
Datum: 22.04.2020
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 1 BVGa 4/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2020:0422.1BVGA4.20.00

Tenor:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

In dem vorliegenden Verfügungsverfahren begehrt die Betriebsratsvorsitzende vom Arbeitgeber die Unterlassung der Behinderung der Betriebsratsarbeit durch verschiedene im Einzelnen bezeichnete Handlungen.

Der Arbeitgeber betreibt eine Fachklinik für orthopädische Chirurgie in M. Er beschäftigt über 300 Arbeitnehmer. Bis zur ersten Hälfte des Jahres 2019 befand er sich in wirtschaftlichen Problemen.

Die Antragstellerin ist Vorsitzende des neunköpfligen Betriebsrates.

In einer Sitzung am 15.01.2020 fasste der Betriebsrat einstimmig den Beschluss, einen wirtschaftlichen Sachverständigen zur Beratung des Wirtschaftsausschusses zu beauftragen. Diesen Umstand teilte der Betriebsrat dem Vorstand des Arbeitgebers C.. unter dem 03.02.2020 schriftlich mit. Wegen des Inhalts dieses Schreibens wird auf die Anlage 1 zur Antragsschrift vom 12.03.2020 (Blatt 33 ff. d.A.) Bezug genommen.

Am 10.02.2020 fand eine Besprechung des Betriebsrates mit den Abteilungsleitern des Arbeitgebers statt. Bei dieser Besprechung war die Betriebsratsvorsitzende nicht anwesend. Im Rahmen dieser Besprechung äußerte die Mitarbeiterin O.. die Auffassung, dass die Beauftragung eines wirtschaftlichen Sachverständigen einen enormen personellen Aufwand zur Aufbereitung der notwendigen Daten bedeuten würde und zudem hohe Kosten in einem möglicherweise sechststelligen Bereich auslösen würde. Die Abteilungsleiter baten den Betriebsrat, die Entscheidung über die Beauftragung eines Sachverständigen zu überdenken

1

2

3

4

5

6

7

und dem Wirtschaftsausschuss zunächst konkrete Fragen zu stellen. Mit Schreiben vom 11.02.2020 teilte der Prozessvertreter des Arbeitgebers dem Betriebsrat schriftlich mit, dass die Beauftragung eines Sachverständigen für den Wirtschaftsausschuss nur bei fehlender Eigenkenntnis und nur für bestimmte konkrete Fragen erfolgen dürfe. In Ermangelung konkreter Fragen sehe der Arbeitgeber sich derzeit in keiner Kostenübernahmeverpflichtung. Wegen des Inhalts dieses Schreibens wird auf die Anlage H 2 zum Schriftsatz des Arbeitgebers vom 19.03.2020 (Blatt 59 ff. d.A.) Bezug genommen.

Am 20.02.2020 fand ein weiteres Gespräch der Abteilungsleiter mit dem Betriebsrat statt. An diesem Gespräch nahm auch die Betriebsratsvorsitzende teil. 8

Unter dem 27.02.2020 erhielt der Vorstand C.. der Arbeitgeberin ein von der Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnetes Schreiben mit dem folgenden Inhalt: 9

Betriebsrat 10

Herr 11

C.. 12

Vorstand 13

im Hause 14

Sehr geehrter Herr C.., 15

wie Ihnen sicher bekannt ist, haben sich die Abteilungsleiter der Sportklinik an den Betriebsrat gewandt, um Einfluss auf die bestehende Beschlusslage zu nehmen. Wir nehmen die Besorgnis jedes Mitarbeiters sehr ernst. Wenn die Abteilungsleiter, die jederzeit Einblick in die wirtschaftlichen Daten haben, uns gegenüber z.B. die reale Gefahr formulieren, dass Gehälter nicht mehr ausbezahlt werden können, müssen wir dies als Hinweis auf eine bislang ungekannte wirtschaftlichen Schieflage wahrnehmen und sehen höchste Gefahr für unsere Sportklinik und die Arbeitsplätze. 16

Für diesen Hinweis danken wir den Abteilungsleitern ausdrücklich. Die Besorgnis der Abteilungsleiter, dass der Betriebsrat durch fehlende wirtschaftliche Weitsicht die Entwicklung verkennt, sehen wir als Warnung und werden im Sinne des BetrVG entsprechend handeln. 17

