

---

**Datum:** 06.12.2018  
**Gericht:** Verwaltungsgericht Aachen  
**Spruchkörper:** 16. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 16 K 1957/18.PVL  
**ECLI:** ECLI:DE:VGAC:2018:1206.16K1957.18PVL.00

---

**Schlagworte:** Ausschluss; Schweigepflicht; grobe Pflichtverletzung; Verhältnismäßigkeit  
**Normen:** LPVG NRW § 25 Abs 1; LPVG NRW § 9; LPVG NRW § 2; LPVG NRW § 24

**Leitsätze:**  
Die Möglichkeit der Abberufung als Mitglied soll im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erst dann zum Zuge kommen, wenn es um Verfehlungen geht, die die gesetzestreue sowie die sach- und ordnungsgemäße Wahrnehmung des Mandats insgesamt in Frage stellen.

---

**Tenor:**  
Der Antrag wird abgelehnt.

---

**Gründe:** 1

**I.** 2

Die Verfahrensbeteiligten streiten um den Ausschluss des Beteiligten zu 1. aus dem bei der Handwerkskammer Aachen gebildeten Personalrat, dem Antragsteller. Der Beteiligte zu 1. ist bereits seit Mitte der 1990er Jahre Mitglied des Antragstellers, der sieben Mitglieder umfasst. Seit 2016 ist er dessen Vorsitzender. Die übrigen Mitglieder wurden 2016 erstmals in den Personalrat gewählt. Der Antragsteller wirft dem Beteiligten zu 1. grobe Pflichtverletzungen im Sinne des § 25 Abs. 1 LPVG NRW vor. 3

Dem Ausschlussantrag liegt im Wesentlichen der folgende Sachverhalt zugrunde: 4

5

In der Sitzung des Antragstellers am 26. Oktober 2016 wurde auf Nachfrage der stellvertretenden Vorsitzenden des Antragstellers, Frau L. , kurzfristig die Zusammenarbeit im Personalrat auf die Tagesordnung gesetzt. Ausweislich des Protokolls wurde diskutiert, der Beteiligte zu 1. halte sich nicht an Vereinbarungen und handele eigenmächtig. Zudem informiere er die übrigen Personalratsmitglieder nicht ausreichend. Er habe Herrn H. (Dezernent des Beteiligten zu 2.) ein an den Antragsteller gerichtetes Schreiben ausgehändigt. Dadurch habe er das Vertrauensverhältnis zwischen dem Antragsteller und dem betroffenen Beschäftigten beschädigt. Es wurde ferner erörtert, der Beteiligte zu 1. habe ohne Personalratsbeschluss einer Einstellung einer neuen Mitarbeiterin in der Telefonzentrale zugestimmt. Er habe gegenüber Personalratsmitgliedern die Aussage getätigt, die Vorlage absichtlich terminlich verschoben zu haben, weil er wisse, „was für Pappnasen im Personalrat [säßen]“. Aufgrund dieser Vorfälle sah die stellvertretende Vorsitzende des Antragstellers das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beteiligten zu 1. und ihr als zerrüttet an. Die Personalratsmitglieder N. , C. und T. schlossen sich dieser Auffassung an. Herr N. wies „nochmals“ auf einen Brief hin, der vom Beteiligten zu 1. weitergegeben worden sein soll. Herr K. äußerte Verständnis für das Verhalten des Beteiligten zu 1. und sprach ihm sein vollstes Vertrauen aus. Der Beteiligte zu 1. bot an, den Antrag auf seine Abwahl als Tagesordnungspunkt für die nächste Sitzung vorzusehen. Er entschuldigte sich zudem für sein Verhalten bei der Einstellung der Mitarbeiterin in der Telefonzentrale und wünschte sich, das „Thema nicht mehr diskutieren zu müssen.“ Die Mitglieder des Antragstellers verständigten sich darauf, Unterlagen von Mitarbeitern in Zukunft nur noch in Absprache mit diesen an Dritte auszuhändigen.

In einer Email vom 14. Dezember 2016 teilte der Beteiligte zu 1. einem neu einzustellenden Beschäftigten (Mitarbeiter der Bildungstochter R. ) mit, man habe sich in der Personalratssitzung mit seinem Fall befasst. Der Antragsteller habe seiner Einstellung mit großer Mehrheit zugestimmt, bei der Eingruppierung sehe man noch Erörterungsbedarf. Bedingt durch die Haltung des Antragstellers komme es zu einer Erörterung, die ggf. die Einstellung verzögere. Er habe der Vorlage nicht zugestimmt. 6

Die stellvertretende Vorsitzende des Antragstellers bat den Beteiligten zu 1. in einer Mail vom 15. Dezember 2016 um Weiterleitung einer Stellungnahme des Antragstellers an den Beteiligten zu 2. betreffend einen Aufhebungsvertrag (Beschäftigter S. L3. ). Der Beteiligte zu 1. teilte ihr mit Email vom selben Tag mit, einige Mitglieder des Personalrats seien dabei, „den Bezug zur Realität zu verlieren“. Er werde den Vorgang an den Beteiligten zu 2. weitergeben, verbunden mit dem Hinweis, dass er die Auffassung des Personalrats nicht teile. Zudem werde er diese Email den übrigen Personalratsmitgliedern weiterleiten, damit sie sich gegenüber dem Beteiligten zu 2. äußern könnten. 7

In der Sitzung vom 29. Mai 2017 beschloss der Antragsteller, am 12. Juni 2017 eine Teilpersonalversammlung im BGZ T1. durchzuführen. Mit Email vom 9. Juni 2017 teilte der Beteiligte zu 1. dem Antragsteller mit, der Beteiligte zu 2. habe wegen terminlicher Probleme vorgeschlagen, die Versammlung am 21. Juni 2017 stattfinden zu lassen. Die Personalratsmitglieder L. , N. und C. beantragten eine Sondersitzung des Personalrats, um einen neuen Termin für die Personalversammlung zu bestimmen. Ausweislich der Email des Beteiligten zu 1. empfahl dieser dem Antragsteller eine „besonnene Vorgehensweise“. Er werde keine außerordentliche Personalratssitzung einberufen. In seiner Email vom 14. Juni 2017 teilte er dem Antragsteller mit, die Teilpersonalversammlung werde nach Rücksprache mit dem Beteiligten zu 2. am 26. Juni 2017 stattfinden. Darüber könnten sie sich in der Personalratssitzung am 21. Juni 2017 austauschen. Die Teilpersonalversammlung fand am 26. Juni 2017 statt. 8

In einer Email vom 15. September 2017 teilte der Beteiligte zu 1. der stellvertretenden Personalratsvorsitzenden mit, er habe Herrn L1. (Leiter des Personalreferats) signalisiert, dass eine Stellenanzeige geschaltet werden könne. Seines Erachtens seien alle Fragen geklärt, er nehme er die Stellenausschreibung „auf seine Kappe“.

