

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen
Urteil vom 17. August 2010 - 3 MV 10
Revision zugelassen und eingelegt
Az. beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – M 17/10

Ausschluss aus der MAV - Verstoß gegen die Schweigepflicht
§ 13 c Nr. 5, § 20 MAVO

Leitsätze:

1. Das zum Erlöschen einer Mitgliedschaft führende Verhalten muss objektiv einen groben Verstoß des einzelnen Mitglieds gegen Amtspflichten darstellen und subjektiv schuldhaft sein.
2. Eine Amtsenthebung ist nur zulässig, wenn die besonders schwere Pflichtverletzung unter Berücksichtigung aller Umstände eine weitere Amtsausübung untragbar werden lässt.

Urteil:

1. Die Anträge werden zurückgewiesen.
2. Das F. Sch. hat die anwaltschaftlichen Vertretungskosten für die Klägerin und den Beklagten zu tragen.
3. Für die Klägerin wird die Revision zugelassen.

Tatbestand

1. Mit Schriftsatz vom 3. Februar 2010 hat die Mitarbeitervertretung des F. Sch. das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen mit den Anträgen:

1. Das Kirchliche Arbeitsgericht stellt fest, dass Herr P. B. gegen die Schweigepflichtung aus § 20 MAVO verstoßen hat.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht schließt Herrn P. B. nach § 13 c Nr. 5 MAVO aus der MAV aus.
3. Es wird festgestellt, dass die Bevollmächtigung der anwaltschaftlichen Vertreter im vorliegenden Verfahren zur Wahrung der Rechte der Klägerin notwendig und zweckmäßig ist.

2. Zur Begründung wird vorgetragen, die Mitarbeitervertretung habe am 9. Dezember 2009 einen Antrag auf Anhörung und Mitberatung bei der außerordentlichen Kündigung eines Bereichsleiters erhalten. Ihre Mitglieder seien daraufhin ordnungsgemäß zu einer Sondersitzung am 10. Dezember 2009 geladen worden. Dabei sei dem MAV-Mitglied Herrn B. durch den 2. Vorsitzenden Herrn S. mitgeteilt worden, dass es um eine sehr heikle Angelegenheit gehe, bei der die Geschäftsführung ausdrücklich um absolute Diskretion gebeten habe. Die Mitglieder würden sicher von Mitarbeitern darauf angesprochen werden, da es um einen Bereichsleiter gehe.
3. Grund für diese Kündigung sei eine Videoüberwachung von Mitarbeitern gewesen, um in der Abteilung von Herrn B. Diebstähle aufzuklären. Die MAV war darüber nicht informiert worden. Die Überwachung war jedoch nicht in der von der Geschäftsführung vorgegebenen Weise durchgeführt worden, durch fehlende Kontrolle seitens des durchführenden Bereichsleiters sei es zu vielen Fehlern gekommen. Letztlich habe man die Aufnahmen nicht verwerten können.
4. Die MAV habe in der Sondersitzung vom 10. Dezember 2009 Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung erhoben. Im Einigungsgespräch am 11. Dezember 2009 sei die MAV unter anderem von Herrn B. vertreten worden. Die Geschäftsführung habe dabei nochmals auf die Sensibilität dieser Angelegenheit und auf die absolute Schweigepflicht hingewiesen.
5. Im Folgenden sei der Dienstgeber bei seinem Vorhaben geblieben und habe ergänzend dazu zwei offizielle Stellungnahmen herausgegeben, eine für alle Mitarbeiter/innen, die andere für die Mitarbeiter/innen des betroffenen Bereichs (Blatt 19 und 20 der Akte).
6. In der Sitzung vom 17. Dezember 2009 sei im Rahmen der Informationen zum Fall festgelegt worden, dass sich alle Mitglieder an die Stellungnahmen der Geschäftsführung halten und keine darüber hinausgehenden Informationen weitergegeben werden dürfen. Jedem Mitglied musste damit klar sein, was das bedeute, da das Thema Schweigepflicht in mehreren Sitzungen bereits ausführlich behandelt worden war.

