



BR-News

Ausgabe 6 – Betriebsratswahl 2018

Was darf der Arbeitgeber wegen Beeinflussung oder Behinderung der Betriebsratswahl nicht? Wichtige Beispiele!

Februar 2018

Die Vorbereitung und die Durchführung der Betriebsratswahl sind für den Betriebsrat schon aufwändig genug. Dies gilt vor allem wegen der vielen dabei zu beachtenden Wahlvorschriften, mit denen er sich im Allgemeinen nur alle vier Jahre genauer auseinandersetzt. Diese Lage verschärft sich zudem, wenn der Arbeitgeber sich in die Wahl einmischt. Auch wenn die Betriebsratswahl sein eigenes Unternehmen betrifft, muss der Arbeitgeber dabei gewisse Grenzen einhalten.

Der Arbeitgeber darf die Wahl des Betriebsrats nicht behindern und darf sie auch nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.


Der Arbeitgeber darf die Wahl nicht behindern (§ 20 Abs. 1 BetrVG).

Jedes Verhalten, mit dem der Arbeitgeber die Einleitung und die Durchführung der Wahl erschwert oder durch das die Wahl unmöglich wird, ist ihm untersagt. Irrelevant ist dabei, ob sich das Verhalten auch tatsächlich auf den Wahlausgang auswirkt. Allein das Verhalten an sich hat der Arbeitgeber schon zu unterlassen.

Das Verbot bezieht sich nicht nur auf die Stimmabgabe selbst, sondern umfasst das gesamte Wahlverfahren, also alle Handlungen, die mit der Wahl zusammenhängen wie die Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlhelfer, die Aufstellung von Wahlvorschlägen, die Stimmauszählung, die Bekanntgabe des Wahlergebnisses, die Anfechtung der Wahl etc.

Der Arbeitgeber darf die Stimmabgabe nicht erschweren oder unmöglich machen, also den Zugang zum Betrieb oder zur Stimmabgabe nicht verwehren. Er muss dem Wahlvorstand auch die für die Wahl erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen und darf die sich an der Wahl beteiligenden Gruppen nicht unterschiedlich behandeln (z. B. durch Zulassung von Wahlwerbung im Intranet nur für bestimmte Kandidaten oder Listen).

Der Arbeitgeber darf sein Unternehmen jedoch umstrukturieren, also Betriebe spalten oder zusammenlegen. Solange die Umstrukturierung nicht den Zweck hat, die Betriebsratswahl zu beeinflussen, ist sie zulässig, auch wenn sich dadurch die Zusammensetzung des Betriebsrats ändert.



Keine Behinderung im Sinne des § 20 Abs. 1 BetrVG ist allerdings die Wahlpropaganda für oder gegen einen Kandidaten oder für oder gegen eine Liste. Dies gilt selbst dann, wenn die Propaganda wahrheitswidrig ist.

§ 20 BetrVG schützt lediglich die Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer, jedoch nicht deren Willensbildung.

Der Arbeitgeber darf die Wahl nicht beeinflussen (§ 20 Abs. 2 BetrVG).

Verboten ist ihm jede Begünstigung oder Benachteiligung mit dem Ziel, auf die Wahlbeteiligten einzuwirken, sodass sie ihre Wahlbefugnisse nicht nach ihrer eigenen Willensentscheidung, sondern im Sinne des Arbeitgebers ausüben. Die Wahl des Betriebsrats soll allein auf der freien Entscheidung der Wahlberechtigten beruhen.

Der Arbeitgeber darf die Wahl einerseits nicht dadurch beeinflussen, dass er Nachteile wie Kündigungen oder Versetzungen auf einen schlechteren Arbeitsplatz zufügt oder androht. Andererseits darf er auch keine Vorteile wie Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Versetzungen auf einen besseren Arbeitsplatz oder Geschenke gewähren oder versprechen, um die Wahl zu beeinflussen. Der Arbeitgeber darf eine einzelne Gruppe von Kandidaten im Gegensatz zu anderen Gruppen auch nicht finanziell unterstützen oder Stützunterschriften für eine einzelne Vorschlagsliste sammeln.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Pflichten aus § 20 BetrVG, kann dies nicht nur auf betrieblicher Ebene Konsequenzen haben und zu einer Wahlanfechtung führen. Sein Verhalten kann auch strafrechtlich relevant werden, wenn er dabei vorsätzlich handelt und durch sein Verhalten die Betriebsratswahl auch tatsächlich behindert oder beeinflusst. In diesem Fall kann ihm eine Geld- oder sogar Freiheitsstrafe drohen (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Erforderlich für ein Strafverfahren ist ein Strafantrag, den u. a. auch der Betriebsrat stellen kann (§ 119 Abs. 2 BetrVG).

Damit es aber schon nicht zu einer Wahlanfechtung oder sogar zu einer strafrechtlichen Verfolgung des Arbeitgebers kommt, gilt – wie bei allen anderen Themen der Betriebsratsarbeit – auch bei der Betriebsratswahl, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wahren und respektvoll miteinander umgehen sollten.

Das bedeutet für den Arbeitgeber, all das zu unterlassen, was die Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats behindert.

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog](http://www.draxinger-law.de) unter www.draxinger-law.de.