

Titel:

Gewerkschaftlicher Antrag auf Ausschluss eines Personalratsmitglieds aus dem Personalrat wegen Mobbing-Vorwürfen und Vorwürfen möglicherweise strafbaren Verhaltens gegenüber dem Personalratsvorsitzenden (hier abgelehnt) und Unanwendbarkeit des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Verhältnis zwischen Personalratsmitgliedern

Normenketten:

BayPVG Art. 2 Abs. 1, 28 Abs. 1 S. 1

BV Art. 110 Abs. 1 S. 1

GG Art. 1 Abs. 1 S. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1 S. 1

Leitsätze:

1. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1 BayPVG) gilt nur im Verhältnis zwischen Personalrat und Dienststelle, nicht aber im Verhältnis der Personalratsmitglieder untereinander (im Anschluss an BVerwG, B.v. 11.1.2006 - 6 PB 17.05 - NVwZ-RR 2006, 333 Rn. 6 m.w.N. zu § 2 Abs. 1 BPersVG). (Rn. 25)

2. Bei Vorwürfen des Mobbing und des möglicherweise strafbaren Verhaltens, die ein Personalratsmitglied gegenüber dem anderen erhebt und gegenüber der Dienststellenleitung anzeigt, ist für die Prüfung, ob eine „grobe“ Pflichtverletzung i.S.v. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG vorliegt, die den Ausschluss aus dem Personalrat rechtfertigt, regelmäßig eine Einzelfallabwägung der Meinungsfreiheit des Vorwerfenden mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des anderen erforderlich. (Rn. 28)

Schlagworte:

Gewerkschaftlicher Antrag auf Ausschluss eines Personalratsmitglieds aus dem Personalrat wegen Mobbing-Vorwürfen und Vorwürfen möglicherweise strafbaren Verhaltens gegenüber dem Personalratsvorsitzenden (hier abgelehnt), Unanwendbarkeit des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Verhältnis zwischen Personalratsmitgliedern, Gewerkschaft, Personalratsvorsitzender, strafbares Verhalten, Pflichtverletzung

Vorinstanz:

VG München, Beschluss vom 17.09.2019 – M 20 P 18.6164

Fundstellen:

BayVBI 2021, 269

LSK 2020, 30243

BeckRS 2020, 30243

NZA-RR 2021, 100

DÖV 2021, 132

Tenor

Unter Abänderung der Nr. I des Beschlusses des Bayerischen Verwaltungsgerichts München vom 17. September 2019 wird der Antrag abgelehnt.

Gründe

I.

1

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist der von einer Gewerkschaft (Antragsteller) nach Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG beantragte Ausschluss der Beteiligten zu 1 - ehemals vollständig freigestelltes Personalratsmitglied und ehemalige Gruppensprecherin der Arbeitnehmer - aus dem zu 2 beteiligten Personalrat.

2

In jeweils an den Dienststellenleiter (Beteiligter zu 3) gerichteten Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 warf die Beteiligte zu 1 als Personalratsmitglied und damalige Gruppensprecherin der Arbeitnehmer dem damaligen stellvertretenden Vorsitzenden und aktuellen Vorsitzenden des Beteiligten zu 2 - Angehöriger der Gruppe der Beamten (nachfolgend: Vorsitzender) - Mobbing ihr gegenüber sowie möglicherweise strafbares Verhalten vor und bezeichnete sein Verhalten dabei insbesondere als ihre Gesundheit schädigend. Als Beispiele führte sie unter anderem an: Offenlegen eines von einer Kollegin an die Beteiligte zu 1 herangetragenen Wunsches durch den Vorsitzenden gegenüber dem Dienststellenleiter nach einem vertraulichen Gespräch mit der Beteiligten zu 1; unsachgerechte Beratung einer Beschäftigten in Sachen Höhergruppierung durch den Vorsitzenden; Falschbehauptung des Vorsitzenden zur Befugnis der Beteiligten zu 1, eine außerordentliche Sitzung „Gruppe Tarif“ einberufen zu können; Bezeichnung der Beteiligten zu 1, zu lügen. Die Beteiligte zu 1 bat den Dienststellenleiter um die Ergreifung von Maßnahmen gegen diese Verhaltensweisen des Vorsitzenden und kündigte andernfalls die Einleitung eigener rechtlicher Schritte an mit dem Ziel, den Vorsitzenden aus dem Gremium bzw. dem Verband der Dienststelle zu entfernen.

3

Der Dienststellenleiter leitete die genannten Schreiben der Beteiligten zu 1 an die Staatsanwaltschaft Augsburg weiter. Diese sah durch Verfügung vom 30. November 2017 - ... - von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gemäß § 152 Abs. 2 StPO mangels ersichtlicher Straftaten ab. Was das angezeigte „Mobbing“ betreffe, sei festzuhalten, dass die geschilderten Fälle im Gesamtkontext nicht dazu führen könnten, dem Angezeigten eine vorsätzliche Körperverletzung zur Last zu legen.

4

Mit an die Personalvertretung gerichtetem Schreiben vom 18. Dezember 2017 wies die Beteiligte zu 1 als Personalratsmitglied und damalige Gruppensprecherin der Arbeitnehmer Einwendungen unter anderem des Vorsitzenden gegen die Niederschrift zur Personalratssitzung am 21. November 2017 zurück. Sie teilte dabei mit, keine Strafanzeige gestellt, sondern den Dienststellenleiter wegen fortgesetzten Mobblings um Hilfe gebeten und dabei möglicherweise strafrechtlich relevante Handlungen des Vorsitzenden angesprochen zu haben. Offensichtlich sei der Dienststellenleiter dadurch veranlasst gewesen, das Landeskriminalamt mit der Klärung der Sache zu beauftragen. Diese Sachverhalte würden Gegenstand einer von ihr geforderten Mediation sein und deshalb hier nicht näher erläutert.

5

Nach einem Mediationsangebot der Dienststelle gegenüber dem Personalrat äußerte die Mediatorin am 10. September 2018 gegenüber einer Abteilung dieser Dienststelle den Wunsch nach Klärung des Umgangs mit den bestehenden Mobbing-Vorwürfen, woraufhin diese Abteilung mit Schreiben 17. September 2018 eines ihrer Sachgebiete um die Durchführung von Verwaltungsermittlungen zur Aufklärung der Vorwürfe bat.

