

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

5. Sep. 1967

96

Gesetz: BetrVG §§ 23, 49, 30, 41, 42, 55, 15, 16, 17, 18,
31, 34, 45; PersVG § 60; GG Art. 9 Abs. 3; ArbGG
§ 96; ZPO § 565

- Leitsätze: 1. Hat ein Betriebsrat den Antrag auf Ausschluß eines seiner Mitglieder gestellt, so genügt es zur Begründung dieses Antrags nicht, darzutun, daß es dem Betriebsrat in seiner Mehrheit nicht zuzumuten sei, mit dem Auszuschließenden weiter zusammenzuarbeiten. Vielmehr kann der Ausschluß nur erfolgen, wenn der Auszuschließende durch ein ihm anrechenbares Verhalten die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats ernstlich bedroht oder lahmgelegt hat.
2. Im allgemeinen besteht keine Pflicht der Betriebsratsmitglieder, über den Verlauf von Betriebsrats-sitzungen Stillschweigen zu bewahren. Eine solche Schweigepflicht ist vielmehr nur bei Vorliegen besonderer Umstände zu bejahen.
3. Ob im Falle einer Schweigepflicht des Betriebsratsmitgliedes der Bruch derselben eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG darstellt, ist eine Frage des Einzelfalles.

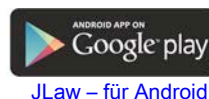
Aktenzeichen: 1 ABR 1/67

Beschluß des BAG vom 5. September 1967

LAG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 1/67

1o BV. Ta 7/66 Düsseldorf

Verkündet
am 5. September 1967

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

96

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 1967 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Kettner beschlossen:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Dezember 1966 - 10 BV. Ta 7/66 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an die Erste Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

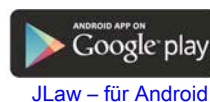
I. Der Antragsgegner gehört dem bei dem beteiligten Unternehmen gebildeten Betriebsrat, dem Antragsteller dieses Verfahrens, als Mitglied an. Von den Mitgliedern des Betriebsrats gehören vier, darunter der Antragsgegner, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, die übrigen 31 der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik an.

Bei der letzten Betriebsratswahl im April 1965 hatte das Betriebsratsmitglied J als Mitglied des Wahlvorstandes, das Betriebsratsmitglied G als Wahlhelfer fungiert. Diese hatten eine Wahlurne eines Außenbezirks in Abwesenheit der beiden weiteren Wahlvorstandsmitglieder geöffnet. Das Betriebsratsmitglied Frau S unterrichtete hierüber im Laufe der ersten Hälfte des Jahres 1966 die übrigen Betriebsratsmitglieder und Teile der Belegschaft. Im Juni 1966 teilt Frau S ferner dem Betriebsratsvorsitzenden W mit, während der Wahl im April 1965 habe das Betriebsratsmitglied J dem Betriebsratsmitglied Frau Sch komplette Briefwahlunterlagen für erkrankte oder im Urlaub befindliche Werksangehörige übergeben und dabei bemerkt: "Tut was für euch Frauen, und füllt

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Stimmzettel aus". Dieses Ansinnen sei abgelehnt worden.

Im Mai 1966 leitete die Staatsanwaltschaft ein Ermittlungsverfahren ein, nachdem ihr Informationen über angebliche Unregelmäßigkeiten bei der Betriebsratswahl des Jahres 1965 bekannt geworden waren. Die Wahlunterlagen wurden beschlagnahmt. Mit dieser Gelegenheit befaßte sich auch die Tagespresse. Es wurde zum Ausdruck gebracht, daß es zu Wahlfälschungen gekommen sei. Die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft sind noch nicht abgeschlossen. Nach einer von ihr dem Landesarbeitsgericht erteilten Auskunft haben sich für den Vorwurf der Wahlfälschung gegen bestimmte Personen bisher keine hinreichenden Verdachtsmomente ergeben.

In der Betriebsratssitzung vom 11. Juli 1966 berichtete der Betriebsratsvorsitzende über den Stand des Ermittlungsverfahrens und über die Erklärungen des Betriebsratsmitgliedes Frau S mit dem Hinweis, daß das Betriebsratsmitglied Frau Sch deren Angaben bestätigt habe. Das Betriebsratsmitglied J gab eine Erklärung ab, in der es zum Ausdruck brachte, Frau Sch seien von ihm lediglich Wahlbenachrichtigungen überreicht worden mit dem Ziele, daß sie sich als Kandidatin bei den erkrankten und beurlaubten Belegschaftsmitgliedern vorstelle und sie dazu veranlasse, die Briefwahl zu beantragen. Das Betriebsratsmitglied Frau Sch blieb demgegenüber bei ihrer Darstellung hinsichtlich dieses Vorgangs. In der Betriebsratssitzung wurde beantragt, Frau S von ihrer Freistellung zu entbinden und als Mitglied des Betriebsräteausschusses abzulösen. Der Antrag wurde von den anwesenden Betriebsratsmitgliedern mit Mehrheit angenommen.



