

Urteil

In dem Rechtsstreit

Verein Kath. e.V., , vertreten durch den Vorstand, die-  
ser vertreten durch den Vorsitzenden P

Kläger

Prozessbevollmächtigte: B..... Rechtsanwälte  
.... , ....

g e g e n

Mitarbeitervertretung M., ... vertreten durch d... 1. Vorsitzende

Beklagte

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte R , .....

wegen Auflösung der Mitarbeitervertretung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht I. Instanz für das Erzbistum Paderborn  
auf die mündliche Verhandlung vom 17. Februar 2014  
durch den Vorsitzenden Richter S..... und die beisitzenden Richter  
R..... und P.....

für R e c h t erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt mit der Klage Auflösung der Beklagten, einer Mitarbeitervertretung. Er wirft ihr vor, mit einem Schreiben, insbesondere darin enthaltenen Beleidigungen der Einrichtungsleiterin derart grob ihre Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt zu haben, dass eine weitere Zusammenarbeit mit der Beklagten untragbar sei.

Kläger ist der Verein Verein Kath. e.V., mit Sitz in H . Er unterhält im Erzbistum Paderborn eine größere Anzahl von Wohn- und Pflegeheimen, Tagespflegeeinrichtungen sowie einen ambulanten Pflegedienst. In seinen Einrichtungen sind insgesamt rund 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Beklagte ist die Mitarbeitervertretung des „M..... heim H “ bei G , einer rechtlich unselbständigen Einrichtung des Klägers. Das M...heim ist ein Altenheim. Leiterin der Einrichtung ist Frau F . In der Einrichtung sind 89 Mitarbeiter beschäftigt. Die Mitarbeitervertretung zählt 5 Mitglieder. Sie ist – personell unverändert gegenüber der früheren Mitarbeitervertretung (ausgenommen: das Ersatzmitglied) – im April 2013 neu gewählt worden.

Die Gehälter der Mitarbeiter der Einrichtung waren zuvor auf die Dauer eines Jahres bis zum 31. 7. 2013 aufgrund eines Verfahrens nach § 11 der „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes“ (AK-Ordnung) abgesenkt worden. Bereits davor hatte es einen Antrag des Trägers auf Gehaltsabsenkung gegeben, der jedoch von der zuständigen Unterkommission abgelehnt worden war. Am 9. Juli 2013 stellte der Kläger erneut einen Antrag auf Gehaltskürzung gem. § 11 AK-Ordnung, um die Gehaltsreduzierung über den 31. 7. 2013 hinaus fortzusetzen. Die für dieses Antragsverfahren gem. § 11 Abs. 3 AK-Ordnung zuständige Unterkommission hatte Termin zur Beschlusssitzung auf den 25. 10. 2013 anberaumt. Eines der Mitglieder (für die Mitarbeiterseite) war Herr M S , der zugleich der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Paderborn (DiAG-MAV) ist.

In ihrer Sitzung vom 22. Oktober 2013 führte die Beklagte ausweislich ihrer zu den Gerichtsakten gereichten Sitzungsniederschrift vom 22. 10. 2013 zunächst „eine

Vorbesprechung des Termins am kommenden Freitag wg. Par. 11 AK-Ordn.“ Sodann beschloss sie einstimmig, dass „dazu das vorbereitete Schreiben an die DiAG-MAV (M S ) per Mail gesendet“ werden solle. Auf die zu den Akten gereichte auszugswise Kopie der Sitzungsniederschrift wird Bezug genommen.

Nach Beschlussfassung wurde noch während der Sitzung dieses Schreiben ausgedruckt. Erst der zweite Druckauftrag wurde vom Computerdrucker ausgeführt.

