

Kirchengericht

für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg

2 AS 60/2017 D

Beschluss vom 8. Oktober 2018

In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit mit den Beteiligten

1. ... - Antragstellerin -
2. ... - Beteiligte Ziffer 2 -
3. ... - Beteiligte Ziffer 3 -

Das MAV-Mitglied wird aus der Mitarbeitervertretung gemäß § 17 MVG.Württemberg wegen einer groben Pflichtverletzung ausgeschlossen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten sich um den Ausschluss des MAV-Mitgliedes aus der Mitarbeitervertretung der Beteiligten zu Ziffer 3.

Die Antragstellerin ist bei der Beteiligten zu Ziffer 3 gebildete Mitarbeitervertretung, insgesamt mit neun Mitgliedern.

Die Beteiligte zu Ziffer 2 ist gewähltes Mitglied der Mitarbeitervertretung bei der Beteiligten zu Ziffer 3,

Die Beteiligten streiten sich u. a. über eine Stellungnahme des MAV-Mitgliedes gegenüber der Dienststellenleitung vom 3. August 2017 und im Rahmen des kirchengerichtlichen Verfahrens 2 AS 6/2017 D, bei dem es um die Zustimmungsersetzung zur außerordentlichen Kündigung des MAV-Mitgliedes durch die Beteiligte zu Ziffer 3 ging.

Die Beteiligte zu Ziffer 1 bildete für die Urlaubszeit im Sommer 2017 einen sogenannten Ferien-/Urlaubsausschuss. Die Beteiligte zu Ziffer 2,, war zeitweise Vorsitzende dieses Ausschusses (14. bis 22. August 2017).

Am 23. August 2017 informierte den Ferienausschuss/Urlaubsausschuss unter ihrem Vorsitz davon, eine Stellungnahme gegenüber dem Dienstgeber abgegeben zu haben. Zuvor hatte das Mitglied der Mitarbeitervertretung am 28. April 2017 Zweifel daran geäußert, dass die Beschlussfassung zur Zustimmungsverweigerung der Kündigung des MAV-Mitgliedes auf ordnungsgemäßem Wege zustande gekommen war. Zudem machte sie Vorwürfe gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengericht an und bezichtigte sie der Unwahrheit.

Die Antragstellerin hatte zunächst nur Informationen über eine Stellungnahme im kirchengerichtlichen Verfahren der Erst später gelang es ihr, an diese Stellungnahme selber heran zu kommen.

Die Beteiligte zu Ziffer 2 warf dem Mitglied der Mitarbeitervertretung sowie dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung am Rande einer Verhandlung vor dem Kirchengericht (MVG) am 12. April 2017 vor, falsche Aussagen gemacht zu haben: „Ich habe die Aussage in den Raum gestellt, dass sich die Sichtweise, wie sie in der Verhandlung dargestellt wurde, nicht mit meiner deckt und habe die Kollegen darauf hingewiesen, dass es sich nach meiner persönlichen Meinung um eine Lüge handelt. (.....)“

Diese Aussage fiel in einer Verhandlungspause gegenüber den MAV-Mitgliedern.

Hintergrund ist die entsprechende Mitarbeitervertretungssitzung wiederum vom 9. Juni 2016.

Am 3. August 2017 übersandte sodann die Beteiligte zu Ziffer 2 eine persönlich unterschriebene Stellungnahme an die Geschäftsleitung der Beteiligten zu Ziffer 3 (Anlage Ast 4 (3seitig)). Auch dort erklärte sie, dass es sich aus ihrer Sicht bei Äußerungen der MAV-Mitglieder und um Lügen handelte. Sie erlaubte die Weiterleitung ihrer Stellungnahme.

Des Weiteren berichtete sie en détail aus der Sitzung vom 8. Juni 2017 und die dortige Beschlussfassung. Des Weiteren erklärte sie, sie werde weitere „Unterlagen“ nachreichen. Sie wies die Geschäftsleitung auch auf Interna der MAV-Sitzung hin, z. B. dass aus ihrer Sicht sie mehrfach beim Vorsitzenden vergeblich um ein Protokoll des Verfahrens gebeten habe und wie ein Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung bestehe.

