**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Die Auflösung des Betriebsrats: Was Betriebsräte beachten sollten!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Die Verweigerung der Zusammenarbeit mit der Personalleitung kann ein Auflösungsgrund sein - Die wichtigsten Info's für Betriebsräte gibt's im diesem Artikel**!

### **Es ist nichts neues….**

Arbeitgeber und Betriebsrat vertreten häufig gegensätzliche Meinungen. Dennoch müssen einvernehmliche Lösungen gefunden werden.

### Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Pflicht, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten

Das **Arbeitsgericht Solingen** hat kürzlich dem Antrag eines Arbeitgebers auf Auflösung des Betriebsrats stattgegeben, weil dieser unter anderem die Zusammenarbeit mit der Personalleitung verweigert hatte. **Wir klären auf: Über Rechte und Pflichten von Betriebsräten!**

### **Grundsätzlich gilt…**

Verletzt der [Betriebsrat](https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/betriebsrat) die **Pflicht vertrauensvoller Zusammenarbeit**, kommt **§23 BetrVG** ins Spiel: Über diese Norm besteht die Möglichkeit, den Betriebsrat auf Antrag durch gerichtliche Entscheidung aufzulösen.

### Aber was bedeutet vertrauensvolle Zusammenarbeit? Und was sind die gesetzlichen Pflichten des Betriebsrats?

Gesetzliche Pflichten finden sich zum Großteil im Betriebsverfassungsgesetz. Aber auch aus anderen Gesetzen lassen sich einige Pflichten des Betriebsrats ableiten.

Um die Voraussetzungen für die Auflösung des Betriebsrats zu erfüllen muss **eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten vorliegen.**

Im vorliegenden Fall des Arbeitsgerichts (ArbG Solingen, Beschluss vom 04.10.2019, Az: 1 BV 27/18)  hatte der Betriebsrat. Der Betriebsrat ist in Unternehmen und Betrieben eine Institution, welche die Arbeitnehmerinteressen vertritt und an betrieblichen Entscheidungen mitwirkt. Sein Ziel ist es dabei immer, die Interessen der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Jeder eigenständige Betrieb, welcher über mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer verfügt, hat die Möglichkeit einen Betriebsrat zu gründen. Das aktive Wahlrecht zur Betriebsratswahl übt aus, wer berechtigterweise… Mehr nicht nur die Zusammenarbeit mit der Personalleitung verweigert, sondern zusätzlich auch falsche Aussagen über den Arbeitgeber gemacht und teilweise sogar rechtsmissbräuchliche Verfahren eingeleitet. All das, ohne zuvor mit diesem verhandelt zu haben. Es erscheint letzten Endes auch als sehr bedeutend für die Entscheidung, dass die Richter **auch in Zukunft unter den vorliegenden Umständen keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen** Betriebsrat. Der Betriebsrat ist in Unternehmen und Betrieben eine Institution, welche die Arbeitnehmerinteressen vertritt und an betrieblichen Entscheidungen mitwirkt. Sein Ziel ist es dabei immer, die Interessen der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Jeder eigenständige Betrieb, welcher über mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer verfügt, hat die Möglichkeit einen Betriebsrat zu gründen. Das aktive Wahlrecht zur Betriebsratswahl übt aus, wer berechtigterweise… **Mehr und Arbeitgeber** erwarteten.

**Schuldhaftes Verhalten des Betriebsrats ist nicht erforderlich**

Es ist letztlich nicht erforderlich, dass Betriebsräte schuldhaft handeln. Im Ergebnis spielt es daher keine Rolle, ob die Pflichtverletzung beabsichtigt war: **Das einfache Vorliegen der Pflichtverletzung ist ausreichend.**

### Wann nehmen die Gerichte einen Auflösungsgrund an?

Anhand des aktuellen Urteils lassen sich folgende **grobe Voraussetzungen für die Annahme eines Auflösungsgrundes** zusammenfassen:

1. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich uneins
2. Betriebsrat verletzt gesetzliche Pflichten
3. **in grober Art und Weise**
4. auch zukünftig kann die vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht erwartet werden

**Wann liegt eine grobe Pflichtverletzung vor?**

Die Pflichtverletzung muss grob sein, um eine Auflösung des Betriebsrats zu rechtfertigen. **Um von dieser ausgehen zu können muss eine erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung vorliegen**. Diese Einschätzung ist vom Einzelfall abhängig. **Erforderlich ist es aber in jedem Fall, dass die weitere Amtsausübung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls als untragbar erscheint.** Zur Beurteilung sind individuelle betriebliche Gegebenheiten maßgeblich. Auch der jeweilige Anlass der Pflichtverletzung wird in die Bewertung mit hereinspielen. Eine Frage, die man sich in dem Zusammenhang stellen könnte, wäre beispielsweise: **Muss der aufgelöst werden, um die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung zu sichern oder wiederherzustellen?**

### Beispiele für grobe Pflichtverletzungen

Zur groben Orientierung hier noch ein paar **Beispiele für grobe Pflichtverletzungen** des Betriebsrats:

* Die **Nichtdurchführung** erforderlicher **Betriebsratssitzungen**
* Die **Nichtbestellung** eines **Betriebsratsvorsitzenden** und Stellvertreters
* Das **Unterlassen** der Bildung eines **Betriebsratsausschusses**
* **Das Unterlassen** der Einberufung von **Betriebsversammlungen und der Erstattung von Tätigkeitsberichten**
* Die **Nichtberücksichtigung der betrieblichen Belange und der Interessen** der Belegschaft bei der Festlegung der zeitlichen Lage von Betriebsversammlungen
* Die Behandlung **unzulässiger Themen auf Betriebsratsversammlungen**
* Das Fassen von **Beschlüssen**, die **gegen Schutzvorschriften** verstoßen (z.B. gegen das Arbeitszeitgesetz)

### Achtung: Schon die einmalige grobe Pflichtverletzung kann ausreichen

**Hierbei gilt jedoch**: Die Wahrscheinlichkeit der Annahme einer groben Pflichtverletzung steigt, je mehr Pflichtverletzungen in der Vergangenheit begangen worden. Die Gerichte haben bei der Bewertung einen gewissen **Beurteilungsspielraum,** welcher es schwierig macht an dieser Stelle pauschale Aussagen zu treffen.

### Beschwerderecht des Betriebsrats

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann der Betriebsrat das **Rechtsmittel der Beschwerde** einlegen. Teilt auch das LAG die Auffassung der Vorinstanz, so kann – wenn das Gericht dies zulässt – das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde, andernfalls das der Nichtzulassungsbeschwerde eingesetzt werden. Das Bundesarbeitsgericht ist hier für beide Rechtsbehelfe zuständig. Hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, so wird dieses Urteil rechtskräftig: Es besteht hier also keine Möglichkeit mehr ein Rechtsmittel einzulegen.

### Fazit

**Es bleibt festzuhalten:** Im Zweifel sind die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit der Auflösung des Betriebsrats nicht allzu hoch: Bei Unsicherheiten sollte so früh wie möglich Rechtsrat eingeholt werden.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)