

Betriebsrat – Rechte und Pflichten

Wer von einem starken Betriebsrat vertreten wird, hat prinzipiell ein besseres Standing gegenüber dem Arbeitgeber. Immer wieder belegen Studien, dass in Unternehmen mit Betriebsräten die Motivation und Berufszufriedenheit der Beschäftigten deutlich größer ist als in Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung. Was aber genau sind nun die Rechte und Pflichten eines Betriebsrates, wo ist er gefragt, welche Möglichkeiten der Einflussnahme hat er und was sind die Instrumente, die ihm der Gesetzgeber hierfür an die Hand gibt?

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zum Wohle der Beschäftigten und des Betriebes, so definiert § 2 Absatz 1 BetrVG die Aufgabe des Betriebsrates. In der Praxis bedeutet das, dass viele Maßnahmen des Arbeitgebers nicht mehr ohne die Beteiligung der Arbeitnehmer geplant und umgesetzt werden dürfen. Verbesserungen in wichtigen Arbeitnehmerfragen – von der Arbeitszeit über die Einführung von Geräten zur Leistungserfassung bis hin zur Kündigung – können vom Betriebsrat mitbestimmt und in Teilen auch selbst initiiert und durchgesetzt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz legt fest, wie weitreichend diese Rechte des Betriebsrats sind. Es unterscheidet dabei zwischen reinen Informationsansprüchen, dem Recht auf Anhörung oder Stellungnahme und denjenigen Maßnahmen, die der Arbeitgeber nur durchführen darf, nachdem der Betriebsrat zugestimmt hat.

In dem Wissen um die Bedeutung der Arbeitnehmermitbestimmung und vor dem Hintergrund, dass nach wie vor noch nicht einmal die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in betriebsratsfähigen Betrieben tatsächlich auch einen Betriebsrat haben, hat der Gesetzgeber die Rechte des Betriebsrats zuletzt mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 gestärkt. Dies betrifft zum einen den Schutz derjenigen, die die erstmalige Wahl eines Betriebsrats initiieren, aber auch den Kreis der Wahlberechtigten, der durch die Herabsetzung des Mindestalters auf die Vollendung des 16. Lebensjahres größer geworden ist. Von besonderer Tragweite für die Arbeit der Betriebsräte ist zudem die neu geschaffene Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen virtuell tagen und Beschlüsse fassen zu können. Diese Möglichkeit, die ursprünglich nur als zeitlich befristete Sonderregelung für die Pandemie eingeführt wurde, erweitert durch ihre dauerhafte Aufnahme in § 30 Abs. 2 BetrVG die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte unter schwierigen Rahmenbedingungen erheblich. Dies gilt schließlich auch für den neu geschaffenen Mitbestimmungstatbestand bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Zurzeit wird in vielen Betrieben diskutiert, in welchem Umfang die während der ersten zwei „Corona-Jahre“ gemachten Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten dauerhaft in die Arbeitsabläufe übernommen werden sollen. In diesen Fragen ist der Betriebsrat nun zwingend zu beteiligen.

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 (§§ 99 ff. BetrVG) und sozialen (§§ 87 ff. BetrVG) 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 Arbeitnehmenden. 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.

- Mit dem neuen Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit kann der Betriebsrat unmittelbar Einfluss nehmen auf alle Fragen rund um die Durchführung mobiler Arbeit, insbesondere also in welchem Umfang mobil gearbeitet werden darf, die Ausstattung, das Verfahren usw. Dem Betriebsrat kommt hier die wichtige Aufgabe zu, auch die sozialen Risiken für die Beschäftigten wie Isolation oder Entgrenzung von Arbeit und Freizeit im Auge zu behalten.
- 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, z.B. die Planung und Durchführung baulicher Veränderungen an betrieblichen Räumen und technischen Anlagen etc. muss eine

Anhörung oder Beratung stattfinden (§ 90 BetrVG). 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** ist der Betriebsrat verpflichtet, eine Versammlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sogenannte **Betriebsversammlung** durchzuführen. Dabei gewährt der Betriebsrat Einblick in seine Arbeit und stellt sich zur Diskussion. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen wird den Arbeitnehmenden 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 Kolleginnen und Kollegen und die Transparenz im Handeln werden die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestmöglich gewahrt und durchgesetzt.

Um die Kolleginnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und sie zu beraten. Zu diesem Zweck kann er zusätzlich zu den Betriebsversammlungen **regelmäßige Sprechstunden** im Betrieb einrichten (§ 39 BetrVG). Die Details der Durchführung, also wer, wann, wie häufig, in welchen Räumlichkeiten etc., werden üblicherweise in einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt.

Was haben Betriebsräte selbst von ihrer Arbeit?

Selbstverständlich profitieren auch Betriebsräte, wie alle Beschäftigten, von der geleisteten Betriebsratsarbeit. Aufgrund ihrer bisweilen exponierten Stellung durch das Betriebsratsmandat genießen die Mitglieder besondere Schutzrechte. Das weitreichendste Schutzrecht ist hierbei der **besondere Kündigungsschutz** nach § 15 Kündigungsschutzgesetz. Dieser schließt eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung eines Betriebsratsmitglieds grundsätzlich aus, es sei denn, der ganze Betrieb wird stillgelegt. Der Schutz gilt nicht nur für die Amtszeit selbst, sondern auch noch ein Jahr nach Amtsende. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur aus wichtigem Grund und nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich (§ 103 Abs. 1 BetrVG).

