

Recht

# Wahlen und Arbeitsrecht

Info Recht  
Stand: Februar 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



### **Hinweis**

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage [www.vbw-bayern.de/InfoRecht](http://www.vbw-bayern.de/InfoRecht).

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

## Vorwort

### Auswirkungen von politischem Engagement im Arbeitsrecht

Unsere Demokratie lebt davon, dass Bürger bereit sind, sich politisch zu engagieren und politische Ämter zu übernehmen. Abgeordneten und Trägern kommunaler Mandate kommt dabei eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe zu. Sie sind das Rückgrat unserer politischen Willensbildung. Sie bringen in die politischen Entscheidungen ihre sozialen, persönlichen und beruflichen Erfahrungen ein. Einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten auch Bürger, die als Wahlhelfer ehrenamtlich tätig sind. Durch ihren persönlichen Einsatz wird die zügige und ordnungsgemäße Durchführung von Wahlen erst möglich.

Damit das Wissen um besondere Anliegen und praktische Probleme der jeweiligen Branche und des jeweiligen Unternehmens im politischen Prozess verankert wird, liegt es im Interesse der Unternehmen, Mitarbeiter bei der Übernahme und Ausübung von Mandaten zu unterstützen.

Erfolgt die politische Betätigung jedoch im Bereich des Betriebes, besteht die Gefahr der Beeinträchtigung des Betriebsfriedens und der betrieblichen Abläufe. Um Störungen und Konflikte zu vermeiden, sind hierfür klare Spielregeln erforderlich.

Unsere vorliegende Broschüre behandelt die arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Übernahme und Ausübung eines Mandats und der Tätigkeit als Wahlhelfer. Sie deckt Wahlen auf kommunaler Ebene sowie Landtags-, Bundestags- und Europawahlen ab. Zusätzlich zeigen wir auf, welche rechtlichen Grenzen bei der politischen Betätigung im Betrieb zu beachten sind und wie der Arbeitgeber auf Verstöße reagieren kann.

Bertram Brossardt  
18. Februar 2019



# Inhalt

|          |  |          |
|----------|--|----------|
| <b>1</b> | <b>Arbeitsrecht und Mandat</b>                 | <b>1</b> |
| 1.1      | Kündigungsschutz                               | 1        |
| 1.1.1    | Bundestagsabgeordnete                          | 1        |
| 1.1.2    | Europa- und Landtagsabgeordnete                | 1        |
| 1.1.3    | Kommunale Mandatsträger                        | 2        |
| 1.2      | Schutz vor Benachteiligungen und Behinderungen | 2        |
| 1.2.1    | Bundestagsabgeordnete                          | 2        |
| 1.2.2    | Europa- und Landtagsabgeordnete                | 3        |
| 1.2.3    | Kommunale Mandatsträger                        | 3        |
| 1.3      | Auswirkungen auf arbeitsvertragliche Pflichten | 3        |
| 1.3.1    | Bundestagsabgeordnete                          | 4        |
| 1.3.2    | Europa- und Landtagsabgeordnete                | 5        |
| 1.3.3    | Kommunale Mandatsträger                        | 5        |
| <b>2</b> | <b>Wahlhelfer</b>                              | <b>7</b> |
| 2.1      | Bundestags-, Europa- und Landtagswahlen        | 7        |
| 2.2      | Kommunalwahlen                                 | 7        |
| <b>3</b> | <b>Politische Betätigung im Betrieb</b>        | <b>9</b> |
| 3.1      | Betriebsrat                                    | 9        |
| 3.2      | Gewerkschaft                                   | 11       |
| 3.3      | Arbeitnehmer                                   | 11       |
|          | Ansprechpartner / Impressum                    | 13       |

# 1 Arbeitsrecht und Mandat

## Kündigungs- und Diskriminierungsschutz, arbeitsrechtliche Auswirkungen

### 1.1 Kündigungsschutz

Durch die Übernahme eines Abgeordneten- oder kommunalen Mandats kommt es regelmäßig zu Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Um die freie Mandatsausübung sicherzustellen und wirtschaftliche Nachteile für Personen zu vermeiden, die ein politisches Amt übernehmen, besteht ein besonderer Kündigungs- und Diskriminierungsschutz.

