

Achtung: Betriebsratswahlen und Meinungsfreiheit – Worauf man achten sollte!

Die nächsten Betriebsratswahlen finden vom 1. März bis 31. Mai 2026 statt. Damit rückt eine Phase näher, in der betriebliche Konflikte regelmäßig an Schärfe gewinnen. Wahlkampf, innerbetriebliche Kritik, gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit und arbeitgeberseitige Reaktionen treffen in dieser Zeit besonders dicht aufeinander. Kaum ein anderes Grundrecht ist dabei so praktisch relevant wie die Meinungsfreiheit.

Mit dieser Ausgabe unseres Newsletters setzen wir unsere kleine Artikelserie zur Betriebsratswahl fort. Neben grundlegenden Hinweisen zum Wahlverfahren widmen wir uns nun der Frage, was im Betrieb – und insbesondere im Kontext der Betriebsratswahl – gesagt werden darf, wo rechtliche Grenzen verlaufen und welche Risiken Beschäftigte, Wahlbewerber:innen und Wahlvorstände realistisch im Blick behalten sollten. Zwei aktuelle Entscheidungen des Arbeitsgerichts Berlin machen deutlich, dass arbeitskämpferische und gewerkschaftliche Kritik gegenüber dem/der Arbeitgeber:in einen hohen Schutz genießt, dieser Schutz aber nicht schrankenlos ist. Betriebsratswahlen leben von Streit, Zuspitzung und klaren Positionen. Wer Mitbestimmung ernst nimmt, muss auch Konflikte aushalten. Gleichzeitig zeigt die Rechtsprechung immer wieder, dass unbedachte Eskalationen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Zwischen legitimer Kritik und rechtlich riskantem Verhalten verläuft eine Linie, die man kennen sollte, bevor man sie überschreitet.

Unsere Autor*innen



Stephanie Törkel, MBL
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Marlon Gomoll,
Assessor

Mai und Juli 2025: Gewerkschafter gewinnen meinungsrechtlichen Arbeitsrechtsstreit gegen Berliner Universität

Besondere Aufmerksamkeit verdienen in diesem Zusammenhang zwei aktuelle Entscheidungen des Arbeitsgerichts Berlin vom 6. Mai 2025 ([22 Ca 11081/24](#)) und vom 10. Juli 2025 (59 Ca 10500/24). Beide Verfahren betrafen Abmahnungen, die die Arbeitgeberin (eine staatliche Berliner Universität) gegenüber Arbeitnehmer:innen ausgesprochen hatte, nachdem auf der Homepage einer Gewerkschaft eine scharf formulierte Kritik an dem Verhalten der Arbeitgeberin gegenüber den Beschäftigten veröffentlicht worden war. In den Veröffentlichungen warfen die Gewerkschafter:innen

der Arbeitgeberin vor, geltende Tarifverträge nicht einzuhalten, die betriebliche Mitbestimmung aktiv zu behindern und dadurch demokratische Prozesse im Betrieb zu schwächen. Diese Praxis, so die Kritik, trage zu politischem Verdruss bei und begünstige mittelbar den gesellschaftlichen Rechtsruck sowie den Aufstieg der AfD. Ergänzend wurde die Beschäftigungspraxis des Unternehmens beanstandet, insbesondere im Hinblick auf untere Lohngruppen mit hohem Migrationsanteil, die durch Ausgliederungen faktisch aus tariflicher Absicherung und gewerkschaftlicher Organisation herausgedrängt würden. Die Gewerkschaftsmitglieder bezeichneten die Arbeitgeberin als „*gewerkschaftsfeindlicher Arbeitgeber*“, „*Förderer des Rechtsrucks und des Aufstiegs der AfD*“, „*Wegbereiter der AfD*“ und „*aktiver Bekämpfer der Mitbestimmung*“.

