



**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

Brief zur Betriebsratswahl

Wahlbewerbung



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stand: Februar 2022

Sie bewerben sich um ein Betriebsratsmandat anlässlich der Betriebsratswahlen?

Ihre Bereitschaft zur Kandidatur zeichnet Sie als jemanden aus, die/der sich in Zeiten zunehmender Eingriffe in die Rechtsstellung der Beschäftigten sowie stetigen Personalabbaus bei zunehmender Arbeitsverdichtung für die Interessen ihrer/seiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen möchte.

Sie brauchen Hilfe?

Wir werden Sie unterstützen. Sie haben einen Anspruch auf eine in der Regel fünftägige Grundschulung im Betriebsverfassungsrecht; hierfür werden Sie von der Arbeit freigestellt und Ihr Arbeitsentgelt wird Ihnen ungeschmälert weitergezahlt. Entsprechende Schulungen bietet die dbb akademie an. Und natürlich stehen Ihnen im Zusammenhang mit der Wahl, vor allem aber auch während Ihrer Amtszeit, sowohl Ihre Fachgewerkschaft als auch der dbb jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Heute zeigen wir Ihnen auf, welche Rechte Sie haben, um sich für die Betriebsratswahlen ins Gespräch zu bringen und wie Sie dabei in Ihrer persönlichen Rechtsstellung geschützt sind.

Was dürfen Sie tun, um sich den Wählenden vorzustellen?

Das Recht auf Wahlwerbung wird durch die allgemeine Meinungsfreiheit geschützt. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsratswahl. Daher ist selbstverständlich auch den Wahlwerbenden die Wahlwerbung erlaubt. Sie dürfen sich daher den Wählenden vorstellen. Wählen heißt auswählen. Deshalb müssen den Wählenden die Wahlbewerberinnen bekannt sein.

Grundsätzlich gilt, dass die Art und Weise der Vorstellung Ihnen überlassen bleibt. Sie dürfen insbesondere Ihre Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und während der Arbeitszeit an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen, um sich kurz vorzustellen und etwa einen Handzettel auszuteilen oder auf die Möglichkeit aufmerksam zu machen, dass Sie nach der Arbeitszeit für ein Gespräch zur Verfügung stehen. Der Betriebsablauf und der Frieden im Betrieb dürfen dabei nicht gestört werden. Auch durch Aushänge oder im betriebsinternen Intranet, wenn ein solches vorhanden ist und von den Arbeitnehmenden regelmäßig genutzt wird, können Sie bekannt geben, wo und wann Sie den Wählenden in einer Kandidierendensprechstunde Ihre Vorstellungen von der Betriebsratsarbeit mitteilen möchten. Jede/r einzelne Kandidierende ist auch berechtigt, sich per E-Mail den Arbeitnehmenden des Betriebs vorzustellen; hiermit können insbesondere auch solche Beschäftigte erreicht werden, die nicht oder häufig nicht im Betrieb anwesend sind (zum Beispiel Telearbeitende, Außendienstmitarbeitende). Unzulässig ist dagegen die nicht mit dem Ar-

beitgebenden abgestimmte Benutzung eines hausinternen Postverteilungssystems, das für betriebliche Zwecke eingerichtet wurde, zur Verteilung von gewerkschaftlichen Werbe- und Informationsschriften an die Beschäftigten. Wahlwerbung im Wahllokal bzw. in dessen unmittelbarem Eingangsbereich ist ebenfalls verboten.

Müssen Arbeitgebende informiert werden?

Bevor Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz aufsuchen, informieren Sie bitte Ihre/n unmittelbare/n Vorgesetzte/n, die/der dies nur ausnahmsweise und so lange ablehnen darf, wie dringende unaufschiebbare Arbeiten durch Sie zu erledigen sind oder wenn der Arbeitsablauf durch den Besuch am Arbeitsplatz Ihrer Kolleginnen/Kollegen nicht nur geringfügig gestört würde. Übrigens unterliegen Arbeitgebende im Rahmen der Betriebsratswahl einer absoluten Neutralitätspflicht. Sie dürfen in diesem Zuge keine Kandidierenden beziehungsweise Gruppen fördern, die als besonders „arbeitgeberfreundlich“ erscheinen. Dies würde eine Benachteiligung oder gar Behinderung anderer Mitstreitenden darstellen, was laut § 20 BetrVG als Verstoß gegen die Wahlvorschriften gewertet werden und zur Anfechtung der Wahl führen kann.

Welche weiteren Maßnahmen kommen zur Wahlwerbung in Betracht?

