

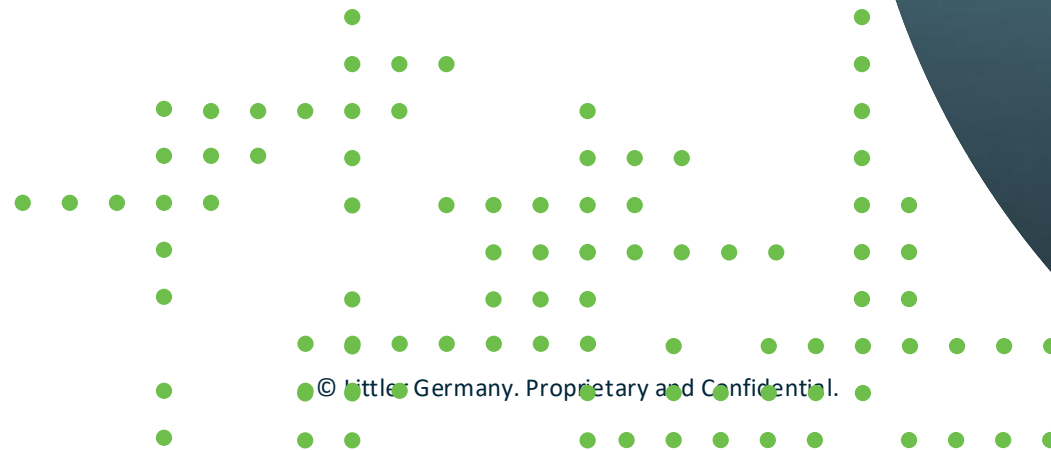


Heads Up Arbeitsrecht.
/ 15 Minutes.

Betriebsratswahlen 2026

Strategische Chancen für den Arbeitgeber

Littler[®]



© Littler Germany. Proprietary and Confidential.



Präsentiert von



DR. CORINNA VERHOEK

Partnerin
Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Düsseldorf
cverhoek@littler.de



JENS PETERSHAGEN

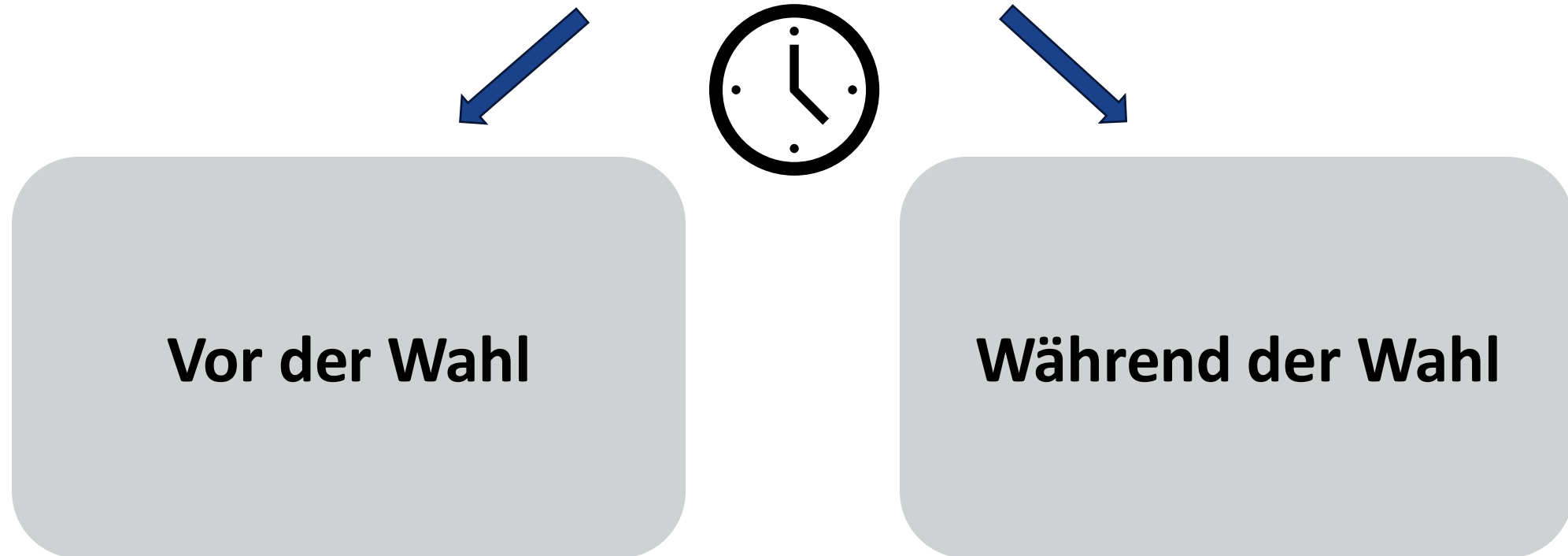
Systemischer Berater
für strategische
Kommunikation
Köln
jp@petershagen-communications.com