6

Mit Schreiben vom 15. November 2018 informierte die Dienststelle den Personalrat über die Einstellung der Verwaltungsermittlungen wegen der von der Beteiligten zu 1 erhobenen Mobbing-Vorwürfe. Ein Mobbingverhalten gegenüber der Beteiligten zu 1 habe trotz eingehender und umfassender Überprüfung nicht festgestellt werden können, weshalb die Angelegenheit damit als erledigt betrachtet werde.

7

Mit Schriftsatz vom 18. Dezember 2018 beantragte der Antragsteller beim Bayerischen Verwaltungsgericht München, die Beteiligte zu 1 gemäß Art. 28 BayPVG aus der Personalvertretung auszuschließen. Er legte in diesem verwaltungsgerichtlichen Verfahren unter anderem eine Klageerwidern der Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1 vom 16. August 2019 (VG-Akte Bl. 72-74) aus einem zivilgerichtlichen Unterlassungsverfahren vor, das der Vorsitzende beim Amtsgericht Augsburg (Az. ... * ...*) gegen die Beteiligte zu 1 mit dem Ziel der Unterlassung der Mobbing-Vorwürfe anhängig gemacht hatte. Weiter vorgelegt wurde zur Antragsbegründung im verwaltungsgerichtlichen Ausschlussverfahren eine von der Beteiligten zu 1 erstellte Auflistung der von ihr als Mobbing angesehenen Vorfälle („Tagebuchauszug“ am 27.6.2016 beginnend und im „Juli/August 2019“ endend, VG-Akte Bl. 76-90), die im genannten zivilgerichtlichen Verfahren der Klageerwidern vom 16. August 2019 ebenfalls beigefügt war. In dieser Klageerwidern erläuterten die Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1 den Geschehensablauf zu den Vorwürfen der Beteiligten zu 1 mit deren zugehörigen Handlungsmotiven.

8

Im verwaltungsgerichtlichen Ausschlussverfahren ließ die Beteiligte zu 1 mit Schriftsatz vom 9. September 2019 erwidern, die Vorwürfe in dem Hilfeersuchen an den Dienststellenleiter seien allein gegen den Vorsitzenden gerichtet gewesen, die „anderen Aktionen“ seien ausschließlich der Abwehr von dessen Mobbingattacken geschuldet gewesen.

9

Mit Beschluss vom 17. September 2019 schloss das Verwaltungsgericht die Beteiligte zu 1 aus dem Personalrat aus. Die Beteiligte zu 1 sei in ihren an den Dienststellenleiter gerichteten Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 über eine an sich legitime bloße Anzeige des von ihr als Mobbing empfundenen und von ihr als strafbar gewerteten Verhaltens hinausgegangen, indem sie gefordert habe, der Vorsitzende dürfe keinen Dienst mehr innerhalb des Verbandes der Dienststelle leisten. Aus den Schriftsätzen der Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1 vom 16. August 2019 und vom 9. September 2019 an das Amtsgericht Augsburg bzw. das Verwaltungsgericht gehe hervor, dass sie den Vorwurf des Mobblings weiterhin aufrechterhalte. Bei bestimmten im Schriftsatz vom 9. September 2019 enthaltenen Äußerungen handele es sich zumindest um grobe Verunglimpfungen des einen Personalratsmitglieds durch ein anderes, wobei sich die Beteiligte zu 1 spätestens nach der Mitteilung durch die Staatsanwaltschaft vom 30. November 2017 einer gemäßigten Wortwahl hätte bedienen müssen. Indem sie dem Vorsitzenden weiterhin „Mobbingattacken“ vorwerfe, verstoße sie gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, worin eine das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zumindest stark erschütternde grobe Pflichtverletzung der Beteiligten zu 1 liege, die ihren Ausschluss aus dem Personalrat rechtfertige.

10

Nachdem die Beteiligte zu 1 mit Schriftsatz vom 25. Oktober 2019 Beschwerde gegen den verwaltungsgerichtlichen Beschluss einlegen ließ, beantragte der Antragsteller beim Verwaltungsgerichtshof seinerseits durch Schriftsatz vom 11. November 2019, der Beteiligten zu 1 im Wege einstweiliger Verfügung die Ausübung ihres Personalratsamts bis zum Abschluss des Beschwerdeverfahrens zu untersagen (17 PE 19.2232). Zur Begründung dieses Eilantrags legte der Antragsteller das - mittlerweile laut Schriftsatz der Beteiligten zu 1 vom 30. September 2020 rechtskräftige - Urteil des Amtsgerichts Augsburg vom 5. März 2020 (Az. ... * ...*) vor, durch welches die Beteiligte zu 1 unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu 250.000 € oder ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten für jeden Fall der Zuwiderhandlung verurteilt wurde, es zu unterlassen, wörtlich oder sinngemäß gegenüber Dritten zu behaupten, der Vorsitzende betreibe ihr gegenüber Mobbing. Die an den Dienststellenleiter gerichteten Schreiben der Beteiligten zu 1 vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 enthielten demnach unwahre Tatsachenbehauptungen, die den Vorsitzenden in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und in seiner Ehre verletzten. Gegen die Beteiligte zu 1 werde kein Mobbing betrieben. Es fehle am Bestehen eines deutlichen Machtgefälles im Sinne einer klaren Zuordnung, wer Täter und wer Opfer sei. Auch die beiden klageauslösenden Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 zeigten, dass die Beteiligte zu 1 nicht als Opfer gesehen werden könne.

11

Durch Beschluss vom 23. März 2020 - 17 PE 19.2232 - (NZA-RR 2020, 440) wies der Senat den Antrag des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurück.

12

Im vorliegenden Beschwerdeverfahren beantragt die Beteiligte zu 1,

13

den Beschluss des Verwaltungsgerichts München vom 17. September 2019 aufzuheben und den Antrag des Antragstellers vom 18. Dezember 2018 zurückzuweisen.

