

# Betriebsratsvorsitzender lehnt 150.000 € ab

## Abfindung

Dass Geld alleine nicht immer zählt, hat gerade der Automobilzulieferer Georg Fischer aus Mettmann erfahren. Das Unternehmen kündigte seinem freigestellten Betriebsratsvorsitzenden Halit Efetürk fristlos. Angeblich hatte er eigenmächtig einen unbezahlten zweitägigen Urlaub angetreten, obwohl die Urlaubsbewilligung vorher mehrfach ausdrücklich abgelehnt worden sei. Vor Gericht lehnte der Betriebsratsvorsitzende die Zahlung einer Abfindung von 150.000 € ab.



Redaktion

Stand: 24.1.2016

Lesezeit: 02:30 min



Bereits seit 15 Jahren ist Halit Efetürk bei der Gießerei beschäftigt, er ist freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Dann der Rauswurf.

Die Arbeitgeberin wirft ihm laut Arbeitsgericht vor, er habe quasi „im Alleingang“ immer wieder gegen das so genannte Koppelungsverbot verstoßen. Er nutze Beteiligungsrechte missbräuchlich aus, indem er z.B. die Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen standardmäßig verweigere, um ein anderes Ziel zu erzwingen – nämlich die Wiedereinstellung früherer Mitarbeiter und die Übernahme von Auszubildenden. Auch sonst blockiere er nahezu jede Maßnahme der Arbeitgeberin. Damit verstoße er massiv gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

## Keine Einigung

Die Arbeitgeberin, die ca. 1.050 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, beantragte beim Arbeitsgericht Düsseldorf die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ihres Betriebsratsvorsitzenden. Hilfsweise verlangte sie, den Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat auszuschließen.

Anfang Dezember trafen sich die Parteien zur Güteverhandlung vor Gericht. Doch eine gütliche Einigung war nicht in Sicht. Wie die Rheinische Post berichtet, regte der Richter einen Vergleich an: Gegen eine Abfindung von 150.000 Euro solle der Betriebsratsvorsitzende das Unternehmen verlassen. Halit Efetürk lehnte ohne weiteres ab.

## Und jetzt?

Das Gericht wird die Frage klären müssen, ob der Betriebsratsvorsitzende unerlaubt, so Georg Fischer, der Arbeit ferngeblieben ist und ob die fristlose Kündigung rechtmäßig war. Verneint das Gericht diese Frage, geht es noch um den hilfsweise gestellten Antrag des Arbeitgebers: den Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat auszuschließen (siehe Kasten).

*Am 10. März geht es mit dem Termin zur Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf weiter.*

## Ausschluss aus dem Betriebsrat – geht das?

Ein Betriebsratsmitglied kann durch das Arbeitsgericht seines Amtes enthoben werden, so sieht es § 23 Abs. 1 BetrVG vor – aber nur dann, wenn eine grobe Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten vorliegt. Den Antrag auf Ausschluss können ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Betriebsrat stellen.

Gerichte haben eine grobe Verletzung von Amtspflichten beispielsweise in folgenden Fällen angenommen:

- Die Gleichsetzung der Betriebsratsvorsitzenden und ihrer Methoden mit dem Diktator Adolf Hitler durch die Äußerung, 33 habe sich auch schon so einer an die Macht gesetzt mit solchen Methoden. Dies sei eine solche Diffamierung, dass das betreffende Betriebsratsmitglied im Betriebsrat nicht mehr tragbar sei (Hessisches Landesarbeitsgericht vom 23.05.2013, Az. 9 TaBV 17/13).

- Der Betriebsrat führte keine Betriebsversammlungen durch, obwohl er laut Betriebsverfassungsgesetz einmal im Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen hat. Das Gericht beschloss die komplette Auflösung des Betriebsrats (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 13.03.2014, 6 TaBV 5/13)
- Ein Betriebsratsvorsitzender gab auf einer Betriebsversammlung persönlicher Daten eines Beschäftigten bekannt. Ohne dessen Einwilligung zitierte er wörtlich aus dem Bewerbungsschreiben und würdigte den Mitarbeiter so herab. Vertrauliche Informationen zu veröffentlichen, sei eine grobe Verletzung der Amtspflichten, so das Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 09.01.2013 (12 TaBV 93/12).

#### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG   © 2025**