Agenda

1. Strategische Chancen für Arbeitgeber

2. Perspektivwechsel & Handlungsoptionen

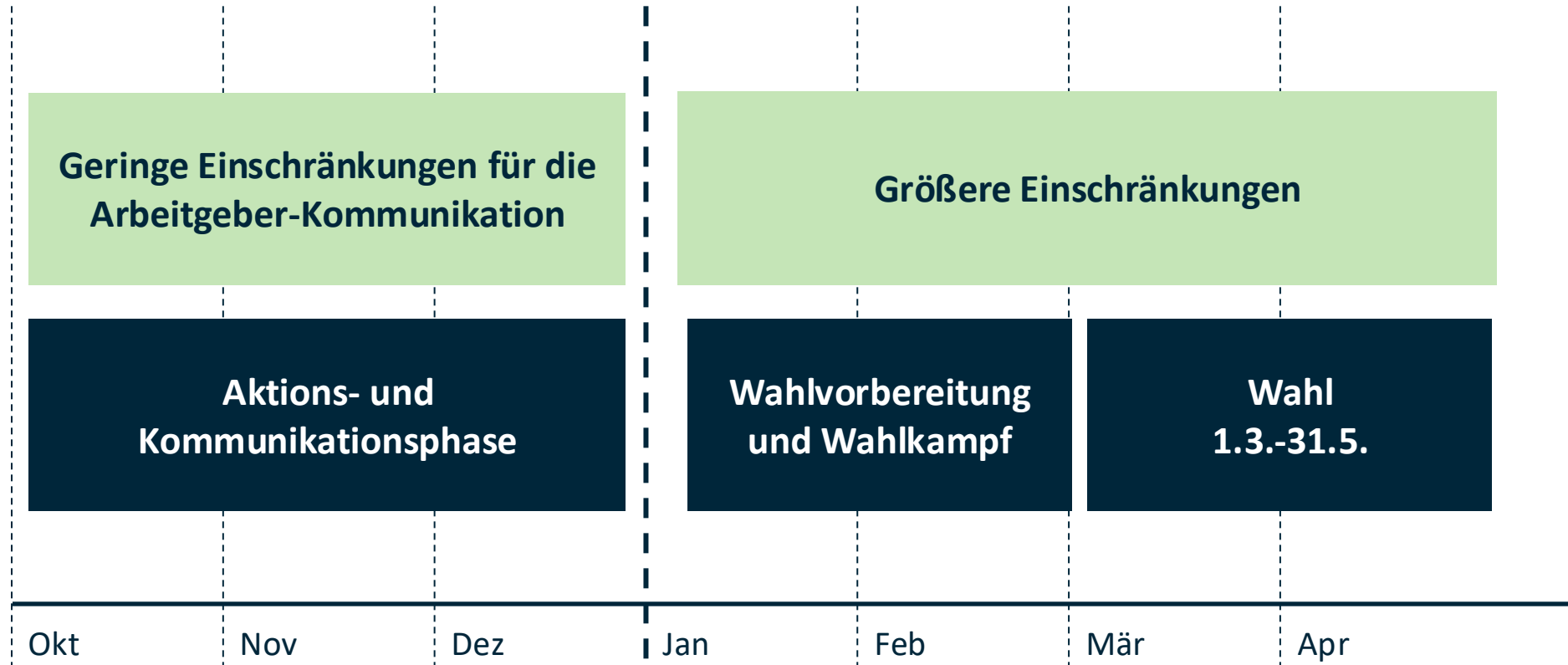
Zwei Phasen



***„Die Betriebsratswahl ist keine Bedrohung,
sondern eine strategische Chance.“***

Strategische Chancen für Arbeitgeber

Timing 2025 + 2026:



Kommunikation vor der Wahl:

- Arbeitgeber dürfen sich wertorientiert äußern
- sie dürfen Mitarbeiter zur Kandidatur motivieren ("kein Karrierehindernis")
- und die Bildung von Listen unterstützen
- solange sie keine Vorteile versprechen oder Nachteile androhen, § 20 Abs. 2 BetrVG.

„Arbeitgeber unterliegen keiner Neutralitätspflicht,
wie es von mancher Seite immer wieder behauptet wird.“
(BAG vom 25. Oktober 2017 – 7 ABR 10/16).

