

Schweigepflichtverletzung im Betriebsratswahlkampf als Grund für den Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat

1. Einem Antrag auf den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat fehlt nicht deshalb das Rechtsschutzinteresse, weil er auf eine Pflichtverletzung aus einer vorangegangenen Amtsperiode gestützt wird. Ob der Antrag gemäß § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG auf eine frühere Pflichtverletzung gestützt werden kann, ist allein eine Frage der Begründetheit.

2. Wenn eine unmittelbar vor der Neuwahl des Betriebsrats begangene Pflichtverletzung konkrete Auswirkungen auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem neugewählten Betriebsrat und dem Arbeitgeber hat, kann diese Pflichtverletzung zum Ausschluss aus dem Betriebsrat in der folgenden Amtsperiode führen. Dies ist jedenfalls möglich, wenn ein Betriebsratsmitglied nicht nur ein vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnetes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis öffentlich macht, sondern zugleich zum Ausdruck bringt, dies auch zukünftig so handhaben zu wollen.

LAG Düsseldorf, Beschluss v. 23.1.2015 – 6 TaBV 48/14 – (n. rkr.)

Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat.

Antragstellerin und Beteiligte zu 1) ist die Arbeitgeberin. Sie betreibt ein Unternehmen der Wasserversorgung- und dienstleistung. Der Beteiligte zu 3) ist der im Betrieb der Antragsstellerin im April 2014 gewählte Betriebsrat. Der Beteiligte zu 2) ist Mitglied dieses Betriebsrats. Auch in der vorangegangenen Amtszeit war er bereits Betriebsratsmitglied.

80% der Gesellschaftsanteile der Arbeitgeberin gehören dem RWE-Konzern (im Folgenden: RWE). Bereits in den Jahren 2002 und 2007 gab es Überlegungen zu einem Anteilsverkauf. Zu den Interessenten im Jahr 2002 gehörte u. a. die Firma H.. In einer Betriebsratsinformation an die Mitarbeiter vom 25.05.2007 wurden unter der Überschrift "Gerüchte um den RWE-Verkauf" Ausführungen zu Medienberichten über einen etwaigen Verkauf von RWE-Anteilen getätigt. Weiter wurden als die "üblichen Verdächtigen" u. a. "H., S., ..." genannt.

Im Rahmen einer Klausurtagung am 22.05.2013 informierte ein Geschäftsführer der Arbeitgeberin, Herr Dr. T., den Betriebsrat über einen etwaigen Verkauf von Anteilen durch RWE. In der Folge stellte der Beteiligte zu 2) innerhalb des Betriebsrats den Antrag, einen Beschluss zur Aufhebung der Verschwiegenheitspflicht bezüglich der Ausführungen von Herrn Dr. T. auf der Klausurtagung vom 22.05.2013. Der Betriebsrat fasste hierüber einen Beschluss, mit dem der Antrag abgelehnt wurde.

Im Rahmen einer Betriebsversammlung am 17.10.2013, auf der Herr Dr. T. die Situation im Gesamtkonzern als kritisch bezeichnete, gab dieser auf Nachfrage des Beteiligten zu 2) die Erklärung ab, ein Verkauf von Anteilen könne nicht ausgeschlossen werden.

Am 21.01.2014 fand ein Gespräch zwischen dem Geschäftsführer Dr. T. auf der einen sowie dem Betriebsratsvorsitzenden C. C. und dem damaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden H. S. auf der anderen Seite statt. In diesem Gespräch informierte Dr. T. die beiden Betriebsratsmitglieder über Planungen der RWE, Anteile zu verkaufen. Als Kaufinteressent wurde u. a. die Firma H. genannt. Dr. T. wies auf die absolute Vertraulichkeit dieser Information hin.

In der Betriebsratssitzung vom 29.01.2014, an der auch der Beteiligte zu 2) teilnahm, informierte der Betriebsratsvorsitzende die übrigen Betriebsratsmitglieder über den geplanten Verkauf von Anteilen und wies darauf hin, dass es sich hierbei um streng vertrauliche Informationen handele.

Im Rahmen einer Mitgliederversammlung/Vertrauensleutesitzung der ver.di - Betriebsgruppe am 17.02.2014 brachte der Beteiligte zu 2) einen möglichen Verkauf der RWE-Anteile zur Sprache. Der ebenfalls anwesende Betriebsratsvorsitzende C. C. wies ihn dabei auf seine Verschwiegenheitspflicht hin. Über den Verlauf der Sitzung wurde ein Ergebnisprotokoll gefertigt, wegen dessen Einzelheiten auf die von der Arbeitgeberin überreichte Anlage AST 1, Bl. 8 - 11 d. A., Bezug genommen wird.

Am 20.02.2014 fand eine Betriebsversammlung statt, in der sich die Kandidaten für die Betriebsratswahl, u. a. auch der Beteiligte zu 2), vorstellten. Der Beteiligte zu 2) brachte in seiner Rede einen möglichen Verkauf von RWE - Anteilen an H. zur Sprache. Seine Rede enthielt u. a. nachfolgende Passagen:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, die anstehende Wahl hat sehr viel mit der Zukunft unserer RWW zu tun Dr. T. hat bei der letzten Betriebsversammlung bekanntgegeben, dass ein Teil der RWW verkauft werden soll. ...