Diese reagierte hierauf mit einer Abmahnung wegen angeblich ehrverletzender und betriebsstörender Äußerungen. Das Arbeitsgericht Berlin erklärte die Abmahnungen jedoch für unwirksam und ordnete deren Entfernung aus der Personalakte an. Nach Auffassung des Gerichts lag keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vor. Die beanstandeten Äußerungen seien als Meinungsäußerungen im Rahmen eines arbeitskämpferischen und gewerkschaftlichen Kontextes zu qualifizieren und damit grundsätzlich vom Schutz des [Art. 5 Abs. 1 GG](#) erfasst. Das ist ein gutes Zeichen für die Betriebsratswahl, denn das Arbeitsgericht sieht einen Zusammenhang zwischen öffentlicher Meinungsbildung und innerbetrieblichem Engagement. Wer sich im Rahmen der Betriebsratswahl für Ziele einsetzt, die mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Einklang stehen, den schützt die Verfassung. Erkennen Wahlbewerber:innen in dieser Hinsicht Missstände im Betrieb, dürfen sie diese anprangern. Dies gilt insbesondere für diskriminierende Praktiken und solche, die die strukturelle Ungleichheit von Arbeitnehmer:innen fördern und verfestigen. Denn zentral für die Entscheidung war der ausgeprägte Sachbezug der Kritik. Die Werturteile knüpften an reale, zwischen den Parteien im Kern unstrittige Vorgänge an, insbesondere an die tatsächliche Tarifpraxis der Arbeitgeberin und an konkrete betriebliche Strukturen. Das Arbeitsgericht betonte ausdrücklich, dass die Wertungen in diesem Zusammenhang nicht losgelöst von der betrieblichen Realität erfolgt seien, sondern auf Tatsachen aufbauten. Auch die deutliche Zuspitzung der Kritik ändere daran nichts. Gerade im Arbeitskampf dürfe Sprache pointiert und polemisch sein.

Bemerkenswert und neu an der Entscheidung ist, dass das Arbeitsgericht ausdrücklich festhielt, dass die Meinungsfreiheit dort ein besonderes Gewicht erlange, wo Äußerungen an tragende Prinzipien des Grundgesetzes anknüpfen. Das Arbeitsgericht bestätigte mit seinen Urteilen den Zusammenhang, dass die tarifvertragliche Praxis der Arbeitgeberin die strukturelle Unterlegenheit verschärfe und damit den gesellschaftlichen Rechtsruck begünstige. Die Tarifautonomie erfülle eine zentrale Ausgleichsfunktion und sei integraler Bestandteil der demokratischen Ordnung. Die

Einhaltung von Tarifverträgen ist damit kein bloß privates Interesse der Vertragsparteien, sondern liegt im öffentlichen Interesse.

Gegen die Urteile hat die Arbeitgeberin Berufung eingelegt. Die Entscheidungen sind damit noch nicht rechtskräftig. Unabhängig vom weiteren Verfahrensgang, senden die Urteile jedoch ein deutliches Signal zugunsten gewerkschaftlicher Betätigung und zugunsten derjenigen Beschäftigten, die im Betrieb deutliche Kritik an ihrem/ihrer Arbeitgeber:in äußern. Auch die Betriebsratswahl ist damit ein geeignetes Forum, um sich nicht nur für den Betrieb, sondern auch gesellschaftlich zu engagieren.

Was ist rechtlich unter Meinungsfreiheit zu verstehen?

Die Meinungsfreiheit nach [Art. 5 Abs. 1 GG](#) schützt jede Äußerung, unabhängig davon, ob sie mündlich, schriftlich, bildlich oder über digitale Medien erfolgt. Entscheidend ist nicht die Form, sondern der Inhalt. Geschützt sind Werturteile, also Stellungnahmen, Einschätzungen und Bewertungen, ebenso wie Tatsachenbehauptungen, soweit sie Grundlage einer Meinungsbildung sind. Auch scharfe, polemische, überzogene oder emotional formulierte Kritik fällt grundsätzlich unter den Schutzbereich.

Nicht geschützt sind hingegen Formalbeleidigungen, Schmähkritik und bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen. Schmähkritik liegt allerdings nur in eng begrenzten Ausnahmefällen vor. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist erforderlich, dass nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern allein die Diffamierung einer Person im Vordergrund steht. Diese Schwelle ist hoch. Selbst drastische Vergleiche, zugespitzte Metaphern oder harte Vorwürfe überschreiten sie nicht automatisch.

Gerade im betrieblichen Kontext ist zu berücksichtigen, dass Konflikte häufig emotional aufgeladen sind und in einer Sprache geführt werden, die außerhalb des Betriebs als unangemessen empfunden würde. Die Meinungsfreiheit schützt auch solche Ausdrucksformen, solange ein sachlicher Bezug erkennbar bleibt.