Für den Inhalt des Schreibens vom 22. 10. 2013 wird auf die Anlage K1 zur Klageschrift verwiesen. Auszugsweise heißt es in dem Schreiben unter

„Betr.: Antrag ... nach § 11 AK-Ordnung“

dann:

... „die Vorgänge hier im Haus und die Art und Weise, wie Frau F als Leitung agiert, erinnern in beklemmender Weise an die Vorgänge um einen gewissen Bischof von Limburg. Die... offenkundige Beratungsresistenz der Leitung und die Unfähigkeit andere als die eigenen Gedankengänge nachzuvollziehen, sind immer wieder erstaunlich aber gleichzeitig entscheidend für den Abwärtstrend des Marienheims. Dieser betrifft nicht nur den Stellenwert unserer Arbeit intern mit einer Wertschätzung für Mitarbeiter/innen die nur noch als abschätzig bezeichnet werden kann: Mitarbeiter/innen sind in Augen der Leitung nur noch Verfügungsmasse und werden ohne jegliche Rücksicht im Hause hin und her verschoben ... . Längst haben die Zustände im Marienheim auch die Öffentlichkeit ... erreicht, was zu einem erheblichen Negativ-Image (und in Folge auch der negativen Belegungszahlen) führt. ...

...

Wir wollten den dringenden Gesprächs- und Handlungs-Bedarf hiermit ... ankündigen ... Wir sind ... überzeugt, dass ... Absenkung der Gehälter ... keine Wertschöpfung in wirtschaftlicher Hinsicht bedeuten wird, ...

Die Mitarbeitervertretung verfügt über keinen eigenen Arbeitsraum. Daten und Nachrichten werden mittels eines Druckers, Kopiergerätes und eines Computers im allgemein zugänglichen Besprechungsraum des Hauses bearbeitet und ggfls. weiterkommuniziert. Am Morgen des auf die MAV-Sitzung folgenden Tages (23. 10. 2013) fand Frau M , stellvertretende Leiterin der Einrichtung etwa um 9.00 Uhr im Druckausgabeschacht einen Ausdruck des Schreibens. Sie nahm ihn an sich und übergab ihn der Einrichtungsleiterin, Frau F .

Der Kläger sagte den Termin vom 25. Oktober 2013 (vor der Unterkommission) ab und nahm den Antrag nach § 11 AK-Ordnung zurück. Gegenüber der zuständigen

Unterkommission begründete der Kläger die Antragsrücknahme damit, dass sich die wirtschaftliche Lage des Marienheims gebessert habe.

Unter dem 25. 10. 2013 (Freitag) schrieb die Beklagte das aus Anlage K2 zur Klageschrift Ersichtliche an Frau F

Der Vorstandsvorsitzende des Klägers konfrontierte die MAV-Mitglieder am 29. 10. 2013 mündlich mit dem Inhalt des Schreibens vom 22. 10. 2013. Ihm wurde nach Vortrag der Klageschrift erwidert, die Mitarbeitervertretung stehe „voll und ganz hinter diesem Schreiben und (dessen) Inhalt“. Nach mündlicher Darstellung der persönlich angehörten Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 17. 2. 2014 soll der Vorstandsvorsitzende sie heftig beschimpft, das Schreiben eine „Unverschämtheit“ genannt und die Mitarbeitervertreter aufgefordert haben, zu überlegen, ob „sie sich einen anderen Arbeitgeber suchen“ wollten. Der Vorsitzende des Klägers war trotz persönlicher Terminabsprache zum Termin urlaubsbedingt verhindert und konnte insoweit nicht persönlich angehört werden.

Der Kläger trägt vor:

Die im Schreiben vom 22. 10. angeführten Tatsachen („Abwärtstrend“, öffentliches „Negativ-Image“, „hagelt Kündigungen“) seien sachlich unrichtig. Der Gesamtzusammenhang des Schreibens diffamiere und beleidige die Einrichtungsleiterin. Eine Beratung durch die DiAG-MAV sei mit dem Schreiben von seinem Inhalt her nicht bezweckt gewesen; insoweit müsse die DiAG hier als „außenstehender Dritter“ betrachtet werden, der gegenüber die diffamierenden Äußerungen getan worden seien. Dem Schreiben sei ferner zu entnehmen, dass sich die Beklagte Mitarbeitern gegenüber wie auch in der Öffentlichkeit entsprechend geäußert habe. Die Negativhaltung der Beklagten habe sich schon vorher herauskristallisiert, als nämlich die Beklagte ein klärendes Gespräch mit dem Kläger – noch vor dem 22. 10. 2013 – abgelehnt habe, nur weil dieser beabsichtigte, die Einrichtungsleiterin zum Gespräch beizuziehen. Die Beklagte habe durch ihr Verhalten ihre Pflicht zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ gem. § 26 MAVO grob verletzt. Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und der Beklagten sowie der Einrichtungsleiterin sei in Zukunft nicht zu erwarten.

