



## Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

**OVG: 6 B 78/25**

VG:

### **Beschluss**

In der Personalvertretungssache

1.

2.

– Antragsteller –

Verfahrensbevollmächtigte  
zu 1:

zu 2:

**gegen**

– Antragsgegner –

Verfahrensbevollmächtigte:

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Böttjer und Kräkel und die ehrenamtlichen Richter Janzen und Klewin am 2. April 2025 beschlossen:

**Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird abgelehnt.**

## Gründe

L Die Antragsteller sind die Geschäftsführung und der Personalrat von A, einem Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen. Sie möchten dem Antragsgegner per einstweiliger Verfügung die Ausübung seines Amts als Mitglied des Personalrats von A untersagen lassen, bis im Hauptsacheverfahren (OGV Bremen – 6 LP 74/25) rechtskräftig über den Ausschluss des Antragsgegners aus dem Personalrat entschieden wurde.

Mit Datum vom 30.06.2024 wurde ein 17-seitiger Abschlussbericht einer Geschäfts- und Organisationsuntersuchung (im Folgenden: GOU) über den Eigenbetrieb A erstellt, die der Senator für Finanzen durchgeführt hatte. Der Bericht endet mit elf Empfehlungen für Veränderungen in der Struktur, der Arbeitsweise und den Aufgaben des Eigenbetriebs. Er wurde am 03.09.2024 durch den Senator für Finanzen per E-Mail übermittelt an die Geschäftsführung des Eigenbetriebs, den Personalratsvorsitzenden, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, einen Vertreter des Gesamtpersonalrats sowie Mitarbeitende der senatorischen Behörde, die mit der Aufsicht über den Eigenbetrieb befasst sind. Der Personalratsvorsitzende stellte den Bericht den anderen Personalratsmitgliedern zur Verfügung. In einer Besprechung am 04.09.2024 wurde der Bericht zwischen dem Senator und den Adressaten der E-Mail vom 03.09.2024 erörtert. Auch in der Personalratssitzung vom 11.09.2024 wurde der Bericht diskutiert. Es wurde besprochen, dass der Personalrat zu dem Bericht eine Stellungnahme abgeben wolle. Ob diesbezüglich ein förmlicher Beschluss gefasst wurde, ist zwischen den Beteiligten streitig. Am 18.09.2024 und am 19.09.2024 übersandte die Geschäftsführung des Eigenbetriebs eine an einer Stelle leicht überarbeitete Version des Berichts per E-Mail an die Abteilungs- und Stabsstellenleitungen (14 Empfänger), den Personalrat und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Die Mitarbeitenden wurden von der Geschäftsführung am 23.09.2024 im Intranet über die elf abschließenden Empfehlungen des Berichts informiert, nicht aber über dessen übrigen Inhalt. Am 15.10.2024 wandte sich der Personalratsvorsitzende in einer E-Mail an alle Beschäftigten. Darin informierte er darüber, dass vom Senator für Finanzen eine GOU durchgeführt wurde. Er wies darauf hin, dass die Erkenntnisse aus der GOU – die er nicht näher konkretisierte – nur nach einem Mitbestimmungsverfahren umgesetzt werden könnten; ferner wies er auf die Beteiligungsrechte der Beschäftigten nach der einschlägigen Dienstvereinbarung hin. Die E-Mail endet mit dem Satz: „*Wir werden am Ball bleiben und Euch über neue Ereignisse informieren*“. An der folgenden Personalratssitzung am 16.10.2024 nahm ein Mitglied der Geschäftsführung teil; auch der Antragsgegner war anwesend. Die Geschäftsführung bat den Personalrat, den Bericht weder intern noch extern zu veröffentlichen. Die Antragsteller tragen vor, die Mehrheit der Personalratsmitglieder habe diese Auffassung geteilt. In erster Instanz hat der Antragsgegner den Sachverhalt ebenso dargestellt (vgl. S. 2 des Schriftsatzes vom

