
Datum: 24.09.2021
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 20 A 3558/20.PVL
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2021:0924.20A3558.20PVL.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Düsseldorf, 34 K 2939/19.PVL
Nachinstanz: Bundesverwaltungsgericht, 5 PB 18.21
Normen: LPVG NRW §§ 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, 79 Abs. 2;; BGB §§ 241 Abs. 2, 626 Abs. 2 Satz 1 und 2;; SGB IX § 174 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1, Satz 2; ArbGG §§ 64 Abs. 6 Satz 1, 87 Abs. 2 Satz 1; ZPO §§ 286 Abs. 1 Satz 1, 398 Abs. 1, 525 Satz 1

Leitsätze:

1. Das Rechtsschutzbedürfnis der Dienststelle für ein Gerichtsverfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Personalrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds entfällt nicht dadurch, dass dessen Amtszeit während des gerichtlichen Verfahrens endet, sofern sich ohne Unterbrechung eine neue Amtszeit anschließt (Anschluss an BAG, Beschluss vom 27.1.2011 ? 2 ABR 114/09 ?).
2. Beantragt die Dienststelle die Zustimmung des Personalrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds, muss sie den Personalrat über die Sozialdaten, die Kündigungsart und die Kündigungsgründe umfassend unterrichten.
3. Ist das betreffende Personalratsmitglied schwerbehindert, steht es der Dienststelle frei, den Antrag auf Zustimmung zu dieser Kündigung beim Integrationsamt vor, während oder erst nach der Personalratsbeteiligung zu stellen (Anschluss an BAG, Urteil vom 11.5.2000 ? 2 AZR 276/99 ?).
4. Der Antrag der Dienststelle auf Zustimmung des Personalrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds ist innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des

§ 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu stellen. Diese Frist gilt auch für die Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens bei Gericht.

5. Die für den Fristbeginn nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB maßgebliche Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen liegt vor, wenn der Kündigungsberechtigte zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht (Anschluss an BAG, Urteil vom 11.6.2020 ? 2 AZR 442/19 ?).

6. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung löst jede weitere Pflichtwidrigkeit einen neuen Fristbeginn aus.

7. Ein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB kann in einer schwerwiegenden Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten liegen. Zu diesen zählt die Loyalitätspflicht nach § 241 Abs. 2 BGB mit dem Inhalt, die Dienststelle und deren Ansehen nicht zu schädigen (Anschluss an LAG München, Urteil vom 29.7.2020 ? 11 Sa 332/20 ?).

8. Ausgehend davon kann es einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB darstellen, wenn ein Personalratsmitglied eines Universitätsklinikums gegenüber Stellenbewerbern zum Ausdruck bringt, dass zumindest eine größere Erfolgschance zwingend mit einer Mitgliedschaft in einer bestimmten Gewerkschaft verknüpft sei.

9. Länger zurückliegende Pflichtverletzungen dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen zur Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung herangezogen werden. Dies ist unter anderem der Fall, wenn die früheren Vorgänge mit den neueren Vorgängen in einem so engen sachlichen Zusammenhang stehen, dass die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die als Gesamtverhalten zum Anlass der Kündigung genommen worden sind (Anschluss an BAG, Urteil vom 15.3.2001 ? 2 AZR 147/00 ?).

Tenor:

Die Beschwerden werden zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

1

I.

2

Der Antragsteller ist ein als Anstalt des öffentlichen Rechts betriebenes Universitätsklinikum.
Der Beteiligte zu 1. ist der beim Antragsteller gebildete Personalrat der

3

nichtwissenschaftlichen Beschäftigten mit 21 Mitgliedern, dem auch die Beteiligte zu 2. angehört. Der Antragsteller begehrt im vorliegenden Verfahren, die vom Beteiligten zu 1. verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. zu ersetzen.

Die am 00.00.1959 geborene Beteiligte zu 2. wurde am 00.00.1977 bei dem Antragsteller als Reinigungskraft eingestellt. Seit dem 00.00.2005 ist sie als Disponentin in die Entgeltgruppe 6 TV?L eingruppiert. Schon seit dem 00.00.1993 ist sie wegen ihrer Personalratstätigkeit von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Die verheiratete Beteiligte zu 2. ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. Sie ist unterhaltspflichtig für einen volljährigen, schwerbehinderten Sohn. 4

Mit Schreiben vom 22. März 2019 lud der Antragsteller die Beteiligte zu 2. für denselben Tag wegen des Vorwurfs einer schwerwiegenden Verletzung der Dienstpflichten zu einer Anhörung ein. Nach dem Anhörungsprotokoll vom gleichen Tag waren neben der Beteiligten zu 2. unter anderem der damalige Vorsitzende des Beteiligten zu 1., die Vertreterin der Schwerbehindertenvertretung und der Zeuge L., Leiter der Abteilung Arbeitsrecht und Grundsatzfragen sowie stellvertretender Personaldezernent beim Antragsteller, anwesend. Der Zeuge L. fragte die Beteiligte zu 2., ob Bewerber um Stellen beim Antragsteller ihre Bewerbungen vorab beim Beteiligten zu 1. vorlegen sollten und ob ihr im Zusammenhang mit Stellenbewerbungen Gefälligkeiten oder Geschenke angeboten worden seien, sowie nach der Art, in der sie um Mitglieder für die Gewerkschaft Z. werbe. Nach zehn Minuten wurde die Anhörung abgebrochen und der Vorsitzende des Beteiligten zu 1. bat darum, die Vorwürfe schriftlich zu äußern. 5

Mit Schreiben vom 25. März 2019 hörte der Antragsteller die Beteiligte zu 2. wegen des Verdachts einer missbräuchlichen Amtsausübung, einer schweren Störung des Betriebsfriedens, Vorteilsannahme und Bestechlichkeit an. Er führte dazu aus: Er habe Hinweise erhalten, dass die Beteiligte zu 2. Interessenten auf ausgeschriebene Stellen gesagt habe, eine Bewerbung habe nur dann eine Chance auf Erfolg, wenn die Interessenten auch Mitglied der Gewerkschaft Z. seien bzw. noch würden, und der Beteiligte zu 1. helfe nur Z.-Mitgliedern. Zudem bestehe der Verdacht, dass die Beteiligte zu 2. Geschenke bzw. geldwerte Vorteile von Bewerbern oder Dritten angenommen habe. Die Vorwürfe basierten auf den Angaben des Zeugen I., eines beim Antragsteller beschäftigten Sozialberaters, ferner der Zeugen I1. und B. sowie der Zeugin S. Letztere habe überdies berichtet, dass sie anlässlich eines Gesprächs mit der Beteiligten zu 2. vor deren Büro gewartet und dabei beobachtet habe, wie die Zeuginnen O. und L1. mit Tüten voller Geschenke in das Büro hineingegangen und mit leeren Tüten wieder hinausgegangen seien. Die Vorfälle hätten sich in der Zeit von 2015 bis 2019 ereignet. Die Beteiligte zu 2. erhalte Gelegenheit, sich bis zum 1. April 2019 zu den Vorwürfen zu äußern. Bei fehlender Rückäußerung werde nach Aktenlage entschieden, wobei eine außerordentliche Kündigung zu erwägen sei. 6

Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 29. März 2019 nahm die Beteiligte zu 2. hierzu Stellung und teilte mit: Die bezeichneten Personen kenne sie zum Teil nicht, im Übrigen seien die Gespräche anders verlaufen als von diesen geschildert. Sie habe potentiellen Bewerbern niemals mitgeteilt, dass deren Bewerbung nur bei einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft Z. Aussicht auf Erfolg habe. Außerdem habe sie nie Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile angenommen. Die Zeuginnen O. und L1. hätten dies eidesstattlich versichert. Im Auftrag des Beteiligten zu 1. verwalte sie ? die Beteiligte zu 2. ? die Jubilar-Geschenke, die in einem Schrank bzw. auf einer Anrichte in ihrem Büro aufbewahrt würden. Solche Geschenke könne die Zeugin S. gesehen haben. 7

- Mit getrennten Schreiben jeweils vom 1. April 2019 hörte der Antragsteller die Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung an und beantragte beim Beteiligten zu 1. die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nach § 43 Abs. 2 Satz 1 LPVG NRW. 8
- Der Beteiligte zu 1. teilte mit Schreiben vom 4. April 2019 mit: Er könne noch keine abschließende Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abgeben, weil er nicht ausreichend informiert worden sei. Zunächst sei nicht ersichtlich, ob die Schwerbehinderung der Beteiligten zu 2. hinreichend berücksichtigt und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt worden sei. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung liege nicht vor. Den erhobenen Vorwürfen habe die Beteiligte zu 2. ausdrücklich widersprochen. 9
- Der Antragsteller beantragte mit Schreiben vom 5. April 2019 beim Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung. Nach seinen Angaben in der mündlichen Anhörung vor dem Fachsenat am 24. September 2021 liegt diese Zustimmung mittlerweile vor. 10
- Mit Schreiben vom 10. April 2019 erteilte der Antragsteller der Beteiligten zu 2. mit sofortiger Wirkung ein Hausverbot für das gesamte Gelände des Universitätsklinikums. Der dagegen gerichtete Antrag der Beteiligten zu 2. auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes blieb in beiden Instanzen ohne Erfolg (Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts Düsseldorf, Beschluss vom 12. Juli 2019 ? 34 L 1262/19.PVL ?; Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 27. November 2019 ? 20 B 1018/19.PVL ?). 11
- Bereits am 5. April 2019 hat der Antragsteller das vorliegende personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren mit dem Begehren eingeleitet, die Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. zu ersetzen. Ergänzend zu dem unstreitigen Teil des Sachverhalts hat er zur Begründung im Wesentlichen vorgetragen: Er habe am 12. März 2019 einen Hinweis von dem bei ihm tätigen Sozialberater, dem Zeugen I., erhalten, dass die Beteiligte zu 2. Stellenbewerbern empfohlen habe, eine Kopie der Bewerbung beim Beteiligten zu 1. einzureichen, und ihnen gesagt habe, dass ihre Bewerbung nur dann aussichtsreich sei, wenn sie Mitglied der Gewerkschaft Z. seien oder würden. Der Zeuge I. habe an diesem Tag den Zeugen I1. vorgestellt, der die Beteiligte zu 2. am 7. oder 8. Februar 2019 wegen einer Stelle angesprochen und sie um Hilfe gebeten habe. Die Beteiligte zu 2. habe dem Zeugen I1. erklärt, dazu müsse er erst Gewerkschaftsmitglied werden. Dies habe der Zeuge I1. abgelehnt und sich an den Zeugen I. gewandt. Der Zeuge I. habe am 12. März 2019 von weiteren ähnlichen Fällen berichtet, aber keine Namen nennen wollen, bevor er mit den betreffenden Personen gesprochen habe; wegen Urlaubsabwesenheit und eines geplanten medizinischen Eingriffs könne er nicht sicher voraussehen, wann er dazu komme. Am 18. März 2019 sei der Zeuge I. mit der Zeugin S. erschienen und habe eine schriftliche Einlassung des Zeugen I1. vorgelegt. Die Zeugin S. habe über ein ähnliches Vorgehen der Beteiligten zu 2. im Frühjahr 2015 berichtet, als sie sich auf eine Stelle beim Antragsteller beworben habe. Sie habe sich einen Mitgliedsantrag geben lassen. Als sie diesen etwa eineinhalb Wochen später bei der Beteiligten zu 2. habe abgeben wollen, habe sie beim Warten vor dem Büro der Beteiligten zu 2. beobachtet, wie die Zeuginnen O. und L1. mit zwei Tüten voller Geschenke das Büro betreten und es mit leeren Tüten wieder verlassen hätten. Die Geschenke habe sie dann auf einer Anrichte im Büro gesehen. Dies lasse sich nicht mit der Verwaltung der Jubilargeschenke durch die Beteiligte zu 2. erklären. Im Gegensatz zu den Bewerbungen der beiden Zeuginnen sei die Bewerbung der Zeugin S. erfolglos geblieben. Die Zeugin O. habe am 21. März 2019 12

gegenüber dem Zeugen L. erklärt, keinen privaten Kontakt zur Beteiligten zu 2. zu pflegen; nach dem Vorhalt der Geschenkeübergabe anlässlich ihrer Bewerbung habe sie keine weiteren Angaben mehr gemacht. Die Zeugin L1. habe bis zur Stellung des Antrags bei Gericht nicht befragt werden können, weil sie erkrankt gewesen sei. In den eidesstattlichen Versicherungen der Zeuginnen O. und L1. heiße es bezeichnenderweise, sie hätten der Beteiligten zu 2. "im Rahmen des Arbeitsverhältnisses" keine Geschenke gemacht. Diese Erklärung sei unpräzise; die Zeuginnen hätten damals in keinem Arbeitsverhältnis mit dem Antragsteller gestanden, sondern seien bei einer Tochtergesellschaft beschäftigt gewesen. Am 18. März 2019 habe der Zeuge B. dem Zeugen L. berichtet, sich im Sommer 2017 auf eine Stelle bei einer Tochtergesellschaft beworben zu haben. Es sei geplant gewesen, ihn vorbehaltlich der Zustimmung des Beteiligten zu 1. vertretungsweise befristet einzustellen. Als der Zeuge B. sich bei der Beteiligten zu 2. nach der Zustimmung erkundigt habe, habe diese ihm erklärt, er müsse Mitglied bei Z. werden, wenn er vom Personalrat unterstützt werden wolle. Dies habe der Zeuge B. abgelehnt. Die Stelle sei dann neu ausgeschrieben und anderweitig besetzt worden.

