Betriebsverfassungsrecht

»DB1259841

RA/FAArbR Dr. Joachim Wichert, Frankfurt/M.

Meinungsfreiheit vs. Betriebsrats(wahl)behinderung

– Dürfen Arbeitgeber und leitende Angestellte den Betriebsrat kritisieren oder bei Betriebsratswahlen Partei ergreifen? –

RA/FAArbR Dr. Joachim Wichert ist tätig bei aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB in Frankfurt/M. und Berlin.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Kritik am Betriebsrat ist verpönt, jedenfalls wenn sie von Arbeitgebern oder leitenden Angestellten ausgeübt wird. Schnell ist dann von strafbarer Betriebsratsbehinderung die Rede. Ähnlich sieht es bei betriebsöffentlichen Äußerungen von Arbeitgebern und leitenden Angestellten zu den Betriebsratswahlen aus. Das verstoße gegen ein Neutralitätsgebot, welches aber in keinem Gesetz aufzufinden ist. Auf der Strecke bleibt die Meinungsfreiheit, auf die sich auch Arbeitgeber und leitende Angestellte berufen können.

I. Einleitung

„Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten ...“: Das verbürgt Art. 5 Abs. 1 GG. Beginnend mit dem Lüth-Urteil[1] hat das BVerfG die herausragende Bedeutung dieses Menschenrechts immer wieder hervorgehoben.

Die Meinungsfreiheit gilt auch im Betrieb. Der Arbeitnehmer darf seine Meinung am Arbeitsplatz äußern, auch wenn sie dem Arbeitgeber nicht passt. Er darf den Arbeitgeber und seine Unternehmensführung betriebsintern und in gewissem Umfang sogar öffentlich kritisieren. Die Kritik darf durchaus scharf und polemisch sein. Die Grenze ist erst bei Beleidigung, Schmähkritik oder unwahren Tatsachenbehauptungen erreicht.[2]

Entsprechendes gilt für den Betriebsrat und seine Mitglieder. Betriebsinterne Kritik am Arbeitgeber ist erlaubt, auch wenn sie scharf und polemisch ausfällt.[3] In diesen Zusammenhang passt, dass auch Gewerkschaften den Arbeitgeber während eines Arbeitskampfs in ungewöhnlich scharfer Form angehen dürfen.[4] Auch das ist u.a. durch die Meinungsfreiheit gedeckt.

Wie aber steht es um die Meinungsfreiheit, wenn sie zur Kritik am Betriebsrat gebraucht wird? Erstaunlicherweise scheint ihre Bedeutung in solchen Fällen schlagartig abzunehmen.[5] Der Arbeitgeber soll sich von vornherein neutral verhalten – vor allem bei Betriebsratswahlen, aber auch im betrieblichen Alltag. Leitende Angestellte werden gerne pauschal als Repräsentanten des Arbeitgebers gewertet, die sich dann ebenso zurückzunehmen hätten. Die Kritik von „normalen“ Arbeitnehmern an ihrem Betriebsrat wird kaum problematisiert, so als käme sie in der Praxis nicht vor. Oder aber es wird pauschal unterstellt, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Kritik am Betriebsrat angestiftet hätte, um gesetzeswidrige Zwecke zu erreichen. Sehr schnell steht dann der Vorwurf der Betriebsratsbehinderung im Raum. Dieser Vorwurf wiegt umso schwerer, als er gem. § 119 BetrVG strafbewehrt ist. Nur einige wenige gerichtliche Entscheidungen thematisieren überhaupt die Meinungsfreiheit bei Kritik am Betriebsrat. So hat unlängst das LAG Hessen in einer Reihe von parallelen Entscheidungen ausführlich dazu Stellung genommen, wann die am Schwarzen Brett geäußerte Betriebsratskritik leitender Angestellter von der Meinungsfreiheit gedeckt ist.[6] Erstaunlicherweise werden aber diese Entscheidungen in der Kommentarliteratur bislang nicht einmal zur Kenntnis genommen. Auch das BVerfG hat dieses Thema schon einmal angesprochen und die angefochtene arbeitsgerichtliche Entscheidung deutlich kritisiert.[7] Aber auch dieses Urteil des BVerfG wird bislang in Rspr. und Literatur weitgehend ignoriert.

Verliert die Meinungsfreiheit ihre herausragende Bedeutung, wenn sie zur Kritik am Betriebsrat gebraucht wird? Wann ist Kritik am Betriebsrat von der Meinungsfreiheit gedeckt, wann eine Betriebsratsbehinderung oder eine Betriebsratswahlbehinderung? Sind auch leitende Angestellte oder sogar normale Arbeitnehmer an solche Grenzen gebunden? Diesen Fragen widmet sich der Beitrag.

II. Schutzbereich der Meinungsfreiheit

1. Meinungsfreiheit als eines der „vornehmsten Menschenrechte überhaupt“

Für das BVerfG gehört die Meinungsfreiheit zu den *„vornehmsten Menschenrechten überhaupt“*.[8] Sie ist *„für eine freiheitlich-*

1 BVerfG vom 15.01.1958 – 1 BvR 400/51, RS0812695 = NJW 1958 S. 257.

2 BAG vom 18.12.2014 – 2 AZR 265/14, RS1046471 = NZA 2015 S. 797; BAG vom 07.07.2011 – 2 AZR 355/10, DB 2012 S. 58 = NZA 2011 S. 1412.

3 LAG Hessen vom 02.05.2003 – 12 Sa 742/01, RdV 2005 S. 172: „Mitglieder eines Personalrats sind nicht gehindert, sich bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einer Sprechweise zu bedienen, die sonst im Umgang zwischen Vorgesetzten und Untergebenen unüblich ist. Auch eine unangemessene Schärfe im Ausdruck kann zulässig sein, so lange nicht die Diffamierung der Person im Vordergrund steht oder die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber systematisch gestört wird.“ Ähnlich weit LAG Berlin-Brandenburg vom 05.06.2014 – 10 TaBVGA 146/14, RS0851775: Vergleich der Arbeitsbedingungen im Betrieb mit denen im KZ sei durch die Meinungsfreiheit gedeckt; vgl. auch DKKW-BetrVG/Berg, 15. Aufl. 2016, § 2 Rn. 37.

