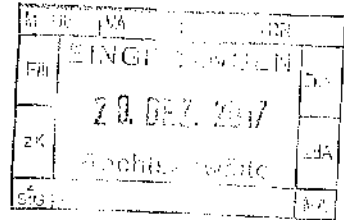


- Beglaubigte Abschrift -



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Beschluss

[Redacted]

Verkündet am: 08.11.2017
[Redacted] Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

Betriebsrat der [Redacted] GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden [Redacted]

– Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. [Redacted] Göttingen

[Redacted] Salzgitter

– Beteiligter zu 2 –

[Redacted] GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Dipl.-Ing. [Redacted]

Dr. [Redacted], Dipl.-Ing. [Redacted] Salzgitter

– Beteiligte zu 3 –

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 2: Rechtsanwälte Dr. Hennig Kluge, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

hat die [Redacted] Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Anhörung vom 8. November 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht [Redacted] sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn [Redacted] und den ehrenamtlichen Richter Herrn [Redacted] als Beisitzer beschlossen:

Die Beschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 12. April 2017 - [Redacted] - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über den Ausschluss des Beteiligten zu 2 aus dem Beteiligten zu 1.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 3 (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist die größte [REDACTED] [REDACTED] bei der ca. 6.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Der Antragsteller und Beteiligte zu 1 ist der im Betrieb der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat). Der Beteiligte zu 2 ist seit 2014 Mitglied des Betriebsrates.

Der Betriebsrat besteht aus 33 Mitgliedern, von denen 32 Mitglieder über eine Liste der IG-Metall in das Gremium gewählt worden sind. Der Beteiligte zu 2 hatte eine eigene Vorschlagsliste mit Kollegen aufgestellt.

In der Vergangenheit stimmte der Beteiligte zu 2 bei Beschlussfassungen im Betriebsrat in etwa 98 % der Fälle dem gestellten Antrag zu.

Gegenüber dem Vorsitzenden des Betriebsrates und dem Betriebsratsmitglied [REDACTED] waren per E-Mail anonym Vorwürfe der Korruption und des Amtsmissbrauches sowie des Bezuges von Monatsgehältern in Höhe von 15.000 € bzw. 11.000 € erhoben worden (Bl. 21 ff. d. A.). Mit der E-Mail wurde ein Auszug aus den Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft übersandt. Das Strafverfahren wurde gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Der Einstellungsbeschluss war der E-Mail nicht beigefügt. Der Vorsitzende des Betriebsrates und das Betriebsratsmitglied [REDACTED] wiesen die in der anonymen E-Mail erhobenen Vorwürfe in einer E-Mail vom 16. November 2016, die an alle Beschäftigten der Arbeitgeberin versandt wurde, zurück (Bl. 35 d. A.).

Der Betriebsrat führte im 4. Quartal 2016 am [REDACTED] [REDACTED] Betriebsversammlungen in Form von Teilversammlungen durch. Daran nahmen jeweils mehrere 100 Mitarbeiter teil. Der Beteiligte zu 2 äußerte sich dabei in längeren Wortbeiträgen. Er behauptete, Kollegen aus dem Zeitvertrag würden trotz Eignung nicht in einen Festvertrag übernommen. Es gebe keinen korrekten Einstellungsprozess. Kinder von Betriebsräten würden bevorzugt. Er sei Zeuge, dass Kinder von Betriebsräten von dem Zeitvertrag übernommen würden, obwohl sie gesundheitlich nicht den Anforderungen der Hüttentauglichkeit entsprächen. Er sei Zeuge, dass Kinder von Betriebsräten ohne Probleme in die Ausbildung eingestellt würden. Er sei Zeuge, dass hier die Unternehmenskultur gar nicht herrsche. Nicht jeder Mitarbeiter bekomme einen Altersteilzeitvertrag, obwohl es diesbezüglich einen Anspruch aus dem Tarifvertrag gebe. Ferner äußerte sich der Beteiligte zu 2 dahingehend, dass Mitarbeiter sich von niemandem ins Betriebsratsbüro pfeifen lassen sollten, um sich dort mundtot machen zu lassen. Ferner nahm der Beteiligte zu

2 zu den Vorwürfen gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden und gegenüber dem Betriebsratsmitglied [REDACTED] Stellung, ohne dabei zu erwähnen, dass das Strafverfahren nach § 170 Abs. 2 StPO eingestellt worden war. Weitere Aussagen des Beteiligten zu 2 sind zwischen den Beteiligten umstritten.

Unter dem 12. Dezember 2016 beschloss der Betriebsrat, das Ausschlussverfahren gegen den Beteiligten zu 2 wegen massiver persönlicher Verletzungen und Diffamierungen, massiver Rufschädigung der Arbeitgeberin sowie erheblicher Störung der Funktionsfähigkeit des Betriebsrates einzuleiten.