Zur rechtlichen Würdigung hat der Antragsteller im Wesentlichen ausgeführt: Die Zustimmung des Beteiligten zu 1. sei gemäß § 43 Abs. 2 Satz 1 LPVG NRW zu ersetzen. Die Schwerbehinderung der Beteiligten zu 2. sei ausreichend berücksichtigt worden. Als er ? der Antragsteller ? den Beteiligten zu 1. angehört habe, habe ihm die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung noch nicht vorgelegen, so dass er diese nicht mit der Anhörung habe übermitteln können. Im Übrigen müsse der Personalrat nicht über die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung informiert werden. Auf der Grundlage der Zeugenaussagen und Anhörungen bestehe auch unter Berücksichtigung der Schreiben der Schwerbehindertenvertretung und des Beteiligten zu 1. der dringende, auf objektive Tatsachen begründete Verdacht einer schweren Störung des Betriebsfriedens durch eine missbräuchliche Ausübung des Personalratsamts, der Nötigung, Vorteilsannahme und Bestechlichkeit. Dies stelle einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB dar. Die Schilderungen der Zeugen seien glaubhaft und bestätigten ein schon länger in der Belegschaft kursierendes Gerücht, dass sich eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft "positiv" bei Stellenbesetzungsverfahren auswirke. Sie stützten die gegenüber der Beteiligten zu 2. erhobenen Vorwürfe. Die Verknüpfung der Mitgliedschaft bei Z. mit einer aussichtsreichen Bewerbung sowie die Entgegennahme von Geschenken führten zu einer massiven Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihm ? dem Antragsteller ? und der Beteiligten zu 2. Schon die bloße Aufforderung an einen Bewerber zum Gewerkschaftsbeitritt genüge für eine fristlose Kündigung. Einer nachweislichen Einflussnahme der Beteiligten zu 2. auf Entscheidungen des Personalrats bedürfe es nicht, zumal insbesondere die betriebsfremden Bewerber die konkreten Einflussmöglichkeiten des Beteiligten zu 1. und der Beteiligten zu 2. auf Stellenbesetzungen nicht gekannt haben dürften. Im Übrigen habe der Beteiligte zu 1. als Personalrat durch das Landespersonalvertretungsgesetz eine so starke Stellung erhalten, dass er im Ergebnis Einstellungen blockieren könne und dies beim Antragsteller auch regelmäßig tue. Genau dies habe die Beteiligte zu 2. getan, indem sie Bewerbern erklärt habe, ihre Bewerbungen hätten ohne die Mitgliedschaft bei Z. keinen Erfolg. Ein vernünftiger und rechtlich zulässiger Grund dafür, Bewerber zu ermuntern, die Bewerbung auch beim Personalrat abzugeben, sei nicht ersichtlich. Der Antragsteller sei als Behörde verpflichtet, bei Stellenausschreibungen den Schutz des Bewerbungsverfahrensanspruchs aller Bewerber sicherzustellen und die Stellen auf der Basis des Prinzips der Bestenauslese zu vergeben. Schon der Anschein von Bestechlichkeit sei inakzeptabel. Insbesondere im Bereich der öffentlichen Verwaltung habe der Bürger insoweit ein besonderes Vertrauen in die Rechtmäßigkeit des Handelns, das zu bewahren sei. Der Umstand, dass es sich bei den drei Stellenbewerbern um Beschäftigte von

Tochterunternehmen gehandelt habe, sei nicht zu Gunsten der Beteiligten zu 2. zu berücksichtigen, weil die Gefahr bestehe, dass diese Ereignisse nach außen gelangten. Jedenfalls aber werde der Betriebsfrieden erheblich gestört, wie sich etwa aus der Sonderausgabe von Z. vom 00.00.2019 ergebe. Der Beteiligte zu 1. und damit auch die Beteiligte zu 2. als dessen Mitglied müssten Entscheidungen nach pflichtgemäßem Ermessen unter Wahrung der Amtspflichten treffen. Diesen Anforderungen sei die Beteiligte zu 2. nicht gerecht geworden und habe dadurch das Vertrauen des Antragstellers zu ihr zerstört. Die Beteiligte zu 2. sei Amtsträgerin im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB und habe die Tatbestände der §§ 331 Abs. 1, 332 Abs. 1 und 3 StGB verwirklicht. Die gegen die Beteiligte zu 2. erhobenen Vorwürfe beträfen keinesfalls allein die Personalratstätigkeit, sondern auch das Arbeitsverhältnis. Das auch für ein Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen ihm ? dem Antragsteller ? und der Beteiligten zu 2. sei endgültig und unwiederbringlich gestört. Die Voraussetzungen für ein Amtsenthebungsverfahren nach § 25 LPVG NRW (Verletzung personalvertretungsrechtlicher Amtspflichten) seien nicht dieselben wie die für eine außerordentliche Kündigung (Verletzung ausschließlich strafrechtlicher oder arbeitsvertraglicher Pflichten). Das Amtsenthebungsverfahren stelle daher kein milderes Mittel dar. Die im konkreten Fall vorzunehmende Interessenabwägung gehe zu Lasten der Beteiligten zu 2. aus. Hierbei seien einerseits die persönlichen Umstände der Beteiligten zu 2. (unter anderem langjährige Betriebszugehörigkeit, eigene Schwerbehinderung, Unterhaltspflicht gegenüber einem schwerbehinderten volljährigen Sohn) berücksichtigt worden. Auf der anderen Seite lasse die Schwere der Verfehlungen keine andere Entscheidung als eine außerordentliche Kündigung zu, zumal die Beteiligte zu 2. gemäß § 34 Abs. 2 TV?L ordentlich unkündbar sei. Eine weitere Zusammenarbeit mit der Beteiligten zu 2. sei ihm ? dem Antragsteller ? vor dem Hintergrund der Vorkommnisse in der Vergangenheit und dem damit einhergehenden unwiederbringlichen Vertrauensverlust nicht zuzumuten. Die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten. Diese habe nicht vor Abschluss der Anhörung der Beteiligten zu 2., also mit Eingang deren Stellungnahme am 1. April 2019, zu laufen begonnen.

Der Antragsteller hat eine undatierte Stellungnahme des Zeugen I1. sowie eidesstattliche Versicherungen der Zeugin S. vom 5. Juni 2019 und des Zeugen L. vom 7. Mai 2019 vorgelegt. 14

Der Antragsteller hat beantragt, 15

die Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. gemäß § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW zu ersetzen. 16

Der Beteiligte zu 1. hat beantragt, 17

den Antrag abzulehnen. 18

Er hat vorgetragen: Das Zustimmungsersatzungsverfahren sei schon nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden. Der Antragsteller habe ihn nicht ausreichend und umfassend darüber informiert, inwieweit die Schwerbehinderung der Beteiligten zu 2. berücksichtigt werde. Im Anhörungsschreiben an ihn seien weder die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung noch eine etwaige Antragstellung an das Integrationsamt thematisiert worden. 19

In der Sache sei die Kündigung nicht gerechtfertigt. Der Beteiligten zu 2. seien ausschließlich Pflichtenverstöße im Rahmen der Ausübung ihrer Personalratstätigkeit vorgeworfen worden, nicht hingegen die Verletzung arbeitsrechtlicher Vertragspflichten. In einem solchen Fall wäre aber anstelle einer fristlosen Kündigung allenfalls die Einleitung eines 20

Amtsenthbungsverfahrens nach § 25 LPVG NRW in Betracht zu ziehen gewesen. Im Anhörungsschreiben des Antragstellers an ihn ? den Beteiligten zu 1. ? fehlten Angaben dazu, inwieweit bei der Interessenabwägung ein solches Amtsenthebungsverfahren in den Blick genommen und warum es als nicht ausreichend angesehen worden sei. Eine Grundlage für eine außerordentliche Kündigung bestehe nicht. Die Beteiligte zu 2. habe den Vorwürfen ausdrücklich widersprochen. Die Annahme von Geschenken im Zusammenhang mit Bewerbungen sei auch vor dem Hintergrund abwegig, dass nicht er ? der Beteiligte zu 1. ? Auswahlentscheidungen treffe, sondern die Dienststelle. Dasselbe gelte für den Vorwurf, ein einzelnes Personalratsmitglied habe Bewerbern gesagt, dass eine Bewerbung nur über eine Mitgliedschaft bei Z. Erfolg haben könne. Die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung seien nicht erfüllt. Insbesondere lasse sich die Kündigung nicht auf die Aussagen der Zeugen stützen. Die Zeugin S. wisse nicht einmal mehr genau, wann die von ihr berichtete Geschenkeübergabe erfolgt sein solle. Im Übrigen hätten die Zeuginnen O. und L1. die Darstellung bestritten. Da die Beteiligte zu 2. die Jubilargeschenke verwalte, könne die Zeugin S. diese Geschenke falsch zugeordnet haben. Der Zeuge B. sei im Rahmen der Bewerbung für eine Laborhilfskraft nach Durchführung der Vorstellungsgespräche nicht vom Antragsteller ausgewählt worden. Dessen späterer Einstellung auf eine andere, befristete Stelle und dessen unbefristeter Weiterbeschäftigung habe er ? der Beteiligte ? zu 1. zugestimmt. Soweit der Zeuge B. Aussagen eines Personalratsmitglieds zur Frage, warum er eine Stelle nicht ohne vorherige Ausschreibung erhalten könne, missverstanden habe, dürfe dies nicht zu Lasten der Beteiligten zu 2. gehen. Den Zeugen I1. kenne die Beteiligte zu 2. nicht; Missverständnisse in Gesprächen seien nicht auszuschließen. Die Interessenabwägung des Antragstellers unter Berücksichtigung auch entlastender Aspekte sei unzureichend. Die Praxis, wonach er ? der Beteiligte zu 1. ? Bewerbern anbiete, eine Kopie ihres Bewerbungsschreibens bei ihm abzugeben, diene dazu, ihm die Wahrnehmung seiner Aufgaben zu ermöglichen. Der Zeuge I. sei im Frühjahr 2019 auch Wahlbewerber zum Betriebsrat der Tochtergesellschaft H. gewesen. Diese Wahl sei angefochten worden, die Beteiligte zu 2. sei als Zeugin daran wesentlich beteiligt.

Die Beteiligte zu 2. hat zwei gleichlautende eidesstattliche Erklärungen der Zeuginnen O. und L1. jeweils vom 28. März 2019 vorgelegt, wonach diese "weder im Frühjahr 2015 noch zu einem anderen Zeitpunkt Frau [...] Geschenke im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gemacht" hätten. Außerdem hat die Beteiligte zu 2. eine eidesstattliche Versicherung der Zeugin E1., damals stellvertretende Personalratsvorsitzende, vom 21. Mai 2019 eingereicht, in der diese die Hilfsangebote des Personalrats für Stellenbewerber schildert und den Ablauf der Bewerbungshistorie des Zeugen B. erläutert. 21

Die Beteiligte zu 2. hat ebenfalls beantragt, 22
den Antrag abzulehnen. 23

Die Beteiligte zu 2. hat sich den Ausführungen des Beteiligten zu 1. angeschlossen und ergänzend im Wesentlichen vorgetragen: Der Beteiligte zu 1. biete allen Stellenbewerbern an, ihre Bewerbung auch beim Personalrat abzugeben für den Fall, dass die Bewerbung die zuständige Stelle beim Antragsteller nicht erreiche. Sie ? die Beteiligte zu 2. ? habe weder Geschenke angenommen noch Stelleninteressenten erklärt, dass eine Bewerbung ohne die Mitgliedschaft bei Z. keinen Erfolg haben könne. Den entsprechenden Zeugenaussagen lasse sich ein solcher Vorwurf nicht entnehmen. Vielmehr seien die Aussagen fehlinterpretiert worden. Da sie für die Verwaltung der Jubilar-Geschenke zuständig sei, die in ihrem Büro gelagert würden, könne die Zeugin S. diese Geschenke dort gesehen haben. Im Übrigen erinnere sie sich daran, dass die Zeuginnen O. und L1. Tüten dabei gehabt hätten, in denen 24

sie ihr Essen transportiert hätten. Üblicherweise suchten Beschäftigte den Personalrat in ihrer Pause auf. Viele hätten dann Lebensmittel in Tüten dabei. Bei den Stellenbewerbungen des Zeugen B. sei diesem zunächst ein wesentlich erfahrener Bewerber vorgezogen worden. Im folgenden Besetzungsverfahren für eine befristete Stelle habe der Beteiligte zu 1. im Juli 2017 eine vorherige Ausschreibung für erforderlich gehalten, was dann auch erfolgt sei; der Zeuge B. sei daraufhin ausgewählt worden. Der Beteiligte zu 1. habe später auch der unbefristeten Weiterbeschäftigung des Zeugen B. zugestimmt. Im Zusammenhang mit der Frage des Zeugen B., warum er nicht ohne vorherige Ausschreibung eine Stelle besetzen könne, habe sie ? die Beteiligte zu 2. ? diesem (nur) erklärt, "dass der Personalrat beschlossen habe, die Stelle zunächst ausschreiben zu lassen, damit alle potentiellen BewerberInnen die Gelegenheit hätten, sich darauf zu bewerben, zumal die letzte Stellenausschreibung mind. 1 Jahr her sei". Der Antragsteller habe unberechtigte Vorwürfe erhoben und den Sachverhalt nicht umfassend aufgeklärt, etwa zum Ablauf des Bewerbungsverfahrens des Zeugen B.. Die Rolle des Zeugen I. in einem Wahlanfechtungsverfahren betreffend den Betriebsrat einer Tochtergesellschaft des Antragstellers sei zu berücksichtigen. Sie ? die Beteiligte zu 2. ? sei Hauptbelastungszeugin in diesem Verfahren, in dem auch gegenüber dem Zeugen I. Vorwürfe der Wahlmanipulation erhoben worden seien. Mit der einseitigen Bewertung der vorliegenden Anhaltspunkte zu ihren ? der Beteiligten zu 2. ? Ungunsten wolle der Antragsteller möglicherweise die erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit sanktionieren. Die außerordentliche Kündigung scheitere bereits daran, dass dem Antragsteller die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar sei. Ein Amtsenthebungsverfahren wäre jedenfalls ein milderer Mittel. Auch die anderen abwägungsrelevanten Umstände sprächen für sie ? die Beteiligte zu 2. ?, wie etwa ihre langjährige, beanstandungsfreie Dienststellenzugehörigkeit. Der behauptete Vertrauensverlust der Öffentlichkeit rechtfertige keine außerordentliche Kündigung, zumal der Antragsteller nur Gespräche zwischen ihr ? der Beteiligten zu 2. ? und Beschäftigten der Tochterunternehmen des Antragstellers beschreibe.

Die Kündigungsschutzklagen der Zeuginnen O. und L1. gegen die ihnen gegenüber jeweils ausgesprochenen außerordentlichen Kündigungen durch den Antragsteller sind erfolgreich gewesen (im Verfahren der Zeugin L1.: Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 23. Oktober 2019 ? 12 Ca 3226/19 ?, Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 9. Juni 2020 ? 14 Sa 732/19 ?; im Verfahren der Zeugin O.: Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 1. August 2019 ? 7 Ca 2321/19 ?, Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 28. April 2020 ? 3 Sa 562/19 ?).

25

Die Fachkammer für Landespersönalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts hat Beweis erhoben über die Tatsachengrundlage für die außerordentliche Kündigung der Beteiligten zu 2. durch Vernehmung der Zeugen B., I1., S., L1., O., I., L. und E1. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 23. November 2020 Bezug genommen.