- 4 -

In der Betriebsratssitzung vom 13. Juli 1966 gab der Antragsgegner folgende Erklärung ab:

"In der Betriebsratssitzung am 11.7.1966 richtete ich an den Betriebsratsvorsitzenden Hans W die Frage, warum er nicht, wie in einem neuerlich bekannt gewordenen Fall, der sich mit einem schweren Verdacht gegen das Betriebsratsmitglied H. J richtet, die Staatsanwaltschaft verständigte, als er von der unregelmäßigen Öffnung einer Wahlurne anlässlich der Betriebsratswahl 1965 erfuhr. Die Antwort, er habe hierzu keine Veranlassung gehabt, da die Zeugin, Frau Mia S , nicht gesehen habe, daß von den überraschten Betriebsratsmitgliedern auch Kreuzchen gemacht worden sind, befriedigt eine Reihe von Betriebsratsmitgliedern nicht. Wenn die Methoden bei früheren Betriebsratswahlen üblich waren, erhebt sich für die Betriebsratsmitglieder, die anderen Gewerkschaften angehören als der IG Chemie, die Frage, ob sie bei den Wahlen auf diese Weise nicht auch benachteiligt worden sind. Ich stelle daher folgende Anträge:

1. Den Betriebsratsvorsitzenden Hans W wegen Mitwisserschaft begangenen Unrechts durch die Kenntnis von Unregelmäßigkeiten verschiedener Betriebsratsmitglieder anlässlich der Betriebsratswahl 1965 von seiner Freistellung zu entbinden.
2. Da der Verdacht auf grobe Vernachlässigung seiner Pflichten vorliegt, ihn vom Amt des Betriebsratsvorsitzenden zu entbinden.
3. Die Betriebsratsmitglieder J , J und G bis zur Klärung durch die Staatsanwaltschaft von der Freistellung zu entbinden.

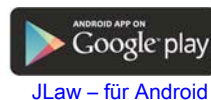
Ich bin meinem Gewissen dafür verantwortlich, diese Anträge zu stellen, da nicht zu verkennen ist, daß das Vertrauen der Betriebsratsmitglieder zum Vorsitzenden und dessen Stellvertreter so sehr gelitten hat, daß an eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu denken ist.

Bei einer so schwerwiegenden wie auch für das Betriebsratsmitglied Mia S ehrabschneidenden Abstimmung über einen Antrag des Betriebs-

- 5 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



ratsmitgliedes Walter W zur Entziehung der Freistellung dieser Kollegin ließ der Betriebsratsvorsitzende es zu, daß 3 unter dem schweren Verdacht der Wahlfälschung stehende Betriebsratsmitglieder an dieser Abstimmung teilnehmen durften.

Diese Abstimmung, die zwar nach dem Gesetz zulässig ist, läßt so viel Taktgefühl vermissen, wie es auch zeigt, daß es instinktlos durch den BR-Vorsitzenden gehandhabt wurde.

Ich bitte daher, über meine Anträge einzeln abzustimmen."

Über diese Anträge des Antragsgegners wurde abgestimmt; sie wurden von der Mehrheit der anwesenden Betriebsratsmitglieder abgelehnt.

Über die Vorgänge in der Betriebsratssitzung vom 13. Juli 1966 unterrichtete der Antragsgegner die im Leverkusener Raum erscheinenden Tageszeitungen. Eine von diesen veröffentlichte in ihrer Ausgabe vom 15. Juli 1966 den Wortlaut des vom Antragsgegner gestellten, vorstehend wiedergegebenen Antrages. Der Antragsgegner gab dieser Zeitung sowie einer weiteren Tageszeitung des Leverkusener Raumes am 15. Juli 1966 ein Interview, das sich ebenfalls mit der Betriebsratssitzung vom 13. Juli 1966 befaßte. Außerdem erklärte er im "DAG-Informationsdienst für die Angestellten in den Farbenfabriken B , L

" vom 18. Juli 1966:

"Als ich während meines Urlaubs von der Anzeige der Werksleitung erfuhr und bald darauf die Namen J und G als Mitbetroffene nennen hörte, hielt ich es für selbstverständlich, daß diese beiden bis zur Klärung dieser Vorwürfe aus dem Betriebsrat zurückgezogen werden würden. Nachdem bekannt wurde, daß beide zugegeben hatten, die infrage kommende Wahlurne heimlich geöffnet zu haben, war ich sicher, die übrigen Betriebsratsmitglieder würden darauf drängen, durch Beurlaubung dieser beiden ihre Ablehnung gegenüber deren Handlungsweise zu bekunden.



- 6 -

Nichts erfolgte in dieser Hinsicht.

Umso eifriger war ein großer Teil des B - Betriebsrates bemüht, auf Informantenjagd zu gehen und der Kollegin S das Leben schwer zu machen, weil sie das "Verbrechen" begangen hatte, bei der Aufsichtsratswahl mit mehr als 1.000 Stimmen vor Hans W zu liegen und ihm neuerdings auch bei der Wahl in den Vorstand der Sterbeunterstützungskasse den Rang abgelaufen hat, so daß der Betriebsratsvorsitzende unter "ferner liefen" kam.

Um diese Niederlage auszugleichen, wurde eine "Anklage" gegen Mia S formuliert, die darin gipfelte, daß mit ihr eine Zusammenarbeit nicht möglich und deshalb die Freistellung zu entziehen sei. Obwohl eine Reihe von Mitgliedern des Betriebsrates vor diesem Schritt warnte und auf den Verlust des bisher mühsam gehaltenen Ansehens des Betriebsrates hinwies und obwohl man sich hätte sagen müssen, daß eine solche Abwahl bei der Belegschaft und insbesondere bei den Frauen auf Ablehnung stoßen müsse - zumal gegen diese Kollegin in der Führung ihres Ressorts keine Klagen zu verzeichnen waren -, kam der Antrag zur Abstimmung. Mit 19 Ja- gegen 15 Nein-Stimmen und einer Enthaltung wurde nicht nur die Durchführung der Abstimmung durchgesetzt; mit dem gleichen Stimmergebnis wurde Mia S auch abgewählt. 2 Tage später wurde in einer erneut angesetzten Betriebsratssitzung das Betriebsratsmitglied Richard W zum Nachfolger von Frau S gewählt. Diesmal waren es nur 18 Ja-Stimmen."