16.01.2025). Unstreitig ist, dass ein Beschluss vom Personalrat nicht gefasst wurde. Vor dem Oberverwaltungsgericht trägt der Antragsgegner nun vor, nur der Personalratsvorsitzende habe geäußert, er wolle dem Wunsch der Geschäftsführung nach Geheimhaltung des Berichts entsprechen, während er selbst und ein anderes Personalratsmitglied widersprochen hätten. Auf die Schweigepflicht sei nicht hingewiesen worden (Schriftsatz vom 24.03.2025, S. 5). In einem Monatgespräch am 30.10.2024 wurde die Angelegenheit ebenfalls erörtert. Ob der Antragsgegner dabei anwesend war, ist streitig. Inhaltlich schildern die Beteiligten den Ablauf des Gesprächs jeweils ähnlich wie den Ablauf der Personalratssitzung vom 16.10.2024. Am 13.11.2024 fand in Anwesenheit des Senators für Finanzen eine Personalversammlung statt, auf der u.a. die GOU thematisiert wurde. Am 14.11.2014 versandte der Antragsgegner an den Verteiler „\_alle (A) Standorte“ eine E-Mail mit folgendem Text:

„Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,  
da ich nach der Personalversammlung von einigen Beschäftigten angesprochen wurde,  
ob man diesen Bericht nicht in Gänze bekommen könnte, möchte ich die interessierten  
Beschäftigten bitten, mir oder B eine persönliche Mail zu schreiben. Wir werden dann  
diesen Beschäftigten den ganzen Bericht als auch die Stellungnahme unserer PR-  
Fraktion zur Verfügung stellen.“

Der Antragsgegner versandte den Bericht mindestens an zwei Beschäftigte tatsächlich.

Am 15.11.2024 forderte die Geschäftsführung den Antragsgegner auf, eine Verbreitung des Berichts zu unterlassen. Mit E-Mail vom 16.11.2024 teilte der Antragsgegner der Geschäftsführung mit, dass sein Vorgehen seines Erachtens keinen Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht darstelle. Es sei für ihn „*selbstverständlich, wenn dieses Papier massiv die Arbeitsbedingungen der Belegschaft verändern soll, dieses nicht unter Verschluss zu halten und den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.*“ Er forderte die Geschäftsführung auf, zur Klärung der Angelegenheit „*gegen mich Klage zu erheben*“.

Am 10.12.2024 hat der Personalrat einen Antrag auf Ausschluss des Antragsgegners beim Verwaltungsgericht gestellt (12 K 3102/24). Er ist der Auffassung, der Antragsgegner habe seine Schweigepflicht grob verletzt und damit das Vertrauen in seine künftige Amtsführung erschüttert. Die Geschäftsführung hat sich dem Antrag angeschlossen. Der Antragsgegner hat erwidert, dass der Bericht bei der Übersendung an die Personalratsmitglieder nicht als vertraulich gekennzeichnet gewesen sei. Auch wenn die Mehrheit der Personalratsmitglieder der Auffassung gewesen sei, dass der Bericht nicht veröffentlicht werden solle, sei ein entsprechender Beschluss nicht gefasst worden. Der Bericht sei

ferner den Abteilungsleitungen übersandt worden. Zudem seien seine wesentlichen Inhalte durch die Informationen im Intranet und auf der Personalversammlung in der Dienststelle bekannt gewesen. Damit habe der Bericht nicht der Schweigepflicht unterlegen. Nachdem die Geschäftsführung ihn ausdrücklich angewiesen habe, den Bericht nicht weiter zu verteilen, habe er dies auch nicht mehr getan. Nach der Dienstvereinbarung „Grundsätze und Verfahren bei der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“ hätten die Beschäftigten einen Anspruch auf Informationen über Ziele und Rahmenbedingungen von Organisationsentwicklungsprozessen und den Rahmen der Beschäftigtenbeteiligung. Es sei ihm allein um Transparenz gegangen.

Am 12.12.2024 hat die Geschäftsführung beim Verwaltungsgericht beantragt, dem Antragsgegner per einstweiliger Verfügung vorläufig die Ausübung seines Amts als Personalratsmitglied zu untersagen (12 V 3138/24).