Der Betriebsrat wird Sie daher baldmöglichst mit entsprechender Tagesordnung zu einer weiteren Wirtschaftsausschusssitzung einladen, wo wir dann über die speziell auf unser Haus zugeschnittenen Fragen beratschlagen können. 18

Wir werden dieses Schreiben auch den Abteilungsleitern zur Kenntnis geben, da diese mit ihrer Intervention einen klaren Hinweis auf die offenbar bestehenden Unstimmigkeiten gegeben haben. 19

Mit freundlichen Grüßen 20

Betriebsrat 21

I.. 22

BR-Vorsitzende 23

24

Als die Abteilungsleiter Kenntnis des Schreibens erhielten, wendeten sich mehrere von ihnen umgehend an den Vorstand des Arbeitgebers und erklärten, dass die Abteilungsleiter zu keinem Zeitpunkt formuliert hätten, dass sich die Klinik in einer wirtschaftlichen Schieflage befinde und im Falle der Beauftragung eines Sachverständigen für den Wirtschaftsausschuss Löhne und Gehälter nicht mehr ausgezahlt werden könnten. Zudem suchten die Abteilungsleiter unter dem 28.02.2020 ein weiteres klärendes Gespräch mit dem Betriebsrat. Dieses wurde aus Zeitgründen durch den Betriebsrat kurzfristig abgesagt. Mit Schreiben vom 28.02.2020 erhielt der Vorstand der Arbeitgeberin C.. ein von der Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnetes Schreiben des Betriebsrates, dass – soweit hier von Interesse – den folgenden Inhalt hat:

Betriebsrat	25
Herr	26
C..	27
Vorstand	28
<u>im Hause</u>	29
Sehr geehrte Herr C.,	30
offenbar gibt es missverständliche Formulierung bzgl. unseres Schreibens vom 27.02.2020. In unserem Schreiben ist von der Möglichkeit einer „wirtschaftlichen Schieflage“ die Rede. Diese Formulierung führt offensichtlich zu uneinheitlichen Einschätzungen.	31
<u>Wir stellen klar, die Abteilungsleiter haben zu keinem Zeitpunkt formuliert, dass sich die Klinik in einer wirtschaftlichen Schieflage befindet.</u>	32
...	33
Wegen der weiteren Einzelheiten des Schreibens wird auf die Anlage 5 zur Antragsschrift vom 12.03.2020 (Blatt 37 d.A.) Bezug genommen.	34
Unter dem 09.03.2020 (versehentlich als 09.02.2020) übersendete der Vorstand des Arbeitgebers C.. einen als „persönlich/vertraulich“ gekennzeichnetes Schreiben an die Betriebsratsvorsitzende. In diesem Schreiben warf er der Betriebsratsvorsitzenden vor, dass sie fälschlicherweise und unter Berufung auf nicht existente Äußerungen von Abteilungsleitern die Behauptung aufgestellt habe, die wirtschaftlichen Daten der Sportklinik seien besorgniserregend und die Abteilungsleiter hätten Sorge, dass Gehälter nicht mehr bezahlt werden könnten. Dadurch habe der Vorstand den Eindruck gewonnen, dass die Betriebsratsvorsitzende „Stimmung“ gegen die Klinikleitung und den Vorstand mache und dazu auch unwahre Tatsachenbehauptungen verbreite. Aus diesem Grund würde ihr Gelegenheit gegeben, ihr Amt als Betriebsrat und als Betriebsratsvorsitzende bis zum 11.03.2020 zurück zu geben. Anderenfalls wies der Vorstand darauf hin, dass ein Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG gegen die Betriebsratsvorsitzende eingeleitet werden würde. Wegen der Einzelheiten dieses Schreibens wird auf die Anlage 6 zur Antragsschrift vom 12.03.2020 (Blatt 38 ff. d.A.) Bezug genommen. Dieses Schreiben wurde den ordentlichen Betriebsratsmitgliedern sowie einigen Ersatzbetriebsratsmitgliedern zur Kenntnis übermittelt. Am 12.03.2020 fand sodann ein Gespräch zwischen dem Vorstand, der Betriebsratsvorsitzenden und dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden statt. Der Vorstand des Arbeitgebers teilte der Betriebsratsvorsitzenden mit, sie müsse wegen eines	35

möglichen Rücktritts keine Bedenken haben, eine Kündigung sei nicht beabsichtigt. In der Folge legten insgesamt vier Mitglieder des Betriebsrates ihr Amt nieder und traten aus dem Betriebsrat aus vor dem Hintergrund der falschen Angaben in dem Schreiben vom 27.02.2020. Am 13.03.2020 wurde der Betriebsöffentlichkeit ein offener Brief mit folgendem Inhalt zur Kenntnis gebracht:

M, 13.03.2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Euer Betriebsrat nimmt seine gesetzlichen Pflichten gewissenhaft wahr. Leider wird dies in vergangener Zeit immer schwieriger. Dafür gibt es viele Gründe. Wir befinden uns aktuell in der Situation, dass Sachthemen nicht mehr objektiv besprochen werden können. Einige Betriebsratsmitglieder werden persönlich angegriffen. Hieran beteiligen sich auch wenige Mitglieder des Betriebsrates. Da wir Eure Stellvertreter in einem Ehrenamt sind, die auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes handeln müssen, sind wir nach reiflicher Überlegung zu dem Schluss gekommen, die Vorgänge offenzulegen und Euch baldmöglichst umfassend zu informieren. Dies ist aus unserer Sicht notwendig, da ganz bewusst einseitige Informationen gestreut wurden und bereits in allen Bereichen kursieren.

Wir bitten euch weiterhin um Euer Vertrauen in die Mehrheit des Betriebsratsgremiums!

Unter dem 20.03.2020 machte der Betriebsrat ein weiteres Schreiben öffentlich, dass – soweit hier von Interesse – den folgenden Inhalt hat:

Die Situation zwischen Klinik-Vorstand und Betriebsrat eskalierte, als der Betriebsrat einstimmig beschloss, einen wirtschaftlichen Sachverständigen mit der Erläuterung der Klinikbilanzen gegenüber dem Betriebsrat hinzuziehen. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht die Hinzuziehung von externen Sachverständigen zur Unterstützung der Betriebsratsarbeit ausdrücklich vor. Die Abteilungsleiter der Klinik baten den Betriebsrat darum, die Entscheidung des Betriebsrates (Einsetzung eines externen Gutachters) rückgängig zu machen. Der Betriebsrat fühlte sich zu Unrecht unter Druck gesetzt und korrespondierte mit dem Vorstand. In der Folge forderte der Vorstand persönlich die Betriebsratsvorsitzende auf, ihr Amt als Vorsitzende niederzulegen und aus dem Betriebsrat auszutreten. Käme die Vorsitzende diesen Forderungen nicht nach, werde der Vorstand ein gerichtliches Verfahren auf Amtsenthebung gegen die Vorsitzende einleiten. Ein bedrohlicher Vorgang für den Betriebsrat, der aus Sicht des Betriebsrats dazu geeignet sein kann, seine Auflösung zu bewirken.

Wie man sich leicht vorstellen kann, folgte ebenso eine Polarisierung der Mitglieder im Betriebsrat untereinander.

Einige der im Betriebsrat handelnden Personen haben mittlerweile persönliche Konsequenzen gezogen und sind aus dem Betriebsrat ausgetreten.

...

Zurzeit ist ein Gerichtsverfahren zwischen der Klinikleitung und der Vorsitzenden des Betriebsrates anhängig. Das Gericht hat den Parteien einen Vergleichsvorschlag unterbreitet. Sobald der Vergleich zwischen den Parteien zustande kommt, werden wir diesen am schwarzen Brett veröffentlichen. Auch hier gilt die volle Transparenz. Ein Jeder möge sich dann ein eigenes Bild über die Situation machen.

