



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

Proz.- Bev.:

gegen

1. Mitarbeitervertretung

2.

3.

4.

5.

6.

Beklagte

Proz.-Bev.:
für Bekl. 1, 3 bis 6

Proz.-Bev.:
für Bekl. 2

wegen: Auflösung der Mitarbeitervertretung u.a. ¹

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht Kurzenberger und Sonntag am 15.07.2021

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Klägerin hat die notwendigen Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Gegenstandswerte:

Beklagte Ziff. 1:	12.000,00 €
Beklagte Ziff. 2:	6.000,00 €
Beklagte Ziff. 3:	6.000,00 €
Beklagte Ziff. 4:	6.000,00 €
Beklagte Ziff. 5:	6.000,00 €
Beklagte Ziff. 6:	6.000,00 €

Tatbestand

- ¹ Beim vorliegenden Verfahren geht es in erster Linie um die Frage, ob die Mitarbeitervertretung bzw. einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung gegen die Schweigepflicht nach § 20 MAVO verstoßen haben und damit von einer groben Pflichtverletzung i.S.v. § 13 Abs. 3 Nr. 6 MAVO bzw. § 13c Nr. 4 MAVO auszugehen ist.

- 2 Bei der Klägerin handelt es sich um eine Einrichtung der Jugend- und Sozialhilfe. Sie ist Mitglied der katholischen Einrichtungen der Heim- und Heilpädagogik im Caritasverband. Die Einrichtung hat die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse übernommen. Die Klage richtet sich gegen die gewählte Mitarbeitervertretung (Beklagte Ziff. 1) und deren Mitglieder (Beklagte Ziff. 2 bis 6).
- 3 Am 25.01.2021 wurde in der Einrichtung bekannt, dass in einem vermieteten Gebäude auf dem Gelände der Klägerin ein Coronafall aufgetreten ist. Am 27.01.2021 wurde in einer Außenwohngruppe der Einrichtung eine Coronainfektion nachgewiesen. Aufgrund dieser Ereignisse sollte am 28.01.2021 in Absprache mit dem zuständigen Gesundheitsamt eine Massentestung bei den Mitarbeitern und Bewohnern durchgeführt werden. Von Seiten der Behörden gab es sogar die Überlegung, das Gelände der Klägerin mit einem Bauzaun abzuriegeln und alle Mitarbeiter und Bewohner unter Quarantäne zu stellen. Diese Maßnahme konnte verhindert werden, weil der Vorstand der Einrichtung den Behörden zusicherte, dass niemand das Gelände verlassen werde. Über diese Situation wurden alle Mitarbeiter informiert und darüber hinaus wurde die Anweisung erteilt, dass alle Kontakte, auch die der Jugendlichen, auf das Notwendigste zu beschränken seien. Am Abend des 27.01.2021 wurde darüber hinaus bekannt, dass es sich bei dem Infektionsfall in der Einrichtung um eine besonders ansteckende Mutante handelt. Auch darüber wurden die Mitarbeiter informiert und es wurde ausdrücklich angeordnet, dass die Jugendlichen unter keinen Umständen ihre Wohngruppen und das Grundstück verlassen dürfen. Die Mitarbeiter wurden darüber hinaus in Kenntnis gesetzt, dass Heimfahrten der Bewohner bis zum 31.01.2021 nicht möglich sind. Trotz dieser Anweisungen hat es ein Mitarbeiter am 30.01.2021 zugelassen, dass drei Jugendliche zu ihren Familien nach Hause gefahren sind. Nachdem dies in der Einrichtung bemerkt worden ist, wurden die Jugendlichen sofort wieder in die Einrichtung zurückgeholt und der betreffende Mitarbeiter zu seinem Verstoß angehört, den er eingeräumt hat.
- 4 Aufgrund dieses Verstoßes hat die Einrichtungsleitung entschieden, dem Mitarbeiter fristlos zu kündigen. Zu der beabsichtigten fristlosen Kündigung wurde die Mitarbeitervertretung angehört. Die Mitarbeitervertretung hat, nachdem sie den betroffenen Mitarbeiter zur angekündigten Kündigung angehört hat, mit Schreiben vom

11.02.2021 Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung erhoben und dabei im Wesentlichen darauf abgestellt, dass der Mitarbeiter seit 1983 in der Einrichtung beschäftigt sei und sich bislang tadellos verhalten habe. Eine fristlose Kündigung sei, insbesondere in einer kirchlichen Einrichtung, keine angemessene Sanktion. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage K 3 Bezug genommen. Am 12.02.2021 wurde die fristlose Kündigung ausgesprochen und das Kündigungsschreiben dem Mitarbeiter persönlich überreicht. Dieser hat am 19.02.2021 vor dem staatlichen Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erhoben. Der Kündigungsschutzklage ist als Anlage das Einwendungsschreiben der Mitarbeitervertretung vom 11.02.2021 beigelegt.

- 5 Die Klägerin ist der Auffassung, dass im Anschluss an die ausgesprochene Kündigung von der Mitarbeitervertretung und deren Mitgliedern wiederholt gegen die Schweigepflicht nach § 20 MAVO verstoßen worden ist.

