

**Autor:** Wolfgang Däubler  
**Beitragstyp:** Aufsatz  
**Quelle:**   
**Fundstelle:** BRuR 2024, 45-47  
**Normen:** Art 5 Abs 1 S 1 GG, § 80 BetrVG  
**Zitiervorschlag:** juris Literaturnachweis zu Däubler, BRuR 2024, 45-47

## **Harte politische Kontroversen im Betrieb - was kann der Betriebsrat tun?**

### **Gliederung**

- I. Der rechtliche Rahmen für die Beschäftigten
  1. Die Meinungsfreiheit und ihre Grenzen
  2. Äußerungen in einer kleinen Gruppe
  3. Ausländerfeindliche und neonazistische Äußerungen
- II. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
  1. Behandlung von Grenzüberschreitungen
  2. Behandlung legaler Kontroversen
  3. Der gespaltene Betriebsrat

### **Kurzreferat**

Der Verfasser beschäftigt sich mit der Frage, wie der Betriebsrat mit extremen politischen Äußerungen im Betrieb umgehen kann. Er weist zunächst auf die Bedeutung der grundrechtlich garantierten Meinungsfreiheit hin und auf ihre Grenzen: Keine Beeinträchtigung der Arbeitspflicht, Beleidigungen, Verletzung der Menschenwürde. Allerdings sei man im Falle einer ehrkränkenden Äußerung über Dritte in einer kleinen Gruppe keinen Sanktionen ausgesetzt. Er weist auf BAG-Entscheidungen hin, in denen fristlose Kündigung bestätigt wurden wegen ausländerfeindlicher, antisemitischer und neonazistischer Äußerungen. In klaren Fällen werde der Betriebsrat einer Kündigung zustimmen, in uneindeutigen Fällen sich gegen Sanktionen aussprechen. Es empfehle sich eine Orientierung an der Unschuldsvermutung. Dies gelte auch für - manchmal vermeintlich - "rechte" Äußerungen. Im Fall legaler, heftiger Kontroversen sollten alle Akteure fair behandelt werden, auch Minderheiten sich äußern dürfen. Ggf. müsse der Betriebsrat moderieren. Betriebsratsinterne Auseinandersetzung seien im Interesse der wirksamen Interessenvertretung intern zu klären.