Verkauf: eine Beteiligung von weniger als 30% an der RWW - so wie Dr. T. es angekündigt hat, ergibt keinen Sinn, weil der Einfluss damit zu gering ist. Bei dieser Konstellation könnte ein möglicher Käufer vom RWE-Konzern überstimmt und von den Gemeinden mit ihrer Sperrminorität blockiert werden.

... Aber angenommen, die 30% stimmen, dann wären mit H. als Käufer die meisten Überschneidungen. ...

Wir brauchen einen intakten und starken Betriebsrat, der sich für die Belegschaft einsetzt und einbringt. Ich wünsche mir einen Betriebsrat, der vor dem Verkauf des Wasserwerkes aktiv wird und nicht erst dann, wenn das Kind im Brunnen liegt. Anstatt sich in Verschwiegenheit zu üben, sollte der Vorgang transparent sein.

... Deshalb bewerbe ich mich für den Betriebsrat. ..."

Wegen der Einzelheiten wird auf die vom Beteiligten zu 2) in der mündlichen Anhörung am 23.01.2015 überreichte Kopie seines Redemanuskripts, Bl. 145 - 147 d. A. verwiesen. Zu Beginn der Rede hatte der Betriebsratsvorsitzende den Beteiligten zu 2) auf die Verschwiegenheitspflicht hingewiesen. Der Beteiligte zu 2) setzte die Rede jedoch entsprechend seinem Manuskript fort.

Mit einem am 25.03.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen, den anderen Beteiligten jeweils am 31.03.2014 zugestellten Schriftsatz hat die Arbeitgeberin den Ausschluss des Beteiligten zu 2) aus dem Betriebsrat beantragt. Am 15./16.04.2014 wurde turnusmäßig ein neuer Betriebsrat gewählt. Der Beteiligte zu 2) wurde mit einem deutlich erhöhten Stimmenanteil wiedergewählt.

Die Arbeitgeberin hat erklärt, sie halte auch nach der Neuwahl an ihrem Begehren zum Ausschluss des Beteiligten zu 2) aus dem Betriebsrat fest. Wenn ein Betriebsrat vor Abschluss des Ausschlussverfahrens neugewählt und das auszuschließende Betriebsratsmitglied auch in der neuen Amtsperiode in den Betriebsrat gewählt worden sei, bleibe das Rechtsschutzbedürfnis bestehen. Eine mit dem Wechsel der Amtszeit automatisch verbundene Generalabsolution stoße auf erhebliche rechtspolitische Bedenken. Sinn und Zweck der Vorschrift des § 23 Abs.1 BetrVG sei die Gewährleistung der gesetzmäßigen Amtsausübung des Betriebsrats sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern einerseits und dem Arbeitgeber andererseits. War die Amtspflichtverletzung so gravierend, dass die Vertrauensbeziehung zum Arbeitgeber nachhaltig gestört bleibe, so müsse ein Ausschluss aus dem neugewählten Betriebsrat möglich bleiben. Die gegenteilige Auffassung würde zu dem absurden Ergebnis führen, dass sich ein Betriebsratsmitglied kurz vor dem Ende einer Amtsperiode selbst die gravierendsten Amtspflichtverstöße erlauben könnte, ohne mit Konsequenzen rechnen zu müssen.

In der Sache wirft die Arbeitgeberin dem Beteiligten zu 2) vor, bereits im Rahmen der ver.di-Versammlung am 17.02.2014 und sodann auf der Betriebsversammlung am 20.02.2014 vertrauliche Informationen über den geplanten Anteilsverkauf, die ihm auf der Betriebsratssitzung am 29.01.2014 zur Kenntnis gelangt sind, öffentlich bekannt gemacht zu haben. So habe er die Belegschaft auf der Betriebsversammlung darüber informiert, dass 30% der Anteile verkauft werden sollen, habe eine eigene Analyse der Interessenlage sowohl des Verkäufers RWE als auch eines namentlich genannten potentiellen Käufers abgegeben und so ein Schreckensszenario an die Wand gemalt. Dabei habe er die Verschwiegenheitspflicht im Eigeninteresse, nämlich zum Zwecke der Wahlwerbung, verletzt. Anschließend sei - unstrittig - in der Presse über die geplanten Anteilsverkäufe berichtet worden. Dies sei auf die Indiskretion des Beteiligten zu 2) zurückzuführen. Der Verhandlungsprozess sei durch das Bekanntwerden erheblich gestört worden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Beteiligten zu 2) aus dem Betriebsrat der RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH auszuschließen.

Der Beteiligte zu 2) hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 2) hat die Ansicht vertreten, der Antrag der Arbeitgeberin sei unzulässig geworden. Da nach Einleitung des Verfahrens eine Neuwahl des Betriebsrats stattgefunden habe, fehle das Rechtschutzbedürfnis. Er hat zudem bestritten, gegen die Geheimhaltungspflicht verstoßen zu haben.

