**Hessisches Landesarbeitsgericht 16. Kammer 20.03.2017 Aktenzeichen 16 TaBV 12/17**

**Dokumenttyp: Beschluss**

**Normen: § 79 Abs 1 BetrVG, § 31 BetrVG, § 23 Abs 1 BetrVG, § 111 BetrVG**[[1]](#footnote-1)**Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat wegen Verletzung der Geheimhaltungspflicht**

**Leitsatz**

1. Der Geheimhaltungspflicht des [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) unterliegen nur Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse.[(Rn.19)](https://www.juris.de/r3/?docId=JURE170028397&docFormat=xsl&docPart=L) Ein dem Betriebsrat mitgeteilter geplanter interessenausgleichspflichtiger Personalabbau stellt kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne von [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) dar.[(Rn.20)](https://www.juris.de/r3/?docId=JURE170028397&docFormat=xsl&docPart=L)

2. Jedes Betriebsratsmitglied ist berechtigt, sich auf eine bevorstehende Betriebsratssitzung angemessen vorzubereiten, wozu auch die Einholung von Rechtsrat der Gewerkschaft gehören kann. Es ist insoweit nicht gehalten, das in [§ 31 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE006403308&docFormat=xsl&docPart=S) vorgesehene Verfahren auf Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters an den Betriebsratssitzungen einzuhalten.[(Rn.22)](https://www.juris.de/r3/?docId=JURE170028397&docFormat=xsl&docPart=L)

**Orientierungssatz**

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABN 42/17)

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABN 49/17)

**Verfahrensgang**

vorgehend ArbG Offenbach, 14. September 2016, 8 BV 14/16, Beschluss
nachgehend BAG, 30. August 2017, 7 ABN 42/17, Beschluss: Zurückweisung (nicht dokumentiert)
nachgehend BAG, 30. August 2017, 7 ABN 49/17, Beschluss: Zurückweisung (nicht dokumentiert)

**Diese Entscheidung wird zitiert**

**Literaturnachweise**

Rudolf Buschmann, ArbuR 2017, 414-415 (Anmerkung)
Reinold Mittag, jurisPR-ArbR 29/2017 Anm 3 (Anmerkung)

**Tenor**

Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 14. September 2016 - 8 BV 14/16 - abgeändert:

Der Antrag der Beteiligten zu 1 und 3 wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

**Gründe**

I.

**1**

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

**2**

Im Betrieb des Arbeitgebers (Beteiligter zu 3.) ist ein aus 5 Mitgliedern bestehender Betriebsrat (Antragsteller) gebildet, dem der Beteiligte zu 2 als Mitglied angehört. Dieser ist das einzige gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglied in diesem Betrieb.

**3**

Am 23. März 2016 unterrichtete die Geschäftsleitung den Betriebsratsvorsitzenden im Beisein des Betriebsratsmitglieds A darüber, dass sie die Produktion der Polyolefin-Linie einstellen und die Abteilungen POE, POK und POR schließen wolle. Das Betriebsratsmitglied A fuhr deshalb am 5. April 2016 zu dem im Außenlager des Betriebs beschäftigten Beteiligten zu 2, um ihn hierüber zu informieren und zu einer Betriebsratssitzung am 8. April 2016 einzuladen. Er bat ihn, die Angelegenheit auf Wunsch des Arbeitgebers absolut vertraulich zu behandeln, um Unruhe und Sachbeschädigungen, wie sie in der Vergangenheit erfolgten, zu vermeiden. Daran hielt sich der Beteiligte zu 2 nicht, sondern informierte die Gewerkschaft.

**4**

Wegen dieses Verhaltens begehren Betriebsrat und Arbeitgeber den Ausschluss des Beteiligten zu 2 aus dem Betriebsrat.

**5**

Hinsichtlich der des erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten und der gestellten Anträge wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss unter I. der Gründe (Bl. 58-59 der Akten) Bezug genommen.

**6**

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Der Beteiligte zu 2 habe das Gebot der Vertraulichkeit innerhalb des Betriebsrats in grober Weise und vorsätzlich verletzt. Er habe wenigstens die bevorstehende Betriebsratssitzung zu diesem Thema abwarten müssen, bevor er Informationen an Dritte weitergab.