Das Verwaltungsgericht hat am 24.01.2025 sowohl über den Antrag auf Ausschluss des Antragsgegners aus dem Personalrat (12 K 3102/24) als auch über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (12 V 3138/24) verhandelt. Am Ende der Verhandlung hat das Verwaltungsgericht zunächst im Verfahren 12 K 3102/24 einen Beschluss verkündet, wonach der Antragsgegner aus dem Personalrat ausgeschlossen wird. Anschließend hat die Vorsitzende Richterin die Beteiligten darauf hingewiesen, dass sich mit dieser Entscheidung der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (12 V 3138/24) erledigt habe. Daraufhin haben alle Beteiligten das Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Verfügung übereinstimmend für erledigt erklärt.

Die Entscheidung, den Antragsgegner aus dem Personalrat auszuschließen, hat das Verwaltungsgericht wie folgt begründet: Nach § 25 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG könne das Verwaltungsgericht ein Personalratsmitglied wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten ausschließen. Der Antragsgegner habe gegen seine Schweigepflicht verstößen und dadurch seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt. Gemäß § 57 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG habe ein Personalratsmitglied über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihm aufgrund seiner Zugehörigkeit zum Personalrat bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht gelte nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen (§ 57 Abs. 2 BremPersVG). Der Abschlussbericht zur GOU sei dem Antragsgegner in seiner Funktion als Personalratsmitglied zur Kenntnis gelangt und falle daher unter die Schweigepflicht. Dafür habe es weder einer ausdrücklichen Bezeichnung als „vertraulich“ durch die Geschäftsführung noch eines ausdrücklichen Beschlusses des Personalrats bedurft. Der

Bericht sei nicht offenkundig gewesen, denn er sei nicht für jedermann bzw. die gesamte Belegschaft des Eigenbetriebs offen zugänglich gewesen. Nur 15 Führungskräfte und die Mitglieder der Mitbestimmungsorgane hätten ihn gekannt. Die Informationen im Intranet und auf der Personalversammlung hätten sich nur auf einzelne Aspekte und die abschließenden Empfehlungen des Berichts bezogen, nicht aber auf den Bericht als Ganzes. Es handle sich bei dem Bericht auch nicht um eine Angelegenheit von so geringer Bedeutung, dass sie keiner Geheimhaltung bedarf. Der Bericht habe unstreitig eine erhebliche Bedeutung für die Dienststelle und ihre Beschäftigten. Der Verstoß gegen die Schweigepflicht sei eine grobe Pflichtverletzung, denn er sei von solchem Gewicht, dass er das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung durch den Antragsgegner zerstöre oder zumindest schwer erschüttere. Der Antragsgegner sei sich der erheblichen Bedeutung des Abschlussberichts für die Dienststelle und die Beschäftigten bewusst gewesen. Ihm sei bekannt gewesen, dass die Geschäftsführung in Gesprächen um eine vertrauliche Behandlung gebeten und die Mehrheit der Personalratsmitglieder eine Veröffentlichung abgelehnt habe. Dennoch habe er über einen sehr breiten E-Mail-Verteiler eine Weitergabe des Berichts angeboten und diesen in mindestens zwei Fällen auch tatsächlich weitergegeben. Die Schwere des Verstoßes werde nicht durch ein eventuelles Informationsrecht der Beschäftigten aus der Dienstvereinbarung „Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“ relativiert. Die Dienstvereinbarung sehe nicht vor, dass einzelne Personalratsmitglieder mögliche Informationsdefizite durch eigenmächtiges Handeln beseitigen. Zudem ergebe sich aus der Dienstvereinbarung nicht, dass sämtliche Beschäftigte zu jedem Zeitpunkt eines Organisationsentwicklungsprozesses umfassend zu informieren seien.

Der Antragsgegner hat gegen den ihm am 03.02.2025 zugestellten Beschluss des Verwaltungsgerichts am 03.03.2025 Beschwerde zum Oberverwaltungsgericht erhoben. Mit Schreiben vom selben Tag hat er dem Personalrat mitgeteilt, dass er solange, wie der Beschluss des Verwaltungsgerichts nicht rechtskräftig sei, sein Amt als Personalratsmitglied weiter ausüben dürfe. Er forderte den Personalrat auf, ihn wieder zu den Sitzungen zu laden, ihm sämtliche erforderlichen Vorgänge zur Verfügung zu stellen und ihm die Amtsausübung zu ermöglichen.