9

Am 7. Februar 2018 fand eine Sitzung des Antragstellers statt, in der ausweislich des Protokolls gerügt worden ist, das Mitglied I. fehle unentschuldigt nach § 28 LPVG NRW. Es soll eine Diskussion gefolgt sein, in der der Beteiligte zu 1. nach dem Protokoll gesagt haben soll „§ 28 LPVG NRW ist mir scheißegal“.

10

Anfang des Jahres 2018 beschwerten sich einige Beschäftigte beim Antragsteller, insbesondere beim seinem Mitglied N., über Staub in den Maurerhallen. In der Sitzung des Personalrats am 7. März 2018 berichtete dieser von den Beschwerden. Im Protokoll ist festgehalten, dass der Beteiligte zu 1. die Thematik (u.a. Beschaffung von mobilen Staubabzugsanlagen) mit Herrn H. erörtern werde. In der Folgezeit fanden Gespräche statt, über deren Inhalte Uneinigkeit besteht. Ausweislich der Niederschrift der Sitzung des Personalrats vom 21. März 2018 schilderte Herr N. die „Vorkommnisse der letzten Tage bzgl. der vorgebrachten Beschwerden der Kollegen in der letzten Sitzung“. Er sei zu einem Gespräch mit dem stellvertretenden Referatsleiter K1., der Referatsleiterin M. (Referat Bauhandwerke) und Herrn H. am 16. März 2018 „zitiert worden“ und habe sich hinsichtlich der Beschwerden rechtfertigen müssen. Zu diesem Gespräch sei es nur gekommen, weil der Beteiligte zu 1. sich unter Verstoß gegen seine Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Beteiligten zu 2. geäußert und erwähnt habe, dass die Beschwerden an ihn – Herrn N. – herangetragen worden seien. Er sprach dem Beteiligten zu 1. sein Misstrauen aus. Dieser bekräftigte, dass er kein Problem darin sehe, die Personalratsmitglieder namentlich zu benennen, die von Kollegen kontaktiert würden, da diese „Kündigungsschutz hätten“. Ein Personalratsmitglied, das mit der Nennung seines Namens nicht einverstanden sei, solle ihm vor einem Gespräch mit dem Beteiligten zu 2. Bescheid geben. Die stellvertretende Vorsitzende wies den Beteiligten zu 1. auf die Verschwiegenheitspflicht sowie die Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzungen hin.

11

Am 18. April 2018 fand eine Personalratssitzung statt, deren Tagesordnungspunkt 8 die „Beratung und Beschlussfassung zur Einleitung eines gegen den Personalratsvorsitzenden T gerichteten Ausschlussverfahrens gemäß § 25 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW wegen groben Verstößen gegen seine gesetzlichen Pflichten, sowie Beauftragung der Rechtsanwälte X. Partner aus C2. mit der Einleitung und Durchführung dieses Verfahrens“ war. Zu dieser Sitzung hatte die stellvertretende Vorsitzende, Frau L2., das Ersatzmitglied X1. geladen. Ausweislich des Protokolls bat Frau L. den Beteiligten zu 1. zwei Mal, den Raum zu verlassen, um Tagesordnungspunkt 8 behandeln zu können. Dieser erbat eine kurze Pause und verließ gemeinsam mit den Mitgliedern T., I. und K. den Raum. Um 14.45 Uhr erklärte der Beteiligte zu 1. die Sitzung für beendet. Frau L. widersprach ihm, da ihrer Auffassung nach der Tagesordnungspunkt noch nicht diskutiert und zudem nicht abgestimmt worden sei. Die Personalratsmitglieder T., I. und K. sowie der Beteiligte zu 1. und Herr C1., Vertreter der Schwerbehinderten, verließen den Raum, das Ersatzmitglied X1. war anwesend. Frau L. stellte die Beschlussfähigkeit des Personalrats fest. Die vier Mitglieder beschlossen einstimmig die Einleitung des Ausschlussverfahrens gegen den Beteiligten zu 1. Ausweislich der Niederschrift soll der Beteiligte zu 1. Frau X1. mit den Worten „Du gehst da nicht rein“ angeherrscht haben. Sie habe zwei Schritte zurücktreten müssen, „um einer körperlichen Kollision auszuweichen“.

12

13

In der Personalratssitzung vom 2. Mai 2018 erklärte der Beteiligte zu 1., er sei mit dem Protokoll der letzten Sitzung nicht einverstanden. Ausweislich des Protokolls vom 2. Mai 2018 „unterschreibt er bis einschließlich TOP 7“. Ab sofort würden keine gescannten Unterschriften mehr eingefügt. Die Unterschriften des Beteiligten zu 1. und eines Mitglieds des Antragstellers erfolgten nach Genehmigung des Protokolls. Ferner beschloss der Antragsteller mit einem Abstimmungsergebnis von vier zu drei die Abwahl des zweiten stellvertretenden Vorsitzenden N. und wählte das Mitglied T. mit demselben Ergebnis zum neuen zweiten stellvertretenden Vorsitzenden.

