



M 17/10, verkündet am 06.05.2011

Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz  
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls

URTEIL

In dem Verfahren

MAV  
gesetzl

Prozessbevollmächtigte

- Klägerin und Revisionsklägerin -

gegen

Prozessbevollmächtigte

RAe

- Beklagter- und Revisionsbeklagter -

unter Beteiligung des  
Franziskuswerkes

- Beigeladene -

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 06. Mai 2011 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Sr. Josefia Schulte und Rolf Cleophas für Recht erkannt:

**Die Revision wird zurückgewiesen.**

**Die Auslagen der Revisionsklägerin und des Revisionsbeklagten einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind vom Franziskuswerk Schönbrunn gGmbH zu tragen.**

#### **Tatbestand**

1 Die Parteien streiten über die Frage, ob der Beklagte gegen die Schweigepflicht nach § 20 MAVO verstoßen hat und es deshalb gerechtfertigt ist, ihn aus der Mitarbeitervertretung, der Klägerin des vorliegenden Verfahrens, auszuschließen. Am 9.12.2009 erhielt die Klägerin einen Antrag auf Anhörung und Mitberatung bei der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Bereichsleiters, dem vorgeworfen wurde, sich bei der von ihm durchgeführten Video-Überwachung nicht an die Vorgaben der Geschäftsleitung gehalten zu haben. Daraufhin wurde für den folgenden Tag eine Sondersitzung der Klägerin anberaumt. Bei der persönlich überbrachten Ladung zu dieser Sitzung wurden die Mitglieder der Mitarbeitervertretung darauf hingewiesen, dass über die beabsichtigte Kündigung und deren Hintergründe absolutes Stillschweigen gewahrt werden müsse. Auf das Schweigegebot wurde auch in der Sondersitzung selbst nochmals hingewiesen und dies bei einem Einigungsgespräch am 11.12.2009 und in einer am 17.12.2009 stattfindenden Sitzung wiederholt.

2 In der Folgezeit versuchten einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – vor allem aus dem Bereich, für den der Bereichsleiter tätig war – mehrfach, die Gründe der Kündigung in Erfahrung zu bringen.

Die Klägerin trägt vor, der Beklagte habe gegen die Schweigepflicht verstoßen, indem er folgendes erklärt habe: „Du musst Dir das vorstellen wie mit den Vorkommnissen bei

Lidl.“ Sie hörte den Beklagten am 21.1.2010 zu dem ihrer Meinung nach begangenen Schweigepflichtverstoß an. Am 28.1.2010 wurde sodann in einer Sondersitzung beschlossen, dass ein Ausschlussverfahren gegen den Beklagten eingeleitet werden solle.

3 Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 3.2.2010, eingegangen am 5.2.2010, das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen angerufen.

4 Sie hat beantragt,

1. **festzustellen, dass der Beklagte gegen die Schweigepflichtverpflichtung aus § 20 MVO verstoßen hat.**
2. **den Beklagten aus der Klägerin gem. § 13 c Nr. 5 MAVO auszuschließen.**
3. **festzustellen, dass die Bevollmächtigung der Unterfertigenden im vorliegenden Verfahren zur Wahrung der Rechte der Klägerin notwendig und zweckmäßig ist.**

5 Der Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

6 Er bestreitet, die ihm zur Last gelegte Erklärung abgegeben zu haben. Er ist der Meinung, eine solch allgemeine und floskelhafte Aussage, wie von der Klägerin vorgetragen, stelle zudem keinesfalls einen sanktionswürdigen Verstoß gegen seine Schweigepflicht, die er ernst nehme, dar. Schließlich sei er auch selbst Opfer der Überwachung geworden.

7 Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen hat mit Urteil vom 17.8.2010 entschieden: „Die Anträge werden zurückgewiesen.“ Es hat für die Klägerin die Revision zugelassen.

8 Das vollständige Urteil wurde der Klägerin am 06.12.2010 zugestellt.

9 Nach § 27 KAGO i.V. mit § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden. Die Klage zielt hier jedoch nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses. Der Antrag lautet vielmehr auf Feststellung der Rechtswidrigkeit tatsächlichen Verhaltens. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich der Kirchliche Arbeitsgerichtshof anschließt, ist eine solche Klage nicht zulässig (vgl. BAGE 41, 209, 216 = AP Nr. 76 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG AP Nr. 81 und 85 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Es wird lediglich begehrt, festzustellen, dass der Beklagte gegen die Schweigepflicht aus § 20 MAVO verstoßen hat. Ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beklagten ist damit nicht gegeben.