**7**

Dieser Beschluss wurde dem Vertreter des Beteiligten zu 2 am 2. Januar 2017 zugestellt. Er hat dagegen am 17. Januar 2017 Beschwerde eingelegt und diese am 14. Februar 2017 begründet.

**8**

Der Beteiligte zu 2 rügt, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass auch die Gewerkschaft nach [§ 79 Abs. 2 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) einer Geheimhaltungspflicht unterliege. Das Anliegen, vor der außerordentlichen Betriebsratssitzung vom 8. April 2016 absolutes Stillschweigen über die geplante Personalabbaumaßnahme zu wahren und dem Beteiligten zu 2 zu untersagen, die Gewerkschaft zu informieren, sei unberechtigt gewesen. Auch das einzelne Betriebsratsmitglied habe das Recht, sich vor einer Betriebsratssitzung über eine geplante Betriebsänderung individuell sachkundig über die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats zu machen. Der Betriebsratsvorsitzende habe von der geplanten Maßnahme bereits seit 23. März 2016 gewusst und sich hierzu zunächst anwaltlich beraten lassen, bevor er kurzfristig in der 14. Kalenderwoche eine außerordentliche Betriebsratssitzung einberufen habe. Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter dürften einzelnen Mitgliedern des Betriebsrats nicht untersagen, sich vor einer anstehenden Betriebsratssitzung über Handlungsmöglichkeiten von der Gewerkschaft beraten zu lassen. Einen Betriebsratsbeschluss zur Wahrung von Stillschweigen habe es nicht gegeben. Der Beteiligte zu 2 habe als einziges Gewerkschaftsmitglied innerhalb des Betriebsrats befürchten müssen, dass in der Sitzung weitreichende Beschlüsse gefasst werden. Jedenfalls liege keine grobe Verletzung seitens des Beteiligten zu 2 vor. Tatsächlich habe er in einem zweiminütigen Telefonat mit dem Gewerkschaftssekretär, Herrn B, keine andere Antwort erhalten, als der Betriebsratsvorsitzende von seinem Anwalt.

**9**

Der Beteiligte zu 2 beantragt,

**10**

den Beschluss des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 14. September 2016 - 8 BV 14/16 - abzuändern und den Antrag der Beteiligten zu 1 und 3 zurückzuweisen.

**11**

Die Beteiligten zu 1 und 3 beantragen,

**12**

die Beschwerde zurückzuweisen.

**13**

Der Arbeitgeber ist der Auffassung, die Information des Betriebsrats, es sei beabsichtigt eine Teilbetriebsstilllegung durchzuführen, stelle ein Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnis dar. Der Beteiligte zu 2 habe in erheblicher Weise seine Solidaritätspflichten gegenüber seinen Betriebsratskollegen verletzt. Er hätte nach [§ 31 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE006403308&docFormat=xsl&docPart=S)[[2]](#footnote-2) mit einem weiteren Betriebsratsmitglied beantragen können, die Gewerkschaft an der Betriebsratssitzung teilnehmen zu lassen. Gerade weil offensichtlich über die Frage der Einschaltung der Gewerkschaft innerhalb des Gremiums unterschiedliche Auffassungen existierten, sei eine vorherige Beschlussfassung notwendig gewesen. Darüber habe sich der Beteiligte zu 2 hinweggesetzt. Im Hinblick auf die Mitteilung von Herrn A über die vorläufige Geheimhaltung der Angelegenheit hätte er die Entscheidung des Gremiums abwarten müssen.