Der Kläger beantragt – schriftsätzlich waren hilfsweise Ausschlussanträge gegen die einzelnen Mitglieder der MAV und weiter hilfsweise Unterlassungsanträge angekündigt – nur noch:

Die Mitarbeitervertretung für das M.....heim H..... wird aufgelöst.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Sie trägt vor:

Das Schreiben vom 22. 10. 2013 sei ein internes Schreiben der Beklagten im Rahmen von Information und Beratung durch die DiAG. Es sei im Hinblick auf § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO zweifelhaft, ob die Einrichtungsleiterin vom Schreiben hätte Kenntnis nehmen dürfen. Die Beklagte sei nach Art. 5 Abs. 1 GG frei, den Führungsstil der Einrichtungsleitung wie geschehen zu kritisieren. Die Kritik sei sach-, nicht personenbezogen, enthalte nur Werturteile und sei aktuell auf den Antrag des Dienstgebers nach § 11 AK-Ordnung bezogen gewesen. Der letztgenannte Umstand begründe gerade keine Wiederholungsgefahr. Man habe sich im Rahmen des Beratungsauftrages der DiAG MAV zugunsten der Mitarbeitervertretung der Einrichtung gem. § 25 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO gehalten. Eine Störung des Betriebsfriedens sei nicht erkennbar.

Im Übrigen wird auf die von den Parteien zu den Akten gereichten Schriftsätze und Unterlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 17. Februar 2014 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klage ist zulässig (§§ KAGO 2 Abs. 2, 44 S. 1, 44 S. 2; Bistums-MAVO §§ 13 Abs. 3 Nr. 6). Insbesondere ist die Frist für die Klageerhebung (4 Wochen) nach Kenntnis des Vorfalles am 23.10.2013 durch die am 20. 11. 2013 bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangene und alsbald zugestellte Klageschrift gewahrt. Das Antragsrecht für einen Auflösungsantrag steht u.a. dem Dienstgeber zu.

II. Der Antrag auf Auflösung der Mitarbeitervertretung ist unbegründet.

Die Beklagte hat gem. § 13 Abs. 3 Nr. 6 Bistums-MAVO „als Mitarbeitervertretung“ ihre Befugnisse und Verpflichtungen vernachlässigt bzw. verletzt. Jedoch ist die Pflichtverletzung nicht als „grob“ zu bewerten.

1. Die Pflichtverletzung im vorgenannten Sinn ist der Mitarbeitervertretung als Organ zuzurechnen. Eine Pflichtverletzung einzelner Mitglieder reicht nicht. Das Schreiben vom 22. 10. 2013 beruht auf einem von der Beklagten einstimmig gefassten Beschluss.

2. Eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten der Mitarbeitervertretung liegt vor, wenn „die Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist ...“. Dies kann nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der betrieblichen Gegebenheiten und des Anlasses der Pflichtverletzung beurteilt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Auflösung (der Mitarbeitervertretung) eine besonders einschneidende Sanktion ist. Dementsprechend ist ein grober Verstoß (der Mitarbeitervertretung) nur anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung (der Mitarbeitervertretung) untragbar erscheint ...<sup>1</sup>. Bei alledem hat die Betrachtung vom Standpunkt eines objektiv urteilenden verständigen Beschäftigten aus zu geschehen<sup>2</sup>.

Die Pflichtverletzung der Mitarbeitervertretung setzt kein Verschulden voraus<sup>3</sup>

a) Die Beklagte hat gegen das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 26 Abs. 1 MAVO verstoßen.

Das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit begründet für Dienstgeber und Mitarbeitervertretung „gegenseitige Verhaltens- und Nebenpflichten“<sup>4</sup>. Es ist außer durch spezielle Vorschriften der §§ 26 ff MAVO durch beispielsweise folgende Parameter im Verhältnis Dienstgeber / Mitarbeitervertretung konkretisiert: gegenseitige Rück-

<sup>1</sup> BAG, B.v. 22.6.93, 1 ABR 62/92, LS 2 und RN 53 für den hier vergleichbar heranzuziehenden § 23 BetrVG; zustimmend zitiert bei Thiel, MAVO-Komm. 6.Aufl., § 13 RN 42; ebenso Simon-Freibg. Komm. MAVO, § 13 RN 69; im Zitat oben: Bezeichnung „Betriebsrat“ durch „Mitarbeitervertretung“ ersetzt.

