

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 27. Juli 2016
- 7 ABR 14/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:270716.B.7ABR14.15.0

I. Arbeitsgericht Oberhausen

Beschluss vom 3. Juli 2014
- 4 BV 12/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 23. Januar 2015
- 6 TaBV 48/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratsmitglied - Ausschluss aus dem Betriebsrat

Bestimmung:

BetrVG § 23 Abs. 1

Leitsatz:

Ein Betriebsratsmitglied kann nach der Neuwahl des Betriebsrats nicht wegen einer in der abgelaufenen Amtszeit begangenen groben Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten nach § 23 Abs. 1 BetrVG aus dem neu gewählten Betriebsrat ausgeschlossen werden.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 14/15
6 TaBV 48/14
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2016

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführer,

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Juli 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 2. wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Januar 2015 - 6 TaBV 48/14 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 3. Juli 2014 - 4 BV 12/14 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über den Ausschluss des Beteiligten zu 2. aus dem Betriebsrat. 1
- Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen der Wasserversorgung und -dienstleistung. Für ihren Betrieb ist der zu 3. beteiligte Betriebsrat gebildet, dessen Mitglied der Beteiligte zu 2. ist. 2
- Hauptanteilseignerin der Arbeitgeberin ist die R AG. In der Vergangenheit gab es Überlegungen zu einer Veräußerung der Gesellschaftsanteile durch die R AG. Dabei gehörte im Jahr 2002 ua. die Fa. G zu den Interessenten. 3
- In einem Gespräch am 21. Januar 2014 informierte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin den Betriebsratsvorsitzenden und den damaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden über Planungen der R AG, Gesellschaftsanteile der Arbeitgeberin zu verkaufen. Dabei wurde unter Hinweis auf die absolute Vertraulichkeit der Information ua. die Fa. G als Kaufinteressentin genannt. Darüber setzte der Betriebsratsvorsitzende während der Betriebsratssitzung vom 29. Januar 2014, an der auch der Beteiligte zu 2. teilnahm, die übrigen Be- 4

etriebsratsmitglieder unter Hinweis auf die strenge Vertraulichkeit der Information in Kenntnis.

Im Rahmen einer Mitgliederversammlung der ver.di-Betriebsgruppe am 17. Februar 2014 brachte der Beteiligte zu 2. einen möglichen Verkauf von Gesellschaftsanteilen der Arbeitgeberin durch die R AG zur Sprache. Der ebenfalls anwesende Betriebsratsvorsitzende wies ihn dabei auf seine Verschwiegenheitspflicht hin. 5

Am 20. Februar 2014 fand im Betrieb der Arbeitgeberin eine Betriebsversammlung statt, anlässlich derer sich die Kandidaten für die anstehende Betriebsratswahl, ua. der Beteiligte zu 2., vorstellten. Zu Beginn der Rede des Beteiligten zu 2. wies der Betriebsratsvorsitzende diesen auf seine Verschwiegenheitspflicht hin. Gleichwohl brachte der Beteiligte zu 2. in seiner Rede einen möglichen Verkauf von Gesellschaftsanteilen durch die R AG an die Fa. G zur Sprache. 6

Mit ihrem am 25. März 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat die Arbeitgeberin den Ausschluss des Beteiligten zu 2. aus dem Betriebsrat begehrt. Am 15./16. April 2014 fand die Wahl eines neuen Betriebsrats statt. Der Beteiligte zu 2. wurde dabei erneut als Betriebsratsmitglied gewählt. 7

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, der Beteiligte zu 2. sei gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG wegen einer groben Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat auszuschließen. Ihr Rechtsschutzbedürfnis für den Ausschließungsantrag bleibe auch nach der Neuwahl des Betriebsrats bestehen. Der Beteiligte zu 2. habe auf der Mitgliederversammlung der ver.di-Betriebsgruppe am 17. Februar 2014 und auf der Betriebsversammlung am 20. Februar 2014 vertrauliche Informationen über den geplanten Anteilsverkauf öffentlich bekannt gemacht und dadurch seine Geheimhaltungspflicht zum Zweck der eigenen Wahlwerbung verletzt. Auf diese Indiskretion sei eine anschließende Presseberichterstattung über die geplanten Anteilsverkäufe zurückzuführen, wodurch der Verhandlungsprozess erheblich gestört worden sei. 8

Dies wirke sich belastend auf die neue Amtszeit aus und rechtfertige auch den Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 9
den Beteiligten zu 2. aus dem Betriebsrat der Wgesellschaft mbH auszuschließen.