Der Beteiligte zu 3) hat keinen eigenen Antrag gestellt.

Das Arbeitsgericht Oberhausen hat den Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 03.07.2014 zurückgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Unter Zugrundelegung eines Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 29.04.1969 - AZ: 1 ABR 19/68 - fehle es an dem Rechtsschutzbedürfnis für das vorliegende Verfahren. Ebenso wie ein Betriebsrat, dessen Amtszeit geendet habe, nicht mehr aufgelöst werden könne, sei auch der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds nach Ablauf der Amtszeit nicht möglich. Der Gesetzgeber habe bewusst keine Regelung über den Verlust oder die Entziehung der Wählbarkeit aufgenommen. Diese gesetzliche Wertung würde missachtet, wenn das wiedergewählte Betriebsratsmitglied wegen einer Pflichtverletzung aus der vorangegangenen Amtszeit ausgeschlossen werden könnte.

Gegen diesen der Arbeitgeberin am 16.07.2014 zugestellten Beschluss hat sie mit einem am 08.08.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese - nach einer Fristverlängerung bis zum 02.10.2014 - mit einem am 02.10.2014 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beteiligte zu 1) rügt, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 29.04.1969 gefolgt, dass das Rechtsschutzbedürfnis für ein Ausschlussverfahren entfalle, wenn die Amtszeit des betroffenen Betriebsratsmitglieds während des Verfahrens ende und es für die sich anschließende Amtsperiode wiedergewählt worden sei. Wenn die Pflichtverletzung eines einzelnen Betriebsratsmitglieds so gravierend sei, dass sie in die neue Amtszeit fortwirke, rechtfertige dies den Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem neu gewählten Betriebsrat. Diese Voraussetzungen seien hier gegeben. Die massiven Verstöße des Beteiligten zu 2) gegen die Verschwiegenheitspflicht zum Zwecke der eigenen Wahlwerbung wögen so schwer, dass sie sich auf die neue Amtszeit belastend auswirkten. Die Vertrauensbeziehung sei zerstört. Die Arbeitgeberin müsse damit rechnen, dass der Beteiligte zu 2) in Zukunft wieder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihm in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied anvertraut würden, preisgeben werde.

Die Beteiligte zu 1) beantragt, den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 03.07.2014 - AZ: 4 BV 12/14 - abzuändern und den Beteiligten zu 2) aus dem Betriebsrat der RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft auszuschließen.

Der Beteiligte zu 2) beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 2) verteidigt den angefochtenen Beschluss. Eine etwaige Pflichtverletzung in der vorangegangenen Amtsperiode könne nicht zum Ausschluss aus dem Betriebsrat in der laufenden Amtsperiode führen.

Darüber hinaus bestreitet er, eine Pflichtverletzung begangen zu haben. Er verweist darauf, dass der Geschäftsführer Dr. T. auf der Betriebsversammlung im Herbst 2013 selbst eingeräumt habe, ein Verkauf könne nicht ausgeschlossen werden. Es sei klar gewesen, dass im Falle eines Verkaufs die Firma H. wieder als Käufer in Betracht kommen würde, da sie bereits in der Vergangenheit Interesse am Erwerb von Anteilen gezeigt habe.

Der Beteiligte zu 3) stellt keinen eigenen Antrag.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschriften vom 03.07.2014 und vom 23.01.2015, auf die Feststellungen unter Ziffer I. des angefochtenen Beschlusses sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze nebst Anlagen sowie sonstige von den Beteiligten überreichte Unterlagen Bezug genommen.

Aus den Gründen

Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat Erfolg. Der Beteiligte zu 2) ist aus dem Betriebsrat auszuschießen.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken.

Die Beschwerde ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist auch form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i. V. m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde ist begründet.

a) Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts fehlt nicht das Rechtsschutzbedürfnis.

aa) Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, dass ein Ausschlussverfahren nach § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG mit Ablauf der Amtszeit, in der das Betriebsratsmitglied seine Pflichten grob verletzt haben soll, gegenstandslos wird und deshalb das Rechtsschutzbedürfnis für den Ausschlussantrag selbst dann wegfällt, wenn das Betriebsratsmitglied für die neue Amtsperiode wieder in den Betriebsrat gewählt worden ist (BAG v. 29.04.1969 - 1 ABR 19/68 - AP Nr. 9 zu § 23 BetrVG; ebenso LAG Hamm v. 20.03.2009 - 10 TaBV 149/08 - Rn. 64, juris, und v. 09.02.2007 - 10 TaBV 54/06 - Rn. 71, juris; LAG München v. 12.08.2008 - 6 TaBV 133/07 - Rn. 20, juris). Dem kann nur für den Fall zugestimmt werden, dass sich der Antrag unverändert auf den Ausschluss aus dem bisherigen Betriebsrat bezieht. Wird hingegen der Ausschluss aus dem neugewählten Betriebsrat beantragt, so ist das Rechtsschutzbedürfnis gegeben (ebenso LAG München v. 28.04.2014 - 2 TaBV 44/13 - Rn. 130, juris). Da das Erfordernis eines Rechtsschutzinteresses dazu dient, die Gerichte vor einer unberechtigten Inanspruchnahme zu schützen (vgl. Musielak, ZPO, 11. Auflage 2014, vor § 253 ZPO Rn. 7), entfällt es nur bei objektiv sinnlosen Anträgen, d. h. wenn der Klagende kein schutzwürdiges Interesse an dem begehrten Urteil haben kann (Greger in Zöller, ZPO, 30. Auflage 2014, Vorbemerkung zu § 253 ZPO Rn. 18).