4 LAG Düsseldorf vom 17.08.2012 – 8 SaGa 14/12, RS0853977: „Betrüger“, „Dieb“, „jemanden, der bescheißt“.

5 Beispielhaft für diese Sichtweise ErfK/Schmidt, 18. Aufl. 2018, Art. 5 GG Rn. 29.

6 LAG Hessen vom 02.09.2013 – 16 TaBV 44/13 (RS0856018), 16 TaBV 46/13 (RS0856019), 16 TaBV 47/13 (RS0856020), 16 TaBV 48/13 (RS0856021), 16 TaBV 49/13 (RS0856022), 16 TaBV 50/13 (RS0856023); vgl. auch LAG Hessen vom 18.04.2016 – 16 TaBV 80/15, RS1208912, wo es um die Erstattung der Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats in den vorgenannten Verfahren ging.

7 BVerfG vom 08.10.1996 – 1 BvR 1183/90, RS1009653 = NZA 1997 S. 158, zur verwandten Problematik der Pressefreiheit bei Betriebsratskritik. Dort heißt es u.a.: „Die Entscheidung des LAG lässt nicht erkennen, dass es sich der Auswirkung seines Beschlusses auf die Pressefreiheit der Beschwerdeführerin bewusst war. Es fehlt nicht allein an einer ausdrücklichen Erwähnung von Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG. Auch sinngemäß ist das LAG nicht auf das Grundrecht eingegangen.“

8 BVerfG vom 15.01.1958, a.a.O. (Fn. 1); Jarras, in: Jarras/Pieroth (Hrsg.), GG, 14. Aufl. 2016, Art. 5 GG Rn. 3; ErfK/Schmidt, a.a.O. (Fn. 5), Art. 5 GG Rn. 3; NK-GA/Frieling, 2016, Art. 5 Rn. 1.

demokratische Staatsordnung ... schlechthin konstituierend."[9] Denn ohne Meinungsfreiheit gäbe es keine (öffentliche) Auseinandersetzung um Ideen, Werte oder politische Einzelfragen.

Ähnlich formuliert es der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) im Hinblick auf die in Art. 10 EMRK gewährleistete Meinungsfreiheit: *„Freedom of expression constitutes one of the essential foundations of a democratic society, one of the basic conditions for its progress and for the development of every man."*[10]

Die Meinungsfreiheit bezieht sich aber nicht nur auf den demokratischen Meinungsbildungsprozess. Sie ist auch *„unmittelbarster Ausdruck der menschlichen Persönlichkeit in der Gesellschaft"*.[11] Dies meint die überragende Bedeutung der Meinungsfreiheit auf die private Kommunikation und das Bedürfnis, sich daran zu beteiligen. Das gilt für alle Themen – auch für solche, die keinen Bezug zu politischen Fragen haben.[12] Ohne Bedeutung ist weiterhin, zu welchen Zwecken die jeweilige Meinung geäußert wird. So ist eine Meinung auch dann geschützt, wenn sie zur Erlangung wirtschaftlicher Vorteile geäußert wird.[13]

Die Meinungsfreiheit schützt demgemäß das Recht eines jeden Einzelnen, das zu sagen, was er sagen will. Ob die geäußerte Meinung richtig, wertvoll oder nachprüfbar ist, spielt keine Rolle.[14] Auch die Äußerung von falschen oder unsinnigen Meinungen ist geschützt. Die eigene Meinung muss nicht besonnen, zurückhaltend oder wertschätzend vorgebracht werden. Selbst scharfe, polemische und beleidigende Kritik ist grds. erlaubt.[15]

Die Meinungsfreiheit ist nicht nur ein Abwehrrecht gegen staatliche Eingriffe. Vielmehr stellt sie eine Wertentscheidung dar, die auch im Verhältnis der Bürger und Privatpersonen untereinander durchzusetzen ist.[16] Diese „Ausstrahlungswirkung" ist besonders intensiv bei Maßnahmen oder Entscheidungen zu berücksichtigen, die dazu geeignet sind, die Bereitschaft zu mindern, künftig von der Meinungsfreiheit Gebrauch zu machen.[17] Strafrechtliche Sanktionen, wie in § 119 BetrVG vorgesehen, dürften dafür in hohem Maße geeignet sein.

2. Abgrenzung von Meinungsäußerung und Tatsachenbehauptung

Art. 5 Abs. 1 GG schützt Meinungen. Aber was genau ist darunter zu verstehen? Das BVerfG legt den Begriff Meinung weit aus. Dazu gehören zunächst Ansichten, Einschätzungen, Stellungnahmen und Urteile, gleich auf welchem Gebiet.[18] Kennzeichnend dabei ist das subjektive Dafürhalten und Werten. Deshalb wird dies üblicherweise in dem Begriff Werturteil zusammengefasst.[19]

Von der subjektiven Meinung ist die Tatsachenbehauptung abzugrenzen. Juristisch gesehen sind Tatsachen objektiv nachprüfbar und des Beweises zugänglich. Grds. unterfallen auch Tatsachenbehauptungen der Meinungsfreiheit, denn sie sind regelmäßig die Grundlage für die Meinungsbildung, insofern sind Tatsachen und Meinungen untrennbar miteinander verknüpft.[20] Nur ausnahmsweise mögen Tatsachenbehauptungen keinen Bezug zu einer Meinung haben, etwa bloße statistische Angaben. In dem Fall mag Art. 5 Abs. 1 GG nicht einschlägig sein.

Anders sieht es mit bewusst unwahren Tatsachenbehauptungen aus: Bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen und solche, deren Unwahrheit bereits im Zeitpunkt der Äußerung unzweifelhaft feststeht, sind nicht durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützt.[21] Allerdings dürfen die Anforderungen an die Wahrheitspflicht nicht überspannt werden; denn dies könnte wiederum die Funktion der Meinungsfreiheit beeinträchtigen.[22] Auch ist es nicht zulässig, aus einem Gesamtkontext einzelne Äußerungen isoliert als unwahre Tatsachenbehauptungen herauszugreifen und dem Schutz des Art. 5 Abs. 1 GG zu entziehen.[23]

Ob eine Äußerung ihrem Schwerpunkt nach als Werturteil oder als Tatsachenbehauptung zu bewerten ist, hängt von dem Gesamtkontext ab. Eine Trennung der tatsächlichen und der wertenden Bestandteile einer Äußerung ist nur zulässig, wenn dadurch ihr Sinn nicht verfälscht wird. In dem Fall muss die Äußerung im Interesse eines wirksamen Grundrechtsschutzes insgesamt als Meinungsäußerung angesehen werden.[24]

3. Unzulässige Schmähkritik

Nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt ist Schmähkritik. Allerdings ist Zurückhaltung bei der Annahme von Schmähkritik geboten, denn anderenfalls droht eine übermäßige Einschränkung der Meinungsfreiheit. Der Begriff der Schmähkritik ist grds. eng zu definieren.[25]