Am 07.03.2025 hat die Geschäftsführung beim Oberverwaltungsgericht beantragt, dem Antragsgegner bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung im Verfahren über seinen Ausschluss aus dem Personalrat durch einstweilige Verfügung die Ausübung seines Amtes als Personalratsmitglied zu untersagen. Der Antragsteller habe durch den schwerwiegenden Verstoß gegen seine Schweigepflicht den Betriebsfrieden erheblich gestört. Er zeige keine Einsicht und habe angekündigt, auch zukünftig Angelegenheiten

und Tatschen, die ihm als Personalratsmitglied bekannt gemacht wurden, betriebsöffentlich zu machen. Daher sei eine auch nur vorübergehende weitere Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner bis zur rechtskräftigen Entscheidung über seinen Ausschluss unzumutbar. Der Personalrat hat sich dem Antrag mit Schriftsatz vom 14.03.2025 angeschlossen.

Der Antragsgegner beantragt, den Antrag abzulehnen. Die Antragsteller hätten die Dringlichkeit der Sache selbst herbeigeführt, indem sie in erster Instanz ihren dort gestellten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung für erledigt erklärt haben. Der Hinweis der Vorsitzenden Richterin am Verwaltungsgericht, der Erlass einer einstweiligen Verfügung habe sich durch den Beschluss, den Antragsgegner aus dem Personalrat auszuschließen, erledigt, sei unzutreffend gewesen. Die Mitgliedschaft im Personalrat ende erst, wenn dieser Beschluss rechtskräftig wird. Zudem könne ein vorläufiges Verbot der Amtsausübung nur in Ausnahmefällen verhängt werden. Es müsse mit hoher Wahrscheinlichkeit eine grobe Pflichtverletzung vorliegen, die so schwer wiege, dass es unzumutbar sei, eine Amtsausübung des Personalratsmitglieds vorübergehend bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Ausschluss hinzunehmen. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Er, der Antragsgegner habe nach der Anweisung der Geschäftsführung vom 15.11.2024, eine Veröffentlichung des Berichts zu unterlassen, den Bericht nicht mehr weiterverbreitet. In seiner E-Mail vom 16.11.2024 habe er zwar eine von der Ansicht der Geschäftsführung abweichende Rechtsauffassung geäußert, aber keineswegs angekündigt, den Bericht auch weiterhin Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. In einer E-Mail vom 21.11.2024 habe er einem interessierten Mitarbeiter mitgeteilt, dass er die „Verteilaktion ruhend stellen [werde], bis es zu einer endgültigen Klärung gekommen ist“. Davon abgesehen sei auch sein Ausschluss aus dem Personalrat nicht gerechtfertigt. Es habe keine Verständigung von Personalrat und Geschäftsführung darüber gegeben, den Abschlussbericht den Beschäftigten nicht zugänglich zu machen. Es habe darüber unterschiedliche Auffassungen zwischen dem Personalratsvorsitzenden einer- und ihm sowie einem weiteren Personalratsmitglied andererseits gegeben. Ein Beschluss sei nicht gefasst worden. Daher sei die Auffassung des Verwaltungsgerichts, er habe durch die Weitergabe des Berichts gezeigt, dass er sich nicht an Absprachen mit der Dienststellenleitung und an Mehrheitsentscheidungen des Personalrats halte, unzutreffend. Da er sich in den Diskussionen mit der Geschäftsführung offen für eine Weitergabe des Berichts an die Beschäftigten ausgesprochen habe, hätte die Geschäftsführung ihn auf seine Schweigepflicht hinweisen müssen. Wäre dies geschehen, hätte er sich trotz seiner abweichenden Meinung daran gehalten.

## II. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist unbegründet.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung wäre, dass eine vorläufige Untersagung der weiteren Ausübung des Personalratsmandats durch den Antragsgegner zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. § 70 Abs. 2 BremPersVG, § 85 Abs. 2 ArbGG, § 940 ZPO). Es müssen ein Verfügungsanspruch (unten Ziff. 1) und ein Verfügungsgrund (unten Ziff. 2) glaubhaft gemacht sein. Letzteres ist den Antragstellern nicht gelungen.

