

Gericht: **ArbG Gießen 3. Kammer**
Entscheidungsdatum: **10.05.2019**
Aktenzeichen: **3 Ca 433/17**
ECLI: **ECLI:DE:ARBGIE:2019:0510.3CA433.17.00**
Dokumenttyp: **Urteil**

Quelle:



Zitiervorschlag: **ArbG Gießen, Urteil vom 10. Mai 2019 – 3 Ca 433/17 –, juris **

Entschädigung

Leitsatz

Das Erarbeiten eines Strategiekonzeptes zur Entfernung unliebsamer Betriebsratsmitglieder mittels Fingieren von Kündigungsgründen und Bespitzelung nebst - zumindest - teilweiser Umsetzung begründet Entschädigungsansprüche.

weitere Fundstellen ...

Tenor

Die Beklagten zu 1) bis 3) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin 20.000,00 Euro (in Worten: Zwanzigtausend und 0/100 Euro) Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. August 2017 zu zahlen.

Das Teilurteil vom 26. Januar 2018 ist gegenstandslos.

Die Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagten zu 1) bis 3) als Gesamtschuldner zu tragen.

Hiervon ausgenommen sind die Kosten der Berufung. Diese haben die Klägerin und die Beklagten zu 1) bis 3) jeweils zur Hälfte zu tragen. Über die Kosten des Beschwerdeverfahrens des Beklagten zu 3) ist bereits entschieden.

Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 20.000,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über eine Entschädigung in Geld wegen einer behaupteten Persönlichkeitsrechtsverletzung.

- 2** Die Klägerin war auf Grundlage des unter dem 21. September 1996 geschlossenen Arbeitsvertrages, wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 12 ff. der Akte verwiesen wird, zunächst als Altenpflegerin bei dem A beschäftigt. Im Jahr 2001 fand ein Betriebsübergang auf die zu diesem Zeitpunkt neu gegründete Beklagte zu 3 statt, in dessen Folge das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf diese überging. Bei den Beklagten zu 1 und 3 handelt es sich um Schwestergesellschaften, die mit Pflegedienstleistungen befasst sind und durch dieselbe Geschäftsführerin vertreten werden. Die im Rahmen des Betriebsübergangs übernommenen Mitarbeiter wurden überwiegend am vorherigen Tätigkeitsort weiter beschäftigt, teilweise jedoch auch in einem von der Beklagten zu 1 betriebenen Pflegeheim.
- 3** Die Klägerin wurde 2007 in den für die Beklagte zu 1 gebildeten Betriebsrat gewählt, in dem sie stellvertretende Vorsitzende war. Ab wann der Betriebsrat gemeinsam für die Beklagten zu 1 und zu 3 gewählt worden ist bzw. auch für die Beklagte zu 3 aufgetreten ist, ist zwischen den Parteien umstritten.
- 4** Nachdem es zwischen dem Betriebsrat und der neuen Geschäftsführung zu Unstimmigkeiten kam, traf sich die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3, Frau B, am 16. Januar 2012 mit dem Beklagten zu 2 sowie dem Zeugen C und einer weiteren Person in einer Bar am D Flughafen. Bei dem Beklagten zu 2, der erstinstanzlich den Rechtsweg gerügt hatte, handelt es sich um einen bei der Rechtsanwaltskammer D zugelassenen Rechtsanwalt. In dem Gespräch wurde vereinbart, dass betriebsfremde Personen in dem von der Beklagten zu 3 betriebenen Seniorenheim eingesetzt werden sollten.
- 5** Nach dem Gespräch am D Flughafen wurden ab dem 23. Januar 2012 drei Personen in dem Betrieb eingesetzt, darunter der Zeuge C. Zu welchem Zweck dies im Einzelnen geschehen ist, ist zwischen den Parteien umstritten. Der Einsatz des Zeugen C als „Leiharbeiter“ dauerte bis einschließlich 28. Januar 2012 im E an.
- 6** In der Nacht vom 27. auf den 28. Januar 2012, dem letzten Arbeitstag des Zeugen C, regte dieser an, trotz des bestehenden Alkoholverbots auf seinen letzten Arbeitstag ein Glas Sekt zu trinken. Ob die Klägerin in der Folge tatsächlich Alkohol zu sich genommen hat, ist zwischen den Parteien umstritten. Während der sich hieran anschließenden Zusammenkunft erschien das Management im Aufenthaltsraum.
- 7** In der Folge beantragte die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 am 1. Februar 2012 beim Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen fristlosen verhaltensbedingten Kündigung der Klägerin.
- 8** Am 15. Februar 2012 kam es zu einer von den eingeschleusten Personen beabsichtigten Konfrontation mit der damaligen Betriebsratsvorsitzenden Frau F, die zu Tötlichkeiten verleitet werden sollte. Obwohl es zu keiner Tötlichkeit ihrerseits kam, behaupteten die beiden eingeschleusten Personen, sie habe eine von ihnen geschlagen. Hierauf veranlasste Frau F die Klägerin dazu, fehlerhaft anzugeben, sie sei bei dem Vorfall zugegen gewesen und ihre Version zu bestätigen.
- 9** Die schriftlichen Stellungnahmen von Frau F vom 17. Februar 2012 (Bl. 39 f. d. A.) zu dem Vorfall vom 15. Februar 2012 wurden von der Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 jeweils an den Beklagten zu 2 weitergeleitet.