#### 1.1.1 Bundestagsabgeordnete

Für Bundestagsabgeordnete ergibt sich ein Kündigungs- und Entlassungsschutz aus Art. 48 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz (GG). Hiernach ist eine Kündigung oder Entlassung, wegen der Übernahme oder Ausübung eines Abgeordnetenamtes unzulässig. Wird hiermit zusammenhängend gleichwohl eine Kündigung ausgesprochen, so ist sie unwirksam. Auch das Androhen der Kündigung oder Entlassung ist deshalb nicht erlaubt. Bei Art. 48 Abs. 2 S. 2 GG handelt es sich zudem um ein Schutzgesetz gem. § 823 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), sodass im Falle der unwirksamen Kündigung sogar Schadenersatzansprüche im Raum stehen können.

Erweitert und konkretisiert wird dieser Schutz durch § 2 Abs. 3 Abgeordnetengesetz (AbgG). In dieser Vorschrift wird angeordnet, dass eine Kündigung nur aus wichtigem Grund erfolgen kann. Dies wird ganz überwiegend so verstanden, dass die ordentliche Kündigung generell ausgeschlossen ist.

Der Kündigungsschutz beginnt bereits mit der Aufstellung des Bewerbers durch das dafür zuständige Organ der Partei oder mit der Einreichung des Wahlvorschlags. Er besteht für ein Jahr nach Beendigung des Mandats fort. Dies ist insbesondere in Hinblick auf die Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) von Bedeutung. Kein Kündigungsschutz steht erfolglosen Wahlbewerbern nach Beendigung der Wahl zu.

#### 1.1.2 Europa- und Landtagsabgeordnete

Europa- und bayerische Landtagsabgeordnete genießen denselben Kündigungs- und Entlassungsschutz wie Bundestagsabgeordnete. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Europaabgeordnetengesetz (EuAbgG) bzw. Art. 2 Abs. 3 Bayerisches Abgeordnetengesetz (BayAbgG). Die Unwirksamkeit einer Kündigung nach § 3 Abs. 3 Satz 1 EuAbgG setzt außerdem voraus, dass die Kündigung auf Gründen beruht, die im Zusammenhang mit der Kandidatur für ein Mandat im Europäischen Parlament stehen (BAG, Urteil vom 18. Mai 2017 – 2 AZR 79/16).

### 1.1.3 Kommunale Mandatsträger

Für kommunale Mandatsträger sehen Landesgesetze teilweise ausdrückliche Kündigungsverbote vor. In Bayern bestehen solche gesetzlichen Regelungen nicht. Aus dem Demokratieprinzip bzw. dem Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ist jedoch zu folgern, dass eine Kündigung selbst dann nicht erfolgen darf, wenn durch die Übernahme eines Mandats die Arbeitspflicht beeinträchtigt wird.

Allerdings ist bei kommunalen Mandatsträgern der Kündigungsschutz weniger weitreichend als bei Abgeordneten. Auch wenn aussagekräftige gerichtliche Entscheidungen hierzu bislang nicht ergangen sind, lässt sich ein genereller Ausschluss der ordentlichen Kündigung nach unserer Beurteilung rechtlich nicht begründen. Zulässig ist sie dann, wenn sie aus Gründen ausgesprochen wird, die nicht mit der Übernahme eines kommunalen Mandats in Zusammenhang stehen.

Als kündigungsrelevante Pflichtverletzung ist es anzusehen, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit mandatsbezogene Tätigkeiten verrichtet, obwohl ihm dies auch während der Freizeit möglich gewesen wäre. Zudem besteht die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme von Arbeitszeit für die Mandatswahrnehmung in Kenntnis zu setzen.

## 1.2 Schutz vor Benachteiligungen und Behinderungen

Ergänzend zu dem Schutz der Abgeordneten vor Kündigungen, besteht für sie ein besonderes Benachteiligungsverbot. Durch das Benachteiligungsverbot soll die berufliche Stellung der Abgeordneten umfassend abgesichert werden. Eine Besserstellung der Abgeordneten im Verhältnis zu den anderen Arbeitnehmern ist damit nicht beabsichtigt. Von der Mandatsstellung unabhängige Maßnahmen des Betriebs können sie auch wie jeden anderen Mitarbeiter treffen. Zudem dürfen Abgeordnete nicht daran gehindert werden, sich um ein Mandat zu bewerben, es zu erwerben, anzunehmen oder auszuüben. Entsprechende Grundsätze gelten für Träger kommunaler Mandate.