Kommunikation während der Wahl:

- Strengere Neutralitätspflicht ab Einleitung der Wahl
- Verbot der Einflussnahme (§ 119 BetrVG)
- Wahrung der Chancengleichheit aller Kandidaten

*„Was vor der Wahl erlaubt ist,
kann während der Wahl rechtswidrig sein.“*

Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

Die Herausforderungen wachsen – für Arbeitgeber und Mitarbeitende

Wachsender Protektionismus
& erratische Zollpolitik

Fachkräftemangel

Volatile regulatorische
Umfelder

Geopolitische Krisen

Mitgliederwerbung
Gewerkschaften

Wachsender Zustrom
für extreme Parteien

Unterbrochene Lieferketten

Konjunkturschwäche

Steigender
Transformationsdruck

Zunahme von Populismus

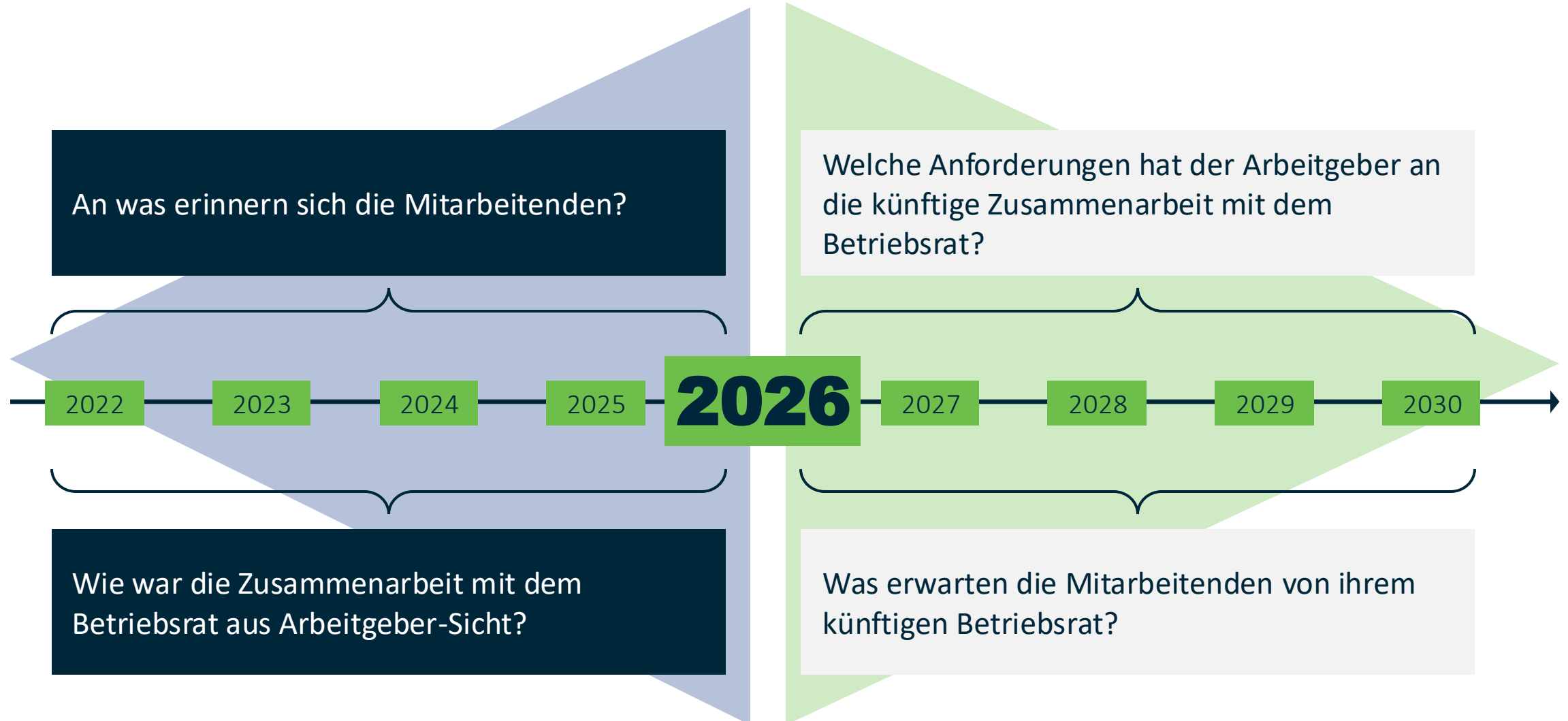
Hohe Energiepreise

Unsichere politische
Rahmenbedingungen

Instabile politische
Konstellationen

Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

