Satz 1 GrO „auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes“. Diese Rechtsträger seien — wie ihnen kirchengesetzlich vorgeschrieben werde — „gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen (Art.2 Abs.2 Satz 2 GrO). Darauf beruhe die Empfehlung, die „Übernahme“ in der Satzung oder sonst in einer gesellschaftsrechtlich verbindlichen Entscheidung klarzustellen. Dies ändere aber nichts daran, dass auch in diesem Falle die Geltung der Grundordnung nicht in das Belieben einer kirchlichen Einrichtung gestellt werde. Daraus folge zugleich, dass es ausgeschlossen sei, die rechtsverbindlich erklärte „Übernahme“ einseitig durch einen actus contrarius zurückzunehmen. Der Beschluss der Gesellschafterversammlung der Beklagten vom 10.07.2007 habe deshalb die einmal begründete Zuordnung der Beklagten zur Kirche nicht ohne Zustimmung der kirchlichen Autorität aufgeben können.

Der Erzbischof von Paderborn habe die Verbindung der Beklagten mit der Kirche nicht zurückgenommen. Vielmehr sei ihm erklärt worden, er könne sie auf Grund des Beschlusses der Gesellschafterversammlung nicht mehr wahrnehmen. Dies treffe jedoch nicht zu, weil der Gesellschafterbeschluss insoweit unwirksam sei. Es komme lediglich in Betracht, dass der Gesellschafterbeschluss, nach dem die Beklagte sich nicht mehr als kirchliche Arbeitgeberin verstehe und auch die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse nicht mehr für sich gelten lassen wolle, den Erzbischof veranlassen könne zu erklären, dass er das Vertrauen verloren habe, in der Einrichtung die Erfüllung eines Beitrags zum Sendungsauftrag der Kirche zu erblicken, und die Verbindung mit ihm nicht mehr gewährleistet sehe. Für diesen Fall müsse der Erzbischof aber durch einen rechtsverbindlichen Akt zum Ausdruck bringen, dass eine bisher bestehende Verbindung mit ihm aufgegeben wird. Dies müsse zur Vermeidung einer Irreführung im Rechtsverkehr auch nach außen in Erscheinung treten, Der Erzbischof müsse gewährleisten, dass die betroffene

Einrichtung sich nicht mehr katholisch nennen dürfe. Dazu zähle auch, dass sie sich nicht mehr als einem historisch der katholischen Kirche so verbundenen Verband wie dem Kolpingwerk zugehörig bezeichnen dürfe. Da der Erzbischof einen derartigen verbindlichen Rechtsakt bisher nicht erlassen habe, sei die Beklagte weiterhin eine kirchliche Rechtsträgerin, die der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit unterliege.

Nach der Verkündung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 27.02.2009 hat der Generalvikar des Erzbischofs von Paderborn auf eine Anfrage der Beklagten mit Schreiben vom 02.04.2009 folgendes geantwortet:

„Auf Ihre Anfrage vom 1. April 2009 teilen wir Ihnen mit, dass gemäß dem Beschluss Ihrer Gesellschafter vom 10. Juli 2007 die xxx keine Einrichtung mehr darstellt, die als „sonstiger kirchlicher Rechtsträger“ im Sinne des Art.2 Abs.2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 26. November 1993, zuletzt geändert am 23. November 2005 (KA 1993, Nr.177; KA 2005, Nr. 174), anzusehen ist.“