26

Mit Beschluss vom 23. November 2020 hat die Fachkammer für Landespersönalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts die Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. gemäß § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW ersetzt. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen ausgeführt: Die Voraussetzungen für die Ersetzung der Zustimmung lägen vor. Die formellen Voraussetzungen seien erfüllt. Insbesondere habe der Antragsteller in seinem Zustimmungersuchen vom 1. April 2019 gegenüber dem Beteiligten zu 1. umfassend dargestellt, aus welchen Gründen er die Kündigung beabsichtige. Einer Information über die Beteiligung der

27

Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamtes habe es dabei nicht bedurft. Eine Reihenfolge für die Beteiligung von Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt sei gesetzlich nicht vorgegeben. Die Vorgehensweise des Antragstellers sei auch in zeitlicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Ausgehend von der zweiwöchigen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB habe er sowohl die Zustimmung des Beteiligten zu 1. rechtzeitig beantragt als auch das auf Zustimmungsersetzung gerichtete Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht rechtzeitig eingeleitet. Die Frist habe hier nach Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen, den erforderlichen weiteren Ermittlungen und der Anhörung der Beteiligten zu 2. am 1. April 2019 zu laufen begonnen. Die außerordentliche Kündigung sei unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt. Der dafür erforderliche wichtige Grund liege vor. Nach der Beweisaufnahme stehe fest, dass die Beteiligte zu 2. Stellenbewerbern gegenüber zum Ausdruck gebracht habe, dass ein Erfolg der Bewerbung bzw. zumindest eine größere Erfolgschance zwingend mit einer Mitgliedschaft bei Z. verknüpft sei. Die entsprechenden Aussagen der Zeugen B., I1. und S. seien glaubhaft. Es bestehe auch kein Grund, an der Glaubwürdigkeit dieser Zeugen zu zweifeln. Anhaltspunkte für eine persönlich motivierte Belastungstendenz fehlten. Die Glaubhaftigkeit der Angaben der Zeugen B., I1. und S. werde unterstützt durch die Aussagen der Zeugen I. und L., die sich ebenfalls als glaubwürdig erwiesen. Die (versuchte) Beeinflussung potentieller Stellenbewerber verletze sowohl personalvertretungsrechtliche als auch arbeitsvertragliche (Neben?)Pflichten in massiver Weise. Aus § 62 LPVG NRW folge, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität der Amtsführung nicht beeinträchtigt werden dürfe. Es bestehe auch eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, diese Norm zu beachten, weil der Antragsteller im Rahmen seiner Personalplanung ein legitimes Interesse daran habe, Bewerber unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit zu berücksichtigen. Die außerordentliche Kündigung sei auch bei einer Gesamtwürdigung der konkreten Umstände des vorliegenden Falles gerechtfertigt. Die Beteiligte zu 2. habe in erheblicher Weise und mehrfach ihre arbeitsvertraglichen Pflichten im Gesamtzeitraum von 2015 bis 2019 verletzt. Mit dieser Vorgehensweise habe sie wiederholt ihre Stellung als Personalratsmitglied missbraucht und das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Antragsteller nachhaltig zerstört. Dabei habe sie das "Privileg" der hundertprozentigen Freistellung von ihrer Arbeitstätigkeit ausgenutzt und ihre Kompetenzen massiv überschritten. Darüber hinaus sei der Betriebsfrieden erheblich gestört, wie sich auch in der Beweisaufnahme gezeigt habe. All dies werde nicht durch die zu Gunsten der Beteiligten zu 2. sprechenden Aspekte (lange Dienststellenzugehörigkeit, langjährige Personalratstätigkeit) und ihre persönliche Situation (Schwerbehinderung, Unterhaltspflicht gegenüber einem erwachsenen, behinderten Sohn) aufgewogen. Eine Abmahnung scheide bei den schwerwiegenden Verfehlungen und der nachhaltigen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses als milderer Mittel ebenso aus wie eine außerordentliche Kündigung mit einer "sozialen Auslauffrist". Die Stellung des Antragstellers als Anstalt des öffentlichen Rechts im Bereich des Gesundheitswesens gebiete es mit Blick auf die Außenwirkung und das Ansehen in der Bevölkerung, das Vertrauen in rechtmäßiges Handeln und einen möglichst reibungslosen Ablauf auch der inneren Verwaltungsvorgänge wie etwa Personalauswahlverfahren zu schützen. Der Antragsteller müsse sich schließlich nicht auf ein Amtsenthebungsverfahren nach § 25 LPVG NRW anstelle der Kündigung verweisen lassen, weil es hier auch um Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gehe. Zudem könne dieses Verfahren weder das zerstörte Vertrauensverhältnis noch den gestörten Betriebsfrieden noch die erheblich beeinträchtigte Außenwirkung des Antragstellers wiederherstellen.

Gegen diesen Beschluss haben der Beteiligte zu 1. und die Beteiligte zu 2. Beschwerde erhoben.

28

29

Bei den Personalratswahlen im Frühjahr 2021 ist die Beteiligte zu 2. erneut in den Personalrat gewählt worden.

Der Beteiligte zu 1. macht zur Begründung seiner Beschwerde im Wesentlichen geltend: Das 30
Zustimmungsverfahren nach § 43 Abs. 2 Satz 1 LPVG NRW sei schon nicht ordnungsgemäß
eingeleitet worden. Er sei nicht hinreichend und umfassend unterrichtet worden, weil er keine
Hinweise dazu erhalten habe, ob und in welcher Form der besondere Kündigungsschutz
nach dem SGB IX berücksichtigt worden sei. Ohne diese Informationen könne er nicht
beurteilen, ob die Kündigung rechtswirksam vorbereitet werde. Die Zwei-Wochen-Frist des
§ 626 Abs. 2 BGB sei nicht für alle Vorwürfe gewahrt. Der Zeuge B. habe erklärt, er habe
über den behaupteten Vorfall aus dem Jahre 2017 schon im Sommer 2017 mit Herrn N., dem
Personaldezernenten und stellvertretenden kaufmännischem Geschäftsführer im Hause des
Antragstellers, gesprochen. Damals sei der Antragsteller dem aber offenbar nicht weiter
nachgegangen. Dass die Zwei-Wochen-Frist für den Vorwurf eingehalten worden sei, den der
Zeuge I1. erhoben habe, sei ebenfalls nicht ersichtlich. Der Antragsteller wolle ausweislich
der Antragsschrift vom 5. April 2019 über den Zeugen I. am 12. März 2019 davon erfahren
und an diesem Tag mit dem Zeugen I1. gesprochen haben. Der Zeuge I. habe dagegen vor
Gericht ausgesagt, er habe Herrn N. Ende Februar oder Anfang März 2019 erstmals davon
berichtet, ohne Anwesenheit des Zeugen I1. Der Zeuge I1. habe von keinem Gespräch mit
Herrn N. berichtet. Die Fachkammer habe die belastenden Zeugenaussagen insgesamt
falsch und die erkennbaren sprachlichen Schwierigkeiten der Zeugen B. und I1. einseitig zu
Lasten der Beteiligten zu 2. gewürdigt. Sie ? die Fachkammer ? habe angenommen, dass
diese Zeugen die Aussagen der Beteiligten zu 2. richtig verstanden hätten und diese auch
? beim Zeugen B. über zwei Jahre später ? zutreffend hätten wiedergeben können. Die
Abweichungen in der Aussage des Zeugen B. von der der Zeugin E1. seien nicht mit
sprachlichen Unzulänglichkeiten zu erklären. Der Zeuge B. habe der Zeugin E1. nichts von
angeblichen nötigen Aussagen der Beteiligten zu 2. berichtet. Die gesamten Angaben des
Zeugen B. und auch dessen eidesstattliche Versicherung seien vor dem Hintergrund seiner
Verständigungsschwierigkeiten höchst fragwürdig. Dasselbe gelte für die Aussage des
Zeugen I1. und dessen schriftlicher Stellungnahme, die er nach eigenen Angaben nicht
einmal vollständig gelesen habe. Ob diese Zeugen den Unterschied zwischen zulässiger
Werbung für eine Gewerkschaft und einer eventuell nötigen Handlung sprachlich
ausreichend erfassen könnten, sei zweifelhaft. Auch die Aussage der Zeugin S. sei einseitig
und zielbezogen gewürdigt worden. Unklar sei, wie diese sich an den genauen Wortlaut des
Gesprächs mit der Beteiligten zu 2. erinnern wolle, wenn sie nicht einmal mehr sagen könne,
ob die Zeuginnen O. und L1. das Büro der Beteiligten zu 2. mit leeren Tüten oder ohne etwas
in der Hand verlassen hätten und ob sie im Büro nur die Geschenke oder Tüten mit
Geschenken gesehen habe. Die Zeuginnen O. und L1. hätten dagegen bestätigt, nichts
dabeigehabt zu haben. Entgegen der Annahme des Antragstellers herrsche im
Personalratsbüro einer so großen Behörde wie dem Antragsteller reger Publikumsverkehr.
Der Personalrat hänge Kopien aller Stellenausschreibungen in den Flur vor dem
Personalratsbüro, weil nicht alle Stelleninteressenten Zugang zu den elektronisch
veröffentlichten Ausschreibungen ? etwa 1.000 jährlich ? hätten. Viele Bewerber und auch
Kollegen nähmen den Unterschied zwischen dem Personalrat und der Gewerkschaft nicht
wahr. Die Annahme der Fachkammer, wonach die Kündigung unter Würdigung aller
Umstände des Einzelfalls als gerechtfertigt erscheine, sei falsch. Dass der Betriebsfrieden
gestört sei, sei ? gerade unter Berücksichtigung der in Kenntnis der Vorwürfe erfolgten
Wiederwahl der Beteiligten zu 2. in den Personalrat ? nicht nachvollziehbar. Eine Abmahnung
oder ein Amtsenthebungsverfahren nach § 25 LPVG NRW seien jedenfalls mildere Mittel.

Die Beteiligte zu 2. trägt zur Begründung ihrer Beschwerde ergänzend zu ihrem erstinstanzlichen Vorbringen und den Ausführungen des Beteiligten zu 1. im Beschwerdeverfahren im Wesentlichen vor: Sie habe keine Geschenke angenommen. Die Zeuginnen O. und L1. hätten eindeutig und zweifelsfrei bezeugt, dass der von der Zeugin S. behauptete Sachverhalt nicht stattgefunden habe. Aus den Urteilen der Arbeitsgerichte ergebe sich, dass den Zeuginnen kein Fehlverhalten vorzuwerfen sei; die Kündigungsschutzklagen seien erfolgreich gewesen. Die Aussage der Zeugin S. sei vage und widersprüchlich. Zu Einzelheiten der angeblichen Geschenke habe sie nichts Konkretes mehr sagen können. Wenn die Zeugin tatsächlich erregt und erbozt gewesen sei, hätte sie sich die wesentlichen Kerndetails merken müssen. Die Fachkammer habe nicht berücksichtigt, dass die Zeugin S. in ihrer Aussage nicht zwischen dem Gesehenen und den Schlüssen, die sie daraus gezogen habe, unterscheide. Gegen die Geschenkeübergabe spreche auch, dass sie nicht im Geheimen stattgefunden habe. Weiter sei nicht bewiesen, dass dies in kausalem Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit geschehen sei. Sie ? die Beteiligte zu 2. ? habe weder jemanden gezwungen, in die Gewerkschaft Z. einzutreten, noch unerlaubt für eine Gewerkschaft geworben. Die entsprechenden Zeugenaussagen seien inhaltlich bedenklich und die gerichtliche Würdigung nicht haltbar. Ein nötiger Gesprächsinhalt sei nicht nachgewiesen. Die Aussage des Zeugen B. sei nicht verwertbar, weil seine Aussage derjenigen der Zeugin E1. widerspreche. Dass sich der Zeuge I1. trotz seiner schlechten Deutschkenntnisse an den genauen Wortlaut eines kurzen und Jahre zurückliegenden Gesprächs erinnere, sei realitätsfremd. Seine eidesstattliche Versicherung habe er nicht einmal vollständig gelesen. Es gebe keinen Grund, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertige. Das ihr ? der Beteiligten zu 2. ? vorgeworfene Verhalten stelle keine Benachteiligung i. S. v. § 62 LPVG NRW dar. Weder sie ? die Beteiligte zu 2. ? noch der Beteiligte zu 1. könnten beeinflussen, wen der Antragsteller letztlich einstelle. Jeder Bewerber wisse, dass nicht der Personalrat die Arbeitnehmer einstelle. Keiner der Zeugen habe sich durch das Gespräch mit ihr ? der Beteiligten zu 2. ? von einer Bewerbung abhalten lassen. Unabhängig davon beträfe ein solches angenommenes Fehlverhalten nur ihre Funktion als Personalratsmitglied, weil eine Einflussmöglichkeit auf Einstellungsverfahren suggeriert werde, die nur aus der Personalratstätigkeit folgen könne. Die §§ 62 und 2 LPVG NRW begründeten keine arbeitsvertraglichen Pflichten. Im Übrigen handelte es sich allenfalls um eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten, die in ihrer Gewichtung hier keiner Hauptpflicht vergleichbar seien. Spätestens die im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung durchzuführende Interessenabwägung falle zu ihren ? der Beteiligten zu 2. ? Gunsten aus. Eine personalvertretungsrechtliche Reaktion oder eine Abmahnung, die auch schon im Jahre 2017 hätten erfolgen können, wären mildere Mittel gewesen, zumal es sich bei der großen Anzahl von Einstellungen durch den Antragsteller allenfalls um singuläre Verfehlungen in Einzelfällen handeln könnte. Aus welchen Gründen sich ihre ? der Beteiligten zu 2. ? vollständige Freistellung erschwerend auswirken solle, habe das Verwaltungsgericht nicht begründet. Die Störung des Betriebsfriedens sei nicht belegt. Es sei schon unklar, inwieweit die vorliegenden Sachverhalte im Betrieb bekannt seien. Ihre mehr als 40-jährige Beschäftigungsdauer lasse eine außerordentliche Kündigung jedenfalls unverhältnismäßig werden.