### 1.2.1 Bundestagsabgeordnete

In § 2 Abs. 2 AbgG ist geregelt, dass eine Benachteiligung im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat sowie dem Erwerb, der Annahme und Ausübung eines solchen verboten ist. Durch diese Vorschrift werden die verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 48 Abs. 2 S. 1 GG konkretisiert.

#### Wichtig

---

Das Benachteiligungsverbot untersagt jegliche mandatsbezogene Schlechterstellung der Abgeordneten im Verhältnis zu den anderen Arbeitnehmern.

## Beispiele

---

Unzulässig sind insbesondere Versetzungen, Umsetzungen, die Verweigerung betrieblicher Sozialleistungen, die Nichtberücksichtigung bei Beförderungen, niedrigere Eingruppierungen und Befristungen des Arbeitsverhältnisses aus Anlass der Mandatsübernahme.

---

Einen speziellen Anwendungsfall des Benachteiligungsverbots stellt § 4 AbgG dar. Hiernach ist die Zeit der Mitgliedschaft im Deutschen Bundestag nach Beendigung des Mandats auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Außerdem ist diese Zeit für die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen bei einer betrieblichen oder überbetrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen.

Abgesichert werden die Abgeordneten durch § 2 Abs. 1 AbgG auch gegenüber Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die Bewerbung für ein Mandat, dessen Übernahme oder Ausübung zu behindern.

## Wichtig

---

Untersagt ist die Behinderung durch die Ausübung von Druck oder Zwang, Einflussnahmen sowie Erschwerungen. Auch bereits das Inaussichtstellen solcher Maßnahmen ist unzulässig.

---

### 1.2.2 Europa- und Landtagsabgeordnete

Entsprechende Grundsätze gelten für Europa- und Landtagsabgeordnete. Dies ergibt sich in Bezug auf Benachteiligungen aus §§ 3 Abs. 2, 4 Abs. 2 EuAbgG und Art. 2 Abs. 2, Art. 4 BayAbgG. Das Behinderungsverbot ist gesetzlich verankert in § 3 Abs. 1 EuAbgG und Art. 2 Abs. 1 BayAbgG.

### 1.2.3 Kommunale Mandatsträger

Auch wenn für kommunale Mandatsträger besondere Vorschriften nicht bestehen, ergibt sich aus demokratischen Grundsätzen bzw. dem Maßregelungsverbot ein entsprechendes Benachteiligungs- und Behinderungsverbot.

## 1.3 Auswirkungen auf arbeitsvertragliche Pflichten

Die Wahrnehmung der sich aus einem Mandat ergebenden Aufgaben ist mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden. Daher ist es Abgeordneten und Trägern

kommunaler Spitzenämter vielfach nur noch sehr eingeschränkt möglich, ihren Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nachzukommen. Zudem bedürfen sie hierfür in der Regel einer Nebentätigkeitsgenehmigung.

Ein grundsätzliches Verbot der Mandatstätigkeit ist in Hinblick auf das Grundrecht auf Freiheit und Entfaltung der Persönlichkeit gem. Art. 2 Abs. 1 GG und wegen der Berufsfreiheit gem. Art. 12 GG als unzulässig anzusehen. Insbesondere sind arbeitsvertragliche Klauseln, welche ein solches Verbot vorsehen, unzulässig.

### 1.3.1 Bundestagsabgeordnete

Im Vorfeld einer Bundestagswahl wird einem Bewerber zur Vorbereitung seiner Wahl ein gesetzlicher Anspruch auf Sonderurlaub zugestanden, Art. 48 Abs. 1 GG, § 3 AbgG. Wahlbewerber ist, wer die ernsthafte Absicht hat, an der Bundestagswahl teilzunehmen. Dabei ist es unerheblich, ob er als Direkt- oder Listenkandidat aufgestellt ist und wie seine Chancen stehen. Ein Ersatzkandidat ist kein Wahlbewerber gem. Art. 48 Abs. 1 GG.

Der Sonderurlaub kann lediglich für die zwei Monate vor der Wahl in Anspruch genommen werden. Er besteht nur in dem Umfang, wie dies zur Wahlvorbereitung erforderlich ist. Der Vergütungsanspruch entfällt für die Dauer dieses Wahlvorbereitungsurlaubs.