Am 17. Mai 2018 hat der Antragsteller das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet mit dem Ziel, den Beteiligten zu 1. wegen grober Vernachlässigung seiner Pflichten aus dem Personalrat auszuschließen. 14

Der Antragsteller macht geltend, der Beteiligte zu 1. habe seine Pflichten mehrfach gröblich verletzt. Er habe mehrere Male Personalratsinterna an die Geschäftsleitung weitergeben und gegen seine Verschwiegenheitspflicht verstoßen. Er habe der Geschäftsleitung von den Beschwerden bezüglich des Staubs bei Herrn N. berichtet, weshalb sich dieser in einem Personalgespräch am 16. März 2018 habe rechtfertigen müssen und arbeitsrechtlich in Erklärungsnot gekommen sei. In diesem Gespräch seien Herrn N. ältere Verfehlungen vorgehalten worden. Es sei auch der Eindruck erweckt worden, Herr N. selbst habe sich beschwert. 15

Ferner trage der Beteiligte zu 1. immer wieder Einzelheiten über das Abstimmungsverhalten im Personalrat nach außen, so in den Emails vom 14. und 15. Dezember 2016. Dieses Verhalten gefährde eine unbefangene Diskussion und Abstimmung im Personalrat sowie die vertrauensvolle und friedliche Zusammenarbeit. Es falle dem Beteiligten zu 1. äußerst schwer, Gremiumsentscheidungen zu akzeptieren. 16

Auch habe der Beteiligte zu 1. einen an den Personalrat gerichteten Beschwerdebrief eines Beschäftigten an den Beteiligten zu 2. weitergeleitet. Dadurch werde das Vertrauen der Beschäftigten in den Personalrat geschädigt. Bei dem Brief habe es sich um einen Brief des Beschäftigten Q. gehandelt. Die Weitergabe des Briefes sei bereits in der Sitzung vom 19. Oktober 2016 thematisiert worden. Herr Q. habe mindestens vier Personalgespräche führen müssen und sei mittlerweile umgesetzt worden. 17

Zudem habe der Beteiligte zu 1. mehrfach seine Vertretungsmacht überschritten, indem er eigenmächtig gehandelt habe. So habe er im Oktober 2016 ohne Beschluss des Antragstellers die Zustimmung für die Einstellung einer neuen Mitarbeiterin in der Telefonzentrale erteilt. Er habe in diesem Zusammenhang auch die Äußerung getätigt, er habe die Vorlage absichtlich terminlich verschoben, weil er wisse, welche „Pappnasen“ im Personalrat säßen. Selbst wenn er die Zustimmung nicht erteilt hätte, so hätte er doch bewusst mit dem Beteiligten zu 2. gegen die Vorschriften des LPVG NRW gehandelt. Er hätte eine außerordentliche Sitzung des Antragstellers einberufen müssen. Im Nachhinein habe man der Einstellung zugestimmt, allerdings nur mit einer Mehrheit von vier Stimmen bei einer Enthaltung und zwei Gegenstimmen. Die Tatsache, dass die Beteiligten übereinstimmend angegeben hätten, dieser Beschluss sei einstimmig gefasst worden, lasse vermuten, dass der Beteiligte zu 1. Einzelheiten über das Abstimmungsverhalten von Personalratsmitgliedern an den Beteiligten zu 2. weitergegeben habe. 18

Ferner habe der Beteiligte zu 1. seine Kompetenzen überschritten, als er der Dienststelle eigenmächtig seine Zustimmung zu einer Stellenausschreibung erteilt habe. 19

Außerdem habe er ohne Änderungsbeschluss des Personalrats eine Personalversammlung verschoben und einen Antrag von drei Personalratsmitgliedern auf Anberaumung einer Sondersitzung des Personalrats zur Festsetzung eines neuen Termins für die Personalversammlung abgelehnt.

In der Personalratssitzung vom 7. Februar 2018 soll er zudem gesagt habe, § 28 LPVG NRW sei ihm „scheißegal“. Über die Voraussetzungen für eine zeitweilige Verhinderung habe er nicht diskutieren wollen. In der Personalratssitzung vom 18. April 2018 habe er Druck auf das Ersatzmitglied X1. ausgeübt. Er beschimpfe Mitglieder, die eine abweichende Meinung vertreten. 21

Im Rahmen eines Erörterungsgesprächs mit der Dienststellenleitung am 4. Juli 2018 sei es zu untragbaren Vorfällen gekommen, die eine ordnungsgemäße Personalratsmehrheit nicht mehr möglich erschienen ließen. Das dem Beteiligten zu 1. nahestehende Personalratsmitglied I. habe in Anwesenheit des Personalleiters Einzelheiten über das Abstimmungsverhalten im Personalrat preisgegeben. Eine unbefangene Amtsführung im Vertrauen darauf, dass Einzelheiten des persönlichen Abstimmungsverhalts nicht nach außen getragen würden, sei nicht mehr möglich. Daran habe der Beteiligte zu 1. maßgeblichen Anteil. Er animiere andere Personalratsmitglieder, ebenfalls Einzelheiten zum Abstimmungsverhalten preiszugeben, so dass Rückschlüsse auf das Abstimmungsverhalten einzelner Mitglieder ohne Weiteres möglich seien. 22

Sein gesamtes Verhalten zeuge von einer Pflichtvergessenheit und mit Blick auf das LPVG NRW im Grunde rechtsfeindliche Gesinnung. So habe er die Beschäftigten in einseitiger und reißerischer Art in der Ausgabe der „Personalrat Aktuell“ vom 28. Mai 2018 über das Ausschlussverfahren informiert. Er habe wahrheitswidrig behauptet, Teile des Personalrats hätten das Verfahren initiiert, obwohl der Beschluss einstimmig getroffen worden sei. Zudem habe er als „Retourkutsche“ für die Einleitung des Verfahrens das Personalratsmitglied N. entgegen dem Beschluss des Personalrats vom 22. November 2017 nicht zum Seminar „Einführung in das Arbeitsrecht I“ angemeldet und dafür gesorgt, dass er in der Sitzung vom 2. Mai 2018 als zweiter stellvertretender Personalratsvorsitzender abgewählt worden sei. In dieser Sitzung habe er den übrigen Personalratsmitgliedern zudem aufgegeben, sich bei dem Beteiligten zu 2. für die Zeit der Personalratssitzungen abzumelden. Er wolle so unliebsame Personalratsmitglieder kontrollieren. 23