14

Sie habe zu keinem Zeitpunkt ein Strafverfahren gegen den Vorsitzenden bei der Staatsanwaltschaft Augsburg eingeleitet. Es sei auf ihre subjektive Einschätzung, der Vorsitzende könne sich eventuell strafbar gemacht haben, zu verweisen. Es könne auch nicht als grobe Pflichtverletzung angesehen werden, dass sich die Beteiligte zu 1 mit ihren Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 an den Dienststellenleiter gewandt habe, weil sie die Konflikte mit dem Vorsitzenden nun nicht mehr ohne fremde Hilfe habe lösen können. Insoweit habe sie den gesetzlich vorgesehenen Kommunikationsweg eingehalten

und ihre Forderung mit Verhaltensbeispielen untermauert. Fehlerhaft habe das Verwaltungsgericht angenommen, dass sich die Beteiligte zu 1 nach der Einstellung des Strafverfahrens durch die Staatsanwaltschaft nicht mehr gegen das aus ihrer Sicht fehlerhafte Verhalten ihres Kollegen habe zur Wehr setzen dürfen. Die Dienststellenleitung habe zu keinem Zeitpunkt in einem gesetzlichen Verfahren geklärt, dass die erhobenen Mobbingvorwürfe unzutreffend gewesen seien. Die Beteiligte zu 1 habe das gegen sie ergangene Urteil des Amtsgerichts Augsburg vom 5. März 2020, das rechtskräftig sei, hingenommen. Das Amtsgericht habe nach umfangreicher Beweisaufnahme festgestellt, dass es um einen ständigen Kampf um Rechte und Pflichten der jeweils anderen Seite gegangen sei. Grobe Meinungsverschiedenheiten seien kein Grund für einen Ausschluss aus dem Personalrat. Es habe sich um ein persönliches und nicht um kollektivrechtliches Problem gehandelt. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gelte nur zwischen Dienststelle und Personalrat, nicht aber unter Personalratsmitgliedern. Die Beteiligte zu 1 akzeptiere sowohl ihre Abberufung als Gruppensprecherin in der Personalratssitzung vom 4. Juni 2019 als auch die ihr durch ein Schreiben der Dienststelle vom 19. Juni 2019 mitgeteilte Aufhebung ihrer Freistellung.

15

Der Antragsteller beantragt,

16

die Beschwerde zurückzuweisen.

17

Der Beteiligten zu 1 gelinge es seit Jahren nicht, einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen den von ihr als „Anfeindungen“ bezeichneten Verhaltensweisen und ihren angeblichen „Abwehrhandlungen“ herzustellen und sie habe ihre Vorwürfe nicht bis zu deren Nachprüfbarkeit konkretisiert. Bereits in dem Umstand, dass die Beteiligte zu 1 die objektiv unwahren Behauptungen zum Nachteil des Vorsitzenden nicht einer Klärung innerhalb des Gremiums zugeführt habe, sondern sich in Form einer Beschwerde an den Dienststellenleiter gewandt habe, liege ein gravierender Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Auch der Tonfall und die Forderungen in Schreiben der Beteiligten zu 1 belegten, dass ihrerseits nicht ein Konflikt auf der Sachebene gelöst werden solle, sondern eine „Bestrafung“ des Vorsitzenden für ein von der Beteiligten zu 1 als verletzend wahrgenommenes Verhalten angestrebt werde. Die trotz Verfügung der Staatsanwaltschaft vom 30. November 2017 fortgesetzte Behauptung, hinsichtlich des Vorsitzenden stünden strafrechtlich relevante Vorwürfe im Raum, bestätige, dass der Beteiligten zu 1 nicht an einer objektiven Klärung gelegen sei. Soweit aus dieser staatsanwaltschaftlichen Entscheidung ableitbar habe es sich bei den von der Beteiligten zu 1 beanstandeten Geschehnissen um völlig unbelegte Behauptungen (Arbeitszeitbetrug), Behauptungen ins Blaue hinein (Vorteilsannahme) oder abwegige Behauptungen (Bedrohung) gehandelt. Die Beteiligte zu 1 sei nicht bereit, die von außenstehenden Stellen (Staatsanwaltschaft, Dienststellenleitung) ihr mitgeteilte Einschätzung, dass kein Fehlverhalten des Vorsitzenden vorliege, zur Grundlage ihres weiteren Handelns im Personalratsgremium zu machen. Dementsprechend sei davon auszugehen, dass sie weiterhin jede sich bietende Gelegenheit nutzen werde, um ihre auch auf weitere Personalratsmitglieder erstreckten Vorwürfe zu wiederholen bzw. zu intensivieren. Sie werde insbesondere Personalratssitzungen dafür nutzen, um ihrem Anliegen einer Verfolgung des Vorsitzenden den Vorrang vor der Sacharbeit im Gremium zu geben. Das Amtsgericht Augsburg habe in seinem Urteil keinen Sachverhalt feststellen können, der sich als Mobbing zum Nachteil der Beteiligten zu 1 bezeichnen lasse. Aus der inzwischen sehr umfangreichen Akte des vom Vorsitzenden gegen sich selbst angestregten disziplinarrechtlichen Selbstreinigungsverfahrens ergebe sich, dass der Beteiligten zu 1 von ihrem Arbeitgeber vielfach und umfangreich erläutert worden sei, dass die von ihr behaupteten Verhaltensweisen keine Straftat darstellten und nicht unter den Begriff Mobbing gefasst werden könnten. Bis zum heutigen Tag weigere sich die Disziplinarbehörde ausweislich ihres Schreibens vom 31. Oktober 2019, dem Antrag des Vorsitzenden auf Einleitung eines Selbstreinigungsverfahrens zu folgen. Eine Reihe weiterer freigestellter Personalratsmitglieder sei durch den von der Beteiligten zu 1 herbeigeführten dauerhaften Konflikt im Gremium bereits psychischen Belastungen mit Krankheitswert ausgesetzt. Wohl bewusst von ihr in Kauf genommen riskiere die Beteiligte zu 1 eine Blockade des gesamten Gremiums, die eintreten würde, wenn der Vorsitzende unter dem Druck der haltlosen Vorwürfe sein Amt niederlegen würde. In diesem Fall sei absehbar, dass kein Mitglied der Beamtengruppe mehr für die Funktion des Gruppensprechers bzw. Personalratsvorsitzenden bereitstünde. Die Beteiligte zu 1 sei seit 29. Mai 2019 fast durchgehend erkrankt oder im Urlaub gewesen. Ihre Praxis, jeweils Krankschreibungen über einen

Zeitraum von maximal zwei Wochen vorzulegen, habe zum Erfordernis kurzfristiger Ladungen von Ersatzmitgliedern und einer erheblichen Belastung von deren Personalratsarbeit geführt, wobei dieser Umstand grundsätzlich im Bayerischen Personalvertretungsgesetz so angelegt sei, weil dieses eine Verpflichtung der Personalratsmitglieder, ihre längerdauernde Arbeitsunfähigkeit frühzeitig anzuzeigen, nicht enthalte.

18

Die Beteiligten zu 2 und zu 3 stellen keine Anträge.

19

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen, auch auf die des Eilverfahrens 17 PE 19.2232, Bezug genommen.

II.