Die Beklagte sieht in dieser Erklärung des Generalvikars die Kriterien erfüllt, die der Kirchliche Arbeitsgerichtshof für eine wirksame Lösung der Verbindung der Beklagten zur Kirche durch den Erzbischof aufgestellt habe. Spätestens mit diesem Verwaltungsakt der zuständigen kirchlichen Autorität habe jede institutionelle Verbindung der Beklagten mit der Kirche, sollte eine solche Verbindung überhaupt jemals bestanden haben, ihr Ende gefunden. Einer derartigen Lösungserklärung der kirchlichen Autorität habe es jedoch — so meint die Beklagte - gar nicht bedurft, weil sie niemals eine institutionelle Verbindung mit der Kirche eingegangen sei. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof sei ohne nähere Prüfung irrtümlich davon ausgegangen, dass sie zu Beginn dieses Rechtsstreits noch eine kirchliche Rechtsträgerin gewesen sei. Diese Annahme treffe jedoch nicht zu. Sie verfolge zwar nach wie vor einen katholisch-kirchlichen erzieherischen Zweck, nämlich im Geiste Adolph Kolpings allen bildungsfähigen und bildungswilligen Menschen eine ihren Anlagen entsprechende Bildung und deren Vertiefung zu ermöglichen. Das von der Rechtsprechung geforderte Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der verfassten Kirche sei bei ihr aber nicht gegeben. Ein solches sei weder in ihrer Satzung etabliert noch durch faktische Anerkennung begründbar. Es bestünden bei ihr auch keine gesellschaftsrechtlichen oder mitgliedschaftsrechtlichen Verbindungen zum Kolpingwerk Deutschland. Ebenso wenig habe der Erzbischof eine Durchsetzungsmöglichkeit ihr gegenüber in Fragen der Ausübung der religiösen Betätigung. Eine kirchliche Aufsicht sei vom Erzbischof auch niemals gefordert worden noch hätten Priester solche Aufsichtsfunktionen bei ihr wahrgenommen. Im Übrigen fehle es bei ihr entgegen der Annahme des Revisionsgerichts auch an der in Art.2 Abs.2 Satz 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse für sonstige kirchliche Rechtsträger geforderten rechtsverbindlichen Übernahme dieser Grundordnung. Sie habe die Grundordnung niemals rechtsverbindlich übernommen. Sie sei daher nach wie vor keine kirchliche Rechtsträgerin, sodass sie

weder der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit noch der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung unterliege.

Die Beklagte verfolgt daher ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Die Klägerin erhält dagegen ihr Klagebegehren aufrecht.

Sie vertritt weiterhin die Auffassung, dass die Beklagte nach wie vor eine kirchliche Rechtsträgerin sei und infolge dessen auch der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit unterliege. Sie beruft sich hierzu auf das Revisionsurteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs und meint, die Anforderungen des Revisionsgerichts an die Entziehung des Status eines kirchlichen Rechtsträgers seien durch das Antwortschreiben des Generalvikars an die Beklagte vom 02.04.2009 nicht erfüllt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist unzulässig, weil der Rechtsweg zu den kirchlichen Arbeitsgerichten für den vorliegenden Rechtsstreit nicht gegeben ist. Die Beklagte ist keine kirchliche Rechtsträgerin und unterliegt daher nicht der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Zulässigkeit der Klage hat das Gericht in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen. Maßgeblicher Zeitpunkt hierfür ist der Schluss der letzten mündlichen Verhandlung. Eine Sachentscheidung kann nur ergehen, wenn zu diesem Zeitpunkt der Rechtsweg zu dem angerufenen Gericht für das Klagebegehren eröffnet ist. Das gilt auch im vorliegenden Fall. Dem steht nicht entgegen, dass der Kirchliche Arbeitsgerichtshof die Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs zu den kirchlichen Arbeitsgerichten im Revisionsverfahren bereits geprüft und sie in seinem Urteil vom 27.02.2009 im Gegensatz zum erkennenden Gericht erster Instanz bejaht hat. Zwar hat das Kirchliche Arbeitsgericht, dessen Urteil der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgehoben hat und an das er die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen hat, nach § 51 Abs.6 KAGO bei seiner Entscheidung die rechtliche Beurteilung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs zugrunde zu legen. Diese prozessrechtliche Bindung des erkennenden Gerichts an die rechtliche Beurteilung des Revisionsgerichts hindert jedoch nicht die Berücksichtigung neuer, erst nach der Verkündung des Revisionsurteils entstandener oder in den Prozess neu eingeführter Tatsachen, die das

Revisionsgericht noch nicht berücksichtigen konnte. Maßgeblich für die abschließende rechtliche Beurteilung ist eben die Sach- und Rechtslage, wie sie sich am Schluss der letzten mündlichen Verhandlung darstellt (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, Kommentar zur Zivilprozessordnung, 65. Aufl. 2007, Rn.7 zu der dem § 51 Abs. 6 KAGO entsprechenden Vorschrift des § 563 Abs. 2 ZPO). Diese rechtliche Prüfung ergibt, dass die Beklagte jedenfalls jetzt keine kirchliche Rechtsträgerin mehr ist, sodass der Rechtsweg zu den kirchlichen Arbeitsgerichten verschlossen ist.