Daher sind überzogene oder ausfällige Äußerungen noch nicht als Schmähkritik zu werten. Schmähkritik liegt vielmehr erst dann vor, wenn eine Äußerung jeglichen sachlichen Bezug vermissen lässt, die inhaltliche Auseinandersetzung zurücktritt und eine Diffamierung im Vordergrund

9 BVerfG vom 28.04.1976 – 1 BvR 71/73, RS0813462 = NJW 1976 S. 1627 (1628); Jarras, a.a.O. (Fn. 8), Art. 5 GG Rn. 2.

10 EGMR vom 21.06.2012 – Rs. 34124/06, SRG ./. Schweiz, Rn. 51; dazu Dörr, Jus 2013 S. 249; vgl. auch EGMR vom 12.09.2011 – Rs. 28955/06 u.a., Palomo Sanchez u.a. ./. Spanien, NZA 2012 S. 1421.

11 BVerfG vom 15.01.1958, a.a.O. (Fn. 1), NJW 1958 S. 257 (258); vgl. auch BVerfG vom 28.04.1976, a.a.O. (Fn. 9); BAG vom 24.06.2004 – 2 AZR 63/03, RS0704485 = NZA 2005 S. 158 (160 f.); Sachs-GG/Bethge, 7. Aufl. 2014, Art. 5 GG Rn. 22.

12 Jarras, a.a.O. (Fn. 8), Art. 5 GG Rn. 3.

13 BVerfG vom 23.03.1971 – 1 BvL 25/61, RS0811930 = NJW 1971 S. 1555 (1558); Jarras, a.a.O. (Fn. 8), Art. 5 GG Rn. 3.

14 BVerfG vom 13.04.1994 – 1 BvR 23/94, RS0812230 = NJW 1994 S. 1779; Grabenwarter, in: Maunz/Dürig (Hrsg.), GG, 80. Erg.-Lfg. Juni 2017, Art. 5 GG Rn. 47.

15 BVerfG vom 08.02.2017 – 1 BvR 2973/14, RS1253841 = NJW 2017 S. 1460 (1461); LAG Hessen vom 29.04.2013 – 7 Sa 272/12, RS0855889; Becker, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath (Hrsg.), Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, Art. 5 GG Rn. 2.

16 BVerfG vom 15.01.1958, a.a.O. (Fn. 1), NJW 1958 S. 257 (258 f.); Grabenwarter, a.a.O. (Fn. 14), Art. 5 GG Rn. 106 f.

17 BVerfG vom 25.03.1992 – 1 BvR 514/90, RS0811862 = NJW 1992 S. 2073 (2074).

18 BVerfG vom 22.06.1982 – 1 BvR 1376/79, RS0812088 = NJW 1983 S. 1415; BVerfG vom 10.10.1995 – 1 BvR 1476/91 u.a., BVerfGE 93 S. 266; BeckOK-GG/Schemmer, Stand 15.08.2017, Art. 5 GG Rn. 4.

19 Etwa Grabenwarter, a.a.O. (Fn. 14), Art. 5 GG Rn. 48.

20 BVerfG vom 09.10.1991 – 1 BvR 1555/88, RS0813956 = NJW 1992 S. 1439 (1440); BVerfG vom 02.07.2013 – 1 BvR 1751/12, RS0819432 = NJW 2013 S. 3021; BVerfG vom 24.07.2013 – 1 BvR 444/13, 1 BvR 527/13, RS0819461; BAG vom 18.12.2014, a.a.O. (Fn. 2), NZA 2015 S. 797 (798).

21 BVerfG vom 10.11.1998 – 1 BvR 1531/96, RS0814376 = NJW 1999 S. 1322 (1324); BVerfG vom 09.10.1991, a.a.O. (Fn. 20); BAG vom 18.12.2014, a.a.O. (Fn. 2), NZA 2015 S. 797 (798).

22 BVerfG vom 09.10.1991, a.a.O. (Fn. 20); BVerfG vom 03.06.1980 – 1 BvR 797/78, RS0812059 = NJW 1980 S. 2072 (2073).

23 BVerfG vom 10.10.1995, a.a.O. (Fn. 18); BVerfG vom 24.07.2013, a.a.O. (Fn. 20).

24 BVerfG vom 24.07.2013, a.a.O. (Fn. 20); BAG vom 18.12.2014, a.a.O. (Fn. 2).

25 BVerfG vom 24.07.2013, a.a.O. (Fn. 20); BVerfG vom 29.06.2016 – 1 BvR 2646/15, RS1213939 = NJW 2016 S. 2870; LAG Berlin-Brandenburg vom 05.06.2014, a.a.O. (Fn. 3); LAG Hessen vom 02.09.2013, a.a.O. (Fn. 6).

steht, die jenseits polemischer und überspitzter Kritik in erster Linie herabsetzen soll.[26]

Liegt einer Meinungsäußerung ein sachbezogener Anlass zugrunde, wird man sie regelmäßig nicht als Schmähkritik einordnen können. Gleiches gilt bei Äußerungen zu öffentlich interessierenden Themen.

4. Bedeutung der Meinungsfreiheit im Betrieb

Auch in der betrieblichen Kommunikation spielt die Meinungsfreiheit eine überragende Rolle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitsplatz in der Regel ein Schwerpunkt im Leben eines jeden Arbeitnehmers bildet, an dem er einen Großteil seiner Zeit verbringt. Selbstverständlich besteht ein anerkennungswertes Bedürfnis, sich über innerbetriebliche Angelegenheiten, aber auch über politische oder gesellschaftliche Fragen frei und ungehindert im Betrieb auszutauschen. Dieses Bedürfnis der Arbeitnehmer ist durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützt.[27] Der Betrieb ist also nicht als neutraler Raum zu verstehen, in dem – ohne nach rechts oder links zu schauen – nur die Arbeit ausgeführt wird.