Wie unterscheidet sich die Reichweite der Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht zu sonstigen Lebensbereichen? Die Meinungsfreiheit gilt auch im Arbeitsverhältnis. Gleichwohl trifft Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen eine Rücksichtnahmepflicht aus [§ 241 Abs. 2 BGB](#). Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, auf die berechtigten Interessen der Arbeitgeber:innen Rücksicht zu nehmen. Umgekehrt ist der/die Arbeitgeber:in gehalten, die Meinungsäußerungsfreiheit seiner/ihrer Beschäftigten zu respektieren.

Diese wechselseitige Rücksichtnahme ist der zentrale Anknüpfungspunkt für arbeitsrechtliche Bewertungen. Einschränkungen der Meinungsfreiheit kommen insbesondere dann in Betracht, wenn konkrete Gefahren für den Betriebsablauf drohen, der Betriebsfrieden erheblich gestört oder die Außenwirkung des Unternehmens nachhaltig beeinträchtigt wird. Entscheidend ist stets eine einzelfallbezogene Abwägung. Weder führt jede kritische Äußerung automatisch zu einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung, noch ist jede Störung des Betriebsfriedens dem/der Arbeitnehmer:in zuzurechnen. Die Rechtsprechung betont zunehmend, dass der Begriff des Betriebsfriedens kein beliebig dehnbare Instrument sein darf, um missliebige Meinungen zu unterdrücken.

Können Arbeitnehmer:innen bei kritischen Äußerungen auf den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses vertrauen, solange es sich um eine Meinung und nicht um Schmähkritik handelt?

Die Einordnung einer Äußerung als Meinung führt nicht dazu, dass Arbeitnehmer:innen immer auf der sicheren Seite sind. Auch von der Meinungsfreiheit gedeckte Äußerungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Maßgeblich ist, ob im Rahmen der Interessenabwägung die Arbeitgeber:inneninteressen im konkreten Fall überwiegen.

Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2018 ([BVerfG, Beschl. v. 30.05.2018 – 1 BvR 1149/17](#)) ausdrücklich klargestellt, dass auch im Betrieb sachbezogene Auseinandersetzungen scharf geführt werden dürfen. Zugleich hat es aber akzeptiert, dass eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sein kann, wenn eine solche Äußerung den Betriebsfrieden erheblich stört oder gezielt eskalierend eingesetzt wird. Anlass für die letztlich wirksame Kündigung war ein Schreiben des Arbeitnehmers an die Belegschaft. Er hatte in einer Betriebsratswahl ein Mandat erlangt. Die Arbeitgeberin stellte ihn jedoch bald nach Feststellung der Nichtigkeit dieser Wahl aus anderen Gründen von seiner Arbeitsleistung frei und kündigte das seit mehreren Jahren bestehende Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer erkannte einen Zusammenhang zwischen dem Ergebnis der Betriebsratswahl und seiner Kündigung. In dem Schreiben warf er dem namentlich benannten Betriebsleiter vor, Beschäftigte „*wie Zitronen auszupressen*“, Alte, Kranke und „*Verschlossene*“ gegenüber Gesunden und Jungen oder auch Leiharbeiter:innen und befristet Beschäftigte gegenüber der Stammbeslegschaft „*auszuspielen*“. Mit den Hoffnungen von entliehen oder befristet Beschäftigten werde „*brutal gespielt*“. Das Schreiben endete mit dem Zitat: „*Wer heute einem Übel teilnahmslos zuschaut, kann schon morgen selbst Opfer des Übels werden.*“. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis hierauf ein zweites Mal. Die Wirksamkeit der Kündigung

begründete das vorinstanzliche Landesarbeitsgericht (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 02.11.2016 – 4 Sa 73/15) damit, dass die Äußerungen weit über eine sachliche Kritik hinausgingen. Es handele sich nicht mehr um eine polemische und überspitzte Auseinandersetzung und Kritik, sondern um eine reine Diffamierung des Betriebsleiters und eine Agitation.