Der Wahlvorbereitungsurlaub ist seitens des Arbeitnehmers wie jeder andere Urlaub auch zu beantragen. Verweigert der Arbeitgeber den Urlaub, so steht dem Arbeitnehmer kein Selbstbeurlaubungsrecht zu, sondern er muss seinen Urlaubsanspruch im Klagewege geltend machen.

Während der Zeit der Mandatsausübung ist für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes im AbgG ein Ruhen des Beamten- oder Dienstverhältnisses angeordnet. Dies bedeutet, dass die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung und die Vergütungspflicht während des Mandats nicht bestehen, das Arbeitsverhältnis jedoch andauert. Eine entsprechende Regelung existiert nicht für den Bereich der Privatwirtschaft. Damit sind Abgeordnete grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet. Die Arbeitsvertragsparteien können allerdings vertraglich vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis für die Zeit des Mandats ruhen soll. Alternativ kann es interessengerecht sein, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden oder eine flexible Arbeitszeitregelung zu treffen. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung soweit es zur Bewältigung seiner Mandatsaufgaben erforderlich ist (Art. 160 Weimarer Reichsverfassung (WRV) i. V. m. Art. 123 GG). Auch wenn nicht ausdrücklich vereinbart, sind die Abgeordneten gleichwohl berechtigt, auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers mandatsbezogene Verpflichtungen während der Arbeitszeit wahrzunehmen. Sie dürfen sich zu diesem Zweck auch von ihrem Arbeitsplatz entfernen. Sie sind jedoch verpflichtet, dem Arbeitgeber soweit möglich die Verhinderung vorab mitzuteilen. Für diese Zeiten entfällt zwingend der Vergütungsanspruch. Eine Vergütung trotz Freistellung wäre in Hinblick auf den Eindruck der Interessenvertretung des Arbeitgebers im Bundestag sogar verfassungswidrig. Stattdessen hat der Abgeordnete sodann gem. Art. 48 Abs. 3 GG Anspruch auf eine angemessene Entschädigung. Weitergehende

rechtliche Konsequenzen ergeben sich aus der Nichterbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung nicht. Insbesondere folgt aus obigen Ausführungen, dass deswegen keine Abmahnung oder Kündigung ausgesprochen werden darf.

### 1.3.2 Europa- und Landtagsabgeordnete

Im gleichen Umfang wie für die Bundestagsabgeordneten ist in § 4 Abs. 1 EuAbgG für die Europaabgeordneten und in Art. 3 BayAbgG für die Landtagsabgeordneten ein Anspruch auf Wahlvorbereitungsurlaub vorgesehen.

Die Ausführungen zur Arbeitspflicht nach der Wahl in Bezug auf die Bundestagsabgeordneten sind auch für Europa- und Landtagsabgeordnete maßgeblich. Für die Landtagsabgeordneten besteht in diesem Zusammenhang eine Regelung in Art. 30 BV (Verfassung des Freistaates Bayern). Hiernach bedürfen Abgeordnete zur Ausübung ihres Amtes als Mitglied des Bayerischen Landtags keines Urlaubs. Dem ist zu entnehmen, dass Abgeordnete, die mandatsbedingt ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen können, für diese Zeiten keinen Erholungsurlaub in Anspruch nehmen müssen. Dies gilt ebenso, auch ohne ausdrückliche gesetzliche Festlegung, für Bundestags- und Europaabgeordnete. Der Entschädigungsanspruch ist in Art. 5 BayAbgG bzw. § 9 EuAbgG geregelt.

### 1.3.3 Kommunale Mandatsträger

In den bayerischen Landesgesetzen sind keine Vorschriften zur Regelung der arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Übernahme eines kommunalen Mandats enthalten. Insbesondere wird den Bewerbern um ein kommunales Amt im Gegensatz zu Abgeordneten kein Anspruch auf Wahlvorbereitungsurlaub eingeräumt.

Gerade bei nicht ehrenamtlichen Bürgermeistern, Landräten und Bezirkstagspräsidenten und ihren Stellvertretern ist die zeitliche Beanspruchung durch das Mandat häufig so erheblich, dass sie ihre Arbeitsleistung nur in sehr eingeschränktem Maße erbringen können. Daher ist es regelmäßig sinnvoll, ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden oder durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von Mandat und Arbeitsverhältnis herzustellen.