Diesen Schutz des Art. 5 Abs. 1 GG genießen aber nicht nur die Arbeitnehmer eines Betriebs. Ganz unstreitig können auch die leitenden Angestellten, die Geschäftsführungsorgane und der Arbeitgeber selbst im Betrieb ihre Meinung zu innerbetrieblichen wie zu allgemeinen Angelegenheiten äußern. Sie sind dabei genauso durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützt wie die normalen Arbeitnehmer.[28] Die Tatsache, dass sie als Vorgesetzte oder Arbeitgeber eine stärkere Position als normale Arbeitnehmer einnehmen, ist unerheblich. Art. 5 Abs. 1 GG schützt auch die Meinungsfreiheit der Stärkeren; sie sind nicht ausgeschlossen von dem Meinungsbildungsprozess.[29] Das gilt auch bei Meinungsäußerungen, die durch wirtschaftliche Interessen motiviert sind.[30]

Um das Bild zu komplettieren: Auch Betriebsratsmitglieder dürfen selbstverständlich im Betrieb ihre Meinung zu betrieblichen und allgemeinen Themen frei und ungehindert äußern. Solche Meinungsäußerungen von Betriebsratsmitgliedern unterfallen also dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG. Ob sich nur die Betriebsratsmitglieder oder auch der Betriebsrat als Gremium auf den Grundrechtsschutz des Art. 5 Abs. 1 GG berufen können, ist noch nicht abschließend geklärt.[31]

Meinungsfreiheit im Betrieb bedeutet auch, dass Arbeitnehmer, leitende Angestellte und der Arbeitgeber den Betriebsrat und seine Arbeit kritisieren dürfen. Solche Kritik unterfällt ebenfalls dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG. Die beiden engen Ausnahmen – bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen und Schmähkritik – gelten natürlich auch bei Kritik an dem Betriebsrat. Gibt es aber weitergehende Schranken durch das BetrVG?

III. Schranken der Meinungsfreiheit durch die Betriebsverfassung

1. Allgemeine Gesetze

Die Meinungsfreiheit gilt nicht schrankenlos. Sie findet *„ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre"* (Art. 5 Abs. 2 GG). Hier ist nur die Schranke durch allgemeine Gesetze von Interesse.

Allgemeine Gesetz sind solche Gesetze, die sich nicht gegen eine bestimmte Meinung richten, sondern dem Schutze eines ohne Rücksicht auf eine bestimmte Meinung zu schützenden Rechtsguts dienen.[32] Dieses Rechtsgut muss in der Rechtsordnung unabhängig davon geschützt sein, ob es durch Meinungsäußerungen oder auf andere Weise verletzt werden kann.[33]

Allerdings dürfen solche allgemeinen Gesetze ihrerseits die Meinungsfreiheit nicht beliebig einschränken. Vielmehr besteht eine Wechselwirkung. Allgemeine Gesetze sind im Lichte der Bedeutung der Meinungsfreiheit auszulegen und selbst wieder einzuschränken.[34]

Bei diesem Abwägungsprozess zwischen Meinungsfreiheit und einschränkendem allgemeinen Gesetz geht das BVerfG von einer Vermutung zugunsten der freien Rede aus.[35] Das bedeutet, dass im Zweifel zugunsten der Meinungsfreiheit zu entscheiden ist.

2. Meinungsäußerung als Betriebsratsbehinderung (§ 78 Satz 1 BetrVG)

a) Tatbestand des § 78 Satz 1 BetrVG

§ 78 Satz 1 BetrVG ist ein allgemeines Gesetz i.S.v. Art. 5 Abs. 2 GG. Er untersagt die Behinderung und Störung des Betriebsrats. Damit soll die Amtsausübung des Betriebsrats gesichert und dessen Mitglieder geschützt werden.[36] Die Vorschrift richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann, also auch gegen Arbeitnehmer und leitende Angestellte.[37] Die überwiegende Meinung versteht den Begriff der Behinderung weit. Eine Behinderung ist jede unzulässige Erschwerung, Störung oder Verhinderung der Betriebsratstätigkeit.[38] Maßgeblich ist dabei, ob eine objektive Behinderung vorliegt; auf ein Verschulden der betreffenden Person kommt es bei § 78 Satz 1 BetrVG nicht an. Ergänzend stellt § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Betriebsratsbehinderung unter Strafe, sofern sie vorsätzlich erfolgt.

Betriebsöffentliche Kritik am Betriebsrat kann dessen Tätigkeit erschweren. Das gilt insb. bei Kritik durch den Arbeitgeber. Aber auch betriebsöffentliche Kritik durch leitende Angestellte oder Arbeitnehmer kann die Tätigkeit des Betriebsrats

26 BVerfG vom 08.02.2017, a.a.O. (Fn. 15); BVerfG vom 26.06.1990 – 1 BvR 1165/89, NJW 1991 S. 95 (96); OLG Frankfurt/M. vom 11.10.2012 – 16 U 25/12, RS0920903 = NJW 2013 S. 798 (799).

27 BAG vom 24.06.2004, a.a.O. (Fn. 11); LAG Hessen vom 29.04.2013, a.a.O. (Fn. 15); Kissel, NZA 1988 S. 145 (148 ff.); Becker, a.a.O. (Fn. 15), Art. 5 GG Rn. 8.

28 Allg. Meinung, vgl. ErfK/Schmidt, a.a.O. (Fn. 5), Art. 5 GG Rn. 29; Bengelsdorf, Anmerkung zu BAG vom 12.11.1997 – 7 ABR 14/97, AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 27.

29 BVerfG vom 26.02.1969 – 1 BvR 619/63, RS0813143 = NJW 1969 S. 1161; Bengelsdorf, a.a.O. (Fn. 28).

30 BVerfG vom 23.03.1971, a.a.O. (Fn. 13); NK-GA/Frieling, a.a.O. (Fn. 8), Art. 5 GG Rn. 5.

31 Offengelassen von BAG vom 17.03.2010 – 7 ABR 95/08, DB 2010 S. 1649 = NZA 2010 S. 1133 (1136); für die Grundrechtsfähigkeit auch des Gremiums Betriebsrat s. Wiese, in: FS 50 Jahre BAG, 2014, S. 1125 (1126 ff.); ders., NZA 2012 S. 1 (5).

32 BVerfG vom 15.01.1958, a.a.O. (Fn. 1), NJW 1958 S. 257 (258); BVerfG vom 24.05.2005 – 1 BvR 1072/01, RS0817269 = NJW 2005 S. 2912 (2914); BVerfG vom 04.11.2009 – 1 BvR 2150/08, RS0818600 = NJW 2010 S. 47 (49).

33 BVerfG vom 04.11.2009, a.a.O. (Fn. 32).

34 BVerfG vom 15.01.1958, a.a.O. (Fn. 1), NJW 1958 S. 257 (258); BVerfG vom 10.03.2016 – 1 BvR 2844/13, RS1203276 = NJW 2016 S. 761 (762).