**14**

Auch der Betriebsrat vertritt die Ansicht, bei den durch den Beteiligten zu 2 weitergegebenen Informationen habe es sich um Geschäftsgeheimnisse im Sinne von [§ 79 Abs. 1 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) gehandelt. Letztlich komme es hierauf nicht an, wie das Arbeitsgericht Offenbach am Main zutreffend erkannt habe. Der Beteiligte zu 2 habe das Gebot der Vertraulichkeit innerhalb des Betriebsratsgremiums durch sein Verhalten in grober Weise verletzt. Aufgrund dessen müsse der Betriebsrat davon ausgehen, dass der Beteiligte zu 2 auch in Zukunft Ergebnisse und Informationen von Betriebsratssitzungen und Betriebsgeheimnisse ohne deren Wissen und Einverständnis an die Gewerkschaft weitergebe und damit das gesamte Gremium in Verruf bringe. Eine Weiterführung des Amtes durch den Beteiligten zu 2 sei den übrigen Betriebsratsmitgliedern nicht zuzumuten. Unter diesen Umständen könnten sie in ihren gemeinsamen Sitzungen ihre Meinung nicht mehr frei äußern, da sie stets befürchten müssten, dass der Beteiligte zu 2 ihre Ansichten, ihr Abstimmungsverhalten sowie vertrauliche Informationen ohne ihr Wissen an die Gewerkschaft weitergebe. Darauf, dass der Beteiligte zu 2 das einzige Gewerkschaftsmitglied im Betriebsrat ist, komme es nicht an. Zur Hinzuziehung der Gewerkschaft hätte er nur ein weiteres Betriebsratsmitglied überzeugen müssen. Zum Zeitpunkt der Unterrichtung der Gewerkschaft habe der Beteiligte zu 2 nicht gewusst, ob andere Betriebsratsmitglieder hiermit einverstanden sind. Er habe auch nicht den Versuch unternommen, einen seiner Kollegen hiervon zu überzeugen. Schon gar nicht habe er den Betriebsrat insgesamt von seiner Absicht überzeugen wollen, die Gewerkschaft einzuschalten, noch eine Entscheidung des Betriebsrats hierüber abgewartet. Zwar unterliege der Beteiligte zu 2 nicht dem Weisungsrecht des Betriebsratsvorsitzenden, er müsse jedoch zumindest die Beschlüsse des Gremiums abwarten, gerade dann wenn ihm bekannt sei, dass es unterschiedliche Auffassungen zwischen den Betriebsratsmitgliedern gibt. Dies gelte auch dann, wenn er befürchte, dass Beschlüsse gefasst werden, mit denen er nicht einverstanden ist. Dieses Gebot der Rücksichtnahme und der Solidarität habe der Beteiligte zu 2 durch seinen Alleingang missachtet.

**15**

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Anhörungsprotokolle Bezug genommen.

II.

**16**

1. Die Beschwerde ist statthaft, [§ 87 Abs. 1 ArbGG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR012670953BJNE011605817&docFormat=xsl&docPart=S), und zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurde, [§ 87](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR012670953BJNE011605817&docFormat=xsl&docPart=S)Abs. 2 S. 1, [§ 66](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR012670953BJNE009202160&docFormat=xsl&docPart=S)Abs. 1 S. 1, [§ 89 Abs. 1 und 2 ArbGG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR012670953BJNE016600160&docFormat=xsl&docPart=S), [§ 594 ZPO](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR005330950BJNE070000301&docFormat=xsl&docPart=s).

**17**

2. Die Beschwerde ist begründet. Der Antrag, den Beteiligten zu 2 aus dem Betriebsrat auszuschließen, ist unbegründet.

**18**

Nach [§ 23 Abs. 1 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE005504308&docFormat=xsl&docPart=S) können (u.a.) der Arbeitgeber und der Betriebsrat den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Zu den gesetzlichen Pflichten gehören alle Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Eine zum Ausschluss führende Pflichtverletzung muss schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen worden sein. Es genügt eine einmalige grobe Pflichtverletzung. Erforderlich ist eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung, die unter Berücksichtigung aller Umstände eine weitere Amtsführung untragbar werden lässt. Nach [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) unterliegen Betriebsratsmitglieder zu Gunsten des Arbeitgebers einer Geheimhaltungspflicht. Darüber hinaus lässt sich eine allgemeine Geheimhaltungspflicht der Betriebsratsmitglieder zu Gunsten des Betriebsrats nicht aus [§ 30 S. 4 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE006302308&docFormat=xsl&docPart=S)herleiten. Soweit die Schweigepflicht besteht, hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob gegen sie verstoßen wurde. Dies kann insbesondere bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Schweigepflicht oder im Wiederholungsfall anzunehmen sein ().