Der Blick zurück nach vorn



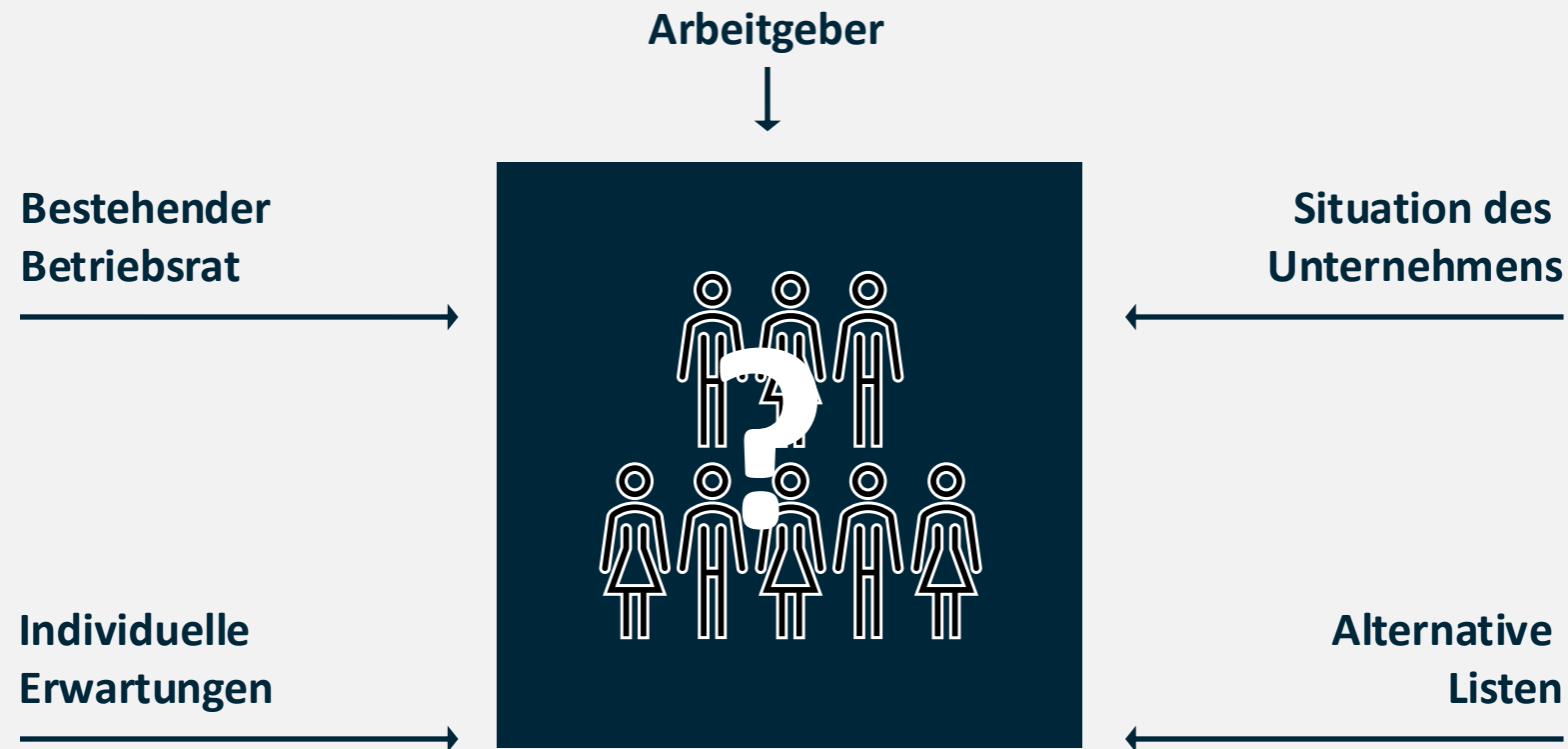
Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

BR-Wahlen: Kristallisationspunkt verschiedener Entwicklungen



Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

Mitarbeitende sind vielen Einflüssen ausgesetzt



Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

In welcher Situation sind Sie?

**Alles ist gut, die
BR-Wahl 2026 wird nichts zum
Negativen ändern.**

Wenn das so ist, gibt es keinen
Handlungsdruck.

#1

**Wir sind unsicher, wie die
Stimmung in der Belegschaft ist.**

Dann gilt es, die Zeit zu nutzen und
sich ein konkretes Bild zu machen,
um den Handlungsbedarf zu prüfen.

#2

**Wir befürchten eine
Verschlechterung der Situation.**

In diesem Fall gilt es, die
verbleibende Zeit zu nutzen und
sofort aktiv zu werden.