35 BVerfG vom 24.07.2013, a.a.O. (Fn. 20).

36 Richardi/Thüsing, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 78 Rn. 3; DKKW-BetrVG/Buschmann, a.a.O (Fn. 3), § 78 Rn. 1.

37 DKKW-BetrVG/Buschmann, a.a.O. (Fn. 3), § 78 Rn. 11.

38 BAG vom 12.11.1997 – 7 ABR 14/97, RS0735543 = NZA 1998 S. 559 (560); BAG vom 03.09.2003 – 7 ABR 12/03, DB 2004 S. 491 = NZA 2004 S. 278 (280); Fitting u.a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 78 Rn. 9.

erschweren. Vor allem wenn sie nicht vereinzelt, sondern von einer Gruppe oder einem größeren Teil der Belegschaft geäußert wird. Durch eine solche Kritik kann der Betriebsrat gegenüber der Belegschaft in Rechtfertigungsdruck kommen, das kann durchaus als Erschwerung der Betriebsratstätigkeit gesehen werden. In einem ersten Schritt können kritische Meinungsäußerungen also durchaus als Betriebsratsbehinderung gewertet werden.

Auf der anderen Seite: Der Betriebsrat ist von der Belegschaft gewählt. Seine Rechte beschränken die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers und können erhebliche Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft haben. Muss sich also ein Betriebsrat nicht der Kritik stellen? Der Kritik durch die Belegschaft sowieso, aber nicht auch der Kritik durch leitende Angestellte und den Arbeitgeber? Kann eine solche Kritik eine (strafbare) Betriebsratsbehinderung sein? Das ist schwerlich zu begründen.

b) Abwägung mit Art. 5 Abs. 1 GG

Maßgeblich kommt hinzu, dass Kritik am Betriebsrat unter die Meinungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG fällt. Auch wenn man der Ansicht ist, eine solche Kritik werde von § 78 Satz 1, § 119 Abs. 1 Nr. 2 erfasst, die als allgemeine Gesetze i.S.v. Art. 5 Abs. 2 GG die Meinungsfreiheit einschränken könnten, so ist zu berücksichtigen: Diese einschränkenden Gesetze sind im Lichte des Art. 5 Abs. 1 GG und der überragenden Bedeutung der Meinungsfreiheit auszulegen und ihrerseits einzuschränken.[39]

Das bedeutet: Bei kritischen Äußerungen, die sich nicht ausnahmsweise als vorsätzlich unrichtige Tatsachenbehauptungen oder als Schmähkritik werten lassen, bedarf es einer Abwägung mit Art. 5 Abs. 1 GG. Allerdings wäre eine Abwägung unzureichend, die Art. 5 Abs. 1 GG ohne weiteres § 78 Satz 1 BetrVG unterordnet. Eine solche Kritik muss sich etwa eine Entscheidung des BAG gefallen lassen, in der es um die Veröffentlichung der Betriebsratskosten durch den Arbeitgeber geht.[40] Dort stellt das BAG die grundrechtlich geschützte Meinungsfreiheit im Ergebnis unter den Vorbehalt der Betriebsverfassung. Das kann nicht richtig sein.

Angemessen erscheint dagegen der Ansatz des LAG Hessen in seinen Entscheidungen über kritische Äußerungen von leitenden Angestellten über den Betriebsrat am Schwarzen Brett. Dort führt das LAG Hessen aus:[41]

> Eine Abwägung der einfachgesetzlichen Vorschrift des § 78 BetrVG mit der Bedeutung des Grundrechts der Meinungsäußerungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG ergibt, dass Letzterer hier das größere Gewicht einzuräumen ist. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Meinungsäußerung nicht darauf abzielte, die Betriebsratsarbeit zu erschweren, sondern einen kritischen Dialog zwischen Belegschaft und Betriebsrat herbeizuführen. Der Betriebsrat als demokratisch gewähltes Gremium muss sich der Kritik seiner Wähler stellen. Dies bedeutet, dass er diese zur Kenntnis zu nehmen hat und sich damit auseinandersetzen muss. Anders ist eine innerbetriebliche Demokratie nicht vorstellbar. Damit ist es unvereinbar, wenn er kritische schriftliche Stellungnahmen am Schwarzen Brett als Behinderung der Betriebsratsarbeit zu unterbinden versucht. Vielmehr kann er in Betriebsversammlungen und Sprechstunden hierzu Stellung nehmen und seine Position darstellen, was hier auch erfolgt ist. Etwas anderes ergibt sich nicht daraus, dass der offene Brief vom 04.07.2012 auch von leitenden Angestellten – die vom Betriebsrat nicht repräsentiert werden – unterzeichnet worden ist. Zum einen sind auch diese Träger des Grundrechts der Meinungsfreiheit. Zum anderen diente ihre Meinungsäußerung der Überzeugungsbildung bei den vom Betriebsrat repräsentierten Wahlberechtigten.

Vollkommen zu Recht stellt das LAG Hessen den Gesichtspunkt der innerbetrieblichen Demokratie heraus. Dazu gehört eben auch, dass sich der Betriebsrat der Kritik seiner Wähler stellen muss. Auch die Kritik leitender Angestellter oder des Arbeitgebers, die der Überzeugungsbildung der Wähler dient, ist durch Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt. Eine solche Kritik und den erzeugten Rechtfertigungsdruck muss der Betriebsrat aushalten.

Die Grenze ist dort erreicht, wo die Kritik darüber hinaus gerade dem Zweck dient, die Arbeit des Betriebsrats zu erschweren. Dieses subjektive Element ist bei kritischen Meinungsäußerungen erforderlich, weil anderenfalls das Grundrecht der Meinungsfreiheit nicht ausreichend gewahrt wird. Allerdings gilt auch hier: im Zweifel für die Meinungsfreiheit. Es darf also keineswegs vorschnell gefolgert werden, dass die kritische Äußerung nur bezwecke, den Betriebsrat zu behindern.