Zweifel an der Richtigkeit der Sitzungsprotokolle bestünden nicht. Der Beteiligte zu 1. habe sie sämtlich genehmigt. Man habe sich aus Gründen der Praktikabilität darauf verständigt, die Sitzungsprotokolle nicht eigenhändig zu unterschreiben, sondern mit eingescannten Unterschriften zu versehen. 24

Der Antragsteller beantragt, 25

den Beteiligten zu 1. aus dem Personalrat der Handwerkskammer Aachen auszuschließen. 26

Der Beteiligte zu 1. beantragt, 27

den Antrag abzulehnen. 28

Der Beteiligte zu 1. trägt vor, der Beschluss zur Einleitung des Ausschlussverfahrens sei nichtig. Die Personalratsmitglieder seien im Vorfeld nicht umfassend über die vermeintlichen Verstöße des Vorsitzenden informiert worden. Die Niederschrift über die Sitzung des Personalrats vom 18. April 2018 besitze keinerlei Beweiswert, da sie nicht ordnungsgemäß 29

unterzeichnet worden sei. Er habe keine eigenhändige Unterschrift geleistet, sein Namenszug sei als eingescannte Unterschrift durch die Protokollführerin eingefügt worden. Dies habe er in der Sitzung vom 2. Mai 2018 auch angemahnt.

Seiner Auffassung nach habe er seine Pflichten nicht grob verletzt. Abgesehen davon, dass er dem Beteiligten zu 2. nicht mitgeteilt habe, bei welchem Personalratsmitglied sich Mitarbeiter über den Staub beschwert hätten, läge selbst im Falle einer solchen Namensnennung kein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht vor. Bei der Staubproblematik handele es sich um ein seit Jahren diskutiertes Thema. 30

An die Weitergabe eines Beschwerdebriefs könne er sich nicht erinnern. Dem Antragsteller habe ohnehin der Brief nur zur Einsicht vorgelegen, so dass eine Aushändigung an den Beteiligten zu 2. daher gar nicht möglich gewesen sei. 31

In der Email vom 14. Dezember 2016 habe er weder das konkrete Abstimmungsverhalten einzelner Personalratsmitglieder erläutert noch Rückschlüsse hierauf zugelassen. Im Übrigen gelte die Schweigepflicht nach § 9 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW nicht gegenüber dem von Maßnahmen unmittelbar betroffenen Beschäftigten. 32

Hinsichtlich der Email vom 15. Dezember 2016 macht er geltend, einem Personalratsmitglied sei es nicht verwehrt, seine persönliche Meinung gegenüber der Leitung der Dienststelle kundzutun. Den Beschluss, den er weitergeleitet habe, habe der Antragsteller absichtlich in einer Sitzung gefasst, an der er – der Beteiligte zu 1. – wegen Abwesenheit nicht habe teilnehmen können. Außerdem lasse sich der personalratsinternen Email gar nicht entnehmen, dass er seine Meinung gegenüber dem Beteiligten zu 2. überhaupt kundgetan habe. Außerdem sei es im Sinne des von der Personalmaßnahme betroffenen Beschäftigten gewesen, keine Einwände wegen der in der Sache formal nicht korrekten Beteiligung des Antragstellers geltend zu machen. 33

In Bezug auf die Einstellung einer neuen Mitarbeiterin in der Telefonzentrale führt er aus, er habe nicht die Zustimmung zu Einstellung erklärt, sondern lediglich dem Beteiligten zu 2. signalisiert, er werde versuchen, einen nachträglichen Beschluss zu erreichen. Dem Beteiligten zu 2. sei bewusst gewesen, dass er gegenüber dem Bewerber eine Einstellungszusage ohne Beteiligung des Personalrats abgebe. Er habe die Beschlussfassung nicht verschoben, sondern nur keine außerordentliche Personalratssitzung einberufen. 34

Hinsichtlich der Stellenausschreibung macht er geltend, er habe sämtliche Personalratsmitglieder per Email kontaktiert. Da die Rückmeldungen, die er erhalten habe, allesamt positiv gewesen seien, habe er dem Beteiligten zu 2. signalisiert, dass die Schaltung einer Anzeige erfolgen könne. Diesem sei bewusst gewesen, dass keine Zustimmung des Antragstellers vorliege. 35

Er habe die Personalversammlung nicht eigenmächtig verschoben. Bei der Personalratssitzung vom 29. Mai 2017 sei er nicht anwesend gewesen. Er habe nach der Beschlussfassung bei den übrigen Personalratsmitgliedern nachgefragt, ob der Termin mit dem Beteiligten zu 2. abgestimmt sei, denn eine Personalversammlung ohne dessen Anwesenheit ergebe für ihn wenig Sinn. Da dies nicht geschehen und der Beteiligte zu 2. an dem Termin auch verhindert gewesen sei, hätten die Beteiligten gemeinsam nach einem neuen Termin gesucht. Da dieser nach der ordentlichen Personalratssitzung gelegen habe, habe es keine Veranlassung zur Durchführung einer außerordentlichen Sitzung gegeben. 36