...	46
Wegen der Einzelheiten dieses offenen Schreibens des Betriebsrates wird auf die Anlage H 10 zum Schriftsatz der Betriebsratsvorsitzenden vom 21.04.2020 (Blatt 98 ff. d.A.) Bezug genommen.	47
Drei der aus dem Betriebsrat ausgetretenen Mitglieder reagierten am 23.03.2020 ihrerseits mit einem offenen Brief an den Betriebsrat. Wegen der Einzelheiten dieses Schreibens wird auf die Anlage H 11 zum Schriftsatz der Betriebsratsvorsitzenden vom 21.04.2020 (Blatt 100 d.A.) Bezug genommen.	48
Mit ihrem am 13.03.2020 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen Antrag begehrt die Betriebsratsvorsitzende die Unterlassung der Behinderung der Betriebsratsarbeit durch die im Einzelnen bezeichneten Handlungen des Arbeitgebers.	49
Die Betriebsratsvorsitzende ist der Auffassung, das Verhalten des Arbeitgebers stelle eine massive Behinderung ihrer Amtstätigkeit dar. Unter Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung erklärt die Betriebsratsvorsitzende, das Schreiben vom 27.02.2020 sei nicht von ihr persönlich erstellt worden, sondern lediglich nach Bestätigung des Inhalts ergänzt und unterschrieben worden. Aus diesem Grund sei es vollständig verfehlt, sie wegen einer Äußerung, die sie ihm Namen des Betriebsrates an den Arbeitgeber überbracht habe, zur Aufgabe von Amt und Mandant zu drängen. Das Verhalten des Arbeitgebers habe zudem eine erhebliche Unruhe in der Belegschaft und im Betriebsrat hervorgerufen, so dass die Amtsausführung des Betriebsrates und insbesondere der Vorsitzenden „torpediert“ würde. So lange die Äußerungen des Arbeitgebers nicht korrigiert würden, habe der Arbeitgeber sein offensichtlich rechtswidriges Ziel erreicht, die Arbeitnehmer über das Bestehen einer Verfehlung der Betriebsratsvorsitzenden zu täuschen und dies unzutreffender Weise alleine ihr anzulasten. Es bedürfe der kurzfristigen Richtigstellung, damit das Vertrauen der Belegschaft in die Betriebsratsvorsitzende wieder hergestellt würde und die Arbeitnehmer korrekt über den Sachverhalt informiert werden würden.	50
Die Antragstellerin beantragt,	51
1. der Beteiligten zu 2) wird bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens aufgegeben, es zu unterlassen, a) die Arbeit der Beteiligten zu 1) dadurch zu behindern, dass der Vorstand die Beteiligte zu 1) dazu bedrängt, ihren Vorsitz als auch ihr Betriebsratsamt insgesamt aufzugeben, verbunden mit der Androhung, andernfalls ein Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG durchzuführen;	52
b) die Beteiligte zu 1) zu behindern, indem der Vorstand sie zu bewegen versucht, ihren Vorsitz Betriebsratsamt aufzugeben; c) die Arbeit der Beteiligten zu 1) dadurch zu behindern, dass der Vorstand das Schreiben vom 09.03.2020 an sämtliche ordentlichen wie Ersatzmitglieder des Betriebsrats übergeben hat; d) persönliche Schreiben, die ausschließlich an die Beteiligte zu 1) adressiert sind, gegenüber anderen Personen bekannt zu machen; e) die Arbeit der Beteiligten zu 1) dadurch zu behindern, dass der Vorstand die Betriebsöffentlichkeit über den Inhalt des Schreibens vom 09.03.2020 informiert, insbesondere gegenüber Chefärzten und Abteilungsleitern die Rechtsauffassung zu äußern, die Beteiligte zu 1) müsse wegen bestehender grober Pflichtverletzung ihr Betriebsratsamt niederlegen, ohne der Beteiligten zu 1) die Möglichkeit der Gegendarstellung einzuräumen.	54