10 Man kann jedoch erwägen, ob hier nicht in Wahrheit mit dem Antrag auf Feststellung des Verstoßes gegen die Schweigepflicht letztlich ein Unterlassungsanspruch verfolgt werden soll, so dass der Klageantrag entsprechend auszulegen wäre. Dies setzt aber voraus, dass zwischen der Mitarbeitervertretung und ihren Mitgliedern ein Rechtsverhältnis besteht, aus dem sich ergeben kann, dass die Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan gegen ihre Mitglieder den Anspruch auf Unterlassung eines Verstoßes gegen die Schweigepflicht hat. Eine derartige Anspruchsnorm besteht aber nicht. Das Gesetz räumt vielmehr bei einem Verstoß gegen die Schweigepflicht ein Amtsenthebungsverfahren nach § 13 c Nr. 5 MAVO ein.

11 Im Hinblick darauf, dass diese Möglichkeit grundsätzlich eröffnet ist, entfällt auch ein Feststellungsinteresse i.S. des § 256 Abs. 1 ZPO.

12 3. Der Klageantrag zu 1 b auf Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

13 a) Die Beteiligtenfähigkeit der Klägerin ergibt sich aus § 8 Abs. 2 lit. e KAGO. Daraus folgt aber nicht zwingend, dass ihr eine entsprechende Klagebefugnis eingeräumt ist; denn deren Einräumung hat zur Folge, dass der Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan ein Überwachungsrecht über das Verhalten ihrer Mitglieder eingeräumt wird. Es besteht daher die Gefahr, dass die Mehrheit in der Mitarbeitervertretung sich gegen eine Minderheit stellt, obwohl für alle Mitglieder dieselbe demokratische Legitimation durch ihre Wahl besteht.

§ 13 c Nr. 5 MAVO enthält insoweit eine Regelungslücke, als er sich auf die Feststellung beschränkt, dass die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung durch „Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter“ erlischt, ohne festzulegen, wer eine entsprechende Klagebefugnis hat, wie sie für das staatliche Betriebsverfassungsrecht § 23 Abs. 1 BetrVG enthält (so auch für das Personalvertretungsrecht § 23 Abs. 1 BPersVG). Rechtsdogmatisch handelt es sich um die Einräumung eines Gestaltungs-klagerechts, das einer Gesetzesgrundlage bedarf. Bei der seit 1.7.2010 geltenden Fassung der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung ist für den Verlust der Mitgliedschaft in der Arbeitnehmervertretung die Klagebefugnis in § 44 Satz 2 geregelt, nach dem eine Klage von nur mindestens der Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder vom Dienstgeber erhoben werden kann. Bei Erhebung der Klage im vorliegenden Fall war diese Bestimmung aber noch nicht in Kraft.

14 b) Die Rechtsfrage braucht hier jedoch nicht vertieft zu werden. Es kann auch offen bleiben, ob die Äußerung gefallen ist, auf die ein Verstoß gegen die Schweigepflichtung gestützt wird. Nach § 20 Satz 3 stellt eine Verletzung der Schweigepflicht zwar in der Regel eine grobe Pflichtverletzung i.S. des § 13 c Nr. 5, in der Neufassung Nr. 6 MAVO, dar.

15 Dies gilt jedoch, wie es im Gesetzestext ausdrücklich heißt, nur „in der Regel“. Damit ist dem Erstgericht als Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, den es im vorliegenden Fall nicht überschritten hat. Die Vorinstanz hat die Gesetzeslage richtig erkannt und zutreffend gewürdigt.

16 Nach § 20 Satz 1 MAVO haben die Mitglieder der Mitarbeitervertretung über dienstliche Angelegenheiten und Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind und Verschwiegenheit erfordern, Stillschweigen zu bewahren. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem § 10 des staatlichen Bundespersonalvertretungsgesetzes. Sie unterscheidet sich von § 79 BetrVG, der die Geheimhaltungspflicht auf Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse beschränkt, aber für die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen und der Beteiligung bei Kündigungen ausdrücklich festlegt, dass die Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet sind, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen

bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren (§§ 99 Abs. 1 Satz 3, 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG).