**1.** Ein „Verfügungsanspruch“ wäre glaubhaft gemacht, wenn mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen wäre, dass der Antragsgegner im Hauptsacheverfahren nach § 25 Abs. 1 BremPersVG aus dem Personalrat ausgeschlossen werden wird. Ob dies der Fall ist, kann dahinstehen, weil ein Verfügungsgrund nicht glaubhaft gemacht wurde.

**2.** Die Antragsteller haben einen „Verfügungsgrund“ nicht glaubhaft gemacht.

Der „Verfügungsgrund“ sind die Umstände, die eine Entscheidung im Eilverfahren erforderlich machen, weil sonst die Rechtsverwirklichung im Hauptsacheverfahren gefährdet erscheint (vgl. Bernard/ Roos, in: Natter/ Gross, ArbGG, 3. Aufl. 2025, § 85 Rn. 51; Baden, in: Altvater/Baden u.a., BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 108 Rn. 207). Das bedeutet vereinfacht gesagt: Die Verhinderung einer weiteren Personalratstätigkeit des Antragsgegners muss so dringend sein, dass nicht bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Ausschluss abgewartet werden kann.

a) Allerdings fehlt der Verfügungsgrund entgegen der Auffassung des Antragsgegners nicht deshalb, weil die Antragsteller nicht alles Erforderliche getan hätten, um eine Ausübung des Personalratsmandats durch den Antragsgegner schnell zu unterbinden.

Zwar kann den Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht verlangen, wer durch treuwidriges Zuwarten die Eilbedürftigkeit selbst herbeigeführt hat (vgl. Bernard/ Roos, in: Natter/ Gross, ArbGG, 3. Aufl. 2025, § 85 Rn. 51). Dass die Antragsteller ihren früheren Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Verwaltungsgericht für erledigt erklärt haben, war jedoch kein „treuwidriges Zuwarten“. Dazu ist es nur deshalb gekommen, weil die Vorsitzende Richterin des Verwaltungsgerichts die Auffassung vertreten hat, dass sich der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch den Beschluss des Verwaltungsgerichts über den Ausschluss des Antragsgegners erledigt habe. Dieser richterliche Hinweis war zwar unzutreffend, da der Ausschluss solange nicht wirksam wird, wie der Beschluss des Verwaltungsgerichts noch nicht rechtskräftig ist. Daher bestand nach wie vor eine Notwendigkeit, vorläufig zu regeln, ob der Antragsgegner sein

Personalratsmandat ausüben darf oder nicht. Gleichwohl ist es kein treuwidriges Verhalten, wenn ein Prozessbeteiligter einem richterlichen Hinweis folgt – mag er auch unzutreffend gewesen sein. Hinzu kommt, dass ausweislich des Sitzungsprotokolls alle Verfahrensbeteiligten – also auch der Antragsgegner – das damalige einstweilige Verfügungsverfahren übereinstimmend für erledigt erklärt haben. Es wäre dem – anwaltlich vertretenen – Antragsgegner damals unproblematisch möglich gewesen, die Abgabe einer Erledigungserklärung zu verweigern, wenn er meinte, das Verfahren habe sich nicht erledigt. Es ist eher der Antragsgegner, der sich treuwidrig verhält, wenn er sich vor dem Verwaltungsgericht den Erledigungserklärungen der Antragsteller angeschlossen hat und nun vor dem Oberverwaltungsgericht einwendet, das damalige Verfahren sei gar nicht erledigt gewesen.

**b)** Jedoch erscheint dem Oberverwaltungsgericht eine vorläufige Untersagung der Personalratstätigkeit des Antragsgegners deswegen nicht erforderlich, weil es sich bei der ihm vorgeworfenen Verletzung der Schweigepflicht um einen einmaligen Vorgang handelt, der Antragsgegner langjähriges Personalratsmitglied ist und es keine konkreten Anhaltspunkte dafür gibt, dass während des gerichtlichen Verfahrens über den Ausschlussantrag weitere Pflichtverletzungen drohen.