Der Beteiligte zu 1. und die Beteiligte zu 2. beantragen jeweils,	32
den angegriffenen Beschluss zu ändern und den Antrag des Antragstellers abzulehnen.	33
Der Antragsteller beantragt,	34
die Beschwerden zurückzuweisen.	35

Er verteidigt den angefochtenen Beschluss und führt ergänzend aus: Die Kenntnis über eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamtes habe weder die Entscheidung des Beteiligten zu 1. über die Zustimmung zur Kündigung beeinflusst noch habe diese Beteiligung etwas mit den Kündigungsgründen und dem Abwägungsprozess im engeren Sinne zu tun. Die Zwei-Wochen-Frist sei gewahrt. Er ? der Antragsteller ? habe am Freitag, dem 29. März 2019, die letzten notwendigen Ermittlungen durchgeführt, so dass die Frist am 1. April 2019 zu laufen begonnen habe. Daran ändere sich nichts dadurch, dass der Zeuge B. bereits im November 2017 Herrn N. über das Ereignis informiert habe. Herr N. sei damals in seiner Funktion als Geschäftsführer der F. GmbH angesprochen worden, der damaligen Arbeitgeberin des Zeugen. Die Darstellung des Zeugen B. gehöre zwar zum Kerngeschehen und besitze eine gewisse Tragweite, stelle aber nur einen Teil der später bekannt gewordenen Vorwürfe dar. Im Übrigen gebe es viele Gerüchte und gehe er nicht jedem Gerücht weiter nach. Er ? der Antragsteller - sei erst veranlasst worden, weiter zu ermitteln, als sich die Vorwürfe gegen die Beteiligte zu 2. potenziert hätten. Für die Bewertung der Zeugenaussagen mache es keinen Unterschied, ob der Zeuge I. erst mit Herrn N. gesprochen oder erst zusammen mit dem Zeugen I1. den Zeugen L. aufgesucht habe. Entscheidend sei, dass die zuständige Personalabteilung von den konkreten Vorfällen erstmals am 12. März 2019 erfahren habe. Auch wenn der Zeuge I. Herrn N. bereits Ende Februar oder Anfang März informiert haben sollte, habe er nach seiner Aussage damals noch keine Namen genannt, so dass er ? der Antragsteller ? zu diesem Zeitpunkt keine weiteren Maßnahmen habe ergreifen können. Die Würdigung der Zeugenaussagen durch die Fachkammer sei nicht zu beanstanden. Es genüge ein für das praktische Leben brauchbarer Grad an Gewissheit, der Zweifeln Schweigen gebiete. Die sprachlichen Schwierigkeiten der Zeugen B. und I1. seien angemessen berücksichtigt worden. Auch wenn der Zeuge I1. in deutscher Sprache nur über begrenzte Ausdrucksmöglichkeiten verfüge, bedeute das nicht, dass ihm auch die intellektuelle Befähigung fehle, eine vom Sinngehalt her ganz einfache Aussage der Beteiligten zu 2. richtig zu verstehen, wonach ein Bewerbungserfolg mit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft verknüpft sei. Im Übrigen ergäben sich die sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten und die Wortwahl der Zeugen B. und I1. in anschaulicher Weise aus dem Wortprotokoll über die mündliche Anhörung vor der Fachkammer. Ein nötiger Inhalt der Aussage der Beteiligten zu 2. sei nicht erforderlich. Es gehe um die Assoziation, dass eine Mitgliedschaft bei Z. die Einstellungschancen verbessere. Dabei bestehe sehr wohl eine gewisse Einflussmöglichkeit des Personalrats, weil dieser durch Zustimmungsverweigerungen Einstellungen verhindern oder in die Länge ziehen könne. Die Zeugen B., I1. und S. seien keinem Lager zuzuordnen und es sei auch nicht erkennbar, welche Vorteile ihnen eine Falschaussage bringen sollte. Dies sei bei den Zeuginnen O. und L1. anders. Aus den arbeitsgerichtlichen Urteilen ergebe sich keineswegs, dass den Zeuginnen O. und L1. kein Fehlverhalten vorzuwerfen sei. Die Urteile seien vielmehr davon ausgegangen, dass Geschenke übergeben worden seien, hätten das aber nicht als ausreichend für eine außerordentliche Kündigung dieser Zeuginnen angesehen. Die Zeugin E1. sei ein langjähriges Mitglied des Beteiligten zu 1., eine enge Kollegin der Beteiligten zu 2. und ebenfalls über die Liste der Gewerkschaft Z. gewählt worden. Dies müsse bei der Bewertung ihrer Aussage beachtet werden. Ohne Bedeutung sei, dass sich der Zeuge I1. nicht mehr daran erinnern könne, wann genau er nach dem Vorfall den Zeugen I. getroffen habe; es gehe um eine Diskrepanz von maximal zwei Tagen, die mit allgemeinen Schwächen des Erinnerungsvermögens zu erklären sein dürfte. Die Zweifel der Beteiligten zu 2. an der Glaubwürdigkeit der Zeugin S. griffen nicht durch. Insbesondere sei unklar, warum die Zeugin S. gerade die Beteiligte zu 2. ausgewählt haben sollte, um sie mit Falschaussagen gezielt zu beschädigen. Der Vortrag, solche Geschenkeübergaben fänden im Geheimen statt, sei nicht nachvollziehbar. Zum einen dürfte im Büro der Beteiligten zu 2. wohl kaum reger Publikumsverkehr geherrscht haben, zum anderen sei zweifelhaft, ob sich die Zeuginnen O.

und L1. der Gefahr einer Entdeckung bewusst gewesen seien. Die Fachkammer habe zutreffend kein milderes Mittel als die außerordentliche Kündigung gesehen, zumal die Geschehnisse mittlerweile in der ganzen Belegschaft bekannt seien. Für die Abwägung sei auch relevant, dass die Beteiligte zu 2. in absehbarer Zeit das Rentenalter erreichen werde. Aus § 62 LPVG NRW lasse sich für alle Dienststellenangehörigen eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht herleiten. Dasselbe folge jedenfalls aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die Beteiligte zu 2. habe aber auch gegen die Pflichten aus § 64 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 LPVG NRW verstoßen. Ein vollständig freigestelltes Personalratsmitglied könne nur gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten verstoßen, weil die Hauptleistung nicht mehr erbracht werde. Es bestehe eine erhebliche Wiederholungsgefahr.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Gerichtsakte zum vorliegenden Verfahren und zum Verfahren der Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts Düsseldorf 34 L 1262/19.PVL (nachgehend: Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen 20 B 1018/19.PVL) Bezug genommen. 37

II. 38

Die zulässigen Beschwerden der Beteiligten zu 1. und 2. haben keinen Erfolg. Die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts hat die Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. zu Recht gemäß § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW ersetzt. 39

Nach § 43 Abs. 2 Satz 1 LPVG NRW bedarf die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Dienststelle ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist (Satz 2 der Vorschrift). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. 40

A. Der Antrag des Antragstellers auf Ersetzung der Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. ist zulässig. 41

Das Rechtsschutzbedürfnis ist nicht dadurch entfallen, dass die vorhergehende Amtszeit der Beteiligten zu 2. als Personalratsmitglied während des gerichtlichen Verfahrens endete. 42

Schließt sich an das Ende der Amtszeit, in der ein Antrag nach § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW gestellt wurde, ohne Unterbrechung eine neue Amtszeit des Personalratsmitglieds an, gilt die Zustimmungsverweigerung durch den Personalrat fort. Das Zustimmungsersetzungsverfahren erledigt sich nicht, sondern kann weitergeführt werden. 43

Vgl. BAG, Beschluss vom 27. Januar 2011 ? 2 ABR 114/09 ?, juris, Rn. 18. 44

Dies ist hier der Fall. Nach den insoweit unbestrittenen Angaben der Beteiligten zu 2. ist sie im Frühjahr 2021 erneut in den Personalrat gewählt worden. 45

B. Der Antrag ist auch begründet. Die Voraussetzungen für die Ersetzung der Zustimmung sind in verfahrensrechtlicher (dazu I.) und materiell-rechtlicher Hinsicht (dazu II.) erfüllt. 46

I. Die verfahrensrechtlichen Anforderungen für die Ersetzung der Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. sind gewahrt. Das Antragsschreiben des Antragstellers vom 1. April 2019 an den Beteiligten zu 1. nebst 47

Anlagen enthält die für dessen Entscheidung erforderlichen Informationen (dazu 1.). Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung ist rechtzeitig beim Beteiligten zu 1. gestellt worden (dazu 2.). Der Beteiligte zu 1. hat die Zustimmung zur Kündigung nicht erteilt (dazu 3.). Die Frist für die Stellung des Antrags beim Verwaltungsgericht auf Ersetzung der Zustimmung ist ebenfalls eingehalten (dazu 4.).

1. Die dem Antragsteller bei einem Zustimmungsantrag zu einer außerordentlichen Kündigung obliegenden Mitteilungspflichten sind erfüllt. 48

Der Personalrat ist über die beabsichtigte Kündigung umfassend zu unterrichten. Ihm sind die Sozialdaten des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Kündigungsart und die Kündigungsgründe mitzuteilen. Letzteres erfordert eine so detaillierte Beschreibung des Sachverhalts, dass der Personalrat ohne eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich ein Bild davon zu machen, ob Bedenken gegen die Kündigung anzumelden sind. Dazu muss der Arbeitgeber die für seine Bewertung maßgeblichen Tatsachen vollständig mitteilen; pauschale, schlag- oder stichwortartige Umschreibungen genügen dafür ebenso wenig wie bloße Werturteile. Gründe, die gegen den Ausspruch der Kündigung sprechen könnten, müssen ebenfalls genannt werden. 49

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 13. Oktober 2006 ? 1 A 4365/05.PVB ?, juris, Rn. 38; Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 43 Rn. 67. 50

Diesen Anforderungen genügt der Antrag vom 1. April 2019. Der Antragsteller hat darin ? durch den zuständigen Kaufmännischen Direktor, der [...] in Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW handelt, soweit das nichtwissenschaftliche Personal betroffen ist ? die ihm damals bekannten und aus seiner Sicht für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen ausführlich geschildert sowie die schriftlichen Belege beigelegt, die ihm damals vorlagen. Die Sozialdaten der Beteiligten zu 2. sind ebenfalls angegeben worden. Soweit der Hinweis darauf fehlte, dass die Beteiligte zu 2. für einen volljährigen, schwerbehinderten Sohn unterhaltspflichtig ist, ist weder geltend gemacht noch sonst ersichtlich, dass dieser Umstand die Entscheidungsfindung des Beteiligten zu 1. beeinflusst haben könnte. 51

Die von den Beteiligten im Antragsschreiben vermissten Hinweise zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamtes waren entbehrlich, weil gesetzlich nicht vorgegeben ist, in welcher Reihenfolge Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt beteiligt werden. 52

Daher steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers beim Integrationsamt vor, während oder erst nach der Personalratsbeteiligung zu stellen. 53

Vgl. Bay. VGH, Beschluss vom 3. Dezember 2018 ? 17 P 18.111 ?, juris, Rn. 24; BAG, Urteil vom 11. Mai 2000 ? 2 AZR 276/99 ?, juris, Rn. 28; a. A. Kossens, ZfPR 2019, 69 (70). 54

Auch muss der Arbeitgeber in einem solchen Fall die Schwerbehindertenvertretung nicht vor dem Personalrat beteiligen. 55

Vgl. BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 ? 2 AZR 378/18 ?, juris, Rn. 19. 56

Anhaltspunkte dafür, dass der Beteiligte zu 1. zu befürchten hatte, die in Rede stehenden Beteiligungen seien durch den Antragsteller überhaupt nicht beabsichtigt, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

2. Der Antragsteller hat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung rechtzeitig beim Beteiligten zu 1. beantragt. 58

a) Die für die Stellung eines solchen Antrags maßgebliche Zwei-Wochen-Frist ergibt sich aus § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB. Diese Frist bezieht sich in Fällen, in denen der Arbeitgeber für die Kündigung auf eine vorher einzuholende Zustimmung angewiesen ist, auch auf die Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen muss, um die erforderliche Zustimmung zu erhalten. Dies betrifft unter anderem den Antrag auf Zustimmung beim Personalrat. 59

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 11. September 1997 ? 1 A 1027/97.PVL ?, juris, Rn. 4, zur Kündigung eines Vertrauensmannes der Schwerbehinderten; Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a. a. O., § 43 Rn. 68 f. 60

Die Frist beginnt nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsbeauftragte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. 61

Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Der Kündigungsbeauftragte, der bislang nur Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu laufen begännen. Dies gilt allerdings nur so lange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts und der Beweismittel verschaffen sollen. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Für die übrigen Ermittlungen gilt keine Regelfrist. Bei ihnen ist fallbezogen zu beurteilen, ob sie hinreichend zügig betrieben wurden. Sind die Ermittlungen abgeschlossen und hat der Kündigungsbeauftragte eine hinreichende Kenntnis vom Kündigungssachverhalt, beginnt der Lauf der Ausschlussfrist. Unbeachtlich ist, ob die Ermittlungsmaßnahmen tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder überflüssig waren. 62

Vgl. BAG, Urteil vom 11. Juni 2020 ? 2 AZR 442/19 ?, juris, Rn. 36, 40; siehe auch BVerwG, Beschluss vom 28. Januar 1998 ? 6 P 2.97 ?, juris, Rn. 29. 63

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung löst jede weitere Pflichtwidrigkeit einen neuen Fristbeginn aus. 64

Vgl. Gieseler, in: Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 7. Aufl. 2021, § 626 BGB Rn. 122; zum Fristbeginn bei einem Gesamtverhalten mit mehreren Pflichtverletzungen siehe BAG, Urteil vom 1. Juni 2017 ? 6 AZR 720/15 ?, juris, Rn. 64. 65

Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person, ist grundsätzlich die Kenntnis des gesetzlich oder satzungsgemäß für die Kündigung zuständigen Organs maßgeblich. Sind für den Arbeitgeber mehrere Personen gemeinsam vertretungsberechtigt, 66

genügt grundsätzlich die Kenntnis schon eines der Gesamtvertreter.

Vgl. BAG, Urteil vom 1. Juni 2017 ? 6 AZR 720/15 ?, juris, Rn. 61.

67

b) Ausgehend davon begann die Frist am 1. April 2019, nachdem der Antragsteller an diesem Tag die Stellungnahme der Beteiligten zu 2. vom 29. März 2019 erhalten hatte. In diesem Zeitpunkt waren die erforderlichen Ermittlungen in ausreichendem Maße abgeschlossen und die Beteiligte zu 2. angehört, so dass der Antragsteller durch seinen Kaufmännischen Direktor, der [...] die arbeitsrechtlichen Entscheidungen für die Beschäftigten des Universitätsklinikums trifft, über eine Kündigung entscheiden konnte. Die Zwei-Wochen-Frist aus § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB hat der Antragsteller gewahrt, da er mit Schreiben vom gleichen Tag den Beteiligten zu 1. um Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung gebeten hat.