In der Sitzung der Beteiligten zu Ziffer 1, der Mitarbeitervertretung, vom 22. September 2017, entschied die Mitarbeitervertretung sodann, ein Ausschlussverfahren gegen das MAV-Mitglied einzuleiten. Der Antrag wurde mit sieben Stimmen und einer Gegenstimme angenommen. An der Abstimmung nahm ebenfalls das MAV-Mitglied teil, das zum fraglichen Zeitpunkt aufgrund des Ausscheidens bei der Dienststelle als Dienstnehmerin nicht mehr Mitglied der MAV war.

Die antragstellende Mitarbeitervertretung hat sodann mit Datum vom 26. Oktober 2017 ein Ausschlussverfahren gegen das Mitglied beim Kirchengenicht (MVG) Württemberg eingeleitet.

Die Beteiligte zu Ziffer 1 **führte dazu aus**,

das Mitglied der Mitarbeitervertretung habe das Vertrauen des Gesamtgremiums missbraucht. Sie habe Internas der Geschäftsleitung aus den Sitzungen der Mitarbeitervertretung weitergegeben, dies sogar in schriftlicher Form. Die von der Beteiligten zu Ziffer 2 geäußerten Stellungnahmen zum Ablauf der Sitzung vom 9. Juni 2016 seien persönlich falsche rechtliche Einschätzungen, teilweise seien sie auch widersprüchlich.

Das Mitglied habe bis dahin erst sechs Wochen der Mitarbeitervertretung angehört. Sie habe die Mitarbeitervertretungsmitglieder und gegenüber der Geschäftsleitung denunziert und habe des Weiteren Internas über die Sitzungen der Mitarbeitervertretung vom 8. Juni 2017 und 9. Juni 2017 an die Geschäftsleitung weitergegeben.

Die Mitarbeitervertretung habe keinerlei Vertrauen mehr zum Mitglied der Beteiligten zu Ziffer 2. Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit sei ausgeschlossen und für die Zukunft nicht möglich. Sie habe damit gegen ihre Amtspflichten als MAV-Mitglied schuldhaft verstoßen, eine grobe Pflichtverletzung liege vor.

Die Beteiligte zu Ziffer 2 sei gemäß § 22 MVG.Württemberg zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung fürchteten, in zukünftigen MAV-Sitzungen nicht mehr frei sprechen und nicht mehr frei entscheiden zu dürfen, da sie jeweils befürchten müssten, dass ihre Äußerungen und ihr Abstimmungsverhalten möglicherweise direkt durch die Beteiligte zu Ziffer 2 an die Geschäftsführung weitergemeldet würden. Eine freie Diskussion oder gar freie Abstimmungen innerhalb der MAV-Sitzungen würden so unmöglich gemacht, eine Unbefangenheit hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer Amtsaufgaben der anderen acht MAV-Mitglieder sei nicht mehr gewährleistet.

Die Beteiligte zu Ziffer 2, das MAV-Mitglied, **beantragt** den Antrag abzuweisen.

Sie bezweifle ein ordnungsgemäßes Zustandekommen des Ausschluss-Beschlusses in der MAV-Sitzung vom 22. September 2017. Die Dienstnehmerin sei seit dem 1. September 2016 in ein Ausbildungsverhältnis gewechselt und damit aufgrund des Verlustes der Wählbarkeit aus der Mitarbeitervertretung ausgeschieden.

Des Weiteren fehle es an einer groben Pflichtverletzung.

Die Frage, inwieweit der Dienstnehmer an Beratungen teilgenommen habe, sei Gegenstand öffentlicher Kirchengerichtsverfahren gewesen, ein geheimes Verfahren liege nicht vor. Ein genauer Vorwurf könne der Beteiligten zu Ziffer 2 gar nicht gemacht werden. Ihr sei es darum gegangen, eine ordnungsgemäße Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung sicherzustellen.