<sup>2</sup> BVerwG B.v. 22.8.91, 6 P 10/90 zum insoweit gleichlautenden § 28 Abs.1 S.1 BPersVG; ebenso: Kirchh. ArbG Mainz, Urt. v. 11.8.2011, KAG Mainz M 08/11 Mz, Abschn. II B 1 a).

<sup>3</sup> siehe vorstehende Fußn; i.Übr.: Simon, Freiburger Komm. z. Rahmen MAVO, § 13 RN 71; missverständlich, aber wohl ebenfalls dieser ganz herrschenden Auffassung folgend: Thiel, MAVO-Komm, 6. Aufl., § 13 RN 40

<sup>4</sup> Thüsing, Freib Komm MAVO, § 26 RN 6

sichtnahme; Toleranz, Respekt, Unterstützung; Ausschluss bewusster Konfrontation<sup>5</sup>. Insbesondere eine Beleidigung des Dienstgebers oder des Einrichtungsleiters an seiner Statt verletzt den so umschriebenen Verhaltenskodex.

b) Das Schreiben qualifiziert in etlichen Wendungen den Geltungsanspruch der Leiterin – Frau F – herab. Als „Leitung“ wird ausdrücklich sie identifiziert. Die herangezogenen Merkmale stellen typischerweise Verhaltensweisen einer Person mit Führungsverantwortung, nicht solche von Leitungsgremien dar. Mit den angezogenen personen- und verhaltensbezogenen Charakterisierungen (Scheuklappen, Beratungsresistenz, Unfähigkeit zum Nachvollziehen fremder Gedankengänge, abschätzige Wertschätzung der Mitarbeiter als Verfügungsmasse) wird die Person in ihrem sozialen Geltungsanspruch als Leiterin herabgewürdigt. Ihr werden gerade solche persönlichen Eigenschaften abgesprochen, über die Leiter von Einrichtungen grundlegend verfügen müssen. Die Wortwahl ist fernab sachlicher Kritik. Eine solche würde zielführend formulieren, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“. Ein konkreter Sachbezug der Äußerungen fehlt weitgehend. Der Vorwurf „abschätziger Wertschätzung der Mitarbeiter“, deren Behandlung als „Verfügungsmasse“, spricht der Betroffenen die für leitende Positionen erforderliche Führungsqualität und die dazu notwendige charakterliche Eignung ab: Mitarbeiter werden nicht nach Leistung, Befähigung, Können und Erfahrung eingesetzt, sondern nach rein mathematischen, formelhaften, strategiefremden Vorgaben.

c) Die Beleidigung muss nicht notwendig gegenüber dem Beleidigten selbst<sup>6</sup> kundgetan werden. Die Kundgabe der entsprechenden Behauptung, des Werturteils an einen anderen (Dritten) ist ausreichend. Das ist mit der Versendung des Schreibens vom 22. 10. 2013 an den Adressaten geschehen. Das Schreiben war „an die DiAG-MAV, z.Hd. Herrn S “ adressiert.

d) Eine Strafbarkeitsausnahme etwa im Sinne einer sog. „beleidigungsfreien Sphäre“<sup>7</sup> oder gem. § 193 StGB besteht nicht.

---

<sup>5</sup> vgl. die Kommentierungen zu § 26 Abs. 1 MAVO in Thiel, MAVO-Kommentar, 6. Aufl., Thüsing in Freiburger Kommentar zur MAVO (RN'n 4 ff)

<sup>6</sup> Fischer StGB-Komm., 60., 2013, § 185 RN 5

<sup>7</sup> zum Begriff vgl. Fischer, StGB-Komm., 60. Aufl., 2013, § 185 RN 12; Beck'scher online-Kommentar StGB, Heintschel-Heineg/Valerius, 7/2013, § 185 RN 34, jew.m.w.N.