Alle Betriebsratsmitglieder sowie Kandidatinnen und Kandidaten 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 Kolleginnen und Kollegen zur Seite zu stellen (betriebliche und außerbetriebliche Sachverständige).

12.07.2022

Was bietet Ihnen der DJV?

Der DJV unterstützt Betriebsräte, in denen DJV-Mitglieder Betriebsratsangehörige sind, mit **regelmäßigen aktuellen Informationen** über wichtige Themen aus der Praxis. Diese und andere Informationen bekommen Sie über den Mailverteiler BR-Info direkt vom DJV. Zudem bietet der DJV neu gewählten Betriebsratsmitgliedern die gesetzlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 an. Für diese Grund- und Aufbaukurse muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Zeit bezahlt freistellen. Eine Übersicht der nächsten Online-Schulungen finden Sie nachfolgend. Schließlich können sich alte und neue Betriebsratsmitglieder jederzeit auf der **Internetseite des DJV (www.djv.de) mit aktuellen Informationen, News und Tipps** versorgen.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.
Mehr Informationen finden Sie auch auf unserer [Sonderwebsite zur BR-Wahl](#)

BetrVG I Betriebsverfassungsrecht: Basics Kompakt

Einstieg ins Betriebsverfassungsrecht
Onlineseminar an drei Tagen à vier Stunden

Termine:

26. – 28. September 2022, 10:00 – 14:00 Uhr
(Anmeldeschluss: 19.09.2022)

4. – 6. Oktober 2022, 10:00 – 14:00 Uhr
(Anmeldeschluss: 27.09.2022)

Tagungsort:

Zoom - ein entsprechender Link wird Ihnen kurz vorher zugesandt.

Kosten:

Das Seminar ist für Mitglieder des DJV kostenfrei. Diejenigen, die das Seminar zum Anlass nehmen möchten, Mitglied zu werden, finden nähere Informationen auf unserer [Homepage](#). Nicht-Mitglieder: 500,- € zzgl. 19% MwSt.

Referent:

Christian Wienzeck, DJV Bundesgeschäftsstelle, Bonn

Was sind die ersten Schritte als Betriebsrat? Wie arbeitet man sicher mit Gesetzen und Kommentaren? Welche Schulungsansprüche bestehen und wer übernimmt eventuelle Kosten? Wie verhält es sich mit der Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung der Betriebsratsarbeit? Diese und viele weitere Fragen rund um Ihren Start in diese verantwortungsvolle Tätigkeit wollen wir mit Ihnen anhand der Gesetze und der aktuellen Rechtsprechung gemeinsam diskutieren.

Schwerpunktt Themen:

- Ihre Aufgaben als Betriebsrat
- Grundzüge des Betriebsverfassungsrechts
- Die Rechtsstellung als Betriebsratsmitglied
- Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlung
- Geschäftsführung im Betriebsrat
- Kosten und Sachaufwand des Betriebsrates
- Zusammenarbeit mit anderen Gremien
- Überblick über die Beteiligungsformen

Zielgruppe: Erstmals oder wieder in den Betriebsrat gewählte Mitglieder und Ersatzmitglieder

Bitte melden Sie sich mit beigefügtem Formular per Mail bei Natalie Rick (rick@djv.de) an.

12.07.2022

Bitte per E-Mail an Natalie Rick: rick@djv.de
Deutscher Journalisten-Verband, Bennauerstr. 60, 53115 Bonn,
Tel. 0228 / 201 72-11, Fax 0228 / 201 72-32

Hiermit melde ich mich verbindlich zu folgendem Online-Seminar an:

BetrVG I Betriebsverfassungsrecht: Basics Kompakt (Grundlagenseminar)

26. - 28. September 2022 (Mo / Di / Mi; jeweils 10.00 – 14.00 Uhr)
 04. – 06. Oktober 2022 (Di / Mi / Do; jeweils 10.00 – 14.00 Uhr)

Name, Vorname

E-Mail / Telefonnummer

Tätigkeitsbezeichnung

Arbeitgeber/Titel oder Name des Mediums

Straße, PLZ, Ort

Rechnungsanschrift: Arbeitgeber, z.H.v. (wenn abweichend zu oben)

Rechnungsanschrift: Straße, PLZ, Ort (wenn abweichend zu oben)

Ich bin DJV-Mitglied (bitte ankreuzen)

- Ja** Für Mitglieder im DJV ist die Veranstaltung **kostenfrei**.
- Nein** Veranstaltungskosten für **Nicht-Mitglieder**: 500,- € zzgl. 19% MWSt, buchbar über die DJV Verlags- und Service GmbH*, Bennauerstr. 60, 53115 Bonn.
*Bitte beachten Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der DJV-V&S für Webinare:
<https://www.djv.de/startseite/service/news-kalender/anmeldung-seminare-webinare/agb>

Hinweis: Da es sich bei dem Seminar um eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs.6 S.1 BetrVG handelt, sind die Kosten für die Teilnahme gemäß § 40 Abs.1 BetrVG durch den Arbeitgeber zu tragen. Bitte denken Sie daran, dass für jede Seminarteilnahme mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ein entsprechender Entsendebeschluss des Betriebsrates erforderlich ist.

Ort, Datum / Unterschrift