10

Am 20. Februar 2012 wurde erneut die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung der Klägerin beim Betriebsrat wegen deren unstreitiger Falschaussage gegenüber Polizei und Beklagten zu 1 und zu 3 beantragt. Einen Tag später erteilte die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 der Klägerin und der damaligen Betriebsratsvorsitzenden Frau F ein Hausverbot. Bei dem Arbeitsgericht wurden darüber hinaus Zustimmungsersetzungsanträge zu den beabsichtigten Kündigungen gestellt.

- 11** Sowohl die Alkoholkontrolle als auch die vermeintliche Tötlichkeit waren im Jahr 2012 Gegenstand der Presseberichterstattung. Aufgrund des Rücktritts von Betriebsratsmitgliedern waren danach Neuwahlen notwendig. Mitte 2012 wurden die Zustimmungsersetzungsanträge zurückgenommen und das Hausverbot aufgehoben. Die Klägerin trat ebenfalls aus dem Betriebsrat zurück.
- 12** Sie erfuhr am 3. Juli 2017 durch die Ausstrahlung einer Dokumentation mit dem Titel „Die Rausschmeißer - Feuern um jeden Preis“ von dem Treffen der Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 mit dem Beklagten zu 2 am 16. Januar 2012 am D Flughafen.
- 13** Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 7. Juli 2017 (Bl. 51 d. A.) machte die Klägerin gegenüber der Beklagten zu 1 den mit ihrer Klage gegen die Beklagten zu 1-3 weiterverfolgten Entschädigungsanspruch geltend.
- 14** Die Klägerin behauptet, in der Nacht vom 27. auf den 28. Januar 2012 habe der Zeuge C den Alkohol mitgebracht. Während der „Visite“ der maßgeblichen Protagonisten der Heimleitung hätten alle vom Zeugen C gefüllten Sektgläser unberührt auf dem Tisch gestanden und dies sei im weiteren Verlauf der Ereignisse auch so geblieben. Bereits am 5. Januar 2012 habe sich die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 in das Büro des früheren Betriebsratsmitglieds und ehemaligen Arbeitnehmers, Herrn G, begeben und dort unter anderem sinngemäß geäußert, dass es ihr jetzt reiche und wenn der Betriebsrat Krieg wolle, dann könne er den jetzt endgültig haben. Sie sei bereit dazu, und wenn es sein müsse, würde sie mit jedem Betriebsratsmitglied vor Gericht gehen. Die Betriebsratsmitglieder sollten sich mal nicht täuschen, sie sei härter als der vorherige Geschäftsführer. Außerdem werde sie jetzt die Öffentlichkeit mit einbeziehen und die Mitarbeiter über das Verhalten des Betriebsrats informieren.
- 15** Die drei betriebsfremden Personen seien eingesetzt worden, um unliebsame Betriebsratsmitglieder und Mitarbeiter aus dem Unternehmen zu entfernen. Sie hätten beobachten und Kündigungsgründe finden sollen.
- 16** Die Beklagte zu 3 spiele im operativen Pflegeheimbetrieb keine Rolle. Maßgeblich handelnde Gesellschaft sei die Beklagte zu 1. Die Beklagte zu 3 sei nur die kleine Schwester als Auffanggesellschaft für noch einige wenige tariflich vergütete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 17** Die Klägerin behauptet weiter, die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 sei sich von Anfang an über die Zielobjekte bewusst gewesen, die Gegenstand der Besprechung mit dem Beklagten zu 2 am 16. Januar 2012 gewesen seien. Ebenso habe sie über die Rolle und Aufgabe der zur Einschleusung vorgesehenen drei Detektive Bescheid gewusst. Auch die für die Zielpersonen in Betracht kommenden Kündigungssachverhalte seien bereits vorbesprochen worden.

