



Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren
unter Beteiligung

1. der H. - Gesellschaft für T. technik International mbH, Niederlassung Bildungszentren S.-Ruhr, vertreten durch den Geschäftsführer Prof. Dr. T. L., Im M. feld 29, P.

- Antragstellerin und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt Leichtle,
Koloniestraße 156, 47057 Duisburg,

2. des Herrn C. Q., L. str. 48, N.,

- Beteiligter zu 2) und Beschwerdeführer -

3. des Betriebsrats der Firma H. - Gesellschaft für T. technik International mbH, Niederlassung Bildungszentren S.-Ruhr- vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden C. Q., Im M. feld 29, P.,

- Beteiligter zu 3) und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigter zu 2) u. 3): Rechtsanwalt Rolf Oetter,
Vom-Rath-Str. 10,
47051 Duisburg,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 09.01.2013
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Friedrich und den ehrenamtlichen
Richter Nowacki

b e s c h l o s s e n :

1. **Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) und 3) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 09.08.2012 – 2 BV 21/12 – wird zurückgewiesen.**
2. **Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

GRÜNDE:

Die Beteiligten streiten über den Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat.

I.

Die Arbeitgeberin und Antragstellerin ist ein Bildungsträger auf dem Gebiet der Schweißtechnik sowie ein Dienstleister in anderen Geschäftsfeldern der Agentur für Arbeit und der ARGE n. Sie ist aus der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalt (T.) hervorgegangen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entstehungsgeschichte der Arbeitgeberin wird auf Seite eins bis drei des zur Akte gereichten Schriftsatzes der Beteiligten zu 2) und 3) in dem Verfahren Arbeitsgericht Oberhausen – 1 BV 20/12 – Bezug genommen. Die Arbeitgeberin unterhielt in P. die „Niederlassung Bildungszentren S.-Ruhr“, mit ca. 100 Mitarbeitern. Der Beteiligte zu 3) ist der für diesen Betrieb gebildete Betriebsrat. Die diesbezügliche Betriebsratswahl hatte am 19.02.2010 stattgefunden. Der Beteiligte zu 2) ist der Vorsitzende des Betriebsrats. Er war seit ca. 16 Jahren Mitglied des Betriebsrats und seit Februar 2010 dessen Vorsitzender. Bei der Arbeitgeberin bzw. deren Rechtsvorgängerin war er 25 Jahre als Arbeitnehmer beschäftigt.

Bei der Arbeitgeberin wurde ein Mitarbeiter mit einer Lese- und Rechtschreibschwäche, Herr L., beschäftigt. Dieser Mitarbeiter war schwer vermittelbar. Er wurde durch den „Job Club Best Ager“ unter Beteiligung des Beteiligten zu 2) an die Arbeitgeberin vermittelt und erhielt unter Förderung der Agentur für Arbeit einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag. In zwei Presseartikeln aus Oktober 2009 wurde über die Vermittlung des Herrn L. zur Arbeitgeberin und die Hintergründe berichtet. In den Presseartikeln hieß es u.a., dass Herr L. einen Herzinfarkt erlitten hatte. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichten Presseartikel Bezug genommen. In einer Betriebsversammlung am

13.04.2011 äußerte der Beteiligte zu 2) sich dahingehend, dass Herr L., Analphabet sei und zwei Herzinfarkte gehabt habe.

Im Bereich der Schweißtechnik kam es im Jahr 2011 zu einem Rückgang der Teilnehmerzahlen. Dieser wurde zunächst dadurch überbrückt, dass die Arbeitgeberin im Sommer des Jahres 2011 für sechs Monate qualifizierte Mitarbeiter der Schweißtechnik im Bereich der sog. Integrationsmaßnahmen zu Tätigkeiten als Anleiter einsetzte, die ein geringeres Maß an Qualifikation erforderten, um Kündigungen zu vermeiden. Die Mitarbeiter behielten ihre Bezüge bei Kürzung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit. Als sich die Teilnehmerzahlen im Herbst 2011 nicht besserten, kam es zu Sondierungsgesprächen mit dem Betriebsrat, die am 06.09.2011 begannen. Am 15.09.2011 teilte der Niederlassungsleiter auf einer Mitarbeiterversammlung mit, dass 35 Mitarbeiter entlassen werden müssten. Im November 2011 kam es zu Interessenausgleichsverhandlungen. Die Zahl der zu kündigenden Mitarbeiter wurde nachfolgend modifiziert. Am 07.12.2011 überreichte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat eine Massenentlassungsanzeige betreffend 19 Mitarbeiter. Am 09.12.2011 erklärte die Arbeitgeberin die Interessenausgleichsverhandlungen für gescheitert. Am 14.12.2011 erhielt der Betriebsrat die Anhörung zur Kündigung von 15 Mitarbeitern. Mit Antrag vom 15.12.2011 beantragte er bei dem Arbeitsgericht Oberhausen – 3 BVGa 3/11 –, der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, bis zum Ende der Verhandlungen über einen Interessenausgleich, ggfs. in der Einigungsstelle, Kündigungen auszusprechen. Das Arbeitsgericht wies den Antrag am 21.12.2011 zurück. Die Arbeitgeberin sprach am 27.12.2011 insgesamt 15 betriebsbedingte Kündigungen insbesondere im Bereich der Schweißtechnik aus. Im Hinblick darauf erklärten die Beteiligten das Beschwerdeverfahren zum Verfahren Arbeitsgericht Oberhausen – 3 BVGa 3/11 – bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf – 11 TaBVGa 8/11 – für erledigt.