Die Beklagte Ziff. 1 hat am 18.02.2021 an alle Mitarbeiter der Einrichtung per E-Mail folgende Information versandt:

*Liebe Mitarbeitende,
aus gegebenem Anlass informieren wir darüber, dass wir im Rahmen der Anhörung und Mitberatung nach § 31 MAVO, zur außerordentlichen Kündigung eines Mitarbeitenden, Einwendungen erhoben haben.
Ebenso haben wir auf Wunsch einiger Mitarbeiter einen anonymisierten Brief an Herrn W., Herrn S. und Herrn L. geschickt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir die betroffene Person nicht benennen oder öffentlich darüber sprechen.
Freundliche Grüße
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung*

- 6 Den in der E-Mail erwähnten Brief der Mitarbeitenden hat die Beklagte Ziff. 1 durch eine weitere E-Mail vom 18.02.2021 an den Vorstand der Einrichtung, den Vorsitzenden des Verwaltungsrats der Einrichtung und an den unmittelbaren Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters, Herrn S., versandt. Die übersandte E-Mail hat folgenden Inhalt:

*Sehr geehrter Herr W.,
Im Auftrag einiger Mitarbeiter leiten wir Ihnen den angehängten Brief weiter, da seitens der Mitarbeiter der Bedarf besteht sich zum Vorfall zu äußern. Die Mitarbeiter möchten anonym bleiben, weil sie befürchten es könnten negative Auswirkungen auf sie haben. Wir deuten in dem Zusammenhang auf unsere Einwendungen im Rahmen der Beteiligung, welche inhaltlich recht deckungsgleich damit sind.
Freundliche Grüße
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung*

- ⁷ In dem weitergeleiteten Brief, der das Datum vom 16.02.2021 trägt, wird ausgeführt, dass sie am 15.02.2021 erfahren hätten, dass einem geschätzten Kollegen, der namentlich erwähnt wird, fristlos gekündigt worden sei. Dies habe sie zutiefst erschüttert und im Hinblick auf die unverhältnismäßige Maßnahme fassungslos gemacht. Weiter wird in dem Brief auf die langjährige Tätigkeit des Mitarbeiters und dessen tadelloses Verhalten abgestellt. Die Mitarbeiter bringen zum Ausdruck, dass sie die Rücknahme der Kündigung erwarten. Wegen der weiteren Einzelheiten des Inhalts wird auf die Anlage K 4 Bezug genommen. Der E-Mail war auch das Einwendungsschreiben vom 11.02.2021 angehängt.
- ⁸ Weiter habe die Beklagte Ziff. 1 ihr Einwendungsschreiben dem betroffenen Mitarbeiter zugänglich gemacht, obwohl sie dazu nicht berechtigt gewesen sei. Dabei sei zu berücksichtigen, dass es lediglich im Zusammenhang mit einer ordentlichen Kündigung Aufgabe des Dienstgebers sei, den betroffenen Mitarbeiter über die Entscheidung der Mitarbeitervertretung zu informieren. Im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung bestehe diese Verpflichtung nicht einmal für den Dienstgeber.
- ⁹ Aus alledem ergebe sich, dass die Beklagte Ziff. 1 und die übrigen Beklagten wiederholt gegen die Schweigepflicht verstoßen hätten. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung seien verpflichtet, über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Die Verletzung dieser Pflicht stelle eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 MAVO dar. Entsprechendes gelte auch für Informationen, die der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit den Unterrichtungspflichten des Dienstgebers bekannt sind. Sie dürfe in diesem Zusammenhang lediglich den betroffenen Mitarbeiter im Rahmen ihres Mitwirkungsverfahrens anhören und ihn insoweit über die beabsichtigte Kündigung informieren. Im Übrigen müsse sie Stillschweigen bewahren. Sie dürfe nicht die weiteren Mitarbeiter informieren. Die Mitarbeiter seien unzulässiger Weise nicht nur über die ausgesprochene Kündigung in Kenntnis gesetzt worden, sondern darüber hinaus auch über die Tatsache, dass die Mitarbeitervertretung Einwendungen gegen die ausgesprochene Kündigung erhoben hat. Ein weiterer Verstoß liege darin, weil sie dem betroffenen Mitarbeiter verbotenerweise ihr Einwendungsschreiben zur Kenntnis gebracht habe. Die Bekanntgabe dieser Information stärke die Position des gekündigten Mitarbeiters im

Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens. Mit der zweiten E-Mail vom 18.02.2021 sei darüber hinaus in unzulässiger Weise der direkte Vorgesetzte des betroffenen Mitarbeiters über den Inhalt des Einwendungsschreibens in Kenntnis gesetzt worden. Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht liege auch darin, weil das Schreiben der Mitarbeiter entgegen deren Vorgaben nicht ausreichend anonymisiert worden sei.