20

1. Der Senat konnte über die Beschwerde verhandeln und entscheiden, obwohl für den Beteiligten zu 3 niemand zur mündlichen Anhörung erschienen ist. Denn dieser Beteiligte ist auf seine Ladung vom 8. Juli 2020 hin unentschuldigt ausgeblieben, so dass der Pflicht zu dessen Anhörung nach Art. 82 Abs. 2 Satz 1 BayPVG, § 90 Abs. 2, § 83 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 ArbGG genügt ist, nachdem der Senat in der Ladung auf diese Rechtsfolge unentschuldigtem Fernbleibens hingewiesen hat (§ 90 Abs. 2, § 83 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 2 ArbGG).

21

2. Die zulässige Beschwerde der Beteiligten zu 1 hat Erfolg. Unter Abänderung der Nummer I des Beschlusses des Verwaltungsgerichts war der Antrag abzulehnen, weil entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts kein Grund i.S.d. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG für einen Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat vorliegt.

22

a) Gemäß Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG kann das Verwaltungsgericht insbesondere auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Durch eine solche verwaltungsgerichtliche Entscheidung erlischt die Mitgliedschaft des betroffenen Mitglieds im Personalrat (Art. 29 Abs. 1 Buchst. f BayPVG).

23

b) Streitgegenständlich ist vorliegend nach dem Antrag der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft nur der Ausschlussgrund einer „grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten“ in Gestalt des vom Antragsteller gegenüber der Beteiligten zu 1 allein erhobenen Vorwurfs, diese habe durch ihre (der Dienststellenleitung angezeigten) Mobbing-Vorwürfe und ihre Vorwürfe der möglichen Begehung von Straftaten gegenüber dem (derzeitigen) Personalratsvorsitzenden (nachfolgend: Vorsitzender) eine „grobe Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten“ begangen, die ihren Ausschluss aus dem Personalrat rechtfertige (vgl. BVerwG, B.v. 24.10.1975 - VII P 11.73 - BVerwGE 49, 259/264; B.v. 22.8.1991 - 6 P 10.90 - juris Rn. 31 [insoweit nicht abgedruckt in NJW 1992, 385]; BayVGh, B.v. 26.4.2010 - 17 P 09.3079 - PersR 2010, 407 Rn. 32). Nicht gestützt wird der Antrag dagegen auf den Vorwurf einer Pflichtverletzung im Zusammenhang mit dem Verhalten der Beteiligten zu 1 zur Anzeige ihrer Arbeitsunfähigkeit, weil das Bayerische Personalvertretungsgesetz (vgl. Art. 32 ff. BayPVG) Personalräten insoweit keine besonderen Pflichten auferlegt, so dass es insoweit - was der Antragsteller genauso sieht - von vornherein an einem Anknüpfungspunkt für eine „grobe Pflichtverletzung“ der Beteiligten zu 1 für einen Ausschluss aus dem Personalrat fehlt (vgl. BayVGh, B.v. 23.3.2020 - 17 PE 19.2232 - NZA-RR 2020, 440 Rn. 22). Zur Niederschrift der mündlichen Anhörung hat der Bevollmächtigte des Antragstellers zudem ausdrücklich erklärt, er stütze den Antrag auf Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat nicht auf einen Verschwiegenheitsverstoß (Art. 10 BayPVG).

24

c) Die somit allein streitgegenständlichen, von der Beteiligten zu 1 erhobenen und dem Dienststellenleiter angezeigten Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten rechtfertigen den Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat nach Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG nicht, weil das streitgegenständliche Verhalten der Beteiligten zu 1 keine spezifisch-personalvertretungsgesetzliche

Pflichtverletzung begründet (aa) bzw. jedenfalls auch unter Berücksichtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG) des Vorsitzenden von ihrer Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV) gedeckt ist, die bei der erforderlichen Abwägung das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Vorsitzenden überwiegt, weshalb der Tatbestand der „groben Verletzung gesetzlicher Pflichten“ nicht verwirklicht ist (bb).

25

aa) Das streitgegenständliche Verhalten der Beteiligten zu 1 begründet keine spezifisch-personalvertretungsgesetzliche Pflichtverletzung, auf die es für die Verwirklichung des Tatbestands der „groben Verletzung gesetzlicher Pflichten“ i.S.d. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG grundsätzlich ankommt (vgl. BVerwG, B.v. 14.2.1969 - VII P 11.67 - juris Rn. 13 ff. [insoweit nicht abgedruckt in BVerwGE 31, 298]). Die von der Beteiligten zu 1 gegenüber dem Vorsitzenden erhobenen Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten stellen entgegen der Auffassung des Antragstellers und des Verwaltungsgerichts keinen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1 BayPVG) dar, weil dieses Gebot nach der Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts nur im Verhältnis zwischen Personalrat und Dienststelle, nicht aber im Verhältnis der Personalratsmitglieder untereinander gilt, wobei das Bundesverwaltungsgericht auch in diesem Kontext auf die Verhaltensregeln, die sich für Personalräte aus speziellen personalvertretungsrechtlichen Regelungszusammenhängen ergeben, verweist (vgl. BVerwG, B.v. 11.1.2006 - 6 PB 17.05 - NVwZ-RR 2006, 333 Rn. 6 m.w.N. zu § 2 Abs. 1 BPersVG).

26

bb) Jedenfalls aber liegt keine „grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten“ i.S.v. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG unter Berücksichtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG) des Vorsitzenden vor, weil das streitgegenständliche Verhalten der Beteiligten 1 von ihrer Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV) gedeckt ist, die bei der erforderlichen Abwägung das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Vorsitzenden überwiegt.

27

(1) Zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG) von Personalratsmitgliedern und mit Blick auf die Gewährleistung eines pflichtbewussten und gesetzmäßigen Arbeitens des Personalrats als Ausschlusszweck hat das Bundesverwaltungsgericht wiederholt entschieden, es liege auf der Hand, dass grobe Beschimpfungen bzw. Verunglimpfungen - etwa in nichtöffentlicher Personalratssitzung - im Einzelfall eine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten i.S.d. § 28 Abs. 1 BPersVG darstellen können (vgl. BVerwG, B.v. 14.5.2014 - 6 PB 13.14 - PersV 2014, 312 Rn. 5 m.w.N.; B.v. 21.6.2017 - 1 WDS-VR 5.16 - NVwZ 2017, 1707 Rn. 45 m.w.N.), wobei § 28 Abs. 1 BPersVG nahezu wortgleich mit Art. 28 Abs. 1 BayPVG ist (vgl. BVerwG, B.v. 24.1.2019 - 5 PB 4.18 - juris Rn. 16).