Es folgen die wörtliche Wiedergabe des bereits zitierten Antrages vom 13. Juli 1966 und die Bekanntgabe des Abstimmungsergebnisses. Sodann heißt es wörtlich weiter:

"Dieses Abstimmungsergebnis spricht für sich. Die räumlichen Verhältnisse des Betriebsratssitzungszimmers lassen es nicht zu, daß im besten Sinne des Wortes geheime Wahlen stattfinden können.

Jedem Mitglied ist es möglich, dem anderen in die Stimmzettel hineinzusehen. Daß dadurch vielleicht manche Mitglieder in ihrer freien

- 7 -



Entscheidung gehemmt werden, dürfte klar auf der Hand liegen. Wir richten daher in diesem Zusammenhang an die Firmenleitung die Bitte, dafür zu sorgen, daß die Möglichkeit einer wirklich geheimen Abstimmung geschaffen wird.

Hans W und jedes Betriebsratsmitglied wissen, daß es verboten ist, Wahlurnen heimlich zu öffnen. Alle wissen, daß dieses nur geschehen darf im Beisein aller beteiligten Parteien; die Öffentlichkeit darf nicht ausgeschlossen werden.

Wenn der Betriebsrat an diesen gesetzlichen Regeln nicht festhält, wenn es Mitglieder eines Betriebsrats gibt, die gegen diese Regeln verstoßen, dann ist nicht nur etwas, sondern eine ganze Menge faul. Wir hätten einmal sehen wollen, was geschehen wäre, wenn anstatt J und G zwei Mitglieder der DAG die Urnen geöffnet hätten. Diese befänden sich mit Gewißheit seit vielen Monaten nicht mehr bei den Farbenfabriken. Dafür hätten W und seine Freunde schon gesorgt.

Die DAG-Mitglieder im Betriebsrat legen jedenfalls Wert darauf, ihren Wählern die Gewißheit zu geben, daß sie es als selbstverständlich ansehen, Sauberkeit bei den nun einmal notwendigen Wahlen zu verlangen. Wenn Hans W in der Vertrauensleuteversammlung im W -H - -Haus am 13.7.1966 sagte, daß die Urnen der Außenbezirke bei allen Wahlen geöffnet worden sind, so waren sowohl die DAG wie auch - in den vergangenen Jahren - der DHV jedenfalls nicht davon unterrichtet worden. Sonst wäre eine Anzeige schon vor Jahren erfolgt."

In der Betriebsratssitzung vom 29. Juli 1966 beantragte der Betriebsratsvorsitzende, den Antrag auf Ausschluß des Antragsgegners aus dem Betriebsrat zu stellen. Zur Begründung führte er u. a. aus, der Antragsgegner habe, obwohl er über seine Geheimhaltungspflicht belehrt worden sei, in einem Zeitungs-Interview erklärt, daß er die Mitglieder der DAG ständig darüber informieren werde, was im Betriebsrat im Zusammenhang mit der staatsanwaltschaftlichen



Ermittlung wegen des Verdachts der Wahlfälschungen an persönlichen Dingen ausgefochten werde und außerhalb der Geheimhaltungspflicht für sachliche Entscheidungen des Betriebsrats liege. Der Antrag des Betriebsratsvorsitzenden wurde vom Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder angenommen.

Daraufhin hat der Betriebsrat beim Arbeitsgericht den Ausschluß des Antragsgegners aus dem Betriebsrat beantragt. Diesen Antrag hat das Arbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antragsgegner als Mitglied des Betriebsrats ausgeschlossen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde, mit der der Antragsgegner die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses begehrt. Der Betriebsrat bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Die beteiligte Firma Farbenfabriken B., L., B. werk, hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz erklärt, keine Stellungnahme abgeben zu wollen.

II. Das Landesarbeitsgericht führt zunächst aus, dem Antragsgegner sei ein schuldhafter Verstoß gegen seine Verschwiegenheitspflicht als Betriebsratsmitglied, falls eine solche überhaupt bestehe, nicht vorzuwerfen. Der Antragsgegner habe aber deshalb gegen die in § 23 Abs. 1 BetrVG erwähnten Pflichten grob verstoßen, weil er als Betriebsratsmitglied in der Öffentlichkeit, insbesondere in der Presse, Angriffe gegen den Betriebsratsvorsitzenden und einzelne Betriebsratsmitglieder gerichtet habe. Diese Angriffe seien nach Form und Inhalt unberechtigt gewesen. Dadurch habe der Antragsgegner auch gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen, das sich aus § 49 BetrVG ergebe und das auch für die



Betriebsratsmitglieder in ihrem Verhältnis zueinander gelte. Somit sei es dem Betriebsrat in seiner Mehrheit nicht zuzumuten, mit dem Antragsgegner weiter zusammenzuarbeiten, und dessen Ausschluß aus dem Betriebsrat sei gerechtfertigt.

1. Diese letzteren Ausführungen des angefochtenen Beschlusses zeigen, wie die Rechtsbeschwerde zutreffend ausführt, daß das Landesarbeitsgericht die Tragweite und Bedeutung des § 23 Abs. 1 BetrVG verkannt hat.

Nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann ein Mitglied des Betriebsrats aus diesem ausgeschlossen werden, wenn es seine gesetzlichen Befugnisse grob vernachlässigt oder seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt. Wenn hier von einer Verletzung der gesetzlichen Pflichten gesprochen wird, so ist das bei einer auf die Sache abstellenden Betrachtung ein weitergehender Begriff, der die Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse mit umfaßt. Deren ausdrückliche Erwähnung dient offenbar einer Verdeutlichung der Tatbestandsmöglichkeiten. Im Streitfall wird dem Antragsgegner allerdings nicht vorgeworfen, daß er sich bei der Wahrnehmung seiner Befugnisse als Betriebsratsmitglied nachlässig verhalten habe. Vielmehr laufen die gegen ihn erhobenen Vorwürfe darauf hinaus, daß er sich Rechte angemaßt habe, die ihm als Betriebsratsmitglied nicht zustanden, daß er also durch Überschreitung seines Amtes seine Pflichten als Betriebsratsmitglied im engeren Sinne verletzt habe.

Wenn in § 23 Abs. 1 BetrVG von den "gesetzlichen" Pflichten -- und Befugnissen -- gesprochen wird, so sind damit, wie sich aus Wortlaut sowie vor allem aus Sinn und Zweck dieser Gesetzesvorschrift ergibt, die aus dem Betriebsverfassungsrecht entspringenden Pflichten

- 10 -

- und Befugnisse - gemeint. Es steht das Amt des Betriebsrates in Rede. Diese Tragweite der Regelung folgt auch aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Der Beratung des Gesetzes im Plenum des Bundestags lag der Ausschlußbericht Drucksache Nr. I/3585 zugrunde (vgl. auch Sitzungs-Protokoll 1. Wahlperiode, 223. Sitzung, S. 10.014 D). Dieser Bericht fußte auf einem Gesetzestext, wie er später Gesetz geworden ist. Nach dem Bericht sollte der Ausschluß eines Angehörigen des Betriebsrats dann erfolgen, wenn jener das in ihn gesetzte Vertrauen dadurch enttäuscht, daß er nicht in dem "im Gesetz vorgesehenen" Umfang tätig geworden ist.

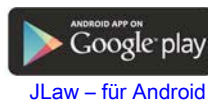
Das Gesetz fordert weiter, daß es sich, soll ein Antrag auf Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat von Erfolg sein, um eine "grobe" Pflichtverletzung handeln muß. Der Begriff der groben Pflichtverletzung ist ein Rechtsbegriff (BAG 2, 175 [179/180] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG), und zwar, bei seiner Fassung, des näheren ein unbestimmter Rechtsbegriff. Bei der Beantwortung der Frage, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für den Ausschluß erfüllt sind, steht somit dem Tatsachenrichter ein nicht unerheblicher Spielraum zu. In jedem Fall aber muß das Rechtsbeschwerdegericht nachprüfen, ob das Tatsachengericht den unbestimmten Rechtsbegriff der groben Pflichtverletzung nicht verkannt hat.

Eine solche Begriffsverkenntung folgt im Streitfall schon daraus, daß im angefochtenen Beschluß zusammenfassend und damit tragend darauf abgestellt ist, wegen des dem Antragsgegner vorzuwerfenden Verstoßes gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 49 BetrVG) sei es dem Betriebsrat in seiner Mehrheit nicht zuzumuten, mit dem Antragsgegner weiter

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zusammenzuarbeiten. Das ist in doppelter Hinsicht rechtsfehlerhaft.

a) Einmal wird damit verkannt, daß § 49 BetrVG sich auf das Verhältnis der Betriebspartner (Arbeitgeber und Betriebsrat) zueinander bezieht. Für ein Gebot an die einzelnen Betriebsratsmitglieder, mit ihren Kollegen im Betriebsrat vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, gibt diese Vorschrift nach ihrem Wortlaut, ihrer systematischen Stellung im Gesetz und ihrem Sinn nichts her. Das schließt allerdings nicht aus, daß u. U. auch ein betriebsrats-internes Verhalten eines einzelnen Betriebsratsmitglieds die Grundlagen für das dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber aufgebene vertrauensvolle Zusammenarbeiten berühren und möglicherweise sogar nachhaltig stören kann. In einem solchen Fall könnte § 49 BetrVG auch im Rahmen des § 23 Abs. 1 BetrVG Bedeutung gewinnen.

Das Landesarbeitsgericht trifft jedoch in dieser Hinsicht keine Feststellung. Deshalb verstößt die von ihm vorgenommene Heranziehung des § 49 BetrVG gegen das Gesetz.

b) Zum anderen ist es rechtsirrig, wenn das Landesarbeitsgericht darauf abstellt, ob dem Betriebsrat in seiner Mehrheit eine weitere Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner zuzumuten ist.

Die Frage nach dem Vorliegen von Ausschlussgründen im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG wird, jedenfalls sehr oft, unterschiedlich zu beurteilen sein, je nachdem, ob der Ausschlussantrag vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat gestellt wird. Im ersten Fall kommt es, wie bereits in der Entscheidung BAG 2, 175 (180) ausgesprochen ist, insbesondere darauf an, ob durch das auszuschließende Betriebsratsmitglied der Betriebsfriede nachhaltig gestört

- 12 -

oder wenigstens ernstlich gefährdet ist. Ein solches – im Streitfall eben vom Landesarbeitsgericht wenigstens bishor nicht festgestelltes – Ergebnis des Verhaltens des auszuschließenden Betriebsratsmitglieds kann allerdings auch dann die Ausschließung rechtfertigen, wenn der Betriebsrat den Ausschlußantrag gestellt hat. Die Wahrung des Betriebsfriedens ist auch eine seiner wesentlichen Aufgaben.