- 10 Das Verhalten der Mitarbeitervertretung habe auch zu einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens geführt. Als Folge der Information durch die Mitarbeitervertretung sei in der Mitarbeiterschaft eine Unterschriftenaktion gegen die Kündigung gestartet worden, mit der versucht worden sei, auf die Entscheidung der Klägerin einzuwirken.
- 11 Diese Vorgänge stellten insgesamt einen schweren Verstoß gegen die Schweigepflicht dar, weshalb die Mitarbeitervertretung wegen grober Verletzung ihrer Befugnisse und Verpflichtungen aufzulösen sei.
- 12 Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag Ziffer 1 begehrt die Klägerin hilfsweise die Feststellung des Erlöschens der Mitgliedschaft der einzelnen MAV-Mitglieder. Beim Beklagten Ziff. 2 handle es sich um den Vorsitzenden, der sämtliche E-Mails unterzeichnet habe. Die Beklagte Ziff. 3 sei die stellvertretende MAV-Vorsitzende. Sie habe das Einwendungsschreiben vom 11.02.2021 mitunterzeichnet. Alle E-Mails seien stets als solche der gesamten Mitarbeitervertretung gekennzeichnet gewesen. Aus diesem Umstand könne geschlossen werden, dass die übrigen Mitglieder der Mitarbeitervertretung an der Entscheidung mitgewirkt hätten.
- 13 Mit dem Antrag Ziffer 7 begehrt die Klägerin für den Fall des Unterliegens mit den Hilfsanträgen Ziffer 2 bis 6, der Beklagten Ziff. 1 aufzugeben, es zu unterlassen, unbefugten Dritten diese Informationen weiterzugeben. Es sei nämlich zu befürchten, dass die Beklagten auch zukünftig gegen ihre Schweigepflicht verstießen. Die Beklagte Ziff. 1 habe in der Zeit von Juli 2020 bis Januar 2021 eine Vielzahl von Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht und der Einigungsstelle anhängig gemacht. Sämtliche Anträge seien entweder unzulässig oder unbegründet gewesen. Aus der Gesamtschau müsse befürchtet werden, dass weiterhin gegen die Schweigepflicht verstoßen werde.

- 14 Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag Ziffer 7 verfolgt die Klägerin mit dem Antrag Ziffer 8 wiederum die Unterlassung der unbefugten Weitergabe, jedoch mit der Einschränkung, soweit es sich nicht um offenkundige Informationen handele oder um solche, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- 15 Mit einem weiteren Hilfsantrag begehrt die Klägerin für den Fall des Unterliegens mit ihrem Antrag Ziffer 8 die Feststellung, dass die Beklagte Ziffer 1 gegen ihre Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verstoßen habe.
- 16 Mit weiteren Anträgen begehrt die Klägerin für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag Ziffer 9, die Beklagten Ziff. 2 bis 6 zu verpflichten, dass diese als Mitglieder der Mitarbeitervertretung es unterlassen, Informationen über interne Vorgänge unbefugten Dritten bekanntzumachen.
- 17 Für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen Ziffer 10 bis 14 bezüglich der Beklagten 2-6 verfolgt die Klägerin den Anspruch aus den Anträgen Ziffer 10 bis 14 weiter, jedoch mit der Einschränkung, soweit es sich nicht um offenkundige Tatsachen handele oder um solche, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- 18 Schließlich begehrt die Klägerin für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen 15-19 die Feststellung der Verletzung der Schweige- und Geheimhaltungspflicht durch die Beklagten Ziffer 2 bis 6.
Zur Begründung der Hilfsanträge bringt die Klägerin vor, dass aufgrund der Schweigepflichtverletzung die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs gegeben seien, zumindest jedoch die Voraussetzungen für die Feststellung eines Verstoßes.
- 19 **Die Klägerin beantragt:**
- Es wird beantragt,
1. die Beklagte zu 1) aufzulösen;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziff. 1 wird beantragt,

2. das Erlöschen der Mitgliedschaft des Beklagten zu 2) bei der Beklagten zu 1) gemäß § 13c Nr. 4 MAVO festzustellen,
3. das Erlöschen der Mitgliedschaft der Beklagten zu 3) bei der Beklagten zu 1) gemäß § 13c Nr. 4 MAVO festzustellen,
4. das Erlöschen der Mitgliedschaft des Beklagten zu 4) bei der Beklagten zu 1) gemäß § 13c Nr. 4 MAVO festzustellen,
5. das Erlöschen der Mitgliedschaft des Beklagten zu 5) bei der Beklagten zu 1) gemäß § 13c Nr. 4 MAVO festzustellen,
6. das Erlöschen der Mitgliedschaft des Beklagten zu 6) bei der Beklagten zu 1) gemäß § 13c Nr. 4 MAVO festzustellen;

wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Hilfsanträge zu Ziff. 2-6 wird beantragt,

7. die Beklagte zu 1) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen, oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen;

wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Hilfsantrag zu Ziff. 7 wird beantragt,

8. die Beklagte zu 1) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören und nicht berechtigt sind, von diesen Informationen Kenntnis zu erlangen, in anderer Weise zugänglich zu machen, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen;

wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Hilfsantrag zu Ziff. 8 wird zudem beantragt,

9. festzustellen, dass die Beklagte zu 1) ihre Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verletzt hat, indem sie Angelegenheiten und Tatsachen, die ihr im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung vom 12.02.2021 gegenüber unbefugten Dritten veröffentlicht hat, oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich gemacht hat;

wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Hilfsantrag zu Ziff. 9 wird beantragt,