(aa) Zwischen der Mitarbeitervertretung und der DiAG-MAV besteht im Rahmen einer Beratung ein vertrauensvolles enges Verhältnis. Der Vergleich mit dem Verhältnis von Mandant (Patient) zum Berufsheimnisträger drängt sich zunächst auf. Der DiAG obliegen die Beratung der einzelnen Mitarbeitervertretung (vgl. § 25 Abs. 2 Nr. 1 und 2 MAVO):

- in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechtes und
- – im Sinne einer teleologisch korrigierenden Auslegung – auf anderen Rechtsgebieten, z.B. im Arbeits- oder Sozialrecht u.a.m.<sup>8</sup>, damit auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung (vgl. §§ 27, 27a MAVO).

(bb) Die besondere Verschwiegenheitsverpflichtung, die das Verhältnis des Mandanten zum Rechtsanwalt als einem Berufsheimnisträger auszeichnet, lässt sich für das Verhältnis Mitarbeitervertretung / DiAG aber nicht bejahen.

Der Anwalt ist beruflich gem. §§ 43a Abs. 2 BRAO, 2 BORA, 203 StGB, 53 und 53a StPO, 383 und 385 ZPO zur Verschwiegenheit verpflichtet und berechtigt. Rechte und Pflichten erstrecken sich auf die Gehilfen des Anwalts.

Aus der MAVO lässt sich eine entsprechend bewehrte Verschwiegenheitsverpflichtung einer DiAG nicht ableiten. § 20 Bistums-MAVO erfasst nur Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung. Gem. § 25 MAVO haben die Mitglieder einer DiAG neben ihren Beratungsaufgaben (Abs. 2 S. 2 a.a.O.) auch dem wechselseitigen Erfahrungsaustausch, Schulungsaufgaben zu dienen, u.U. auch Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Kollisionen zwischen diskret sowie halb- und ganzöffentlich zu behandelnden Themenbereichen sind vorprogrammiert<sup>9</sup>.

Überdies sind persönliche Schmähungen, diffamierende Äußerungen sowie Formalbeleidigungen in keinem Falle zulässig. Üble Nachrede oder Verleumdung sind schon nach dem Wortlaut des § 193 StGB nicht privilegiert, stehen vorliegend allerdings auch nicht in Rede, zumal dem Schreiben vom 22. 10. 2013 wohl der Beurteilungszeitraum zugrunde liegt wie dem Antrag des Dienstgebers nach § 11 AK-Ordnung (anders wohl Klageschrift Bl. 8, 9 jew. a.E.).

(cc) Das Schreiben vom 22. 10. 2013 überzieht Frau F mit Schmähkritik. Das erhellt schon aus der Breite der Darstellung zu personalen Mängeln im Verhält-

<sup>8</sup> Thiel, MAVO-Komm., a.a.O., § 25 RN 20

<sup>9</sup> Thiel, Komm. z., MAVO, 6. Aufl., § 20 RN 12; Tiggelbeck in Freibg. MAVO-Komm., § 20, RN 29; vgl. KAGH, Ur.v. 3.8.2007, M 04/07 (wohl als „obiter dictum“ aufzufassen)

nis zum sachlichen Gehalt des Schreibens und der knappen abschließenden Darstellung von „Gesprächs- und Handlungsbedarf“ und Notwendigkeit wirtschaftlich erfolgversprechender Alternativsuche. Die Voranstellung der persönlichen Herabsetzung Frau F.....'s trägt zudem für das eigentliche Anliegen nichts bei.

e) Der Pflichtverstoß der Beklagten gegen § 26 Abs. 1 MAVO kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und seiner Entstehungsgeschichte noch nicht als „grob“ angesehen werden.

(aa) Das Schreiben ist nicht an das Opfer der Beleidigung – die Verletzte – adressiert. Es war keinesfalls für die Leitung der Einrichtung, nicht für den Dienstherrn und auch nicht für die Einrichtungsöffentlichkeit bestimmt.

Es ist an einen Dritten – die DiAG – adressiert. Von dieser durfte, trotz der o.a. gesetzlich bestehenden dargestellten Kollisionslage zwischen den diversen Aufgaben nach § 25 MAVO, aufgrund persönlichen Vertrauens erwartet werden, dass sie das Schreiben vertraulich behandelte.