7. Am 18. Januar 2010 habe die 1. Vorsitzende der MAV ein Telefonat mit Frau Sch., Leitung des Fachdienstes Freizeit, geführt. Diese hatte sich beim MAV-Mitglied Frau J. K. darüber beschwert, dass die MAV die Kündigung ihres Bereichsleiters nicht verhindert und welche Auskunft einer ihrer Mitarbeiter von einem MAV-Mitglied über die Hintergründe dieser Kündigung bekommen habe. Von Frau Sch. sei dabei unter anderem berichtet worden, dass ihr Mitarbeiter Herr H. L. auf Anfrage von einem MAV-Mitglied die Auskunft erhalten hatte: „Du musst dir das wie mit den Vorkommnissen bei LI. vorstellen.“ Frau Sch. habe sich darüber sehr erregt. Der Name des betreffenden MAV-Mitglieds sei von ihr dabei nicht genannt worden, man habe jedoch sofort an Herrn P. B. gedacht; alles hätte dafür gesprochen, zumal so etwas bei ihm nicht zum ersten Mal vorgekommen war.
8. Am 21. Januar 2010 sei dieses Thema in einer Sitzung erneut aufgegriffen worden. Die Vorsitzende habe über den Sachverhalt informiert und mitgeteilt, dass sie von diesem Kollegen eine schriftliche Zeugenaussage einholen wolle. Zudem sei dem Kollegen, der sich betroffen fühlt, Gelegenheit gegeben worden, sich dazu zu bekennen.
9. Im Anschluss an diese Sitzung sei Herr B. an die Vorsitzende herangetreten und habe gesagt, dass er dies möglicherweise gewesen war. Jedoch sei von ihm hinzugefügt worden, dass H. L. ihn so bedrängt und er daraufhin solch eine Auskunft gegeben habe. Jedoch sei dabei nicht das Wort „LI.“ verwandt, sondern „wie in einem großen Discounter“ gesagt worden.
10. Man habe dann vereinbart, sich nach der Mittagspause nochmals zu treffen. Herr B. sollte das allen Mitgliedern sagen. In diesem Zusammenhang sei von verschiedenen MAV-Mitgliedern darauf aufmerksam gemacht worden, dass er nicht das erste Mal solch unqualifizierte Äußerungen gemacht und deutlich gegen die Schweigepflicht als MAV-Mitglied verstoßen habe.
11. Für den 28. Januar 2010 sei wieder eine Sondersitzung vereinbart worden. Dabei sollte über das Vorgehen und rechtliche Schritte entschieden werden. Im Rahmen dieser Sondersitzung sei dann noch eine weitere Verletzung der Schweigepflicht durch Herrn

B. im April 2008 bekannt geworden.

12. Mit anwaltschaftlichem Schriftsatz vom 17. März 2010 ist Herr B. dem klageweise geltend gemachten Begehren entgegengetreten. Er bestreitet, dass die ihm zum Vorwurf gemachte Äußerung: „Du musst Dir das vorstellen wie mit den Vorkommnissen bei LI.“, in dieser Form gefallen sei. Er habe lediglich auf mehrfaches und hartnäckiges Insistieren eines Kollegen sinngemäß gesagt: „Hier geht es zu wie beim Discounter.“ Der genaue Wortlaut sei ihm heute nicht mehr erinnerlich.
13. Weitere Aussagen habe der Beklagte zu keinem Zeitpunkt getätigt und sich auch durch Nachfragen von Kollegen nicht zu irgendwelchen Einzelheiten oder zu einem konkreten Sachverhalt geäußert. Ein Verstoß gegen seine Schweigepflicht wird bestritten.
14. Als bemerkenswert in diesem Zusammenhang erscheint dem Beklagten, dass den ihm nunmehr angelasteten Vorfällen eine in wesentlichen Punkten rechtswidrige Mitarbeiterüberwachung vorausgegangen sei.
15. Zu den Anträgen wird ausgeführt, dass eine solche allgemein gehaltene und floskelhafte Äußerung nicht als Verletzung der Schweigepflicht angesehen werden könne. Er habe keine individualisierbaren oder einem konkreten Sachverhalt zuordenbare Angaben gemacht. Angesichts der bedauerlicherweise häufigen Vorfälle bei Discountern hätte diese Äußerung alles Mögliche bedeuten können, ohne dass tatsächlich verwertbares Sonderwissen preisgegeben worden sei. Auf diese unzulässige Überwachungsaktion seien die Mitarbeiter des betroffenen Bereichs ohnehin längst aufmerksam geworden. Das alles sei ohne Zutun des Beklagten bereits Gesprächsthema unter den Mitarbeitern gewesen.
16. Antrag II. wird als nicht hinreichend konkret und gegenüber dem Beklagten nicht durchsetzbar bezeichnet. Auch fehle aufseiten der Klägerin das entsprechende Rechtsschutzbedürfnis.