Die Frage, ob im Streitfall der kirchliche Rechtsweg unter Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit gegeben ist, beantwortet sich nach staatlichem Recht, nämlich nach Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV. Nach dieser Verfassungsbestimmung ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Auf dieser verfassungsrechtlichen Grundlage beruht die Einrichtung einer eigenen Arbeitsgerichtsbarkeit, die die Kirchen sich zur Entscheidung innerkirchlicher arbeitsrechtlicher Streitfälle geschaffen haben. Damit haben die Kirchen von dem ihnen verfassungsrechtlich verbürgten Recht zur selbständigen Ordnung ihrer eigenen Angelegenheiten Gebrauch gemacht. Das gilt auch für die eigene Betriebsverfassung, die sich die katholische Kirche für ihre Einrichtungen in Gestalt der Mitarbeitervertretungsordnung gegeben hat.

Welche Reichweite der genannten Verfassungsbestimmung zukommt, insbesondere welche Einrichtungen von ihr erfasst werden und welche Voraussetzungen sie dazu erfüllen müssen, haben letztlich die staatlichen Gerichte zu entscheiden; denn es geht hierbei um die Auslegung und Anwendung staatlichen Rechts (vgl. BAG, Beschluss vom 05.12.2007 — 7 ABR 72/06 -, AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 82). Deshalb ist auf deren Auslegung der hier einschlägigen Verfassungsnorm auch im Rahmen kirchlicher Arbeitsgerichtsverfahren Bedacht zu nehmen. Das staatliche Verfassungsrecht steckt den Rahmen ab, innerhalb dessen das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht sich entfalten kann.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts sind nicht nur die organisierte Kirche und die rechtlich selbständigen Teile dieser Organisation, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck und ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. Die Regelungs- und Verwaltungsbefugnis gemäß Art. 137 Abs.3 WRV stehen der Kirche demnach nicht nur hinsichtlich ihrer körperschaftlichen Organisation und ihrer Ämter zu, sondern auch hinsichtlich ihrer Vereinigungen, die sich nicht die allseitige, sondern nur die partielle Pflege des religiösen



oder weltanschaulichen Lebens ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Zweck der Vereinigung gerade auf die Erreichung eines solchen Zieles gerichtet ist. Das gilt ohne weiteres für organisatorisch oder institutionell mit Kirchen verbundene Vereinigungen wie kirchliche Orden, deren Daseinszweck eine Intensivierung der gesamtkirchlichen Aufgaben enthält. Es gilt aber auch für andere selbständige oder unselbständige Vereinigungen, wenn und soweit ihr Zweck die Pflege oder Förderung eines religiösen Bekenntnisses oder die Verkündung des Glaubens ihrer Mitglieder ist. Maßstab für das Vorliegen dieser Voraussetzungen kann das Ausmaß der institutionellen Verbindung mit einer Religionsgemeinschaft oder die Art der mit der Vereinigung verfolgten Ziele sein. Maßgebliches Kriterium für die Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche ist nicht etwa die Zugehörigkeit zur Kirchenverwaltung; es genügt vielmehr, dass die in Frage stehende Einrichtung der Kirche so nahe steht, dass sie teilhat an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist christlicher Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der christlichen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche (Bundesverfassungsgericht vom 11.10.1977 — 2 BvR 209/76 -, BVerfGE 46, 73, 87; ebenso vom 25.03.1980 — 2 BvR 208/76 -, BVerfGE 53, 366, 392 = AP Art. 140 GG Nrn. 1 und 6).