Dieser Ansatz entspricht der Abwägung bei Weisungen des Arbeitgebers und Betriebsratsbehinderung. Auch eine solche Weisung ist nur dann eine Betriebsratsbehinderung, wenn sie eine Behinderung des Betriebsrats gerade bezweckt.[42]

Bei der Abwägung mit Art. 5 Abs. 1 GG kann weiterhin der Gedanke des § 20 Abs. 2 BetrVG herangezogen werden. Demnach könnte Kritik an dem Betriebsrat dann nicht mehr zulässig sein, wenn sie mit dem Androhen bzw. der Zufügung von Nachteilen oder dem Versprechen bzw. der Gewährung von Vorteilen verknüpft wird.[43] Durch dieses Abwägungskriterium würde dem Umstand Rechnung getragen, dass der Arbeitgeber wirtschaftlich die Zügel in der Hand hat und er dies nicht ohne weiteres gegen den Betriebsrat ausspielen darf.

c) Folgerungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und leitende Angestellte

Der **Arbeitgeber** darf also Kritik am Betriebsrat und dessen Amtsführung üben. Diese Kritik darf durchaus scharf und herabsetzend sein.[44] Der Arbeitgeber darf auch die Kosten des Betriebsrats betriebsöffentlich machen, etwa wenn diese Kosten substanziell angewachsen sind oder wenn Kosten gespart werden müssen. Er muss dabei nicht zugleich relativierend ausführen, dass die Kosten erforderlich und verhältnismäßig

39 Dazu BVerfG vom 16.10.1998 – 1 BvR 1685/92, RS0814369 = NZA 1999 S. 77 (78); BAG vom 17.03.2010, a.a.O. (Fn. 31), NZA 2010 S. 1133 (1137); Kissel, NZA 1988 S. 145 (146).

40 BAG vom 12.11.1997, a.a.O. (Fn. 38); in der Entscheidung BAG vom 19.07.1995 – 7 ABR 60/94, DB 1996 S. 431 = NZA 1996 S. 332, in der es um die Benennung der Betriebsratskosten auf einer Betriebsversammlung ging, wird Art. 5 Abs. 1 GG nicht einmal erwähnt. Die herrschende Kommentarliteratur folgt diesen Entscheidungen, vgl. nur Fitting, a.a.O. (Fn. 38), § 78 Rn. 10; DKKW-BetrVG/Buschmann, a.a.O. (Fn. 3), § 78 Rn. 17; kritisch dagegen GK-BetrVG/Kreutz, 11. Aufl. 2018, § 78 Rn. 41; HWGNRH/Worzalla, 10. Aufl. 2018, § 78 Rn. 12; Bengelsdorf, a.a.O. (Fn. 28); Hunold, BB 1999 S. 1492 (1495); Rieble, ZfA 2003 S. 283 (303 f.); Rieble/Wiebauer, ZfA 2010 S. 63 (120 f.).

41 LAG Hessen vom 02.09.2013, a.a.O. (Fn. 6).

42 HWGNRH/Worzalla, a.a.O. (Fn. 40), § 78 Rn. 9; HWK/Sittard, 7. Aufl. 2016, § 78 BetrVG Rn. 4; vgl. auch BAG vom 25.06.2014 – 7 AZR 847/12, DB 2014 S. 2416 = NZA 2014 S. 1209 (1211), zu § 78 Satz 2 BetrVG.

43 Im Ergebnis ähnlich Rieble/Wiebauer, ZfA 2010 S. 63 (120 f.), die auf eine rechtswidrige Zweck-Mittel-Relation i.S.d. § 240 Abs. 2 StGB abstellen.

44 A.A. etwa LAG Niedersachsen vom 06.04.2004 – 1 TaBV 64/03, RS0863872 = NZA-RR 2004 S. 78.

waren.[45] Eine solche Kritik an dem Betriebsrat darf allerdings nicht dem alleinigen Zweck dienen, die Betriebsratsarbeit zu behindern. Und sie darf nicht verbunden werden mit dem Androhen bzw. der Zufügung von Nachteilen oder dem Versprechen bzw. der Gewährung von Vorteilen. Dass Schmähkritik und die vorsätzliche Verbreitung von Unwahrheiten verboten sind, folgt schon aus Art. 5 Abs. 1 GG.

Arbeitnehmern ist noch weitgehendere Kritik am Betriebsrat erlaubt. Insofern ist nämlich zu berücksichtigen, dass die Belegschaft den Betriebsrat wählt und der Betriebsrat die Belegschaft vertreten soll. Solche Kritik muss der Betriebsrat immer aushalten können. Nicht erlaubt sind nur Schmähkritik und die vorsätzliche Verbreitung von Unwahrheiten.

Leitende Angestellte sind nicht der Arbeitgeber. Entgegen einer häufig vertretenen Auffassung können leitende Angestellte daher nicht ohne Weiteres mit dem Arbeitgeber gleichgesetzt werden.[46] Eine solche Gleichsetzung ist nur zulässig, wenn sie im Auftrag des Arbeitgebers handeln.[47] Allenfalls beim Personalleiter mag dies anders sein, weil er i.d.R. kraft seiner Position den Arbeitgeber in Betriebsratsangelegenheiten vertritt. In allen anderen Fällen spricht einiges dafür, dass leitende Angestellte in dem Umfang Kritik an dem Betriebsrat üben können, wie es auch Arbeitnehmern erlaubt ist. Leitende Angestellte werden zwar nicht durch den Betriebsrat repräsentiert. Aber insofern sollte der Grundsatz gelten: im Zweifel für die Meinungsfreiheit.

3. Meinungsäußerung als Beeinflussung der Betriebsratswahl (§ 20 Abs. 2 BetrVG)

a) Tatbestandsalternativen des § 20 BetrVG

§ 20 Abs. 1 BetrVG verbietet die Behinderung einer Betriebsratswahl. Geschützt ist der äußere Ablauf der Betriebsratswahl.[48] § 20 Abs. 2 BetrVG richtet sich gegen die Einflussnahme auf die Betriebsratswahl, aber nur wenn dabei Nachteile angedroht bzw. zugefügt oder Vorteile versprochen bzw. gewährt werden. Geschützt ist die Freiheit der inneren Willensbildung der Wähler.[49] Beide Absätze richten sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann, also auch gegen Arbeitnehmer und leitende Angestellte.