Der Beteiligte zu 2. hat beantragt, den Antrag abzuweisen. 10

Der Beteiligte zu 2. hat den Standpunkt eingenommen, der Antrag sei 11
aufgrund der Neuwahl des Betriebsrats unzulässig geworden. Eine etwaige in der vorherigen Amtsperiode begangene Pflichtverletzung könne gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG nicht zum Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat führen. Im Übrigen habe er nicht gegen die Geheimhaltungspflicht verstoßen. Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin habe auf einer Betriebsversammlung im Herbst 2013 selbst eingeräumt, ein Anteilsverkauf könne nicht ausgeschlossen werden. Es sei unverkennbar gewesen, dass im Falle eines Verkaufs die Fa. G als Käufer in Betracht kommen werde, da sie bereits in der Vergangenheit Interesse am Erwerb von Anteilen gezeigt habe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Beteiligte zu 2. die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 12

B. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 2. ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin zu Unrecht stattgegeben. 13

I. Der Antrag ist zulässig. 14

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Arbeitgeberin lediglich die Ausschließung des Beteiligten zu 2. aus dem im Jahr 2014 gewählten Betriebsrat begehrt. Zwar war ihr Antrag bei Einleitung des Verfahrens vor der Neuwahl des Betriebsrats auf die Ausschließung des Beteiligten zu 2. aus dem zu diesem Zeitpunkt amtierenden Betriebsrat gerichtet. Aus dem Vorbringen der Arbeitgeberin, sie halte nach der Neuwahl des Betriebsrats an 15

dem Antrag fest, weil die behauptete Pflichtverletzung in die neue Amtszeit fortwirke, ergibt sich jedoch, dass sie nunmehr die Ausschließung aus dem neu gewählten Gremium verlangt. Dieses zutreffende Verständnis stellen die Beteiligten nicht in Frage.

2. Das Begehren, den Beteiligten zu 2. aus dem im Jahr 2014 gewählten Betriebsrat auszuschließen, betrifft einen anderen Streitgegenstand als der auf die Ausschließung aus dem vorherigen Betriebsrat gerichtete Antrag (*vgl. BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 15*). Daher hat die Arbeitgeberin bereits erstinstanzlich eine Antragsänderung gemäß § 81 Abs. 3 ArbGG vorgenommen. Das Arbeitsgericht hat den ursprünglichen, auf Ausschluss aus dem vorigen Betriebsrat gerichteten Antrag mangels Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig abgewiesen und zusätzlich ausgeführt, der Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat könne nicht mit einer Pflichtverletzung begründet werden, die der Beteiligte zu 2. während der früheren Amtszeit begangen habe. Damit hat es über den geänderten Antrag in der Sache entschieden und die Antragsänderung für zulässig erachtet. Daran ist der Senat gemäß § 81 Abs. 3 Satz 3 ArbGG gebunden. 16

3. Die gemäß § 81 Abs. 1 ArbGG, § 23 Abs. 1 BetrVG antragsbefugte Arbeitgeberin besitzt auch das erforderliche Rechtsschutzinteresse für den geänderten Antrag. 17

a) Das Bestehen eines Rechtsschutzinteresses ist Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Sachentscheidung des Gerichts und deshalb in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, von Amts wegen zu prüfen. Das Rechtsschutzinteresse fehlt, wenn die begehrte gerichtliche Entscheidung für die Beteiligten keine rechtliche Wirkung mehr entfalten kann (*BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 17; 9. September 2015 - 7 ABR 47/13 - Rn. 12*). 18

b) Diesen Anforderungen genügt der auf Ausschließung des Beteiligten zu 2. aus dem im Jahr 2014 gewählten Betriebsrat gerichtete Antrag. Dieser Betriebsrat ist im Amt und der Beteiligte zu 2. ist Mitglied dieses Betriebsrats. 19

Damit kann sich eine Entscheidung über den Ausschluss des Beteiligten zu 2. nach § 23 Abs. 1 BetrVG für die Beteiligten auswirken.