Bei den ehrenamtlichen Mitgliedern kommunaler Parlamente (Gemeinderat, Stadtrat, Kreistag oder Bezirkstag) stellt sich in erster Linie die Frage, ob diesen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung zusteht, wenn sie während ihrer Arbeitszeit notwendige mandatsbezogene Tätigkeiten wahrnehmen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Übernahme eines öffentlichen Ehrenamtes als persönlicher Verhinderungsgrund im Rahmen von § 616 BGB anerkannt. Dies bedeutet, dass bei einer gelegentlichen Wahrnehmung von Aufgaben aus dem öffentlichen Amt, die notwendig während der Arbeitszeit erfolgen muss, ein Vergütungsanspruch besteht.

## Tipp

---

In der Praxis kann ein Vergütungsanspruch auf folgende Weise vermieden werden: Nach den bayerischen kommunalen Gesetzen (Art. 20 a Abs. 2 Nr. 1 GO, Art. 14 a Abs. 2 Nr. 1 LKrO, Art. 14 a Abs. 2 Nr. 1 BezO) wird Arbeitnehmern ein Anspruch auf Ersatz für einen Verdienstausschlag eingeräumt. Dieser besteht für die notwendige Teilnahme an Sitzungen, Besprechungen und anderen Veranstaltungen inklusive der jeweiligen Anreizeiten. Der Verdienstausschlag wird von der jeweiligen Kommune ersetzt, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass es tatsächlich zu einem Verdienstausschlag gekommen ist. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf, dass in diesen Zeiten eine unbezahlte Freistellung erfolgt und bescheinigt der Arbeitgeber, dass wegen der Teilnahme an Sitzungen, Besprechungen oder anderen Veranstaltungen ein Verdienstausschlag eingetreten ist, dürfte dies zu einer Erstattungspflicht der Kommunen führen.

---

In welcher Weise die Erstattung im Einzelnen abgewickelt wird, ist der näheren Ausgestaltung durch die jeweilige Kommune überlassen. Dabei ist es eine gängige Praxis, dass der Arbeitnehmer der Kommune vorab seine Arbeitszeiten mitteilt und diese dann erfasst, in welchen Zeiten es zu einem Arbeitsversäumnis gekommen ist. Diese Aufstellung wird dem Arbeitgeber zur Prüfung und Mitteilung übersandt, ob in diesen Zeiten eine Vergütung geleistet wurde. Ist das der Fall, erstattet die Kommune das fortgezahlte Entgelt an den Arbeitgeber. Ob dabei eine Überprüfung im Einzelfall stattfindet, ob der Arbeitgeber auf der Grundlage von § 616 BGB zur Fortzahlung verpflichtet war, liegt im Verantwortungsbereich der Kommune.

## 2 Wahlhelfer

### Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

#### 2.1 Bundestags-, Europa- und Landtagswahlen

Die Mitglieder der Wahlvorstände (Wahlhelfer) und die Beisitzer der Wahlausschüsse haben ein öffentliches Ehrenamt inne, zu dessen Übernahme sie gesetzlich verpflichtet sind. Dies ergibt sich

- für die Bundestagswahl aus § 11 Bundeswahlgesetz (BWG),
- für die Europawahl aus § 4 Europawahlgesetz (EuWG) i. V. m. § 11 BWG,
- für die Landtagswahl aus Art. 9 Landeswahlgesetz (LWG).

#### Wichtig

---

Die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes wird von der Rechtsprechung als persönlicher Verhinderungsgrund im Sinne des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) anerkannt. Die Arbeitnehmer sind daher für die Zeiten, in denen sie die damit verbundenen Aufgaben erfüllen, von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Der Entgeltanspruch bleibt für diese Zeiten bestehen.

---

Die Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs ist nur von Bedeutung, wenn die Arbeitnehmer als Wahlhelfer oder Beisitzer der Wahlausschüsse während ihrer Arbeitszeit herangezogen werden. Da die Wahlen zum Bundestag, Landtag und Europäisches Parlament an einem Sonntag stattfinden und jedenfalls der Einsatz als Wahlhelfer sich regelmäßig auf diesen Tag beschränkt, besteht in der Regel kein Entgeltanspruch. Ist der Arbeitgeber im Einzelfall zur Vergütung verpflichtet, werden die hierdurch entstehenden Kosten nicht von der öffentlichen Hand erstattet.