- 18** Die Tätigkeit der eingeschlossenen Detektive habe die Beklagten zu 1 und zu 3 75.000 EUR gekostet.
- 19** Die Klägerin meint, die haftungsrechtliche Verklammerung der Beklagten zu 1 und 3 bestünde in der betriebsverfassungsrechtlichen Zielrichtung der am 16. Januar 2012 mit dem Beklagten zu 2 verabredeten Lockspitzeleinsätze. Insbesondere sei auch die Beklagte zu 1 passivlegitimiert. Es sei zu berücksichtigen, dass auch die Beschlussverfahren hinsichtlich der beabsichtigten Kündigungen unstreitig durch die Beklagte zu 1 erfolgt seien. Außerdem sei bereits bei der Wahl des Betriebsrats im Jahr 2011 dieser für die Beklagten zu 1 und zu 3 gemeinsam gewählt worden. Die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 sei bei dem Vorbereitungstreffen mit dem Beklagten zu 2 am 16. Januar 2012 auch als Vertreterin der Beklagten zu 1 aufgetreten.
- 20** Die Klägerin ist der Ansicht, eine Geldentschädigung in Höhe von mindestens 20.000 EUR sei angemessen, um den Gesichtspunkten der Genugtuung und Prävention hinreichend Rechnung zu tragen. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass die Einschaltung der drei Personen einen erheblichen Geldgeldbetrag ausgemacht habe.
- 21** Ihr Anspruch sei nicht verjährt, da sie erst aufgrund der Ausstrahlung des Fernsehbeitrags Kenntnis von dem Vorbereitungstreffen der Geschäftsführerin mit dem Beklagten zu 2 zwecks Einsetzung der Lockspitzel gehabt habe. Vor dieser Kenntnis wäre die Erhebung einer Entschädigungsklage von vornherein zum Scheitern verurteilt gewesen, da ein schlüssiger Sachvortrag nicht möglich gewesen wäre.
- 22** Die Klägerin beantragt,
- 23** die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie eine angemessene Entschädigung nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, die den Betrag von 20.000 EUR nicht unterschreiten soll.
- 24** Die Beklagten beantragen,
- 25** die Klage abzuweisen.
- 26** Die Beklagten zu 1 und 3 sind der Ansicht, die Ansprüche seien bereits verjährt bzw. aufgrund arbeitsvertraglich vereinbarter Ausschlussfristen nicht mehr durchsetzbar.
- 27** Außerdem habe der eingeführte Lockspitzel, der Zeuge C, berichtet, dass regelmäßig in der Nachtschicht Alkohol konsumiert worden sei. Deswegen sei in der Nacht vom 27. auf den 28. Januar 2012 die Alkoholkontrolle durchgeführt worden. Es sei bereits vorhandener Sekt getrunken worden. Die Geschäftsführerin und die Pflegedienstleiterin hätten die Tür des Aufenthaltsraums im Wohnbereich geöffnet und gesehen, wie die Klägerin lautstark mit einem vollen Sektglas angestoßen habe. Bei Eintreten des Managements habe sie ihr Sektglas zuerst noch ausgetrunken, bevor sie es auf den Tisch gestellt habe. Eine Persönlichkeitsrechtsverletzung scheidet daher aus.
- 28** Weder bei dem Zeugen C noch bei der weiteren Person, die an dem Gespräch am 16. Januar 2012 teilgenommen habe, handle es sich um Detektive. Herr C sei der Geschäftsführerin als Inhaber einer Arbeitnehmer-Verleihfirma vorgestellt worden. Am 16. Januar 2012 sei lediglich besprochen worden, dass bei den Beklagten zu 1 und 3 dafür gesorgt werden solle, dass insgesamt drei Personen über eine Zeitarbeitsfirma in dem E

eingesetzt werden sollten. Irgendwelche Einzelheiten seien von der Geschäftsführerin mit dem Beklagten zu 2 nicht besprochen worden. Von der gegen Mittag des 15. Februar 2012 „geplanten Inszenierung betreffend die Betriebsratsvorsitzende F“ habe die Geschäftsführerin nichts gewusst.