Sie können durch Verteilung eines Kandidierendenbriefs auf sich aufmerksam machen und Wahlwerbegeschenke verteilen, die auch einen Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen. Die Verteilung von Wahlgeschenken stellt keine unzulässige Wahlbeeinflussung dar (VG Freiburg vom 16.12.1997, ZfPR 2000,16). Außerdem können Sie sich und Ihr Wahlprogramm im Rahmen einer Betriebsversammlung vorstellen, wenn eine solche im zeitlichen Vorfeld der Betriebsratswahl stattfindet. Am wirkungsvollsten ist jedoch, das persönliche Gespräch mit einzelnen Arbeitnehmenden oder Interessengruppen (zum Beispiel Auszubildende).

Was geht nicht?

Wahlwerbung ist verboten, wenn sie in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise auf Herbeiführung eines bestimmten Ergebnisses gerichtet ist (zum Beispiel Irreführung der Wählenden, Nötigung oder verunglimpfende Abwertung von Wahlbewerbern). Unzulässig ist danach auch, wenn Wahlwerbende sich im laufenden Wahlverfahren aus der Wählendenliste die Namen von noch nicht zur Wahl erschienenen Wahlberechtigten geben lassen und anschließend nur diese auf die (Nicht-)Ausübung ihres Wahlrechts ansprechen. (LAG Niedersachsen vom 26.02.2016; 13 TaBV 27/15).

Wie sollten Sie auftreten?

Als Kandidierende/r einer dbb Gewerkschaft verstehen Sie den Betriebsrat als eine unabhängige Interessenvertretung aller Beschäftigten des Betriebs. Machen Sie außerdem deutlich, dass Sie in Bezug auf Ihre künftige Betriebsratsarbeit parteipolitisch unabhängig sind. Zeigen Sie den Wählenden, dass Sie für eine sachliche Argumentation stehen, für eine faire und konstruktive Zusammenarbeit im Betriebsrat und mit dem Arbeitgebenden, dass Sie aber auch die Auseinandersetzung nicht scheuen, wenn es nötig ist. Wichtig ist eine Einheitlichkeit aller Kandidierenden der dbb Gewerkschaften im Auftritt und in der Darstellung der Positionen. Sprechen Sie deshalb hierüber frühzeitig mit Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls für eine dbb Gewerkschaft kandidieren und koordinieren Sie Ihre Wahlkampfaktivitäten.

Wie sind Sie als Kandidierende/r in Ihrer Rechtsstellung geschützt?

Der Gesetzgeber honoriert Ihr Engagement, indem er Sie in Ihrer arbeitsrechtlichen Stellung schützt. So sind Sie bereits in der Phase des Wahlkampfes, aber auch danach vor ordentlichen Kündigungen geschützt (§ 15 Absatz 3 KSchG). Dieser besondere Kündigungsschutz für Wahlwerbende setzt – bei Existenz eines Wahlvorstands – in dem Moment ein, in dem ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag aufgestellt ist, auf dem Sie als Kandidierende/r aufgeführt sind. Der Schutz gilt bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, und zwar selbst dann, wenn Sie nicht gewählt worden sind. Eine Kündigung von Wahlwerbenden in dieser Zeitspanne ist nur dann möglich, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgebenden zur außerordentlichen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen.

Zusätzlich muss der Betriebsrat seine Zustimmung erteilen oder es muss eine gerichtliche Entscheidung vorliegen, die diese Zustimmung ersetzt. Übrigens sind auch die ersten drei Arbeitnehmenden, die sich dafür engagieren, dass es überhaupt zu einer Betriebsratswahl kommt, sogenannte Wahlinitiiierende, vom Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-/Wahlversammlung oder Stellung eines Antrags auf Bestellung des Wahlvorstands an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses geschützt (im Einzelnen § 15 Absatz 3 a KSchG).

Wer unterstützt Sie?

Sie können sich sowohl auf Ihre Fachgewerkschaft als auch auf den dbb als Dachorganisation verlassen. Dies gilt für alle mit Ihrer Kandidatur zusammenhängenden Fragen sowie für alle Angelegenheiten, in denen Sie als gewähltes Betriebsratsmitglied Rat suchen oder Tipps wünschen. Machen Sie auch den Wählenden klar, dass Sie kein „Einzelkämpfer“ sind, sondern immer – und erst recht, wenn es darauf ankommt – auf den Sachverstand und die Erfahrung Ihrer Fachgewerkschaft und des dbb zurückgreifen können

Stand: 2/2022



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Herausgegeben
von der Bundesleitung des
dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169
10117 Berlin
www.dbb.de