

**Prof. Dr. Dr. h. c. Manfred Löwisch**, Rechtsanwalt, leitet die Forschungsstelle für Hochschularbeitsrecht an der Universität Freiburg und ist Of Counsel in der Rechtsanwaltskanzlei KrausLaw in Lahr (Schwarzwald).



## „Rechte“ Betriebsräte

Die Öffentlichkeit hat auf die Betriebsratswahlen diesen Frühjahrs erleichtert reagiert, weil große flächendeckende Erfolge rechter Listen ausgeblieben sind. Ganz berechtigt ist diese Erleichterung nicht. Wo rechte Listen angetreten sind, haben sie oft auch in der Größenordnung von fünf bis über zehn Prozent Betriebsratsitze gewonnen. So haben die Listen des „Zentrum für Automobile e.V.“ und seiner Ableger bei Daimler im Werk Untertürkheim von 47 sechs, im Werk Rastatt von 35 drei und im Werk Sindelfingen von 59 zwei Sitze gewonnen. Nur im Werk Wörth und in der Zentrale ist der Verein leer ausgegangen. Bei BMW in Leipzig sind es vier von 35 und bei Porsche in Leipzig zwei von 33. Bei Stihl in Waiblingen gehören zwei von 25 dem rechten Spektrum an. Mit diesen Erfolgen sind institutionelle Rechte in der Betriebsverfassung verbunden (z.B. im Hinblick auf Mitgliedschaft im Betriebsausschuss, Freistellungen). Vor allem aber kommen auch rechten Betriebsratsmitgliedern die allgemeinen Rechte jedes Betriebsratsmitglieds zu: Sie nehmen mit Rede- und Stimmrecht an den Betriebsratssitzungen teil. Sie können in den Betriebsversammlungen das Wort ergreifen. Um sich zu informieren, können sie die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufsuchen. Sie sind deren Ansprechpartner, nicht zuletzt bei Beschwerden. Dafür haben sie auch Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnik des Betriebs. Erfolg oder Misserfolg der rechten Betriebsräte werden in der Betriebswirklichkeit davon abhängen, wie sie diese Rechte wahrnehmen.

In ihrer Tätigkeit dürfen die rechten Betriebsräte nach § 78 Satz 1 BetrVG weder von der Betriebsratsmehrheit noch vom Arbeitgeber behindert werden. Wegen ihrer Tätigkeit dürfen sie nach § 78 Satz 2 BetrVG auch nicht benachteiligt werden. So stellte es eine unzulässige Behinderung dar, informierte der Betriebsratsvorsitzende vor Betriebsratssitzungen diese Betriebsräte nicht in gleicher Weise wie alle anderen Betriebsratsmitglieder oder enthielte ihnen der Arbeitgeber Informationen über betriebliche Angelegenheiten vor, die er den anderen Betriebsratsmitgliedern zugänglich macht. In ihrer Tätigkeit behindert wären diese Betriebsratsmitglieder auch, würden sie nicht in gleicher Weise wie die anderen Betriebsratsmitglieder an Sprechstunden beteiligt. Rechten Betriebsratsmitgliedern Aufstiegschancen als Arbeitnehmer zu versagen oder Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung wegen ihrer Wahl über eine rechte Liste nach Abschluss der Ausbildung nicht zu übernehmen, verstieße gegen das Benachteiligungsverbot.

Gegen Behinderungen und Benachteiligungen können sich Betriebsratsmitglieder und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung im

arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wehren. Es zu Situationen kommen zu lassen, in denen das Aussicht auf Erfolg verspricht, ist aus der Sicht des Betriebsrats als Ganzem und aus der Sicht des Arbeitgebers allerdings wenig sinnvoll, weil solche Verfahren viel Stoff für Polemik bieten.

Selbstverständlich müssen auch rechte Betriebsratsmitglieder die Grenzen einhalten, die ihrer Tätigkeit vom Gesetz gezogen sind. Insbesondere gilt das in § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG festgelegte Verbot parteipolitischer Betätigung. Weder die Betriebsversammlung noch Betriebsratssitzungen

noch die allgemeine Kommunikation mit den Arbeitnehmern dürfen für Propaganda zu Gunsten der AfD oder andere rechte Parteien genutzt werden. Der Betrieb ist auch kein Ort, an dem einzelne Betriebsratsmitglieder ihnen nahe stehende Parteipolitiker sprechen lassen könnten.

Verstöße gegen dieses Verbot können nach

der umstrittenen Rechtsprechung des BAG freilich nicht im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt werden. Möglich ist aber eine gerichtliche Feststellung und – bei groben Verstößen – nach § 23 Abs. 1 BetrVG ein Verfahren mit dem Ziel des Ausschlusses aus dem Betriebsrat.

Dass etablierte Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeber bei künftigen Wahlen dem Einzug rechter Kandidaten in Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen entgegenzuwirken versuchen, liegt nahe. Rechtlich stoßen sie dabei auf § 20 BetrVG, der Wahlbehinderung und -beeinflussung verbietet. Mehr als entsprechende Wahlempfehlungen sind danach nicht zulässig (dazu *Löwisch*, BB 2014, 117, 118ff.). Und auch diese können von den Arbeitnehmern leicht als Bevormundung empfunden werden und so zu gegenteiligen Effekten führen.

Sicher kontraproduktiv wäre ein Drehen am Wahlrecht. Das Betriebsverfassungsrecht geht von der Verhältniswahl als Regel aus und eröffnet damit Minderheiten, gleich welcher Ausrichtung, die Chance auf Vertretung im Betriebsrat. Das zu verändern, etwa in § 14 Absatz 5 BetrVG Wahlvorstand und Arbeitgeber das Recht einzuräumen, das für Kleinbetriebe geltende Mehrheitswahlrecht auch auf Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern zu erstrecken, riefte nicht nur Proteste auch anderer Minderheiten hervor. Zu erwarten wären auch Solidarisierungseffekte, die zur weiteren Stärkung rechter Listen führen könnten.

Insgesamt gilt: Die Wahl rechter Betriebsräte fordert etablierte Betriebsräte wie Arbeitgeber heraus. Begegnen lässt sich dieser Herausforderung am besten mit Sacharbeit, welche das in § 2 Absatz 1 BetrVG formulierte Prinzip des vertrauensvollen Zusammenwirkens von Arbeitgeber und Betriebsrat zur Richtschnur nimmt.

*Den Aktivitäten „rechter“  
Betriebsräte begegnen die Betriebs-  
parteien am besten durch sach-  
orientierte Zusammenarbeit*