- 29** Insbesondere seien bei dem Gespräch am 16. Januar 2012 am D Flughafen keine Einzelheiten irgendeiner Strategie besprochen worden. Es habe sich bei dem Termin vielmehr um eine Vorstellungsrunde und gleichzeitig um eine Information über den Ist- Zustand in beiden Altenheimen gehandelt.
- 30** Insgesamt sei es der Geschäftsführerin darum gegangen, zu erfahren, was der Betriebsrat im Hinblick auf die Arbeitgeberin plane. Der Zeuge und der Praktikant hätten lediglich herausfinden sollen, was die Betriebsratsmitglieder vorhätten, vor allem in Hinblick auf die Dienstpläne.
- 31** Die Geschäftsführerin habe den Beklagten zu 2 deshalb kontaktiert, weil es Unstimmigkeiten aufgrund der Dienstpläne und bei Einstellungen mit dem Betriebsrat gegeben habe. In dem Gespräch am 16. Januar 2012 habe die Geschäftsführerin erst einmal die Situation in den Häusern geschildert. Sie habe mitgeteilt, dass es sich um ein privates Alten- und Pflegeheim handele und dass der Betriebsrat aus ca. 7 Personen bestehe und dass es massive Probleme gebe im Hinblick auf Dienstpläne und die Verweigerung von Einstellungen in allen Bereichen. Sie habe berichtet, dass sie 150 Leiharbeitnehmer einsetzen müsse und dass Kosten i.H.v. 60.000,00 EUR in etwa monatlich anfielen. Danach seien ihr konkrete Fragen gestellt worden, unter anderem was sie über die Betriebsratsvorsitzende und sonstige Betriebsratsmitglieder wisse, wie sich diese prozentual auf die Häuser verteilten und seit wann diese beschäftigt seien. Es sei in dem Gespräch darum gegangen, sich einen Überblick zu verschaffen, was die Situation betreffe.
- 32** Man sei bei dem Gespräch so verblieben, dass sich der Beklagte zu 2 habe melden wollen. Dies habe er auch getan und die Geschäftsführerin an eine weitere Person vermittelt. Diese sei dann selbst vor Ort gewesen, um sich die Häuser anzusehen und nach der Stimmung zu schauen. Sie habe sich die Häuser von der Geschäftsführerin zeigen lassen und hierbei auch einige Fragen gestellt, unter anderem private Fragen, z.B. seit wann der Vater der Geschäftsführerin tot sei, seit wann sie Geschäftsführerin sei und welche Verbindung sie zu dem Haus habe. Sie habe im Übrigen aber auch Fragen zu den Mitarbeitern gestellt. Unter anderem habe sie wissen wollen, ob diese auf Seiten des Betriebsrates oder auf ihrer Seite stünden. Das Gespräch und der Rundgang hätten ca. 1 Stunde gedauert. Die Person habe dann mitgeteilt, dass sie sich noch weiter mit dem Beklagten zu 2 und dem Zeugen C besprechen werde. Spät abends habe dann der Beklagte zu 2 bei der Geschäftsführerin angerufen und ihr gesagt, dass es gut wäre, Mitarbeiter einzusetzen, um nähere Details zu erfahren. Es wäre gut Leute einzusetzen, um zu erfahren, was sich im Betriebsrat abspielen und welche Wege dieser einschlagen würde. Es wäre wichtig, die Mitglieder des Betriebsrats näher kennen zu lernen.
- 33** Die Geschäftsführerin habe dann einen Anruf von der Kontaktperson des Beklagten zu 2 erhalten, in dem diese vorgeschlagen habe, den Zeugen C selbst in der Nachtwache einzusetzen, um die erforderlichen Informationen herauszufinden. Es habe auch ein Gespräch mit dem Beklagten zu 2 stattgefunden, in dem dieser gesagt habe, dass sie das alles zerschlagen müssten und dass es doch kein Bananenstaat sei.