Im Jahr 2012 gab es bei der Arbeitgeberin Personalbedarf für diverse Projekte und Maßnahmen. Die Arbeitgeberin schrieb am 31.01.2012 betriebsintern und danach öffentlich sechs neue Stellen im Bereich Integrationsmaßnahmen aus,

nachdem sie hierzu einen Auftrag des JobCenter E. am 29.01.2012 angenommen hatte. Es handelte sich um Stellen, die deutlich geringer vergütet wurden, als diejenigen Stellen der betriebsbedingt gekündigten Mitarbeiter. Betriebsintern hatte sich nur ein Mitarbeiter beworben, der seine Bewerbung zurückgezogen hatte. Extern bewarben sich Herr T. und Herr T.. Am Nachmittag des 08.02.2012 übermittelte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat die Anträge auf Zustimmung zur Einstellung dieser beiden Bewerber unter Beifügung der Bewerbungsunterlagen. In einer Sitzung am Morgen des 09.02.2012 widersprach der Betriebsrat der Einstellung dieser beiden Mitarbeiter. Um 13.00 Uhr am 09.02.2012 veranstaltete der Betriebsrat am Standort H. eine Betriebsversammlung, zu welcher die gesamte Belegschaft eingeladen war. Es nahmen ca. 65 Mitarbeiter der Arbeitgeberin – auch gekündigte Mitarbeiter –, eine Vertreterin der IG Metall und der jetzige Prozessbevollmächtigte der Beteiligten zu 2) und 3) teil, nicht aber Herr T.. Der Beteiligte zu 2) eröffnete die Versammlung. Er äußerte sich zu dem Tagesordnungspunkt "Bericht des Betriebsrats" dahingehend, dass es nicht angehe, qualifizierten Mitarbeitern zu kündigen und andere unqualifizierte Mitarbeiter auf solchen Arbeitsplätzen einzustellen. Insbesondere im Hinblick auf die Situation der der gekündigten Mitarbeiter hätte man diese zur Überbrückung von schwierigen Auftragssituationen vornehmlich einsetzen können. Er äußerte sich wörtlich wie folgt:

„Euch entlässt man und billige Arbeitskräfte nehmen eure Arbeitsplätze ein. Ich zeige Euch einmal, wer für Euch bei den Bildungszentren eingestellt wird.“

Danach verlas der Beteiligte zu 2) folgenden Auszug aus der Bewerbungsemail vom 02.02.2012 des Herrn T., ohne diesen namentlich zu erwähnen:

„Ich habe bereits im Jahre 2011, vom 01.07. – 31.12. bei der WDG/GfB (zeitgleich mit Ihrer Einrichtung), eine Solche Funktion bekleidet und dort eine Menge Erfahrungen gemacht sowie einfließen lassen können. In dieser Maßnahme waren U25 Teilnehmer, welche in dieser Zeit Erfolgreich dem Arbeitsmarkt zugeführt wurden, aber auch konnten TeilnehmerInnen persönliche Probleme abbauen oder Hilfestellungen erfahren.“

Es würde mich freuen eine solche Aufgabe wieder Ausüben zu dürfen, wissend, dass ich nicht die geforderten Anforderungen erfülle. Ich habe keinen Berufsabschluss erlangt, keine Vorkenntnisse im GaLa Bereich und einen Führerschein habe ich auch nie besessen. Vielleicht gerade deshalb konnte ich gut mit den TN umgehen, da ich mich in deren Situation gut Hineinversetzen konnte.

Die geleisteten Arbeiten, sprich das Beaufsichtigen und „Anleiten“ an leichte Tätigkeiten im GaLa oder Müllsammeln in Parkanlagen, hat auch sehr gut ohne die nötige Ausbildung geklappt.“

Die Mitarbeiter T. und T. begannen ihr Arbeitsverhältnis am 10.02.2012. Es kam zu weiteren Verhandlungen der Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat, die dazu führten, dass die Kündigungen zurückgenommen wurden, soweit nicht bereits einvernehmliche Beendigungsregelungen gegen Zahlung einer Abfindung getroffen worden waren. Von den 15 gekündigten Mitarbeitern wurden acht weiterbeschäftigt.

