Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 19.01.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 63/15 Tr

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. H..haus gGmbH,
Klägerin und Beteiligte zu 1)
2. MAV-Vorsitzender,
Beklagter und Beteiligter zu 2
3. MAV,
Beteiligte zu 3)

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 19.01.2016 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Klägerin hat die Beklagten von den Kosten der Beauftragung eines Rechtsanwalts im vorliegenden Verfahren freizustellen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Ausschluss des Beklagten aus der Mitarbeitervertretung der Einrichtung M. in D., K., U. (im Folgenden: MAV). Der Beklagte ist seit 2013 der Vorsitzende der MAV, der Beteiligten zu 3.

Am 22.09.2015 hat in dieser Einrichtung in D. eine Mitarbeiterversammlung stattgefunden. Das Einladungsschreiben hierzu vom 20.08.2015 war unterzeichnet von dem MAV-Vorsitzenden und dem in der Einrichtung tätigen Direktor W.. Auf den Inhalt des Schreibens (Blatt 23 der Akte) wird hiermit Bezug genommen. Vorausgegangen waren Gespräche zwischen diesen beiden Personen, in denen es u. a. auch darum gegangen ist, ob die leitenden Mitarbeiter gegen Ende der Versammlung diese verlassen sollten. Insoweit liegt vorliegend gegensätzlicher Sachvortrag der Beteiligten vor. An der Versammlung vom 22.09. haben u. a. auch der Geschäftsführer der Klägerin, Herr W. und die leitenden Mitarbeiter teilgenommen. Dort hat Herr W. zunächst anhand von Folien über die aktuellen Entwicklungen der Einrichtungen M. die etwa 200 anwesenden Mitarbeiter informiert. Dabei hat er u. a. auf die Diskrepanz zwischen den Pflegesatzerträgen und dem Personalaufwand in den letzten 10 Jahren hingewiesen (vgl. im Einzelnen zum Inhalt der Folien Blatt 24 – 30 der Akte, die die Klägerin als Anlagen zur Klageschrift zur Akte gereicht hat). Im Anschluss an Herrn W. hat sodann der beklagte MAV-Vorsitzende das Wort ergriffen und seinerseits anhand von ihm vorgefertigten Folien (Blatt 75 – 91 der Akte als Anlage zum Schriftsatz der Beteiligten zu 2) und 3) vom 08.12.2015) zu den Mitarbeitern gesprochen. U. a. hat er dabei auch den Gesamtumsatz der Klägerin neben dem Umsatz M. zahlenmäßig dargelegt (vgl. Blatt 69 der Akte als Anlage zum Schriftsatz der Klägerin vom 08.12.2015 als „Liste betrieblicher Kennzahlen“ bezeichnet). Im Anschluss an seine Ausführungen hat der Beklagte die leitenden Mitarbeiter der Klägerin gebeten, die Versammlung zu verlassen; dieser Aufforderung sind sie nachgekommen. Nachdem aus der Versammlung Fragen an den MAV-Vorsitzenden gerichtet worden waren, die dieser nicht beantworten konnte, wurde Herr W. gebeten, wieder zur Versammlung zurückzukehren, was dieser dann abgelehnt hat.

Mit Schreiben vom 25.09.2015 hat die Klägerin insgesamt 9 Fragen an den MAV-Vorsitzenden gerichtet zur Aufklärung über Vorgänge in der Mitarbeiterversammlung. Diese Fragen hat der Beklagte nicht beantwortet.

Mit Schriftsatz vom 16.10.2015 – eingegangen beim Kirchlichen Arbeitsgericht am Montag, den 19.10.2015- hat die Klägerin Klage gegen den MAV-Vorsitzenden eingereicht mit dem Antrag, diesen aus der MAV auszuschließen. Das Gericht hat im Laufe des Verfahrens auch die MAV als weitere Beteiligte am vorliegenden Verfahren hinzugezogen.