17. Er müsse aber auch in der Sache erfolglos bleiben, weil ein Verstoß des Beklagten gegen die Schweigepflicht nicht vorliege. Unabhängig davon wird unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit ein Ausschluss nach § 13 c Abs. 5 MAVO nicht bei jeglichem Verstoß gegen die Schweigepflicht als denkbar erachtet. Diese Sanktion stelle einen so schwerwiegenden Eingriff in die Rechtsposition des einzelnen Mitarbeitervertreters dar, dass allenfalls Verstöße von entsprechendem Gewicht überhaupt dazu führen könnten.
18. Das dem Beklagten angelastete Verhalten sei demgegenüber im untersten Bereich eines möglichen Verstoßes angesiedelt.
19. Die von der Klägerin angesprochenen Verstöße aus den Jahren 2007 und 2008 werden ungeachtet der Frage, inwieweit hier überhaupt dem Beklagten noch etwas angelastet werden könne, als nicht mehr verwertbar angesehen, da sie aus der vorangegangenen Amtsperiode stammten und somit verfristet wären.
20. Abschließend wird noch die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Beklagten zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen beanstandet.
21. Die Klägerin tritt diesen Ausführungen mit anwaltschaftlichem Schriftsatz vom 15. April 2010 entgegen. Mit Schreiben vom 9. Dezember 2009 sei sie gemäß § 31 MAVO bei der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung von Herrn G. beteiligt worden. Damit habe sie dann auch erfahren, dass ohne ihre Beteiligung eine Videoüberwachung einzelner Mitarbeiter/innen durchgeführt worden war. Davon habe auch die Vorsitzende der Klägerin bislang keine Kenntnis gehabt. Im Sommer 2009 sei diese von Schwester M. M. E. darauf angesprochen worden, dass eventuell die Videoüberwachung eines Raumes anstehe. Dabei habe es sich aber nach Ansicht der Klägerin um eine rein hypothetische Frage gehandelt. Von Schwester M. M. E. seien keine konkreten Angaben über eine Videoüberwachung gemacht worden; Beginn und Dauer dieser Videoüberwachung habe sie ebenfalls nicht angesprochen.
22. Nach diesem Gespräch im Sommer 2009 sei kein Zustimmungsantrag in Sachen Videoüberwachung bei der Klägerin eingegangen. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertre-

tung habe deshalb angenommen, dass der Dienstgeber die Einführung einer Videoüberwachung fallen gelassen habe. Erst durch das Anhörungsschreiben vom 9. Dezember 2009 habe die Klägerin von der tatsächlichen Einführung der Videoüberwachung erfahren. Die Mitglieder der Klägerin seien daraufhin sofort zu einer Sondersitzung am 10. Dezember 2009 geladen worden. Der Beklagte habe das Einladungsschreiben einkuvertiert von Herrn S. erhalten; von ihm sei er bei Übergabe ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass es sich um eine sehr heikle Angelegenheit handle und er mit keinem Mitarbeiter, der nicht Mitglied der Klägerin sei, über die beabsichtigte Kündigung von Herrn G. und deren Gründe sprechen dürfe. Der Beklagte habe dies Herrn S. auch zugesichert.

23. In der Sondersitzung habe die Vorsitzende Frau W. nochmals alle Mitglieder darauf hingewiesen, dass in dieser Sache absolutes Stillschweigen gegenüber der gesamten Belegschaft zu wahren sei. Es dürfe mit keinem Mitarbeiter darüber gesprochen werden, auch wenn sie zu Äußerungen gedrängt würden.
24. Anschließend sei dann beschlossen worden, Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung von Herrn G. zu erheben, was mit Schreiben vom 10. Dezember 2009 auch erfolgt sei. Der Dienstgeber habe daraufhin zu einem Einigungsgespräch am 11. Dezember 2009 geladen. In diesem Einigungsgespräch sei von Schwester M. M. E. noch einmal um absolutes Stillschweigen gebeten worden. Der Dienstgeber wolle selbst dazu offizielle Stellungnahmen abgeben.
25. Nach diesem Einigungsgespräch hätten einige Mitarbeiter/innen - vor allem aus dem Bereich, für den Herr G. als Bereichsleiter tätig gewesen war - die Mitglieder eindringlich bezüglich der Kündigung von Herrn G. befragt. Bis auf den Beklagten habe sich jedes Mitglied an die Schweigepflicht gehalten.
26. Der Beklagte sei vom Mitarbeiter Herrn H. L. zu den Hintergründen der Kündigung von Herrn G. befragt worden. Dieser habe daraufhin nicht nur geäußert, es würde zugehen wie beim Discounter. Vielmehr habe der Beklagte wie folgt geantwortet:
„Du musst Dir das vorstellen wie mit den Vorkommnissen bei LI.“