Für die Praxis bedeutet das: Missstände dürfen benannt, auch zugespitzt kritisiert werden. Wer jedoch persönlich angreift, strategisch eskaliert oder ohne Not öffentlich an den Pranger stellt, erhöht das Risiko arbeitsrechtlicher Sanktionen erheblich. Beleidigungen und allzu scharfe Formulierungen sollten vermieden werden. Denn dann unterfällt die Äußerung nicht dem Schutz der Meinungsfreiheit. Solange die Aussage noch einen Sachbezug und nicht lediglich Beleidigungen enthält, greift der Schutz der Meinungsfreiheit. Wegen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes müssen Arbeitgeber:innen in diesem Fall regelmäßig erst abmahnen, bevor sie das Arbeitsverhältnis kündigen können.

Was gilt im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl?

Im Vorfeld und während einer Betriebsratswahl gewinnt die Meinungsfreiheit besondere Bedeutung. Wahlbewerber:innen dürfen werben, vergleichen, zuspitzen und auch Kritik an dem/der Arbeitgeber:in üben. Ziel eines Wahlkampfs ist es, Aufmerksamkeit zu erzeugen, Unterschiede herauszuarbeiten und die Belegschaft zu mobilisieren. Das ist ohne klare Positionierungen nicht möglich.

Auch im Rahmen der Wahlwerbung gilt jedoch, dass wissentlich falsche Tatsachenbehauptungen, Schmähkritik und erhebliche Störungen des Betriebsfriedens unzulässig sind. Besonders risikobehaftet ist die sogenannte „*Flucht in die Öffentlichkeit*“. Während innerbetriebliche Kritik regelmäßig einen hohen Schutz genießt, kann öffentliche Kritik – etwa über soziale Netzwerke – die Rücksichtnahmepflicht verletzen, wenn sie nicht erforderlich ist oder den/die Arbeitgeber:in gezielt herabsetzt. Gerade hier zeigt sich, dass betriebsinterne Kommunikation oft der rechtlich risikoärmere Weg ist. Dabei lässt sich den oben beschriebenen Urteilen eine Verhaltensrichtlinie entnehmen, an die sich Wahlbewerber:innen halten sollten, um ihr Arbeitsverhältnis nicht zu gefährden. Kritik sollte einen Sachbezug aufweisen. Besser ist es, konkrete, beweisbare oder unstrittige Tatsachen zu benennen, die den Anlass für die Kritik bilden. Diese müssen Wahlbewerber:innen nicht im sachlichen Tagesschau-Stil formulieren, sollten aber sehr vorsichtig sein, wenn sie Personen persönlich benennen. Wut und ähnliche Gefühle sind bei Missständen im Betrieb verständlich, aber ein schlechter Ratgeber für betriebsinterne Kommunikation. Persönliche Kränkungen oder berufliche Zurücksetzungen sollten nicht mit Beleidigungen vergolten werden.

Beleidigungen sind nicht nur Kraftausdrücke, sondern auch Beschreibungen einer Person, die ehrverletzend sind. Vorsicht ist vor allem geboten, wenn Führungspersonen Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeschrieben werden, die an autoritäre Regime erinnern (vgl. hierzu beispielhaft BAG, Urteil v. 24.11.2005 – 2 AZR 584/04). Ob eine Beleidigung vorliegt, ist nämlich am Kontext zu messen. Wird die Person wegen ihrer Autorität angegriffen, fehlt schnell der Sachbezug, der nötig ist, um den grundrechtlichen Schutz zu sichern.

Darf sich der/die Arbeitgeber:in zur Betriebsratswahl äußern?

Entgegen weit verbreiteter Annahmen ist der/die Arbeitgeber:in nicht zur Neutralität verpflichtet. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber:innen Wahlempfehlungen abgeben und sich auch kritisch über Kandidat:innen oder bestehende Betriebsratsarbeit äußern dürfen ([BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16](#)). Selbst überspitzte Formulierungen können nach der Rechtsprechung gerechtfertigt sein, wie zum Beispiel die Aussage eines Personalleiters, dass diejenigen, die die Betriebsratsvorsitzende wieder wählten, Verräter seien. Die Grenze verläuft dort, wo der/die Arbeitgeber:in Vorteile verspricht oder Nachteile androht, um den Wahlausgang zu beeinflussen. Solche Maßnahmen sind nach [§ 20 Abs. 2 BetrVG](#) verboten. Reine Meinungsäußerungen hingegen sind vom Schutz der Meinungsfreiheit gedeckt. Das Ergebnis mag insbesondere verglichen mit der Neutralitätspflicht des Wahlvorstands widersprüchlich erscheinen, ist aber derzeit die Linie des Bundesarbeitsgerichtes.