Im Anschluss an diese Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 05. 12. 2007 — 7 ABR. 72/06 — (AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 82) ausgeführt, dass es für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche nicht genügt, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Hinzukommen muss vielmehr eine ausreichende institutionelle Verbindung zwischen der Einrichtung und der Amtskirche. Dies setzt ein Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Kirche über die Einrichtung voraus. Erst die verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und „ihrer“ Einrichtung rechtfertigt die Einbeziehung einer solchen rechtlich selbständigen Einrichtung in den Bereich des der Kirche von der Verfassung gewährleisteten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts.

Die für die Zuordnung zur Kirche notwendige institutionelle Verbindung zur Kirche liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn die Kirche über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Dabei bedarf der ordnende Einfluss der Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss aber in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden (BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 82 mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Bestehen danach ausreichende inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die religiöse Tätigkeit der Einrichtung, ist das tatsächliche Maß der Einflussnahme oder Kontrolle durch die Amtskirche ohne Bedeutung für die Zuordnung. Es gehört zu den

Wesensmerkmalen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie, Anlass und Intensität ihrer Kontrolle und Einflussnahme auf ihre Einrichtungen in eigener Verantwortung zu bestimmen. Sie muss nur sicherstellen können, dass die religiöse Betätigung der Einrichtung in Übereinstimmung mit ihren eigenen religiösen Vorstellungen erfolgt. Dazu können im Einzelfall personelle Verflechtung zwischen den Führungsgremien der Einrichtung und Amtsinhabern der Kirche genügen. In Anwendung dieser Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 14.04.1988— 6 ABR 36/86 — ( BAGE 58,92 = AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 36 ) das im Erzbistum Paderborn gelegene Kolping-Berufsbildungswerk Brakel als eine der katholischen Kirche zugehörige Einrichtung anerkannt. Hierbei hat es neben der dazu festgestellten programm- und statusmäßigen Verbindung auf personellem Gebiet und den Einflussmöglichkeiten der Amtskirche nach katholischem Kirchenrecht (insbesondere nach den cc. 300, 305 und 325 CIC) wesentlich auch auf die Geschichte des Kolpingwerks und das daraus entstandene Selbstverständnis abgestellt, das hinreichend gewährleiste, dass die Erziehung in den Einrichtungen des Kolpingwerks im Sinne des katholischen Erziehungsbegriffs durchgeführt werde. Sollte sich eine Einrichtung des Kolpingwerks davon lösen wollen, hätte die verfasste Kirche über ihre im Kolpingwerk tätigen Priester entsprechende Einflussmöglichkeiten, dies zu verhindern, auch wenn ihnen satzungsmäßig nicht die alleinige Regelungsbefugnis oder auch nur die Mehrheit in den entscheidenden Gremien zugestanden sei. Ein historisch mit der katholischen Kirche verbundener Verband wie das Kolpingwerk müsste seine Grundlagen verleugnen, wollte er priesterliche oder bischöfliche Hinweise auf eine Diskrepanz zwischen den Auffassungen der Amtskirche und der Ausübung religiöser Betätigung in einer Untergliederung des Verbandes missachten. Letztlich liefe er Gefahr, sich nicht mehr katholisch nennen zu dürfen ( Can. 300 CIC ).

Demgegenüber hat das Bundesarbeitsgericht in einer späteren Entscheidung die Kirchlichkeit eines Kolping-Bildungswerks im Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart verneint (Urteil vom 26.07.2001 —6 AZR 350/00 -). Es hat dies mit der Entwicklung begründet, die dieses Kolping-Bildungswerk im Laufe der Zeit durch Änderung seiner Satzung und sein Verhalten gegenüber der zuständigen kirchlichen Autorität genommen hatte. In seiner Satzung seien keine Priester in herausgehobener Position vorgeschrieben. Zwar bestehe eine personelle Verflechtung mit dem Kolpingwerk als einem katholischen Verein und damit indirekt mit der verfassten Kirche. Das beklagte Kolping-Bildungswerk sei jedoch der mehrfachen Aufforderung der Diözesanverwaltung, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu übernehmen, nicht nachgekommen; es habe geltend gemacht, der Kirche nicht zugeordnet und demgemäß kein sonstiger Rechtsträger in Sinne von Art. 2 Abs. 2 GrO zu sein. Damit habe es eine Distanz zur verfassten Kirche gezeigt, die die Annahme verbiete, es werde sich kirchlichem Rat auch ohne satzungsmäßig abgesicherten Einfluss beugen und in der Grundordnung enthaltene Grundsätze zur Beschäftigung im kirchlichen