27. Diese Aussage des Beklagten habe sich eindeutig auf die Kündigung von Herrn G. bezogen. Dementsprechend war sie anschließend Gesprächsthema bei der Belegschaft gewesen. Die Vorsitzende der Klägerin habe sodann von Frau Sch. in einem Telefonat am 18. Januar 2010 erfahren, dass von einem Mitglied der Klägerin gegenüber Herrn L. diese Aussage gemacht worden sei. Daraufhin entschloss sich die Vorsitzende der Klägerin, diesen Verstoß gegen die Schweigepflicht in der nächsten MAV-Sitzung am 21. Januar 2010 zu thematisieren. Das sei dann auch so geschehen und der Beklagte habe im Anschluss an diese Sitzung der Vorsitzenden mitgeteilt, dass er diese Aussage gegenüber Herrn L. getätigt habe.
28. Daraufhin hätten sich die Mitglieder der Klägerin nach dem Mittagessen nochmals getroffen und der Beklagte sei sodann zum Vorwurf der Schweigepflichtverletzung angehört worden.
29. Für den 28. Januar 2010 habe die Klägerin wieder eine Sondersitzung anberaumt, in der über das weitere Vorgehen bezüglich dieser Schweigepflichtverletzung seitens des Beklagten entschieden wurde. Dabei seien weitere Verstöße des Beklagten gegen seine Schweigepflicht bekannt geworden. Bereits im Jahr 2007 wollte die Klägerin ein Ausschlussverfahren gegen den Beklagten wegen Verstoßes gegen seine Schweigepflicht einleiten, hatte davon jedoch allein aufgrund Versäumung der Frist des § 44 KAGO abgesehen.
30. Da die Äußerung gegenüber Herrn L. nicht die erste Verletzung gegen die Schweigepflicht gewesen und der Beklagte im vorliegenden Fall mehrfach zur Einhaltung der Schweigepflicht aufgefordert worden war, woran er sich dennoch nicht gehalten hatte, sei von der Klägerin schließlich beschlossen worden, den Ausschluss des Beklagten beim Kirchlichen Arbeitsgericht zu beantragen.
31. Die Klägerin hält daran fest, dass der Beklagte gegen seine Schweigepflicht aus § 20 MAVO verstoßen hat. Er sei mehrfach seitens der Klägerin und des Dienstgebers aufgefordert worden, keine Stellungnahme zur Kündigung von Herrn G. und deren Hintergründe abzugeben. Er wusste, dass er bei Anfragen hierzu nichts - auch nicht andeutungsweise - sagen dürfe. Dennoch habe er auf Frage von Herrn L. diese Äuße-

rung getätigt. Die Frage von Herrn L. habe sich auch eindeutig auf die Kündigung von Herrn G. bezogen, sodass vom Beklagten sehr wohl individualisierbare und einem konkreten Sachverhalt zuordenbare Angaben gemacht worden seien. Er habe damit Sonderwissen preisgegeben, die Hintergründe der Kündigung seien auch erst nach der Äußerung gegenüber Herrn L. Gesprächsthema bei den Mitarbeitern geworden. Vor diesem Zeitpunkt hätten die Mitarbeiter nichts von der Überwachungsaktion durch den Dienstgeber gewusst.