**[19](https://www.juris.de/r3/?docId=JURE170028397&docFormat=xsl&docPart=L)**

Das Arbeitsgericht durfte nicht offen lassen, ob der Beteiligte zu 2 gegen die Geheimhaltungspflicht nach [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) verstoßen hat, indem er die Gewerkschaft über die bevorstehende Maßnahme des Arbeitgebers informierte. Es hat verkannt, dass es gerade keine allgemeine Geheimhaltungspflicht der Betriebsratsmitglieder gibt. Eine solche besteht vielmehr nur im Falle eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses i.S.v. [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S). Darüber hinaus sind Daten aus dem privaten Bereich der Arbeitnehmer vertraulich zu behandeln (). Die vom Arbeitsgericht angenommene "Solidaritätspflicht" des einzelnen Betriebsratsmitglieds gegenüber dem Gremium ist viel zu unbestimmt, um daraus Rechtswirkungen (bis hin zum Ausschluss aus dem Betriebsrat) herleiten zu können. Auch die vom Arbeitsgericht herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. September 1967 (- [1 ABR 1/67](https://www.juris.de/r3/?docId=KSRE013180062&docFormat=xsl&docPart=K)) nimmt eine solche nicht an.

**[20](https://www.juris.de/r3/?docId=JURE170028397&docFormat=xsl&docPart=L)**

Ein dem Betriebsrat mitgeteilter geplanter interessenausgleichspflichtiger Personalabbau als solcher stellt kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis i.S.d. [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) dar. Zwar wird in der Literatur die Auffassung vertreten, beabsichtigte personelle Vorgänge, wie Entlassungen, Einstellungen, Versetzungen, seien bis zu ihrer Durchführung Geschäftsgeheimnisse (). Dies kann jedoch jedenfalls ab dem Zeitpunkt nicht mehr gelten, zu dem der Arbeitgeber das nach dem BetrVG vorgesehene Mitwirkungsverfahren eingeleitet hat. Die nach [§§ 111](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE014504308&docFormat=xsl&docPart=S), 112 BetrVG[[3]](#footnote-3) mitbestimmungspflichtige Maßnahme als solche genießt keinen Geheimschutz. Der Arbeitgeber hat kein sachlich begründetes, objektiv berechtigtes Geheimhaltungsinteresse daran, dass ein Betriebsrat erst kommuniziert, wenn seine Entscheidungen konkret ausverhandelt sind. Ein Betriebsrat muss nicht vom Beginn der Unterrichtung im Sinne des [§ 111 Abs. 1 S. 1 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE014504308&docFormat=xsl&docPart=S) bis zum Ende von Interessenausgleichsverhandlungen schweigen. Die sachgerechte Wahrnehmung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ist ohne einen Informations- und Meinungsaustausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht denkbar. Der Betriebsrat muss daher ab Beginn der Unterrichtung über konkret geplante Betriebsänderungen mit den von ihm vertretenen Arbeitnehmern reden können, erst recht wenn sie betroffen sind ().

 **21**

Danach stellte Information, dass der Arbeitgeber die Produktion der Polyolefin-Linie einstellen und die Abteilungen POE, POK und POR schließen wolle, wodurch 16 Mitarbeiter entlassen werden müssten, kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis i.S.v. [§ 79 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE011304308&docFormat=xsl&docPart=S) dar. Der Arbeitgeber leitete mit dieser Information erkennbar das Mitbestimmungsverfahren nach [§ 111 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE014504308&docFormat=xsl&docPart=S) ein. Jedenfalls von diesem Zeitpunkt an handelte es sich daher nicht (mehr) um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis.