68

In der Zeit vor dem 1. April 2019 hatte der Antragsteller mit der gebotenen Eile ermittelt, um sich umfassend und zuverlässig über den Kündigungssachverhalt und die Beweismittel zu informieren. Dies ergibt sich zur Überzeugung des Fachsenats aus dem Vorbringen des Antragstellers und der erstinstanzlichen Beweisaufnahme. Am 12. März 2019 erhielt der Antragsteller dadurch einen konkreten Hinweis auf ein mögliches Fehlverhalten der Beteiligten zu 2., dass der Zeuge I1. im Beisein des Zeugen I. (einem beim Antragsteller tätigen betrieblichen Sozialberater) dem Zeugen L. (stellvertretender Personaldezernent beim Antragsteller) und Herrn N. (Personaldezernent beim Antragsteller) von seinem Gespräch mit der Beteiligten zu 2. berichtete, in dem diese ihm erklärt habe, er müsse Mitglied bei Z. werden, wenn er sich erfolgreich auf eine Stelle beim Antragsteller bewerben wolle. Der Zeuge I. hatte von vergleichbaren Fällen bei anderen Beschäftigten gehört, wollte aber deren Namen nicht ohne Rücksprache mit diesen nennen. In Absprache mit dem Zeugen L. klärte er zunächst ab, welche Beschäftigten aussagebereit waren. Am 18. März 2019 berichtete die Zeugin S. dem Zeugen L. im Beisein des Zeugen I. ihre Erlebnisse mit der Beteiligten zu 2. im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung im Jahre 2015. Außerdem schilderte der Zeuge B. nach den Angaben des Zeugen L. diesem sein Gespräch mit der Beteiligten zu 2. anlässlich seiner Bewerbungen. Daraufhin sichtete der Zeuge L. die damaligen Einstellungsvorgänge, ließ sich von der Zeugin S. Unterlagen zu deren Gewerkschaftszugehörigkeit geben und sprach mit der Zeugin O. Die Zeugin L1. war damals erkrankt und für den Zeugen L. nicht erreichbar. Am 22. März 2019 bat der Zeuge L. die Beteiligte zu 2. zu einer Anhörung, die am gleichen Tag erfolgte. Ausweislich des Anhörungsprotokolls wurde die Anhörung nach etwa zehn Minuten abgebrochen und forderte der Vorsitzende des Beteiligten zu 1. den Zeugen L. auf, der Beteiligten zu 2. alle Vorwürfe schriftlich zukommen zu lassen. Dies erfolgte durch Schreiben vom 25. März 2019, zu dem die Beteiligte zu 2. mit Schreiben vom 29. März 2019, eingegangen beim Antragsteller am 1. April 2019, Stellung nahm.

69

Der Vorwurf des Beteiligten zu 1., der Antragsteller habe die Ermittlungen nicht mit der gebotenen Eile durchgeführt, greift nicht durch. Der Beteiligte zu 1. trägt dazu vor, das Vorbringen des Antragstellers, wonach er am 12. März 2019 von den Zeugen I. und I1. den Hinweis auf das Fehlverhalten der Beteiligten zu 2. erhalten habe, widerspreche den Aussagen dieser Zeugen; der Zeuge I. habe Herrn N. bereits eher ? ohne den Zeugen I1. ? informiert und der Zeuge I1. habe von keinem Gespräch mit Herrn N. berichtet. Dies steht der Annahme, der Antragsteller habe am 12. März 2019 von den Vorwürfen erfahren, nicht entgegen. Der Zeuge I. hat ausgesagt, er habe Herrn N. Ende Februar oder Anfang März 2019 über die Vorwürfe gegenüber der Beteiligten zu 2. informiert und der Zeuge I1. sei bei diesem ersten Gespräch nicht dabei gewesen. Bei diesem ersten Gespräch hat der Zeuge I. nach seinen Angaben aber noch keine Namen von Beschäftigten genannt, weil er zuerst mit

70

diesen habe sprechen wollen. Der Zeuge I1. hat zwar nicht von einem Gespräch mit Herrn N. berichtet, wohl aber, dass er später (nach dem Unterschreiben seiner schriftlichen Stellungnahme) vom Zeugen L. zu seinem Gespräch mit der Beteiligten zu 2. befragt worden sei.

Die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB ist nicht deswegen versäumt worden, weil Herr N., der seit Anfang Juli 2017 (auch) stellvertretender kaufmännischer Direktor beim Antragsteller [...] und als solcher [...] (stellvertretend) für arbeitsrechtliche Entscheidungen für die Beschäftigten des Universitätsklinikums zuständig ist, vom Zeugen B. im Sommer 2017 von dessen Gespräch mit der Beteiligten zu 2. erfahren hat, das der Zeuge geführt hatte, nachdem der Beteiligte zu 1. in seiner Sitzung vom 20. Juli 2017 die Zustimmung zur Einstellung des Zeugen verweigert hatte. Denn die Gespräche der Beteiligten zu 2. mit unterschiedlichen Personen in den Jahren 2017 und 2019 stellen eigene Sachverhalte dar. Die Pflichtwidrigkeit im Gespräch zwischen der Beteiligten zu 2. und dem Zeugen I1., von der der Antragsteller erst im Jahre 2019 erfuhr, löste jedenfalls einen neuen Fristbeginn aus. Von der Frage des Fristbeginns zu unterscheiden ist die Frage, inwieweit der Vorfall im Jahre 2017 noch zur Rechtfertigung der beabsichtigten Kündigung herangezogen werden darf (siehe dazu unten unter II. 2.). 71

c) Es kann offen bleiben, in welchem Verhältnis die aus § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB abgeleitete (und hier eingehaltene) Zwei-Wochen-Frist zur Stellung des Antrags beim Personalrat zur Frist in § 174 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IX steht, wonach die Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen beim Integrationsamt nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden kann, 72

vgl. dazu BAG, Urteil vom 2. März 2006 ? 2 AZR 46/05 ?, juris, Rn. 14 f., zu der § 174 SGB IX entsprechenden Vorschrift des § 91 SGB IX a. F.: "Die Vorschrift des § 91 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verdrängt die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht. (...) Die Fristen des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB und § 91 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bestehen somit selbständig nebeneinander und verdrängen einander nicht gegenseitig."; siehe auch BAG, Urteil vom 27. Februar 2020 ? 2 AZR 390/19 ?, juris, Rn. 15 ff., 73

und ob die Einhaltung der Frist des § 174 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IX im vorliegenden Verfahren zu prüfen ist. Sie beginnt nach Satz 2 dieser Vorschrift ebenso wie die Frist gemäß § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Da der Antragsteller die Zustimmung beim Integrationsamt nach Aktenlage am 5. April 2019 beantragt hat, ist auch diese Frist hier gewahrt. 74

3. Der Beteiligte zu 1. hat der Kündigung innerhalb der Drei-Tages-Frist des § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW nicht zugestimmt. Vielmehr hat er mit Schreiben vom 4. April 2019 mitgeteilt, er sehe sich noch nicht in der Lage, zu der geplanten Maßnahme abschließend Stellung zu nehmen, weil ausreichende Informationen zur Berücksichtigung der Schwerbehinderung der Beteiligten zu 2. fehlten. 75

4. Die Frist für die Stellung des Antrags beim Verwaltungsgericht auf Ersetzung der Zustimmung ist eingehalten. 76

Auch für diesen Antrag gilt die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB. Wie oben ausgeführt, gilt diese Frist in Fällen, in denen der Arbeitgeber für die Kündigung auf eine vorher einzuholende Zustimmung angewiesen ist, auch für die Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen muss, um die erforderliche Zustimmung zu erhalten. Dazu zählt auch 77

die Einleitung des Zustimmungseretzungsverfahrens bei Gericht.	
Vgl. Cécior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a. a. O., § 43 Rn. 69, 83.	78
Die aus den dargestellten Gründen ab dem 1. April 2019 laufende Zwei-Wochen-Frist hat der Antragsteller gewährt, indem er am 5. April 2019 das gerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren eingeleitet hat.	79
II. Der Antrag, die Zustimmung des Beteiligten zu 1. zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 2. zu ersetzen, ist begründet. Die außerordentliche Kündigung ist unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt i. S. v. § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW.	80
Dies ist dann der Fall, wenn es einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB gibt, d. h. wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der (wegen § 15 Abs. 2 Satz 1 KSchG) hier fiktiven Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.	81
Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 13. Oktober 2006 ? 1 A 4365/05.PVB ?, juris, Rn. 43.	82
Dafür ist es zunächst erforderlich, dass der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist (dazu 1.). Im Weiteren muss dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar sein (dazu 2.).	83
Vgl. BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 ? 2 AZR 370/18 ?, juris, Rn. 15, m. w. N.; Cécior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a. a. O., § 43 Rn. 57.	84
Beide Voraussetzungen sind hier erfüllt.	85
1. Es liegt ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor.	86
a) Dafür kommen vor allem dem Arbeitnehmer zur Last fallende schuldhaftes Vertragsverletzungen in Betracht.	87
Vgl. Cécior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a. a. O., § 43 Rn. 58.	88
Neben der Verletzung arbeitsvertraglicher Hauptpflichten kann auch die Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Das betrifft sowohl Nebenleistungspflichten, die auf die Hauptleistungspflicht bezogen sind und der Vorbereitung, der ordnungsgemäßen Durchführung und der Sicherung der Hauptleistung dienen und diese ergänzen, als auch sonstige Nebenpflichten. Zu diesen gehört nach § 241 Abs. 2 BGB die Pflicht des Arbeitnehmers, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und dessen Vertragspartner Rücksicht zu nehmen. Sie trifft das Personalratsmitglied regelmäßig auch während der Zeit einer Freistellung von der Arbeitspflicht. Ein schwerer Verstoß gegen diese Pflicht kann geeignet sein, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen zu zerstören.	89
Vgl. BAG, Urteile vom 20. Oktober 2016 ? 6 AZR 471/15 ?, juris, Rn. 18, und vom 12. Mai 2010 ? 2 AZR 587/08 ?, juris, Rn. 19.	90
	91

Besteht der wichtige Grund für die außerordentliche Kündigung in einem Verhalten des Personalratsmitglieds, muss eine Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorliegen. Ist dem Personalratsmitglied ausschließlich eine Amtspflichtverletzung vorzuwerfen, ist nur ein Ausschlussverfahren nach § 25 LPVG NRW möglich. Eine außerordentliche Kündigung kommt dagegen in Betracht, wenn in dem fraglichen Verhalten zugleich eine Vertragspflichtverletzung zu sehen ist. In solchen Fällen ist an die Berechtigung der fristlosen Entlassung allerdings ein "strengerer" Maßstab anzulegen als bei einem Arbeitnehmer, der dem Personalrat nicht angehört.

Vgl. BAG, Urteile vom 19. Juli 2012 ? 2 AZR 989/11 ?, juris, Rn. 39, und vom 12. Mai 2010 ? 2 AZR 587/08 ?, juris, Rn. 15 f. 92

Dieser strengere Maßstab dient nur dazu, die Amtstätigkeit des Personalratsmitglieds zu schützen. Eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die im Rahmen einer Amtstätigkeit begangen wird, kann aus einer Konfliktsituation entstanden sein, der ein Arbeitnehmer, der nicht Personalratsmitglied ist, nicht ausgesetzt ist. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn es bei schwierigen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Personalrat zu erregten Auseinandersetzungen kommt, die je nach Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmer zu verbalen Entgleisungen führen. Der nur insofern "besonders strenge" Maßstab ist also lediglich Ausdruck einer besonderen Situationsgerechtigkeit und trägt auch dem im Kündigungsrecht geltenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung. 93

Vgl. BAG, Urteile vom 2. April 1987 ? 2 AZR 418/86 ?, juris, Rn. 23, und vom 25. Mai 1982 ? 7 AZR 155/80 ?, juris, Rn. 24, sowie Beschluss vom 16. Oktober 1986 ? 2 ABR 71/85 ?, juris, Rn. 28. 94

b) Ausgehend vom Vorstehenden hat die Beteiligte zu 2. in besonders schwerer Weise nicht nur gegen ihre Amtspflichten als Personalratsmitglied, sondern auch gegen ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verstoßen. Der Fachsenat geht bei eigener Beweiswürdigung gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO (dazu aa)) davon aus, dass die Beteiligte zu 2. gegenüber Bewerbern um eine Stelle beim Antragsteller zum Ausdruck gebracht hat, ein Erfolg der Bewerbung bzw. zumindest eine größere Erfolgschance sei zwingend mit einer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft Z. verknüpft (dazu bb)). Eine erneute Vernehmung der Zeugen im Beschwerdeverfahren war nicht erforderlich (dazu cc)). Das genannte Verhalten der Beteiligten zu 2. stellt einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB dar (dazu dd)). 95

aa) Nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO, der im vorliegenden Beschwerdeverfahren gemäß den §§ 79 Abs. 2 LPVG NRW, 87 Abs. 2 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 525 Satz 1 ZPO anwendbar ist, hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten ist. 96

§ 286 ZPO fordert den Richter auf, nach seiner freien Überzeugung unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Verfahrens zu entscheiden. Er darf grundsätzlich die im Prozess gewonnenen Erkenntnisse nach seiner individuellen Einschätzung bewerten. Die Beweiswürdigung darf allerdings nicht unvollständig oder in sich widersprüchlich sein. Ferner ist der Richter an Denk- und Naturgesetze, an Erfahrungssätze sowie ausnahmsweise an gesetzliche Beweisregeln gebunden. 97

Vgl. BAG, Urteil vom 23. Oktober 2014 ? 2 AZR 865/13 ?, juris, Rn. 37; BGH, Urteil vom 12. März 2004 ? V ZR 257/03 ?, juris, Rn. 9; OLG München, Urteil vom 8. Januar 2014 ? 7 U 866/13 ?, juris, Rn. 13. 98

