

Betriebsratswahlen 2026 – was dürfen Arbeitgeber?

Vom 1. März bis 31. Mai 2026 stehen in vielen deutschen Betrieben turnusmäßige Betriebsratswahlen statt. Für die Arbeitnehmer eine wichtige Angelegenheit, gibt sie ihnen doch die Chance, die Arbeitnehmer ihres Vertrauens zu wählen, denen sie am meisten zutrauen, dass sie ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen. Für die Arbeitgeber sind die Betriebsratswahlen ebenfalls eine wichtige Angelegenheit, weil bei der Wahl entschieden wird, welche Arbeitnehmer in den nächsten vier Jahren ihr Ansprechpartner sein werden, wenn es um Fragen der Mitwirkung und Mitbestimmung durch das Betriebsratsgremium geht.

Die Wahlvorstände, die allein für den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl zuständig sind, lassen sich üblicherweise schulen, weil die Herausforderungen, die das Wahlverfahren mit sich bringt, enorm sind. Der Spruch „Jede Betriebsratswahl ist anfechtbar“ kommt nicht von ungefähr, denn im Betriebsverfassungsgesetz und in der dazugehörigen Wahlordnung lauern Fallstränge, über die schon hochkarätige Juristen gestolpert sind.

Die Arbeitgeber hingegen sehen sich als Zuschauer der Veranstaltung, lediglich die Personalabteilung bricht in Schweiß aus, weil sie als Zulieferer von notwendigen Informationen für den Wahlvorstand in ständiger Bereitschaft steht. Aus Sorge, dass man ihnen Wahlbeeinflussung oder Wahlbehinderung vorwerfen könnte (was sehr gern sehr vorschnell von bestimmten Interessengruppen getan wird), verhalten sie sich still und warten auf das Wahlergebnis. Oftmals würden sie aber gern im Vorfeld der Wahl oder im Wahlkampf Einfluss nehmen. Insbesondere dann, wenn sie sich engagierte und kompetente Arbeitnehmer als Betriebsräte wünschen, mit denen sie auf Augenhöhe vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten könnten, von solchen Personen im jetzigen Betriebsrat aber weit und breit nichts zu sehen ist.

„Arbeitgeber fragen uns Rechtsanwälte immer wieder, wie weit sie denn gehen dürfen,“ erzählt die Fachanwältin Ingrid Brand-Hückstädt. „Sie haben wirklich Sorge, dass durch ihr falsches Handeln die Wahl anfechtbar würde oder insgesamt die Stimmung im Betrieb unter den Arbeitnehmern sich gegen sie wendet. Fakt ist: Arbeitgeber dürfen mehr als sie glauben!“

Natürlich sind die Handlungsmöglichkeiten zunächst durch die Wahlschutzbestimmungen des § 20 BetrVG eingeschränkt, also keine Behinderung der Wahl, keine Androhung von Nachteilen oder Gewährung von Versprechen oder Vorteilen. Zulässige Wahlwerbung, z.B. in den Pausenzeiten, muss gestattet werden und da der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl genauso trägt wie alle anderen Kosten der Betriebsratsarbeit, gehen nicht nur die betriebswirtschaftlichen Kosten, sondern auch die Bereitstellung von Materialien, Papier, Urne, Räumlichkeiten usw. zu seinen Lasten. Zudem ist er verpflichtet, alle Unterlagen und Auskünfte an den Wahlvorstand zu übersenden, die dieser für die Vorbereitung der Wahl benötigt, z.B. die Wählerliste.

„Aber es gibt keine strikte Neutralitätspflicht für Arbeitgeber im Wahlkampf,“ betont Fachanwältin Ingrid Brand-Hückstädt. „Die Mitarbeiter müssen wie bei jeder demokratischen Wahl frei entscheiden können, wen sie wählen wollen. Eine Wahlbeeinflussung durch den Arbeitgeber liegt erst dann vor, wenn er konkrete Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder Vorteilen gegenüber Arbeitnehmern vornimmt, er also z.B. mit einer Kündigung oder Versetzung droht oder – andersherum – einem Arbeitnehmer mehr Urlaub oder zusätzliche Geldleistungen bewilligt, damit dieser in seinem Sinne seine Stimme für einen bestimmten Arbeitnehmer abgibt.“

Diese Beispiele zeigen, dass ansonsten eine Menge geht:

- Arbeitgeber müssen sich nicht jeder Äußerung zur Betriebsratswahl enthalten,
- sie dürfen auch kritische Äußerungen zu einzelnen Betriebsräten oder Kandidaten machen,
- sie dürfen sogar die Belegschaft aufrufen, alternative Wahlvorschlagslisten aufzustellen und für diese zu kandidieren.

„Nichts davon ist Wahlbeeinflussung. Selbst Sympathiebekundungen für einzelne Listen oder Kandidaten sind erlaubt. Die Betriebsratswahl findet ja nicht in einer Blase statt, in der plötzlich alle bisherigen Emotionen, Sympathien und persönliche Beurteilungen keine Rolle mehr spielen. Diese Meinung vieler Betriebsräte, die sich dadurch persönlich angegriffen fühlen, ist doch auch völlig lebensfremd,“ kritisiert Brand-Hückstädt.

Dennoch ist in jedem Fall Sensibilität und Fingerspitzengefühl erforderlich. „In einer guten Unternehmenskultur ist es zudem wichtig, dass der Arbeitgeber immer wieder klar macht – am besten nicht nur in Wahlkampfzeiten –, dass er den Betriebsrat als kooperativen, gleichwertigen Sozialpartner schätzt, und dass es für den einzelnen Arbeitnehmer keinen Nachteil bedeutet, wenn er sich in den Betriebsrat wählen lässt,“ betont Fachanwältin Ingrid Brand-Hückstädt. „Das Gegenteil sollte der Fall sein, denn Potentiale und das Wissen von Arbeitnehmern ist ein Vorteil für den ganzen Betrieb und die Arbeitnehmer,“ so die Fachanwältin abschließend.