Auf zwei Betriebsversammlungen am [REDACTED] 2017 und am [REDACTED] 2017 führte der Beteiligte zu 2 Folgendes aus:

„In meiner letzten öffentlich zugänglichen Rede fielen folgende Schlagwörter: Vetternwirtschaft, Korruption, Vetternwirtschaft, Amtsmissbrauch, Vetternwirtschaft, schockierende monatliche Gehälter, Vetternwirtschaft, Bevorzugung von Familienmitgliedern, Vetternwirtschaft, willkürliche Einstellungen, Vetternwirtschaft, wer-kennt-wen.de, Vetternwirtschaft, Nichtübernahme von Zeitverträgern, undurchsichtige Altersteilzeitregelungen, Vetternwirtschaft, Entgeltverluste speziell bei der Feuerwehr, Vetternwirtschaft, Mundtotmacherei, Vetternwirtschaft, Einschüchterungspolitik. Sicherlich wäre das schön, wenn all das in diesem Unternehmen keine Rolle spielen würde. Doch es scheint aktueller denn je.“

Mit seinem am 23. Januar 2017 beim Arbeitsgericht Braunschweig eingegangenen Antrag begehrt der Betriebsrat den Ausschluss des Beteiligten zu 2 aus dem Gremium. Der Betriebsrat hat behauptet, die Äußerungen des Beteiligten zu 2 seien inhaltlich falsch. Auszubildende würden in der Regel zunächst in einen zweijährigen Zeitvertrag übernommen. Entsprechend des Gesprächsleitfadens Feedbackgespräche vom 24. Februar 2015 erfolgten während des Zeitvertrages verschiedene Gespräche, deren Verlauf für eine spätere Festanstellung relevant sei. Die Übernahme von Auszubildenden erfolge bei der Arbeitgeberin anhand eines transparenten Beurteilungssystems nach festen Kriterien. Es werde ausschließlich auf die Eignung der betreffenden Mitarbeiter ohne Bevorzugung oder Benachteiligung abgestellt. Bei dem Vorwurf der Vetternwirtschaft handele es sich um vage Anschuldigungen durch den Beteiligten zu 2, die jeden Tatsachekern vermissen ließen. Der Vorwurf, der Betriebsrat bevorzuge Verwandte und Bekannte, obwohl die fachliche Qualifikation nicht vorliege, beschädige den Ruf von Verantwortungsträgern und beschränke die Leistungsfähigkeit der Arbeitgeberin. Es handele sich um eine Diffamierung und Schmähkritik, die eine weitere Zusammenarbeit mit dem Beteiligten zu 2 nicht möglich erscheinen lasse. Bei den Altersteilzeitverträgen unterstelle der Beteiligte zu 2 dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin, zu Gunsten von Bekannten und Verwandten auf Kosten benachteiligter Kollegen zu handeln.

Bezüglich der Einstellung von Leiharbeitnehmern habe der Beteiligte zu 2 behauptet, der Betriebsrat habe massive schädliche Vetternwirtschaft betrieben. Er habe behauptet, es gebe eine ominöse Einstellung eines Sohnes eines Betriebsratsmitgliedes. Soweit er Mitarbeiter davor warne, in das Betriebsratsgebäude zu gehen, vermittele der Beteiligte zu 2 den Eindruck, dass dort möglicherweise eine Gruppe von Unterdrückern die Arbeit des Betriebsrates beeinflusse. Derartige Anschuldigungen seien haltlos und würden durch keine Beweise oder Zeugen gestützt.

Die Wortbeiträge des Beteiligten zu 2 auf den Betriebsversammlungen im 4. Quartal 2016 seien nicht ohne Reaktion geblieben. Dem Betriebsrat lägen Informationen vor, wonach sich mehr als 300 Kollegen und Kolleginnen per Brief oder E-Mail bei der Arbeitgeberin über das Verhalten des Beteiligten zu 2 beschwert hätten. Dem Beteiligten zu 2 sei aus den Betriebsratssitzungen bekannt gewesen, dass das Strafverfahren gegen den Betriebsratsvorsitzenden und gegen das Betriebsratsmitglied [REDACTED] gemäß § 170 Abs. 2 ZPO mit der Begründung eingestellt worden sei, ein strafbares Verhalten liege nicht vor. Dennoch habe der Beteiligte zu 2 dies immer und immer wieder behauptet. Bei seinen Äußerungen habe er es nicht für nötig gehalten, zu erwähnen, dass das Strafverfahren eingestellt worden sei. Er habe durch seine Äußerungen und Fragestellungen bei den Zuhörern den Eindruck erweckt, dass ein strafbares Verhalten vorgelegen habe, was nachweislich nicht der Fall gewesen sei. Dem Beteiligten zu 2 sei es offensichtlich wieder einmal ausschließlich um Diffamierung und Verächtlichmachung gegangen. Seine Äußerungen beschädigten das Ansehen und die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates massiv, weil sie suggerierten, der Betriebsrat setze sich parteiisch für einzelne Personen oder Gruppen ein, die in Verwandtschafts- oder Bekanntschaftsverhältnissen zu Betriebsratsmitgliedern stünden, ohne sich an gültige Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu halten.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Beteiligten zu 2 aus dem bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrat auszuschließen.