28

(2) Der Senat lässt offen, ob grobe Beschimpfungen bzw. Verunglimpfungen das besagte Ausschlusserfordernis der spezifisch-personalvertretungsgesetzlichen Pflichtverletzung erfüllen. Denn selbst wenn Letzteres unterstellt würde, käme nach der besagten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat nach Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG nicht in Betracht, weil die dann erforderliche Abwägung der rechtlich geschützten Interessen des Vorsitzenden mit der Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 ergibt, dass die Meinungsfreiheit hier überwiegt, so dass jedenfalls der Tatbestand der „groben“ Verletzung gesetzlicher Pflichten i.S.d. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG nicht verwirklicht ist (vgl. zur Möglichkeit einer verfassungskonformen Auslegung und Anwendung des § 28 Abs. 1 BPersVG nur BVerwG, B.v. 11.1.2006 - 6 PB 17.05 - NVwZ-RR 2006, 333 Rn. 20).

29

(2.1.) Eine gewichtende Abwägung zwischen dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Vorsitzenden und der Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 ist im Ausgangspunkt hinsichtlich aller streitgegenständlichen Vorwürfe geboten, weil sich die Beteiligte zu 1 vorliegend vom persönlichen Schutzbereich her gesehen auf die Meinungsfreiheit berufen kann (2.1.1.), sich die von ihr erhobenen Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten nicht nur in Tatsachenbehauptungen erschöpfen, sondern ihrem Schwerpunkt nach als Meinungen zu bewerten sind und damit insgesamt dem sachlichen Schutzbereich der Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV unterliegen (2.1.2.).

30

(2.1.1.) Die Beteiligten zu 1 kann sich vorliegend vom persönlichen Schutzbereich her gesehen auf die Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV) berufen.

31

Zwar hat die Beteiligte zu 1 ihre Vorwürfe gegenüber dem Vorsitzenden etwa ausweislich ihrer an den Beteiligten zu 3 gerichteten Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 in ihrer Eigenschaft als Personalrätin erhoben. Die auf bundesverfassungsgerichtliche Judikatur (BVerfG, B.v. 26.5.1970 - 2 BvR 311/67 - BVerfGE 28, 314/322 ff.) verweisenden Zweifel des Bundesverwaltungsgerichts daran, ob Personalratsmitglieder sich auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit berufen können, wenn sie sich im Rahmen ihrer Personalratstätigkeit äußern (vgl. BVerwG, B.v. 11.1.2006 - 6 PB 17.05 - NVwZ-RR 2006, 333 Rn. 19), wirken sich aber jedenfalls vorliegend nicht aus, weil die streitgegenständlichen Vorwürfe der Beteiligten zu 1 nicht in einem hinreichend unmittelbaren Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit stehen. Ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit ist bei Äußerungen von Personalratsmitgliedern nach der vom Bundesverwaltungsgericht zitierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ersichtlich nur dann gegeben, wenn und soweit diese Äußerungen allein als Ausdruck der Ausübung von Zuständigkeiten oder Befugnissen des Personalrats zu verstehen sind (vgl. BVerfG, B.v. 26.5.1970 - 2 BvR 311/67 - BVerfGE 28, 314/322 ff.; ähnlich BVerwG, U.v. 18.4.1997 - 8 C 5.96 - BVerwGE 104, 324/326 ff. sowie etwa BVerfG, U.v. 9.6.2020 - 2 BvE 1/19 - NJW 2020, 2096 Rn. 53 ff.). Das ist bei den von der Beteiligten zu 1 gegenüber dem Vorsitzenden erhobenen Vorwürfen schon deshalb nicht so, weil sie die Themen des „Mobbing“ und der möglichen Begehung von Straftaten betreffen, die jeweils von vornherein nicht im Zusammenhang mit der Ausübung von Zuständigkeiten oder Befugnissen des Personalrats stehen können. Würde anlässlich von Personalratsarbeiten gemobbt oder gar gegen Strafrecht verstoßen, so begäbe sich der Täter damit gerade außerhalb seiner Personalratsaufgaben. Deshalb können entsprechende Vorwürfe - gleichgültig, ob die Ermittlungen sie bestätigen oder nicht - nicht „allein“ auf personalvertretungsrechtliche Aufgaben bezogen sein.

32

(2.1.2.) Die von der Beteiligten zu 1 erhobenen Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten erschöpfen sich nicht nur in Tatsachenbehauptungen, sondern sie sind ihrem Schwerpunkt nach als Meinungen zu bewerten und unterliegen deswegen insgesamt dem sachlichen Schutzbereich der Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV. An die andere Bewertung des Amtsgerichts (AG Augsburg, U.v. 5.3.2020 - ... * ... - n.v.) ist der Senat mangels Rechtskrafterstreckung nicht gebunden.

33

(2.1.2.1.) Speziell zum Vorwurf des „Mobbing“ hat das Bundesarbeitsgericht (BAG, U.v. 29.8.2013 - 2 AZR 419/12 - NZA 2014, 660 Rn. 41) entschieden, dass es sich bei diesem im Schwerpunkt erkennbar um das Ergebnis einer wertenden Betrachtung handelt, die nicht von den dem Mobbing-Vorwurf zugrundeliegenden Tatsachenbehauptungen zu isolieren ist, was verfassungsrechtlich auch nicht zulässig wäre (vgl. BVerfG, B.v. 9.10.1991 - 1 BvR 1555/88 - BVerfGE 85, 1/15 f.; B.v. 4.8.2016 - 1 BvR 2619/13 - juris Rn. 13 m.w.N.). Dieser Auffassung folgt der Senat vorliegend auch für die von der Beteiligten zu 1 erhobenen Vorwürfe möglicher Strafbarkeit, weil sich auch hier Tatsachenbehauptungen und Wertungen nicht ohne Sinnauflösung oder Sinnverfälschung des jeweils geäußerten Vorwurfs möglicherweise strafbaren Verhaltens trennen ließen. Außerhalb des Schutzbereichs von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG liegen nur bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen und solche, deren Unwahrheit bereits im Zeitpunkt der Äußerung unzweifelhaft feststeht. Dagegen genießen Tatsachenbehauptungen mit Meinungsbezug den Grundrechtsschutz, auch wenn sie sich später nicht bestätigen (vgl. BVerfG, B.v. 10.11.1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185/197).

34

Der vom Antragsteller erhobene Einwand, die Beteiligte zu 1 habe mit ihren Vorwürfen objektiv unwahre Behauptungen zum Nachteil des Vorsitzenden aufgestellt, rechtfertigt - worauf der Antragsteller möglicherweise abzielt - dagegen keine Ausklammerung der von der Beteiligten zu 1 erhobenen Vorwürfe aus dem sachlichen Schutzbereich der Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV.