Da der Ausschluss aus einem bereits beendeten Amt unmöglich ist, ist bei einer derartigen Konstellation das Festhalten an dem Antrag offensichtlich unsinnig. Soll das Betriebsratsmitglied hingegen aus dem neugewählten Betriebsrat ausgeschlossen werden, so gibt es für den Arbeitgeber keinen anderen Weg, als das Verfahren gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG durchzuführen. Ob dieses Begehren auf einen Pflichtverstoß gestützt werden kann, der in der vorherigen Amtszeit begangen wurde, ist allein eine Frage der Begründetheit des Antrags (LAG München v. 28.04.2014 a. a. O.).

bb) Im Streitfall war der zum Schluss der mündlichen Anhörung erster Instanz gestellte Antrag der Arbeitgeberin nicht (mehr) auf einen Ausschluss aus dem bisherigen, sondern auf den Ausschluss aus dem am 15./16.04.2014 neu gewählten Betriebsrat gerichtet. Dies ergibt die erforderliche Auslegung des Antrags. Zwar ist der Antrag vom Wortlaut her unverändert geblieben, der Begründung lässt sich jedoch entnehmen, dass es der Arbeitgeberin nicht um eine reine Sanktion für die vergangene - vermeintliche - Pflichtverletzung ging. Sie hat vielmehr nach der Neuwahl ausgeführt, dass sich das Verhalten auf die derzeitige Amtsführung des Beteiligten zu 2) belastend auswirke. Hierdurch wird ihr Begehren eines Ausschlusses aus dem aktuellen Betriebsrat deutlich. Die Richtigkeit dieses Verständnisses hat sie zudem auf Nachfrage der Kammer ausdrücklich bestätigt.

cc) Damit lag bereits erstinstanzlich eine (verdeckte) Antragsänderung vor, denn bei dem ursprünglich begehrten Ausschluss aus dem bis April 2014 amtierenden Betriebsrat und dem Antrag auf Ausschluss aus dem neugewählten Betriebsrat handelt es sich um unterschiedliche Streitgegenstände. Diese Antragsänderung war zulässig.

Gemäß § 81 Abs. 3 S. 1 ArbGG ist eine Antragsänderung im Beschlussverfahren u.a. dann zulässig, wenn das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Eine Sachdienlichkeit liegt vor, wenn der bisherige Streitstoff und das Ergebnis des bisherigen Verfahrens auch für die Entscheidung über den geänderten Antrag nutzbar gemacht werden können und wenn der Streit der Beteiligten mit einer Entscheidung über den geänderten Antrag endgültig oder besser beigelegt werden kann und ein weiteres Verfahren vermieden wird (Matthes/Spinner in Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage

2013, § 81 Rn. 91). Entscheidend ist der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit (BAG v. 06.12.2001 - 2 AZR 733/00 - AP Nr. 3 zu § 263 ZPO).

Danach war die Antragsänderung hier sachdienlich. Da das Begehren des Ausschlusses aus dem aktuellen Betriebsrat nicht auf neue Vorwürfe gestützt wird, kann der bisherige Streitstoff vollumfänglich verwertet werden. Würde man die Antragsänderung nicht zulassen, wäre die Arbeitgeberin gezwungen, ein neues Ausschlussverfahren einzuleiten, was zu unnötigen Verzögerungen und zusätzlichen Kosten führen würde.

b) Der Antrag ist begründet. Der Beteiligte zu 2) ist aus dem Betriebsrat auszuschließen. Die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 S.1 BetrVG liegen vor.

aa) Gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied auf den Antrag des Arbeitgebers aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn es seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt. Mit den gesetzlichen Pflichten sind die Amtspflichten des Betriebsratsmitglieds gemeint, 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; LAG Düsseldorf v. 09.01.2013 - 12 TaBV 93/12 - Rn. 40, juris). Die Pflichtverletzung muss "grob", nämlich objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein (vgl. BAG 22.06.1993 - 1 ABR 62/92 -, AP Nr. 22 zu § 23 BetrVG 1972; BAG 21.02.1978 - 1 ABR 54/76, BB 1978, 1116 Rn. 85; LAG Düsseldorf v. 09.01.2013 a. a. O.). 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.; BAG 21.02.1978 a.a.O.; LAG Düsseldorf v. 09.01.2013 a. a. O.). Die weitere Amtsausübung muss untragbar sein (BAG v. 22.06.1993 a.a.O.; LAG Düsseldorf v. 09.01.2013 aaO; LAG Berlin-Brandenburg v. 12.11.2012 - 17 TaBV 1318/12 - Rn. 26, NZA-RR 2013, 293).