- 34** Die Geschäftsführerin habe ihn befragt, wie er das meine. Hierauf habe er ihr entgegnet, dass sie sich dies nicht gefallen lassen könne, dass „die“ übertreiben würden, dass es ihr Familienbetrieb sei und dass sie sich überlegen müsse, wem das Unternehmen gehöre, ihr oder denen. Die Geschäftsführerin habe in der Zeit oft mit dem Beklagten zu 2 telefoniert. Ihre eigentliche Intention sei gewesen, sich rechtliche Hilfe zu holen. Es sei darum gegangen, gegenüber dem Betriebsrat rechtlich gewappnet zu sein, um gegebenenfalls gegensteuern zu können.
- 35** Der Zeuge C habe der Geschäftsführerin am Morgen nach der ersten Nacht des Einsatzes erzählt, dass die vier Mitarbeiter der Nachtwache trinken würden. Hierbei seien die Klägerin und drei weitere Mitarbeiterinnen gemeint gewesen. Er habe ihr auch gesagt, dass sie eine Bar im Haus hätten und den Alkohol dort lagern würden. Der Zeuge habe die Geschäftsführerin dann darüber unterrichtet, dass er die nächste Nacht mit den Mitarbeitern trinken und ihr dann Bescheid geben wolle. Er habe ihr eine Nachricht senden wollen, wann getrunken werde.
- 36** Die Geschäftsführerin habe dann entschieden, dass sie eine Kontrolle durchführen werde, bei der sie drei weitere Mitarbeiter mitnehmen werde. Es habe aber keinen konkreten Auftrag an den Zeugen bzw. den ebenfalls eingeschleusten Praktikanten gegeben.
- 37** Es sei dann alles etwas eskaliert, als der Vorfall bei der Nachtwache stattgefunden habe. Als sie dem Beklagten zu 2 von der Alkoholkontrolle erzählt habe, habe dieser entgegnet, dass es sich hierbei um einen guten Anfang handele. Er habe weiter geäußert, dass sie jetzt zusehen müssten, dass sie die Betriebsratsvorsitzende auch noch kleinkriegen würden. Es habe dann noch ein Gespräch mit dem Beklagten zu 2 gegeben, in dem dieser geäußert habe, dass die, gemeint gewesen seien die Betriebsräte, selbst dran schuld seien. Er habe auch gesagt, dass es gut wäre, wenn noch weitere Leute eingesetzt würden. Er habe ihr zudem eine Zusammenarbeit mit einem weiteren Anwalt empfohlen, da es sinnvoll sei, mit Leuten aus seinem Netzwerk zusammenzuarbeiten. Es habe dann so laufen sollen, dass der Beklagte zu 2 die Schriftsätze habe ausarbeiten sollen, diese aber von dem weiteren Anwalt unterschrieben und auf dessen Briefbogen hätten eingereicht werden sollen.
- 38** Der Beklagte zu 2 habe das Mandat nicht selbst übernommen, weil er der Meinung gewesen sei, dass er als Betriebsratsfresser gelte und dass dies deshalb nicht gut sei.
- 39** Die Geschäftsführerin habe an die weitere Person vorab ihrer Erinnerung nach 30.000,00 EUR gezahlt. Danach könnten es noch einmal 10.000,00 EUR bzw. weitere 15.000,00 EUR gewesen sein. Daneben seien noch die Rechtsanwaltsgebühren für den Beklagten zu 2 und auch die Rechtsanwaltsgebühren für den weiteren Rechtsanwalt gekommen.
- 40** Das von der Klägerin geschilderte Gespräch am 5. Januar 2012 sei nicht mit der Geschäftsführerin, sondern mit der damaligen Pflegedienstleiterin geführt worden, die sich sehr über den Betriebsrat wegen nicht genehmigter Dienstpläne geärgert habe. Die Pflegedienstleiterin habe sich nach dem Gespräch an die Geschäftsführerin gewandt.
- 41** Die Beklagten zu 1 und zu 3 sind der Auffassung, die Genugtuungsfunktion der Geldzahlung trete vollständig in den Hintergrund, weil die damals ordentlich nicht mehr kündbare Klägerin weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 3 gestanden habe.

- 42** Außerdem dringe der Anspruch bereits deshalb nicht durch, weil bei Schadensersatzansprüchen die Kenntnis von der Person des Schuldners vorliege, wenn die Verantwortlichkeit soweit geklärt sei, dass der Gläubiger aufgrund der ihm bekannten oder erkennbaren Tatsachen eine hinreichend aussichtsreiche, wenn auch nicht risikolose Klage gegen den Schuldner erheben könne. Dies sei bereits vor dem Sommer 2017 gewesen. In diesem Zusammenhang sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin im Kammertermin 1. Instanz am 26. Januar 2018 zu Protokoll erklärt habe, sowohl Strafanzeige gegen den Lockspitzel als die auch gegen die Geschäftsleitung gestellt zu haben. Außerdem habe die Klägerin spätestens nach Beendigung aller Zustimmungseretzungsverfahren im Laufe des 1. Halbjahres des Jahres 2012 gewusst, dass die Beklagte zu 3, Lockspitzel eingesetzt habe.
- 43** Außerdem sind die Beklagten zu 1 und 3 der Auffassung, die Beklagte zu 1 sei mangels Arbeitgebereigenschaft schon nicht passivlegitimiert. Dass die Beschlussverfahren in der Vergangenheit nur durch die Beklagte zu 1 geführt worden seien, habe daran gelegen, dass sich seinerzeit nur für diese ein Betriebsrat konstituiert hätte. Der Betriebsrat habe sich schätzungsweise bis ins Jahr 2012 nur als Betriebsrat der Beklagten zu 1 verstanden und sei erst zu einem späteren Zeitpunkt auch für die Beklagte zu 3 aufgetreten.
- 44** Außerdem seien mögliche Ansprüche verjährt, bzw. aufgrund tarifvertraglicher 6-monatige Ausschlussfrist, deren grundsätzliche Anwendbarkeit unstrittig ist, verfallen oder zumindest verwirkt.
- 45** Nachdem der Beklagte zu 2 den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gerügt hatte, hat das Arbeitsgericht den beschrifteten Rechtsweg mit Beschluss vom 26. Januar 2018 für zulässig erklärt. Die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht mit Beschluss vom 27. Juli 2018 zurückgewiesen.
- 46** Das am 26. Januar 2018 verkündete Teilurteil hat das hessische Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 6. November 2018 aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht Gießen zurückverwiesen.
- 47** Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die vorgetragene Inhalte der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.
- 48** Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen H, C, I, J und K. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die gerichtliche Niederschrift Bl. 340 (Rückseite) bis 343 d. A. verwiesen.