Die Überzeugung von der Wahrheit i. S. v. § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO erfordert keine absolute oder unumstößliche Gewissheit im Sinne des wissenschaftlichen Nachweises, weil eine solche nicht zu erreichen ist. Auch eine an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit ist nicht erforderlich. Das Gericht darf keine unerfüllbaren Beweisanforderungen stellen und deshalb nicht darauf abstellen, ob jeder Zweifel und jede Möglichkeit des Gegenteils ausgeschlossen sind. Es genügt vielmehr ein für das praktische Leben brauchbarer Grad von Gewissheit, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen.	99
Vgl. BAG, Urteile vom 11. Juni 2020 ? 2 AZR 442/19 ?, juris, Rn. 62, und vom 23. Oktober 2014 ? 2 AZR 865/13 ?, juris, Rn. 44; BGH, Urteile vom 1. Oktober 2019 ? VI ZR 164/18 ?, juris, Rn. 8, vom 16. April 2013 ? VI ZR 44/12 ?, juris, Rn. 8, und vom 18. Juni 1998 ? IX ZR 311/95 ?, juris, Rn. 28.	100
Daher darf der Richter einem Zeugen glauben, obwohl objektive Umstände Zweifel an der Richtigkeit dessen Angaben begründen mögen, oder trotz widersprüchlicher Aussagen von Zeugen eine Beweisbehauptung als bewiesen erachten.	101
Vgl. OLG München, Urteil vom 8. Januar 2014 ? 7 U 866/13 ?, juris, Rn. 13.	102
bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen steht zur Überzeugung des Fachsenats fest, dass die Beteiligte zu 2. gegenüber Bewerbern um eine Stelle beim Antragsteller zum Ausdruck gebracht hat, dass ein Erfolg der Bewerbung bzw. zumindest eine größere Erfolgschance zwingend mit einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft Z. verknüpft ist. Insoweit macht der Fachsenat sich zunächst die folgenden Ausführungen im angegriffenen Beschluss zu eigen:	103
" Nach der Beweisaufnahme in Gestalt der Vernehmung von insgesamt acht Zeugen steht aus Sicht der Kammer zunächst (sogar) fest, dass der gegenüber der Beteiligten zu 2. erhobene und von ihr bestrittene Kernvorwurf, Bewerbern um eine Stelle beim Antragsteller eine Mitgliedschaft bei Z. nicht nur nahegelegt, sondern gegenüber den Bewerbern zum Ausdruck gebracht zu haben, dass ein Erfolg der Bewerbung bzw. zumindest eine größere Erfolgschance zwingend mit einer solchen Mitgliedschaft verknüpft sei, zutrifft. Die Zeugen B., I1. und S. haben in zentralen Punkten ihre bereits im Vorfeld getätigten schriftlichen Aussagen vor Gericht bestätigt.	104
Der Zeuge B. gab, befragt zu seinem Gespräch mit der Beteiligten zu 2. in deren Büro an, dass diese ihm auf die Frage nach einer Hilfestellung bei der Bewerbung um eine Stelle beim Antragsteller erklärt habe: 'Nein, wir helfen nur unseren Leuten.' Auf seine Nachfrage 'Wer sind eure Leute?' habe sie geantwortet: 'Z.-Leute, die Mitglied sind.' Auf die weitere Frage 'Also muss ich Mitglied sein, um beim Universitätsklinikum eingestellt zu werden?' habe sie schlicht 'Ja' geäußert. Ebenso in der Kernaussage klar und unmissverständlich, wenn auch von sprachlichen Problemen begleitet, gab der Zeuge I1. an, dass ihm von der Beteiligten zu 2. auf seine Frage im Zusammenhang mit einer Stellenbewerbung 'Wie kannst du mir helfen?' gesagt worden sei: 'Lebenslauf und Bewerbung machen und du musst bei [...] Mitglied werden.' Auch die dritte unmittelbare Zeugin S. äußerte sich eindeutig, dass ihr auf Erkundigung nach einer Stelle als Versorgungsassistentin von der Beteiligten zu 2. erklärt worden sei: 'man müsse Z.-Mitglied werden, dann hätte man bessere Chancen'. Auf Nachfrage des Gerichts, was ihr konkret gesagt worden sei, bekräftigte sie dies: 'Man muss Mitglied bei Z. werden, dass man überhaupt eine Chance bekommt, Versorgungsassistentin zu werden.'	105
Die vorgenannten Aussagen erweisen sich nach Auffassung der Kammer als glaubhaft. Sie stimmen jedenfalls in wesentlichen Punkten mit den vorherigen schriftlichen Angaben der drei	106

Zeugen überein, sind die Kernangaben betreffend hinreichend klar und widerspruchsfrei. Auch einzelne (zum Teil vermeintliche) Ungereimtheiten, etwa bei zeitlichen Abläufen, Einzelheiten der geführten Gespräche und daran beteiligten Personen betreffen vornehmlich das 'Randgeschehen' und vermögen die Glaubhaftigkeit der Zeugenaussagen insgesamt nicht in Zweifel zu ziehen. Von den Beteiligten wurde insoweit u. a. die Aussage des Zeugen B. deshalb für unglaubhaft gehalten, weil er angeblich ? was in seiner schriftlichen Aussage kein Thema gewesen sei ? nach seinem Besuch im Büro der Beteiligten zu 2. noch die Zeugin E1. aufgesucht, mit ihr über seine Vorwürfe gegenüber der Beteiligten zu 2. gesprochen habe und anschließend noch einmal gemeinsam mit der Zeugin E1. in das Büro der Beteiligten zu 2. gegangen sei, was die Zeugin E1. wiederum bestritten hat. Indes kann zum einen nicht ausgeschlossen werden, dass hier durchaus sprachliche Missverständnisse Grund für die insoweit von den Beteiligten monierten, von denen der Zeugin E1. abweichenden Angaben waren. Zum anderen ? und das ist hier entscheidend ? ist letztlich der konkrete weitere Ablauf nach dem Gespräch des Zeugen B. mit der Beteiligten zu 2. nicht derart maßgeblich, dass sich allein aus Ungereimtheiten in den diesbezüglichen Schilderungen die Unglaubhaftigkeit der gesamten Aussage des Zeugen B. ergeben würde. Für die Glaubhaftigkeit der wesentlichen Kernangaben spricht vielmehr, dass diese vom Zeugen B. auch in der mündlichen Anhörung noch einmal nachdrücklich bestätigt wurden. Zu berücksichtigen ist ferner, dass die zugrunde liegenden Ereignisse nun schon mehr als drei Jahre zurückliegen, so dass die Erinnerung an alle Einzelheiten der Begleitumstände verblasst sein dürfte. Auch spielt letztlich keine Rolle, inwieweit der Zeuge B. die Abläufe von Bewerbungsverfahren im Allgemeinen und des konkret ihn betreffenden Verfahrens hinreichend durchschaut hat. Selbst wenn das nicht der Fall wäre, änderte dies nichts an den eindeutigen Angaben in der mündlichen Anhörung, die ihrerseits keinen Raum für Missverständnisse oder Fehlinterpretationen lassen.

Auch der Zeuge I1. ist ? trotz auch aller Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten in der mündlichen Anhörung ? bei seinen Kernvorwürfen gegenüber der Beteiligten zu 2. geblieben. Die Glaubhaftigkeit von Grund auf erschütternde Widersprüche in seinen Angaben sind nicht feststellbar. 107

Durchgreifende Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Angaben der Zeugin S. bestehen ebenfalls nicht. Auch sie hat ihre bereits schriftlich getätigten Angaben in der mündlichen Anhörung klar, nachvollziehbar und detailliert bestätigt. Erhebliche Widersprüche sind dabei nicht auszumachen. 108

Nach Auffassung der Kammer besteht auch kein Grund, an der Glaubwürdigkeit der Zeugen B., I1. und S. zu zweifeln. Es handelt sich um drei Personen, bei denen keinerlei konkrete Anhaltspunkte für eine persönlich motivierte Belastungstendenz zu Lasten der Beteiligten zu 2. erkennbar sind. Soweit die Beteiligten hier darauf verweisen, dass etwa im Falle der Zeugin S. Ärger über die nicht erhaltene Stelle ein mögliches Motiv für eine Belastung der Beteiligten zu 2. sein könne, erscheint das insgesamt nicht als plausibel. Die Zeugin S. hat bei ihrer Vernehmung glaubhaft geschildert, dass sie keineswegs die Einzige sei, die nicht berücksichtigt worden sei, sondern eine von vielen Bewerbern. Überdies würde auch bloßer (verständlicher) Ärger über eine vergebliche Stellenbewerbung für sich keineswegs als plausible Erklärung für das Erheben von hier in Rede stehenden Vorwürfen gegenüber der Beteiligten zu 2. ausreichen. Hierbei ist auch darauf hinzuweisen, dass die Zeugin S. nicht alleine entsprechende Vorwürfe gegenüber der Beteiligten zu 2. erhoben hat, sondern eben auch zwei weitere Zeugen, die letztlich alle auch im Übrigen keine persönlichen Beziehungen oder Verflechtungen untereinander oder mit der Beteiligten zu 2. aufweisen. Gerade auch aus diesem Umstand speist sich nach Auffassung der Kammer die besondere Glaubwürdigkeit 109

dieser drei Zeugen. Dass sie ihre vorherigen schriftlichen Aussagen bzw. eidesstattlichen Versicherungen nach eigenen Angaben nicht selbst gefertigt haben, spricht ebenfalls nicht gegen ihre Glaubwürdigkeit. Es ist nachvollziehbar und mit Blick auf die zum Teil doch erheblichen sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten sogar sachgerecht, dass Mitarbeiter aus der Sphäre des Antragstellers hierbei unterstützend tätig wurden, gegebenenfalls die Angaben auch für die Zeugen schriftlich niedergelegt haben. Dies entspricht der Ermittlungspflicht des Antragstellers und führt in keiner Weise dazu, dass die unterschriebenen Angaben damit unglaubhaft und die dahinterstehenden Zeugen als unglaubwürdig anzusehen sind. Die Zeugen haben bestätigt, dass sie die Angaben vor ihrer jeweiligen Unterschrift durchgelesen haben. Dies gilt auch für den Zeugen I1. Im Rahmen der Vernehmung in der mündlichen Anhörung hat er bekundet, dass er jedenfalls die zentralen Aussagen die Vorwürfe betreffend die Beteiligte zu 2. gelesen habe.

Letztlich ist zu konstatieren, dass die Zeugen allesamt in der mündlichen Anhörung die Vorwürfe gegenüber der Beteiligten zu 2. noch einmal ausdrücklich bekräftigt haben. Hierbei darf auch nicht verkannt werden, dass sie sich damit selbst in eine gewisse Drucksituation begeben haben [...]. Immerhin haben sie Vorwürfe gegenüber einer seit vielen Jahren beim Antragsteller beschäftigten und auch schon langjährig im Personalrat tätigen Person erhoben und sich damit zweifelsohne dem Risiko ausgesetzt, selbst zur 'Zielscheibe' von Anfeindungen innerhalb der Dienststelle zu werden, was nicht zuletzt mit Blick auf die ? ausweislich der Presseveröffentlichungen auch öffentliche ? Mobilmachung der Gewerkschaft Z. gegen die beabsichtigte außerordentliche Kündigung der Beteiligten zu 2. keineswegs abwegig erscheint. Dennoch haben sich die Zeugen nicht davon abhalten lassen, die Vorwürfe gegenüber der Beteiligten zu 2. zu wiederholen bzw. zu bekräftigen. 110

Die Glaubhaftigkeit der Angaben der Zeugen B., I1. und S. wird weiter gestützt durch die Aussagen der Zeugen I. und L. Beide haben als Zeugen ? vom Hörensagen ? die schriftlichen Angaben der drei vorgenannten Zeugen sowie deren Angaben in der mündlichen Anhörung im Wesentlichen bestätigt. Nachvollziehbar haben sowohl der Zeuge I. als auch der Zeuge L. dargelegt, wie sich die Ermittlungen im Zusammenhang mit den erhobenen Vorwürfen gestaltet haben. Dabei ergab sich insbesondere ein schlüssiges Bild dahingehend, dass die älteren Vorwürfe keineswegs schon viel früher in konkrete Maßnahmen gegenüber der Beteiligten zu 2. hätten münden können bzw. müssen, sondern dass die gesamten Sachverhalte zunächst sorgfältig und umfassend aufgeklärt werden sollten, um keine schnelle ? auf unzureichender Tatsachengrundlage basierende ? 'Vorverurteilung' der Beteiligten zu 2. vorzunehmen. So hat etwa der Zeuge I. nachvollziehbar bekundet, dass ihm Gerüchte bezüglich unlauterer Machenschaften im Zusammenhang mit Personalratstätigkeiten schon des Öfteren zu Ohren gekommen seien, er ohne konkrete Namen und Sachverhalte aber zunächst keine Grundlage für irgendwelche weiteren Veranlassungen gesehen habe. Erst als sich ihm einzelne Mitarbeiter offenbart hätten, sei er seinerseits auf die Personalverwaltung zugegangen. Der Zeuge L. hat sodann plausibel aufzuzeigen vermocht, wie sich im Anschluss an den Hinweis des Zeugen I. die weiteren Ermittlungen seitens der Personalverwaltung gestaltet haben. In diesem Zusammenhang hat er auch die Angaben der Zeugen B., I1. und S., die diese jeweils im Personaldezernat gemacht haben, bestätigt. 111

Die Zeugen I. und L. erweisen sich ebenfalls als glaubwürdig. Auch bei ihnen gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass sie etwa aus persönlichen Motiven die Beteiligte zu 2. belasten könnten. Soweit dem Zeugen I. seitens der Beteiligten vorgehalten wird, seinerseits Vorwürfen in einem laufenden Wahlanfechtungsverfahren ausgesetzt zu sein, in dem die Beteiligte zu 2. als Zeugin fungiere, ist der Zeuge I. dem in der mündlichen Anhörung unter 112

Hinweis darauf entgegengetreten, dass er zum Zeitpunkt der Einleitung von Maßnahmen gegenüber der Beteiligten zu 2. hiervon überhaupt keine Kenntnis gehabt habe. Der Zeuge I. wirkte insoweit auf die Kammer in jeder Hinsicht überzeugend und machte in diesem Zusammenhang auch nachvollziehbar deutlich, dass für ihn das laufende Wahlanfechtungsverfahren im vorliegenden Kontext überhaupt keine Rolle spiele. Umgekehrt haben die Beteiligten keine konkreten Umstände benennen können, aus denen sich ansonsten ein ? aus Sicht der Kammer auch eher fernliegender ? anderweitiger Schluss ziehen lassen könnte.