Ob die Pflichtverletzung stets schuldhaft, gegebenenfalls sogar vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen sein muss, ist streitig (verneinend BAG v. 05.09.1967 - 1 ABR 1/67 -; Oetker in Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz [GK-BetrVG], 10. Auflage 2014, § 23 BetrVG Rn. 47; bejahend Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke [HWGNRH] - Huke, BetrVG Kommentar, 9. Auflage 2014, § 23 BetrVG Rn. 17; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, 27. Auflage 2014, § 23 BetrVG Rn. 16; für das Erfordernis einfaches Verschuldens: Thüsing in Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 14. Auflage 2014, § 23 BetrVG Rn. 28). Jedenfalls muss das Verhalten des Betriebsratsmitglieds aber das Vertrauen des Betriebsrats zur Belegschaft oder aber zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (vgl. BAG v. 05.09.1967 a.a.O.) oder aber innerhalb des Gremiums in hohem Maße erschüttern. Auf dieses Vertrauen ist der Betriebsrat angewiesen, um seine gesetzlichen Aufgaben zum Wohle der Gemeinschaft erfüllen zu können (vgl. wiederum BAG v. 05.09.1967 a.a.O.).

bb) Die dargestellten Voraussetzungen zum Ausschluss aus dem Betriebsrat sind gegeben. Der Beteiligte zu 2) hat in grober Weise gegen seine Verschwiegenheitspflicht verstoßen.

aaa) Gemäß § 79 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

(1)Bei den am 21.01.2014 seitens der Geschäftsführung gegebenen Informationen handelte es sich um Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnisse.

Unter den Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses fallen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit einem Betrieb stehende Tatsachen, die nicht offenkundig, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem Willen des Betriebsinhabers aufgrund eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheim gehalten werden sollen (BAG v. 10.03.2009 - 1 ABR 87/07 - Rn. 25, AP Nr. 16 zu § 87 BetrVG 1972; BAG v. 13.02.2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 32, AP Nr. 81 zu § 118 BetrVG 1972; BAG v. 26.02.1987 - 6 ABR 46/84 - AP Nr. 2 zu § 79 BetrVG 1972; BAG v. 16.03.1982 - 3 AZR 83/79 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis).

Bei der Information, dass der Gesellschafter RWE u.a. mit der Firma H. Verhandlungen über einen Verkauf von Teilen der Gesellschaftsanteile führt, handelte es sich im Januar/Februar 2014 um ein der-

artiges Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnis. Es betraf eine Tatsache, die im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Betrieb der Beteiligten zu 1) steht. Sie war nicht offenkundig, sondern zum damaligen Zeitpunkt nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt. Dem steht nicht entgegen, dass der Geschäftsführer Dr. T. bereits auf der Betriebsversammlung am 17.10.2013 auf Nachfrage des Beteiligten zu 2) erklärt hat, ein Verkauf von Anteilen könne nicht ausgeschlossen werden. Die Führung konkreter Verhandlungen gerade zum damaligen Zeitpunkt hat er mit der Einräumung der abstrakten Möglichkeit eines Anteilsverkaufs nicht eingeräumt. Zudem hat er unstreitig keinen potentiellen Verkäufer genannt. Allein daraus, dass H. in der Vergangenheit als Kaufinteressent in Erscheinung getreten ist, folgt nicht, dass konkrete Verkaufsverhandlungen mit diesem Unternehmen im Januar/Februar 2014 mehr als nur dem an den Verkaufsverhandlungen beteiligten Personenkreis bekannt waren. Schließlich handelte es sich um Tatsachen, die nach dem berechtigten wirtschaftlichen Interesse des Betriebsinhabers geheim zu halten waren. Zum einen liegt es auf der Hand, dass die vorzeitige Bekanntgabe aufgrund der öffentlichen Reaktionen, insbesondere des zu erwartenden Medienechos, zu Störungen der Verkaufsverhandlungen hätte führen können - und wohl auch geführt hat -, zum anderen stand zu befürchten, dass der Betriebsablauf durch die bei Bekanntgabe der Nachricht entstehende Unruhe innerhalb der Belegschaft gestört werden würde.

(2) Die Arbeitgeberin hat diese Informationen ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet.

bbb) Gegen diese Geheimhaltungspflicht hat der Beteiligte zu 2) jedenfalls am 20.02.2014 verstoßen, als er die Informationen im Rahmen der Betriebsversammlung an die Belegschaft weitergegeben hat.

Zunächst einmal hat er die Belegschaft darüber informiert, dass RWE zum damaligen Zeitpunkt konkret die Absicht hatte, Anteile zu verkaufen. Dass er dies mit der unzutreffenden Behauptung verknüpft hat, es handle sich um eine Information aus der letzten Betriebsversammlung, vermag den darin liegenden Geheimnisverrat nicht zu kaschieren. Darüber hinaus hat er ausdrücklich den Interessenten H. benannt.

ccc) Es handelte sich um einen groben Pflichtenverstoß.