Im Ausschließungsantrag trägt die Klägerin vor:

Bei der Mitarbeiterversammlung habe es sich um eine gemeinsame Versammlung von Dienstgeberin und MAV gehandelt. Der Beklagte habe daher kein Recht gehabt, die leitenden Mitarbeiter nach den Berichterstattungen durch Herrn W. und den Beklagten zum Verlassen des Sitzungssaals aufzufordern. Um einen Eklat zu vermeiden, sei man dieser Aufforderung nachgekommen. Der Beklagte habe der Versammlung einen Schlagwortkatalog präsentiert mit dem Ziel, sie, die Klägerin, vor den Mitarbeitern schlecht zu machen und unbegründete Ängste zu schüren. Der Beklagte habe der Versammlung vertrauliche Zahlen aus der Gewinn- und Verlustrechnung des Gesamtunternehmens und der Einrichtungen präsentiert, die in dem vertraulichen und geheimen Bericht der Wirtschaftsprüfer enthalten gewesen seien. Diese seien im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zuvor der Gesamt-MAV mitgeteilt worden. Diesem Gremium sei bei Übergabe mündlich kommuniziert worden, dass es sich bei den Zahlen um ein Dienstgeheimnis handele. Dies ergebe sich auch aus der Schlussbemerkung des Wirtschaftsprüfungsberichts der Wirtschaftsprüfer vom 25.04.2014 (Blatt 70 der Akte). Die vom Beklagten in der Versammlung vorgestellten Zahlen seien inhaltlich auch fehlerhaft, weil sie sich so aus den Veröffentlichungen im Bundesanzeiger oder aus dem Wirtschaftsprüferbericht nicht ergäben. Der Beklagte habe zudem fehlerhaft darüber aufgeklärt, dass Teilzeitkräfte nach den Bestimmungen der AVR überhaupt keine Überstunden ableisten müssten. Es stimme nicht, dass einige Mitarbeiter wegen Umstrukturierung entlassen worden seien, zutreffend sei lediglich, dass acht Sachbefristungen nicht verlängert worden seien. Im Zusammenhang mit der Bitte an Herrn W., wieder zur Ver-

sammlung zurückzukehren, habe der Beklagte für jedermann hörbar über Herrn W. geäußert: „Wir sind 200, der ist allein. Der traut sich nicht, der hat keinen Arsch in der Hose.“

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten aus der Mitarbeitervertretung der Einrichtungen von M. D., K., U. auszuschließen.

Der Beklagte und die am Verfahren beteiligte MAV beantragen jeweils, die Klage abzuweisen.

Sie tragen vor:

Um eine „gemeinsame“ Versammlung habe es sich bei der Zusammenkunft vom 22.09.2015 nicht gehandelt. Ein solches Zusammentreffen kenne die MAVO nicht. Nachdem Herr W. im Vorfeld der Versammlung zunächst den Wunsch geäußert habe, die leitenden Mitarbeiter sollten die Versammlung nicht verlassen, habe der Vorsitzende sich letztlich mit Herrn W. darauf verständigt, dies doch zu tun, weil ansonsten eine freie Meinungsäußerung im Mitarbeiterkreis nicht möglich gewesen wäre. Er, der Beklagte, habe die Daten über die Geschäftstätigkeit der Klägerin und der Einrichtungen dem Internet und dem Wirtschaftsprüfbericht entnommen. Bei dessen Übergabe sei ihm nicht mitgeteilt worden, dass diese Zahlen angeblich geheimhaltungsbedürftig seien, was er zudem bestreite. Er habe den Mitarbeitern diese Zahlen deshalb kommuniziert, weil Herr W. einseitig nur auf die geschäftliche Situation der Einrichtungen M. eingegangen gewesen sei, nicht jedoch auf die Ertragssituation des Gesamtunternehmens. Soweit er, der Beklagte, schlagwortartig über Zustände berichtet habe, sei dies lediglich eine Zusammenstellung von Äußerungen gewesen, die aus dem Mitarbeiterkreis im Laufe des Jahres an ihn herangetragen worden seien. Im Übrigen habe er keine fehlerhaften Informationen erteilt. Aus § 2 Abs. 5 der Anlage 33 zu den AVR ergebe sich, dass Teilzeitkräfte nur unter bestimmten Voraussetzungen Überstunden leisten

müssten. Die von der Klägerin geschilderte beleidigende Äußerung über Herrn W. habe er nicht getätigt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 19.01.2016 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für den Ausschluss des Vorsitzenden aus der MAV sind nicht erfüllt.