10. den Beklagten zu 2) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen;
11. die Beklagte zu 3) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihr als stellvertretende Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen;
12. den Beklagten zu 4) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Mitglied der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen, oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen;
13. den Beklagten zu 5) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Mitglied der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen;
14. den Beklagten zu 6) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Mitglied der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen;

wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Hilfsantrag zu Ziff. 10-14 wird beantragt,

15. den Beklagten zu 2) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer

Weise zugänglich zu machen, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen;

16. die Beklagte zu 3) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihr als stellvertretende Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen;
17. den Beklagten zu 4) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Mitglied der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen;
18. den Beklagten zu 5) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Mitglied der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen;
19. den Beklagten zu 6) zu verpflichten, es zu unterlassen, Informationen, die ihm als Mitglied der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der MAV gegenüber unbefugten Dritten zu veröffentlichen oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen;

äußerst hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Hilfsanträgen zu Ziff. 15-19 wird beantragt,

20. festzustellen, dass der Beklagte zu 2) seine Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verletzt hat, indem er Angelegenheiten und Tatsachen, die ihm im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung vom 12.02.2021 gegenüber unbefugten Dritten veröffentlicht hat oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich gemacht hat;

21. festzustellen, dass die Beklagte zu 3) ihre Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verletzt hat, indem sie Angelegenheiten und Tatsachen, die ihr im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung vom 12.02.2021 gegenüber unbefugten Dritten veröffentlicht hat oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich gemacht hat;
22. festzustellen, dass der Beklagte zu 4) seine Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verletzt hat, indem er Angelegenheiten und Tatsachen, die ihm im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung vom 12.02.2021 gegenüber unbefugten Dritten veröffentlicht hat oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich gemacht hat;
23. festzustellen, dass der Beklagte zu 5) seine Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verletzt hat, indem er Angelegenheiten und Tatsachen, die ihm im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung vom 12.02.2021 gegenüber unbefugten Dritten veröffentlicht hat oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich gemacht hat;
24. festzustellen, dass der Beklagte zu 6) seine Schweige- und Geheimhaltungspflicht aus § 20 MAVO verletzt hat, indem er Angelegenheiten und Tatsachen, die ihm im Zusammenhang mit Unterrichtungspflichten des Dienstgebers, den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten bekannt geworden sind, sowie Informationen über interne Vorgänge der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung vom 12.02.2021 gegenüber unbefugten Dritten veröffentlicht hat oder Personen, die nicht der Mitarbeitervertretung der Klägerin angehören, in anderer Weise zugänglich gemacht hat.

²⁰ **Die Beklagten beantragen:**

Klageabweisung

- ²¹ Dazu bringen sie vor, sie hätten keine Schweigepflichtverletzung begangen. Die Klägerin habe nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens die Kündigung ausgesprochen. Der betroffene Mitarbeiter habe unmittelbar nach Erhalt der Kündigung seine Kollegen über die ausgesprochene Kündigung unterrichtet. Dies sei wie ein Lauffeu-

er in der Einrichtung bekannt geworden. Noch vor dem 18.02.2021 sei von einer Vielzahl von Mitarbeitern eine Unterschriftenaktion geplant worden, mit der gegen die fristlose Kündigung protestiert werden sollte. Die Mitarbeiter wollten, dass sich die Mitarbeitervertretung aktiv an den Protestaktionen beteiligt. Nachdem die Mitarbeitervertretung dieser Aufforderung nicht nachgekommen sei, weil sie die Proteste nicht befeuern wollte, sei das Gerücht aufgekommen, dass die Mitarbeitervertretung der beabsichtigten Kündigung zugestimmt habe. Vor diesem Hintergrund sei die streitgegenständliche E-Mail versandt worden. Zu diesem Zeitpunkt sei in der Einrichtung schon bekannt gewesen, dass dem Mitarbeiter gekündigt worden sei. In der E-Mail seien keinerlei personenbezogene Daten genannt worden. Auch das mit einer weiteren E-Mail vom 18.02.2021 weitergeleitete Schreiben der Mitarbeitenden vom 16.02.2021 enthalte keinen Absender. Daran ändere auch nichts der Umstand, dass möglicherweise durch eine Recherche mittels der Dokumenteninformation das Schreiben dem Account einer Mitarbeiterin zugeordnet werden könne. Dieser Vorgang unterliege nicht einmal dem Schutzbereich von § 20 MAVO. Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, dass dem betroffenen Mitarbeiter die Gründe des Einwendungsschreibens bekannt gewesen seien, zumal diese auch Gegenstand der Besprechung mit dem Mitarbeiter gewesen seien. In keinem Fall hätten die Beklagten einen Verstoß gegen ihre Schweigepflicht begangen. Vor der Versendung der E-Mail vom 18.02.2021 sei die Kündigung den Mitarbeitenden der Einrichtung bekannt gewesen. Auch in der Mitteilung, dass Einwendungen erhoben worden seien, könne kein Verstoß gesehen werden, zumal das Einwendungsschreiben den Mitarbeitenden nicht bekannt gegeben worden sei. Auch in der Übersendung des Briefes der Mitarbeitenden liege kein Verstoß gegen das Schweigegebot vor. Es habe sich um keine mitarbeitervertretungsrechtliche Angelegenheit gehandelt. Im Hinblick auf die Übersendung an den Mitarbeiter S. müsse berücksichtigt werden, dass es sich bei ihm um den Vorgesetzten des gekündigten Mitarbeiters handle, der in den Kündigungsvorgang selbst unmittelbar eingebunden gewesen sei. Ihm gegenüber handele es sich um eine offenkundige Tatsache.