Hier ist es indessen verfehlt, entscheidend allein auf die Frage der Zumutbarkeit hinsichtlich der Betriebsratsmehrheit abzustellen. Es ist eine notwendige Folge des in der Bundesrepublik mit Art. 9 Abs. 3 GG anerkannten Grundsatzes des Koalitionspluralismus, daß in den Betriebsräten nicht selten miteinander rivalisierende Gewerkschaften vertreten sind. Daraus folgt weiter, daß es in den Betriebsräten häufig zu Gruppenbildungen kommt, und zwar nicht nur im Verhältnis der Gruppe der Arbeiter zu derjenigen der Angestellten, sondern ferner, wie offensichtlich im Streitfall, im Verhältnis der Mitglieder der verschiedenen Gewerkschaften zueinander. Auch von einer solchen Gruppenbildung ist, wie sich aus vielen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ergibt, der Gesetzgeber ausgegangen. Er unterstellt im Gesetz die Möglichkeit, daß in einem Betrieb nicht nur eine Gewerkschaft vertreten ist, sondern mehrere Gewerkschaften vertreten sind. In den §§ 45 Satz 1 und 49 Abs. 1 des Gesetzes wird von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften (Mehrzahl) gesprochen. Auch heißt es in den §§ 15 Abs. 2, 16 Satz 2, 23 Abs. 1 und 31 BetrVG "eine" (nicht: "die") Gewerkschaft. Schließlich sprechen die §§ 17 Abs. 2 und 18 BetrVG von "jede" Gewerkschaft. Diese von der Rechtsordnung vorausgesetzten Gegebenheiten müssen beachtet werden.

- 13 -



Da die verschiedenen im Betriebsrat vertretenen Gruppen in dem hier gemeinten weiteren Sinne selten gleich stark sind, kann, wenn es sich um die Frage des Ausschlusses eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat handelt, nicht auf die Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat abgestellt werden; andernfalls würde gegen den im Betriebsverfassungsgesetz zum Ausdruck gekommenen Gedanken eines allgemeinen Minderheitenschutzes (BAG AP Nr. 3 zu § 18 BetrVG) verstoßen, der selbst eine Folge des Koalitionspluralismus und seines oben aufgezeigten Niederschlages im BetrVG ist. Es würde übrigens auch dem nach den o. a. Gesetzesmaterialien zum Ausdruck gekommenen Gedanken nicht ausreichend Rechnung getragen, daß der Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat die Sanktion für ein Verhalten sein soll, das das in der Wahl manifestierte Vertrauen der Wähler enttäuscht. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, daß die Vertreter der Minderheit im Betriebsrat eben durch das Vertrauen der Minderheit der Wähler in ihr Amt berufen sind. Des ihr nun einmal zukommenden Schutzes müßte die Minderheit entbehren, wenn ihre Kandidaten aus dem Betriebsrat entfernt werden könnten, nur weil der Mehrheit des Betriebsrats eine Zusammenarbeit mit den Vertretern der Minderheit schon nicht zuzumuten ist.

Statt auf die Zumutbarkeit in den vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegten Sinn muß in Beachtung der oben angegebenen Gründe bei der Prüfung der Frage nach dem Vorliegen der Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 BetrVG darauf abgestellt werden, ob ein Betriebsratsmitglied das vom Gesetz geforderte und vorausgesetzte ordnungsmäßige Funktionieren des Betriebsrats durch sein - worauf der Gebrauch des



- 14 -

Wortes "grob" hindeutet – sowohl schwerwiegendes wie aber auch ihm anzurechnendes Verhalten unmöglich macht oder doch ernstlich gefährdet. Das einzelne Betriebsratsmitglied soll in einem Organ mitwirken, das bestimmte Aufgaben zu erfüllen hat; eine Pflichtverletzung – und die Vernachlässigung seiner Befugnisse – sind in Beziehung auf dieses Organ zu werten. Dabei braucht ebenso wie im Bereich der Kündigung aus wichtigem Grunde ein "anzurechnendes Verhalten" nicht immer auch ein "schuldhaftes" Verhalten zu sein. Vielmehr kann u. U. ein querulatorisches oder krankhaft boshafte Verhalten einen Ausschlussgrund darstellen. Stets muß sich ein solches Verhalten aber dahin auswirken, daß dadurch das Vertrauen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber oder zwischen Betriebsrat und Belegschaft in einem hohen Maße erschüttert wird. Auf dieses Vertrauen ist der Betriebsrat angewiesen, um seine gesetzlichen Aufgaben zum Wohle der Belegschaft, des Betriebes und der Gemeinschaft so, wie es der Gesetzgeber in § 49 BetrVG fordert, erfüllen zu können.

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

- 15 -



Das gibt allerdings den einzelnen Betriebsratsmitgliedern keinen Freibrief für jedes beliebige Verhalten. Auch das einzelne Betriebsratsmitglied hat sich vielmehr bei seiner Betriebsratstätigkeit innerhalb der Grenzen zu halten, die sich aus den allgemeinen Vorschriften der Rechtsordnung, insbesondere des Zivil- und des Strafrechts, ergeben. Betriebsverfassungsrechtlich, d. h. im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG, ist aber sein Verhalten erst dann bedeutsam, wenn es erheblich störend in das betriebliche Geschehen eingreift, indem es sich nachhaltig gegen den Betriebsfrieden richtet oder die dem Gesetz entsprechende Tätigkeit des Betriebsrats lahmlegt oder ernsthaft zu gefährden droht.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß bei der Verletzung der Pflichten – einschließlich der Vernachlässigung der Befugnisse –, die zum Ausschluß aus dem Betriebsrat führen können, damit nur diejenigen Pflichten gemeint sind, die dem Betriebsratsmitglied eben als dem Mitglied eines Kollegiums obliegen, und zwar gerade in Bezug auf die gesetzlichen Aufgaben dieses Kollegiums. Es geht somit um die Tätigkeit des Kollegiums (des Betriebsrats) als solchem. Zwar ist auch das Verhalten des einzelnen Betriebsratsmitgliedes zu seinen Betriebsratskollegen im Rahmen des § 23 Abs. 1 BetrVG u. U. nicht ohne Bedeutung. Eine solche Bedeutung erlangt es aber erst dann, wenn es auf die Tätigkeit des Betriebsrats als Kollegium ausstrahlt und auf diese in einer der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats abträglichen Weise einwirkt.