Mit Antrag vom 21.02.2012 beantragte die Arbeitgeberin bei dem Arbeitsgericht Oberhausen – 1 BV 20/12 – die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 2). Dieser Antrag wurde durch Beschluss des Arbeitsgerichts vom 13.06.2012 zurückgewiesen. Die hiergegen eingelegte Beschwerde nahm die Arbeitgeberin zurück. Nach Ausscheiden des Vorsitzendes des Gesamtbetriebsrats wurde der Beteiligte zu 2) zum Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats gewählt. Es wurden nachfolgend zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin Vereinbarungen zur Arbeitszeit abgeschlossen.

Die Arbeitgeberin hat behauptet, der Beteiligte zu 2) habe bereits im Jahre 2004 als Mitglied des Betriebsrats des Betriebs „T. E.“ streng vertrauliche Daten un-

erlaubt genutzt. Wegen der Einzelheiten des Vorwurfs wird auf die Ermahnung vom 12.02.2004 Bezug genommen.

Sie hat weiter behauptet, am 20.04.2011 sei der Beteiligte zu 2) auf seine Verschwiegenheitspflichten als Betriebsrat hingewiesen und ermahnt worden, es künftig zu unterlassen, vertrauliche Daten Dritten zu überlassen.

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, der Beteiligte zu 2) habe durch seine Äußerungen auf der Betriebsversammlung am 09.02.2012 die beiden neuen Mitarbeiter, insbesondere Herrn T., herabgestuft und gleichzeitig diffamiert. Er habe zudem offensichtlich gegen seine Verschwiegenheitspflicht als Betriebsratsvorsitzender verstoßen, indem er aus dem Bewerbungsschreiben zitierte. Ihr Vertrauen, dass der Beteiligte zu 2) ihm im Rahmen seiner Tätigkeit als Betriebsrat zur Kenntnis gebrachte persönliche Geheimnisse und Betriebsgeheimnisse wahre, sei damit zerstört. Die Weitergabe von Daten aus Bewerbungsunterlagen sei ein Verstoß gegen § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG und zugleich eine grobe Pflichtverletzung i.S.v. § 23 BetrVG. Als langjährigem Betriebsratsmitglied hätten ihm diese Pflichten bewusst sein müssen. Sie hat bestritten, dass der Betriebsrat das Verlesen der Bewerbungsunterlagen beschlossen habe. Aber selbst wenn dem so gewesen sei, entschuldige dies nicht das Verhalten des Beteiligten zu 2). Aufgrund der mitgeteilten Daten habe zudem Herr T. identifiziert werden können. Zudem könnten externe Geschäftspartner und Bewerber davon abgeschreckt werden, mit ihr zusammenzuarbeiten, wenn der Vorfall bekannt werde.

Die Arbeitgeberin hat weiter behauptet, in dem Verfahren Arbeitsgericht Oberhausen – 1 BV 17/12 – habe der Beteiligte zu 2) bewusst unwahr vorgetragen. Wegen der Einzelheiten des Vorwurfs wird auf Seite 9 bis 13 des Schriftsatzes der Arbeitgeberin vom 27.07.2012 Bezug genommen.

Mit der am 23.02.2012 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und den Beteiligten zu 2) und 3) am 02.03.2012 und 03.03.2012 zugestellten Antragschrift hat die Arbeitgeberin beantragt,

den Beteiligten zu 2) – Herrn Q. – aus dem Betriebsrat des Betriebs „Niederlassung Bildungszentren S.-Ruhr“ der H. – Gesellschaft für T. technik International GmbH auszuschließen.

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie haben behauptet, im Jahre 2004 sei es nicht um vertrauliche Informationen gegangen, sondern lediglich um Schwierigkeiten bei der Mittelverteilung aus dem Europäischen Sozialfonds.

Sie haben behauptet, der Betriebsrat habe die Vorgehensweise auf der Betriebsversammlung am 09.02.2012 beschlossen. Dieser sei empört gewesen, weil in der Vergangenheit eigene Mitarbeiter, und zwar Ausbilder mit den ausgeschriebenen Tätigkeiten befasst worden waren, um Kündigungen zu vermeiden. Die gekündigten Mitarbeiter hätten vorübergehend woanders eingesetzt werden können. Nur aufgrund dieser Beauftragung und in diesem Zusammenhang habe der Betriebsratsvorsitzende aus dem Bewerbungsschreiben vorgelesen. Auf einen konkreten Bewerber habe sich das Zitat nicht bezogen. Es sei alleine darum gegangen, aufzuzeigen, dass neue Mitarbeiter ohne entsprechende Qualifikation eingestellt werden, während alte gekündigt werden. Durch Zwischenrufe hätten Vertreter der Arbeitgeberin darauf hingewiesen, dass sie die Arbeiten, den gekündigten Mitarbeitern wegen der schlechteren Bezahlung nicht zumuten wollten. Es sei um die gekündigten und nicht um die neu eingestellten Mitarbeiter gegangen. Zudem sei die wirtschaftliche Situation der Arbeitgeberin gut gewesen.