35

(2.1.2.2.) Auch der vom Antragsteller in der Sache vorgebrachte und offenbar vom Verwaltungsgericht (BA S. 11 vierter Absatz) geteilte Einwand, die Beteiligte zu 1 habe in ihren Schreiben unzulässiger Weise Forderungen aufgestellt und dadurch unzulässigen Druck ausgeübt, führt nicht zur Ausklammerung der von

ihr erhobenen Vorwürfe aus dem sachlichen Schutzbereich der Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, Art. 110 Abs. 1 Satz 1 BV, zumal die Vorgehensweise der Beteiligten zu 1 nicht etwa mit einem Boykottaufruf vergleichbar ist, der anderen durch (wirtschaftlichen) Druck die eigene Meinung aufzwingen soll (vgl. BVerfG, B.v. 26.2.1969 - 1 BvR 619/63 - BVerfGE 25, 256).

36

(2.2.) Da die von der Beteiligten zu 1 erhobenen Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten keiner Kategorie zugeordnet werden können, die verfassungsrechtlich das Erfordernis einer einzelfallbezogenen Abwägung zwischen allgemeinem Persönlichkeitsrecht und Meinungsfreiheit erübrigen würde (2.2.1.), bleibt es im Rahmen der Tatbestandsmerkmale „grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten“ des Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG beim Erfordernis einer solchen Abwägung, die ergibt, dass die Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 überwiegt, weshalb ihr streitgegenständliches Verhalten den Tatbestand der „groben Verletzung gesetzlicher Pflichten“ i.S.d. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG nicht verwirklicht (2.2.2.).

37

(2.2.1.) Zwar tritt bei herabsetzenden Äußerungen, die die Menschenwürde eines anderen antasten oder sich als Formalbeleidigung oder Schmähung darstellen, ausnahmsweise die Meinungsfreiheit hinter dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zurück, ohne dass es einer Einzelfallabwägung bedarf (vgl. BVerfG, B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 362/18 - NJW 2020, 2636 Rn. 14 m.w.N.).

38

Jedoch ist vorliegend keine dieser eine Einzelfallabwägung erübrigenden Fallgruppen einschlägig, insbesondere sind die von der Beteiligten zu 1 erhobenen Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten nicht als Schmähkritik zu bewerten.

39

Eine solche Schmähkritik liegt erst vor, wenn nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern die Diffamierung der Person im Vordergrund steht, wobei zu beachten ist, dass Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG nicht nur sachlich differenzierte Äußerungen schützt, sondern gerade Kritik auch grundlos, pointiert, polemisch und überspitzt geäußert werden darf und dass die Qualifikation einer ehrenrührigen Aussage als Schmähkritik regelmäßig die Berücksichtigung von Anlass und Kontext der Äußerung erfordert; die Grenze zulässiger Meinungsäußerungen liegt nicht schon da, wo eine polemische Zuspitzung für die Äußerung sachlicher Kritik nicht erforderlich ist oder wo Gründe für die geäußerte kritische Bewertung nicht gegeben werden (vgl. BVerfG, B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 362/18 - NJW 2020, 2636 Rn. 17 m.w.N.).

40

Diese verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für die Annahme einer Schmähkritik liegen hier nicht vor. Dass es der Beteiligten zu 1 bei den von ihr erhobenen Vorwürfen gegenüber dem Vorsitzenden nicht nur um ein grundloses Verächtlichmachen (vgl. hierzu BVerfG, B.v. 19.5.2020 a.a.O. Rn. 18) seiner Person gegangen ist, wird etwa durch die Inhalte ihrer an den Beteiligten zu 3 gerichteten Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 belegt. Die darin gegenüber dem Vorsitzenden erhobenen Vorwürfe zu Mobbing und möglicherweise strafbarem Verhalten sind zwar im Bereich der Sozialsphäre anzusiedeln und dessen allgemeinem Persönlichkeitsrecht abträglich, haben aber einen sachlichen Kern. Kernanliegen ist das Anliegen, etwas gegen das von der Beteiligten zu 1 als Mobbing empfundene, in Grundzügen unter Anführung von Beispielen umrissene Verhalten des Vorsitzenden zu unternehmen, wobei die Beteiligte zu 1 durch ebenfalls neutral gehaltene Formulierungen auch ihren Verdacht, das von ihr gerügte Verhalten des Vorsitzenden sei möglicherweise teils strafbar, zum Ausdruck brachte. In vergleichbarer Art und Weise ließ sie sich später anwaltlich sowohl in den verwaltungsgerichtlichen als auch in dem amtsgerichtlichen Verfahren insbesondere schriftsätzlich (vgl. etwa die Schriftsätze der Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1 vom 16.8.2019 an das AG Augsburg und vom 9.9.2019 an das VG München) verteidigen. Zu keinem Zeitpunkt sind dagegen etwa krass herabwürdigende Beschimpfungen seitens der Beteiligten zu 1 oder ihrer Bevollmächtigten erfolgt.

41

(2.2.2.) Die somit - auch unter Zugrundelegung der einschlägigen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts (siehe oben 2. c) bb) (1)) - im Rahmen der Tatbestandsmerkmale „grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten“ des Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG erforderliche Abwägung zwischen dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Vorsitzenden und der Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 ergibt, dass deren Meinungsfreiheit

überwiegt, weshalb das streitgegenständliche Verhalten der Beteiligten zu 1 den Tatbestand der „groben Verletzung gesetzlicher Pflichten“ i.S.d. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG nicht verwirklicht.

42

(2.2.2.1.) Zu den als maßgeblich zu berücksichtigenden Abwägungsgesichtspunkten gehören vorliegend (vgl. BVerfG, B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 2397/19 - NJW 2020, 2622 Rn. 35) Inhalt, Kontext, Anlass und Wirkung der betreffenden Äußerungen, die Anzahl ihrer Rezipienten (vgl. BVerfG, B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 362/18 - NJW 2020, 2636 Rn. 26; B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 2397/19 - NJW 2020, 2622 Rn. 27), die Beachtung der Sorgfaltspflichten zur Sachverhaltsaufklärung hinsichtlich der tatsächlichen Bestandteile eines Werturteils (vgl. BVerfG, B.v. 9.10.1991 - 1 BvR 1555/88 - BVerfGE 85, 1/16 f.; B.v. 10.11.1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185/197 f.; B.v. 28.6.2016 - 1 BvR 3388/14 - NJW 2016, 3360 Rn. 21 m.w.N.) sowie der dem Kontext der streitgegenständlichen Äußerungen zurechenbare Aspekt des „Kampfs um das Recht“ (vgl. speziell zum Mobbing BVerfG, B.v. 8.11.2016 - 1 BvR 988/15 - juris Rn. 6 sowie allgemein BVerfG, B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 2397/19 - NJW 2020, 2622 Rn. 33 m.w.N.). Kein zulässiger Abwägungsgesichtspunkt ist hingegen die Berechtigung der geäußerten Kritik und die Richtigkeit der geäußerten Werturteile (vgl. BVerfG, B.v. 31.10.1984 - 1 BvR 753/83 - BVerfGE 68, 226/232).