Die überwiegende Auffassung belässt es aber nicht bei den Verboten des § 20 BetrVG. Vielmehr sei dem Arbeitgeber jede Einflussnahme verwehrt, er müsse sich strikt neutral verhalten.[50] Dieses Neutralitätsgebot wird auch leitenden Angestellten auferlegt. Denn leitende Angestellten seien vom Gesetzgeber aus dem BetrVG herausgenommen worden, weil sie Arbeitgeberfunktionen wahrnähmen.[51]

Durch das Neutralitätsgebot soll die Integrität der Betriebsratswahl geschützt werden. Die Bildung und Zusammensetzung des Betriebsrats sei ausschließlich eine Angelegenheit der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber als Gegenspieler des Betriebsrats habe sich jeglichen Einflusses auf dessen Zusammensetzung zu enthalten.[52] Hergeleitet wird das Neutralitätsgebot überwiegend aus einer Analogie zu § 20 Abs. 2 BetrVG.[53] Eine andere Auffassung zieht Art. 9 Abs. 3 GG heran.[54] Allerdings bezieht sich Art. 9 Abs. 3 GG auf Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, also auf Gewerkschaften, nicht aber auf Betriebsräte. Darüber hinaus lässt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG auch kein Neutralitätsgebot des Arbeitgebers ableiten.[55]

b) Abwägung mit Art. 5 Abs. 1 GG

Die ausdrücklichen Einschränkungen des § 20 BetrVG sind hinnehmbar. Insb. hält auch das Beeinflussungsgebot des § 20 Abs. 2 BetrVG einer Abwägung mit Art. 5 Abs. 1 GG stand. Denn dem Arbeitgeber stehen im Betrieb nun einmal besondere Mittel zur Verfügung, um die Betriebsratswahlen zu beeinflussen. Die Benutzung solcher Mittel – Versprechen oder Gewährung von Vorteilen, Androhung oder Zufügung von Nachteilen – untersagt § 20 Abs. 2 BetrVG zu Recht.

Anders sieht es mit dem von der Rspr. entwickelten strikten Neutralitätsgebot aus. Denn diese Erweiterung des § 20 Abs. 2 BetrVG blendet die Meinungsfreiheit von Arbeitgebern und leitenden Angestellten vollkommen aus. In vielen Entscheidungen wird Art. 5 Abs. 1 GG nicht einmal der Erwähnung wert befunden. Dies ist umso gravierender, als § 20 Abs. 2 BetrVG, der die Wahl ausdrücklich nur vor bestimmten Formen der Einflussnahme schützt, also nicht einmal ansatzweise ein allgemeines Neutralitätsgebot enthält.

Im Lichte des Art. 5 Abs. 1 GG ist das Neutralitätsgebot nicht haltbar.[56] Aus gutem Grund bezieht sich § 20 Abs. 2 BetrVG nur auf bestimmte Formen der Einflussnahme. Im Umkehrschluss dazu folgt daraus, dass andere Formen der Einflussnahme erlaubt sind. Nur dieses Verständnis des § 20 Abs. 2 BetrVG ist auch mit Art. 5 Abs. 1 GG vereinbar. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Arbeitgeber durchaus ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung des Betriebsrats hat. Soll er doch später in vielen wichtigen Angelegenheiten des Betriebs mit ihm vertrauensvoll zusammenarbeiten. Dieses berechtigte Interesse des Arbeitgebers wird verdeckt durch die vielfach verwendete Formulierung vom Betriebsrat als „sozialen Gegenspieler", dessen Bildung der Arbeitgeber still erdulden muss. Auch insofern kann also das strikte Neutralitätsgebot nicht überzeugen.

c) Folgerungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und leitende Angestellte

Der **Arbeitgeber** darf also durchaus Wahlempfehlungen geben oder sich zu einzelnen Listen negativ äußern.[57] Ebenso darf der Arbeitgeber zur Aufstellung einer alternativen Liste auffordern.[58] Wahlwerbung ist dem Arbeitgeber also

45 A.A. s. BAG vom 12.11.1997, a.a.O. (Fn. 38); BAG vom 19.07.1995, a.a.O. (Fn. 40).

46 So aber LAG Hessen vom 12.11.2015 – 9 TaBV 44/15, RS1208904 = ArbRB 2016 S. 43; diese Entscheidung ist vom BAG vom 25.10.2016 (Az. 7 ABR 10/16, Entscheidungsgründe noch n.v.) aufgehoben worden; LAG Hamburg vom 12.03.1998 – 2 TaBV 2/98, RS0856184; vgl. auch LAG Hessen vom 19.09.2013 – 9 TaBV 225/12, RS0856035.

47 Dazu auch LAG Hessen vom 02.09.2013 – 16 TaBV 36/13, RS0856017.

48 Rieble, ZfA 2003 S. 283 (288).

49 Richardi/Thüsing, a.a.O. (Fn. 36), § 20 Rn. 15.

50 LAG Baden-Württemberg vom 29.04.2015 – 19 TaBV 6/14, AE 2015 S. 214; LAG Hessen vom 12.11.2015, a.a.O. (Fn. 46); Fitting, a.a.O. (Fn. 38), § 20 Rn. 24; ErfK/Koch, 18. Aufl. 2018, § 20 Rn. 7; DKKW-BetrVG/Homburg, a.a.O. (Fn. 3), § 20 Rn. 19.

51 LAG Baden-Württemberg vom 29.04.2015, a.a.O. (Fn. 50); LAG Hessen vom 12.11.2015, a.a.O. (Fn. 46).

52 LAG Hessen vom 12.11.2015, a.a.O. (Fn. 46); Fitting, a.a.O. (Fn. 38), § 20 Rn. 24.

53 LAG Hessen vom 12.11.2015, a.a.O. (Fn. 46); ErfK/Koch, a.a.O. (Fn. 50), § 20 Rn. 7.

54 Maschmann, BB 2010 S. 245 (250 ff.).

55 Rieble/Wiebauer, ZfA 2010 S. 63 (124 f.).

56 GK-BetrVG/Kreutz, a.a.O. (Fn. 40) § 20 Rn. 37 f.; HWGNRH/Nicolai, 10. Aufl. 2018, § 20 Rn. 22; Rieble/Wiebauer, ZfA 2010 S. 63 (125 f.); Grambow, CB 2017 S. 377 (380); Wichert, AuA 2016 S. 150 (152).

57 A.A. LAG Baden-Württemberg vom 29.04.2015, a.a.O. (Fn. 50).

58 A.A. LAG Hessen vom 12.11.2015, a.a.O. (Fn. 46).

erlaubt.[59] Nur dann, wenn solche Wahlwerbung in Verbindung steht mit dem Androhen oder der Zufügung von Nachteilen oder dem Versprechen oder der Gewährung von Vorteilen, unterfällt sie § 20 Abs. 2 BetrVG. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber Schmähkritik und vorsätzlich unwahre Tatsachenbehauptungen zu unterlassen.

Die gleichen Grenzen gelten für **leitende Angestellte**, aber auch für **Arbeitnehmer**. Allerdings ist schwer vorstellbar, dass Arbeitnehmer ernsthaft Vorteile versprechen oder Nachteile androhen können. Soweit Kandidaten Wahlversprechen leisten oder vor Nachteilen warnen, die bei der Wahl anderer Listen zu erwarten seien, fällt dies nicht unter § 20 Abs. 2 BetrVG.[60]

4. Meinungsäußerung als Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

In § 2 Abs. 1 BetrVG ist u.a. festgelegt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll zusammenarbeiten. Damit wird verdeutlicht, dass es im Verhältnis der Betriebsparteien nicht um Konfrontation gehen soll, sondern um Kooperation und Kompromissbereitschaft. Andererseits wird durch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht verneint.[61]

Im Ergebnis geht es darum, dass die Betriebsparteien bei der Zusammenarbeit zur gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet sind. Die Betriebsparteien sollen offen und ehrlich miteinander umgehen; Konflikte sollen möglichst vermieden oder gemeinsam gelöst werden.[62] Insofern handelt es sich um eine Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB).[63]

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gilt nicht im Verhältnis der Arbeitnehmer zum Betriebsrat. Auch die leitenden Angestellten sind nicht an § 2 Abs. 1 BetrVG gebunden. Allenfalls dann, wenn sich der Arbeitgeber eines leitenden Angestellten bedient, um seine Verpflichtungen aus dem BetrVG zu erfüllen, mag das ausnahmsweise anders sein. So muss etwa der Personalleiter, der vom Arbeitgeber als Vertreter in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten eingesetzt ist, das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit beachten.

Selbstverständlich können Meinungsäußerungen des Arbeitgebers ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit sein. Aber auch hier ist dessen Meinungsfreiheit in die Waagschale zu werfen. Auch insofern gilt, dass der Betriebsrat nicht vor innerbetrieblicher Kritik immunisiert werden darf. Solange der Arbeitgeber gewisse Grenzen einhält, darf er auch den Betriebsrat kritisieren. Erst Recht darf er auf deutliche Kritik des Betriebsrats deutlich erwidern.

Wie sind nun Meinungsfreiheit und Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit miteinander auszugleichen? Die Grenzziehung kann nicht anders erfolgen als im Rahmen des § 78 Satz 1 BetrVG. Demnach gilt auch im Rahmen des § 2 Abs. 1 BetrVG: Der Arbeitgeber darf den Betriebsrat kritisieren, auch deutlich kritisieren. Die Grenze ist dort erreicht, wo die Kritik darüber hinaus gerade dem Zweck dient, die Arbeit des Betriebsrats zu erschweren. Auch darf der Arbeitgeber im Rahmen des § 2 Abs. 1 BetrVG keine Nachteile androhen bzw. zufügen und keine Vorteile versprechen oder gewähren.

IV. Zusammenfassung und Schlussbemerkung

„Mit der überragenden Bedeutung des Art. 5 Abs. 1 GG wäre es unvereinbar, wenn das Grundrecht in der betrieblichen Arbeitswelt, die für die Lebensgrundlage zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmend ist, gar nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre."[64] Das gilt selbstverständlich auch für leitende Angestellte und Geschäftsführungsorgane, die ebenfalls zu den Staatsbürgern gehören.

Im Hinblick auf Kritik am Betriebsrat und Äußerungen anlässlich der Betriebsratswahl bedeutet dies: Der Arbeitgeber darf den Betriebsrat kritisieren, auch in der Betriebsöffentlichkeit. Die Kritik darf scharf und pointiert ausfallen. Davon ausgenommen sind kritische Äußerungen, die ausschließlich die Behinderung der Betriebsratstätigkeit bezwecken oder die in Verbindung zu betrieblichen Nachteilen oder Vorteilen gebracht werden. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber keine Schmähkritik üben und nicht vorsätzlich unwahre Tatsachen in Umlauf bringen.

Bei den Betriebsratswahlen unterliegt der Arbeitgeber keinem Neutralitätsgebot. Insb. darf er Wahlwerbung betreiben oder potenzielle Kandidaten ermuntern. Der Arbeitgeber darf jedoch im Zusammenhang mit der Wahl keine Nachteile androhen bzw. zufügen und keine Vorteile versprechen oder gewähren. Er darf bei den Betriebsratswahlen keine Schmähkritik üben und nicht vorsätzlich unwahre Tatsachen in Umlauf bringen.

Leitende Angestellte können nicht ohne Weiteres mit dem Arbeitgeber gleichgesetzt werden. Eine solche Gleichsetzung ist nur zulässig, wenn sie im Auftrag des Arbeitgebers handeln. Allenfalls beim Personalleiter mag dies anders sein, weil er in der Regel kraft seiner Position den Arbeitgeber in Betriebsratsangelegenheiten vertritt. Daher ist Kritik von leitenden Angestellten am Betriebsrat oder Äußerungen zur Betriebsratswahl nur dann unzulässig, wenn sie ausnahmsweise als Schmähkritik zu werten ist oder wenn es sich um vorsätzlich unwahre Tatsachenbehauptungen handelt. Den gleichen Bindungen unterliegen kritische Äußerungen von Arbeitnehmern über den Betriebsrat oder die Betriebsratswahl.

Der Betriebsrat ist also ebenso wenig vor kritischen Meinungen geschützt wie der Arbeitgeber. Warum sollte der Betriebsrat das nicht aushalten müssen?

Redaktionelle Hinweise:

- Ein Überblick zu Betriebsratswahlen geben *Schmid/Eckart*, DB 2017 S. 1649.
- Zur Kündigungsrelevanz von Äußerungen in sozialen Medien vgl. *Fuhlrott/Oltmanns*, DB 2017 S. 1840.
- Zum Umgang mit Beleidigungen in sozialen Netzwerken s. *Aszmons*, DB 2016 S. 411.

59 So auch GK-BetrVG/Kreutz, a.a.O. (Fn. 40), § 20 Rn. 37 f.; HWGNRH/Nicolai, (a.a.O. (Fn. 56), § 20 Rn. 2 f.; Rieble/Wiebauer, ZfA 2010 S. 63 (125 f.); Wichert, AuA 2016 S. 150 (152).

60 Rieble/Wiebauer, ZfA 2010 S. 63 (122).

61 Fitting, a.a.O. (Fn. 38), § 2 Rn. 21.

62 BAG vom 22.05.1959 – 1 ABR 2/59, DB 1959 S. 979; Richardi/Richardi, a.a.O. (Fn. 36), § 2 Rn. 14; NK-GA/Kloppenburg, a.a.O. (Fn. 8), § 2 Rn. 9.

63 Fitting, a.a.O. (Fn. 38), § 2 Rn. 22.

64 BAG vom 24.06.2004, a.a.O. (Fn. 11), zur Meinungsfreiheit der Arbeitnehmer im Betrieb.