Des Weiteren sei die Geheimhaltungspflicht gemäß § 22 Abs. 1 MVG.Württemberg nicht uneingeschränkt, sie erstrecke sich nur auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden. Nicht jedoch sei von der Geheimhaltung erfasst die Frage, wer an Sitzungen teilgenommen habe.

Die Beteiligte zu Ziffer 3 hat keine weitergehende inhaltliche Stellungnahme im Verfahren **abgegeben**. Allerdings hat die Beteiligte zu Ziffer 3 darauf hingewiesen, dass die Dienstnehmerin qua Gesetz aus dem MAV-Gremium ausgeschieden sei.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Schriftsätze der Beteiligten vom 26. Oktober 2017, 7. November 2017, 30. November 2017, 5. Dezember 2017, 20. Dezember 2017, 2. Januar 2018, 22. März 2018, 14. Februar 2018, 8. Mai 2018, 25. April 2018 sowie 25. April 2018 Bezug genommen. Ein nachgelassener Schriftsatz der Beteiligten zu Ziffer 1 erreichte das Kirchengericht (MVG) am 11. Juni 2018.

II.

1. Gemäß § 17 MVG.Württemberg kann auf Antrag von Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung der kirchengerichtliche Ausschluss eines Mitglieds aus der Mitarbeitervertretung beantragt werden, dies wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus dem Kirchengesetz ergeben.

§ 17 MVG.Württemberg soll gewährleisten, dass die Mitarbeitervertretung ihrer Tätigkeit in gesetzeskonformer Weise ausübt. Dagegen dient die Vorschrift nicht der Sanktionierung von Verstößen oder der Disziplinierung des einzelnen Mitgliedes. Pflichtverstöße und Missbrauchshandlungen von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung in Wahrnehmung ihrer diesbezüglichen Aufgaben ziehen in der Regel keine arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen nach sich (Fey/Rehren zu § 17 MVG.Württemberg, Randnummer 1).

Die im Mittelpunkt stehenden Tatbestandsmerkmale grober Missbrauch von Befugnissen und grobe Pflichtverletzung stellen unbestimmte Rechtsbegriffe dar, die in § 17 MVG.Württemberg selbst nicht näher konkretisiert werden. Ein grober Pflichtverstoß liegt regelmäßig dann vor, wenn bei verständiger objektiver Würdigung das Mitglied die vom MVG.Württemberg auferlegten Pflichten nicht oder nur willkürlich beachtet.

Zum Ausschluss oder zur Auflösung können auch hier nur solche Verstöße führen, die sich auf die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung negativ auswirken (Fey/Rehren zu § 17 MVG.Württemberg, Randnummer 7).

Grobe Pflichtverletzungen sind z. B. öffentlich bewusste Diffamierungen von Dienststellenleitungen, die Verletzung der Schweigepflicht, die Weigerung sich der Anliegen aus der Mitarbeiterschaft anzunehmen, Handgreiflichkeiten, wiederholte unentschuldigte Nichtteilnahme oder der vorwillige Abschluss leichtwilliger Dienstvereinbarungen. Insbesondere die Verletzung der Schweigepflicht kann eine grobe Pflichtverletzung darstellen (vgl. Arbeitsgericht Wesel, Beschluss vom 16. Oktober 2008 im NZA 2009, Seite 221). Als Zeitpunkt der Verletzungs- oder Missbrauchshandlung kommt grundsätzlich nur die laufende Amtsperiode in Betracht.

Der nach § 17 MVG.Württemberg erforderliche Antrag ist schriftlich bei dem Kirchengenricht zu stellen, das nach § 60 Abs. 1 MVG.Württemberg über den Ausschluss oder die Auflösung beschließt. Das weitere Verfahren richtet sich nach § 61 MVG.Württemberg.

In § 22 MVG.Württemberg ist die Schweigepflicht der MAV-Mitglieder geregelt.

Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind und ihrer Bedeutung nach keinerlei Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und auf das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden, § 22 Abs. 1 Satz 5 MVG.Württemberg.

Gemäß § 22 Abs. 2 MVG.Württemberg besteht die Schweigepflicht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt jedoch erst nach Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht gegenüber der Dienststellenleitung führt, § 22 Abs. 2 MVG.Württemberg.

Schwerwiegende Verstöße gegen die Schweigepflicht können den Ausschluss eines Mitgliedes nach sich ziehen (Fey/Rehren zu § 22 MVG.Württemberg, Randnummer 14).

An diesen kirchengesetzlichen Vorgaben war das Begehren der Mitarbeitervertretung durch die zweite Kammer des Kirchengenrichts (MVG) zu prüfen.

2. Der Ausschlussantrag der Mitarbeitervertretung gemäß § 17 MVG.Württemberg hat Erfolg. Die Beteiligte zu Ziffer 2 hat mit ihrer Äußerung gegenüber der Geschäftsleitung/ Dienststellenleitung vom 3. August 2017 eine grobe Pflichtverletzung begangen. Sie hat, ohne Genehmigung der Mitarbeitervertretung, ihre Schweigepflicht zu Unrecht gebrochen. Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit ist nicht möglich, die Beteiligte zu Ziffer 2 ist aus der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Motivationslage der Beteiligten zu Ziffer 2 nicht von entscheidender Bedeutung ist. Jedoch hat sich die Beteiligte zu Ziffer 2,, durch ihre sogar schriftlich getätigte Äußerung vom 3. August 2017 gegenüber der Dienststellenleitung eines Schweigepflichtverstoßes schuldig gemacht. Sie hat Internas von Beratungen der Mitarbeitervertretung am Rande der Verhandlungen des Kirchengenrichts (MVG) vom 12. April 2017 Preis gegeben. Jedoch noch schwerwiegender und eigentlicher Ausschlussgrund, ist die Weitergabe von Abläufen aus Sitzungen der Mitarbeitervertretung vom 8. Juni 2016 bezogen auf Internas, das Abstimmungsverhalten, die Diskussionslage sowie Auseinandersetzungen aus der Mitarbeitervertretung.

Noch schwerwiegender wiegt es für das Kirchengenricht (MVG), dass sie der Dienststellenleitung sogar angeboten hat, „selbstverständlich weitere benötigte Unterlagen“ nachzureichen.

Sie hat ebenso angekündigt, Auszüge von Protokollen und E-Mails, die ihre „Aussage belegen würden“, an die Dienststellenleitung weiter zu leiten. Die Dienststellenleitung ist nicht der geeignete Ansprechpartner, um Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Mitarbeitervertretung, zu lösen.

Sie hat gemäß ihrer Sichtweise internen Sitzungsabläufe offengelegt und Aussagen anderer MAV Mitglieder als Lüge bezeichnet und dies der Dienststellenleitung bekanntgegeben.

Sie hat darauf hingewiesen, welche Äußerungen ihr gegenüber in der MAV zu Protokoll gegeben wurden (Seite 1 des Schreibens vom 3. August 2017).

Sie hat auf Seite 2 ihres Schreibens angekündigt, bestimmte interne Stellungnahmen weiterleiten zu können.

Sie hat Sitzungsverläufe, auch im Vorfeld der MAV-Sitzungen ab dem 6. Juni 2016 mit weiteren Informationen zu den Abläufen am 7. und 8. Juni 2016 der Dienststellenleitung gegenüber bekanntgegeben.

Sie hat Informationen des Rechtsanwaltes der Mitarbeitervertretung innerhalb der Mitarbeitervertretung an die Dienststellenleitung weitergegeben.

Sie hat über Beschlüsse und Hintergründe dieser Beschlüsse explizit vom 8. Juni 2016 an die Dienststellenleitung berichtet (Ast 4, Blatt 2 ihres Schreibens vom 3. August 2017, vorvorletzter Absatz).