Der Beteiligte zu 2) hat vorsätzlich gegen die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht verstoßen. Dies lässt sich aus dem zeitlichen Ablauf ersehen. Schon am 03.07.2013 hat er vergeblich versucht, einen - unwirksamen - Betriebsratsbeschluss über die Aufhebung der Verschwiegenheitspflicht zu den von Dr. T. am 22.05.2013 gegebenen Informationen herbeizuführen. Sodann hat er am 17.02.2014 das Forum einer Mitgliederversammlung/Vertrauensleutesitzung genutzt, um das Thema Anteilsverkauf zu erörtern. Ob er bereits zum damaligen Zeitpunkt Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnisse weitergegeben hat, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls ist er in diesem Zusammenhang ausdrücklich vom Betriebsratsvorsitzenden auf seine Verschwiegenheitspflicht hingewiesen worden. Auch dies hat beim Beteiligten zu 2) jedoch kein Umdenken in seiner Einstellung zur Verschwiegenheitspflicht bewirkt. Stattdessen hat er am 20.02.2014 zunächst die konkreten Verkaufsverhandlungen offenbart und dann - trotz des erneuten Hinweises des Betriebsratsvorsitzenden auf die Schweigepflicht - sogar einen an den Verhandlungen beteiligten potentiellen Käufer benannt. Erschwerend kommt hinzu, dass der Beteiligte zu 2) am 20.02.2014 aus egoistischen Motiven, nämlich zum Zwecke der eigenen Wahlwerbung gehandelt hat. Zugleich hat er seine Pflichtverstöße mit der Ankündigung verbunden, sich auch in Zukunft nicht an die Verschwiegenheitspflicht halten zu wollen, wie er gegen Ende seiner Rede zum Ausdruck gebracht hat: „Ich wünsche mir einen Betriebsrat, der vor dem Verkauf des Wasserwerkes aktiv wird und nicht erst dann, wenn das Kind im Brunnen liegt. Anstatt sich in Verschwiegenheit zu üben, sollte der Vorgang transparent sein.“ Mit anderen Worten: Der Beteiligte zu 2) kritisiert die anderen Betriebsratsmitglieder dafür, dass sie sich an ihre gesetzlichen Pflichten zur Verschwiegenheit halten, und wirbt dafür, ihn zu wählen, weil er dies anders handhabt.

ddd) Der Beteiligte zu 2) ist aus dem aktuellen Betriebsrat auszuschließen, obwohl der Verstoß aus der vorangegangenen Amtszeit stammt.

(1) Ob eine Amtspflichtverletzung in der vorangegangenen Amtszeit in der folgenden Amtsperiode zu dem Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds führen kann, ist umstritten.

Eine Auffassung lehnt dies grundsätzlich ab (BAG v. 29.04.1969 - 1 ABR 19/68 - AP Nr. 9 zu § 23 BetrVG; LAG München v. 28.04.2014 - 2 TaBV 44/13 - Rn. 131 ff., juris; LAG München v. 12.08.2008 - 6 TaBV 133/07 - Rn. 20, juris; Hess. LAG v. 03.09.2009 - 9 TaBVGa 159/09 - Rn. 19, NZA-RR 2010, 246; Fitting u.a.,

§ 23 BetrVG Rn. 25; Trittin in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde [DKKW], Betriebsverfassungsgesetz, 14. Auflage 2014). Zur Begründung wird auf die Gesetzssystematik verwiesen. § 23 Abs. 1 BetrVG regelt nicht nur den Ausschluss eines einzelnen Betriebsratsmitglieds, sondern auch die Auflösung des gesamten Betriebsrats. Letzteres sei aber nach Ablauf der Amtszeit selbst dann nicht mehr möglich, wenn der neue mit dem alten Betriebsrat personenidentisch sei. § 24 BetrVG lasse für den Verlust des Amtes u.a. den Ablauf der Amtszeit maßgebend sein. Nach § 21 BetrVG beginne die Amtszeit mit der Wahl bzw., wenn zu dieser Zeit noch ein Betriebsrat bestehe, mit Ablauf von dessen Amtszeit. In gleicher Weise unterscheide das Gesetz in § 22 BetrVG für die Fälle der vorzeitigen Neuwahl zwischen dem alten und dem neuen Betriebsrat. Diese von der Gesetzssystematik gebotene Auslegung müsse auch im Falle der Wiederwahl gelten, denn der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds stehe seiner Wiederwahl nicht entgegen. Die Wiederwahl stelle einen Vertrauensbeweis für das betreffende Betriebsratsmitglied dar. Die durch die Neuwahl geschaffene Vertrauenslage würde zerstört, wenn das auf die alten Vorkommnisse zurückgehende Ausschlussverfahren jetzt noch zum Ausschluss führen könnte. Überdies würde die Mitgliedschaft eines solchen Arbeitnehmers in dem neuen Betriebsrat während der gesamten Amtszeit und damit in gewissem Sinne auch seine Wählbarkeit von dem Zufall abhängen, ob das Ausschlussverfahren noch in der alten oder erst in der neuen Amtszeit rechtskräftig beendet wird. Würde man den Ausschluss auch für die neue Amtszeit für zulässig erachten, so würde die Entscheidung des Gerichts das neue Amt beenden, obwohl dem Arbeitnehmer aus seiner Mitgliedschaft in dem neuen Betriebsrat keine Vorwürfe im Sinne des § 23 BetrVG gemacht werden könnten (BAG v. 29.04.1969, unter II. 2. e) der Gründe, a. a. O.).