Insgesamt ist es den Beteiligten auch nicht gelungen, das Gericht davon zu überzeugen, 113 dass hier letztlich eine Art Intrige bzw. Kampagne gegenüber dem Beteiligten zu 1. inszeniert worden sein könnte, um etwa dessen Stellung im Rahmen der Auseinandersetzungen mit dem Antragsteller zu schwächen. Dies erscheint in keiner Weise plausibel, namentlich mit Blick darauf, dass hier eine solche Kampagne unter Instrumentalisierung von mehreren, miteinander nicht in Beziehung stehenden Zeugen sowie in erheblicher Weise zu Lasten der Beteiligten zu 2. unterstellt werden müsste. Auch hier handelt es sich wiederum um einen abwegigen Gedanken, der, zumal ohne jegliche greifbaren Anhaltspunkte, kaum geeignet sein kann, die Glaubwürdigkeit sämtlicher Zeugen zu erschüttern. Hier ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Zeugen B., I1. und S. nicht nur in ein entsprechendes Vorhaben hätten einbezogen, sondern überdies zu erheblich kompromittierenden Aussagen gegenüber der Beteiligten zu 2. veranlasst werden müssen. Auch diese Überlegung erscheint abwegig und bedurfte daher keines weiteren Nachgehens. Nach Überzeugung des Gericht zeichnet sich vielmehr ein Gesamtbild dahingehend, dass der Antragsteller erste, ihm bekannt gewordene Anhaltspunkte für ein individuelles Fehlverhalten der Beteiligten zu 2. im Frühjahr 2019 aufgegriffen und sodann ? seiner Verpflichtung als Arbeitgeber entsprechend ? zunächst umfassende Ermittlungen durchgeführt hat, bis schließlich auf verlässlicher Tatsachenbasis konkrete arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet wurden."

Die von den Beteiligten zu 1. und 2. gegen diese Beweiswürdigung vorgebrachten Einwände 114 überzeugen nicht. Wie ausgeführt, ist dabei berücksichtigt worden, dass die Aussagen der Zeugen B., I1. und S. teilweise ihren vorherigen schriftlichen Angaben und teilweise denen der Zeuginnen E1., O. und L1. widersprechen. Soweit die Beteiligten die Zeugenaussagen aufgrund eigener, teilweise pauschaler Vermutungen und Rückschlüsse anders würdigen bzw. deren Wahrheitsgehalt anzweifeln und der Beweiswürdigung des Gerichts ihre eigene entgegensetzen, folgt daraus nicht, dass die gerichtliche Beweiswürdigung fehlerhaft ist.

Die von den Beteiligten thematisierten Abweichungen in den Aussagen der Zeugin E1. und 115 des Zeugen B. zum Inhalt des Gesprächs zwischen ihnen lassen sich neben möglichen sprachlichen Missverständnissen auf Seiten des Zeugen B. auch dadurch erklären, dass die Zeugin E1. dem Beteiligten zu 1. schon seit vielen Jahren angehört, außerdem nach den insoweit unwidersprochenen Angaben des Antragstellers eine enge Kollegin der Beteiligten zu 2. und wie diese über die Liste der Gewerkschaft Z. gewählt worden ist. Dies legt ein Interesse der Zeugin E1. nahe, der Beteiligten zu 2. nicht zu schaden.

Dass der Zeuge B. im Gespräch mit der Beteiligten zu 2. den Unterschied zwischen 116 zulässiger Werbung für die Gewerkschaft Z. und dem von ihm geschilderten Vorwurf (Verknüpfung des Bewerbungserfolgs mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft) wegen seiner Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache nicht erkannt haben könnte, liegt nach Auffassung des Fachsenats bei Würdigung aller Umstände fern. Wie dem Wortprotokoll der Aussage des Zeugen B. zu entnehmen ist, ist der Zeuge durchaus in der Lage, sich im Deutschen differenziert auszudrücken. Seine entsprechende Aussage war aus den

genannten Gründen hinreichend klar. Dass der Zeuge sich an dieses Kerngeschehen auch noch nach etlichen Jahren erinnern kann, wird auch dadurch plausibel, dass er emotional stark beteiligt war, weil er sich über das Beitrittsansinnen nach eigenen Angaben sehr geärgert hat.

Entsprechendes gilt für die Aussage des Zeugen I1. Auch seine im Wortprotokoll wiedergegebenen Angaben zeigen trotz gewisser Schwierigkeiten und Grammatikfehler eine Wortwahl, die deutlich über bloß rudimentäre Sprachkenntnisse hinausgeht. Die Vermutung des Beteiligten zu 1., der Zeuge hätte wohl verschiedenste Varianten des genauen Wortlauts des Gesprächs mit der Beteiligten zu 2. bestätigt, ist spekulativ. Darauf, ob die Aussage der Beteiligten zu 2. gegenüber den Zeugen einen nötigen Inhalt hatte, kommt es nicht an. Ebenso wenig ist entscheidend, ob sich die Zeugen durch das Verhalten der Beteiligten zu 2. von einer Bewerbung haben abhalten lassen. Entscheidend ist vielmehr, dass die Beteiligte zu 2. den Erfolg einer Bewerbung bzw. die Unterstützung durch den Personalrat den Zeugen gegenüber als von einer Mitgliedschaft bei Z. abhängig dargestellt hat. Es ist auch grundsätzlich sachgerecht, dass der Zeuge I. als Sozialberater beim Antragsteller einem Beschäftigten mit sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten beim Abfassen schriftlicher Stellungnahmen geholfen hat, wenn dieser dazu allein nicht in der Lage ist und sich wegen beruflicher Fragen an diesen wendet. Entsprechendes gilt im Übrigen für die (wortgleichen) eidesstattlichen Versicherungen der Zeuginnen O. und L1., wobei nicht angegeben worden ist, wer sie formuliert hat. 117

Die Zweifel der Beteiligten an der Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugin S. sowie der Glaubwürdigkeit ihrer Person greifen nicht durch. Die vom Beteiligten zu 1. behauptete Widersprüchlichkeit in den Beweggründen der Zeugin S. ergibt sich nicht aus ihren Aussagen vor der Fachkammer. Die Zeugin S. hat zwar zunächst berichtet, sie habe die Ungerechtigkeit nicht mehr ertragen und es erzählt; sie hat aber unmittelbar anschließend erklärt, der Zeuge I. sei auf sie zugekommen und andernfalls hätte sie weiterhin nichts gesagt. Warum es widersprüchlich sein soll, sich über das Verhalten eines Personalratsmitglieds der Muttergesellschaft zu ärgern (und den Ärger zeitnah einer Kollegin mitzuteilen, wie die Zeugin S. es nach ihren Angaben getan hat), aber gleichwohl nicht den Antragsteller als Muttergesellschaft zu informieren, erschließt sich nicht. 118

Dass die Zeugin S. sich nach einigen Jahren nicht mehr erinnern kann, ob sie die Zeuginnen O. und L1. mit leeren Tüten oder ganz ohne Tüten aus dem Büro der Beteiligten zu 2. hat kommen sehen, ist mit Blick auf den Zeitablauf nachvollziehbar und stellt daher nicht die Glaubhaftigkeit ihrer Aussage insgesamt in Frage. Entscheidend ist insoweit, dass sie die Geschenke, die die Zeuginnen nach ihren Angaben vor dem Betreten des Büros in Tüten bei sich hatten, im Büro der Beteiligten zu 2. gesehen hat. Die Aussage der Zeugin S. ist auch nicht deswegen unglaubhaft, weil die Zeuginnen O. und L1. nach Darstellung der Beteiligten "letztlich frei von Widersprüchen und einhellig bestätigt haben, dass sie zwar im fraglichen Zeitraum bei der Beteiligten zu 2.) gewesen seien, sie aber zu diesem Anlass nichts dabeigehabt hätten ? insbesondere keine Tüten mit Geschenken". Unabhängig davon, dass sich diese beiden Zeuginnen andernfalls in erheblicher Weise selbst belastet hätten, widersprechen die Angaben dieser Zeuginnen den eigenen Behauptungen der Beteiligten zu 2. zum damaligen Geschehen: Diese hat in ihren Schriftsätzen vom 19. Juni 2019 und vom 4. Juli 2019 vorgetragen, nach ihrer Erinnerung hätten die Zeuginnen O. und L1. Tüten dabeigehabt, in denen sie ihr Essen transportiert hätten. Sie hat dies damit erläutert, dass Beschäftigte den Personalrat üblicherweise in ihren Pausen aufsuchten und viele Beschäftigte Lebensmittel für die Pausen in Tüten transportierten. Die Beteiligte zu 2. hat außerdem mitgeteilt, dass sie keinerlei Zweifel daran habe, dass die Zeuginnen dies im Fall 119

einer Beweisaufnahme bestätigen würden. Diese Annahme hat sich nicht bestätigt.

Der Hinweis des Beteiligten zu 1., dass sich die Zeugin S. in erheblicher Weise selbst belastet hätte, wenn sie im Termin vor der Fachkammer in entscheidenden Punkten von ihrer eidesstattlichen Versicherung abgewichen wäre, lässt die Angaben der Zeugin S. nicht unglaublich werden. Dies gilt für die Aussage jedes Zeugen, der vorher schriftliche Angaben gemacht hat. 120

Die Einschätzung der Fachkammer, wonach die Verwaltung der Jubilargeschenke durch die Beteiligte zu 2. nicht schlüssig erkläre, dass die Zeuginnen O. und L1. Geschenke in das Büro der Beteiligten zu 2. gebracht hätten, teilt der Fachsenat. 121

Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2. ist die Aussage der Zeugin S. gerade mit Blick auf die Emotionen, die diese mit dem Erlebten verbindet, als glaubhaft anzusehen, auch wenn sie sich nicht mehr daran erinnert, ob sich die Geschenke mit oder ohne Tüten im Büro der Beteiligten zu 2. befanden. Zum Kerngeschehen, über das die Zeugin S. empört war, gehört der Umstand, dass die Zeuginnen O. und L1. nach Angaben der Zeugin S. überhaupt Geschenke in das Büro der Beteiligten zu 2. gebracht haben, nicht aber, ob die Geschenke sich dort in oder außerhalb von Tüten befanden. Die Vermutung der Beteiligten zu 2., die von der Zeugin S. beschriebene Bestechung geschehe "üblicherweise im Geheimen und nicht offen in der Betriebsöffentlichkeit" und die Entgegennahme eines vermeintlichen Bestechungsgeschenks würde nicht im Anschluss daran auf einer Anrichte in einem allgemein zugänglichen Büro nach außen dokumentiert, ist spekulativ und spricht als solche nicht gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugin S., für die kein Motiv erkennbar ist, aus dem heraus sie wahrheitswidrig zu Lasten der Beteiligten zu 2. aussagen sollte. 122

Soweit die Beteiligte zu 2. einen Beleg dafür vermisst, dass die Geschenkeübergabe in einem kausalen Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit oder einem Stellenbesetzungsvorgang gestanden habe und nicht einen gänzlich anderen, etwa privaten, Hintergrund gehabt habe, führt dies nicht weiter. Weder der angefochtene Beschluss noch die vorliegende Entscheidung des Fachsenats sind auf den Vorwurf der Geschenkeannahme gestützt. 123

Entgegen dem Vorbringen der Beteiligten zu 2. haben die arbeitsgerichtlichen Urteile, soweit sie im vorliegenden Verfahren eingereicht worden sind, nicht bestätigt, dass den Zeuginnen O. und L1. kein Fehlverhalten vorzuwerfen sei. Die Arbeitsgerichte haben zwar die außerordentlichen Kündigungen der beiden Zeuginnen nicht bestätigt. Zur Begründung ist vom Landesarbeitsgericht E. jeweils angeführt worden, dass die außerordentliche Kündigung bei Abwägung aller Interessen auch bei Wahrunterstellung des Vorwurfs der Geschenkeübergabe nicht gerechtfertigt sei (LAG Düsseldorf, Urteil vom 9. Juni 2020 ? 14 Sa 732/19 ? betreffend die Zeugin L1., S. 13 des Urteilsabdrucks, und Urteil vom 28. April 2020 ? 3 Sa 562/19 ? betreffend die Zeugin O., S. 12 des Urteilsabdrucks). 124

cc) Für die Beweiswürdigung musste der Fachsenat die Zeugen nicht erneut vernehmen. 125

Nach § 398 Abs. 1 ZPO, der gemäß den §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 525 Satz 1 ZPO im Beschwerdeverfahren anwendbar ist, 126

vgl. Gronimus, in: GKÖD V, L § 87 ArbGG, Rn. 17i; Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl. 2018, § 87 Rn. 44; Greiner, in: Grunsky u. a., ArbGG, 8. Aufl. 2014, § 87 Rn. 20, 127

steht es grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen des Beschwerdegerichts, ob es einen im ersten Rechtszug gehörten Zeugen nochmals nach § 398 Abs. 1 ZPO vernimmt oder sich mit der Verwertung der protokollierten erstinstanzlichen Aussagen begnügt. Dieses (pflichtgebundene) Ermessen ist jedoch unter bestimmten Umständen dahingehend eingeschränkt, dass eine Pflicht zur erneuten Vernehmung von Zeugen bestehen kann. Dies ist dann der Fall, wenn das Beschwerdegericht die Glaubwürdigkeit der erstinstanzlich gehörten Zeugen anders als die Richter erster Instanz beurteilt und dies die Tatsachenfeststellung beeinflusst, wenn es einer Aussage eine vom Wortsinn abweichende Auslegung geben will oder wenn es die protokollierte Aussage anders verstehen oder anders würdigen will als die Vorinstanz.