Vor dem Erlass einer einstweiligen Verfügung ist vom Gericht eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen, die einerseits berücksichtigt, dass ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung der Ausschluss aus dem Personalrat erst mit Rechtskraft der Entscheidung des Verwaltungsgerichts und damit nach einem erheblichen Zeitablauf wirksam werden kann, andererseits aber auch berücksichtigt, dass bei Erlass der einstweiligen Verfügung dem Antragsgegner die Möglichkeit, sich an der Personalratsarbeit zu beteiligen, für die Dauer des Hauptsacheverfahrens unwiederbringlich genommen würde, selbst wenn es letztlich nicht zu einem Ausschluss aus dem Personalrat kommen sollte (vgl. Bernard/ Roos, in: Natter/ Gross, ArbGG, 3. Aufl. 2025, § 85 Rn. 53). Eine Untersagung der Amtsausübung im Wege der einstweiligen Verfügung ist daher der Ausnahmefall und setzt voraus, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit eine grobe Pflichtverletzung von solcher Schwere vorliegt, dass eine auch nur vorübergehende Zusammenarbeit mit dem betreffenden Personalratsmitglied unzumutbar ist (Kröll, in: Altvater/Baden u.a., BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 30 Rn. 30; Ricken, in: BeckOK BPersVG, 19. Ed. Stand 01.01.2025, § 30 Rn. 47; Schwarze, in: Richardi/Dörner/Weber/Annuß, Personalvertretungsrecht, 6. Aufl. 2024, § 30 BPersVG Rn. 39, jeweils m.w.N.).

Ein solcher Ausnahmefall ist vorliegend nicht glaubhaft gemacht worden. Der Antragsgegner mag mit der Weitergabe des Berichts an zwei Beschäftigte mit hoher Wahrscheinlichkeit eine grobe Pflichtverletzung begangen haben. Diese wiegt bei Berücksichtigung aller Umstände des Falls aber nicht so schwer, dass den Antragstellern eine Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens nicht vorübergehend zugemutet werden kann.

Der Antragsgegner meint zwar immer noch, im Recht gewesen zu sein, als er allen Beschäftigten die Weitergabe des Berichts angeboten und ihn dann auch tatsächlich an (mindestens) zwei Beschäftigte weitergegeben hat. Zugleich hat er aber sowohl im gerichtlichen Verfahren als auch gegenüber Beschäftigten, die ihn später um den Bericht gebeten haben, geäußert, dass er den Bericht nicht mehr weitergeben werde, bis die Sache gerichtlich geklärt ist. Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass der Antragsgegner sich daran nicht hält, liegen nicht vor. Obgleich der Antragsgegner den Bericht an zwei Beschäftigte weitergegeben hat, ist dies wegen des engen zeitlichen und inneren Zusammenhangs beider Weitergaben letztlich als eine Pflichtverletzung zu werten. Aus der Akte ergibt sich ferner, dass der Antragsgegner seit 2010, also seit ca. 15 Jahren, Personalratsmitglied ist. Andere Pflichtverstöße als die Verletzung der Schweigepflicht im Zusammenhang mit dem GOU-Bericht werden von den Antragstellern nicht benannt. Angesichts der langjährigen, anscheinend ordnungsgemäßen Zusammenarbeit des Antragsgegners mit der Dienststellenleitung und dem übrigen Personalrat, der Einmaligkeit der ihm vorgeworfenen Pflichtverletzung und des Fehlens einer Wiederholungsgefahr solange das Hauptsacheverfahren andauert, ist es für die Antragsteller zumutbar, mit dem Antragsgegner vorübergehend weiter zusammenzuarbeiten, bis rechtskräftig über seinen Ausschluss entschieden ist. Um diesen Zeitraum möglichst kurz zu halten, hat das Oberverwaltungsgericht die Hauptsache schon für den kommenden Monat terminiert.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 70 Abs. 2 BremPersVG, § 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG).

gez. Dr. Maierhöfer

gez. Böttjer

gez. Kräkel

gez. Janzen

gez. Klewin