43

(2.2.2.2.) Die Anwendung dieser Abwägungsgesichtspunkte auf den vorliegenden Fall ergibt, dass die Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 überwiegt, was im Ergebnis dazu führt, dass die groben Meinungsverschiedenheiten, die zwischen dieser und dem Vorsitzenden entstanden waren, vom Beteiligten zu 2 und seinen derzeitigen Mitgliedern hinzunehmen sind (vgl. NdsOVG, B.v. 20.9.1995 - 17 M 826/95 - PersR 1996, 35 Rn. 12, 21; VGH BW, B.v. 11.2.2014 - PL 15 S 1384/13 - n.v. S. 21 ff.; BayVG, B.v. 23.3.2020 - 17 PE 19.2232 - NZA-RR 2020, 440 Rn. 20).

44

Wie bereits ausgeführt (siehe oben 2.2.1.) waren die von der Beteiligten zu 1 gegenüber dem Vorsitzenden erhobenen Vorwürfe zu Mobbing und möglicherweise strafbarem Verhalten zwar dessen allgemeinem Persönlichkeitsrecht abträglich. Die durch die Vorwürfe der Beteiligten zu 1 bewirkten Beeinträchtigungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Vorsitzenden sind allerdings nicht der Intimsphäre, sondern der Sozialsphäre zuzuordnen und sind in ihrer Wirkung im Übrigen im Wesentlichen auf den Bereich der damals gemeinsamen Dienststelle von Beteiligter zu 1 und Vorsitzendem sowie auf die Foren von Gerichtsverfahren beschränkt geblieben, wo die Vorwürfe notwendigerweise in den zugehörigen öffentlichen Verhandlungen zur Sprache gekommen sind.

45

Demgegenüber ist zugunsten der Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 bereits im Ausgangspunkt zu sehen, dass die Bewertung eines Verhaltens als Mobbing wegen der generellen Schwierigkeiten bei der Feststellung dieses sozialen Phänomens (vgl. BAG, B.v. 15.1.1997 - 7 ABR 14/96 - BAGE 85, 56 Rn. 16) immer mit Unsicherheiten verbunden ist, die dazu führen können, dass sich Mobbing-Vorwürfe nachteilig auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht ihres „Inhaltsadressaten“ auswirken. Das darf nicht von vornherein zu Lasten der Meinungsfreiheit des Vorwerfenden gehen, weil dies zu einer Abschreckung von der Erhebung hinsichtlich ihres Tatsachengehalts noch klärungsbedürftiger Mobbing-Vorwürfe und damit zu einer Beeinträchtigung der gesellschaftlich wichtigen Aufklärung solcher Vorwürfe führen würde.

46

Bedeutsames Gewicht für die Abwägung mit Blick auf die Meinungsfreiheit hat daher bei Mobbing-Vorwürfen - nicht anders als bei der Erhebung von Strafanzeigen (vgl. BVerfG, B.v. 25.2.1987 - 1 BvR 1086/85 - BVerfGE 74, 257/261 f.) - im jeweiligen Einzelfall die Frage, ob derjenige, der zugehörige nachteilige Behauptungen über andere aufstellt, deren Wahrheit im Äußerungszeitpunkt noch ungewiss ist, die ihm hinsichtlich der Sachverhaltsaufklärung auferlegten Sorgfaltspflichten erfüllt hat, die sich im Einzelnen nach den jeweils bestehenden Aufklärungsmöglichkeiten des sich Äußernden richten (vgl. BVerfG, B.v. 9.10.1991 - 1 BvR 1555/88 - BVerfGE 85, 1/16 f.; B.v. 10.11.1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185/197 f.; B.v. 28.6.2016 - 1 BvR 3388/14 - NJW 2016, 3360 Rn. 21 m.w.N.). Bei völlig haltlosen oder aus der Luft gegriffenen Behauptungen kann danach die Meinungsfreiheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht verdrängen. Im Übrigen kommt es auf die Einhaltung der besagten Sorgfaltsanforderungen durch den sich nachteilig Äußernden an (vgl. BVerfG, B.v. 10.11.1998 a.a.O. S. 198).

Vorliegend kann nicht davon die Rede sein, dass die von der Beteiligten zu 1 erhobenen Vorwürfe völlig haltlos oder aus der Luft gegriffen waren, sie also letztlich willkürlich waren oder ihnen jegliche tatsächliche Grundlage als Informationsbasis gefehlt hat (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2009 - 2 BvR 2279/07 - BVerfGK 15, 577; B.v. 4.8.2016 - 1 BvR 2619/13 - juris Rn. 14). Das zeigt bereits das Schreiben der Beteiligten zu 1 vom 17. August 2017, in dem sie die Vorwürfe des Mobbing und der möglichen Begehung von Straftaten in Grundzügen umrissen und dazu mit dem Hinweis auf die Existenz von Zeugen Beispiele angeführt hat. Zudem spricht der datums- und teils uhrzeitgenaue, mit namentlich genannten möglichen Zeugen versehene „Tagebuchauszug“, den die Beteiligte zu 1 über ihre Bevollmächtigten als Anlage B 4 zur Klageerwidern vom 16. August 2019 im Unterlassungsverfahren beim Amtsgericht Augsburg vorlegen ließ, dafür, dass die Beteiligte zu 1 die für sie geltenden Sorgfaltsanforderungen erfüllt hat. Denn er enthält über einen langen Zeitraum Aufzeichnungen der Beteiligten zu 1 zu von ihr selbst erlebten, von ihr als Mobbing bewerteten Verhaltensweisen. Es ist dabei nichts dafür ersichtlich, dass die Beteiligte zu 1 zu den jeweiligen Äußerungszeitpunkten von der Unwahrheit der zugehörigen Behauptungen gewusst haben könnte. Deren Unwahrheit stand zu den jeweiligen Äußerungszeitpunkten auch nicht bereits unzweifelhaft fest. Der Entscheidung der Staatsanwaltschaft vom 30. November 2017, nach § 152 Abs. 2 StPO von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen den Vorsitzenden abzusehen, kam - entgegen dem Verwaltungsgericht - nicht die Wirkung einer Zäsur gegen die Zulässigkeit der Aufrechterhaltung von Mobbingvorwürfen der Beteiligten zu 1 zu, weil Mobbing nicht Prüfungsgegenstand dieser Entscheidung war (vgl. BayVG, B.v. 23.3.2020 - 17 PE 19.2232 - NZA-RR 2020, 440 Rn. 18). Auch in strafrechtlicher Hinsicht hatte die besagte staatsanwaltschaftliche Entscheidung keine solche Zäsurwirkung, weil trotz einer Entscheidung nach § 152 Abs. 2 StPO eine spätere erneute Strafverfolgung prinzipiell zulässig ist (vgl. Peters in Münchener Kommentar zur StPO, 1. Aufl. 2016, § 152 Rn. 33). Das mittlerweile rechtskräftige Urteil des Amtsgerichts Augsburg vom 5. März 2020 (Az. ... * ... *), durch welches die Beteiligte zu 1 unter Androhung von Ordnungsmitteln zur Unterlassung weiterer Mobbingbehauptungen verurteilt wurde, ist erst nach den streitgegenständlichen Vorwürfen der Beteiligten zu 1 ergangen und wird von dieser fortan ebenso beachtet wie sie ihre zwischenzeitliche Abwahl als Gruppensprecherin der Arbeitnehmer und die zwischenzeitliche Aufhebung ihrer Freistellung akzeptiert. Somit beschränkt sich das nach dem rechtskräftigen Urteil feststellbare „Vorwurfsverhalten“ der Beteiligten zu 1 auf ihr prozessuales Verteidigungsverhalten im vorliegenden Beschwerdeverfahren.