Ein Mitglied ist aus der MAV gemäß §§ 20 Nr. 4, 27 MAVO-Trier i. V. m. § 44 KAGO auszuschließen, wenn es sich einer groben Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreter schuldig gemacht hat. Zur Stellung des Antrags auf Ausschluss eines Mitglieds ist u. a. der Dienstgeber befugt. Das Antragsrecht ist an eine vierwöchige Frist gebunden, die ab Kenntniserlangung des Sachverhalts für die Amtsenthebung durch den Antragsteller zu laufen beginnt (§ 44 KAGO). Vorliegend ist die klagende Dienstgeberin antragsbefugt, sie hat auch die 4-Wochen-Frist zur Klageerhebung eingehalten. Erforderlich für den Ausschluss ist eine grobe Pflichtverletzung des auszuschließenden Mitglieds. Ob dies der Fall ist, hat das entscheidende Gericht anhand aller Tatumstände des Einzelfalles zu beurteilen. Erforderlich ist die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht durch den Mitarbeitervertreter. Dabei kommen nur solche schuldhaften Pflichtverletzungen in Betracht, die mit dem Amt als MAV-Mitglied im Zusammenhang stehen. Eine grobe Verletzung bedeutet eine handgreifliche und offensichtlich schwerwiegende objektiv erhebliche Pflichtverletzung, die geeignet ist, den Betriebsfrieden oder die

Ordnung des Betriebes nachhaltig zu stören oder zu gefährden (vgl. Richardi/Thüsing, BetrVG, 15. Aufl., § 23 Rz 29 m.w.N.). Dies ist anzunehmen, wenn die sich aus dem Amt ergebenden Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig in einem Maße verletzt werden, das das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört oder zumindest schwer erschüttert. Ob das der Fall ist, ist anhand von objektiven Kriterien zu beurteilen und nicht allein nach der entsprechenden subjektiven Einschätzung des Antragstellers. Die Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 20 Nr. 4 dar (vgl. § 27 Satz 4 MAVO-Trier). Nach § 27 Satz 1 MAVO-Trier haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der MAV über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur MAV bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht entfällt lediglich für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Durch die Formulierung „in der Regel“ wird klargestellt, dass ein Verstoß gegen die Schweigepflicht zwar im Allgemeinen ausreicht, aber trotzdem kein absoluter Ausschlussgrund ist. Unter Beachtung der gesetzlichen Vorgabe von § 27 Satz 4 MAVO-Trier ist im konkreten Fall festzustellen, ob die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht als grob zu bewerten ist. In diesem Zusammenhang hat das kirchliche Arbeitsgericht zu prüfen, ob überhaupt eine Verletzung der Schweigepflicht vorliegt, ob sie wirklich als grober Verstoß einzuordnen ist und ob schon die Verletzung der Schweigepflicht nur bei Vorsatz oder auch schon bei welcher Form von Fahrlässigkeit Sanktionen auslösen soll (vgl. Thiel in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 13c, Rz 26).

Bei Anwendung dieser Grundsätze rechtfertigen die von der Klägerin vortragenen Gründe den Ausschluss des Beklagten aus der MAV nicht, weder Einzelvorwürfe noch die Abwägung aller Vorwürfe in ihrer Gesamtheit rechtfertigen diese Maßnahme.