• 2. Der Beteiligten zu 2) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtungen aus Ziff. 1 ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, ersatzweise Ordnungshaft – zu vollziehen an dem Vorstand Herrn C.. –angedroht.	536
Die Beteiligte zu 2. beantragte,	57
den Antrag zurückzuweisen.	58
Der Arbeitgeber ist der Auffassung, der Antrag sei bereits unzulässig, da ein Rechtsschutzbedürfnis fehle.	59
Die Betriebsratsvorsitzende habe durch die unwahre Behauptung, Abteilungsleiter hätten sich, wie im Schreiben vom 27.02.2020 ausgeführt, über die wirtschaftliche Lage der Klinik geäußert, für schwere Irritationen gesorgt. Aus der unmittelbaren Reaktion der Abteilungsleiter sowie der ausgetretenen Betriebsratsmitglieder habe der Vorstand den Schluss gezogen, dass eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Betriebsratsvorsitzenden künftig nicht mehr vorstellbar sei. Aus diesem Grund habe das Schreiben vom 09.03.2020 den Sinn gehabt, der Betriebsratsvorsitzenden einen gesichtswahrenden, geordneten Rückzug aus dem Betriebsrat zu ermöglichen. So sei das Schreiben vom 09.03.2020 keineswegs der Betriebsöffentlichkeit zur Kenntnis gegeben worden, sondern lediglich den übrigen Gremiumsmitgliedern sowie denjenigen Ersatzmitgliedern, von denen der Arbeitgeber annahm, dass sie als Ersatzmitglieder für die ausgeschiedenen Betriebsratsmitgliedern nachrücken würden. In der Folge habe indes die Betriebsratsvorsitzende selbst den Weg einer offenen Kommunikation gewählt und mit den Schreiben vom 13.03.2020 und 20.03.2020 die gesamte Belegschaft über die laufende Streitigkeit informiert.	60
Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und der von ihnen geäußerten Rechtsauffassungen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll des Kammertermins vom 22.04.2020 Bezug genommen.	61
II.	62
Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Unterlassungsverfügung war abzuweisen, da ein Anordnungsanspruch nicht (mehr) vorliegt. Jedenfalls fehlt es an einem Anordnungsgrund..	63
1.	64
Die von der Betriebsratsvorsitzenden gestellten Anträge sind zunächst zulässig.	65
a)	66
Das Beschlussverfahren ist nach den §§ 2 a Abs. 1, 80 Abs. 1 ArbGG die zutreffende Verfahrensart, da die Betriebsratsvorsitzende einen Anspruch aus dem Betriebsverfassungsrecht geltend macht. Sie verlangt im Wesentlichen die Unterlassung der Behinderung der Betriebsratsarbeit nach § 78 Satz 1 BetrVG durch den Arbeitgeber. Insoweit handelt es sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz.	67
Nach § 85 Abs. 2 ArbGG ist auch im Beschlussverfahren der Erlass einer einstweiligen Verfügung zulässig. Dies gilt auch, soweit ein Anspruch auf das Verbot der Behinderung der	68

Betriebsratsarbeit nach § 78 Satz 1 BetrVG gestützt wird (LAG Hamm, Beschluss vom 25.11.2002, 10 TaBV 121/02, juris).

Die Beteiligung der Betriebsratsvorsitzenden und des Arbeitgebers am vorliegenden Verfahren ergibt sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. 69

Die geltend gemachten Unterlassungsansprüche sind genügend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es liegen keine unzulässigen Globalanträge vor. Die Betriebsratsvorsitzende hat nicht lediglich die Unterlassung der Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber beantragt. Die Anträge beschränken sich auch nicht lediglich auf die bloße Wiederholung des Gesetzeswortlauts des § 78 Satz 1 BetrVG. Aus den Anträgen der Betriebsratsvorsitzenden ist vielmehr im Einzelnen erkennbar, welche Unterlassungen der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangt. Das vorliegende Verfahren ist damit grundsätzlich geeignet, den Streit der Beteiligten über die Behinderung der Betriebsratsarbeit nach § 78 Satz 1 BetrVG beizulegen. 70

2. 71

Es mangelt indes an einem Verfügungsanspruch, da das begehrte Rechtsschutzziel durch die beantragte Unterlassung nicht (mehr) erreicht werden kann. 72

Unterlassungsansprüche wegen der Behinderung von Betriebsratsarbeit können sich grundsätzlich aus § 23 Abs. 3 BetrVG i.V.m. § 78 Satz 1 BetrVG ergeben. 73

a) 74

Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann u.a. der Betriebsrat bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. § 23 Abs. 3 BetrVG verlangt hiernach eine grobe Verletzung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an. Entscheidend ist allein, ob der Verstoß objektiv so erheblich war, dass unter Berücksichtigung des Gebotes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit die Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Betriebsrat gerechtfertigt erscheint. Die Pflichtverletzung muss objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein. 75