Sie hat weiter über die Sitzungsinhalte vom 9. Juni 2016 an die Dienststellenleitung berichtet (Ast 4, Blatt 2 ihres Schreibens vom 3. August 2017, vorletzter Absatz).

Sie hat über den Sitzungsverlauf der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 8. Juni 2016 explizit berichtet (Ast 4, Blatt 2 ihres Schreibens vom 3. August 2017, letzter Absatz).

Sie hat Internas über Rücksprachen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und Protokolle an die Dienststellenleitung weitergegeben (Ast 4, Blatt 3 ihres Schreibens vom 3. August 2017, vorletzter Absatz).

Sie hat die Weiterreichung weiterer Unterlagen an die Dienststellenleitung anhand von Auszügen und E-Mails noch einmal abschließend angeboten oder angekündigt (Ast 4, Blatt 3 ihres Schreibens vom 3. August 2017, letzter Absatz).

Nach all dem steht fest, dass die Beteiligte zu Ziffer 2 mehrfach gegen ihre Schweigepflicht aus § 22 MVG.Württemberg erheblich verstoßen hat. Gemäß § 22 Abs. 1 Satz 5 MVG.Württemberg erstreckt sich die Schweigepflicht auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden. Genau zu diesen Punkten hat die Beteiligte zu Ziffer 2 mehrfach Sitzungsgeheimnisse der Dienststellenleitung offenbart und weitergegeben.

Ein Verstoß - aufgrund der Deutlichkeit, der Nachhaltigkeit und der Quantität - ist festzustellen, in diesem Sinne sogar als grober Pflichtenverstoß in mehrfacher Hinsicht.

Das Verhalten der Beteiligten zu Ziffer 2 ist auch nicht zu rechtfertigen. Die Beteiligte zu Ziffer 2 befand sich selber in keiner Notlage, insbesondere in keiner Lage, die das weitere Arbeiten ihrer eigenen Person in der Mitarbeitervertretung unnötig erschwerte.

Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung hätten verschiedenste Möglichkeiten zur Verfügung gestanden, auf angebliche Missstände in der Mitarbeitervertretung hinzuweisen oder diesen entgegen zu wirken. Jedoch hat sie an der erstmöglichen und schnellst möglichen Stelle, nur wenige Wochen nach Dienstantritt, bereits gegen § 22 MVG.Württemberg verstoßen.

3. Sehr ernst nimmt das Kirchengericht (MVG) die Aussage der Mitarbeitervertretung, dass eine weitere Zusammenarbeit mit der Beteiligten zu Ziffer 2 nicht möglich sei.

Hinsichtlich des groben Pflichtenverstoßes ist nicht nur auf den Pflichtenverstoß selber zu achten, sondern auch auf die Reaktion des Gesamtgremiums. § 22 MVG.Württemberg dient dazu, eine unbefangene demokratisch legitimierte Entscheidungsfindung innerhalb der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen.

Erklärt die Mitarbeitervertretung, dass eine weitere Zusammenarbeit aufgrund des Vertrauensbruches nicht möglich sei, ist ein Verstoß gegen § 22 MVG.Württemberg auch dadurch zumindest zunächst naheliegend. Da die Mitarbeitervertretung auch nach mehreren Einigungsversuchen kein Vertrauen zum Mitglied wieder herstellen konnte, ist auch aus dieser Sichtweise ein Pflichtenverstoß zu bejahen.

Gemäß § 22 Abs. 2 MVG.Württemberg hätte das Mitglied der Mitarbeitervertretung einen Beschluss für öffentliche Äußerungen gebraucht. Sie hat noch nicht einmal versucht, einen entsprechenden Beschluss einzuholen. Sie hat damit auch das Vertrauen der Mitarbeitervertretung zu Recht verloren. Des Weiteren hat sie namentlich einzelne Teilnehmer und Mitglieder der Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung benannt, dies in deren Verhalten.