Es könne auch nicht von einem Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ausgegangen werden. Im Gegenteil hätten sich die Beklagten um Schadensbegrenzung bemüht.

Im Hinblick auf die mit den Hilfsanträgen geltend gemachten Unterlassungsansprüche führen die Beklagten aus, dass es insoweit schon an der erforderlichen Wieder-

holungsgefahr fehle. Auch die weiteren hilfsweise gestellten Anträge seien aus den genannten Gründen zumindest unbegründet.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

²² Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

I.

²³ Die Klage ist zulässig.

²⁴ Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben, da ein Vorgang des Mitarbeitervertretungsrechts streitgegenständlich ist (§ 2 Abs. 2 KAGO). Die Klägerin macht im Hinblick auf sämtliche Beklagte geltend, dass diese gegen die Schweigepflicht aus § 20 MAVO und den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 26 MAVO verstoßen hätten.

²⁵ Die Beteiligungsfähigkeit der Parteien ist gegeben. Im Hinblick auf den Hauptantrag und die Anträge 7 bis 9 handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit nach § 8 Abs. 2 a) MAVO, an dem die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber beteiligt sein können. Im Hinblick auf die weiteren Anträge ist die Beteiligungsfähigkeit des Dienstgebers

und der einzelnen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 2 c) MAVO gegeben.

- ²⁶ Die Beklagten können auch gemeinschaftlich verklagt werden, da die Voraussetzungen einer Streitgenossenschaft (§§ 59 f. ZPO) gegeben sind. Sie sind alle Mitglieder der ebenfalls verklagten Mitarbeitervertretung und aufgrund dessen aus demselben tatsächlichen und rechtlichen Grund verpflichtet.
- ²⁷ Die Klage wurde fristgerecht erhoben. Bei Rechtsstreitigkeiten, bei denen es um die Auflösung der Mitarbeitervertretung oder den Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung geht, ist eine Klagefrist von vier Wochen ab Erlangung der Kenntnis vom maßgeblichen Sachverhalt einzuhalten. Die Klägerin begehrt in ihrem Hauptantrag die Auflösung der Mitarbeitervertretung nach § 13 Abs. 1 Nr. 6 MAVO und mit den Hilfsanträgen die Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung (§ 13c Nr. 4 1. Alt. MAVO) bzw. die Feststellung der Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung (§ 13c Nr. 4 2. Alt. MAVO). Die Handlungen, durch welche die Pflichtverletzungen begangen worden sein sollen, haben am 18.02.2021 bzw. nach dem 11.02.2021 stattgefunden. Die Klage ist am 09.03.2021 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen.

II.

- ²⁸ Die Klage ist nicht begründet.

- ²⁹ Antrag 1: Auflösung der Mitarbeitervertretung

Voraussetzung für die Auflösung einer Mitarbeitervertretung ist, dass festgestellt werden kann, dass die Mitarbeitervertretung eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung ihrer Befugnisse und Verpflichtungen begangen hat (§ 13 Abs. 3 Nr. 6 MAVO). Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn unter Berücksichtigung der gravierenden Rechtsfolge und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgestellt werden muss, dass die weitere Amtsausübung durch die Mitarbeitervertretung

untragbar ist (*Simon*, in: Freiburger Kommentar, § 13, Rn. 68). Nach der gesetzlichen Regelung ist bei einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht in der Regel davon auszugehen (§ 20 S. 5 MAVO).

³⁰ Der Schweigepflicht unterliegen alle Informationen, die die Mitarbeitervertretung und deren Mitglieder in Bezug auf ihre mitarbeitervertretungsrechtliche Tätigkeit erhalten. Die Pflicht besteht jedoch nicht für solche Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach einer Geheimhaltung nicht bedürfen (§ 20 S. 4 MAVO). Dies bedeutet, dass nicht alles, was die Mitarbeitervertretung erfährt, pauschal der Verschwiegenheitspflicht unterliegt. Es muss ein Geheimhaltungsinteresse des Dienstgebers oder eines sonstigen Beteiligten bestehen (*Thiel*, in: MAVO, § 20, Rn. 36; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20.05.2015, 3 TaBV 35/14, NZA-RR 2016, 77-81).