Einzelne Ländergesetze sehen vor, dass Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes als Ausgleich für die Tätigkeit als Wahlhelfer Sonderurlaub zu gewähren ist. Für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft besteht ein entsprechender Anspruch auf Sonderurlaub nicht.

#### 2.2 Kommunalwahlen

Für Wahlhelfer bei Gemeinde-, Landkreis- und Bezirkswahlen besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht (Art. 53 Abs. 1 Gemeinde- und Landkreiswahlgesetz, Art. 4 Abs. 1 Nr. 7 Bezirkswahlgesetz). Dieser Anspruch umfasst das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen. Dem Arbeitgeber wird jedoch ein

[Wahlhelfer](#)

Anspruch auf Erstattung dieser Zahlungen eingeräumt. Die Erstattung erfolgt durch die Gemeinde, bei der vom Arbeitgeber ein Antrag binnen drei Monaten nach dem Wahltag zu stellen ist.

Da auch die Kommunalwahlen regelmäßig an einem Sonntag stattfinden, wird die Frage der Entgeltfortzahlung nur dann bedeutsam, wenn an diesem Tag eine Arbeitsleistung zu erbringen ist.

## 3 Politische Betätigung im Betrieb

### Einschränkungen für Betriebsrat, Gewerkschaften, Arbeitnehmer

#### 3.1 Betriebsrat

Eine parteipolitische Betätigung ist dem Betriebsrat sowie jedem einzelnen seiner Mitglieder nach § 74 Abs. 2 S. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) untersagt. Dies folgt aus der Erwägung, dass der Betriebsrat als Vertreter aller Arbeitnehmer auftritt. Er unterliegt einer parteipolitischen Neutralitätspflicht. Zudem kann ein parteipolitisches Engagement des Betriebsrats zu einer Störung des Betriebsfriedens führen. Das Verbot parteipolitischer Betätigung ist vom Betriebsrat generell zu beachten. Ob es im Einzelfall tatsächlich zu einer Störung des Betriebsfriedens kommt, ist hierfür unerheblich.

#### Beispiele

---

Unzulässig sind die unmittelbare Betätigung für eine Vereinigung durch Verbreitung von politischen Zeitungen, Druckschriften, Anschlägen oder Flugblättern, ebenso das Abhalten von politischen Abstimmungen oder Umfragen im Betrieb sowie politische Stellungnahmen zu außerbetrieblichen Maßnahmen und Ereignissen.

---

Das Verbot des § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG bezieht sich auf eine politische Betätigung im räumlichen Bereich des Betriebs. Es erstreckt sich aber auch auf eine Betätigung in unmittelbarer Betriebsnähe, wenn sie in den Betrieb hineinwirkt. Das Verbot besteht nicht nur bezüglich der „klassischen“ politischen Parteien, sondern auch hinsichtlich politischer Gruppierungen mit parteiähnlichem Charakter.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) unterscheidet zwischen einer parteipolitischen und einer allgemeinpolitischen Betätigung. Es stellt hierzu fest, dass § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG lediglich die parteipolitische Betätigung betrifft. Nicht von dieser Vorschrift umfasst sieht das BAG Aktivitäten „allgemeinpolitischer Art, die eine politische Partei, Gruppierung oder Richtung weder unterstützen noch sich gegen sie wenden“. Diese rechtliche Auffassung beruht auf der Wertung, dass eine Gefahr der Polarisierung der Belegschaft bei Äußerungen allgemeinpolitischer Art nicht in gleicher Weise besteht wie bei parteipolitischen.

Praktikable Abgrenzungskriterien werden von der Rechtsprechung nur ansatzweise aufgestellt. Ausdrücklich offengelassen wurde beispielsweise die Frage, ob das Eintreten für oder gegen eine bestimmte politische Richtung – unabhängig von einem konkreten Bezug zu einer politischen Partei – unter das Verbot der parteipolitischen Betätigung fällt.

Auch eine allgemeinpolitische Betätigung des Betriebsrats ist jedoch nicht uneingeschränkt zulässig. Sie ist nach § 74 Abs. 2 S. 2 BetrVG dann zu unterlassen, wenn durch sie der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt wird.