Welche Pflichten treffen den Wahlvorstand?

Anders als Arbeitgeber:innen und Wahlbewerber:innen unterliegt der Wahlvorstand einer strengen Neutralitätspflicht. Diese ergibt sich aus dem Grundsatz der Chancengleichheit der Wahlbewerber:innen. Der Wahlvorstand hat die Wahl zu organisieren, nicht aber inhaltlich zu beeinflussen.

Schon der Anschein der Parteinahme kann ausreichen, um eine Wahl anfechtbar zu machen. Der Wahlvorstand bewegt sich hier in einem deutlich engeren rechtlichen Korsett als die übrigen Beteiligten. Der Wahlvorstand muss die Chancengleichheit der Wahlbewerber:innen beachten. Alles, was die Chancengleichheit beeinträchtigen könnte, muss er daher unterlassen (vgl. allgemein zur Chancengleichheit und Neutralitätspflicht – LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. [27.11.2019 – 4 TaBV 2/19](#); BAG, Beschl. v. 14.01.1969 – 1 ABR 14/68). Darunter fällt auch „*Schleichwerbung*“ wie z. B. durch die Verwendung von Logos von parteinahen Gewerkschaften oder Gewerkschaften mit

einer klaren politischen Ausrichtung, wenn der Wahlvorstand betriebsintern kommuniziert (vgl. Arbeitsgericht Frankfurt (Oder), Beschl. v. 26.06.2014 – 6 BV 11/14). Er muss daher neutrale Wahlunterlagen und -formulare verwenden. Ansonsten ist die Wahl wegen unzulässiger Einflussnahme unter Umständen anfechtbar und nichtig.

Was gilt in Bezug auf Wahlwerbung?

Für die Wahlwerbung von Bewerber:innen im Rahmen von Betriebsratswahlen gilt im Ausgangspunkt nichts anderes als für die allgemeine Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis. Auch Wahlwerbung ist Ausdruck der durch [Art. 5 Abs. 1 GG](#) geschützten Meinungsfreiheit. Geschützt sind daher alle Formen der Meinungsäußerung, unabhängig davon, ob sie mündlich im persönlichen Gespräch, schriftlich in Flyern oder Aushängen oder über digitale Kommunikationsmittel erfolgen. Der rechtliche Schutz knüpft nicht an die Form, sondern an den Inhalt der Äußerung an. Zuspitzung, Polemik und pointierte Kritik sind auch im Wahlkampf grundsätzlich zulässig und gehören zum Wesen jeder demokratischen Wahlauseinandersetzung.

Gleichzeitig unterliegt auch die Wahlwerbung denjenigen Grenzen, die das Arbeitsrecht für Meinungsäußerungen allgemein vorsieht. Maßgeblich bleiben insbesondere die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht aus [§ 241 Abs. 2 BGB](#), der Schutz der persönlichen Ehre sowie das berechnete Interesse des/der Arbeitgebers:in an einem ungestörten Betriebsablauf. Wahlwerbung darf daher nicht in Schmähkritik oder Formelbeleidigungen umschlagen, keine wissentlich falschen Tatsachenbehauptungen enthalten und nicht in einer Weise geführt werden, die den Betriebsfrieden konkret gefährdet oder den Arbeitsablauf erheblich beeinträchtigt. Auch im Wahlkampf gilt damit: Meinungen genießen rechtlichen Schutz – aber nicht schrankenlos. Die Grundsätze der arbeitsrechtlichen Interessenabwägung finden uneingeschränkt Anwendung.

Fazit

Die Meinungsfreiheit im Betrieb ist kein theoretisches Versprechen, sondern ein praktisch wirksames Grundrecht. Sie schützt auch unbequeme, laute und konfliktträchtige Positionen – gerade im Vorfeld von Betriebsratswahlen. Zugleich ist sie kein Freifahrtschein. Wer Mitbestimmung verteidigt, sollte Konflikte bewusst führen, aber rechtliche Risiken kennen.

(Stand: 15.01.2026)