2. Wenn die Entscheidung mit den Erwägungen, mit denen sie im angefochtenen Beschluß begründet ist, nicht aufrecht erhalten werden kann, so reichen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen



- 16 -

aber auch nicht aus, um mit einer anderen Begründung den Ausschluß des Antragsgegners aus dem Betriebsrat zu rechtfertigen. Die Rechtsbeschwerde weist mit Recht darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht wesentliche Umstände, die der Antragsgegner in den Tatsacheninstanzen zur Rechtfertigung seines Verhaltens vorgetragen hat, unberücksichtigt gelassen hat.

Das gilt vor allem für die Behauptung des Antragsgegners, der Vorsitzende des Betriebsrats selbst habe die Presse an den Antragsgegner verwiesen. Es leuchtet ohne weiteres ein, daß, falls sich diese bisher vom Landesarbeitsgericht überhaupt nicht geprüfte Behauptung beweisen läßt, das Vorgehen des Antragsgegners sehr leicht in einem anderen Lichte erscheint. Der Vorwurf, der Antragsgegner habe grob pflichtwidrig gehandelt, indem er sich an die Presse gewandt habe, könnte sich, je nach Lage der Dinge, ohne weiteres jedenfalls nicht mehr mit dem zum Ausschluß aus dem Betriebsrat ausreichenden Gewicht aufrecht erhalten lassen. Allein dieser Umstand, der auch die gesamte Situation zu verschieben vermag, verbietet es schon, das Ergebnis des angefochtenen Beschlusses aufrecht zu erhalten. Der angefochtene Beschluß ist also aufzuheben.

3. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen reichen aber auch nicht aus, um dem Senat die Möglichkeit zu geben, bereits jetzt im Sinne der Zurückweisung des Antrags des Betriebsrats, d. h. im Sinne des erstinstanzlichen Beschlusses, durchzuerkennen. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt aus zu Recht - nämlich nur einen Teil der gegen den Antragsgegner vom Betriebsrat erhobenen Vorwürfe geprüft. Zur Entscheidung der Frage, ob die

- 17 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 BetrVG vorliegen, ist jedoch, wie oben bereits angedeutet, jedenfalls hier eine umfassende Erörterung und Prüfung der gesamten tatsächlichen Situation erforderlich. Nur dann läßt sich sagen, ob der Ausschluß ungerechtfertigt ist oder nicht.

Hinzukommt, daß mit Rücksicht auf die oben schon hervorgehobene Natur der hier entscheidungserheblichen Vorschrift des § 23 Abs. 1 BetrVG als eines unbestimmten Rechtsbegriffs dem Tatsachenrichter nun einmal ein nicht unerheblicher Beurteilungsspielraum einzuräumen ist. Deshalb kann die hier notwendige Interessenabwägung vom Rechtsbeschwerdegericht auch unter diesem Gesichtspunkt nur dann vorgenommen werden, wenn umfassende Tatsachenfeststellungen vorliegen. Es ist aber schon dargetan, daß das im Streitfall bisher nicht geschehen ist. Deshalb bleibt nur die Zurückverweisung der Sache in die Vorinstanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung übrig, die nach der feststehenden Rechtsprechung des Senats trotz des Wortlauts des § 96 ArbGG möglich ist.

4. Bei der hiernach erforderlichen Erörterung der Gesamtsituation wird das Landesarbeitsgericht vor allem auch die Hintergründe aufzudecken haben, die letzten Endes zu dem Gegensatz zwischen dem Antragsgegner einerseits und dem Vorsitzenden und einzelnen Mitgliedern des Betriebsrats andererseits geführt haben. Dies gehört vor allem zu einer erschöpfenden Würdigung der Gesamtsituation, die nach den obigen Erwägungen im Rahmen des § 23 Abs. 1 BetrVG anzustellen ist. Im einzelnen wird das Landesarbeitsgericht die nachstehenden Punkte erörtern müssen.



a) Nach den bisher getroffenen Feststellungen waren die Gerüchte über angebliche Wahlfälschungen bereits an die Presse gelangt, als der Antragsgegner noch im Urlaub war. Nach der Behauptung des Antragsgegners hatte, bevor sich dieser an die Presse wandte, bereits der Betriebsratsvorsitzende die Presse informiert. Dabei soll, wie schon erwähnt, der Betriebsratsvorsitzende die Zeitungsberichterstatter an den Antragsgegner verwiesen haben. Diese vom Landesarbeitsgericht bisher nicht erörterten Umstände könnten möglicherweise geeignet sein, das Vorgehen des Antragsgegners als gerechtfertigt oder doch als minder schwer erscheinen zu lassen. Ihre Erörterung darf deshalb nicht unterbleiben.

b) Soweit die bisher getroffenen Feststellungen erkennen lassen, ist es nicht ausgeschlossen, daß der Beschluß des Betriebsrats, der sich gegen Frau S richtete, eine Bestrafung darstellen sollte, weil Frau S Unregelmäßigkeiten in Verbindung mit der Betriebsratswahl zur Sprache gebracht hatte. Das wäre in der Tat ein Vorgehen gewesen, das dem Antragsgegner hätte Veranlassung geben können, ernsthafte Vorstellungen gegen das Verhalten der Mehrheit des Betriebsrats zu erheben. Denn nicht derjenige verdient eine Bestrafung, der begangene Unregelmäßigkeiten rügt, sondern der, der sie begangen hat.