Der Beteiligte zu 2 hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat keinen Antrag gestellt.

Der Beteiligte zu 2 hat die Ansicht vertreten, sämtliche Äußerungen seien von der Meinungsfreiheit gedeckt, unwahre Tatsachenbehauptungen habe er nicht aufgestellt. Er hat behauptet, die Mitarbeiter [REDACTED] und [REDACTED] hätten trotz eines tarifvertraglichen Anspruchs

ches auf Abschluss eines unbefristeten Vertrages nur das Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages erhalten, der später nicht einmal verlängert worden sei. Der Sohn des Betriebsratsmitgliedes [REDACTED] sei übernommen worden, obwohl er nicht [REDACTED]tauglich sei. Die Kinder der Betriebsratsmitglieder [REDACTED] und [REDACTED] seien in die Ausbildung eingestellt worden.

Er habe den Begriff Vetternwirtschaft in seiner Rede nur ein einziges Mal erwähnt und dies nur beiläufig. Er habe den Begriff Vetternwirtschaft im Zusammenhang mit der Einstellung von Leiharbeitnehmern benutzt. Seine Stellungnahme zu dem Thema Leiharbeitnehmer habe er mit der Äußerung eingeleitet, dass in den vergangenen Monaten über 75 neue Leiharbeitnehmer über das Leiharbeitsunternehmen [REDACTED] eingestellt worden seien. Unter den eingestellten Leiharbeitnehmern hätten sich auch Bekannte und Verwandte von Betriebsratsmitgliedern befunden. Diese Leiharbeitnehmer würden mit Zustimmung des Betriebsrates eingestellt, obwohl der Betriebsrat nach seiner Auffassung eigentlich auch seine Zustimmung zu der Einstellung der Leiharbeitnehmer verweigern könne, um so die Weiterbeschäftigung von Kollegen zu sichern, die zur Stammebelegschaft gehörten, wie [REDACTED] und [REDACTED].

Ihm sei nicht bekannt gewesen, dass das Ermittlungsverfahren mit der Begründung eingestellt worden sei, ein strafbares Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden und des Betriebsrats [REDACTED] liege nicht vor. Er habe nicht behauptet, dass sich der Betriebsratsvorsitzende und das Betriebsratsmitglied [REDACTED] strafbar gemacht hätten.

Am 1. März 2017 und am 3. März 2017 habe er die wiederholte Verwendung des Begriffes Vetternwirtschaft in einer Aufzählung von Schlagwörtern lediglich als rhetorisches Stilmittel genutzt. Damit habe er kritisieren wollen, dass ein einziges Wort aus seiner letzten Rede, dass dazu auch noch beiläufig in einem Nebensatz gefallen sei, den Schwerpunkt der gegen ihn erhobenen Vorwürfe in diesem Ausschlussverfahren sei.

Mit Beschluss vom 12. April 2017 hat das Arbeitsgericht Braunschweig den Antrag zurückgewiesen. Der zulässige Antrag sei unbegründet. Die Voraussetzungen für einen Ausschluss des Beteiligten zu 2 aus dem Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG lägen nicht vor. Es liege keine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Beteiligten zu 2 vor. Selbst wenn der Beteiligte zu 2 neben den unstreitig getätigten Äußerungen darüber hinaus auch die streitigen Aussagen gemacht haben sollte, stellten sie keinen Ausschlussgrund dar. Teilweise seien die streitgegenständlichen Äußerungen des Beteiligten zu 2 in den Betriebsversammlungen des 4. Quartals 2016 vom Grundrecht der Meinungsfreiheit geschützt. Dabei könne dahinstehen, ob die Äußerungen auch unwahre Tatsachenbehauptungen beinhaltet hätten. Sie implizierten auf jeden Fall auch das Werturteil des Beteiligten zu 2, Kinder von Betriebsräten bzw. Betriebsräte selbst würden bei der Übernahme von Zeitverträgen, bei der Einstellung in die Ausbildung