Gewicht kommt zugunsten der Meinungsfreiheit vorliegend schließlich dem Umstand zu, dass die Beteiligte zu 1 ihre Vorwürfe in den dafür gesetzlich vorgesehenen und deshalb als privilegiert zu bewertenden Kommunikationskontexten geäußert hat.

Indem sie sich etwa mit ihren Schreiben vom 17. August 2017 und vom 20. September 2017 an den Beteiligten zu 3 gewandt hat, hat sie einen gesetzlich so vorgesehenen Weg beschritten, weil der Schutz gegen Mobbing in erster Linie durch Maßnahmen der Dienstaufsicht und Personalführung zu leisten ist (vgl. BVerfG, B.v. 25.6.2008 - 1 WB 23.07 - NZWehr 2009, 26 Rn. 22; BayVG, U.v. 23.10.2019 - 16b D 18.1673 - NVwZ-RR 2020, 607 Rn. 35; B.v. 23.3.2020 - 17 PE 19.2232 - NZA-RR 2020, 440 Rn. 20).

Selbst wenn - wovon der Senat nicht ausgeht - die Beteiligte zu 1 selbst unmittelbar Strafanzeige gegen den Vorsitzenden gestellt hätte, hätte sie sich auch hier auf einen gesetzlich dafür vorgesehenen Kommunikationsweg begeben, weil die (nicht wesentlich unwahre oder leichtfertige) Strafanzeige ein im allgemeinen Interesse liegendes und damit grundsätzlich hinzunehmendes Mittel zur Aufklärung möglicher Straftaten ist (vgl. BVerfG, B.v. 25.2.1987 - 1 BvR 1086/85 - BVerfGE 74, 257/261 f.).

Einen privilegierten Kommunikationsweg hat die Beteiligte zu 1 auch mit ihrem Schreiben vom 18. Dezember 2017 an die Personalvertretung genutzt, weil sie damit auf Einwendungen des (aktuellen) Vorsitzenden gegen die Niederschrift der Personalratssitzung vom 21. November 2017 reagiert hat. Dies ist so jedenfalls in Art. 41 Abs. 2 Satz 3 BayPVG angelegt, der vorsieht, dass Einwendungen gegen die Niederschrift zu einer Personalratssitzung unverzüglich schriftlich zu erheben sind.

Abgesehen von diesen genannten Schreiben hat die Beteiligte zu 1 ihre Vorwürfe gegen den Vorsitzenden im Übrigen in gerichtlichen Verfahren verteidigt und dort auch teils vertieft (vgl. etwa zum Vorwurf der mittelbaren Falschbeurkundung im Zusammenhang mit „vereinfachten“ Verfahren nach Art. 32 Abs. 4 BayPVG die Klageerwiderung der Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1 vom 16.8.2019 S. 4 unten im amtsgerichtlichen Verfahren ... * ...*). Auch dieser Kommunikationskontext gerichtlicher Verfahren ist als privilegiert anzusehen, weil hier der Gesichtspunkt des „Kampfs um das Recht“ besondere Bedeutung gewinnt, der vorliegend bereits zuvor bei den Meinungsverschiedenheiten zwischen Beteiligter zu 1 und Vorsitzendem über die beiderseitigen personalvertretungsgesetzlichen Rechte und Pflichten eine Rolle gespielt hat. Nach diesem Gesichtspunkt des „Kampfs um das Recht“ ist es im Kontext rechtlicher Auseinandersetzungen grundsätzlich erlaubt, auch besonders starke und eindringliche Ausdrücke zu benutzen, um Rechtspositionen und Anliegen zu unterstreichen (vgl. speziell zum Mobbing BVerfG, B.v. 8.11.2016 - 1 BvR 988/15 - juris Rn. 6 sowie allgemein BVerfG, B.v. 19.5.2020 - 1 BvR 2397/19 - NJW 2020, 2622 Rn. 33 m.w.N.).

53

Weil die unter Zugrundelegung der einschlägigen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts (siehe oben 2.c) bb) (1)) erforderliche Abwägung zwischen dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Vorsitzenden und der Meinungsfreiheit der Beteiligten zu 1 ergeben hat, dass deren Meinungsfreiheit überwiegt, hat sie durch ihr streitgegenständliches Verhalten den Tatbestand der „groben Verletzung gesetzlicher Pflichten“ i.S.d. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG nicht verwirklicht, so dass unter Abänderung der Nummer I des verwaltungsgerichtlichen Beschlusses der Antrag auf ihren Ausschluss aus dem Personalrat abzulehnen war.

54

3. Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (Art. 82 Abs. 2 Satz 1 BayPVG i.V.m. § 2 Abs. 2 GKG).

55

Diese Entscheidung ist endgültig (Art. 82 Abs. 2 Satz 2 BayPVG).