Sie haben die Ansicht vertreten, die Voraussetzungen des § 23 BetrVG lägen nicht vor. Durch das Verhalten des Beteiligten zu 2) sei die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats weder ernstlich bedroht, noch lahmgelegt. Der Ausschluss sei zudem das letzte Sanktionsmittel. Es bedürfe deshalb einer betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnung. Selbst wenn das Zitat aus der Bewerbung dem Beteiligten zu 2) vorzuwerfen sei, sei es nicht darum gegangen, jemanden bloßzustellen, sondern um den Sachzusammenhang der ausgesprochenen

Kündigungen. Eine den Anforderungen des § 23 BetrVG genügende Pflichtverletzung liege bei Berücksichtigung dieses Zusammenhangs nicht vor. Selbstverständlich werde der Beteiligte zu 2) künftig auf Betriebsversammlungen nicht mehr aus Bewerbungsunterlagen zitieren.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 09.08.2012 stattgegeben. Dies hat es damit begründet, dass eine wiederholte grobe Pflichtverletzung i.S.v. § 23 Abs. 1 BetrVG vorliege und sich der Beteiligte zu 2) weder durch einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss, noch durch den Zusammenhang mit den ausgesprochenen Kündigungen entschuldigen könne. Gegen den ihm am 17.09.2012 zugestellten Beschluss haben die Beteiligten zu 2) und 3) am 20.09.2012 Beschwerde eingelegt und diese am 14.11.2012 begründet.

Die Beteiligten zu 2) und 3) behaupten, die Lese- und Rechtschreibschwäche von Herrn L. sei im Betrieb allgemein bekannt gewesen. Andere Mitarbeiter hätten sich über seine Defizite beschwert. Aus diesen Gründen und aufgrund der vorhandenen Presseveröffentlichungen habe der Beteiligte zu 2) in der Betriebsversammlung am 13.04.2011 nichts Unbekanntes bekanntgegeben und Herrn L. nicht bloßgestellt. Der Beteiligte zu 2) habe deutlich machen wollen, dass die Förderung von Herrn L. auch ein Anliegen der Arbeitgeberin wäre und der Mitarbeiter deshalb nach Ablauf von zwei Jahren weiter beschäftigt werden solle. Herr L. habe ihn ausdrücklich gebeten, sich seiner Sache anzunehmen. Es habe deshalb im Anschluss auch keine Ermahnung gegeben. Es liege mithin kein wiederholter Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht vor.

Im Hinblick auf den Vorfall am 09.02.2012 habe das Arbeitsgericht den Gesamtzusammenhang nicht ausreichend gewürdigt. Die Ausschüttung eines Bonus in Höhe von 25 % des Gehalts an alle Mitarbeiter im Februar 2012 mache deutlich, dass die finanzielle Situation der Arbeitgeberin gut gewesen sei. Dies zeige, dass Überbrückungsmaßnahmen betreffend die gekündigten Mitarbeiter möglich gewesen wären. Nur darum sei es dem Beteiligten zu 2) gegangen, nämlich u.a. die gekündigten, qualifizierten Mitarbeiter an die Arbeitgeberin zu

binden und sie zu halten. Dass Zitate aus Bewerbungsunterlagen obsolet seien, werde nicht bestritten, nur müsse die konkrete Situation bedacht werden. Es sei nicht um die Bekanntgabe von Personaldaten gegangen, sondern nur darum, deutlich zu machen, dass nicht qualifizierte Mitarbeiter eingestellt werden. Die Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zur Arbeitszeit zeigten zudem, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit weiter möglich sei.

Die Beteiligten zu 2) und 3) beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 09.08.2012 – 2 BV 21/12 – abzuändern und nach dem Antrag erster Instanz zu erkennen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts. Die Arbeitgeberin behauptet hinsichtlich der Äußerungen in der Versammlung am 13.04.2011, dass die Les- und Rechtschreibschwäche von Herrn L. nicht im Betrieb allgemein bekannt gewesen sei. Auf die Presseartikel könne nicht abgestellt werden, weil diese im April 2011 bereits länger zurücklagen. Dort werde auch nicht von zwei Herzinfarkten gesprochen. Mit der Preisgabe dieser Daten durch den Beteiligten zu 2) sei Herr L. nicht einverstanden gewesen.