³¹ Im Hinblick auf die E-Mail der Mitarbeitervertretung vom 18.02.2021 an alle Mitarbeiter kann von einem Verstoß gegen die Schweigepflicht nicht ausgegangen werden. In der E-Mail teilt die Mitarbeitervertretung ohne namentliche Nennung des betroffenen Mitarbeiters mit, dass sie gegen eine außerordentliche Kündigung Einwendungen erhoben habe, ohne über die erhobenen Einwendungen Näheres anzuführen. Es ist insoweit sicher zutreffend, wie die Klägerin vorträgt, dass es für alle Mitarbeiter erkennbar war, um welchen Mitarbeiter und welchen Vorfall es sich handelt. Zum damaligen Zeitpunkt war nur einem Mitarbeiter außerordentlich gekündigt worden. Zu berücksichtigen ist zugleich, dass der betroffene Mitarbeiter seine Kollegen, zumindest jedoch einen nicht unerheblichen Teil von ihnen, vor der Mitteilung durch die Mitarbeitervertretung über seine fristlose Kündigung unterrichtet hatte. Dieser Ablauf ergibt sich aus dem anonymisierten Schreiben der Mitarbeiter vom 16.02.2021. In diesem Schreiben wird erwähnt, dass die Unterrichtung am 15.02.2021 erfolgte. Bei diesem Ablauf kann in Bezug auf die in der E-Mail erwähnte außerordentlich Kündigung nicht einmal mehr von einer Tatsache ausgegangen werden, die unter die Schweigepflicht von § 20 MAVO fällt, da dieser Umstand in der Einrichtung auch ohne die Information im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 31 MAVO bekannt geworden war.

- 32 Etwas anderes gilt für die weitere Information der E-Mail an die Mitarbeiter der Einrichtung. Insoweit kann nicht von einer Offenkundigkeit ausgegangen werden. Die Mitarbeiter werden weiter darüber informiert, dass die Mitarbeitervertretung Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat.
- Die Beklagten haben diese Information deshalb gegeben, um dem in der Einrichtung aufgekommenen Gerücht, die Mitarbeitervertretung habe der Kündigung zugestimmt, entgegenzutreten. Einzelheiten zur Begründung der Einwendungen werden nicht genannt.
- 33 Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich dabei um eine Tatsache, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedurft hat, da insoweit weder bei der Klägerin als Dienstgeber noch beim betroffenen Mitarbeiter ein Geheimhaltungsinteresse besteht. Es wird der Mitarbeiterschaft lediglich mitgeteilt, ihre Mitarbeitervertretung habe sich gegen die Kündigung ausgesprochen. Der Sache nach ist dies nichts anderes als die Information über die Auffassung der Mitarbeitervertretung in der Angelegenheit, wobei keinerlei Einzelheiten genannt worden sind. Dem Vorbringen der Klägerin, dass durch diese Information die Erfolgsaussicht des gekündigten Mitarbeiters im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens sich verbessert hätte, ist auch unter Berücksichtigung der im arbeitsgerichtlichen Verfahren geltenden abgestuften Darlegungs- und Beweislast nicht zutreffend. Die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen einer Kündigung ist Wirksamkeitsvoraussetzung (§ 31 Abs. 3 MAVO), eine darüber hinausgehende Bedeutung hat sie jedoch nicht. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob die anzuhörende Mitarbeitervertretung sich geäußert hat und welche Stellungnahme sie abgegeben hat.
- 34 Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht kann auch nicht in der Weitergabe des Einwendungsschreibens vom 11.02.2021 an den betroffenen Mitarbeiter gesehen werden.
- Daran ändert auch nichts der Umstand, dass bei einer außerordentlichen Kündigung nicht einmal der Dienstgeber die Pflicht hat, dem gekündigten Mitarbeiter eine Abschrift der Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuzuleiten. Die in § 30 Abs. 4 MAVO für die ordentliche Kündigung geregelte Pflicht des Dienstgebers hat nicht zur

Folge, dass der Dienstgeber im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Mitarbeiters über die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung nicht unterrichten dürfte, sondern lediglich, dass eine solche Pflicht nicht besteht. Aus dieser Regelung kann nicht auf ein Verbot geschlossen werden, sondern der Umfang der Schweigepflicht ist an den Voraussetzungen von § 20 MAVO zu bestimmen.

- 35 Die Mitteilung des Dienstgebers an die Mitarbeitervertretung über eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung unterliegt gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter schon vor Ausspruch der Kündigung nicht der Schweigepflicht nach § 20 MAVO (*Fuhrmann/Jüngst*, in: MAVO, § 31, Rn. 19; *Thüsing/Mathy*, in: Freiburger Kommentar, § 31, Rn. 10). Es muss der Mitarbeitervertretung möglich sein, den betroffenen Mitarbeiter anzuhören. Im Rahmen dieser Anhörung werden mit dem betroffenen Mitarbeiter nicht nur die beabsichtigte Kündigung und deren Gründe erörtert, sondern es wird regelmäßig auch darüber zu sprechen sein, ob und gegebenenfalls welche Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung vorgebracht werden können (*Fuhrmann/Jüngst*, in: MAVO, § 31, Rn. 19).

Somit ist davon auszugehen, dass der betroffene Mitarbeiter im Rahmen seiner Anhörung erfährt, welche Stellungnahme die Mitarbeitervertretung abgeben wird. In Bezug auf den betroffenen Mitarbeiter ist daher festzustellen, dass die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung keiner Geheimhaltung mehr bedarf. Ein Geheimhaltungsinteresse der Klägerin ergibt sich auch in diesem Zusammenhang nicht dadurch, weil die Information die Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage verbessert hat. Wie bereits ausgeführt (Rn. 33), ist im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses lediglich von Bedeutung, dass die Anhörung der Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Deren Rechtsauffassung und deren Stellungnahme sind nicht von Bedeutung.