In der Sitzung vom 7. Februar 2018 habe er sich einer nachdrücklichen und plakativen Sprache bedient, aber keinesfalls eine rechtsfeindliche oder ignorante Gesinnung hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Verhinderung eines Personalratsmitglieds kundtun wollen.	
Im Übrigen hätte der Antragsteller unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten zunächst seine Abwahl als Vorsitzender beschließen müssen.	38
Der Beteiligte zu 2. stellt keinen Antrag.	39
Er macht geltend, dem Beteiligten zu 1. sei keine grobe Pflichtverletzung vorzuwerfen. An dem Gespräch bezüglich der Staubproblematik hätten neben seinem Geschäftsführer der Beteiligte zu 1. und Herr I1. als Fachkraft für Arbeitssicherheit teilgenommen. Dieser habe den Verdacht geäußert, Herr N. habe den Anstoß für dieses Gespräch geliefert. Im Anschluss an dieses Gespräch habe ein weiteres Gespräch in Bezug auf eine Personalangelegenheit des Ausbildungsmeisters Herrn Q. stattgefunden, bei dem dieser von Frau L. und Herrn N. begleitet worden sei. Am Rande dieses Gespräches habe der Geschäftsführer Herrn N. lediglich gebeten, er möge sich beim Thema „Staubentwicklung“ künftig unmittelbar mit dem Vorgesetzten in Verbindung setzen. Herr N. habe sich weder gegenüber der Geschäftsleitung rechtfertigen müssen noch habe es einen Anlass gegeben, arbeitsrechtlich in Erklärungsnot zu geraten.	40
Herrn H. sei nicht in Erinnerung, dass im Jahr 2016 ein an den Antragsteller gerichtetes Beschwerdeschreiben eines Mitarbeiters vom Beteiligten zu 1. ausgehändigt worden sei.	41
Im Oktober 2016 sei aufgrund eines personellen Engpasses in der Telefonzentrale einer Bewerberin seitens der Personalabteilung wegen Dringlichkeit eine Einstellungszusage erteilt worden, ohne den Antragsteller zu beteiligen. Dieser Fehler sei der Dienststelle anzulasten. Das Zustimmungsverfahren sei nachgeholt worden, der Personalrat habe sich rückwirkend einstimmig für die Einstellung ausgesprochen.	42
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.	43
<b>II.</b>	44
Der Antrag des Antragstellers ist zwar zulässig, jedoch unbegründet.	45
Nach § 25 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW kann der Personalrat bei dem Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat wegen grober Vernachlässigung seines gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzungen seiner Pflichten beantragen.	46
Zunächst setzt der wirksame Ausschlussantrag des Personalrats einen aufgrund ordnungsgemäßer Tagungsordnung mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefassten Beschluss ohne Mitwirkung des Auszuschließenden und daher aus rechtlichen Gründen zeitweilig verhinderten Mitglieds und unter Hinzuziehung eines zur Verfügung stehenden Ersatzmitglieds voraus.	47
Vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 6. August 2014 - 5 A 10386/14 -, juris, Rn. 35, m.w.N. zur inhaltsgleichen Norm des PersVG RP	48
Die Tagesordnung einer Sitzung der Personalvertretung muss den Mitgliedern ermöglichen, sich ein genaues Bild über die zu behandelnden Angelegenheiten und die zur Beschlussfassung anstehenden Entscheidungen zu machen, damit sie sich sachgerecht	49

vorbereiten können. Die Tagesordnung darf die Beratungsgegenstände nicht lediglich global, pauschal oder zahlenmäßig angeben, sondern muss sie hinreichend konkret bezeichnen.

Vgl. OVG Rheinlad-Pfalz, Beschluss vom 6. August 2014 - 5 A 10386/14 -, a.a.O., Rn. 35, wiederum m.w.N. 50

Diesen Anforderungen wird die Bezeichnung des Tagesordnungspunktes „Beratung und Beschlussfassung zur Einleitung eines gegen den Personalratsvorsitzenden T gerichteten Ausschlussverfahrens gemäß § 25 Abs. 1 Satz 2 LPVG NR wegen groben Verstößen gegen seine gesetzlichen Fristen, sowie Beauftragung der Rechtsanwälte X. Partner aus C2. mit der Einleitung und Durchführung dieses Verfahrens“ gerecht. Sie bezieht sowohl den prozessualen als auch den materiell-rechtlichen Teil des weiteren Vorgehens ein, zu dem die Beratung und Beschlussfassung sowie die Einleitung des Ausschlussverfahrens gehören. Auch das Ersatzmitglied X1. ist eingeladen und informiert worden. 51

Dieser Beschluss wurde auch wirksam gefasst. 52

Der Antragsteller war beschlussfähig. 53

Nach § 33 Abs. 2 LPVG ist der Personalrat beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend sind; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. Diese Voraussetzung ist erfüllt. Es waren zum Zeitpunkt der Beschlussfassung vier Mitglieder des sieben Mitglieder umfassenden Antragstellers zugegen. Der nach § 28 Abs. 1 Satz 2 LPVG verhinderte Beteiligte zu 1. wurde durch das Ersatzmitglied X1. vertreten. Zudem waren die drei Mitglieder L. , N. und C. anwesend. 54

Der Beschluss wurde auch mit der erforderlichen Mehrheit gefasst. 55

Nach § 33 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW werden die Beschlüsse des Personalrats mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Dies ist hier erfolgt. Der Antragsteller stimmte einstimmig für die Einleitung des Beschlussverfahrens. 56

Nichts anderes ergibt sich daraus, dass der Beteiligte zu 1. die Sitzung ausweislich des Protokolls vor der Beschlussfassung für beendet erklärt haben will. Als an der Beschlussfassung verhindertes Mitglied war er auch schon für die Leitung der Sitzung für diesen Tagesordnungspunkt verhindert und konnte die Sitzung nicht (mehr) leiten und schon gar nicht beenden. 57

Soweit der Beteiligte zu 1. rügt, das Protokoll besitze keinerlei Beweiswert, weil er es nicht genehmigt habe, folgt daraus keine Unwirksamkeit des Beschlusses. Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW ist über jede Verhandlung des Personalrats eine Niederschrift aufzunehmen. Nach Satz 2 dieser Vorschrift ist die Niederschrift von der vorsitzenden Person und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Personalrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. 58

Ausweislich des Protokolls der Sitzung vom 2. Mai 2018 hat der Beteiligte zu 1. das Protokoll „bis einschließlich TOP 7“ – also bis zu dem Tagesordnungspunkt, der dem Beschluss hinsichtlich der Einleitung des Ausschlussverfahrens vorausging – unterschrieben und damit genehmigt. 59

Das Ausschlussbegehren des Antragstellers ist jedoch unbegründet. Der Beteiligte zu 1. hat seine gesetzlichen Pflichten als Personalratsmitglied nicht derart grob verletzt, dass ein Ausschluss gerechtfertigt ist. 60