Entscheidungsgründe

- 49** Die Klage ist begründet.
- 50** Der Klägerin steht wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gegen die Beklagten zu 1 bis 3 als Gesamtschuldner eine Geldentschädigung i.H.v. 20.000,00 EUR nach § 823 Abs. 1 BGB zu.
- 51** Das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 8 Abs. 1 EMRK gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht im Privatverkehrsverkehr und insbesondere auch im Arbeitsverhältnis ist zu beachten (BAG, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 - , Rn. 14, juris).

- 52** Ein auf § 823 Abs. 1 BGB gestützter Anspruch auf Geldentschädigung kommt wegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung in Betracht. Ein solcher Anspruch setzt voraus, dass die Beeinträchtigung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (BAG am angegebenen Ort, Rz. 14).
- 53** Die Frage, ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hier sind in gebotener Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (BAG am angegebenen Ort, Rz. 16). Dabei ist ein wichtiger Bemessungsfaktor die Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung (BAG am angegebenen Ort, Rz. 33).
- 54** Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze, denen sich die Kammer anschließt, steht der Klägerin der Entschädigungsanspruch zu.
- 55** 1. Eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung liegt vor. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist die Kammer davon überzeugt, dass die Beklagten zu 1 und 3 in Zusammenarbeit mit dem Beklagten zu 2 drei Personen in den Betrieb der Beklagten zu 3 einschleusten, um an Kündigungssachverhalte hinsichtlich der Klägerin zu gelangen.
- 56** Dabei kam es den Beklagten zu 1 bis 3 nicht darauf an, ob die Klägerin tatsächlich rechtsrelevantes Fehlverhalten aufweisen werde, vielmehr war beabsichtigt, im Bedarfsfalle Sachverhalte zu erfinden. Um das Ziel der Entfernung der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 3 und aus dem bei der Beklagten zu 1 angesiedelten Betriebsrat zu erreichen, schleusten die Beklagten in den Betrieb der Beklagten zu 3 betriebsfremde Personen ein. Diese sollten die Klägerin zunächst beobachten und dann weitere Schritte einleiten. Davon ist die Kammer nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme überzeugt.
- 57** Denn der Zeuge C, eine der eingeschleusten Personen, der auch bei dem Gespräch am 16. Januar 2012 in einer Bar am D Flughafen zugegen war, hat widerspruchsfrei bezeugt, dass Ziel des Fremdpersonaleinsatzes das Entfernen der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis und aus dem Betriebsrat gewesen sei. In diesem Zusammenhang habe auch das Gespräch am D Flughafen gestanden.
- 58** Widerspruchsfrei schildert der Zeuge zudem, dass es am 16. Januar 2012 auch einen Auftragsschein einer weiteren Person an die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 gegeben habe, der als Betreff die Formulierung „Einschleusen“ getragen habe. Dieses Ergebnis steht im Einklang zu den Erklärungen der Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht am 6. November 2018, indem sie erklärte, dieser Person vorab 30.000,00 EUR gezahlt zu haben und sodann noch einmal 10.000,00 EUR bzw. weitere 15.000,00 EUR gezahlt zu haben. Dazu seien dann noch die Rechtsanwaltsgebühren für den Beklagten zu 2 und den weiteren Anwalt gekommen.
- 59** Diese erheblichen Zahlungen sprechen neben der Zeugenaussage gegen die Behauptung der Beklagten, es sei um die rechtliche Beratung gegangen. Sondern unterstützen den Vortrag der Klägerin, Ziel des Handelns sei gewesen, sie und die Betriebsratsvorsitzende aus dem Arbeitsverhältnis und dem Amt zu entfernen.