Dienst beachten, die elementare kirchliche Wertvorstellungen widerspiegeln. Die Amtskirche könne — so führt das Bundesarbeitsgericht in dem genannten Urteil weiter aus - vom beklagten Kolping-Bildungswerk die Übernahme der Grundordnung selbst dann nicht verlangen, wenn man es als von der Grundordnung erfasst ansehen würde. Art. 2 Abs. 2 GrO begründe für die autonomen kirchlichen Bereiche lediglich eine Obliegenheit, deren Verletzung nachteilige Folgen haben könne. So sei die Befugnis, sich katholisch zu nennen, abhängig vom Einverständnis der Amtskirche. Unterstützung durch verfasste kirchliche Stellen könnte versagt werden. Schließlich gebe es grundgesetzlich garantierte Selbstbestimmungsbefugnisse im Sinne von Art. 140 GG / Art. 137 III WRV nur für kirchliche Verbände und Einrichtungen in Übereinstimmung mit der verfassten Kirche. Übernahme ein unter Art. 2 Abs. 2 GrO fallender Rechtsträger die Grundordnung nicht, so könne er für seine arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht mehr die Zuordnung zur katholischen Kirche in Anspruch nehmen. Auf diese Rechtsfolgen beschränkt sich nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts der Inhalt der Verpflichtung nach Art. 2 Abs. 2 GrO. Komme ein kirchlicher Rechtsträger dieser Verpflichtung zur Übernahme der Grundordnung nicht nach, so gelte kirchliches Arbeitsrecht nicht.

Der dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde liegende Sachverhalt weist in den wesentlichen Punkten deutliche Parallelen zu dem im vorliegenden Fall zu beurteilenden Sachverhalt auf. Auch hier macht die Beklagte geltend, der Kirche nicht mehr zugeordnet zu sein und deshalb auch kein sonstiger Rechtsträger im Sinne von Art. 2 Abs. 2 GrO zu sein. Nach dem Beschluss ihrer Gesellschafterversammlung vom 10.07.2007 versteht sich die Beklagte nicht mehr als kirchliche Arbeitgeberin; die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse will sie nicht mehr für sich gelten lassen und auch der Rechtsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn will sie nicht mehr unterliegen. Nach Ziff. 4 des genannten Beschlusses ihrer Gesellschafterversammlung versteht sie sich als ein unmittelbar und überwiegend erzieherischen Zwecken dienendes sogenanntes Tendenzunternehmen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (118 Abs.1 Nr.1 BetrVG). Dementsprechend sind in ihren Einrichtungen inzwischen auch Betriebsräte nach den Vorschriften des staatlichen Betriebsverfassungsgesetzes gewählt worden.

Beurteilt man diesen Sachverhalt nach den Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 26.07.2001 aufgestellt hat, müsste die Zugehörigkeit der Beklagten zur verfassten Kirche und damit auch die Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit verneint werden. Das in dieser Sache ergangene Revisionsurteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs steht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das gilt insbesondere für die das Revisionsurteil tragende Rechtsauffassung, die Beklagte habe ihre Zugehörigkeit zur verfassten Kirche nicht einseitig aufgeben können, weshalb der Beschluss ihrer Gesellschafter vom 10.07.2007 keine Rechtswirkung entfalte. Das Revisionsgericht