II. Der Antrag ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht 20
angenommen, dass die Voraussetzungen nach § 23 Abs. 1 BetrVG für eine
Ausschließung des Beteiligten zu 2. aus dem im Jahr 2014 gewählten Betriebs-
rat erfüllt sind.

1. Gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG kann ua. der Arbeitgeber beim Arbeitsge- 21
richt den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verlet-
zung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Eine grobe Verletzung der ge-
setzlichen Pflichten kann zum Ausschluss des Betriebsratsmitglieds führen,
wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des
Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint (*vgl. BAG 22. Juni 1993 - 1 ABR
62/92 - BAGE 73, 291*). Allerdings kann eine Pflichtverletzung, die während ei-
ner vorangegangenen Amtszeit des Betriebsrats begangen wurde, den Aus-
schluss des Betriebsratsmitglieds aus dem neu gewählten Betriebsrat nicht
rechtfertigen (*BAG 29. April 1969 - 1 ABR 19/68 - zu II B 4 der Gründe; ebenso
HaKo-BetrVG/Düwell 4. Aufl. § 23 Rn. 5; Fitting 28. Aufl. § 23 Rn. 25;
MüArbR/Joost 3. Aufl. § 222 Rn. 10; WPK/Kreft BetrVG 4. Aufl. § 23 Rn. 14;
DKKW-Trittin 15. Aufl. § 23 Rn. 27 ff.; aA HWGNRH-Huke 9. Aufl. § 23 Rn. 19;
ErfK/Koch 16. Aufl. § 23 BetrVG Rn. 2; Oetker GK-BetrVG 10. Aufl. § 23
Rn. 55; Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 23 Rn. 26*). Dies gilt unabhängig
davon, ob die Pflichtverletzung aus einer vorangegangenen Amtszeit Auswirkun-
gen auf die neue Amtszeit haben kann. Das ergibt die Auslegung des § 23
Abs. 1 BetrVG.

a) Der Wortlaut des § 23 Abs. 1 BetrVG lässt offen, ob eine Pflichtverlet- 22
zung aus einer vorherigen Amtsperiode zum Ausschluss des erneut gewählten
Betriebsratsmitglieds aus dem neu gewählten Gremium führen kann.

b) Gegen die Möglichkeit, den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds 23
nach § 23 Abs. 1 BetrVG auf eine in der abgelaufenen Amtszeit begangene
Pflichtverletzung zu stützen, sprechen systematische Erwägungen.

aa) Der Betriebsrat besteht nur für die Dauer seiner Amtszeit. Er ist 24
- anders als der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat (*vgl. dazu BAG 15. Oktober 2014 - 7 ABR 53/12 - Rn. 33, BAGE 149, 261; 9. Februar 2011 - 7 ABR 11/10 - Rn. 42, BAGE 137, 123*) - keine Dauereinrichtung (*BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 15*). Das Gesetz geht vielmehr von dem jeweils amtierenden Betriebsrat aus. Nach § 21 BetrVG beginnt die Amtszeit des Betriebsrats „mit der Wahl“ oder, wenn zu dieser Zeit noch ein Betriebsrat besteht, „mit Ablauf von dessen Amtszeit“. Das Gesetz stellt damit den bisherigen dem neu gewählten Betriebsrat gegenüber. In gleicher Weise unterscheidet das Gesetz in § 22 BetrVG für die Fälle der (vorzeitigen) Neuwahl des Betriebsrats zwischen dem alten und dem neuen Betriebsrat (*BAG 29. April 1969 - 1 ABR 19/68 - zu II B 2 d der Gründe*).