- 60** Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Zeuge C zudem in sich widerspruchsfrei und nachvollziehbar vorgetragen hat, dass es bei dem Gespräch am 16. Januar 2012 am D Flughafen nicht nur darum gegangen sei, die Klägerin und die Betriebsratsvorsitzende aus dem Betrieb zu entfernen, sondern dass auch klar gewesen sei, dass gegebenenfalls Tatsachen hätten fingiert werden sollen. Dies wird unterstützt durch die Bekundung des Zeugen, dass die Namen der Betriebsratsvorsitzenden und der Klägerin in dem Gespräch am 16. Januar 2012 erwähnt worden seien und dass er - der Zeuge - sogar Fotos bekommen hätte.
- 61** Weiter bekundet der Zeuge im Rahmen seiner Aussage, dass es auch schon in der Vergangenheit seine Aufgabe gewesen sei, Mitarbeiter aus Unternehmen herauszubekommen. Seine Aufgabe habe immer darin bestanden, in das Unternehmen eingeschleust zu werden und dort soziale Gefüge zu unterwandern oder Teil des Teams zu werden und dann entweder bestehende Vergehen wie Arbeitszeitbetrug oder sonstiges festzustellen oder gegebenenfalls auch Tatbestände zu fingieren. Auch im Gespräch am 16. Januar 2012 sei es darum gegangen, eine Strategie zu entwickeln.
- 62** Der Zeuge bekundet darüber hinaus, dass er nicht mehr mit Sicherheit sagen könne, ob bereits am 16. Januar 2012 am Flughafen in D eine Strategie präsentiert worden sei oder ob das genaue Vorgehen zu einem späteren Zeitpunkt präsentiert worden sei. Es sei jedoch allen Teilnehmern des Gespräches am 16. Januar 2012 klar gewesen, dass es darum gegangen sei, die Klägerin und die Betriebsratsvorsitzende aus dem Betrieb zu entfernen.
- 63** Damit hat der Zeuge die Behauptung der Klägerin gestützt, dass sie durch die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3 im Zusammenwirken mit dem Beklagten zu 2 aus dem Arbeitsverhältnis und dem Betriebsratsamt habe entfernt werden sollen. Hierbei waren die Beklagten zu 1 bis 3 bereit, die Klägerin nicht nur zu beobachten, sondern sie sollte zu vertragswidrigem Verhalten veranlasst werden. Dieses durch dritte Personen mit hervorgerufene Verhalten sollte dann als Kündigungsgrund verarbeitet werden.
- 64** Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist die Kammer davon überzeugt, dass die Beklagten zu 1 bis 3 bereit waren, die Klägerin unter der Verwendung von falschen Tatsachen und unter Herbeiführung von Sondersituationen aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, wobei sie zumindest durch die von dem Zeugen provozierte Situation des - zumindest angedienten - Alkoholkonsums die Veranlassung zu vertragswidrigem Verhalten in die Tat umgesetzt hatten.
- 65** Dieser streitige Alkoholkonsum führte dann auch zu der Einleitung von gerichtlichen Verfahren, um die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zu entfernen.
- 66** Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin tatsächlich den von dem Zeugen C mitgebrachten Sekt getrunken hat. Dies hat die Beweisaufnahme nicht eindeutig ergeben. Der Zeuge C und die Zeugin I bekunden, dass die Klägerin keinen Sekt getrunken habe, während die Zeugin H bekundet hat, dass sie von dem Sekt getrunken habe. Der Zeuge J schließlich bekundet, dass er erst später in den Raum gekommen sei und nicht gesehen habe, dass die Klägerin Sekt getrunken habe.
- 67** Unabhängig hiervon ist durch das verabredete und durchgeführte Ansetzen von Spitzeln auf die Klägerin und der - zumindest versuchten - Verleitung der Klägerin zum Alkohol-

konsum eine erhebliche Persönlichkeitsrechtsverletzung eingetreten, die angemessen zu entschädigen ist.