Maßgeblich für die gerichtliche Bewertung des Verhaltens des Beteiligten zu 1. ist die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der Vorfälle, auf die der Ausschlussantrag gestützt ist.	61
Vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. November 2017 - 1 WB 30.16 -, juris, Rn. 43.	62
Als Pflichten, die verletzt werden können, kommen sämtliche dem Personalrat oder seinen Mitgliedern nach dem LPVG NRW obliegenden Amtspflichten in Betracht. Zu diesen Amtspflichten zählt neben dem in § 2 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Friedenspflicht nach § 2 Abs. 2 LPVG NRW insbesondere die Schweigepflicht nach § 9 LPVG NRW.	63
Vgl. Cecior/Vallendar/Lechtermann, LPVG NRW, § 25 Rn. 15 (Stand: Dezember 2011).	64
Die Amtsenthebung setzt ein grobes Fehlverhalten voraus. Eine Pflichtverletzung ist grob, wenn der Verstoß - objektiv - erheblich, d.h. von solchem Gewicht ist, dass er das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört oder zumindest schwer erschüttert, und zwar vom Standpunkt eines objektiv urteilenden verständigen Beschäftigten aus gesehen. Der Verstoß muss den Arbeitsfrieden innerhalb der Dienststelle ernstlich gefährdet oder nachhaltig gestört haben. Leichte Verfehlungen rechtfertigen den Ausschluss nicht. Die Mitglieder des Personalrats sollen nicht ständig in Sorge sein müssen, schon durch verhältnismäßig belanglose Pflichtverstöße ein Amtsenthebungsverfahren auszulösen. Dies könnte sich lähmend auf ihrer Arbeit auswirken. Auch eine einmalige Verfehlung kann so schwerwiegend sein, dass eine Amtsenthebung gerechtfertigt ist. Wiederholte leichte Verstöße können sich zu einer groben Verfehlung summieren. Dabei müssen sich die Verstöße nicht notwendig gegen die gleiche Pflicht richten, wenn das Fehlverhalten Ausdruck einer insgesamt pflichtvergessenen oder sogar rechtsfeindlichen Einstellung ist.	65
Vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. November 2017 - 1 WB 30.16 -, a.a.O., Rn. 53; Cecior/Vallendar/Lechtermann, a.a.O., § 25 Rn. 24ff. (Stand: Februar 2018).	66
Die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht stellt regelmäßig eine grobe Pflichtverletzung dar. Ein einmaliges Fehlverhalten kann hierzu genügen. Eine spätere Entschuldigung oder ein anderer Akt tätiger Reue kann den Tatbestand nicht mehr beseitigen.	67
Vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 14. April 2004 - 6 PB 1.04 -, juris, Rn. 5, und vom 6. Februar 1979 - 6 P 14.78 -, juris, Rn. 46; Cecior/Vallendar/Lechtermann, a.a.O., § 25 Rn. 27 (Stand: Februar 2018).	68
Hinzu kommen muss - subjektiv - ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten des Personalratsmitglieds im Sinne einer in der Pflichtverletzung zum Ausdruck kommenden Pflichtvergessenheit. Dabei kann einfache Fahrlässigkeit ausreichen.	69
Vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 14. Mai 2014 - 6 PB 13/14 -, juris, Rn. 5, vom 14. April 2004 - 6 PB 1.04 -, a.a.O., Rn. 3, und vom 22. August 1991 - 6 P 10.90 -, juris, Rn. 24; OVG Rheinlad-Pfalz, Beschluss vom 6. August 2014 - 5 A 10386/14 -, a.a.O., Rn. 40; BayVGh, Beschluss vom 2. November 2009 - 17 P 08.2325 -, PersV 2011, Seite 111 (112f.).	70
Nach diesen Grundsätzen ist dem Beteiligten zu 1. wohl eine einmalige grobe Verletzung seiner ihm obliegenden Pflichten vorzuwerfen. Im Übrigen hat er die ihm obliegenden Pflichten nicht grob verletzt.	71

Der Beteiligte zu 1. dürfte seine Schweigepflicht verletzt haben, indem er einen Beschwerdebrief an den Beteiligten zu 2. weitergegeben hat.

Die in § 9 Abs. 1 LPVG NRW normierte Schweigepflicht verpflichtet Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen. Die Verschwiegenheitspflicht ist eine Hauptpflicht des Personalvertretungsrechts. Sie soll zum einen die Vertraulichkeit der dem Personalrat mitgeteilten oder bekanntgewordenen Informationen über Beschäftigte oder die Dienststelle und zum anderen die Funktionsfähigkeit des Personalrats gewährleisten. Um eine offene Diskussion innerhalb der Personalvertretung zu ermöglichen, muss unter den Mitgliedern die Gewissheit herrschen, dass Inhalt und Ablauf der Personalratssitzungen, die Meinungsäußerungen und das Abstimmungsverhalten der Personalratsmitglieder, feststehende Sachverhalte, Daten und Fakten, aber auch komplexe Vorgänge einschließlich des vorbereitenden Meinungsaustausches, der Abgabe von Werturteilen, Aufstellung von Prognosen und Vornahme von Spekulationen sowie alle Informationen, die über die reine Faktenbekanntgabe hinausgehen, nicht nach außen getragen werden. Dadurch soll die freie, durch Druck von außen nicht beeinflusste Willensbildung innerhalb des Personalrats und damit einhergehend die Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder im Rahmen einer offenen Diskussion sichergestellt werden. Denn Äußerungen im Personalrat und der Personalratsmitglieder untereinander verlangen strenge Vertraulichkeit im Interesse der Dienststelle und der Beschäftigten. Die Schweigepflicht besteht nach § 9 Abs. 2 Satz 1 LPVG nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Sie gilt nach Satz 2 dieser Norm ferner nicht gegenüber den von Maßnahmen nach § 72 Abs. 1 LPVG unmittelbar erfassten Beschäftigten.

Vgl. zum Ganzen BVerwG, Beschluss vom 21. Januar 2006 - 6 PB 17.05 -, juris, Rn. 17; OVG Rheinlad-Pfalz, Beschluss vom 6. August 2014 - 5 A 10386/14 -, a.a.O., Rn. 39; BayVGH, Beschluss vom 2. November 2009 - 17 P 08.2325 -, a.a.O.; Cecior/Vallendar/Lechtermann, a.a.O., § 9 Rn. 63ff. (Stand: Oktober 2017).