Bei der Versammlung vom 22.09.2015 hat es sich um eine Mitarbeiterversammlung im Sinne von §§ 5, 28 MAVO-Trier gehandelt. Die Mitarbeiterversammlung ist nichtöffentlich, sie wird von dem Vorsitzenden der MAV einberufen und geleitet. Im Streitfalle hat nicht nur der Beklagte zu der Versammlung eingeladen, sondern das Einladungsschreiben ist auch von dem Direktor W. mitunterzeichnet. Allein die Mitunterzeichnung verleiht der Zusammenkunft noch nicht den Charakter einer „gemeinsamen“ Mitarbeiterversammlung zwischen Dienstgeber und MAV. Eine gemeinsame Versammlung kennt die MAVO-Trier nicht, sondern nur eine Versammlung der MAV (ordentliche) oder des Dienstgebers (außerordentliche). Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob auch eine gemeinsame Versammlung über die gesetzlichen Regelungen hinausgehend zulässig ist. Geht man hiervon zu Gunsten der Klägerin aus, dann muss aber schon im Einladungstext klar und eindeutig diese gesetzlich nicht geregelte Versammlungsart als solche bezeichnet werden. Vorliegend ist im Einladungsschreiben lediglich von Mitarbeiterversammlung die Rede, einen zusätzlichen Hinweis gibt es nicht. Dass vorliegend auch -originär zuständig hierfür ist nur die MAV- der Direktor W. das Schreiben mitunterzeichnet hat, verleiht der Versammlung keinen anderen Charakter. Dafür bedürfte es eindeutiger weiterer klarer Anhaltspunkte. Für einen objektiv Außenstehenden kann das Mitunterzeichnen Ausdruck einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Dienststellenpartner sein. Nach § 28 Abs. 3 Satz 2 MAVO-Trier kann auch der Dienstgeber aus besonderem Grunde zu einer von ihm ausdrücklich verlangten außerordentlichen Mitgliederversammlung einladen. Dann muss er diese Versammlung in der Tagesordnung ausdrücklich als solche deklarieren. In analoger Anwendung von § 28 Abs. 3 Satz 2 MAVO-Trier wäre erst Recht ein ausdrücklicher spezieller Hinweis auf eine der MAVO unbekannte „gemeinsame“ Veranstaltung nötig gewesen. Bei einer vom Dienstgeber einberufenen Versammlung ist der Dienstgeber und nicht die MAV Herr dieser Versammlung. Der Dienstgeber eröffnet, leitet und gestaltet sie und nimmt selbstverständlich an „seiner“ Veranstaltung voll umfassend teil. Aus dieser gesetzlichen Spezialregelung von § 28 Abs. 3 Satz 2 MAVO-Trier folgt im Umkehrschluss,

dass der Dienstgeber und andere leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich aus grundsätzlich nicht an der ordentlichen Mitgliederversammlung teilnehmen. Die ordentliche Mitarbeiterversammlung ist ein Organ der Mitarbeiterschaft und kein Gremium der Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ohne Anwesenheit des Dienstgebers die sie betreffenden Belange unbelastet besprechen können (vgl. hierzu Beyer, Freiburger Komm. zur MAVO, § 21 Rz 4). Diese gesetzliche Regelung schließt zwar nicht aus, dass auch den Repräsentanten des Dienstgebers und/oder seinen leitenden Mitarbeitern die Möglichkeit einer zeitlich zumindest begrenzten Teilnahme von der MAV eingeräumt werden kann. Ein subjektives Recht auf Teilnahme an der Versammlung haben sie aber nicht. Diese gesetzliche Regelung greift im Streitfalle. Daher kann es vorliegend dahin gestellt bleiben, ob sich die Klägerin nach ihrem Sachvortrag im Vorfeld der Mitarbeiterversammlung mit dem MAV-Vorsitzenden – was bestritten ist – geeinigt haben soll, dass der Geschäftsführer, der Direktor und die leitenden Mitarbeiter nicht gebeten werden sollen, den Saal zu verlassen. Selbst wenn eine solche Vereinbarung zwischen diesen beiden Personen vorläge, wäre sie wegen Verstoßes gegen die genannten gesetzlichen Bestimmungen unverbindlich und sie würde die MAV als maßgebliches Gremium nicht binden.

Die sonstigen Gründe, die die Klägerin für den Ausschluss des Beklagten aus dem Gremium geltend gemacht hat, rechtfertigen die begehrte Maßnahme nicht.

Es ist das eindeutige Recht des Beklagten als MAV-Vorsitzender im Rahmen seines Rechenschaftsberichts, die erschienenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf § 2 Abs. 5 der Anlage 33 zu den AVR hinzuweisen und inwieweit die Teilzeitkräfte nach dieser gesetzlichen Regelung verpflichtet sind, überhaupt Überstunden zu leisten. Wenn der Beklagte darüber hinaus berichtet hat, einige Mitarbeiter seien im Wege einer Umstrukturierung „entlassen“ worden, so stellt diese Terminologie keine Pflichtverletzung dar, nachdem die Klägerin selbst vorgetragen hat, dass „nur“ 8 befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert worden sind. Auch diese Maßnahmen

stellen zumindest im weiteren Sinne Entlassungen von Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis dar. Der Gebrauch von plakativen Schlagworten (z.B. Frust, fehlende Wertschätzung, Resignation,...) zur wirtschaftlichen und stimmungsmäßigen Situation in der Einrichtung mag zwar von der Form her überspitzt und polemisch gewesen sein, inhaltlich weisen sie deutliche Bezüge zu den wirtschaftlichen Entwicklungen der Einrichtungen auf, die Herr W. der Versammlung präsentiert hatte.