begründet seine Auffassung mit dem Hinweis auf Art. 2 Abs.2 GrO, wonach die Grundordnung auch anzuwenden ist im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform und wonach diese sonstigen kirchlichen Rechtsträger gehalten sind, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts begründet diese Bestimmung für die autonomen kirchlichen Bereiche jedoch lediglich eine Obliegenheit, deren Verletzung nur zur Folge hat, dass der die Grundordnung nicht übernehmende kirchliche Rechtsträger für seine arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht mehr die Zuordnung zur katholischen Kirche in Anspruch nehmen kann. Auf diese Rechtsfolge beschränkt sich die Verletzung dieser Obliegenheit. Eine darüber hinausgehende Rechtspflicht autonomer kirchlicher Rechtsträger, die einmal gewählte Zugehörigkeit zur verfassten Kirche nicht ohne Zustimmung der kirchlichen Autorität wieder aufzugeben, ist dieser Bestimmung der Grundordnung also nicht zu entnehmen. Demnach steht es dem einzelnen selbständigen Rechtsträger, der sich die Erfüllung kirchlicher Aufgaben zum Ziel gesetzt hat, frei, in Ausübung seiner Satzungsautonomie selbst darüber zu befinden, ob er über seine kirchliche Zielsetzung hinaus eine engere institutionelle Verbindung zur Amtskirche eingehen will, ob er sie beibehalten oder ob er sie wieder aufgeben will. Es geht hierbei nicht um die Frage, ob ein kirchlicher Rechtsträger zwischen der Geltung kirchlichen oder staatlichen Arbeitsrechts für seine Einrichtungen wählen kann. Ein solches Wahlrecht steht ihm zweifellos nicht zu. Ob kirchliches oder staatliches Arbeitsrecht für einen Rechtsträger gilt, bestimmt sich allein nach dessen Status als kirchlicher oder nichtkirchlicher Rechtsträger. Ein kirchlicher Rechtsträger kann aber eben nur sein, wer die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, wer also bereit ist, der Amtskirche ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten auf seine Tätigkeit zu eröffnen. Ist er dazu erklärtermaßen nicht mehr bereit, verliert er kraft Gesetzes seinen kirchlichen Status und damit auch die Teilhabe am verfassungsrechtlich verbürgten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der verfassten Kirche mit der Geltung des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts. Für einen Zwang zur Beibehaltung des einmal erworbenen kirchlichen Status eines privatrechtlich verselbständigten Rechtsträgers bietet Art. 2 Abs. 2 GrO also keine Rechtsgrundlage. Im vorliegenden Falle fehlt es im Übrigen sogar schon an der von Art. 2 Abs. 2 GrO verlangten rechtsverbindlichen Übernahme der Grundordnung durch die Beklagte.

Das erkennende Gericht möchte seiner Entscheidung die Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde legen, sieht sich hieran jedoch im vorliegenden Fall aus prozessualen Gründen gehindert. Wie oben bereits erwähnt wurde, muss das Kirchliche Arbeitsgericht, dessen Urteil der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgehoben und an das er die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen hat, seiner Entscheidung die rechtliche Beurteilung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes zugrunde legen (§ 51 Abs. 6 KAGO).

Das bedeutet, dass das erkennende Gericht insoweit gebunden ist, als das Revisionsgericht angenommen hat, der Beschluss ihrer Gesellschafterversammlung vom 10.07.2007 habe die Zuordnung der Beklagten zur Kirche nicht einseitig ohne Einwilligung des Erzbischofs von Paderborn auflösen können und entfalte daher keine rechtliche Wirkung. Ob die Bindungswirkung des Revisionsurteils sich auch auf dessen Feststellung erstreckt, die Voraussetzung für die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts habe die Beklagte „unstreitig“ noch bei Klageerhebung erfüllt, ist zweifelhaft, kann aber unentschieden bleiben. Auch wenn die Beklagte bei Klageerhebung noch eine kirchliche Rechtsträgerin gewesen sein sollte, hat sie diesen Status jedenfalls durch die schriftliche Erklärung des Generalvikars vom 2. April 2009 gegenüber der Beklagten verloren.