und bei dem Abschluss von Altersteilzeitverträgen ebenso bevorzugt, wie wenn es um die Einstellung von Leiharbeitnehmern statt der Verlängerung von Zeitverträgen des Stammpersonals gehe. Die Aussagen seien im Verlauf von Betriebsversammlungen gefallen und bildeten somit einen Beitrag zum geistigen Meinungskampf in der die Betriebsöffentlichkeit mit Sicherheit berührenden Frage der „Einstellungspolitik“ der Arbeitgeberin und der Art und Weise des vom Betriebsrat wahrgenommenen Mitbestimmungsrechts. Selbst wenn es sich auch um eine überzogene Kritik gehandelt habe, so überschreite sie doch keinesfalls die Grenze zu einer Formalbeleidigung oder Schmähkritik. Bei den Äußerungen stehe keineswegs eine Diffamierung des Betriebsrates oder der Arbeitgeberin im Vordergrund. Es gehe dem Beteiligten zu 2 offensichtlich zumindest auch um die Auseinandersetzung mit der Sache. Sofern der Beteiligte zu 2 im Verlauf der Betriebsversammlungen auf die gegen den Betriebsratsvorsitzenden und das Betriebsratsmitglied ████████ erhobenen Vorwürfe der Korruption, des Amtsmissbrauchs und überzogener Gehälter, Bezug genommen habe, handele es sich um wahre Tatsachenbehauptungen. Dadurch, dass der Beteiligte zu 2 nicht auf die Einstellung des Strafverfahrens nach § 170 Abs. 2 StPO hingewiesen habe, würden die Aussagen nicht zu unwahren Tatsachenbehauptungen. Ferner sei nicht ansatzweise nachvollziehbar, inwieweit durch die - teilweise streitigen, teilweise auch unstreitigen - Äußerungen des Beteiligten zu 2 die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates ernstlich bedroht oder lahmgelegt worden sei. Wegen der weiteren Einzelheiten der rechtlichen Würdigung wird auf Seite 4 - 8 des angefochtenen Beschlusses, Bl. 100 - 104 d. A., Bezug genommen.

Der Beschluss ist dem Betriebsrat am 3. Mai 2017 zugestellt worden. Hiergegen hat er mit einem am 17. Mai 2017 beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 21. Juli 2017 eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem zuvor auf seinen Antrag vom 28. Juni 2017 durch Beschluss vom gleichen Tag die Beschwerdebegründungsfrist bis zum 31. Juli 2017 verlängert worden war.

Mit seiner Beschwerde verfolgt der Betriebsrat sein erstinstanzliches Ziel weiter. Er wiederholt und vertieft sein Vorbringen. Entgegen der angefochtenen Entscheidung könne nicht dahingestellt bleiben, ob die Äußerungen des Beteiligten zu 2 unwahre Tatsachenbehauptungen beinhaltet hätten. Entweder handele es sich um von der Meinungsfreiheit gedeckte Meinungsäußerungen oder um Tatsachenbehauptungen, welche im Falle ihrer Unwahrheit unzulässig seien. Vorliegend habe es sich bei sämtlichen Aussagen des Beteiligten zu 2 um Tatsachenbehauptungen gehandelt. Dass die Äußerungen möglicherweise im Rahmen innerbetrieblicher Auseinandersetzungen gemacht worden seien, mache sie nicht zu Meinungsäußerungen. Selbst wenn man der Argumentation der angefochtenen Entscheidung folgen würde und davon ausgeinge, dass die Behauptungen des Beteiligten zu 2 Meinungsäußerungen seien, so wären diese nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt, weil sie eindeutig Schmähkritik darstellten. Auch wenn man davon ausgehen würde, bei den erstmaligen Äußerungen sei es dem Beteiligten zu

2 um eine Auseinandersetzung in der Sache gegangen, so könne dies für die späteren Wiederholungen nicht mehr angenommen werden. Nachdem der Beteiligte zu 2 die Äußerungen, insbesondere im Hinblick auf das angebliche Strafverfahren, zum ersten Mal getätigt habe, sei er von dem Betriebsrat über die Wahrheitswidrigkeit seiner Äußerungen belehrt und dazu aufgefordert worden, diese zu unterlassen. Dies habe er nicht getan.