Nach all dem steht für das Kirchengericht (MVG) fest, dass eine grobe Pflichtverletzung in mehrfacher Weise der Beteiligten zu Ziffer 2 festzustellen ist. Der Antrag gemäß § 17 MVG.Württemberg ist daher sachlich begründet. Ihm war stattzugeben.

Dem Kirchengericht (MVG) ist durchaus bewusst, dass der Ausschluss eines MAV-Mitgliedes ein schwerwiegender Eingriff in die zuvor zustande gekommene Wahlentscheidung der Wählerinnen und Wähler der Mitarbeitervertretung darstellt.

Der Eingriff erscheint jedoch notwendig, verhältnismäßig und gerechtfertigt, um eine unbefangene und demokratisch legitimierte Entscheidungsfindung in der Mitarbeitervertretung in Zukunft zu ermöglichen.

Es geht nicht um die Sanktionierung von früherem Fehlverhalten, sondern um die Sicherstellung einer vertrauensvollen Tätigkeit der Mitarbeitervertretung und Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

4. Der Beschluss der Mitarbeitervertretung zum Ausschluss durch kirchengerichtliches Verfahren vom 20. September 2017 ist wirksam zustande gekommen.

Der Beschluss beinhaltet jedoch den Verfahrensfehler, dass das Nichtmitglied der Mitarbeitervertretung,, an der Beschlussfassung zu Unrecht teilgenommen hat.

..... ist mit Datum zum 1. September 2016 in ein Ausbildungsverhältnis gewechselt und somit gemäß § 18 Abs. 1 MVG.Württemberg und § 10 Abs. 2 MVG.Württemberg aus der Mitarbeitervertretung ausgeschieden, ihre Wählbarkeit ist sie verlustig gegangen.

..... hätte an der entsprechenden Sitzung am 22. September 2017 nicht teilnehmen dürfen, insbesondere nicht mit Stimmrecht.

Zwar war die Mitarbeitervertretung von diesem Umstand nicht in Kenntnis gesetzt, dies heilt jedoch nicht den Makel der Sitzungsteilnahme. Das Stimmergebnis war durch das Vorliegen des am 6. Oktober 2017 unterschriebenen Protokolls der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 22. September 2017 nachgewiesen.

Das Stimmergebnis war, wie eben dargestellt, sieben zu eins.

Ein Verfahrensfehler bei der Stimmabgabe wirkt sich jedoch nur dann aus, wenn die entsprechende Stimme das Abstimmungsergebnis beeinflussen könnte.

Wenn man im vorliegenden Fall der Stimmabgabe der zu Unrecht abstimmenden anwesenden weglässt, hätte dies keine Auswirkung auf das Abstimmungsergebnis.

Im schlimmsten Fall wäre der Antrag mit sechs zu zwei Stimmen angenommen worden, eine klare Mehrheit für die Einleitung des kirchengerichtlichen Ausschlussverfahrens wäre weiterhin festzustellen.

Wirkt sich jedoch die falsche Stimmabgabe nicht auf das Abstimmungsergebnis aus, ist nicht von einer Unwirksamkeit des entsprechenden Beschlusses auszugehen. Ein solcher Fehler gilt dann als geheilt, wenn er nicht auf das Abstimmungsergebnis von entscheidender Bedeutung war.

Die Kammer schließt sich hier der herrschenden verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung zu Problemen bei Stimmabgaben in Vereinen und Parteien an (beispielhaft: Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes des Saarlandes, Zweiter Senat, vom 24. Januar 2018, 2 B 515/17, veröffentlicht bei Juris online. Ebenso: Urteil des VGH Baden-Württemberg vom 8. September 1995, 5 S 2650/94, Randnummer 29, Juris online).

Nach all dem ist das kirchengerichtliche Verfahren durch die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß eingeleitet worden.

Da der Antrag der Mitarbeitervertretung begründet ist, war diesem stattzugeben.

Daniel Obst
Vorsitzender Richter am Kirchengenricht

Doris Wörner
Beisitzende Richterin

Daniela Ley
Beisitzende Richterin