Nach diesen Maßstäben stellt die durch das Protokoll der Personalratssitzung vom 26. Oktober 2016 und die Aktennotiz des Beteiligten zu 1. vom 18. November 2016 belegte Weitergabe eines Beschwerdebriefes eine grobe Verletzung der Schweigepflicht des Beteiligten zu 1. dar. Allerdings rechtfertigt dieser im Personalrat sowie mit dem Beschwerdeführer, den Beteiligten zu 1. und 2. im Beisein weiterer Mitglieder des Antragstellers (Frau L. und Herr N.) diskutierten Vorfall keinen Ausschluss aus dem Personalrat. Ein solcher ist nicht angesichts der vergangenen Zeitspanne und der nachfolgenden Gespräche nicht mehr verhältnismäßig.

Auch wenn das LPVG NRW anders als das der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts über die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit beim Ausschluss von Mitgliedern zugrunde liegende Soldatenbeteiligungsgesetz kein eigenständiges Verfahren zur Abberufung des Personalratsvorsitzenden vorsieht, dürfte sich der Entscheidung dennoch der grundlegende Rechtsgedanke entnehmen lassen, dass Verstöße gegen die gesetzlichen Pflichten als Sprecher bzw. Vorsitzender vorrangig in einem Verfahren zur Abberufung als Sprecher bzw. Vorsitzender geltend zu machen sind. Die weitergehende Möglichkeit der Abberufung als Mitglied soll im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erst dann zum Zuge kommen, wenn es um Verfehlungen geht, die die gesetzestreue sowie die sach- und ordnungsgemäße Wahrnehmung des Mandats insgesamt in Frage stellen.

Vgl.	BVerwG, Beschluss vom 8. November 2017 - 1 WB 30.16 -, a.a.O., Rn. 49.	77
	Gemessen an diesen Grundsätzen stellt sich der nunmehr begehrte Ausschluss nicht als verhältnismäßig dar. Dies gilt bereits vor dem Hintergrund, dass die Angelegenheit in der Personalratssitzung vom 26. Oktober 2016 ausführlich diskutiert worden ist und der Beteiligte zu 1. anbot, seine Abwahl als Vorsitzender auf die Tagesordnung der nächsten Personalratssitzung zu setzen. Im Ergebnis kam man dann im Sinne eines Konsens überein, Unterlagen von Mitarbeitern in Zukunft nur noch in Absprache mit diesen an den Beteiligten zu 2. auszuhändigen, die Abwahl des Beteiligten des Beteiligten zu 1. als Vorsitzenden war kein Thema mehr.	78
	Auch die weiteren Vorwürfe eines Verstoßes gegen die Schweigepflicht rechtfertigen nicht den Ausschluss des Beteiligten zu 1.	79
	In seiner Äußerungen in der Email vom 14. Dezember 2016 an einen neu einzustellenden Beschäftigten vermag die Kammer keine grobe Pflichtverletzung sehen. Es ist bereits zweifelhaft, ob die Schweigepflicht gegenüber dem Adressaten der Email überhaupt gilt. Bei der Einstellung handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Maßnahme nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW, bei der Eingruppierung nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW.	80
	Da das Gesetz ausdrücklich von Beschäftigten spricht, lässt sich zwar vertreten, dass die Ausnahme nicht gegenüber außenstehenden Bewerbern greift. Aufgrund seiner Stellung als Organ innerhalb der Dienststelle und in Anbetracht des Umstandes, dass es sich um eine eng auszulegende Ausnahmebestimmung handelt, kann der Personalrat wohl nicht als berechtigt angesehen werden, Angelegenheiten oder Tatsachen, von denen er im Rahmen seiner Aufgabenwahrnehmung Kenntnis erlangt hat, gegenüber nicht der Dienststelle angehörenden Bewerbern zu offenbaren.	81
Vgl.	Cecior/Vallendar/Lechtermann, a.a.O., § 9 Rn. 54 (Stand: Dezember 2011).	82
	Jedoch wäre die vermeintliche Verletzung in diesem Einzelfall nicht grob. Es ist nicht ersichtlich, dass die Weitergabe der Information den Arbeitsfrieden innerhalb der Dienststelle ernstlich gefährden kann oder diesen nachhaltig gestört hat. Zudem ist fraglich, ob es sich bei dem Adressaten der Email nach Erlass einer Einstellungszusage und Zustimmung der Einstellung durch den Personalrat überhaupt (noch) um einen Bewerber handelt.	83
	Auch in der Email des Beteiligten zu 1. an die stellvertretende Vorsitzende des Antragstellers vom 15. Dezember 2016 vermag die Kammer keine grobe Verletzung der Pflichten erblicken. Es handelt sich lediglich um die Ankündigung der Weitergabe, die nach dem Vortrag des Beteiligten zu 1. nicht erfolgt ist. Es handelt sich um eine bloße Spekulation des Antragstellers.	84
	Soweit der Antragsteller rügt, der Beteiligte zu 1. habe gegenüber dem Beteiligten zu 2. angegeben, das Personalratsmitglied N. habe sich über Staub in den Maurerhallen beschwert, so dass dieser sich in einem Gespräch mit dem Beigeladenen zu 2. habe rechtfertigen müssen, ist auch dieser Vorwurf nicht geeignet, eine grobe Verletzung von Pflichten zu begründen.	85
	Nach § 64 Abs. 5 LPVG NRW gehört es zu den Aufgaben des Personalrats, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken. In der Regel wird der Personalrat dafür Sorge zu tragen haben, dass z.B. nicht die Person des Beschwerdeführers	86

aufgedeckt wird. Falls dies nicht möglich ist, muss er sich zuvor das Einverständnis des Beschäftigten dafür einholen, dass dessen Identität preisgegeben wird.