Bei einer Störung oder Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu. Ein solcher Anspruch ist in § 78 Satz 1 BetrVG zwar nicht ausdrücklich geregelt, er folgt jedoch aus dem Zweck der Vorschrift, die Erfüllung der Betriebsratsaufgaben zu sichern und kann als selbständig einklagbarer Nebenleistungsanspruch auch ohne ausdrückliche gesetzliche Normierung bestehen (BAG, Beschluss vom 03.05.1994 - AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 12.11.1997 - AP Nr. 27 zu § 23 BetrVG 1972; LAG Hamm, Beschluss vom 25.11.2002, 10 TaBV 121/02, aaO). 76

b) 77

Der Arbeitgeber hat zur Überzeugung der Kammer durch sein Schreiben an die Betriebsratsvorsitzende vom 09.03.2020, in dem ihr die Gelegenheit zur Niederlegung ihres Amtes und Mandates bis 11.03.2020 verbunden mit der Ankündigung, ansonsten ein Verfahren nach § 23 BetrVG einzuleiten gegen das Verbot der Behinderung der 78

Betriebsratsarbeit verstoßen. Insbesondere liegt ein Verstoß gegen die Behinderung der freien Ausübung der Gremiumsarbeit durch die Betriebsratsvorsitzende vor. Das von dem Arbeitgeber beanstandete Schreiben vom 27.02.2020 ist der eindeutigen Formulierung nach nicht der Betriebsratsvorsitzenden als Person, sondern dem gesamten Gremium zuzurechnen. So enthält das Schreiben ausschließlich die Formulierungen „wir“ und „uns“ sowie „der Betriebsrat“. Auch aus dem Umstand, dass nach Bekanntwerden des Schreibens insgesamt vier Betriebsratsmitglieder aus dem Betriebsrat ausgetreten sind, lässt nicht den Schluss zu, dass der Inhalt des Schreibens vom 27.02.2020 der Betriebsratsvorsitzenden allein zugerechnet werden könnte. Gemäß § 26 Abs. 2 BetrVG vertritt der Vorsitzende den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Solche Beschlüsse werden nach § 33 Abs. 1 BetrVG in der Regel mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Der Arbeitgeber konnte indes über die Frage der Beschlussfassung des Betriebsrates hinsichtlich des Schreibens vom 27.02.2020 keine Kenntnis haben und auch durch den Austritt von vier der neun Betriebsratsmitglieder keine Rückschlüsse auf eine fehlende Beschlussfassung ziehen. Unabhängig davon vermag die Kammer nicht zu erkennen, dass eine einmalige fehlende oder fehlerhafte Beschlussfassung eine Amtsenthebung rechtfertigen können sollte. Damit war ein rechtfertigender Anlass, die Betriebsratsvorsitzende zur Aufgabe von Amt und Mandat zu bewegen, nicht gegeben.

3. 79

Das von der Betriebsratsvorsitzenden beabsichtigte Rechtsschutzziel ist indes mit einer Unterlassungsverfügung nicht (mehr) zu erreichen. Ausweislich der Ausführungen der Betriebsratsvorsitzenden in der Antragschrift dient der Antrag einer „kurzfristigen Richtigstellung“ sowie einer „Korrektur“ der Äußerung des Arbeitgebers, wonach die Betriebsratsvorsitzende eine Verfehlung begangen haben solle (vgl. Antragsschrift S. 9). Eine Richtigstellung, die nach dem Verständnis der Kammer einer Art von Widerruf nahekammt, kann indes mit der begehrten Unterlassung nicht erreicht werden. 80

Anders als in Fällen, in denen einstweilige Unterlassungsanträge auf die (dauernde) Verhinderung des Zutritts zum Betrieb oder die Verhinderung der Abhaltung von Betriebsratssitzungen gerichtet sind, befürchtet die Betriebsratsvorsitzende ausweislich den Anträgen zugrunde liegenden Begründungen nicht, dass der Arbeitgeber ihr in der Zukunft wegen anderen behaupteter Verfehlungen die Amtsniederlegung empfehlen wird. Das Begehren ist vielmehr darauf gerichtet, das geschehende Unrecht durch den Arbeitgeber zu korrigieren, weil die Betriebsratsvorsitzende befürchtet, dass ohne die begehrte Klarstellung eine ungehinderte Betriebsratsarbeit nicht möglich sein werde. 81