**[22](https://www.juris.de/r3/?docId=JURE170028397&docFormat=xsl&docPart=L)**

Der Beteiligte zu 2 war nicht gehalten, das in [§ 31 BetrVG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR000130972BJNE006403308&docFormat=xsl&docPart=S) vorgesehene Verfahren auf Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters an den Betriebsratssitzungen einzuhalten. Der Beteiligte zu 2 war berechtigt, sich auf die bevorstehende Betriebsratssitzung angemessen vorzubereiten, wozu auch die Einholung von Rechtsrat der Gewerkschaft gehörte. Umfang und Art der Vorbereitung des Betriebsratsmitglieds auf eine Sitzung sind eine Frage des Einzelfalles und liegen im pflichtgemäßen Ermessen des jeweiligen Betriebsratsmitglieds. Während ein Betriebsratsmitglied Literatur und Rechtsprechung recherchiert, fragt ein anderes eher bei der Gewerkschaft um eine Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats nach. Beides ist möglich. Aufgrund der Information des Arbeitgebers über die bevorstehende Betriebsänderung, die Gegenstand der Betriebsratssitzung vom 8. April 2016 sein sollte, oblag es jedem Betriebsratsmitglied, sich auf diese Sitzung vorzubereiten. Dies erforderte die gewissenhafte Wahrnehmung des Betriebsratsamts. Aus diesem Grund konnten weder der Arbeitgeber, noch die Mehrheit innerhalb des Betriebsrats einem einzelnen Betriebsratsmitglied die Einholung von Rechtsrat seitens der Gewerkschaft untersagen. Dem Beteiligten zu 2 ging es darum, wie er im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer ausgeführt hat, von der Gewerkschaft zu erfahren, ob bzw. was gegen die geplante Maßnahme des Arbeitgebers unternommen werden könne. Dass er gegenüber dem Betriebsratsmitglied A nur allgemein davon gesprochen hat, man müsse die Gewerkschaft "informieren" ist unerheblich. Deshalb bedurfte es auch keiner wiederholten Vernehmung des Zeugen A. Es kann vielmehr unterstellt werden, dass er seine Absicht, Rechtsrat bei der Gewerkschaft einzuholen, nicht gegenüber dem Zeugen A geäußert hat. Entscheidend ist, dass ausweislich seiner Darstellung im Termin vor dem Landesarbeitsgericht maßgebliches Motiv für sein Handeln die verantwortungsbewusste Wahrnehmung der ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Aufgaben war. In diesen Rahmen hat sich auch seine Anfrage gegenüber der Gewerkschaft, wie sich aus der ihm erteilten Auskunft des Gewerkschaftssekretärs ergibt, gehalten. Jedenfalls hat der Rechtssekretär der Gewerkschaft den Beteiligten zu 2 dahingehend verstanden, dieser wolle eine Rechtsauskunft über Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats hinsichtlich der bevorstehenden Maßnahme des Arbeitgebers, denn diese Frage hat er dem Beteiligten zu 2 beantwortet. Der Gewerkschaftssekretär hat auch nach dem Vortrag des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats weder die Öffentlichkeit informiert noch sonstige Maßnahmen mit Außenwirkung veranlasst. Dies zeigt, dass das Verhalten des Beteiligten zu 2 in keiner Weise das Interesse des Arbeitgebers und des Betriebsrats als Gremium, Unruhe im Betrieb über die bevorstehende Maßnahme zu vermeiden, beeinträchtigt hat.

**23**

Selbst wenn man von einer Verletzung der Geheimhaltungspflicht seitens des Beteiligten zu 2 ausgehen wollte, läge jedenfalls kein grober Verstoß vor. Der Beteiligte zu 2 handelte wie ausgeführt in verantwortungsbewusster Wahrnehmung seines Betriebsratsamts. Er hat sich an die Gewerkschaft gewandt, um zur Vorbereitung auf die bevorstehende Betriebsratssitzung Informationen über die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats in einer konkreten, aktuell anstehenden Angelegenheit zu erhalten. Es ging ihm gerade nicht um eine Information der Öffentlichkeit oder der Belegschaft, etwa um politischen Druck auf den Arbeitgeber oder die Betriebsratsmehrheit aufzubauen. Sein Verhalten hatte auch keine nachteiligen Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats. Jedenfalls zeigt dieser solche nicht im Einzelnen auf.

III.

**24**

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, [§ 92](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR012670953BJNE012102301&docFormat=xsl&docPart=S)Abs. 1, [§ 72 ArbGG](https://www.juris.de/r3/?docId=BJNR012670953BJNE009905311&docFormat=xsl&docPart=s).

1. **§ 79 Betriebsverfassungsgesetz Geheimhaltungspflicht**

1Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. 2Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. 3Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. 4Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

**§ 31 Betriebsverfassungsgesetz Teilnahme der Gewerkschaften**

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

**§ 23 Betriebsverfassungsgesetz Verletzung gesetzlicher Pflichten**

(1) 1Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. 2Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

**§ 111 Betriebsverfassungsgesetz Betriebsänderungen**

1In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. 2Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. 3Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,

2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,

3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,

4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,

5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. [↑](#footnote-ref-1)
2. **§ 31 Betriebsverfassungsgesetz Teilnahme der Gewerkschaften**

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen. [↑](#footnote-ref-2)
3. **§ 111 Betriebsverfassungsgesetz Betriebsänderungen**

**§ 112 Betriebsverfassungsgesetz Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan** [↑](#footnote-ref-3)