17 Diese Bestimmung kann hier zur Konkretisierung des § 20 Satz 1 MAVO herangezogen werden. Daraus folgt, dass der Beklagte verpflichtet war, über die beabsichtigte Kündigung und deren Gründe Stillschweigen zu bewahren. Die Klägerin sieht eine Pflichtverletzung darin, dass der Beklagte in einem Gespräch mit dem von der Vorinstanz vernommenen Zeugen gesagt haben soll: „Du musst Dir das vorstellen wie bei den Vorkommnissen bei Lidl.“ Der hierzu vernommene Zeuge Lemberg hat erklärt: „An diese Äußerung kann ich mich definitiv nicht erinnern.“ Der Beklagte bestreitet die Äußerung. Die Vorinstanz gelangte daher zu dem Ergebnis, dass die Verletzung einer Schweigepflicht nicht nachgewiesen werden kann.

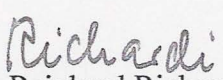
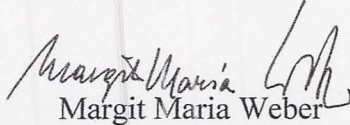
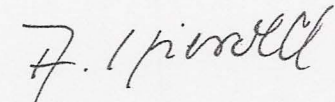
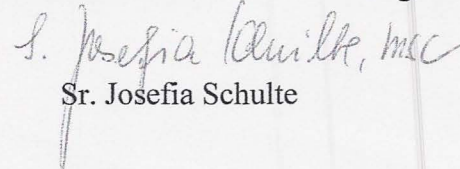
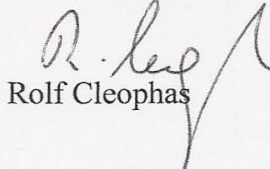
18 Selbst wenn die Äußerung gefallen sein sollte, kann man in ihr nicht ohne Weiteres eine Verletzung der Schweigepflicht erblicken. Es ging im vorliegenden Fall nämlich um eine unerlaubte Video-Überwachung. Bei einer Video-Überwachung hat die Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO; denn bei ihr handelt es sich um die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen. Zweck der Mitbestimmungsnorm ist der Persönlichkeitsschutz; denn die Video-Überwachung am Arbeitsplatz stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Sie ist nur bei Vorliegen schutzwürdiger Interessen des Dienstgebers und auf der Grundlage einer umfassenden Güterabwägung und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zulässig. Wenn in einer Einrichtung mitbestimmungswidrig eine möglicherweise nicht gerechtfertigte Video-Überwachung erfolgt, hat diese Tatsache Auswirkungen auf die Schweigepflicht. Im konkreten Fall kann offen bleiben, ob die vom Beklagten bestrittene Erklärung erfolgt ist. Sollte sie gefallen sein, so liegt keine Verletzung der Schweigepflicht vor, wenn aus der Sicht des Empfängerhorizonts die Erklärung in keinem Zusammenhang mit der beabsichtigten Kündigung des Bereichsleiters wahrgenommen wird. Missstände in der Einrichtung unterfallen nicht der Schweigepflicht; denn nach § 26 Abs. 1 Satz 2

MAVO haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

- 19 c) Soweit die Revision zutreffend auf § 7 Abs. 3 Satz 1 KAGO hinweist, wonach das Gericht den Sachverhalt von Amts wegen erforscht, muss berücksichtigt werden, dass das Gericht über eine Klage zu befinden hat, also insoweit das Antragsprinzip gilt. Nach § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG erforscht das Gericht den Sachverhalt „im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen“. Die Aufklärungspflicht zwingt nicht zu einer uferlosen Ermittlungstätigkeit des Gerichts „ins Blaue“ (so *Matthes*, in: *Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 5. Aufl. 2004, § 83 Rn. 87*). Die Revision konkretisiert nicht, worin der mehrfache Verstoß gegen die Schweigepflicht in der Vergangenheit liegt, wobei außerdem zu berücksichtigen ist, dass Pflichtverletzungen in einer vorhergehenden Amtsperiode nur zu berücksichtigen sind, wenn sie für die Beurteilung eines gegenwärtigen Verstoßes gegen die Schweigepflicht eine Rolle spielen. Da aber insoweit das Gericht zu dem Ergebnis gelangt ist, dass vorliegend eine Schweigepflichtverletzung nicht festzustellen ist, spielt auch keine Rolle, wenn der Beklagte in der Vergangenheit gegen die Schweigepflicht verstoßen haben sollte.
- 20 4. Nach alledem war die Revision zurückzuweisen.

### III.

- 21 Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Erzdiözese München und Freising. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Revisionsklägerin und des Revisionsbeklagten vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs ist sachgerecht, weil es sich um eine schwierige Rechtsfrage handelt.

 Prof. Dr. Reinhard Richardi	 Margit Maria Weber	 Prof. Dr. Alfred E. Hierold
 Sr. Josefia Schulte		 Rolf Cleophas