Vgl. BAG, Urteile vom 17. Juni 2003 ? 2 AZR 123/02 ?, juris, Rn. 19, vom 20. Dezember 1990 ? 2 AZR 379/90 ?, juris, Rn. 37, und vom 6. Dezember 1990 ? I ZR 25/89 ?, juris, Rn. 18; BGH, Beschlüsse vom 27. April 2021 ? VI ZR 845/20 ?, juris, Rn. 8 f., und vom 27. Januar 2021 ? XII ZR 21/20 ?, juris, Rn. 7; BVerwG, Beschlüsse vom 13. Januar 2021 ? 2 B 21.20 ?, juris, Rn. 31, und vom 16. Dezember 2019 ? 6 B 58.19 ?, juris, Rn. 15; Grönimus, a. a. O., L § 90 ArbGG Rn. 13. 129

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Der Fachsenat würdigt die Aussagen der Zeugen, die einschließlich der Fragen in einer mehrstündigen Anhörung mit einem ausführlichen Wortlautprotokoll festgehalten worden sind, was die Aussagen als solche sehr anschaulich werden lässt, ebenso wie die Vorinstanz. 130

dd) Die von der Beteiligten zu 2. gegenüber Bewerbern um eine Stelle beim Antragsteller zum Ausdruck gebrachte Verknüpfung zwischen den Erfolgschancen einer Bewerbung und einer Mitgliedschaft bei Z. stellt auch unter Berücksichtigung des von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung geforderten "strengerem" Maßstabes eine schwerwiegende Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht und einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB dar. 131

Die entsprechende Nebenpflicht folgt aus § 241 Abs. 2 BGB. 132

Nach dieser Vorschrift kann das Schuldverhältnis nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Demnach muss ein Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht nehmen. Zu diesen arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, die für alle Arbeitnehmer gelten, zählt auch die Loyalitätspflicht mit dem Inhalt, den Arbeitgeber und dessen Ansehen nicht zu schädigen und sich achtungs- und vertrauenswürdig zu verhalten. 133

Vgl. LAG München, Urteil vom 29. Juli 2020 ? 11 Sa 332/20 ?, juris, Rn. 120; Cécior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a. a. O., § 25 Rn. 17. 134

Zum Ansehen eines öffentlichen Arbeitgebers gehört grundsätzlich der Ruf, Stellenbewerber nach sachlichen Kriterien für die jeweils zu verrichtenden Tätigkeiten auszuwählen. Eine Gewerkschaftszugehörigkeit stellt kein sachliches Kriterium für die Auswahl von Beschäftigten in einem Universitätsklinikum dar, unabhängig davon, um welchen konkreten Arbeitsplatz es geht. Gerade als Anstalt des öffentlichen Rechts besitzt der Antragsteller ein rechtlich schutzwürdiges Interesse daran, Stellenbewerber diskriminierungsfrei auszuwählen und auch nach außen dem Eindruck einer möglichen Ämterpatronage in Form einer ungerechtfertigten Bevorzugung von Bewerbern auf der Grundlage einer Gewerkschaftszugehörigkeit entgegenzutreten, um jeglichen Vertrauensverlust der Bürger in den öffentlichen Dienst schon im Ansatz zu vermeiden. 135

Vgl. dazu OVG NRW, Beschluss vom 27. November 2019 ? 20 B 1018/19.PVL ? im Verfahren des Antragstellers und der Beteiligten zu 2., n. v., Beschlussabdruck, S. 6.

Dies gilt unabhängig davon, ob das Diskriminierungsverbot aus § 62 LPVG NRW, Art. 33 Abs. 2 GG oder Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 1 GG folgt. Der Antragsteller muss darauf vertrauen dürfen, dass die bei ihm bereits Beschäftigten das genannte schutzwürdige Interesse nicht dadurch unterlaufen, dass sie bei Stellenbewerbern den Eindruck erwecken, ein Erfolg der Bewerbung bzw. zumindest eine größere Erfolgschance sei zwingend mit einer Mitgliedschaft in einer bestimmten Gewerkschaft ? vorliegend in der Gewerkschaft Z. ? verknüpft. 137

Indem die Beteiligte zu 2. genau dies getan hat, hat sie das Vertrauen des Antragstellers in sie erschüttert. Ihr Verhalten ist zudem geeignet, den Ruf des Antragstellers als öffentlicher Arbeitgeber massiv und nachhaltig zu schädigen, weil ihm damit unterstellt und nach außen kundgetan wird, er wähle Bewerber in rechtswidriger Weise anhand sachwidriger Kriterien aus. Diese Pflichtverletzung ist auch unter Berücksichtigung eines strengeren Maßstabs für Personalratsmitglieder so schwerwiegend, dass sie "an sich" einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB darstellt. Für diese Bewertung kommt es nicht darauf an, inwiefern die Beteiligte zu 2. oder der Beteiligte zu 1. 138

Stellenbesetzungsverfahren tatsächlich beeinflussen können, oder darauf, dass sich die Zeugen nicht von einer Bewerbung haben abhalten lassen. Der Beteiligte zu 2. wird entgegen ihrer Äußerung in der Anhörung vor dem Fachsenat am 24. September 2021 auch nicht vorgehalten, sie habe Stellenbewerber gezwungen, der Gewerkschaft Z. beizutreten, oder Stellenbewerber bedroht. Entscheidend ist, dass die Beteiligte zu 2. nach außen den Eindruck vermittelt hat, der Antragsteller könnte Bewerber nach Gewerkschaftszugehörigkeit aussuchen. Eine besondere Konfliktsituation für Personalratsmitglieder war hier nicht zu Gunsten der Beteiligte zu 2. zu berücksichtigen. Die Beteiligte zu 2. war zwar in ihrer Eigenschaft als Personalratsmitglied angesprochen worden. Sie vertrat bei ihren Äußerungen gegenüber den Stellenbewerbern aber nicht als Personalratsmitglied die gemeinsamen Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle wie etwa bei spannungsgeladenen Verhandlungen mit der Dienststelle.

2. Dem Antragsteller ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar. 139

a) Bei der Prüfung im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der ? fiktiven ? Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls sowie unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Zu berücksichtigen sind dabei das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche mildernden Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Sie scheidet aus, wenn es ein "schonenderes" Gestaltungsmittel ? etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung ? gibt, das ebenfalls geeignet ist, den mit einer außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck ? nicht die Sanktion des pflichtwidrigen 140

Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses ? zu erreichen. Der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers ist im Rahmen der Interessenabwägung insbesondere hinsichtlich einer möglichen Wiederholungsgefahr von Bedeutung. Je höher er ist, desto größer ist diese. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich ? auch für den Arbeitnehmer erkennbar ? ausgeschlossen ist.

Vgl. BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 ? 2 AZR 370/18 ?, juris, Rn. 28 ff.; Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a. a. O., § 43 Rn. 61 ff. 141

Frühere Pflichtverletzungen, die dem Kündigungsberechtigten schon länger als zwei Wochen bekannt sind und die Kündigung daher nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eigenständig tragen, dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen zur Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung herangezogen werden. Dies ist etwa dann der Fall, wenn das frühere Verhalten Teil eines Dauertatbestandes darstellt, bei dem sich der Kündigungssachverhalt und seine betrieblichen Auswirkungen fortwährend neu verwirklichen, und die Störung auch noch in den letzten zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung angehalten hat. Handelt es sich nicht um einen Dauertatbestand, dürfen verfristete Kündigungsgründe nur dann unterstützend herangezogen werden, wenn die früheren Vorgänge mit den neueren Vorgängen, die sich während der letzten beiden Wochen vor der Kündigung ? im Rahmen des § 43 LPVG NRW vor der Stellung des Zustimmungsantrags ? ereignet haben oder bekannt geworden sind, in einem so engen sachlichen Zusammenhang stehen, dass die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die als Gesamtverhalten zum Anlass der Kündigung genommen worden sind. Dies ist etwa dann der Fall, wenn es sich um gleichartige Verfehlungen (beispielsweise Verspätungen, unentschuldigtes Fehlen) handelt, aus denen generell die fehlende Bereitschaft zu vertrauensvoller Zusammenarbeit und zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu entnehmen ist. 142

Vgl. BAG, Urteil vom 15. März 2001 ? 2 AZR 147/00 ?, juris, Rn. 15, und Beschluss vom 10. Dezember 1992 ? 2 ABR 32/92 ?, juris, Rn. 102, sowie zum Dauertatbestand Urteil vom 26. November 2009 ? 2 AZR 272/08 ?, juris, Rn. 15; BGH, Urteile vom 1. Dezember 2003 ? II ZR 161/02 ?, juris, Rn. 12, vom 10. September 2001 ? II ZR 14/00 ?, juris, Rn. 12, und vom 29. Januar 2001 ? II ZR 360/99 ?, juris Rn. 14; LAG Rh.-Pf., Urteil vom 24. Mai 2019 ? 1 Sa 418/18 ?, juris, Rn. 81; Gieseler, in: Gallner/Mestwerdt/Nägele, a. a. O., § 626 BGB Rn. 124. 143

b) Ausgehend von diesen Maßstäben ist es für den Antragsteller bei Würdigung der Gesamtumstände und der Vorfälle aus den Jahren 2015 bis 2019 unzumutbar, die Beteiligte zu 2. weiter zu beschäftigen. 144

Zu ihren Lasten fallen zunächst die beiden erheblichen Verletzungen arbeitsvertraglicher Verpflichtungen in den Jahren 2015 und 2019 ins Gewicht, die ? ebenso wie der Vorfall im Jahre 2017 ? nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme als erwiesen anzusehen sind. Die weitere Pflichtverletzung aus dem Jahre 2017, die dem Antragsteller schon damals bekannt geworden war, ohne dass er sie zum Anlass genommen hätte, ihr weiter nachzugehen und 145

etwa mit der Beteiligten zu 2. darüber zu sprechen, ist dabei unterstützend heranzuziehen. Sie steht mit den innerhalb der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB bekannt gewordenen Vorfällen aus den Jahren 2015 und 2019 in einem so engen sachlichen Zusammenhang, dass die neuen bzw. erstmals bekannt gewordenen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die als Gesamtverhalten zum Anlass der beabsichtigten Kündigung genommen worden sind. Es handelt sich in allen drei Fällen um gleichartige Pflichtverletzungen, mit denen die Beteiligte zu 2. den Ruf des Antragstellers geschädigt und dessen Vertrauen in sie dadurch nachhaltig zerstört hat. Diesen Verletzungen der arbeitsvertraglichen (Neben?)Pflichten ist die fehlende Bereitschaft zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Loyalitätspflichten zu entnehmen. Nach mehr als 20 Jahren vollständiger Freistellung wegen der Personalratstätigkeit und der mit dieser Tätigkeit verbundenen Mitwirkung an zahlreichen Einstellungsverfahren (nach den Angaben des Beteiligten zu 1. in der Anhörung vor dem Fachsenat jährlich etwa 1.000) hätte die Beteiligte zu 2. wissen müssen, dass der Antragsteller als öffentlicher Arbeitgeber Bewerber nicht nach Gewerkschaftszugehörigkeit auswählen darf und eine entsprechende Unterstellung gerade für einen öffentlichen Arbeitgeber besonders rufschädigend ist. Diese Rufschädigung wiegt umso schwerer, als die Beteiligte zu 2. diese Pflichtverletzungen in ihrer Eigenschaft als Personalratsmitglied begangen hat und ihrer Aussage, der Antragsteller richte sich bei seinen Einstellungsentscheidungen nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, auf diese Weise der Sache nach eine höhere Plausibilität verliehen hat. Denn Stellenbewerber dürfen annehmen, dass Personalratsmitgliedern durch die Mitwirkung in Einstellungsverfahren die tatsächliche Einstellungspraxis des Antragstellers bekannt ist.

Weiter ist davon auszugehen, dass das Verhalten der Beteiligten zu 2. den Betriebsfrieden 146 erheblich gestört hat bzw. zu stören geeignet ist. Dass ihr Verhalten in der Dienststelle und der Belegschaft bekannt geworden ist, ergibt sich etwa aus der vom Beteiligten zu 1. übersandten Veröffentlichung der "X." im Vorfeld der Personalratswahl im Frühjahr 2021. Dort sind die der Beteiligten zu 2. gemachten Vorwürfe unter Namensnennung ausgeführt. Zudem hat der Antragsteller insoweit unwidersprochen vorgetragen, dass auch die lokale Presse darüber berichtet habe und das Thema im Wahlkampf für den Personalrat "Korruption [...] Klinikum [...]" eine Rolle gespielt habe. Wie die Fachkammer zutreffend ausgeführt hat, waren die Zeugen ausweislich der Beweisaufnahme zum Teil stark verärgert darüber, dass nach den Angaben der Beteiligten zu 2. ein Erfolg von Stellenbewerbungen mit einer Mitgliedschaft bei Z. verknüpft sei. Im Übrigen ist die von der Beteiligten zu 2. geäußerte Einschätzung, der Antragsteller stelle nach Gewerkschaftszugehörigkeit ein, auch deswegen geeignet, erhebliche Unruhe in die Belegschaft zu bringen, weil sie die Gefahr birgt, dass denjenigen Beschäftigten, die Mitglied in der Gewerkschaft Z. sind, unterstellt wird, sie seien nicht wegen beruflicher Qualifikationen, sondern aus sachwidrigen Gründen eingestellt worden. Dies kann leicht zu Missgunst und innerbetrieblichen Spannungen im Arbeitsalltag führen.

Der durch die Beteiligte zu 2. hervorgerufene Vertrauensverlust auf Seiten des Antragstellers 147 und die erhebliche Beeinträchtigung des Betriebsfriedens wiegen bei Würdigung aller Umstände des Einzelfalls schwerer als die zu Gunsten der Beteiligten zu 2. sprechenden Aspekte wie ihre lange Dienststellenzugehörigkeit, die langjährige Personalratstätigkeit, ihre Schwerbehinderung und die Unterhaltspflicht gegenüber ihrem erwachsenen, schwerbehinderten Sohn.

Eine bloße Abmahnung oder eine außerordentliche Kündigung mit einer "sozialen 148 Auslaufrist" scheiden hier als mildere Mittel aus. Dem Antragsteller ist trotz der mit einer Kündigung für die Beteiligte zu 2. verbundenen Härte nicht zuzumuten, die Beteiligte zu 2.

auch nur vorübergehend weiter zu beschäftigen. Bei dieser Einschätzung ist ? wie die Fachkammer zutreffend ausgeführt hat ? die Stellung des Antragstellers als öffentlicher Arbeitgeber zu berücksichtigen. Sie gebietet es auch mit Blick auf die Außenwirkung und das Ansehen in der Bevölkerung, das Vertrauen in ein rechtmäßiges Handeln öffentlicher Stellen zu schützen. Dies gilt gerade im Hinblick auf Stellenbewerbungen, bei denen es um die Auswahl geeigneten Personals für alle Arbeitsbereiche geht. Es muss sichergestellt sein, dass diese Auswahl nur nach sachlichen Kriterien und qualitativen Gesichtspunkten erfolgt. Mit der durch das Verhalten der Beteiligten zu 2. erheblich beeinträchtigten Außenwirkung des Antragstellers wäre es unvereinbar und für Außenstehende nicht vermittelbar, wenn eine Zusammenarbeit mit ihr ? und sei es nur vorübergehend ? fortgesetzt werden müsste.

Da es vorliegend nicht nur um Verletzung personalvertretungsrechtlicher Pflichten, sondern 149
um gewichtige arbeitsvertragliche Nebenpflichtverletzungen mit den dargestellten
Auswirkungen geht, kommt ein Amtsenthebungsverfahren nach § 25 LPVG NRW nicht als
milderes Mittel in Betracht. Ein solches Verfahren wäre zudem nicht geeignet, das nachhaltig
zerstörte Vertrauen zwischen der Beteiligten zu 2. und dem Antragsteller wiederherzustellen
sowie die Störung des Betriebsfriedens und die erhebliche Rufschädigung des Antragstellers
zu beseitigen.

Eine Kostenentscheidung entfällt im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren. 150

Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen. 151