- 68** 2. Die Höhe der Entschädigung ist dabei antragsgemäß mit 20.000,00 EUR festzusetzen. Denn im Rahmen der Bemessung der Höhe der Geldentschädigung ist sowohl der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers als auch der der Prävention einer der wichtigen Bemessungsfaktoren (BAG, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 -, Rn. 33, juris).
- 69** Unter Berücksichtigung der Behauptung der Geschäftsführerin der Beklagten zu 1 und zu 3, Beträge in Höhe von 30.000,00 EUR und weiteren 10.000,00 EUR bzw. 15.000,00 EUR gezahlt zu haben, erscheint es sachgerecht, von diesem Gesamtbetrag in Höhe von ca. 40.000,00 EUR bis 45.000,00 EUR die Hälfte anzusetzen.
- 70** Denn die Geschäftsführerin war bereit und hat auch, zumindest 40.000,00 EUR aufgewendet, um 2 Personen (nämlich die Klägerin und die Betriebsratsvorsitzende) aus den Arbeitsverhältnissen und dem Betriebsrat zu entfernen. Es erscheint daher sachgerecht, den Betrag als Entschädigung anzusetzen, den die Geschäftsführerin im Hinblick auf die Entfernung der Klägerin aufzuwenden bereit war.
- 71** 3. Die Beklagten zu 1 bis 3 sind daher zur Entschädigungszahlung als Gesamtschuldner im Sinne von §§ 830, 840 BGB i.V.m. § 421 Satz 1 BGB verpflichtet. Denn nach § 830 Abs. 1 Satz 1 BGB ist jeder für den Schaden verantwortlich, wenn mehrere durch eine gemeinschaftlich begangene unerlaubte Handlung einen Schaden verursacht haben, und § 840 BGB begründet die Haftung als Gesamtschuldner, wenn für den aus einer unerlaubten Handlung entstehenden Schaden mehrere nebeneinander verantwortlich sind.
- 72** Dies trifft auf die Beklagten zu 1 bis 3 zu. Denn die Beklagten zu 1 bis 3 haben kollusiv zusammengearbeitet, um die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis und dem Betriebsratsamt zu drängen. Die Beklagten zu 1 und 3 sahen sich nicht allein in der Lage, ihr Ziel zu verwirklichen. Diesbezüglich bedienten sie sich des Beklagten zu 2, der sie mit Rat und Tat - wenn auch letztlich nur teilweise erfolgreich (immerhin verblieb die Klägerin im Arbeitsverhältnis und schied lediglich aus dem Betriebsrat aus) - unterstützte.
- 73** Dabei hat die Geschäftsführerin nicht nur die Beklagte zu 3 als die Arbeitgeberin der Klägerin vertreten, als sie mit dem Beklagten zu 2 das Herausdrängen der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis und dem Betriebsrat verabredete, sondern sie hat gleichfalls für die Beklagte zu 1 gehandelt. Denn die Klägerin war nicht nur Arbeitnehmerin der Beklagten zu 3, sondern auch Mitglied des bei der Beklagten zu 1 angesiedelten Betriebsrates. Da es der Geschäftsführerin darum ging, die Klägerin aus dem Betriebsrat und aus dem Arbeitsverhältnis zu entfernen, handelte sie sowohl für die Vertragsarbeitgeberin der Klägerin, nämlich die Beklagte zu 3, als auch für die juristische Person, bei der das Betriebsratsamt der Klägerin angesiedelt war, nämlich der Beklagten zu 1.
- 74** Der Beklagte zu 2 hat das Persönlichkeitsrecht der Klägerin schwerwiegend verletzt, indem er die Beklagten zu 1 und 3 bei dem Versuch unterstützte, sie durch Überwachung und Verleitung zu rechtswidrigen Handlungsweisen aus dem Arbeitsverhältnis und dem Betriebsrat zu entfernen.

75

Daher schulden die Beklagten zu 1 bis 3 den Entschädigungsanspruch gemäß § 421 BGB in der Weise, dass die Klägerin berechtigt ist, die Entschädigung nur einmal zu fordern, sie aber nach ihrem Belieben diese von den Beklagten zu 1 bis 3 ganz oder zu einem Teil fordern kann. Bis zur Bewirkung der ganzen Leistung bleiben die Beklagten zu 1 bis 3 verpflichtet.

- 76** 4. Der Anspruch der Klägerin ist auch nicht verjährt oder verfallen. Insoweit wird auf die Ausführungen des Hessischen Landesarbeitsgerichts im Urteil vom 6. November 2018, dort auf Seite 23, verwiesen. Der Anspruch ist auch nicht verwirkt, da das Umstandsmoment nicht ersichtlich ist.
- 77** 5. Der Zinsanspruch rechtfertigt sich aus § 291 ZPO.
- 78** 6. Als unterlegene Parteien haben die Beklagten zu 1 bis 3 die Kosten des Rechtsstreits als Gesamtschuldner zu tragen, § 91 ZPO. Hiervon ausgenommen sind die Kosten der Berufung, diese haben die Klägerin und die Beklagten zu 1 und 3 jeweils zur Hälfte zu tragen, § 97, 92 ZPO. Die Benennung des Beklagten zu 2 im Urteilstenor erfolgte insoweit unzutreffend. Dieser war am Berufungsrechtsstreit nicht beteiligt. Über die Kosten des Beschlussverfahrens ist bereits entschieden.
- 79** 7. Gründe für die Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG, sofern diese nicht ohnehin nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes nach § 64 Abs. 2 ArbGG zulässig ist, sind nicht ersichtlich.
- 80** 8. Der Wert des Streitgegenstandes ergibt sich aus der Höhe der Klageforderung, § 3 ZPO.