Die Diffamierungskampagne des Beteiligten zu 2 diene offensichtlich allein dazu, den Betriebsrat in seiner Funktionsfähigkeit zu stören und zu behindern. Die Integrität des Betriebsratsvorsitzenden und des Betriebsratsgremiums würden durch die Äußerungen des Beteiligten zu 2 massiv beschädigt. Es stelle sich die Frage, wie ein Gremium die Interessen der Mitarbeiter wahren solle, wenn durch die wahrheitswidrige Behauptung von Vetterwirtschaft, Korruption etc. die Integrität in einer solchen Art und Weise angegriffen werde. Durch Lügen, Verleumdungen und Beleidigungen habe der Beteiligte zu 2 versucht, den Betriebsrat in seiner Funktionsfähigkeit zu zerstören. Letztlich habe sich der Betriebsrat unzähligen Anfragen und teilweise Anfeindungen aus der Belegschaft ausgesetzt gesehen. Die Kampagne des Beteiligten zu 2 habe Wirkung gezeigt und einen erheblichen Arbeitsaufwand beim Betriebsrat ausgelöst. Der Betriebsrat habe die wahrheitswidrigen Behauptungen wieder richtigstellen müssen. Auch dies habe die Funktionsfähigkeit massiv eingeschränkt, weil die eigentliche Aufgabe, nämlich die Interessenvertretung der Belegschaft, nicht darunter leiden sollen. Ähnlich wie bei Handgreiflichkeiten gegenüber einem Betriebsratsvorsitzenden könne bei solchen Diffamierungen eine sachliche und erfolgreiche Zusammenarbeit nicht mehr gewährleistet sein.

Der Betriebsrat beantragt,

auf die Beschwerde des Betriebsrates den Beschluss des Arbeitsgerichtes Braunschweig vom 12. April 2017 - [REDACTED] - abzuändern und den Beteiligten zu 2 aus dem bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrat auszuschließen.

Der Beteiligte zu 2 beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin stellt keinen Antrag.

Der Beteiligte zu 2 verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichtes als zutreffend nach Maßgabe seiner Beschwerdeerwiderung vom 9. Oktober 2017 (Bl. 199 ff.). Entgegen der Auffassung des Betriebsrates handele es sich bei seinen Äußerungen nicht um reine Tatsachenbehauptungen, sondern entweder um reine Meinungsäußerungen oder aber um Äußerungen, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengten. Auch Äußerungen, in denen sich Tatsa-

chen und Meinungen vermengt seien aber vom Schutzbereich des Grundrechts auf Meinungsfreiheit umfasst. Er bestreite mit Nichtwissen, dass dem Betriebsrat Informationen vorlägen, wonach sich mehr als 300 Kolleginnen und Kollegen per Brief oder E-Mail bei der Geschäftsführung über sein Verhalten beschwert hätten. Jedenfalls wäre davon auszugehen, dass es zu diesen Beschwerden allein auf Initiative des Betriebsrates gekommen sei. Ausweislich eines ihm vorliegenden Protokolls über die [REDACTED] Fraktionssitzung des Betriebsrates der Arbeitgeberin am 5. Dezember 2016 habe der Betriebsratsvorsitzende in dieser Sitzung die [REDACTED] Fraktion aufgefordert, die Geschäftsführung unmissverständlich zum Handeln zu drängen. Der Betriebsratsvorsitzende solle die Kolleginnen und Kollegen gebeten haben, sich schriftlich an die Geschäftsführung zu wenden und Aspekte zu nennen, die für sie eine Störung des Betriebsfriedens beinhalteten und letztlich arbeitsrechtliche Konsequenzen für ihn zu verlangen. Der Betriebsratsvorsitzende solle darum gebeten haben, dass dies in die Bereiche getragen werde, um eine möglichst hohe Beteiligung zu erreichen. Im Folgenden solle die [REDACTED] Fraktion über den weiteren Ablauf der Aktion und den möglichen Inhalt des Schreibens diskutiert haben. Dabei sei festgestellt worden, dass es wichtig sei, dass jeder Kollege seine eigenen Worte finde und sich ein Abschreiben verbiete. Die durch diese Aktion zu Stande gekommenen Beschwerden über ihn seien deshalb allein dem Verantwortungsbereich des Betriebsrates zuzuordnen.

Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst den zu den Akten gereichten Anlagen sowie auf das Protokoll des Anhörungstermins vom [REDACTED] November 2017 Bezug genommen.

II.

Die zulässige Beschwerde ist unbegründet.

1.

Das Verfahren war nicht gemäß § 148 ZPO im Hinblick auf das bei dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen anhängigen Kündigungsschutzverfahren des Beteiligten zu 2 - Aktenzeichen [REDACTED] - auszusetzen.

Durch die Erhebung einer Feststellungsklage nach § 13 KSchG bleibt bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung und damit auch die Frage ungeklärt, ob der Beteiligte zu 2 weiterhin Betriebsratsmitglied ist (BAG, 14. Mai 1997 - 7 ABR 26/96, Rn. 27). Der Beteiligte zu 2 würde sein Betriebsratsamt aufgrund der ausgesprochenen Kündigung erst bei einer rechtskräftigen Abweisung seiner Kündigungsschutzklage verlieren. Auch im Hinblick auf das Beschleunigungsgebot des § 9 Abs. 1 ArbGG erscheint eine Aussetzung des vorliegenden Verfahrens nicht geboten.