#3

Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

3 Optionen zur besseren Einschätzung der Situation

#2

Die Unklarheit beseitigen

Umfrage

- Durchführung einer Mitarbeiterumfrage, um den Status Quo zu bestimmen (mitbestimmungspflichtig).
- Alternative: Qualitative Workshops mit Führungskräften, um pro Verantwortungsbereich mehr Informationen zu gewinnen.

Arbeitsbedingungen

- Prüfung der bestehenden Arbeitsbedingungen: Wo haben sich in der Vergangenheit Beschwerden gehäuft? Können diese abgestellt werden?
- Hat die Unternehmenskultur in der Vergangenheit gelitten? Wie kann das geheilt werden?

Arbeitsrechtliche Beratung

- Abwägung verschiedener Handlungsoptionen mit Spezialisten für Arbeitsrecht (Zeitpunkt der Wahl, Optionen für die Möglichkeiten der Listen zur Wahlwerbung, etc.)

Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

Handlungsoptionen vor und während der Wahl

#3

Verschlechterung vermeiden

Vor der Wahl:

- Kurzfristige Analyse der Situation in Begleitung von Arbeitsrechts- und Kommunikations-Spezialisten
- Identifizierung von kurz-, mittel- und langfristigen Handlungsoptionen
- Quick-Wins: Woran merken die Mitarbeitenden schnell, dass sie einen verlässlichen Arbeitgeber haben?
- Aufsetzen einer kurz-, mittel- und langfristigen Planung / Agenda, die über die Wahlen hinaus-reicht – inkl. aktiver, markanter Kommunikation derselben.
- ...

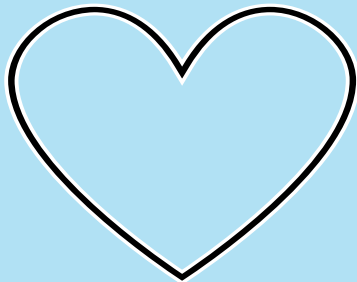
Während der Wahl:

- Strategische Positionierung während der Phase der Wahlwerbung (Arbeitgeber sind nicht zur Neutralität verpflichtet – vgl. BAG 2017)
- Orientierung schaffen für Mitarbeitende über die Bedeutung einer Betriebsratswahl
- Aufklärung: interne Mitbestimmung vs. Gewerkschaftsrolle
- ...

Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

Die 3 Säulen einer erfolgreichen internen Arbeitgeberpositionierung

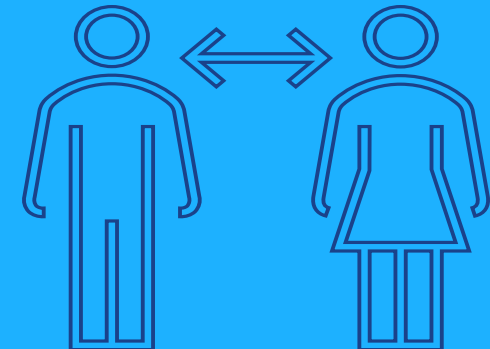
Emotionale, mediale Ansprache



Informative, mediale Ansprache



Persönliche Ansprache



Perspektivwechsel & Handlungsoptionen:

Die 3 Säulen einer erfolgreichen internen Arbeitgeberpositionierung

Emotionale, mediale Ansprache

Was können das für Maßnahmen sein?

- Plakatkampagne
- Filme
- Videobotschaft
- Aktionen
- Give-Aways
- Kreativformate wie Treppenbeklebungen, Tabletaufleger
- ...

Informative, mediale Ansprache

Was können das für Maßnahmen sein?

- Mitarbeiter-App
- Informations-Flyer
- Berichterstattung im Intranet
- Mitarbeitendenzeitung
- Aushänge
- Beilage Gehaltsabrechnung
- Info-Screens
- ...

Persönliche Ansprache

Was können das für Maßnahmen sein?

- Lockerer Rundgang mit persönlichem Gespräch
- Mitarbeitendenversammlung
- Führungskräfteveranstaltung
- CEO-Frühstück
- Sommerfest
- Weihnachtsfeier
- ...

4 Key Take-aways:

1

**BR-Wahlen
haben eine
strategische
Relevanz für
Arbeitgeber**

2

**Arbeitgeber
haben arbeits-
rechtliche und
kommunikative
Handlungs-
optionen**

3

**Der Handlungs-
spielraum wächst,
je früher Sie
aktiv werden**

4

**Geeignete
Kandidaten
frühzeitig
ansprechen**



**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

09.10.2025

11.45-12.00 Uhr