In diesem Zusammenhang wäre ferner zu prüfen, ob es nicht Pflicht des Betriebsratsvorsitzenden gewesen wäre, vor der Abstimmung der gegen Frau S gerichteten Anträge der besonderen Situation der von Frau S beschuldigten Betriebsratsmitglieder Rechnung zu tragen. Wenn der Betriebsratsvorsitzende nicht wenigstens zur Erörterung gestellt hat, ob nicht



die vorerwähnten Betriebsratsmitglieder bei der Behandlung dieses Punktes im Betriebsrat oder mindestens bei der Abstimmung als persönlich von der Sache Betroffene anzusehen seien, könnte der vom Antragsgegner gegen den Betriebsratsvorsitzenden erhobene Vorwurf zum mindesten als weniger schwer erscheinen.

Es fällt nicht zuletzt auf, daß die Mehrheit des Betriebsrats durch die Aufhebung der Freistellung von Frau S zu erkennen gegeben hat, nach ihrer Ansicht sei die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds eine Vergünstigung, die diesem in seinem eigenen Interesse, nicht im Interesse der Belegschaft, eingeräumt werde. Diese Auffassung ist unrichtig. Es ist zu prüfen, ob es nicht die Pflicht des Betriebsratsvorsitzenden gewesen wäre, auch hierauf hinzuweisen. Allerdings scheint, wie sein Antrag vom 13. Juli 1966 erkennen läßt, der Antragsgegner diesem Irrtum vielleicht gleichfalls unterlegen zu sein.

c) Was den Umstand angeht, daß sich der Antragsgegner an die Presse und damit an die Öffentlichkeit gewandt und auch in dem "DAG-Informationsdienst für die Angestellten in den Farbenfabriken B, L" geschrieben hat, so ist weiter zu prüfen, ob ihm nicht andere Wege zur Verfügung standen, um das von ihm angestrebte Ziel zu erreichen. Zwar dürfte die Möglichkeit, sich im Betriebsrat selbst durchzusetzen, angesichts der Mehrheitsverhältnisse in diesem für den Antragsgegner nicht eben groß gewesen sein. Immerhin darf nicht übersehen werden, daß auch ein Teil der Mitglieder der Industriewerkschaft Chemie-Papier-Keramik im Betriebsrat den Antragsgegner bei der Abstimmung unterstützt hat.



Möglicherweise hätte, was im einzelnen noch erörtert werden muß, der Antragsgegner, bevor er sich an die Presse wandte und im DAG-Informationssdienst schrieb, die Sache nochmals in einer Betriebsratssitzung, wenigstens aber in einer Betriebsversammlung oder in einer Teilbetriebsversammlung, zur Sprache bringen müssen. Vielleicht wäre es ihm aber auch zuzumuten gewesen, mit Hilfe seiner Gewerkschaft oder der Belegschaftsmitglieder, die seiner Gewerkschaft angehörten, selbst Verfahren nach § 23 BetrVG einschließlich der Auflösung des Betriebsrats anhängig zu machen und dadurch die Berechtigung seiner Vorwürfe gegen den Betriebsratsvorsitzenden und einzelne Betriebsratsmitglieder gerichtlich klären zu lassen.

Ob eine Verpflichtung besteht, Streitpunkte der vorliegenden Art erst einmal betriebsintern zu klären zu versuchen, läßt sich nicht allgemein beurteilen. Hierbei kommt es stets auf die Lage des einzelnen Falles, insbesondere auf die Hintergründe und die Gesamtsituation an.

d) Auch auf die vom Betriebsrat gegen den Antragsgegner für die Zeit nach Erlaß des erstinstanzlichen Beschlusses im vorliegenden Verfahren erhobenen Vorwürfe wird das Landesarbeitsgericht seine Prüfung erstrecken müssen. Es ist nicht außer acht zu lassen, daß dieser Beschluß geeignet sein konnte, dem Antragsgegner in dem Gefühl, im Recht zu sein, zu bestärken. Andererseits ist es nicht ausgeschlossen, daß der Antragsgegner nach Erlaß des erstinstanzlichen Beschlusses in diesem Verfahren ein Verhalten zur Schau getragen hat, das sich bei der auch hier erforderlichen Gesamtbetrachtung als grobe Pflichtverletzung darstellen könnte.

5. Eine Zurückverweisung der Sache in die Vorinstanz wäre allerdings dann nicht notwendig, wenn sich der Ausschluß des Antragsgegners aus dem Betriebsrat schon aufgrund einer Verletzung der Schweigepflicht durch ihn rechtfertigen ließe. Das ist aber, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, nicht der Fall.

a) Die Ansichten, inwieweit ein Mitglied des Betriebsrats zur Verschwiegenheit verpflichtet ist, sind geteilt. Für eine weitgehende Schweigepflicht sprechen sich vor allem aus Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 7. Aufl., § 55 Anm. 13; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 253; derselbe BB 57, 715. Demgegenüber wird überwiegend eine über § 55 BetrVG hinausgehende Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder verneint (vgl. Bobrowski-Gaul, Arbeitsrecht, 5. Aufl., S. 697/698; Bührig, Der Betriebsrat 58, 307; Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 30 Anm. 5; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 30 Anm. 13 und § 55 Anm. 8 b; Maus, Handbuch VIII, § 30 BetrVG Anm. 9; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Band III S. 169; Woll, Die Mitbestimmung 57, 184; wohl auch Monjau, BB 56, 232). Der Senat schließt sich der letztgenannten Ansicht an.