2.

Die Beschwerde ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist zulässig, weil sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurde, §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG.

3.

Die Beschwerde ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrates auf Ausschluss des Beteiligten zu 2 aus dem Gremium zu Recht zurückgewiesen.

aa.

Nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann neben dem Arbeitgeber, einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer sowie eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch der Betriebsrat selbst den Ausschluss eines Betriebsratsmitgliedes aus dem Betriebsrat beantragen, wenn das Betriebsratsmitglied seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt hat.

bb.

Eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG liegt dann vor, wenn die Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist. Dies ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der betrieblichen Gegebenheiten und des Anlasses der Pflichtverletzung zu beurteilen. Ein grober Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann nur angenommen werden, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitgliedes untragbar erscheint. Eine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten kann auch bereits bei einem einmaligen schwerwiegenden Verstoß gegeben sein (BAG, 02. November 1955 - 1 ABR 307/54 - AP BetrVG § 23 Nr. 1; BAG, 05. September 1967 - 1 ABR 1/67 - AP BetrVG § 23 Nr. 8; BAG, 21. Februar 1978 - 1 ABR 54/76 - AP BetrVG 1972 § 74 Nr. 1; BAG, 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 22).

Die Frage nach dem Vorliegen von Ausschließungsgründen im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG ist unterschiedlich zu beurteilen, je nachdem, ob der Ausschließungsantrag vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat gestellt wird. Im ersteren Falle kommt es darauf an, ob durch das auszuschließende Betriebsratsmitglied der Betriebsfrieden nachhaltig gestört oder wenigstens ernstlich gefährdet ist. Ein solches Ergebnis des Verhaltens des auszuschließenden Betriebsratsmitgliedes kann allerdings auch dann die Ausschließung rechtfertigen, wenn der Betriebsrat den Ausschlussantrag gestellt hat. Die Wahrung des Betriebsfriedens ist auch eine seiner wesentlichen Aufgaben. Hier ist es verfehlt, entscheidend allein auf die Frage der Zumutbarkeit hin-

sichtlich der Betriebsratsmehrheit abzustellen. Es ist eine notwendige Folge des in der Bundesrepublik in Art. 9 Abs. 3 GG anerkannten Grundsatzes des Koalitionspluralismus, dass in den Betriebsräten nicht selten miteinander rivalisierende Gewerkschaften vertreten sind. Daraus folgt weiter, dass es in den Betriebsräten häufig zu Gruppenbildungen kommt. Auch von einer solchen Gruppenbildung ist, wie sich aus vielen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ergibt, der Gesetzgeber ausgegangen. Er unterstellt im Gesetz die Möglichkeit, dass in einem Betrieb nicht nur eine Gewerkschaft, sondern mehrere Gewerkschaften vertreten ist. Da die verschiedenen im Betriebsrat vertretenen Gruppen selten gleich stark sind, kann, wenn es sich um die Frage des Ausschlusses eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat handelt, nicht auf die Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat abgestellt werden; anderenfalls würde gegen den im Betriebsverfassungsgesetz zum Ausdruck kommenden Gedanken eines allgemeinen Minderheitenschutzes verstoßen, der selbst eine Folge des Koalitionspluralismus und seines Niederschlags im Betriebsverfassungsgesetz ist. Es würde dem Minderheitenschutz nicht ausreichend Rechnung getragen, dass der Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat die Sanktion für ein Verhalten sein soll, dass das in der Wahl manifestierte Vertrauen der Wähler enttäuscht. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Vertreter der Minderheit im Betriebsrat eben durch das Vertrauen der Minderheit der Wähler in ihr Amt berufen sind. Des ihr zukommenden Schutzes müsste die Minderheit entbehren, wenn ihre Kandidaten aus dem Betriebsrat entfernt werden könnten, nur weil der Mehrheit des Betriebsrates eine Zusammenarbeit mit den Vertretern der Minderheit nicht zuzumuten ist.

Es muss bei der Frage nach dem Vorliegen der Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 BetrVG vielmehr darauf abgestellt werden, ob ein Betriebsratsmitglied das vom Gesetz geforderte und vorausgesetzte ordnungsgemäße Funktionieren des Betriebsrates durch sein - worauf der Gebrauch des Wortes „grob“ hindeutet - sowohl schwerwiegendes wie aber auch ihm anzurechnendes Verhalten unmöglich macht oder doch ernstlich gefährdet. Stets muss sich ein solches Verhalten dahin auswirken, dass dadurch das Vertrauen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber oder zwischen Betriebsrat und Belegschaft in einem hohen Maße erschüttert wird.