Damit im Einklang steht die gesetzliche Regelung in § 24 BetrVG zum 25
Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat. Gemäß § 24 Nr. 1 BetrVG endet die Mitgliedschaft im Betriebsrat mit dem Ablauf der Amtszeit. Nach § 24 Nr. 5 BetrVG erlischt die Mitgliedschaft zudem mit dem Ausschluss aus dem Betriebsrat oder dessen Auflösung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung. § 23 Abs. 1 BetrVG regelt ebenfalls sowohl den Ausschluss des einzelnen Mitglieds als auch die Auflösung des Betriebsrats unter der gemeinsamen Voraussetzung einer groben Pflichtverletzung. In beiden Fällen bewirkt erst die rechtskräftige gerichtliche Entscheidung das Ende der Amtszeit bzw. das Ende der Mitgliedschaft. Sowohl § 24 BetrVG als auch § 23 BetrVG unterfallen dem Zweiten Abschnitt des Gesetzes „Amtszeit des Betriebsrats“.

Das macht deutlich, dass das Gesetz die Mitgliedschaft eng an das je- 26
weilige für die Dauer seiner Amtszeit bestehende Betriebsratsgremium bindet. Dieses einheitliche Regelungsgefüge legt es nahe, dass sich die Neuwahl des Betriebsrats in beiden in § 23 Abs. 1 BetrVG geregelten Fällen (Ausschluss des Mitglieds und Auflösung des Gremiums) in gleicher Weise auswirkt. Ein Antrag auf Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG kommt nur für den jeweils amtierenden Betriebsrat in Betracht. Nach Ablauf der Amtszeit ist diese nicht mehr möglich. Ein Auflösungsverfahren kann auch nicht gegen den neuen Betriebsrat fortgeführt werden, weil der neue Betriebsrat auch bei Perso-

nenidentität mit dem alten Betriebsrat nicht identisch ist (*vgl. etwa Oetker GK-BetrVG 10. Aufl. § 23 Rn. 109; ErfK/Koch 16. Aufl. § 23 BetrVG Rn. 14*). Ein Auflösungsantrag nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann daher nur auf Pflichtverletzungen gestützt werden, die der jeweils amtierende Betriebsrat während der laufenden Amtszeit begangen hat. Entsprechendes hat für den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat zu gelten.

bb) Die Regelung zur Wählbarkeit in § 8 BetrVG bestätigt diese Sichtweise. Die Wählbarkeit zum Betriebsrat wird nach § 8 Abs. 1 Satz 3 BetrVG lediglich bei Verlust der Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, infolge strafrechtlicher Verurteilung ausgeschlossen. Ansonsten führen Pflichtverletzungen nicht zum Verlust der Wählbarkeit nach § 8 BetrVG. Die Regelung zählt die zwingenden Wählbarkeitsvoraussetzungen erschöpfend auf (*BAG 16. Februar 1973 - 1 ABR 18/72 - zu II 3 der Gründe, BAGE 25, 60; vgl. auch Fitting 28. Aufl. § 8 Rn. 5*). Daher kann auch ein nach § 23 Abs. 1 BetrVG rechtskräftig aus dem Betriebsrat ausgeschlossenes Betriebsratsmitglied unmittelbar erneut zum Betriebsratsmitglied gewählt werden. Das zeigt, dass das Gesetz die Konsequenzen betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtverletzungen auf die jeweilige Amtsperiode begrenzt. Anderenfalls hinge die Frage, ob das Betriebsratsmitglied Mitglied des neu gewählten Gremiums wird oder bleibt, letztlich davon ab, zu welchem Zeitpunkt eine rechtskräftige Entscheidung über den Ausschlussantrag ergeht. Bei einer rechtskräftigen Entscheidung noch während der vorherigen Amtsperiode könnte das ausgeschlossene Betriebsratsmitglied sofort erneut zum Betriebsratsmitglied gewählt werden. Wird das Ausschlussverfahren hingegen erst in der neuen Amtszeit rechtskräftig beendet, würde auch das neue Amt enden. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein solches von Zufälligkeiten abhängiges Ergebnis vom Gesetz beabsichtigt ist. 27

