

# Streit und Interessenkonflikte während der Betriebsratswahl

## So verhalten Sie sich bei Konflikten im Wahlkampf

Bei einer Betriebsratswahl wird eine Arbeitnehmervertretung gebildet, die naturgemäß oft eine andere Sichtweise vertritt als der Arbeitgeber. So kann man sich frühzeitig darauf einstellen, dass der Arbeitgeber manchmal wie ein Gegenspieler wahrgenommen wird. Überraschend kommt es für viele Betriebsräte hingegen, dass auch innerhalb der eigenen Reihen Interessenkonflikte auftreten können, die im schlimmsten Fall zu echten „Lagerkämpfen“ werden können.



Redaktion

Stand: 15.11.2012



## Wahlkampf im Betrieb: So gehen Sie mit Konkurrenten und Konflikten in den eigenen Reihen um

Unterschiedliche Interessen werden im Rahmen der **Betriebsratswahl** schnell deutlich. Zum einen kann es darum gehen, dass verschiedene **Kandidaten** mit ihrem Engagement im Betriebsrat unterschiedliche Ziele verfolgen: Die einen setzen sich für einen fairen Urlaubsplan ein, den anderen ist ein transparentes Gehaltssystem viel wichtiger und wieder andere wollen sich vor allem für ein Angebot zur Kinderbetreuung stark machen. Auch wenn ein Betriebsrat letztlich für alle diese Fragen zuständig sein wird, kann man sich doch mehr oder weniger stark für die einzelnen Ziele einsetzen.

Wer unterschiedliche Schwerpunkte setzt, oder sich mit den Zielen eines anderen Kandidaten überhaupt gar nicht identifizieren kann, kann sich bewusst von seinen Konkurrenten distanzieren. In diesem Fall sollte man sich nicht gemeinsam auf einen einheitlichen Wahlvorschlag setzen, sondern besser separate Wahlvorschläge einreichen. So haben die Arbeitnehmer später bei der Stimmabgabe eine echte Auswahl und können dann selbst entscheiden, welche Ziele ihnen wichtig sind. Über die unterschiedlichen Themen und Inhalte kann ein fairer „Wahlkampf“ geführt werden: Die eigenen Ziele werden der Belegschaft vorgestellt und erklärt, und in Abgrenzung von den übrigen Mitbewerbern wird um die Zustimmung und die Stimmen der Kollegen gekämpft.

Zum anderen kann es aber auch um Probleme gehen, die nichts mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten zu tun haben, z. B. um Rangplätze und Erfolgs-Chancen: Im Rahmen der Listenwahl kann der Wähler seine Stimme nicht an einzelne Personen vergeben, sondern nur an ganze Listen. Je nachdem wie viele Betriebsratssitze diese Liste dann gewinnen konnte, stellt sich die Frage, welche konkreten Personen denn nun diese Plätze besetzen dürfen. Laut Gesetz wird diese Frage einfach nach der Reihenfolge der Kandidaten auf der Liste beantwortet: Wer ganz oben auf der Liste steht, wird als erster berücksichtigt, wer sehr weit unten steht hat eher schlechtere Chancen auf einen Betriebsratssitz.

Daher ist es im normalen Wahlverfahren, bei dem die Listenwahl grundsätzlich zur Anwendung kommt, sehr wichtig, innerhalb einer Liste von vornherein für Einigkeit über die Reihenfolge der Kandidaten zu sorgen. Wenn die Wahlbewerber sich darüber nicht einig werden, so bleibt nur die Lösung, anstatt auf einer doch auf mehreren getrennten Listen zur Wahl anzutreten. Wenn eigentlich die gleichen Themen vertreten werden und es nur aus Uneinigkeit über die Rangfolge zu getrennten Wahlvorschlägen gekommen ist, dann ist eine gegenseitige Abgrenzung im Sinne eines Wahlkampfes allerdings schwierig.

## **Taktisches Verhalten**

Wer seine Mitbewerber und deren Vorgehensweise einigermaßen gut einschätzen kann, kann den eigenen Wahlvorschlag innerhalb eines legalen Rahmens auch mehr oder weniger taktisch aufbauen.

So wird zum Beispiel das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, vom Gesetz geschützt, indem einige Sitze im Betriebsrat für diese Minderheit reserviert sind. Wenn nun eine Vorschlagsliste zwar viele Stimmen erhält, aber nicht ausreichend Angehörige des Minderheitengeschlechts auf dieser Liste sind, dann muss die Liste ggf. einige der gewonnenen Sitze wieder hergeben – vorausgesetzt eine der anderen Vorschlagslisten führt noch unberücksichtigte Angehörige des Minderheitengeschlechts. Eine gewisse Wahltaktik besteht also in einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter unter den Kandidaten.

Eine weitere Taktik spielt sich auf der zeitlichen Ebene ab. Bei unliebsamen Konkurrenz-Vorschlägen oder auch bei „Newcomern“ wird gelegentlich ein recht großer Druck ausgeübt, einen solchen Vorschlag gar nicht erst einzureichen, bzw. nachträglich wieder zurückzunehmen. Dabei sollen Bewerber manchmal vollständig abgeschreckt werden; manchmal geht der Druck auch nur in die Richtung, keinen eigenen Wahlvorschlag einzureichen, sondern sich auf eine „gemeinsame“ Liste setzen zu lassen, mit dem Ziel, auf diesem Weg eine Personenwahl zu ermöglichen. Jedenfalls kann es viele Gründe geben, warum Kandidaten ihre Bewerbung möglichst lange geheim halten wollen. Die Taktik besteht in diesen Fällen im richtigen Timing. Denn zur Einreichung von Wahlvorschlägen steht immer nur eine begrenzte Zeitspanne, die sog. Einreichungsfrist, zur Verfügung. Einerseits soll der Vorschlag so spät wie möglich eingereicht werden, um sich möglichst kurz dem befürchteten Druck auszusetzen; andererseits soll der Vorschlag so früh

eingereicht werden, dass – sollten Formfehler bei der Einreichung unterlaufen sein – eine rechtzeitige Nachbesserung noch möglich ist.

**Hinweis:**

Wenn es nicht mehr nur darum geht, sich selbst zu schützen oder zu positionieren, wird es problematisch. Nämlich dann, wenn jemand unfaire Vorteile erlangt oder anderen absichtlich schadet mit dem Ziel, das Wahlergebnis zu beeinflussen. In solchen Fällen liegt mitunter schon ein verbotener Eingriff in den Wahlablauf vor.

Mehr Informationen dazu finden Sie auf unserer Spezialseite zur Betriebsratwahl [www.brwahl.de](http://www.brwahl.de)

**Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

[redaktion-dbr@ifb.de](mailto:redaktion-dbr@ifb.de)