Die Gegenansicht hält einen Ausschluss für möglich, sofern sich die vorangegangene Pflichtverletzung auf die Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds belastend fortwirke (GK-Oetker, § 23 BetrVG Rn. 55; Richardi - Thüsing, Betriebsverfassungsgesetz, 14. Auflage 2014, § 23 BetrVG Rn. 26; HWGNRH - Huke, § 23 BetrVG Rn. 19; offen gelassen vom LAG Hamm im Beschluss v. 09.02.2007 - 10 TaBV 54/06 - Rn. 72).

(2) Jedenfalls für die vorliegende Fallkonstellation, in der eine unmittelbar vor der Neuwahl des Betriebsrats begangene Pflichtverletzung konkrete Auswirkungen auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen neuem Betriebsrat und Arbeitgeber hat, folgt die Kammer der letztgenannten Ansicht.

Dem Wortlaut des § 23 Abs. 1 BetrVG lässt sich nicht entnehmen, ob nur Pflichtverletzungen während der gerade laufenden Amtszeit zum Ausschluss führen können oder ob auch eine Pflichtverletzung in der vorausgegangenen Amtsperiode genügt (ebenso BAG v. 29.04.1969 - 1 ABR 19/68 -, unter Ziffer II. 2. a) der Gründe, a. a. O.).

Aus der vom Bundesarbeitsgericht im Beschluss v. 29.04.1969 aufgeführten Gesetzssystematik lässt sich lediglich schließen, dass sich ein auf den Ausschluss aus dem bisherigen Betriebsrat gerichteter Antrag mit der Neuwahl eines Betriebsrats erledigt, da die bisherige Amtszeit endet und eine neue Amtszeit beginnt. Diesbezüglich gibt es keinerlei Unterschied zu der zweiten in § 23 Abs. 1 BetrVG geregelten Fallgestaltung, der Auflösung eines Betriebsrats. Hingegen enthalten weder § 21 noch § 22 oder § 24 BetrVG Anhaltspunkte dafür, inwieweit eine vorangegangene Pflichtverletzung in einem Verfahren nach § 23 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 BetrVG von Relevanz sein kann, sofern ein Ausschluss aus dem neugewählten Betriebsrat beantragt wird.

Aus der Tatsache, dass das Gesetz die Wiederwahl eines wirksam ausgeschlossenen Betriebsratsmitglieds nicht ausschließt, können keinerlei Rückschlüsse gezogen werden. Es geht hier nicht um die Wiederwahl eines bereits ausgeschlossenen Betriebsratsmitglieds, sondern um die Berechtigung eines solchen Ausschlusses. Aber auch aus der Wählbarkeit eines Arbeitnehmers, der bereits zum Zeitpunkt der Wahl durch eine grobe Pflichtwidrigkeit einen Ausschlussgrund gesetzt hat, können keine Rückschlüsse auf die Begründetheit eines Antrags nach § 23 Abs. 1 BetrVG gezogen werden. Eine etwaige Regelung, die bereits im Falle des Vorliegens eines Ausschlussgrundes die Wählbarkeit entfallen ließe, fehlt aus gutem Grunde. Sie wäre nämlich systemwidrig. Ein Ausschlussgrund müsste nämlich dann vom Wahlvorstand von Amts wegen berücksichtigt werden, während der Ausschluss gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG eines Antrags der dort genannten Antragsberechtigten bedarf. Zudem hätte der Entfall der Wählbarkeit viel gravierendere Folgen, denn sie würde ohne vorherige gerichtliche Prüfung des Vorliegens eines Ausschlussgrundes mit sofortiger Wirkung greifen, während der Ausschluss nach § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG erst ab Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung Wirkung entfaltet.

Nicht überzeugend ist das Argument, in der Wiederwahl liege ein Vertrauensbeweis für das Betriebsratsmitglied und diese durch die Neuwahl geschaffene Vertrauensgrundlage würde zerstört, wenn das auf die alten Vorkommnisse zurückgehende Ausschlussverfahren jetzt noch zum Ausschluss führen könnte. Zum einen kann durch die Neuwahl allenfalls eine etwaig zerstörte Vertrauensgrundlage zwischen Betriebsratsmitglied und Belegschaft, nicht aber zerstörtes Vertrauen zwischen Betriebsratsmitglied und Arbeitgeber und/oder Betriebsrat wiederhergestellt werden. Zum anderen würde ein solcher „Vertrauensbeweis“ voraussetzen, dass die gesamte Wählerschaft sowohl Kenntnis von einem laufenden Ausschlussverfahren als auch von den darin erhobenen Vorwürfen hat. Das lässt sich jedenfalls im vorliegenden Fall nicht feststellen.