Als taugliche Ausschlussgründe kommen vorliegend überhaupt nur zwei Tatsachenkomplexe in Betracht:

Nach dem Sachvortrag der Klägerin soll der Beklagte im Zusammenhang mit der Entscheidung, Herrn W. wieder zur Versammlung zurück zu bitten, über diesen geäußert haben: „Wir sind 200, der ist allein. Der traut sich nicht, der hat keinen Arsch in der Hose.“ Nicht dargelegt hat die Klägerin, wem gegenüber in welchem Verlautbarungsrahmen der Beklagte diese Äußerung gemacht haben soll. Die Tötigung dieser Äußerung haben der Beklagte und die MAV bestritten. Beweis hat die Klägerin für ihre bestrittene Behauptung nicht angeboten; damit ist sie insoweit beweisfällig geblieben. Schon von daher kann vorliegend dahin gestellt bleiben, ob diese Äußerung den begehrten Ausschluss für sich allein noch in einer Gesamtschau mit nachfolgenden Ausschlussgründen gerechtfertigt hätte.

Schwerwiegender wäre vorliegend der Vorwurf der Klägerin, der Beklagte habe seine Dienstpflichten verletzt, indem er der Schweigepflicht unterliegende Informationen in der Mitarbeiterversammlung kundgetan hat. Nach dem Einladungsschreiben vom 20.08.2015 sollten auf der Mitarbeiterversammlung Informationen über aktuelle Entwicklungen in den Einrichtungen M. gegeben werden. Auch der Inhalt der Folien, die Herrn W. auf der Versammlung präsentiert hat, bezog sich auf die aktuellen Entwicklungen der „Einrichtungen“ M.. Dabei hat Herr W. die Diskrepanz zwischen den Pflegesatzerträgen und den Personalkosten, die durch Gehaltssteigerungen entstanden sind, aufgezeigt. Stellt man allein auf diese Informationen ab, mussten sich die Zuhörer in der Tat eher negative Gedanken über die

wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtungen M. machen. Wenn der Beklagte als MAV-Vorsitzender in diesem Zusammenhang auf die Geschäftszahlen des Gesamtunternehmens verwiesen und deren Entwicklung auch aufgezeigt hat, so geschah dies zur Abmilderung der hervorgerufenen Sorgen und Ängste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allein die bloße –bestrittene- Behauptung der Klägerin, diese Zahlen seien geheimhaltungsbedürftig, ist in diesem Zusammenhang nicht zwingend nachvollziehbar. Diese Zahlen hat der Beklagte nicht etwa in der Öffentlichkeit gegenüber Mitbewerbern genannt, sondern den verängstigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier war es Aufgabe der MAV auch auf entschärfende Aspekte hinzuweisen und dazu bedurfte es auch eines Hinweises auf die Ertragslage des Gesamtunternehmens. Schon von daher greift dieser Ausschließungsgrund vorliegend nicht.

Auch der weitergehende Sachvortrag der Klägerin hierzu rechtfertigt die beantragte Maßnahme nicht. Im Verhandlungstermin haben die Vertreter der Klägerin nochmals darauf hingewiesen, den Wirtschaftsprüfbericht der Gesamt-MAV übergeben zu haben mit dem mündlichen Hinweis, die Zahlen seien vertraulich. Unstreitig hat der Beklagte diese Zahlen von der Gesamt-MAV erhalten. Ob er auch die Information der Vertraulichkeit erhalten haben soll, hat die Klägerin selbst nicht behauptet; der Beklagte hat dies zudem bestritten. Auch der Abschlussvermerk des Prüfberichts (Bl. 70 der Akte) spricht nicht für die Richtigkeit der bloß behaupteten generellen Geheimhaltungsbedürftigkeit. Im Abschlussvermerk haben sich die Wirtschaftsprüfer nur intern vorbehalten, einer Veröffentlichung der Zahlen nur nach deren Kontrolle durch sie zuzustimmen. Erkennbar bezog sich dieser Vorbehalt auf die vorbehaltene Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit des Zahlenwerkes aber nicht auf seine mögliche generelle Geheimhaltung. Gegen eine besondere Schwere des behaupteten Pflichtenverstößes spricht auch der Umstand, dass der Beklagte diese Zahlen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem Zeitpunkt offenbart hat als der Geschäftsführer der Klägerin, Herr Direktor W. und die leitenden Mitarbeiter sich noch in der Versammlung aufgehalten und diese noch nicht verlassen hatten. Wären diese Zahlen und Daten - entgegen der bloßen Be-

