Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

4. November 2025

Muss sich der Arbeitgeber bei der Betriebsratswahl neutral verhalten?

Viele Gewerkschaften vertreten die Auffassung, Arbeitgeber unterlägen bei Betriebsratswahlen einem „strikten Neutralitätsgebot“. Doch entspricht das auch der geltenden Rechtslage? Eine Einordnung.

Die regulären Betriebsratswahlen stehen an, sie finden zwischen dem 1. März 2026 und dem 31. Mai 2026 statt. Manchen Arbeitgeber drängt es, seine Meinung zu bestimmten Kandidaten oder Listen gegenüber der Belegschaft zu äußern, womöglich auch pointiert und deutlich. Aber: Darf er das überhaupt?

Das wird von einigen, insbesondere den Gewerkschaften, verneint. Gesprochen wird von einem „strikten Neutralitätsgebot“, dem der Arbeitgeber unterliege. Halte er sich nicht daran, mache er sich sogar strafbar. Stimmt das?

„Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.“ Das bestimmt Paragraph 20 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Dieses Verbot gilt natürlich auch für den Arbeitgeber und die leitenden Angestellten des Betriebs. So darf etwa der Arbeitgeber nicht die Streichung einer Zulage für den Fall der Wahl einer nicht genehmen Liste androhen oder eine Gehaltserhöhung bei Wahl einer genehmen Liste versprechen. Damit machte er sich auch strafbar, Paragraph 119 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz.

Unzulässige Wahlbeeinflussung?

Diese gesetzliche Einschränkung der Meinungsfreiheit ist auch gerechtfertigt: Der Arbeitgeber darf seine wirtschaftliche Überlegenheit nicht für bestimmte Formen der Einflussnahme auf die Betriebsratswahlen einsetzen. Aber folgt daraus auch ein allgemeines Neutralitätsgebot des Arbeitgebers? Darf er sich nicht für oder gegen eine Liste oder einen Kandidaten aussprechen? Oder vor nachteiligen wirtschaftlichen Folgen warnen, wenn eine bestimmte Liste gewinnt?

Doch, das darf er! Ein allgemeines Neutralitätsgebot findet sich nämlich weder in Paragraph 20 Abs. 2 BetrVG noch in einem anderen Gesetz. Ganz im Gegenteil:

Der Arbeitgeber kann sich seinerseits auf die grundrechtlich verbriefte Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) berufen.

So sieht es auch das Bundesarbeitsgericht, und zwar seit seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2017 (Az.: 7 ABR 10/16). In dem zugrunde liegenden Fall warnte ein Personalleiter mehrmals eindringlich vor der erneuten Wahl der bisherigen Betriebsratsvorsitzenden. Wer sie wähle, begehe „Verrat“ am Unternehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Äußerungen mit Recht nicht als eine unzulässige Wahlbeeinflussung gewertet, eben weil keine Nachteile angedroht oder Vorteile versprochen worden seien. Ein allgemeines Neutralitätsgebot lehnt das Bundesarbeitsgericht dabei ausdrücklich ab. Diese Entscheidung wird in der juristischen Literatur zwar teilweise kritisiert. Aber für die Praxis ist sie nun einmal maßgebend.

Natürlich kann man, wie die Gewerkschaften, die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber müsse sich bei Betriebsratswahlen strikt neutral verhalten, diese seien ausschließlich Sache der Belegschaft. Eine solche Auffassung entspricht indes nicht der geltenden Rechtslage. Und sind nicht auch Arbeitnehmer mündig genug, dass sie Wahlbeeinflussungsversuche des Arbeitgebers erkennen und einordnen können?

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z