Die beleidigenden Äußerungen sollten nach dem Gesamtzusammenhang des Schreibens die Dringlichkeit der Bitte um Beratung und Hilfestellung verstärken. Das laufende und das weiter zur Entscheidung stehende Gehaltskürzungsverfahren berührten das Interesse aller Mitarbeiter der Einrichtung besonders. Speziell war die Mitarbeitervertretung in ihrem eigenen Aufgabenbereich berührt. Zudem glaubte sich diese im Besitz besserer Erkenntnisse, wie der in ihren Augen unzulänglichen wirtschaftlichen „Wertschöpfung“ (letzter Absatz des Scheiben vom 22. 10. 2013) abzu- helfen sei, sah sich aber nicht genügend erhört.

Dass das Schreiben allgemein bekannt wurde, beruht seitens der Beklagten auf einem als leicht zu bewertenden Versehen (1. Druckauftrag nicht erledigt).

bb) Arbeitsklima und Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitervertretung und Einrichtung sowie Dienstgeber sind durch das Schreiben vom 22. 10. 2013 stark belastet. Gleichwohl ist die Erwartung nicht ungerechtfertigt, dass die Parteien und die Einrichtungsleiterin an das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit wieder anknüpfen können. Das haben vorweg Einrichtungsleiterin und Mitarbeitervertretung bewiesen, als Frau F kürzlich den jüngsten Stellenplan in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung vorstellte, wenngleich in angespannter Atmosphäre.

(cc) Dass das Schreiben überhaupt eine derart nachteilige Wirkung entfalten konnte, ist weiterhin durch einen Verstoß der „Leitung“ der Einrichtung ihrerseits gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mitverursacht. Die Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit trifft auch den Dienstgeber. Dazu gehört, erkennbar der Mitarbeitervertretung zuzuordnende Post dieser zuzuleiten<sup>10</sup>. Eine Kenntnisnahme des Inhaltes verbietet sich, wenn ersichtlich ist, von wem das Schreiben an wen gerichtet ist und dass es zur Kenntnisnahme durch andere Dritte nicht bestimmt ist. Besondere Sorgsamkeit des Dienstgebers ist erforderlich, wenn der Mitarbeitervertretung weder ein eigener Besprechungsraum noch eigene Kommunikationshilfsmittel (Computer u.s.w.) zur Verfügung stehen. Absender und Empfänger des Schreibens waren hier ohne Kenntnisnahme vom Inhalt auf ersten Blick zu ersehen.

(dd) Es gibt insbesondere nach der persönlichen Anhörung der Beklagten in der mündlichen Verhandlung keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Ausdruck des Schreibens mit Absicht im Besprechungsraum belassen wurde.

f) Die weiteren Vorwürfe (u.a. Aussprache 29. 10. 2013, Schreiben vom 25. 10. 2013) begründen keine selbständigen Pflichtverletzungen.

Die Aussprache vom 29. 10. 2013 bestätigte offenbar nur die Beschlusslage vom 22. 10. 2013. Eine neuerliche Pflichtverletzung durch den konfrontativen Verlauf des Gesprächs lässt sich nicht feststellen.

Auch im Schreiben vom 25. 10. 2013 und der darin mitgeteilten entsprechenden Information an die DiAG liegt kein Pflichtverstoß.

Für eine öffentlichkeitsrelevante destruktive Betätigung der Mitarbeitervertretung oder eine solche innerhalb der Einrichtung gibt es keinerlei greifbaren Anhaltspunkte.

3) Für die Zukunft dürften der Gang der mündlichen Verhandlung und die Feststellungen des Urteils die Beurteilung einer vergleichbaren Pflichtverletzung als „noch nicht grob“ verunmöglichen. Auch dieser Umstand berechtigt zu der o.a. (II 2 e bb) geäußerten Erwartung.

---

<sup>10</sup> vgl. AG Elmshorn, B. v. 27. 3. 1991, AiB 1991, 269 für eine andere Fallkonstellation, allerdings verallgemeinerbar

III. Die hilfsweise angekündigten Klageanträge sind – nach Klärung der Gesamtverantwortlichkeit der Beklagten für den Inhalt des Schreibens vom 22. 10. 2013 – nicht mehr gestellt und müssen daher als zurückgenommen gelten.

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf (§ 47 Abs. 2a KAGO).

VI. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 12 Abs. 1 KAGO, 17 Abs. 1 S. 1 MAVO.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts kann Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, Paderborn, oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-371 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

S      gez.

R      gez.

P      gez.