In dieser Erklärung wurde der Beklagten auf deren Anfrage vom 1. April 2009 „mitgeteilt, dass gemäß dem Beschluss ihrer Gesellschafter vom 10. Juli 2007 die xxx keine Einrichtung mehr darstellt, die als „sonstiger kirchlicher Rechtsträger“ im Sinne des Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 26. November 1993.....anzusehen ist.“ Diese Erklärung des Generalvikars hat den Charakter eines rechtsfeststellenden kirchlichen Verwaltungsakts

der zuständigen kirchlichen Autorität. Gemäß Can. 479 § 1 CIC kommt dem Generalvikar kraft Amtes in der ganzen Diözese die ausführende Gewalt zu, die der Diözesanbischof von Rechts wegen hat, um alle Verwaltungsakte erlassen zu können mit Ausnahme derjenigen, die sich der Bischof selbst vorbehalten hat oder die von Rechts wegen ein Spezialmandat des Bischofs erfordern. Die Erklärung des Generalvikars ist also einer entsprechenden Erklärung des Erzbischofs gleichzuachten. Diese Erklärung kann nicht dahin verstanden werden, dass sie lediglich den Inhalt des Beschlusses der Gesellschafter der Beklagten vom 10.07.2007 wiedergeben wollte. Das wäre keine Antwort auf die Anfrage der Beklagten gewesen, die den Inhalt des Beschlusses ihrer Gesellschafter ohnehin kannte. Mit ihrer Anfrage erwartete die Beklagte ersichtlich eine verbindliche Erklärung der kirchlichen Autorität zur Frage ihrer Eigenschaft als kirchliche Rechtsträgerin. Das Antwortschreiben des Generalvikars an die Beklagte vom 02.04.2009 kann daher nur im Sinne eines den kirchlichen Status der Beklagten verneinenden rechtsfeststellenden Verwaltungsakts verstanden werden.

Derartige rechtsfeststellende Verwaltungsakte der öffentlichen Hand sind auch im staatlichen Bereich bekannt. Durch einen feststellenden Verwaltungsakt wird ein Anspruch oder eine rechtlich erhebliche Eigenschaft einer Person (insbesondere ein Status), einer Sache oder eines Sachverhalts in Anwendung geltenden objektiven Rechts verbindlich festgestellt oder eine beantragte derartige Feststellung abgelehnt. Im Unterschied zu gestaltenden Verwaltungsakten, durch die die Behörde die Rechtslage verändert, dienen feststellende Verwaltungsakte der verbindlichen Klarstellung der Rechtslage (Wolff/Bachof/Stober/Kluth:

Verwaltungsrecht I, 12. Aufl., 2007, S. 518,519). Entsprechen sie der objektiven Rechtslage, dann legen sie inhaltlich nur etwas fest, was bereits von selbst gilt. Dennoch sind sie sinnvoll; denn die Frage, was im Einzelfall aus dem Gesetz folgt., kann schwierig sein. Sind sie inhaltlich aber rechtswidrig, verändern sie die Rechtslage, da auch der rechtswidrige Verwaltungsakt wirksam ist, (Wolff/Decker, Studienkommentar zur Verwaltungsgerichtsordnung und zum Verwaltungsverfahrensgesetz, München 2001 :Rn. 58 zu § 35 VwVfG).

An solche Verwaltungsakte der kirchlichen Autorität sind die kirchlichen Arbeitsgerichte ebenso gebunden wie etwa die staatlichen Zivilgerichte an Verwaltungsakte der öffentlichen Hand. Das erkennende Gericht muss also bei seiner Entscheidung davon ausgehen, dass die Beklagte jedenfalls auf Grund der die Rechtslage klarstellenden Erklärung des Generalvikars vom 2. April 2009 keine kirchliche Rechtsträgerin mehr ist.

