



**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

Brief zur Betriebsratswahl

Wahlbewerbung



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Sie bewerben sich um ein Betriebsratsmandat anlässlich der Betriebsratswahlen?

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

Sie brauchen Hilfe?

Wir werden Sie unterstützen. Von Anfang an. Als Betriebsratsmitglied erhalten Sie z. B. unsere Zeitschrift „ZBVR online“. Weiterhin haben Sie 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 Wählerinnen und Wählern vorzustellen?

Das Recht auf Wahlwerbung wird durch die allgemeine Meinungsfreiheit geschützt. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsratswahl. Daher ist selbstverständlich auch den Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern die **Wahlwerbung erlaubt**. Sie dürfen sich daher den Wählerinnen und Wählern vorstellen. Wählen heißt auswählen. Deshalb müssen den Wählerinnen und Wählern die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber 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 Arbeitnehmern regelmäßig genutzt wird, können Sie bekannt geben, wo und wann Sie den Wählerinnen und Wählern in einer **Kandidatensprechstunde** Ihre Vorstellungen von der Betriebsratsarbeit mitteilen möchten. Jede einzelne Kandidatin und jeder einzelne Kandidat ist auch berechtigt, sich per **E-Mail** den Arbeitnehmern des Betriebs vor-

zustellen; hiermit können insbesondere auch solche Beschäftigte erreicht werden, die nicht oder häufig nicht im Betrieb anwesend sind (z. B. Telearbeiter, Außendienstmitarbeiter). Unzulässig ist dagegen die nicht mit dem Arbeitgeber 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.

Muss der Arbeitgeber informiert werden?

Bevor Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz aufsuchen, informieren Sie bitte Ihren unmittelbaren Vorgesetzten, 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.

Welche weiteren Maßnahmen kommen zur Wahlwerbung in Betracht?

Sie können durch Verteilung eines **Kandidatenbriefs** auf sich aufmerksam machen und **Wahlwerbeschenke** verteilen, die auch einen Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen. Die Verteilung von Wahlgeschenken stellt keine unzulässige Wahlbeeinflussung dar (VG Freiburg v. 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 Arbeitnehmern oder Interessengruppen (z. B. Auszubildende).

Was geht nicht?

Wahlwerbung ist verboten, wenn sie in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise auf Herbeiführung eines bestimmten Ergebnisses gerichtet ist (z.B. Irreführung der Wähler, Nötigung oder verunglimpfende Abwertung von Wahlbewerbern). Unzulässig ist danach auch, wenn ein Wahlbewerber sich im laufenden Wahlverfahren aus der Wählerliste die Namen von noch nicht zur Wahl erschienenen Wahlberechtigten geben lässt und anschließend nur diese auf die (Nicht-)Ausübung ihres Wahlrechts anspricht. (LAG Niedersachsen v. 26.2.2016; 13 TaBV 27/15).

Wie sollten Sie auftreten?

Als Kandidatin/Kandidat 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 Wählerinnen und Wählern, dass Sie für eine **sachliche Argumentation** stehen, für eine faire und konstruktive Zusammenarbeit im Betriebsrat und mit dem Arbeitgeber, dass Sie aber auch die **Auseinandersetzung nicht scheuen**, wenn es nötig ist. Wichtig ist eine Einheitlichkeit aller Kandidatinnen und Kandidaten 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 Kandidatin/Kandidat 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 Abs. 3 KSchG). Dieser besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber setzt – bei Existenz eines Wahlvorstands – in dem Moment ein, in dem ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag aufgestellt ist, auf dem Sie als Kandidatin bzw. Kandidat 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 Wahlbewerbern in dieser Zeitspanne ist nur dann möglich, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer, die sich dafür engagieren, dass es überhaupt zu einer Betriebsratswahl kommt, sog. **Wahlinitiatoren**, 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 Abs. 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 Wählerinnen und Wählern 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: 10/2017



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