hauptung der Klägerin – in der Tat besonders geheimhaltungsbedürftig gewesen, dann hätte nichts näher gelegen, als dass sich die Repräsentanten der Klägerin sofort zu Wort gemeldet und den Beklagten auf seine aktuell laufende Pflichtverletzung hingewiesen hätten. Stattdessen ließen sie den Beklagten sein Zahlenwerk kundtun, um dann im Nachhinein diesem den Vorwurf zu machen, er habe damit seine Pflichten verletzt. Deren Intervention hätte auch in einer Weise geschehen können, dass sie keinen Eklat auslöst. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, die Zahlen aus dem Wirtschafts- und Prüfbericht seien (teilweise) geheim, so könnte man den begehrten Ausschluss des Beklagten aus der MAV nur dann bewerkstelligen, wenn man ihm den Vorwurf machen kann, er habe davon umfassend Kenntnis gehabt oder er hätte zumindest bei gehöriger Anspannung dies ohne Weiteres erkennen können. Das ist nicht zwingend der Fall, insbesondere bezüglich Ort und Anlass der Nennung dieser Daten. Der MAV-Vorsitzende ist erst seit rund 2 Jahren im Amt und damit mit dieser Aufgabenstellung noch relativ unerfahren. Zwar ist es zutreffend, dass das Zahlenwerk des Gesamtunternehmens originär keine Angelegenheit der örtlichen MAV war und somit auch primär nicht in deren Zuständigkeit gefallen ist (vgl. § 29 Abs. 1 Satz 1 MAVO-Trier). Sich ein solches generelles Recht anzumaßen, bezweckte der Beklagte auch nicht, sondern die Daten des Gesamtunternehmens sollten nur die von Herrn W. geschilderte schlechte wirtschaftliche Lage der Einrichtungen M. in einem abschwächenden Lichte erscheinen lassen.

Selbst nach dem eigenen Sachvortrag der Klägerin und bei Berücksichtigung der objektiven unstreitigen Fakten kann keine „grobe“ Pflichtverletzung des Beklagten in diesem Fall angenommen werden. Ob bei dieser Situation eine angenommene Verletzung der Schweigepflicht auch „der Regel“ des § 27 Satz 4 MAVO Trier entsprochen hätte, kann daher dahingestellt bleiben.

Soweit die Klägerin behauptet, der Beklagte habe falsche Zahlen genannt, indem er Begriffe fehlerhaft verwendet hat (insbesondere Fehlgebrauch der Begriffe Erlös und Gewinn), mag dies auf fehlenden vertiefenden

Sachkenntnissen des Beklagten beruhen. Solche Ungenauigkeiten und Begriffsverwechslungen vermögen keinen Ausschluss aus der MAV zu rechtfertigen. Ansonsten müsste sich ein MAV-Vorsitzender nahezu immer mindestens eines Sachverständigen bedienen, um auch stets die fachlich korrekten Fachbegriffe zu verwenden. Einen Nachteil musste die Klägerin durch die behaupteten unpräzisen Aussagen des Beklagten erkennbar nicht befürchten. Dann hätten die Teilnehmer der Versammlung dies überhaupt als solches erkennen und daraus ggf. falsche Schlüsse ziehen können. Dafür fehlen jegliche Anhaltspunkte und diese Annahme ist fernliegend.

Nach alledem musste der Antrag der Dienstgeberin als unbegründet zurückgewiesen werden.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hiermit hingewiesen.

gez. S.

gez. D.

gez. W.