Der Betriebsrat ist nicht Selbstzweck. Seine Tätigkeit ist unter dem höheren Gesichtspunkt des Wohles der Belegschaft und des Betriebes sowie des Gemeinwohls zu sehen. Reibungen innerhalb des Betriebsrates wird es - wie auch dem Gesetzgeber nicht entgangen sein kann - immer wieder geben. Sie unnötig zu unterdrücken, hieße gegen den allgemeinen Gedanken des Minderheitenschutzes, gegen den in der Wahl zum Ausdruck gekommenen Willen der Wähler, aber auch der Minderheit unter ihnen, wenn nicht sogar gegen das Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit, das auch bei der Ausübung eines Amtes bedeutsam werden kann, und gegen das Recht zur freien Meinungsäußerung zu verstoßen.

Das gibt einzelnen Betriebsratsmitgliedern keinen Freibrief für jedes beliebige Verhalten. Auch das einzelne Betriebsratsmitglied hat sich vielmehr bei seiner Betriebsratstätigkeit innerhalb der Grenzen zu halten, die sich aus den allgemeinen Vorschriften der Rechtsordnung, insbesondere des Zivil- und des Strafrechts ergeben. Betriebsverfassungsrechtlich, d. h., im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG, ist aber sein Verhalten erst dann bedeutsam, wenn es erheblich störend in das betriebliche Geschehen eingreift, in dem es sich nachhaltig gegen den Betriebsfrieden richtet oder die dem Gesetz entsprechende Tätigkeit des Betriebsrates lahmlegt oder ernsthaft zu gefährden droht (BAG, 05. September 1967 - 1 ABR 1/67 - AP BetrVG § 23 Nr. 8; LAG Hamm, 19. März 2004 - 13 TaBV 146/03 -).

cc.

Bei der gebotenen Anwendung vorstehender Grundsätze liegt eine den Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigende grobe Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten durch den Beteiligten zu 2 nicht vor.

Dabei kann offenbleiben, ob und inwieweit es sich bei den Äußerungen des Beteiligten zu 2 auf den Betriebsversammlungen um Meinungsäußerungen oder Tatsachenbehauptungen gehandelt hat.

Unabhängig von der Bewertung bzw. Einordnung der Äußerungen des Beteiligten zu 2 ist der Antrag des Betriebsrates bereits deshalb unbegründet, weil der Beteiligte zu 2 durch seine Äußerungen nicht das für eine Ausschließung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG notwendige Funktionieren des Betriebsrates unmöglich gemacht oder ernstlich gefährdet hat. Wie oben dargelegt, kann ein Betriebsrat den Antrag auf Ausschluss eines seiner Mitglieder nicht allein damit begründen, dass es dem Betriebsrat in seiner Mehrheit nicht zuzumuten ist, mit dem Auszuschließenden weiter zusammen zu arbeiten. Ein Ausschlussverfahren dient nicht dazu, die Arbeitsbedingungen des Betriebsrates zu erleichtern. Durch die beanstandeten Äußerungen des Beteiligten zu 2 ist das ordnungsgemäße Funktionieren des Betriebsrates selbst in keiner Weise unmöglich gemacht oder ernstlich gefährdet worden. So hat der Betriebsratsvorsitzende im Rahmen des Anhörungstermines mitgeteilt, dass der Beteiligte zu 2 bei Beschlussfassungen im Betriebsrats in etwa 98 % der Fälle dem gestellten Antrag zugestimmt hat. Bereits hieraus ist zu entnehmen, dass die beanstandeten Äußerungen des Beteiligten zu 2 nicht dazu geführt haben, dass der Betriebsrat die Interessenvertretung der Mitarbeiter der Arbeitgeberin nicht mehr sachgerecht wahrnehmen kann.

Soweit der Betriebsrat geltend macht, die Äußerungen des Beteiligten zu 2 hätten einen erheblichen Arbeitsaufwand ausgelöst, rechtfertigt dies ebenfalls nicht den beantragten Ausschluss