- 36 In der E-Mail vom 18.02.2021 an den Vorstand der Einrichtung Herrn W., den Vorsitzenden des Verwaltungsrats der Einrichtung Herrn L. und den unmittelbaren Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters Herrn S. kann auch kein Verstoß gegen die Schweigepflicht nach § 20 MAVO gesehen werden. Der E-Mail war nicht nur der Brief der Mitarbeiter der Einrichtung vom 16.02.2021, sondern auch das Einwendungsschreiben der Mitarbeitervertretung vom 11.02.2021 angehängt.

37 Im Hinblick auf das Schreiben der Mitarbeiter kommt ein Verstoß schon deshalb nicht in Betracht, weil es der Mitarbeitervertretung gerade zu dem Zweck übergeben worden ist, um es an die Entscheidungsträger weiterzuleiten. Auch wenn der unmittelbare Vorgesetzte des betroffenen Mitarbeiters keine Befugnis zur selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten i.S.v. § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO besitzt, war dieser von Anfang an in die Angelegenheit involviert. Es lag zumindest nicht fern, auch ihn in den Versuch einzubeziehen, eine Rücknahme der ausgesprochenen Kündigung zu erreichen.

38 In diesem Zusammenhang spielt, entgegen dem klägerischen Vorbringen, der Umstand keine Rolle, dass möglicherweise die beabsichtigte Anonymisierung des Mitarbeiterschreibens nicht vollständig gelungen ist und durch eine entsprechende Recherche die Zuordnung zu einem Account möglich ist. Als Autoren werden in dem Schreiben die Mitarbeiter der Einrichtung genannt.

39 Auch in der Übermittlung des Einwendungsschreibens vom 11.02.2021 kann kein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht gesehen werden. Der Vorstand der Einrichtung und der Vorsitzende des Verwaltungsrates sind die Personen, die die Adressaten des Einwendungsschreibens waren.

Im Hinblick auf den unmittelbaren Vorgesetzten bestand die Schweigepflicht nicht, weil in diesem Verhältnis es sich um Tatsachen gehandelt hat, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen (§ 20 S. 3 MAVO). Er war von Beginn an in die Angelegenheit involviert und kannte sämtliche Umstände, die zur Kündigung geführt haben. Er kennt auch die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters. Das Einwendungsschreiben setzt sich mit diesen Tatsachen auseinander und enthält darüber hinaus lediglich die Beurteilung der Mitarbeitervertretung zu diesem Vorgang.

40 Eine Störung des Betriebsfriedens durch die Mitarbeitervertretung als Auflösungsgrund im Sinne von § 13 Abs. 3 Nr. 6 MAVO kommt nicht in Betracht.

Soweit die Klägerin vorbringt, dass die Mitarbeiter der Einrichtung aufgrund der Information in der E-Mail vom 18.02.2021 auf den betroffenen Mitarbeiter hätten schließen können und es deshalb im Anschluss an diese Information innerhalb der Einrichtung zu Unterschriftenaktionen gegen die Kündigung gekommen sei, ist dieser Ablauf nicht zutreffend. Zu diesem Zeitpunkt war in der Einrichtung schon bekannt, dass die außerordentliche Kündigung ausgesprochen worden war. Aus dem anony-

misierten Brief der Mitarbeiter wird deutlich, dass schon vor der streitgegenständlichen E-Mail von Mitarbeiterseite Solidaritätsmaßnahmen für den gekündigten Kollegen begonnen haben. Im Übrigen enthält die Mitteilung nichts, was geeignet gewesen wäre, den Betriebsfrieden zu stören. Die E-Mail ist inhaltlich sehr zurückhaltend formuliert. Es wird lediglich erwähnt, dass die Mitarbeitervertretung Einwendungen erhoben hat und auf Wunsch einiger Mitarbeiter einen anonymisierten Brief an Herrn W., Herrn S. und Herrn L. weitergeleitet hat.

41 Anträge 2-6: Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

Die hilfsweise gestellten Anträge auf Feststellung des Erlöschens der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung der einzelnen Mitglieder sind nicht begründet, da nicht festgestellt werden kann, dass diese eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse oder Pflichten als Mitglied der Arbeiterschaft begangen haben (§ 13c Nr. 4. MAVO).

Wie oben im Einzelnen ausgeführt (Rn. 30-40), kann im Hinblick auf die streitgegenständlichen Handlungen der Mitarbeitervertretung nicht festgestellt werden, dass ein Verstoß gegen die Schweigepflicht nach § 20 MAVO begangen worden ist oder dass die Handlungen zu einer Störung des Betriebsfriedens geführt hätten.

Aus diesem Grund bedarf es keiner weiteren Ausführungen dazu, ob und in welchem Umfang die Beklagten Ziff. 2-6 dazu beigetragen haben.

42 Anträge 7 und 8: Unterlassungsanträge bezüglich Beklagte Ziff. 1

Zu diesen Anträgen, die hilfsweise zueinander und in Bezug auf die Anträge 1-6 gestellt sind, ist zu bemerken, dass das mit den beiden Anträgen verfolgte Ziel fast identisch ist, sieht man davon ab, dass der Antrag 8 eine Präzisierung im Hinblick auf die Bezeichnung der Mitarbeitervertretung und eine Präzisierung im Hinblick auf den Umfang der Geheimhaltungspflicht enthält.

