

**Gericht/Institution:** Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
**Erscheinungsdatum:** 24.06.2020  
**Entscheidungsdatum:** 23.06.2020  
**Aktenzeichen:** 14 TaBV 75/19  
**Quelle:**   
**Norm:** § 23 BetrVG

---

### **Betriebsrat bei Leichtmetallfelgenhersteller aufgelöst**

Das LArbG Düsseldorf hat den Betriebsrat eines Herstellers von Leichtmetallfelgen auf Antrag der Arbeitgeberin aufgelöst, weil der Betriebsrat grob gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen hat.

Die Arbeitgeberin unterhält einen Betrieb zur Herstellung von Leichtmetallfelgen mit ca. 689 Mitarbeitern. Dort wurde im Jahr 2018 ein 13-köpfiger Betriebsrat gebildet. Die Arbeitgeberin stellte einen Antrag gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG auf Auflösung des Betriebsrates. § 23 Abs. 1 BetrVG verlangt eine objektiv erheblich Pflichtverletzung, die offensichtlich schwerwiegend ist. Das ArbG Solingen hatte entschieden, dass der Betriebsrat aufgelöst wird.

Das LArbG Düsseldorf hat den Betriebsrat aufgelöst und die Entscheidung des ArbG Solingen bestätigt.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist dies unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der betrieblichen Gegebenheiten und des Anlasses der Pflichtverletzung zu beurteilen. Ein grober Verstoß des Betriebsrats sei anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsrats untragbar erscheine. Dies sei der Fall und ergebe sich insbesondere daraus, dass der Betriebsrat sich weigerte mit dem Personalleiter, der von der Arbeitgeberin als zuständiger Ansprechpartner benannt war, zusammenzuarbeiten. Er habe diese Weigerungshaltung förmlich beschlossen und tatsächlich über einen längeren Zeitraum nachhaltig umgesetzt. Kraft ihrer Organisationshoheit obliege es der Arbeitgeberin, für sie den Ansprechpartner zu bestimmen. Selbst wenn der Personalleiter nicht in allen Punkten konform mit dem Betriebsverfassungsrecht handelte, habe der Betriebsrat nicht im Wege der Selbsthilfe die Zusammenarbeit mit ihm einstellen können. Vielmehr habe er sich mit den Mitteln des Betriebsverfassungsrechts zur Wehr zu setzen. Durch die Nichtzusammenarbeit mit dem Personalleiter verstoße der Betriebsrat unter Abwägung aller Umstände offenkundig und schwerwiegend gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Antrag eines Quorums von Arbeitnehmern auf Auflösung des Betriebsrats sei unzulässig, weil es nach der Antragsrücknahme an dem erforderlichen Quorum fehle.

Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig. Dem Betriebsrat steht mangels Zulassung der Rechtsbeschwerde die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde an das BAG zu. Erst mit Eintritt der Rechtskraft ist der Betriebsrat aufgelöst.

#### **Vorinstanz**

ArbG Solingen, Beschl. v. 04.10.2019 - 1 BV 27/18

*Quelle: Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf v. 23.06.2020*

© juris GmbH