Hinsichtlich des Vorfalles am 09.02.2011 behauptet sie, der Einsatz der gekündigten Mitarbeiter in den Integrationsmaßnahmen sei wirtschaftlich und qualifikatorisch nicht möglich gewesen. Die gekündigten Mitarbeiter hätten 3.400,00 Euro bis 4.500,00 Euro brutto verdient. Im Bereich der Integrationsmaßnahmen seien 2.020,00 Euro brutto und 2.200,00 Euro brutto gezahlt worden. Durch den Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht seitens des Beteiligten zu 2) sei ihr Vertrauen in diesen nachhaltig zerstört.

Es sei derzeit keine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Beteiligten zu 2) möglich, wie der angebliche Vorfall in dem Verfahren Arbeitsgericht Oberhausen – 1 BV 17/12 – zeige. Im Hinblick darauf, dass der Beteiligte zu 2) nach wie vor im Amt sei, müsse sie aber mit diesem zusammenarbeiten.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

II.

Die zulässige Beschwerde der Beteiligten zu 2) und 3) ist unbegründet, weil der zulässige Antrag der Arbeitgeberin begründet ist. Der Beteiligte zu 2) ist aus dem Betriebsrat auszuschließen, weil die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufgrund des Vorfalls am 09.02.2011 vorliegen.

1. Gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied auf den Antrag des Arbeitgebers aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn er seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt. Die Vorschrift setzt einen Antrag des Arbeitgebers voraus, der vorliegend gegeben ist. Erforderlich ist weiter eine Verletzung der „gesetzlichen“ Pflichten durch das Betriebsratsmitglied. Gemeint sind damit die Amtspflichten (ErfK/Koch, 13. Aufl. 2013 § 23 BetrVG Rn. 3) des Betriebsratsmitglieds, d.h. diejenigen Pflichten, die sich aus dem Betriebsverfassungsrecht ergeben, denn es steht insoweit das Amt des Betriebsrates in Rede (BAG 05.09.1967 – 1 ABR 1/67, AP Nr. 8 zu § 23 BetrVG Rn. 33, 45). Es muss sich zusätzlich um eine grobe Pflichtverletzung handeln. Die Pflichtverletzung muss objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein (BAG 21.02.1978 – 1 ABR 54/76, BB 1978, 1116 Rn. 85; BAG 22.06.1993 – 1 ABR 62/92, AP Nr. 22 zu § 23 BetrVG 1972 Rn. 53; s.a. BAG 04.05.1955 – 1 ABR 4/53, AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG Rn. 15). Dies kann nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der betrieblichen Gegebenheiten und des Anlasses der Pflichtverletzung beurteilt werden (BAG 22.06.1993

a.a.O. Rn. 53; s.a. BAG 05.09.1967 a.a.O. Rn. 48; BAG 21.02.1978 a.a.O. Rn. 85). Die weitere Amtsausübung muss untragbar sein (BAG 22.06.1993 a.a.O. Rn. 53). Es kommt darauf an, ob durch das auszuschließende Betriebsratsmitglied der Betriebsfrieden nachhaltig gestört oder wenigstens ernstlich gefährdet ist. Bedeutsam wird das Verhalten i.S.v. § 23 Abs. 1 BetrVG, wenn es erheblich störend in das betriebliche Geschehen eingreift, indem es sich nachhaltig gegen den Betriebsfrieden richtet oder die dem Gesetz entsprechende Tätigkeit des Betriebsrats lahmlegt oder ernsthaft zu gefährden droht (BAG 05.09.1967 a.a.O. Rn. 39, 44). Dabei wird im Allgemeinen eine einmalige Verfehlung nicht ausreichen, um eine grobe Verletzung der Amtspflichten festzustellen. Doch kann auch eine einmalige Amtspflichtverletzung dann als grob angesehen werden, wenn sie den Betriebsfrieden ernstlich gefährdet oder gar schon nachhaltig gestört hat (BAG 04.05.1955 a.a.O. Rn. 15; i.E. ebenso BAG 22.05.1959 – 1 ABR 2/59, AP Nr. 3 zu § 23 BetrVG Rn. 10; Fitting et al. BetrVG 26. Aufl. 2012 § 23 Rn. 17).