des Beteiligten zu 2. Dem Vorbringen des Betriebsrates ist nicht zu entnehmen, dass der Betriebsrat aufgrund der aus seiner Sicht notwendigen Richtigstellung der Behauptungen des Beteiligten zu 2 seine ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben nicht oder nur noch sehr eingeschränkt wahrnehmen konnte. Soweit er in diesem Zusammenhang pauschal behauptet, die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates sei massiv eingeschränkt worden, hat er dies durch keinerlei substantiierten Tatsachenvortrag untermauert. Der Betriebsrat hat in diesem Zusammenhang trotz der Ausführungen des Arbeitsgerichts in der angefochtenen Entscheidung und trotz eines Hinweises des Beteiligten zu 2 keine konkreten Beispiele benannt, dass und wann durch die behaupteten Äußerungen des Beteiligten zu 2 der Betriebsrat in seiner Funktionsfähigkeit massiv eingeschränkt war. Soweit der Betriebsrat geltend macht, ihm lägen Informationen vor, wonach sich mehr als 300 Kollegen und Kolleginnen per Brief oder E-Mail bei der Arbeitgeberin über das Verhalten des Beteiligten zu 2 beschwert hätten, ist zu berücksichtigen, dass der Beteiligte zu 2 unter Bezugnahme auf das Protokoll über die [REDACTED] Fraktions-sitzung des Betriebsrates der Arbeitgeberin am 5. Dezember 2016 unwidersprochen vorgetragen hat, dass der Betriebsratsvorsitzende in dieser Sitzung die [REDACTED] Fraktion aufgefordert habe, die Geschäftsführung unmissverständlich zum Handeln zu drängen. Der Beteiligte zu 2 hat in diesem Zusammenhang weiter unwidersprochen vorgetragen, dass der Betriebsratsvorsitzende die Mitarbeiter gebeten habe, sich schriftlich an die Geschäftsführung zu wenden und Aspekte zu nennen, die für sie eine Störung des Betriebsfriedens beinhalteten. Zutreffend weist der Beteiligte zu 2 darauf hin, dass der Betriebsrat sich zur Stützung seines Antrages nicht auf die von ihm selbst veranlassten Beschwerden der Mitarbeiter der Arbeitgeberin zur Stützung seines Ausschließungsantrages berufen kann.

Unabhängig von Vorstehendem ist tragend auszuführen, dass der Betriebsrat auch nicht vorgetragen hat, dass der Betriebsfrieden im Betrieb der Arbeitgeberin durch die Behauptungen des Beteiligten zu 2 überhaupt gefährdet oder zerstört wurde. Nähere Angaben zu dem Inhalt der behaupteten Beschwerden hat der Betriebsrat nicht gemacht. Es ist deshalb nicht erkennbar, inwieweit der Betriebsfrieden im Betrieb der Arbeitgeberin durch die behaupteten Äußerungen des Beteiligten zu 2 gestört worden sein soll. Es ist nicht ersichtlich, dass sich der **zwischen dem Betriebsrat und dem Beteiligten zu 2 bestehende Konflikt im Verhältnis zur Arbeitgeberin oder in relevantem Maße zur Belegschaft niedergeschlagen hat.** Es wird von Seiten des Betriebsrates auch nicht näher dargelegt, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat gemäß § 2 BetrVG durch die behaupteten Äußerungen des Beteiligten zu 2 betroffen worden ist. Auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsratsmitglieder untereinander kommt es nicht an.

Soweit der Antragsteller im Rahmen seiner Beschwerde zur Stützung seines Antrages auf die Entscheidung des LAG Hessen vom 23. Mai 2013 (- [REDACTED] -) verweist, ist auszuführen,

dass die dort zu beurteilenden Äußerungen nicht mit den beanstandeten Äußerungen des Beteiligten zu 2) gleichzusetzen sind. Das Landesarbeitsgericht Hessen hatte in seiner Entscheidung vom 23. Mai 2013 diffamierende persönliche Beleidigungen (Hitler-Vergleich) zu bewerten. Das Landesarbeitsgericht Hessen hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, Ehrverletzungen müssten, um den notwendigen Schweregrad einer Diffamierung zu erreichen, ein objektives erhebliches Gewicht erreichen und zu offensichtlich schwerwiegenden Störungen der Zusammenarbeit führen. Dies sei in der Regel erst bei groben und böswilligen Beleidigungen oder Beschimpfungen der Fall. Die Äußerungen des Beteiligten zu 2 stellen keine groben und böswilligen Beleidigungen dar.

Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

III.

Eine Kostenentscheidung hat im Beschlussverfahren nicht zu ergehen (§ 2 Abs. 2 GKG i. V. m. § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG).

Die Kammer sieht keinen Grund für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gemäß §§ 72, 92 Abs. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde findet die Beschwerde statt.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
2. der Beschluss von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht,

oder

3. ein absoluter Rechtsbeschwerdegrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder einer entscheidungserheblichen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend gemacht wird und vorliegt.

Die Beschwerde muss innen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.



Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.

Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006, BGBl. 2006 Teil I Nr. 12, S. 519 f., ausgegeben zu Bonn am 15. März 2006, wird hingewiesen.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses zu begründen. In der Beschwerdebegründung müssen die Voraussetzungen der obigen Nr. 2 dargelegt oder die Entscheidung bezeichnet werden, von der der Beschluss abweicht.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Beschwerdeverfahren sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – bei dem Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.

[Redacted]

Beglaubigt

[Redacted]

Lahmann, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin/beamter der Geschäftsstelle

[Redacted]