Vgl. Cecior/Vallendar/Lechtermann, a.a.O., § 9 Rn. 36 (Stand: Dezember 2011). 87

Zum einen handelt es sich um eine bloße Vermutung des Antragstellers, dass der Beteiligten zu 1. überhaupt den Namen N. in dem Gespräch mit dem Beteiligten zu 2., zu dem er in der Sitzung vom 7. März 2018 beauftragt worden sind, erwähnt hat. Dieser Vermutung sind die Beteiligten substantiiert entgegengetreten. Zudem bestehen gegen die Weitergabe des Namens des Personalratsmitglieds, bei dem die Beschwerden eingegangen sind, keine rechtlichen Bedenken. Wer als Mitglied eines Personalrats nicht in der Lage ist, unter seinem Namen Bedenken gegenüber der Dienststelle zu vertreten, dürfte für dieses Ehrenamt ungeeignet sein. 88

Auch im Übrigen hat der Beteiligte zu 1. seine Pflichten nicht grob verletzt. 89

Dies gilt zum einen für die vermeintliche Zustimmung zur Einstellung einer Mitarbeiterin in der Telefonzentrale, die dieser – so ergibt es sich auch aus dem Beschluss zur nachträglichen Zustimmung – nicht erteilt hat. Vielmehr fasste der Antragsteller in der Sitzung vom 7. September 2016 mit einem Abstimmungsergebnis von vier zu zwei bei einer Enthaltung den Beschluss, der Einstellung der Mitarbeiterin zuzustimmen. Mag es sich hierbei auch um einen nachträglichen Beschluss handeln, so dass das Mitbestimmungsverfahren nach § 66 LPVG NRW nicht ordnungsgemäß abgelaufen ist, so handelt es sich nicht um eine Verletzung von Pflichten des Beteiligten zu 1., sondern des Beteiligten zu 2. Ein kollusives, generell rechtsfeindliches Zusammenwirken der beiden Beteiligten vermag die Kammer nicht zu erkennen. 90

Eine grobe Pflichtverletzung ist auch nicht hinsichtlich der Stellenausschreibung ersichtlich. Nach § 73 Nr. 2 LPVG NRW wirkt der Personalrat mit bei Stellenausschreibungen, soweit die Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen kann. Auch im Mitwirkungsverfahren nach § 69 LPVG NRW ist grundsätzlich ein Beschluss des Personalrats nach den allgemeinen Regeln erforderlich. Ein solcher lag hier unstrittig nicht vor, vielmehr hat der Beteiligte zu 1. lediglich nach Kenntnis von der beabsichtigten Stellenausschreibung die anderen Mitglieder des Antragstellers gebeten, ihre Auffassung kundzutun und dann – nach seiner Aussage – „signalisiert“, dass eine Schaltung der Anzeige erfolgen könne. Der Beteiligte zu 1. hat damit wohlmöglich pflichtwidrig gehandelt, indem er keinen förmlichen Beschluss des Antragstellers fassen ließ, eine grobe Pflichtverletzung liegt darin jedoch nicht. 91

Gleiches gilt in Bezug auf die Verschiebung der Teilpersonalversammlung. Nach § 45 Abs. 1 LPVG NRW besteht die Personalversammlung aus den Beschäftigten der Dienststelle und wird von der vorsitzenden Person des Personalrats geleitet. Abs. 2 der vorgenannten Vorschrift regelt, dass Teilversammlungen abzuhalten sind, wenn nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten stattfinden kann oder wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist. Nach § 49 Satz 1 LPVG NRW ist unter anderem die Dienststelle berechtigt, an der Personalversammlung mit beratender Stimme teilzunehmen. Vor diesem Hintergrund ist nicht ansatzweise ersichtlich, aus welchen Gründen der Beteiligte zu 1. seine Pflichten verletzt haben soll, wenn nach Feststellung einer Verhinderung des Beteiligten zu 2. an dem vom Antragsteller beschlossenen Termin zur Teilpersonalversammlung er in Absprache mit diesem einen anderen Termin ins Auge fasst und anschließend ein entsprechendes Beschlussverfahren beim Antragsteller einleitet. Diese Vorgehensweise dürfte vielmehr im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle angezeigt 92

sein.

Auch ist nichts dagegen einzuwenden, dass der Beteiligte zu 1. vor der Personalversammlung keine außerordentliche Personalratssitzung einberufen hat. Die Einberufung von Sitzungen erfolgt unter Berücksichtigung des Arbeitsanfalls und der Dringlichkeit der zu erledigenden Angelegenheiten nach pflichtgemäßem Ermessen des Personalratsvorsitzenden. Lediglich in den vom Gesetz vorgeschriebenen Fällen ist er verpflichtet, eine Personalratssitzung anzuberaumen. Einen solchen gesetzlich vorgeschriebenen Fall stellt § 30 Abs. 3 LPVG NRW dar. Nach dieser Norm hat die vorsitzende Person des Personalrats auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

93

Vgl. Cecior/Vallendar/Lechtermann, a.a.O., § 30 Rn. 14 (Stand: Dezember 2011).

94

Diese Pflicht wird der Beteiligte zu 1. wohl verletzt haben, als er den Antrag der drei Personalratsmitglieder L., N. und C. abgelehnt hat. Denn der Antrag war nicht darauf beschränkt, die Thematik auf die nächste, bereits terminierte Sitzung vom 21. Juni 2017 zu setzen, sondern eine Sondersitzung vor diesem Termin durchzuführen. Allerdings vermag die Kammer hierin keine grobe Pflichtverletzung zu erkennen. Denn der Beteiligte zu 1. wollte durch sein Verhalten allein dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten zu 2. Geltung verschaffen. Auf subjektiver Ebene kann man ihm aus diesem Grund keinen Pflichtverstoß vorwerfen.

95

Sofern der Antragsteller rügt, der Beteiligte zu 1. sei generell pflichtvergessen und stehe dem LPVG NRW feindlich gegenüber, wenn er äußere, § 28 LPVG NRW sei ihm „scheißegal“ oder seine Kolleginnen und Kollegen im Personalrat als „Pappnasen“ bezeichne oder das Ersatzmitglied X1. in der Sitzung vom 18. April 2018 angeherrscht habe, folgt die Kammer dem nicht. Es mag sich dabei zwar um eine teilweise unsachliche und polemische, nicht angebrachte Ausdrucksweise bzw. ein im Einzelfall unangemessenes Verhalten handeln. Daraus kann jedoch noch keine rechtsfeindliche Einstellung gefolgert werden, vielmehr dürfte die Lagerbildung im Personalrat Ursache für die oben geschilderten Spannungen sein. Einer solchen Lagerbildung könnte durch den Rücktritt des gesamten Personalrats mit anschließender Neuwahl gemäß § 24 Abs. 1 LPVG NRW begegnet werden.

96

Eine Kostenentscheidung entfällt im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren.

97