Dieses Begehren ist indes mit einem Unterlassungsantrag nicht (mehr) zu erreichen. Ausweislich der von dem Betriebsrat am 13.03.2020 und 20.03.2020 an die Mitarbeiter gerichteten Mitteilungen, ist nunmehr die gesamte Betriebsöffentlichkeit über die aus der Sicht des Betriebsrates auslösenden Faktoren des Streites, über die Aufforderung der Amts- und Mandatsniederlegung der Betriebsratsvorsitzenden durch den Arbeitgeber und das von dem Arbeitgeber in Aussicht gestellte Amtsenthebungsverfahren informiert. Ebenso ist die Betriebsöffentlichkeit darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass der Streit zu einer Polarisierung innerhalb des Betriebsratsgremiums geführt hat und einige Mitglieder als Konsequenz aus dem Gremium ausgetreten sind. Auch eine Information über das laufende Gerichtsverfahren ist in dem offenen Brief des Betriebsrates vom 20.03.2020 enthalten. Die Titulierung einer künftigen Pflicht zur Unterlassung der in dem Antrag zu 1. a), b), c) und e) genannten Handlungen kann zur Überzeugung der Kammer die bereits eingetretene und im Rahmen der öffentlichen Informationen des Betriebsrates den Mitarbeitern zur Kenntnis 82

gebrachten Behinderung der Betriebsratsarbeit nicht mehr erreichen.

Unbegründet ist der Antrag im Ergebnis auch für die mit Ziffer 1. d) begehrte Unterlassung, persönliche Schreiben, die ausschließlich an die Betriebsratsvorsitzende adressiert sind, gegenüber anderen Personen bekannt zu geben. So ist dieses Schreiben zwar als „Persönlich /Vertraulich“ gekennzeichnet. Es richtet sich indes erkennbar an die Betriebsratsvorsitzende in ihrer Funktion als solche und bezieht sich inhaltlich auf Umstände, in die das Betriebsratsgremium sowie die Abteilungsleiter unmittelbar involviert waren. Das Schreiben hat keinerlei arbeitsvertragliche Gegenstände zum Inhalt. Es dürfte indes nicht fehlerhaft sein, Reaktionen des Arbeitgebers, die die unmittelbare weitere Zusammenarbeit betreffen, auch den unmittelbar Beteiligten zur Kenntnis zu reichen. Soweit dabei auch Ersatzmitglieder betroffen waren, ist dieser Umstand auf die Unsicherheit des Arbeitgebers zurückzuführen, welche Mitglieder als Ersatz für die ausgeschiedenen Mitglieder nachrücken. Dass der Arbeitgeber jemals persönliche Schreiben, die das Arbeitsverhältnis mit der Betriebsratsvorsitzenden betreffen, an andere Personen übermittelt hat oder dies beabsichtigt, ist nicht erkennbar. So hat der Arbeitgeber ausweislich der eidesstattlichen Versicherung der Klägerin Ausführungen über die Frage einer möglicherweise beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses lediglich in einem persönlichen Gespräch, nicht aber in dem Schreiben vom 09.03.2020 zum Ausdruck gebracht.

4. 84

Wollte man dieser Auffassung der Kammer nicht folgen, so liegt jedenfalls ein Anordnungsgrund nicht (mehr) vor. 85

Die besondere Eilbedürftigkeit ergibt sich nicht daraus, dass die Arbeit der Betriebsratsvorsitzenden oder des Gremiums durch die weitere Kenntniserlangung der Betriebsöffentlichkeit über die Eskalation des hiesigen Streites behindert werden könnte. Durch die Aushänge des Betriebsrates vom 13.03. und 20.03.2020 ist die Betriebsöffentlichkeit bereits umfassend involviert. Soweit die Betriebsratsvorsitzende einer Korrektur der Behauptung des Arbeitgebers, sie selbst habe sich fehlerhaft verhalten und solle aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, begehrt, um die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates wiederherstellen, ist ein Unterlassungsantrag nicht geeignet. Schlussendlich kann der Betriebsratsvorsitzenden nunmehr zugemutet werden, das Hauptverfahren abzuwarten. 86

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von die Beteiligte zu 1) **Beschwerde** eingelegt werden. 87

Für den Arbeitgeber ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben. 88

Die Beschwerde muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 89

Landesarbeitsgericht Hamm 90

Marker Allee 94 91

59071 Hamm 92

Fax: 02381 891-283	93
eingegangen sein.	94
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de .	95
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	96
Die Beschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	97
• 1. Rechtsanwälte,	99
• 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	100
• 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	101
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	102
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	103