Die Hilfsanträge sind ebenfalls abzuweisen, da weder ein Verstoß gegen die Schweigepflicht noch die Störung des Betriebsfriedens durch Maßnahmen der Beklagten Ziff. 1 festgestellt werden konnte (siehe oben Rn. 30-40).

43 Antrag 9: Feststellung eines Schweige- und Geheimhaltungspflichtsverstoßes durch die Beklagte Ziff. 1

Der wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den anderen Klageanträgen gestellte Feststellungsantrag ist ebenfalls abzuweisen, da auch der mit dem Antrag verfolgte Anspruch voraussetzt, dass die Beklagte Ziff. 1 die behaupteten Verstöße begangen hat. Nachdem dies nicht festgestellt werden kann (siehe oben Rn. 30-40), ist der Antrag abzuweisen.

⁴⁴ Anträge 10-14 und 15-19: Unterlassungsanträge bezüglich Beklagten Ziff. 2 bis 6

Die wiederum für den Fall des Unterliegens mit den vorgehenden Klageanträgen und im Verhältnis untereinander hilfsweise gestellten Unterlassungsanträge bezüglich der Beklagten Ziff. 2-6 sind nicht begründet, da weder ein Verstoß gegen die Schweigepflicht noch die Störung des Betriebsfriedens durch Handlungen der Beklagten Ziff. 2-6 festgestellt werden konnte (siehe oben Rn. 30-40).

⁴⁵ Anträge 20-24: Feststellung eines Schweige- und Geheimhaltungspflichtsverstoßes durch die Beklagten Ziff. 2-6

Die wiederum für den Fall des Unterliegens mit den vorgehenden Klageanträgen gestellten Feststellungsanträge sind abzuweisen, da der mit den Anträgen verfolgte Anspruch voraussetzt, dass die Beklagten Ziff. 2-6 die behaupteten Verstöße begangen haben. Nachdem dies nicht festgestellt werden kann, ist der Antrag abzuweisen (siehe oben Rn. 30-40).

III.

⁴⁶ Gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten einschließlich der Auslagen für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 4. Spiegelstrich MAVO).

IV.

47 Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 1 a) KAGO). Die der Entscheidung zugrunde liegenden Rechtsfragen zum Umfang und den Grenzen der Schweigepflicht nach § 20 MAVO wurden bisher höchstrichterlich noch nicht entschieden.

V.

48 **Gegenstandswerte:**

49 Bei der Festsetzung der Gegenstandswerte ist davon auszugehen, dass es sich im Verhältnis zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung bzw. den einzelnen Mitarbeitervertretern um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit im Sinne von § 23 Abs. 3 RVG handelt. In einem solchen Fall ist in der Regel der Wert auf 5.000 € festzusetzen, wenn nicht besondere Umstände ein Abweichen davon nach oben oder unten begründen. Im vorliegenden Fall war darüber hinaus zu berücksichtigen, dass mehrere geltend gemachte Ansprüche in einem Hilfsverhältnis zueinander stehen. Soweit über einen hilfsweise gestellten Antrag eine Entscheidung ergeht, wie im vorliegenden Fall, sind die hilfsweise geltend gemachten Ansprüche mit dem Hauptsacheanspruch zusammenzurechnen, wenn nicht bei wirtschaftlicher Betrachtung die Ansprüche denselben Gegenstand betreffen. In diesem Fall ist für die Bemessung der höhere Wert maßgeblich (§ 45 Abs. 1 S. 3 GKG). Die Festsetzung der Gegenstandswerte hat im Hinblick auf jeden der Beklagten getrennt zu erfolgen.

Im Hinblick auf die geltend gemachten Hilfsanträge ist im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, dass diese denselben Gegenstand betreffen, weshalb der höhere Wert maßgeblich ist.

50 Im Hinblick auf die Beklagte Ziff. 1 ist zu berücksichtigen, dass deren Auflösung begehrt worden ist. Aus diesem Grund kann vom Regelstreitwert nicht ausgegangen werden. Das Gericht hält einen Gegenstandswert von 12.000 € für angemessen.

51 Im Hinblick auf die weiteren Beklagten ist für die Bemessung des Gegenstandswerts vom Hilfsantrag auf Feststellung des Erlöschens der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung auszugehen. Das Gericht hält unter Berücksichtigung, dass der Antrag hilfsweise gestellt worden und die erstrebte Rechtsfolge von erheblicher Bedeutung ist, einen Gegenstandswert von 6.000 € für angemessen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder in dem Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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 oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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.

Gegen die Festsetzung der Gegenstandswerte ist die Verfahrensbeschwerde gem. § 55 KAGO zulässig. Die Verfahrensbeschwerde ist binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zustellung des Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604) oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369) durch Einreichung einer Beschwerdeschrift einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die angefochtene Entscheidung bezeichnen sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt werde. Die Beschwerde soll eine Begründung enthalten. Die Beschwerde kann auch durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle eines der oben genannten Gerichte eingelegt werden. Gegen Entscheidungen über Kosten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 EUR übersteigt. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung, außer wenn das Gericht, dessen Entscheidung angefochten wird, die Vollziehung der Entscheidung aussetzt

Mayerhöffer

Kurzenberger

Sonntag

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht