



Thema des Monats Arbeitsrecht | Februar 2026

Betriebsratswahlen stehen an!

Was Arbeitgeber jetzt beachten sollten

Im Frühjahr finden turnusgemäß in vielen Betrieben Betriebsratswahlen statt. Für Arbeitgeber ist diese Zeit rechtlich besonders sensibel. Bereits kleine Unachtsamkeiten können erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – von der Anfechtung der Wahl bis hin zu Bußgeld- oder sogar Strafrisiken. Umso wichtiger ist es, die eigenen Rechte und Pflichten in dieser Phase genau zu kennen.

Zentral ist die Neutralitätspflicht des Arbeitgebers. Arbeitgeber dürfen die Wahl des Betriebsrats weder behindern noch beeinflussen. Unzulässig sind insbesondere Empfehlungen für oder gegen bestimmte Kandidaten, kritische Stellungnahmen zur Wahl oder der Versuch, auf Arbeitnehmer „informell“ einzuwirken. Auch gut gemeinte Hinweise oder persönliche Gespräche können bereits als unzulässige Einflussnahme gewertet werden. Maßgeblich ist nicht die Absicht des Arbeitgebers, sondern die Wirkung auf die Belegschaft.

Gleichzeitig sind Arbeitgeber verpflichtet, die Durchführung der Wahl zu unterstützen. Dazu gehört insbesondere die Freistellung der Mitglieder des Wahlvorstands, die Bereitstellung von Räumen, Sachmitteln und Unterlagen sowie die Herausgabe der erforderlichen Wählerlisten. Diese Unterstützung darf jedoch nicht in eine Steuerung des Wahlverfahrens umschlagen. Inhaltliche Vorgaben oder organisatorische „Hilfestellungen“ über das gesetzlich Erforderliche hinaus sind unzulässig.

Besondere Aufmerksamkeit verdient der erweiterte Kündigungs- und Benachteiligungsschutz. Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerber genießen bereits vor der eigentlichen Wahl einen besonderen Schutz. Kündigungen, Versetzungen, Abmahnungen oder andere nachteilige Maßnahmen in dieser Phase sind rechtlich hochriskant und bedürfen einer sehr sorgfältigen Prüfung. Dies gilt auch für Maßnahmen, die unabhängig von der Wahl geplant waren, aber zeitlich mit ihr zusammenfallen.



Typische Fehler in der Praxis entstehen häufig aus Unkenntnis oder Routine. Dazu zählen etwa kritische Rundmails an die Belegschaft, Einzelgespräche mit potenziellen Kandidaten, organisatorische Entscheidungen während der Wahlphase oder eine unzureichende Unterstützung des Wahlvorstands. Solche Fehler können dazu führen, dass die Wahl angefochten wird oder das Vertrauensverhältnis im Betrieb nachhaltig belastet wird.

Für Arbeitgeber empfiehlt es sich daher, Betriebsratswahlen nicht als Randthema zu behandeln, sondern frühzeitig klare interne Leitlinien festzulegen. Führungskräfte sollten sensibilisiert werden, wie sie sich während der Wahlphase verhalten müssen und welche Kommunikation zulässig ist. Eine rechtzeitige rechtliche Begleitung hilft, Risiken zu vermeiden und einen rechtssicheren Ablauf zu gewährleisten.

Unser Rat: Prüfen Sie frühzeitig, ob in Ihrem Betrieb Betriebsratswahlen anstehen, und bereiten Sie sich sorgfältig darauf vor. Eine klare Rollenverteilung, Zurückhaltung in der Kommunikation und die Beachtung der gesetzlichen Neutralitätspflichten sind entscheidend, um rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.