In Anwendung dieser Grundsätze ist es beispielsweise zulässig, wenn der Betriebsrat die Arbeitnehmer allgemein dazu aufruft, sich an Wahlen und Abstimmungen zu beteiligen. Anders ist dies zu beurteilen, wenn dabei eine parteipolitische Tendenz erkennbar ist.

### Wichtig

---

Der Arbeitgeber kann bei einer unzulässigen politischen Betätigung des Betriebsrats die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten gerichtlich feststellen lassen. Bei einem groben Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten kann die Auflösung des Betriebsrats beantragt werden. Eine einmalige unzulässige politische Betätigung ist in der Regel noch kein grober Pflichtverstoß. Mehrere festgestellte, für sich genommen noch nicht grobe Verstöße können jedoch eine Auflösung des Betriebsrats rechtfertigen. Ein Unterlassungsanspruch gegen eine unzulässige politische Betätigung wird von der Rechtsprechung abgelehnt.

---

Ein einzelnes Betriebsratsmitglied unterliegt den dargestellten Einschränkungen, soweit es sich in Zusammenhang mit der Ausübung des Betriebsratsamts politisch betätigt. Besteht kein solcher Zusammenhang, gelten die gleichen Spielregeln wie für jeden anderen Arbeitnehmer.

### Wichtig

---

Betätigt sich ein einzelnes Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise politisch, kommt gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG dessen Ausschluss aus dem Betriebsrat in Betracht. Voraussetzung ist ein grober Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten. Ein grober Verstoß kann insbesondere dann vorliegen, wenn es zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs oder einer Störung des Betriebsfriedens gekommen ist.

### Hinweis

---

Nicht nur der Betriebsrat, sondern auch der Arbeitgeber selbst unterliegt nach § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG der Verpflichtung zu parteipolitischer Neutralität.

---

## 3.2 Gewerkschaft

Für die Gewerkschaften besteht zwar kein ausdrückliches Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb wie für den Betriebsrat. Soweit die Gewerkschaften jedoch innerhalb des Betriebs tätig werden, steht ihnen kein Recht zu, dort für politische Inhalte zu werben. Dies folgt daraus, dass ihnen ein Informations- und Werberecht im Betrieb nicht für partei- oder allgemeinpolitische Zwecke eingeräumt wurde. Ausnahmsweise darf eine allgemeinpolitische Betätigung im Betrieb erfolgen, wenn hierdurch unmittelbar eine Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erreicht werden soll.

### Wichtig

---

Werden Gewerkschaften im Betrieb in unzulässiger Weise partei- oder allgemeinpolitisch tätig, kann der Arbeitgeber hiergegen auf Unterlassung klagen. Dies gilt insbesondere, wenn die Gewerkschaft unberechtigt auf das Eigentum des Arbeitgebers zugreift.

### Beispiele

---

Eine unberechtigte Inanspruchnahme des Eigentums des Arbeitgebers liegt etwa vor, wenn die Gewerkschaft Aushänge am schwarzen Brett oder Aufkleber an den Wänden des Betriebs anbringt.

---

## 3.3 Arbeitnehmer

Auch partei- und allgemeinpolitische Aktivitäten von einzelnen Arbeitnehmern sind Einschränkungen unterworfen. Unzulässig sind sie, soweit das Arbeitsverhältnis konkret betroffen ist. Dies ist nach der Rechtsprechung der Fall, wenn der Arbeitsablauf beeinträchtigt wird oder es zu einer konkreten Gefährdung des Betriebsfriedens kommt.

Solche Störungen sind insbesondere dann zu befürchten, wenn die politische Betätigung im Betrieb stattfindet. Ansonsten ist eine Störung des Betriebsfriedens nur in besonderen Ausnahmefällen vorstellbar, etwa wenn der Arbeitnehmer sich für extremistische Parteien betätigt.

## Wichtig

---

Die Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe und die Gefährdung des Betriebsfriedens stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Je nach Schwere der eingetretenen Störung kann eine Abmahnung oder Kündigung des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein. Daneben bestehen, insbesondere bei unberechtigter Inanspruchnahme des Eigentums des Arbeitgebers, Unterlassungsansprüche.

---

## Ansprechpartner / Impressum

---

### Kristina Fink

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-234

Telefax 089-551 78-233

[kristina.fink@vbw-bayern.de](mailto:kristina.fink@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Februar 2019