32. Aufgrund dieser Schweigepflichtverletzung sei der Beklagte aus der Klägerin auszuschließen. Nach § 20 S. 3 MAVO stelle eine Verletzung der Schweigepflicht grundsätzlich eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 13 c Nr. 5 MAVO dar, die zu einem Ausschluss führen müsse. Hinzu komme, dass der Beklagte im vorliegenden Fall mehrfach durch die Klägerin als auch durch den Dienstgeber ausdrücklich darauf hingewiesen worden war, über die Kündigung und ihre Hintergründe nicht zu sprechen. Durch sein Verhalten sei sowohl das Vertrauen des Dienstgebers als auch das der Mitarbeiter zur Klägerin gefährdet worden; auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber müsse als beeinträchtigt angesehen werden.
33. Der beantragte Ausschluss des Beklagten scheitere auch nicht an formellen Fehlern. Zum einen sei der Beklagte nach der Sitzung am 21. Januar 2010 von der Klägerin angehört worden. Darüber hinaus sei der Beschluss bezüglich der Durchführung des Ausschlussverfahrens wirksam. Sämtliche Mitglieder der Klägerin, die an der Abstimmung teilgenommen hatten, hätten teilnehmen dürfen, insbesondere seien sie auch nicht persönlich verhindert gewesen. Weder bei der Vorsitzenden noch bei einem weiteren Mitglied habe eine Interessenkollision bestanden.
34. Der Beklagte tritt diesen Ausführungen weiterhin entgegen. Der ihm angelastete Wortlaut: „Du musst Dir das vorstellen wie mit den Vorkommnissen bei LI.“, wird weiterhin bestritten. Unabhängig davon bewertet der Beklagte eine solch allgemeine und floskelhafte Aussage als keinen sanktionswürdigen Verstoß gegen seine Schweigepflicht. Er nehme die Schweigepflicht ernst, ihr Stellenwert werde von ihm auch gesehen.

35. Der Versuch, den behaupteten Verstoß durch Hinweise und Andeutungen in Bezug auf zurückliegende Vorfälle zu begründen, wird ebenfalls zurückgewiesen. Einmal würden diese Vorwürfe weiterhin bestritten, auf jeden Fall seien sie nicht nachgewiesen und wohl auch verfristet.
36. Am 28. Januar 2010 von der Klägerin angehört worden zu sein, bestreitet der Beklagte ebenfalls.
37. Die Klägerin hält demgegenüber an ihrem Vortrag fest. Die Zeugin Sch. könne bezeugen, dass sie am 18. Januar 2010 der Klägerin telefonisch mitgeteilt habe, von Herrn L. erfahren zu haben, vom Beklagten sei die streitgegenständliche Aussage getätigt worden. Die dem Beklagten angelastete Äußerung wird weiterhin als erheblicher Verstoß gegen seine Schweigepflicht angesehen. Der Beklagte nehme es, wie die mehrfachen Vorfälle der Vergangenheit belegten, mit seiner Schweigepflicht auch nicht ernst.
38. Der Beklagte lässt schließlich noch vortragen, den seiner angeblichen Äußerung zugrunde liegenden Sachverhalt nicht im Rahmen seiner Tätigkeit als Mitarbeitervertreter erfahren zu haben, er sei vielmehr selbst Opfer dieser Überwachung geworden. Die betroffenen Mitarbeiter hätten die aufgestellte Kamera selbst entdeckt und seien deshalb bereits über den Sachverhalt informiert gewesen.
39. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat auf der Grundlage seines Beweisbeschlusses in der Sitzung am 17. August 2010 Herrn H. L. als Zeugen vernommen. Seine unbeeidigt gebliebene Aussage ist in der Sitzungsniederschrift vom 17. August 2010 festgehalten worden.
40. Zur Ergänzung des Parteivorbringens in diesem Verfahren wird weiter auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

