

Betriebsrat – und nun

Wer von einem starken Betriebsrat vertreten wird, hat prinzipiell ein besseres Standing gegenüber dem Arbeitgeber. Verbesserungen in wichtigen Arbeitnehmerfragen – Fragen von der Arbeitszeit bis hin zur Kündigung – können vom Betriebsrat mitbestimmt und durchgesetzt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz legt fest, welche Rechte der Betriebsrat hat. Es sagt, bei welchen Angelegenheiten er mitzuwirken hat, also welche Entscheidungen nicht einseitig vom Arbeitgeber getroffen werden können. Die Rechte des Betriebsrats wurden in der Vergangenheit weiter gestärkt. Dies betrifft auch die Wahl und Zusammensetzung des Gremiums. Zum Beispiel können jetzt auch Leiharbeiter an der Wahl teilnehmen. In Betrieben ab 200 Beschäftigten hat der Betriebsrat heute die Möglichkeit, ein „hauptamtliches“ Betriebsratsmitglied zu bestimmen. Das Minderheitengeschlecht in einem Betrieb muss mit einer Mindestquote im Betriebsrat vertreten sein. Und seit gut vier Jahren darf der Betriebsrat auch Vorschläge zur Frauenförderung und zur Beschäftigungssicherung machen. Aus diesen und vielen anderen Gründen ist es wichtig, einen Betriebsrat zu haben – Sie zu haben.

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat?

Das Recht auf Information: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über wichtige Vorgänge im Betrieb, über alle Bereiche, in denen Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berührt werden, informieren. Die wirtschaftliche Lage des Betriebs und das Personalwesen sind ebenfalls Themen, über die der Betriebsrat unterrichtet werden muss. Gleiches gilt beispielsweise bei Beschäftigungsverhältnissen mit Werkverträgen, bei der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Integration von Ausländern und bei Umweltschutzmaßnahmen.

Das Recht und die Pflicht auf konkrete Mitbestimmung. Es gibt viele Bereiche und Angelegenheiten in einem Betrieb, die der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat regeln muss. Insbesondere bei personellen und sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein starkes Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung:

- Er bestimmt mit bei Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb – beispielsweise bei Rauch- und Alkoholverboten oder Krankengesprächen.
- Bei der Festlegung der Arbeitszeiten und der Urlaubsplanung setzt sich der Betriebsrat für alle Beschäftigten ein – im Streitfall auch für die Wünsche einzelner Arbeitnehmer. Er kann beispielsweise dafür sorgen, dass durch eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit Beruf und Familie gut miteinander vereinbar sind und so die Situation von Müttern und Vätern im Betrieb verbessern.
- Der Betriebsrat hat zudem viele Möglichkeiten der Mitbestimmung, durch die Arbeitsplätze im Betrieb gesichert und gefördert werden. Er kann Alternativen zur Auslagerung von Arbeit entwickeln und bei Betriebsänderungen einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Interessen fordern und aushandeln.

- Um die Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren und so Arbeitsplätze langfristig sicherer zu machen und die Zukunftsperspektiven der Beschäftigung zu verbessern, hat der Betriebsrat ein Beratungs-, Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb
- Bei der Lohngestaltung überwacht der Betriebsrat die korrekte Anwendung von Tarifverträgen und die Verteilung übertariflicher Zulagen genauso wie die richtige Einstufung des Einzelnen in das Gehaltsgefüge des Betriebs.

Das Recht und die Pflicht auf Mitwirkung: Bei unternehmerischen Entscheidungen, die nicht die Zustimmung des Betriebsrates brauchen, muss eine Anhörung oder Beratung stattfinden. Der Betriebsrat kann auch die Initiative ergreifen und Vorschläge machen, z. B. zur Einführung und Umsetzung der Personalplanung. Kündigungen sind ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates sogar unwirksam.



Mindestens einmal im Quartal besteht das *Recht auf Versammlung aller Arbeitnehmer*. Dabei gewährt der Betriebsrat Einblick in seine Arbeit und stellt sich zur Diskussion. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen wird den Arbeitnehmern vergütet. Der Betriebsrat informiert die Beschäftigten eines Arbeitsbereichs oder der Abteilung regelmäßig über die Lage und Entwicklung, insbesondere über Veränderungen bei der Arbeit und Arbeitsgestaltung, über Vorschläge zur Arbeitsplatzgestaltung, über Beschwerden sowie über den aktuellen Stand der Behandlung dieser Fragen. Durch die aktive Kommunikation mit den Kollegen und die Transparenz im Handeln werden die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestmöglich gewahrt und durchgesetzt.

Um die Kollegen gut zu vertreten, braucht der Betriebsrat deren Vertrauen. Seine „Pflicht“ ist es, *immer ein offenes Ohr zu haben* für die Ängste, Probleme und Wünsche der Arbeitnehmer – *und sie zu beraten*.

Was haben Betriebsräte selbst von ihrer Arbeit?

Selbstverständlich profitieren auch Betriebsräte, wie alle Beschäftigten, von der geleisteten Betriebsratsarbeit. Darüber hinaus genießen sie einen *besonderen Kündigungsschutz*. Dieser Schutz gilt bis ein Jahr nach Ende der Amtszeit. Die ordentliche (fristgemäße) Kündigung ist ausgeschlossen, wenn nicht der ganze Betrieb oder Teile des Betriebs stillgelegt werden. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur aus wichtigem Grund möglich – der Betriebsrat muss auf jeden Fall zustimmen.

Alle Kandidaten und Kandidatinnen sind *vor Versetzungen gegen ihren Willen geschützt*, sofern die Versetzung zu einem Amtsverlust führen würde. Außerdem können Betriebsratskandidaten, nachdem sie aufgestellt sind und die Listen aushängen, sechs Monate lang nicht gekündigt werden (Kündigungserklärungssperre). Erst danach greift wieder die reguläre Kündigungsfrist. Arbeitgeber müssen



dem Betriebsrat *Kommunikations- und Informationstechnik* (PC, Internetzugang, E-Mail samt Verteiler, Fax etc.) zur Verfügung stellen, die er für seine Arbeit braucht. Sie sind auch verpflichtet, ihm erfahrene Kollegen und Kolleginnen zur Seite zu stellen (betriebliche und außerbetriebliche Sachverständige).

Was tut der DJV?

Betriebsratsangehörige, die DJV-Mitglieder sind, bekommen *regelmäßig aktuelle Informationen* über wichtige Themen aus der Praxis. Diese und andere Informationen bekommen Sie direkt vom DJV. Neuen Betriebsratsmitgliedern bietet der DJV *Schulungen* an. Für die Grund- und Aufbaukurse muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen und die Teilnehmer für die Zeit bezahlt freistellen. Alte und neue Betriebsratsmitglieder können sich jederzeit auf der *Internetseite des DJV* (<http://www.djv.de>) mit *aktuellen Informationen, News und Tipps* versorgen.

Impressum/Herausgeber:

Deutscher Journalisten-Verband e.V.
– Gewerkschaft der Journalistinnen
und Journalisten –

Pressehaus 2107
Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin
djv@djv.de
www.djv.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Hubert Engeroff

Redaktion:
Gerda Theile; Nicole von Stockert

Satz, Gestaltung, Druck:
in puncto druck + medien gmbh, Bonn
Juni 2006

Betriebsrat – und nun