Auch die vom Arbeitsgericht vorgebrachte Begründung, es dürfe nicht von der Zufälligkeit des Zeitpunkts des rechtskräftigen Abschlusses eines Verfahrens nach § 23 Abs. 1 BetrVG abhängen, ob der Ausschluss für die alte oder die neue Amtszeit greife, vermag nicht zu überzeugen. Das Bundesarbeitsgericht hat mit diesem Argument lediglich aufgezeigt, dass man zu unbefriedigenden Ergebnissen kommen würde, wenn man annähme, dass ein Ausschlussverfahren sich (automatisch) auf den neuen Betriebsrat erstrecken würde. Mit der Frage, was im Falle einer Antragsänderung gilt, musste und konnte sich das Bundesarbeitsgericht in dem Beschluss vom 29.04.1969 nicht auseinandersetzen, da Antragsänderungen im Rechtsbeschwerdeverfahren grundsätzlich unzulässig sind (vgl. BAG v. 15.04.2014 - 1 ABR 80/12 - Rn. 18, NZA 2015, 62; grundlegend BAG v. 27.04.1962 - 1 ABR 1/59 - AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1953).

Der Sinn und Zweck des § 23 Abs. 1 S. 1 Alt.1 BetrVG spricht dafür, zumindest in den Fällen, in denen sich eine Pflichtverletzung in der vorangegangenen Amtsperiode konkret auf die Amtsführung in der laufenden Amtszeit auswirkt, einen Ausschluss zuzulassen. § 23 BetrVG dient insgesamt der Durchführung der Betriebsverfassung (Richardi-Thüsing, § 23 BetrVG Rn. 1). Mittelbar dient die Norm damit der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats und des gesetzmäßigen Verhaltens der Betriebspartner (Fitting § 23 Rn. 1; DKKW - Trittin, § 23 BetrVG Rn. 5). Durch § 23 Abs. 1 BetrVG soll zugleich ein Mindestmaß der gesetzlichen Amtsausübung des Betriebsrats sichergestellt werden (vgl. GK-BetrVG/Oetker, § 23 BetrVG Rn. 15; Richardi - Thüsing, § 23 BetrVG Rn. 3). Dabei soll durch die Vorschrift auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern einerseits und dem Arbeitgeber andererseits abgesichert werden (GK-BetrVG/Oetker, § 23 Rn. 54). Das lässt sich daraus ersehen, dass nicht nur dem Betriebsrat, sondern auch dem Arbeitgeber ein Antragsrecht zusteht.

Für die Beantwortung der Frage, ob eine grobe Pflichtverletzung zu Beeinträchtigungen bei der Durchführung der Betriebsverfassung führt, ist aber nicht der Zeitpunkt der Pflichtverletzung, sondern allein deren Auswirkung entscheidend. Führt daher eine vorangegangene Pflichtverletzung konkret zu einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des aktuellen Betriebsrats oder der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat in der laufenden Amtszeit, so wäre es mit dem in § 23 BetrVG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Anliegen nicht vereinbar, wenn ein Ausschluss des die Störung verursachenden Betriebsratsmitglieds nicht möglich wäre.

(3)Die grobe Pflichtwidrigkeit des Beteiligten zu 2) wirkt sich auf die Durchführung der Betriebsverfassung im Betrieb der Arbeitgeberin aus.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsparteien ist in der laufenden Amtsperiode ausgeschlossen, solange der Beteiligte zu 2) Mitglied des Betriebsrats ist. Wenn nicht sichergestellt ist, dass jedes Betriebsratsmitglied sich an seine Verschwiegenheitspflicht hält, steht nicht zu erwarten, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat geheimhaltungsbedürftige oder aber sonstige vertrauliche Informationen gibt. Insoweit wirkt sich das Verhalten des Beteiligten zu 2) deshalb konkret auf die laufende Zusammenarbeit der Betriebsparteien aus, da er in seiner Rede am 20.02.2014 nicht nur ihm in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied anvertraute geheimhaltungsbedürftige Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnisse offenbart, sondern zugleich zum Ausdruck gebracht hat, dies auch zukünftig zu tun. Nicht anders lässt sich seine Äußerung „Ich wünsche mir einen Betriebsrat, der vor dem Verkauf des Wasserwerkes aktiv wird und nicht erst dann, wenn das Kind im Brunnen liegt. Anstatt sich in Verschwiegenheit zu üben, sollte der Vorgang transparent sein.“ verstehen. Hierbei handelt es sich nicht nur um eine Ankündigung, sondern - schlimmer noch - um ein seinen Wählern gegebenes Versprechen. Es kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, dem Betriebsrat in Kenntnis dieser Ankündigung

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anzuvertrauen und erst nach einem erneuten Verstoß des Beteiligten zu 2) ein Ausschlussverfahren einzuleiten.