2. Diese Voraussetzungen sind gegeben. Die Arbeitgeberin hat den Ausschluss des Beteiligten zu 2) aus dem Betriebsrat, dem Beteiligten zu 3) beantragt. Durch sein Verhalten in der Betriebsversammlung am 09.02.2012 hat der Beteiligte zu 2) objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend gegen seine ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Pflichten verstoßen. Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) und 3) reicht zur Überzeugung der Kammer in Ansehung der konkreten Umstände des Falles bereits dieser einmalige Pflichtverstoß zur Begründung der groben Pflichtverletzung i.S.v. § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aus. Dies gilt auch, wenn man den von den Beteiligten zu 2) und 3) angesprochenen Gesamtkontext berücksichtigt.

a) Zunächst liegt eine Verletzung der Amtspflichten durch den Beteiligten zu 2) vor, indem er wörtlich die Bewerbungsemail von Herrn T. auf der Betriebsversammlung verlas. Die Mitglieder des Betriebsrats sind gemäß § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten

der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 BetrVG ist entsprechend anzuwenden. Unstreitig hat der Beteiligte zu 2) das Bewerbungsschreiben von Herrn T. am Nachmittag des 08.02.2012 im Rahmen des Zustimmungsantrags der Arbeitgeberin zu dessen Einstellung in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender erhalten. Zur Überzeugung der Kammer war der Beteiligte zu 2) im konkreten Fall nicht berechtigt, dieses Wissen aus seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender öffentlich zu machen und wörtlich aus dem Bewerbungsschreiben des Herrn T. in der Betriebsversammlung vorzulesen. Der Beteiligte zu 2) hat damit gegen seine Amtspflicht verstoßen. Ein Bewerber muss sich darauf verlassen können, dass seine Bewerbungsschreiben nicht wörtlich auf einer Betriebsversammlung durch den Betriebsrat vorgelesen werden. Die Kammer verkennt nicht, dass der Betriebsrat in der Lage sein muss, Kritik am Arbeitgeber zu üben, indem er darauf hinweist, dass qualifizierte Mitarbeiter entlassen und weniger qualifizierte Mitarbeiter eingestellt werden. Er darf darüber auch in einer Betriebsversammlung seine Empörung zum Ausdruck bringen und ggfs. einen „scharfen Ton“ anschlagen. So ist der Beteiligte zu 2) jedoch nicht vorgegangen. Er hat sich nicht darauf beschränkt, diesen von dem Betriebsrat aus dessen Sicht bestehenden Missstand klar und deutlich anzuprangern. Vielmehr hat er die konkrete Verknüpfung mit einem einzustellenden Mitarbeiter hergestellt und dies durch das wörtliche Zitat aus dessen Bewerbungsemail belegt. Durch dieses wörtliche Zitat wird ein Mitarbeiter gezeigt, der sich selbst als ein solcher darstellt, der die geforderten Anforderungen nicht erfüllt. Es kann offen bleiben, ob möglicherweise ein solches alleiniges, eher neutrales Zitat wie – „der Mitarbeiter hat selbst geschrieben, dass er die Anforderungen nicht erfüllt“ – im Hinblick auf die Aufgabenerfüllung des Betriebsrats und sein Anliegen, Kritik an der Entscheidung des Arbeitgebers zu üben, im konkreten Fall hinzunehmen wäre. Darauf hat der Beteiligte zu 2) sich nicht beschränkt. Vielmehr liest er vollständig drei Absätze vor, mit denen bekannt wird, dass der Mitarbeiter keinen Berufsabschluss hat, keinen Führerschein besitzt und keine Erfahrungen im Bereich Garten- und Landschaftsbau. Die gesamte persönliche Präsentation des Arbeitnehmers gegenüber dem Ar-

beitgeber einschließlich der Art und Weise sowie die Diktion dieser Präsentation werden von dem Beteiligten zu 2) auf der Betriebsversammlung verwandt und zudem mit der Einordnung als „billige Arbeitskraft“ kombiniert. Anhaltspunkte für eine Einwilligung von Herrn T. mit dieser Vorgehensweise bestehen nicht und sind auch von keinem der Beteiligten vorgetragen worden. Letztlich gehen auch die Beteiligten zu 2) und 3) von einer Amtspflichtverletzung aus, wenn sie ausführen, dass Zitate aus Bewerbungsunterlagen obsolet seien.

b) Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) und 3) handelt es sich bei der dargestellten Amtspflichtverletzung unter Berücksichtigung der Umstände des Falles und des Gesamtzusammenhangs um eine grobe Pflichtverletzung i.S.v. § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Verstoß eines Betriebsratsmitglieds gegen seine ihm als Amtsträger obliegende Verschwiegenheitspflicht kann einen groben Verstoß in diesem Sinne darstellen. Maßgeblich ist auch insoweit der Einzelfall (BAG 05.09.1967 a.a.O. Rn. 65). Zur Überzeugung der Kammer liegt im konkreten Fall eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung vor. Es ist offenkundig, dass der Beteiligte zu 2) in der Betriebsversammlung am 09.02.2012 mit seinem Verhalten gegen seine Verschwiegenheitspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG verstoßen hat. Zur Überzeugung der Kammer gab es offenkundig keine Berechtigung des Beteiligten zu 2), die Kritik des Betriebsrats an dem Verhalten der Arbeitgeberin mit dem drei Absätze langen Zitat aus der Bewerbungsemail von Herrn T. zu belegen und damit die Art und Weise des Bewerbungsschreibens sowie dessen Diktion und die Umstände, dass Herr T. über keinen Berufsabschluss und keinen Führerschein verfügt, offen zu legen. Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände handelt es sich um eine schwerwiegende und objektiv erhebliche Amtspflichtverletzung. Richtig ist zwar, dass Herr T. von dem Beteiligten zu 2) nicht namentlich erwähnt wurde. Es wurden zum streitigen Zeitpunkt aber nur zwei Mitarbeiter eingestellt. Angesichts des ebenfalls vorgelesenen beruflichen Werdegangs war Herr T. identifizierbar, weil die Daten nur zu ihm passten. Hierauf hat bereits das Arbeitsgericht in seinem Beschluss hingewiesen. Einwände hiergegen haben die Beteiligten zu 2) und 3) – auch in der Erörterung in der mündlichen Anhörung –

nicht erhoben. Hinzu kommt die Verknüpfung mit den Eingangsworten vor dem wörtlichen Zitat aus dem Bewerbungsschreiben. Zwar hat der Beteiligte zu 2) zunächst allgemein ausgeführt, dass es nicht angehe, qualifizierte Mitarbeiter zu kündigen und unqualifizierte Mitarbeiter einzustellen. Man hätte die gekündigten Mitarbeiter zur Überbrückung einsetzen können. Daran ist nichts zu erinnern. Der Beteiligte zu 2) bezeichnet die eingestellten Mitarbeiter dann aber als „billige Arbeitskräfte“ und leitet über, dass er den Anwesenden zeige, wer für die gekündigten Mitarbeiter eingestellt werde. Daran schließt sich das Zitat aus der Bewerbungsemail an. Durch diese Verknüpfung wird Herr T. als identifizierbarer Mitarbeiter als „billige Arbeitskraft“ bezeichnet. Die Kammer bewertet dies in Kombination mit dem Verlesen des Bewerbungsschreibens als Herabwürdigung des eingestellten Mitarbeiters. Dies spricht für eine grobe Pflichtverletzung, auch wenn Herr T. selbst nicht anwesend war. Die Form einer Darstellung oder Verlautbarung ist bei der Bewertung, ob eine grobe Pflichtverletzung vorliegt, zu würdigen (vgl. BAG 05.09.1967 a.a.O. Rn. 65). Dem steht der Kontext des Zitats aus dem Bewerbungsschreiben nicht entgegen. Wie bereits aufgeführt, ist es dem Betriebsrat unbenommen, die Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung und die gleichzeitigen Neueinstellungen zu kritisieren. Dies berechtigt ihn jedoch zur Überzeugung der Kammer offenkundig nicht, in der dargestellten Art und Weise aus dem Bewerbungsschreiben von Herrn T. zu zitieren. Vielmehr spricht der Gesamtzusammenhang insoweit für eine grobe Pflichtverletzung. Es wird deutlich, dass der Beteiligte zu 2) bereit ist, ihm als Betriebsratsvorsitzenden in dieser Eigenschaft vertraulich mitgeteilte Daten der Arbeitnehmer unter Verstoß gegen die Schweigepflicht zu verwenden, wenn dies den Interessen des Betriebsrats zweckdienlich erschien. Hinzu kommt, dass die Äußerungen nicht etwa vor einem kleinen Teil der Belegschaft fielen, sondern vor immerhin ca. 65 Personen. Darauf, dass mit der Vertreterin der IG-Metall eine betriebsfremde Person anwesend war, kam es zur Überzeugung der Kammer nicht mehr entscheidend an. Berücksichtigte man dies, fiel dieser Aspekt jedenfalls nicht zu Gunsten, sondern zu Lasten der Beteiligten zu 2) und 3) aus.

Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) und 3) liegt bereits in der beschriebenen einmaligen Amtspflichtverletzung eine grobe Pflichtverletzung i.S.v. § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Bereits hierdurch wird die dem Gesetz entsprechende Tätigkeit des Betriebsrates lahmgelegt und jedenfalls ernsthaft gefährdet. Durch die hier streitige Pflichtverletzung wird zum Einen das von den Belegschaftsmitgliedern in den Betriebsrat gesetzte Vertrauen gestört. Dieses Vertrauen ist für die Arbeit des Betriebsrat unerlässlich (BAG 05.09.1967 a.a.O. Rn. 42, 65). Es ist zur Überzeugung der Kammer aufgrund der Verhaltensweise des Beteiligten zu 2) auf der Versammlung am 09.02.2012 bereits nicht mehr gegeben, jedenfalls ernsthaft gefährdet. Die Belegschaftsmitglieder müssen davon ausgehen, dass der Betriebsrat in Person des Beteiligten zu 2) an ihn vertraulich herangetragene Mitteilungen oder Beschwerden, ohne deren Einwilligung öffentlich macht, wenn er dies für seine Zwecke tunlich hält und zugleich die betroffene Person durch die Art der Verlautbarung herabwürdigt. Dies birgt zur Überzeugung der Kammer jedenfalls die ernsthafte Gefahr, dass Belegschaftsmitglieder sich mit ihren Anliegen nicht mehr an den Betriebsrat wenden. Die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats ist damit in ihrem Kern betroffen und nachhaltig gestört. In gleichem Maße ist das Vertrauen der Arbeitgeberin zum Betriebsrat in Person des Beteiligten zu 2) nachhaltig gestört (vgl. insoweit BAG 05.09.1967 a.a.O. Rn. 42). Die Arbeitgeberin kann sich nicht mehr darauf verlassen, dass der Beteiligte zu 2) die ihm im Rahmen der Amtsausübung überlassenen vertraulichen Daten der Arbeitnehmer für seine Zwecke nur amtspflichtgemäß einsetzt. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat u.a. in personellen Angelegenheiten kann die Arbeitgeberin aber nicht umhin, dem Betriebsrat derartige Daten mitzuteilen. Beide Aspekte alleine – Störung bzw. ernstliche Gefährdung des Vertrauens der Belegschaft bzw. der Arbeitgeberin – reichen zur Überzeugung der Kammer aus, um eine grobe Pflichtverletzung anzunehmen. In ihrer Kombination ist dies erst Recht der Fall.

c) Zur Überzeugung der Kammer hat der Beteiligte zu 2) die Amtspflichtverletzung auch schuldhaft, nämlich vorsätzlich, jedenfalls grob fahrlässig (vgl. insoweit BAG 04.05.1955 – 1 ABR 4/53 a.a.O. Rn. 16; Fitting a.a.O. § 23 Rn. 16)

begangen. Der Beteiligte zu 2) hat ganz bewusst für die Zwecke des Betriebsrats aus dem Bewerbungsschreiben des Herrn T. vorgelesen und den Kontext zu der „billigen Arbeitskraft“ hergestellt. Zur Überzeugung der Kammer war für diesen ohne weiteres zu erkennen, dass er hierzu nicht befugt war. Bereits aus dem Gesetz (§ 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) ergibt sich, dass er aus dem Bewerbungsschreiben des Herrn T. nicht in der hier praktizierten Art und Weise vollumfänglich auf der Betriebsversammlung vorlesen durfte. Es liegt zur Überzeugung der Kammer auch auf der Hand, dass er zudem keine herabwürdigende Verknüpfung zu dem eingestellten Mitarbeiters als „billige Arbeitskraft“ herstellen durfte. Es kam zur Überzeugung nicht darauf an, ob der Betriebsrat die konkrete Vorgehensweise des Beteiligten zu 2) auf der Betriebsversammlung beschlossen hatte. Selbst wenn dies der Fall gewesen wäre, war für den Beteiligten zu 2) offenkundig, dass dieser Beschluss rechtswidrig war und die dargestellte grobe Pflichtverletzung beinhaltete. Der Beteiligte zu 2) hat mithin zur Überzeugung der Kammer ganz bewusst seine Amtspflichten verletzt. Jedenfalls war sein Verhalten außerordentlich leichtfertig, weil eine nähere Überprüfung (vgl. insoweit BAG 21.02.1978 a.a.O. Rn. 86) ohne weiteres ergeben hätte, dass seine Verhaltensweise unzulässig war.

3. Es kommt mithin nicht darauf an, ob sich der Beteiligte zu 2) in der Betriebsversammlung am 13.04.2011 unbefugt dahingehend äußerte, dass ein damaliger Mitarbeiter, Herr L., Analphabet sei und zwei Herzinfarkte gehabt habe. Es kommt ebenso nicht darauf an, ob der Beteiligte zu 2) in dem Verfahren Arbeitsgericht Oberhausen – 1 BV 17/12 – durch einen bewusst unwahren Vortrag versucht hat, prozessuale Vorteile für den Betriebsrat zu erlangen. Dies führte allenfalls dazu, dass erst Recht eine grobe Pflichtverletzung anzunehmen wäre, weil Ehrlichkeit und Offenheit unbedingte Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind (BAG 22.05.1959 a.a.O. Rn. 10).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 92a ArbGG verwiesen.

Dr. Gotthardt

Friedrich

Nowacki