41. Die Klage ist statthaft und auch sonst zulässig (§ 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit den §§ 253, 260 ZPO entsprechende Anwendung), denn es handelt sich um Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und einem Mitglied dieser Mitarbeitervertretung aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der E. M. und F.
42. In der Sache müssen die zur Entscheidung gestellten Anträge allerdings erfolglos bleiben. Der Beklagte hat weder gegen die Schweigepflicht aus § 20 MAVO verstoßen noch war er aus der MAV wegen grober Vernachlässigung oder Verletzung seiner Pflichten als MAV-Mitglied auszuschließen.
43. 1. Das zum Erlöschen einer MAV-Mitgliedschaft führende Verhalten muss objektiv einen groben Verstoß des einzelnen Mitglieds gegen Amtspflichten darstellen und subjektiv schuldhaft (§ 276 BGB) sein. Dies ist anzunehmen, wenn die sich aus dem Amt ergebenden Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig in einem solchen Maße verletzt werden, dass das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört oder zumindest schwer erschüttert wird (Freiburger Kommentar MAVO - Martin Simon, § 13 c Rn. 16 mit Nachweis). Dabei kommt es stets auf die Umstände des Einzelfalls an.
44. Dass die Verletzung der Schweigepflicht über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die aufgrund der Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind und Verschwiegenheit erfordern, in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 13 c Nr. 5 MAVO darstellen kann, ergibt sich aus § 20 S. 3 MAVO. Die Formulierung „in der Regel“ stellt dabei klar, dass es sich hier nicht um einen absoluten Ausschlussgrund handelt. Vielmehr ist im konkreten Fall festzustellen, ob die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht, deren Gegenstand und Umfang in § 20 S. 1 MAVO geregelt ist, als grob bewertet werden muss. Dies kann anzunehmen sein, wenn ein MAV-Mitglied vertrauliche Inhalte von Einzelgesprächen der MAV mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vertrauliche Themen aus Beratungen und Besprechungen mit dem Dienstgeber oder interne Vorgänge der MAV wie etwa das Abstim-

mungsverhalten und Diskussionsbeiträge einzelner Mitglieder an Dritte weitergibt (Freiburger Kommentar MAVO - Martin Simon, § 13 c Rn. 16 unter 6.1).

45. 2. Von diesen Grundsätzen ausgehend ist zunächst einmal festzustellen, dass der von der Klägerin für die dem Kläger angelastete Äußerung benannte Zeuge Herr L. den behaupteten Wortlaut bei seiner Vernehmung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht bestätigt hat. Diese Äußerung gegenüber einem Mitglied der MAV gemacht zu haben, will der Zeuge ebenfalls ausschließen und er wusste, dass der Beklagte Herr B. solche Worte nicht geäußert hatte.
46. An den Inhalt seines Gesprächs mit Frau Sch. vermochte sich der Zeuge weitgehend nicht mehr zu erinnern, wesentlich war ihm jedoch auch hier, zu bekräftigen, dass Herr B. einen solchen Satz ihm gegenüber nicht geäußert habe.
47. Das mag in den Augen der klägerischen Prozessbevollmächtigten durchaus eine Gefälligkeitsaussage gewesen sein, auch beim Gericht gibt es solche Zweifel wegen der vom Zeugen geltend gemachten erheblichen Erinnerungslücken. Damit ist das Gegenteil aber noch nicht bewiesen. Und vom Beklagten war der ihm angelastete Wortlaut seiner Äußerung von Anfang an ebenfalls mit Nachdruck bestritten worden. Von einer Vernehmung der Zeugin Frau Sch. hat das Gericht abgesehen. Es mag als richtig angenommen werden, dass Herr L. ihr gegenüber eine solche Äußerung als von Herrn B. kommend bezeichnet hat. Damit ist dann aber noch lange nicht bewiesen, dass Herr B. das auch tatsächlich zu Herrn L. gesagt hat. Die geäußerten Zweifel an der Glaubwürdigkeit bei Herrn L. belasten auch sein zeitlich späteres Gespräch mit Frau Sch. (§ 286 ZPO, entspr. Anwendung).
48. Unabhängig davon ist von Herrn B. unwiderlegt eingewandt worden, dass die von der Überwachung betroffenen Arbeitnehmer, darunter auch er, die angebrachte Kamera (getarnt in einer Adventsdekoration/Papierblume) selbst entdeckt hatten und deshalb über den Sachverhalt informiert gewesen seien. Auch wenn diese Mitarbeiter damit noch nicht die Kündigung von Herrn G. und den dabei zu Grunde gelegten Kündigungsgrund kannten, kann die dem Beklagten angelastete Äußerung: „Du musst Dir das vorstellen wie bei LI.“, nicht mehr als dienstliche Angelegenheit oder Tatsache, die

dem Beklagten aufgrund seiner Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden ist, gewertet werden.

49. Ein grober Verstoß des Beklagten gegen Amtspflichten ist nach alledem nicht festzustellen.

50. 3. Die anwaltschaftliche Vertretung der Beteiligten in diesem Verfahren war notwendig und zweckmäßig, da es beim Beklagten um Statusfragen geht. Die Verpflichtung des Dienstgebers, die Kosten der anwaltschaftlichen Vertretung der Klägerin zu tragen, folgt aus § 17 MAVO in Verb. mit § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

51. Für die Klägerin wird die Revision zugelassen.