



## Betriebsratswahl 2018: Wahlempfehlungen Arbeitgeber müssen sich bei der Betriebsratswahl mit Wahlkampfehlungen zurückhalten

Betriebsräte sind Arbeitnehmersvertreter auf Betriebsebene. Sie haben Mitbestimmungs- und sonstige Beteiligungsrechte. Das verleitet Arbeitgeber nicht selten dazu, sich bei Betriebsratswahlen durch Empfehlungen einbringen zu wollen. Die Rechtsprechung setzt hier jedoch sehr enge Grenzen.

August 2017, Tobias Grambow

Das Betriebsverfassungsgesetz verbietet die Behinderung der Betriebsratswahl sowie deren Beeinflussung durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen. Hinzu kommt, dass die Arbeitsgerichte dem Arbeitgeber eine umfassende Neutralitätspflicht auferlegen. Er soll sich aus der Betriebsratswahl gänzlich heraushalten. Bei Verstößen kann eine strafrechtliche Verfolgung drohen. Zudem kann die Wahl anfechtbar sein. Einstweilige Unterlassungsverfügungen sind denkbar.

Der Arbeitgeber darf die Arbeit des Wahlvorstands nicht erschweren. So ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Betriebsratswahl erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen (siehe hierzu das Insight Betriebsratswahl 2018: Ausstattung des Wahlvorstands). Er muss die im Betrieb beschäftigten Mitglieder des Wahlvorstands von der Arbeitspflicht freistellen, wenn dies für die Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich ist.

Es stellt eine Wahlbehinderung dar, wenn der Arbeitgeber die Stimmabgabe unmöglich macht oder erschwert, zum Beispiel indem er Arbeitnehmern oder dem Wahlvorstand den Zugang zum Betrieb beziehungsweise zur Stimmabgabe verwehrt. Auch Versetzungen oder Kündigungen sind untersagt, wenn so den Arbeitnehmern die Möglichkeit genommen werden soll, sich wählen zu lassen oder zu wählen. Umgekehrt besteht jedoch keine Veranlassung, von solchen Maßnahmen Abstand zu nehmen, nur

weil Betriebsratswahlen anstehen. Der Arbeitgeber muss also beispielsweise Umstrukturierungen nicht verschieben oder von geplanten Kündigungen aus Gründen, die nicht in der Betriebsratswahl liegen, Abstand nehmen.



Es kann eine Behinderung der Betriebsratswahl darstellen, wenn der Arbeitgeber Wahlwerbung generell oder für einzelne Listen oder Kandidaten unterbindet oder beschränkt. Andererseits ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet Kandidaten für das Sammeln von Stützunterschriften oder für Wahlwerbung von der Arbeit freizustellen. Unzulässig wäre nur, diese Betätigungen generell zu untersagen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat es als unzulässige Beeinflussung einer Betriebsratswahl angesehen, dass ein Arbeitgeber eine Gruppe von Kandidaten tatsächlich und finanziell bei der Herstellung einer Wahlzeitung unterstützt hat. Die Landesarbeitsgerichte Hessen und Hamburg kamen in einem Fall, in dem ein Arbeitgeber Stützunterschriften für eine bestimmte Vorschlagsliste gesammelt hat, zum gleichen Urteil. Untersagt sein soll auch die Äußerung von Unmut über den derzeitigen Betriebsrat, die durch ihn verursachten Kosten oder die Zahl der vom Betriebsrat initiierten Gerichtsverfahren. Der Arbeitgeber darf nach der Rechtsprechung keine Wahlempfehlungen abgeben. Selbst die Ermunterung von Mitarbeitern, sich zur Wahl zu stellen, soll gegen die Neutralitätspflicht verstoßen.

Eine Auseinandersetzung des Autors mit den Entscheidungen der Arbeitsgerichte wird in der Septemerausgabe des ComplianceBeraters erscheinen.

### Praxisempfehlung:

Arbeitgebern ist zu empfehlen, sich im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen mit Äußerungen und Einflussnahmen zurückzuhalten, auch wenn die Rechtsprechung diesbezüglich nicht immer überzeugt.

### Ansprechpartner:

Tobias Grambow

E-Mail: [grambow@buse.de](mailto:grambow@buse.de) | Tel: +49 30 327942-37

Web Version: <http://buse.de/insights/betriebsratswahl-2018-wahlempfehlungen/>