Soweit in dem Revisionsurteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes ausgeführt wird, der Erzbischof müsse, wenn er auf Grund des Verhaltens der Beklagten die Verbindung zu ihr lösen wolle, dies durch einen nach außen in Erscheinung tretenden rechtsverbindlichen Akt zum Ausdruck bringen, er müsse gewährleisten, dass die Beklagte sich nicht mehr katholisch nennen und sich auch nicht mehr als einem historisch mit der katholischen Kirche so verbundenen Verband zugehörig bezeichnen dürfe, ist das erkennende Gericht hieran nicht gebunden. Das Gericht der Zurückverweisung ist nur an diejenigen Punkte des Revisionsurteils gebunden, die für die Aufhebung seines Urteils ursächlich (tragend) gewesen sind, nicht aber an bloße Hinweise des Revisionsgerichts für die weitere Behandlung der Angelegenheit (BAG AP § 565 ZPO Nrn. 1 und 23; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, Kommentar zur ZPO, 65. Aufl. 2007, Rn. 6). Um solche die Entscheidung des Revisionsgerichts nicht tragende Hinweise handelt es sich bei diesen Ausführungen des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes. Das erkennende Gericht ist daher nicht gehalten, seiner Würdigung der Erklärung des Generalvikars vom 02.04.2009 die genannten Ausführungen des Revisionsurteils zugrunde zu legen. Es kann ihnen aber auch nicht folgen. Es ist allein Sache des Erzbischofs als der zuständigen kirchlichen Autorität, darüber zu befinden, ob und in welcher Weise er auf das Verhalten der Beklagten reagiert. Ein kirchliches Arbeitsgericht kann ihm insoweit nichts vorschreiben. Im Übrigen muss die Lösung der institutionellen Verbindung eines selbständigen kirchlichen Rechtsträgers zur Amtskirche und damit die Aufgabe seines kirchlichen Status keineswegs notwendig auch die Aufgabe seiner kirchlichen Zweckbestimmung bedeuten. Ein privatrechtlicher Rechtsträger kann nach seiner Satzung oder seinem Gesellschaftsvertrag durchaus einen kirchlichen Zweck verfolgen, ohne deswegen allein schon den Status einer kirchlichen Einrichtung zu haben, die an dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der verfassten Kirche teilhat. Die satzungsmäßige Verfolgung kirchlicher Zwecke reicht eben für sich allein genommen nach der Rechtsprechung

des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts nicht aus, einem Rechtsträger den Status einer kirchlichen Einrichtung im verfassungsrechtlichen Sinne zuzuerkennen. Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass die Beklagte auch ohne den Status eines kirchlichen Rechtsträgers ihre Berufsbildungsaufgaben gemäß ihrem Gesellschaftsvertrag weiterhin im Geiste Adolph Kolpings wahrnehmen und damit im Sinne katholischer Bildungs- und Erziehungsvorstellungen tätig sein kann. Sie ist dann ein freier Zusammenschluss von Gläubigen im Sinne von Can. 215 CIC, und zwar ein Zusammenschluss *in* der Kirche, nicht aber eine Vereinigung *der* katholischen Kirche. Als solche unterliegt sie einer kirchlichen Aufsicht nur in allgemeiner Weise wie jeder Gläubige und jeder Zusammenschluss von Gläubigen, nämlich hinsichtlich der Beachtung von Glaube und Sitte, also der kirchlichen Disziplin. Insoweit schließt sich das erkennende Gericht der in dieser Sache vorgelegten gutachtlichen Stellungnahme von Prof. Dr. Rüdiger Althaus vom 30.12.2008 S. 10/11 an. Solange sich die Beklagte im Einklang mit ihrem Gesellschaftszweck verhält und auch ohne institutionelle Verbindung mit der Amtskirche Berufsbildungsarbeit im Geiste Adolph Kolpings leistet, wird der Erzbischof sich kaum veranlasst sehen, ihr die Benutzung des Namens Adolph Kolpings zu untersagen. Kirchenrechtlich wäre dies jedenfalls nicht geboten.

Nach alledem ist festzustellen, dass die Beklagte jedenfalls zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung in dieser Sache keine der katholischen Kirche im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts zugehörige Rechtsträgerin mehr ist. Dies hat zur Folge, dass der Rechtsweg zu den Kirchlichen Arbeitsgerichten nicht mehr gegeben ist, sodass die Klage als unzulässig abzuweisen war.

Eine Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits konnte wegen der Unzulässigkeit des kirchlichen Rechtsweges nicht ergehen.

Die Revision ist wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zugelassen worden.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil kann mit der Revision angefochten werden. Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, 33098 Paderborn, innerhalb eines Monats nach der Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, eingelegt wird.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.