c) Sinn und Zweck des § 23 Abs. 1 BetrVG gebieten keine andere Sichtweise. Die Vorschrift soll ein Mindestmaß gesetzmäßigen Verhaltens des Betriebsrats und seiner Mitglieder im Rahmen der betriebsverfassungsmäßigen Ordnung für die Zukunft sicherstellen (*Oetker GK-BetrVG 10. Aufl. § 23 Rn. 15*); 28

vgl. zu § 23 Abs. 3 BetrVG BAG 20. August 1991 - 1 ABR 85/90 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 68, 200), nicht aber vergangenes Verhalten bestrafen (*HaKo-BetrVG/Düwell 4. Aufl. § 23 Rn. 5*). Dieser Regelungszweck erfordert nicht, auch groben Pflichtverletzungen aus der abgelaufenen Amtszeit mit einem Ausschluss aus dem neu gewählten Gremium zu begegnen. Das Gesetz nimmt - wie § 8 BetrVG verdeutlicht - vielmehr hin, dass vergangene Pflichtverletzungen ohne Auswirkung auf die Mitgliedschaft im Betriebsrat bleiben können.

d) Damit wird die verfahrensrechtliche Position des Arbeitgebers oder anderer Antragsberechtigter im Ausschließungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG nicht unzumutbar verkürzt. Zwar kann der Fall eintreten, dass grobe Pflichtverletzungen eines Betriebsratsmitglieds nicht zur Ausschließung aus dem Betriebsrat führen, weil während der Amtszeit wegen Zeitablaufs keine rechtskräftige Entscheidung über einen Ausschließungsantrag ergeht, etwa dann, wenn die Pflichtverletzung erst gegen Ende der Amtszeit begangen wird. Das Ausschließungsverfahren ist jedoch nicht die einzige Möglichkeit, auf Pflichtverletzungen eines Betriebsratsmitglieds zu reagieren. Der Arbeitgeber hat bei Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit einer bestimmten Betätigung des Betriebsrats oder eines seiner Mitglieder unter den Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO die Möglichkeit, deren Zulässigkeit im Wege eines Feststellungsantrags klären zu lassen. Bei einer Beeinträchtigung des Eigentumsrechts kann der Arbeitgeber auch gegen das einzelne Betriebsratsmitglied unter den Voraussetzungen des § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Der Anwendbarkeit von § 1004 BGB steht die betriebsverfassungsrechtliche Konzeption des § 23 BetrVG, die bei groben Amtspflichtverletzungen des Betriebsrats oder einzelner seiner Mitglieder lediglich die Möglichkeit der gerichtlichen Auflösung des Betriebsrats oder den Ausschluss einzelner seiner Mitglieder kennt, nicht entgegen (*BAG 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 - Rn. 27, BAGE 146, 189*). Eine am Ende der Amtsperiode begangene Pflichtverletzung bliebe auch nicht weitgehend sanktionslos, wenn der Ausschluss nach § 23 Abs. 1 BetrVG auf in der laufenden Amtsperiode begangene Pflichtverletzungen beschränkt ist (*so aber HWGNRH-Huke 9. Aufl. § 23 Rn. 19*). Pflichtver-

29

letzungen aus vergangenen Amtsperioden können bei Wiederholungsverhalten in die Beurteilung, ob die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds unter Berücksichtigung aller Umstände untragbar erscheint, einbezogen werden. Die Verletzung der Geheimhaltungspflicht kann auf Antrag des Verletzten nach § 120 BetrVG als Straftat geahndet werden.

2. Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Beteiligte zu 2. 30
sei wegen grober Verletzung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten
gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG aus dem im Jahr 2014 gewählten Betriebsrat aus-
zuschließen, rechtsfehlerhaft. Da die zur Begründung des Ausschließungsan-
trags herangezogenen Geheimhaltungspflichtverletzungen nicht in der laufen-
den Amtsperiode des 2014 gewählten Betriebsrats begangen wurden, können
sie gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG einen Ausschluss aus diesem Gremium nicht
zur Folge haben. Es kann daher dahinstehen, ob der Beteiligte zu 2. eine grobe
Pflichtverletzung begangen hat.

Gräfl

Kiel

Waskow

Busch

Rose