b) Mit Ausnahme des – hier Streitlos nicht anwendbaren – § 55 BetrVG enthält das Gesetz jedenfalls keine eindeutige Vorschrift über eine Schweigepflicht des Betriebsrats. Es ist aber nicht anzunehmen, daß der Gesetzgeber bei dessen Bedeutung diesen Punkt übersehen hätte. Die gegenteilige Annahme ist gerechtfertigt, wie sich übrigens auch aus dem, wenn auch später erlassenen PersVG ergibt. In § 60 ist dort die grundsätzliche Schweigepflicht der Personalratsmitglieder ausdrücklich statuiert.

c) Entgegen Fitting-Kraegeloh-Auffarth und Neumann-Ducsberg kann eine Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder aus § 30 BetrVG nicht gefolgert werden. Dort ist die Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzungen angeordnet. Das hat seinen guten Sinn; diese Regelung ist geeignet, eine freie Diskussion zu erleichtern. Dafür, daß daraus aber auch eine Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder herzuleiten wäre, gibt diese Vorschrift nicht genügend her.

d) Nach § 41 Satz 2 BetrVG sind auch die Betriebsversammlungen nicht öffentlich. Niemand hat daraus geschlossen, daß eine allgemeine Schweigepflicht hierüber bestehe (vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO., § 41 Anm. 23). Bei der Zusammensetzung und der Größe der Betriebsversammlung wäre dies auch nicht angängig. Es ist zum mindesten bedenklich, aus der immerhin gleichlautenden Vorschrift des § 30 BetrVG einen so weitgehenden Schluß zu ziehen.

Nach § 42 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muß der Betriebsrat in der Betriebsversammlung über seine Tätigkeit berichten. Diese Tätigkeit spielt sich in der Hauptsache in den Betriebsratssitzungen ab. Wenn die Betriebsratsmitglieder über den Verlauf dieser Sitzungen zur Verschwiegenheit verpflichtet wären, ließe sich dies mit der oben genannten Vorschrift nicht vereinbaren.

e) Das bedeutet nun nicht, daß kein Fall denkbar wäre, in dem ein Bericht eines Betriebsratsmitglieds über den Verlauf von Betriebsratssitzungen eine große Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG darstellte. Das Gegenteil ist der Fall. Es ist durchaus möglich, daß durch das Mitteilen von Dingen einschließlich ihrer Veröffentlichung in der Presse und

in gewerkschaftlichen Informationen, die selbst ihrer Natur nach geheimzuhalten sind, die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats ernstlich gefährdet oder sogar lahmgelegt wird. Dabei kommt es auf den Einzelfall an, ob die Nichteinhaltung der Schweigepflicht auch eine grobe Pflichtverletzung ist. Des näheren ist etwa zu denken an vertrauliche Mitteilungen von Belegschaftsmitgliedern gegenüber Betriebsratsmitgliedern, durch deren vom Betriebsrat zu vertretendes Bekanntwerden das in ihn gesetzte und für seine Arbeit unerläßliche Vertrauen gestört wird. Zu denken ist z. B. an noch im Stadium des Entstehens befindliche Betriebsratsbeschlüsse, deren Zustandekommen durch ein zu frühzeitiges Bekanntwerden nachdrücklich gefährdet wird. Ferner kann auch von Bedeutung sein, daß Berichte über Betriebsratssitzungen Ausfluß einer krankhaft boshaften oder querulatorischen Einstellung sein können, die, wie schon betont, u. a. ihrerseits wieder als eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 BetrVG zu werten sind. Auch der Form nach besonders anstößige Darstellungen und Verlautbarungen werden sehr oft grobe Pflichtverletzungen sein, mögen sie auch mit einer Schweigepflicht selbst nichts zu tun haben, sondern auf andere Weise die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats berühren.

f) Um solche Tatbestände handelte es sich aber, soweit die bisher getroffenen Feststellungen erkennen lassen, im Streitfall nicht. Hier geht es vielmehr um Dinge, die bereits im Grunde durch die Presse bekannt waren, bevor der Antragsgegner tätig wurde. Angesichts dessen hatten die Belegschaft der Beteiligten zu 3) und darüber hinaus angesichts der Bedeutung des Unternehmens der Beteiligten zu 3)



auch die Bevölkerung von L ein berechtigtes Interesse zu erfahren, welche Einstellung der Betriebsrat zu diesen Vorgängen vertrat. Die Veröffentlichung in dem DAG-Informationsdienst ist übrigens auch der Form nach nicht besonders grob.

Eines Eingehens auf die vom Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang erörterte Frage des Verschuldens des Antragsgegners bedarf es hiernach nicht. Vielmehr muß gesagt werden, daß der Ausschluß des Antragsgegners aus dem Betriebsrat bei dem vorliegenden Sachverhalt nicht etwa schon deshalb gerechtfertigt ist, weil der Antragsgegner gegen seine Schweigepflicht als Betriebsratsmitglied verstoßen hätte. Daran ändert auch die Behauptung des Antragstellers nichts, daß dessen Vorsitzender Schweigen befohlen habe. Zu einer solchen Anordnung war der Betriebsratsvorsitzende nicht befugt; er ist nicht Vorgesetzter der Betriebsratsmitglieder. Ob der Betriebsrat in seiner Mehrheit einen solchen bindenden Beschluß zu fassen berechtigt ist, bedarf hier keiner Prüfung. Denn einen solchen Beschluß hat der Betriebsrat selbst nicht behauptet.

6. Bei der Zurückverweisung hat der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht.

gez. Dr. Müller, zugleich für
den im Urlaub befindlichen
Rundesrichter Wichmann

Dr. Schröder

Dr. Rothweiler

Kettner

