

Mindestens einmal im Quartal besteht das **Recht auf Versammlung** der Arbeitnehmer. Dabei gewährt der Betriebsrat Einblick in seine Arbeit und stellt sich zur Diskussion. Die Zeit der Teilnahme an diesen Betriebsversammlungen wird den Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich gewahrt und durchgesetzt.

WAS HABEN BETRIEBSRÄTE SELBST VON IHRER ARBEIT?

Selbstverständlich profitieren auch Betriebsräte, wie alle übrigen Beschäftigten, von der geleisteten Betriebsratsarbeit, da diese in der Regel dem gesamten Betrieb zugutekommt. Darüber hinaus ist die Arbeit als Betriebsrat zwar ehrenamtlich, das Gesetz sieht aber dennoch gewisse Privilegien vor. So genießen sie als Schutz vor möglichen Repressalien aufgrund ihrer Tätigkeit einen **besonderen Kündigungsschutz**. 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 zustimmen, wenn die Versetzung mit dem Verlust des Mandats einhergeht. Alle Kandidatinnen und Kandidaten sind **vor Versetzungen gegen**

ihren Willen geschützt und können, 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, Fax etc.) zur Verfügung stellen, die er für seine Arbeit braucht. Der Betriebsrat hat ein Anrecht auf den Zugang zum betrieblichen Intranet und zu den Mail-Verteilern, damit er die Mitarbeiter genauso aktuell informieren kann wie der Arbeitgeber. In vielen Fällen kann sich der Betriebsrat der Expertise eines Sachverständigen bedienen.

WAS TUT DER DJV?

Betriebsratsangehörige, die DJV-Mitglieder sind, bekommen **regelmäßig aktuelle Informationen** über wichtige Themen aus der Praxis. Zu den Betriebsratswahlen gibt es vom DJV Hinweise und Erläuterungen der Vorschriften aus dem Betriebsverfassungsgesetz und der Wahlordnung. Neuen Betriebsratsmitgliedern bietet der DJV **Schulungen** an. Für die Grund- und Aufbaukurse muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Zeit bezahlt freistellen. Alte und neue Betriebsratsmitglieder können sich jederzeit auf www.djv.de mit **aktuellen Informationen, News und Tipps** versorgen.

DJV-LANDESVERBÄNDE

DJV-Landesverband Baden-Württemberg
Herdweg 63, 70174 Stuttgart
Tel. 0711/22249540
Fax: 0711/222495444
info@djv-bw.de, www.djv-bawue.de

Bayerischer Journalisten-Verband
St.-Martin-Straße 64, 81541 München
Tel. 089/54504180
Fax: 089/545041818
info@bjv.de, www.bjv.de

DJV Berlin – JVBB e.V.
Alte Jakobstr. 79/80, 10179 Berlin
Tel. 030/8891300, Fax: 030/88913022
info@djv-berlin.de, www.djv-berlin.de

DJV-Landesverband Berlin-Brandenburg e.V.
c/o Klaus Strebe,
Bayemallee 8, 14052 Berlin
Tel. 030/692057510
Fax: 030/692057519
kontakt@djv-bb.de
www.djv-bb.de

DJV-Landesverband Bremen
Sögestraße 72, 28195 Bremen
Tel. 0421/325450, Fax: 0421/3378120
info@djv-bremen.de
www.djv-bremen.de

DJV-Landesverband Hamburg
Rödingsmarkt 52, 20459 Hamburg
Tel. 040/3697100, Fax: 040/36971022
info@djv-hamburg.de
www.djv-hamburg.de

DJV-Landesverband Hessen
Rheinbahnstraße 3, 65185 Wiesbaden
Tel. 0611/3419124
Fax: 0611/3419130
info@djvhessen.de, www.djv-hessen.de

DJV-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
Schusterstraße 3, 19055 Schwerin
Tel. 0385/565632, Fax: 0385/5508389
info@djv-mv.de, www.djv-mv.de

Impressum

Herausgeber
Deutscher Journalisten-Verband
Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten
Torstraße 49, 10119 Berlin
Tel.: (030) 72 62 79 20
djv@djv.de / www.djv.de
Stand: September 2021

DJV-Landesverband Niedersachsen
Schiffgraben 15, 30159 Hannover
Tel. 0511/3180808
Fax: 0511/3180844
kontakt@djv-niedersachsen.de
www.djv-niedersachsen.de

DJV-Landesverband NRW
Humboldtstraße 9
40237 Düsseldorf
Tel. 0211/233990
Fax: 0211/2339911
zentrale@djv-nrw.de, www.djv-nrw.de

DJV-Landesverband Rheinland-Pfalz
Adam-Karrillon-Straße 23
55118 Mainz
Tel. 06131/977575
Fax: 06131/977597
info@djv-rlp.de, www.djv-rlp.de

Saarländischer Journalistenverband
Gerberstr. 16, 66111 Saarbrücken
Tel. 0681/3908668
Fax: 0681/3908656
info@djv-saar.de, www.djv-saar.de

DJV-Landesverband Sachsen
Hospitalstraße 4, 01097 Dresden
Tel. 0351/2527464
Fax: 0351/2523093
info@djv-sachsen.de
www.djv-sachsen.de

DJV-Landesverband Sachsen-Anhalt
Merseburger Straße 106, 06110 Halle
Tel. 0345/68542000,
Fax: 0345/68542001
djsachsenanhalt@t-online.de
www.djv-sachsen-anhalt.de

DJV-Landesverband Schleswig-Holstein
Andreas-Gayk-Straße 7–11
24103 Kiel
Tel. 0431/95886, Fax: 0431/95883
kontakt@djv-sh.de, www.djv-sh.de

DJV-Landesverband Thüringen e.V.
Anger 44, 99084 Erfurt
Tel. 0361/5660529
Fax: 0361/5626939
info@djv-thueringen.de
www.djv-thueringen.de

Redaktion:

Christian Wienzeck, Hendrik Zörner
ViSdP: Hanna Möllers
Gestaltung und Druck
inpuncto:asmuth druck + medien
gmbh, Bonn/Köln
Foto: © Your_Photo_Today



Betriebsrat wählen, Betriebsrat werden – Warum nur?

Informiert sein, beteiligt werden, mitbestimmen und mitgestalten; ein engagierter Betriebsrat ist niemals einfach nur Zustimmungsinstanz. Seine Aufgabe und sein Anspruch bestehen vielmehr darin, die Erfahrungen und Interessen der Beschäftigten **konstruktiv und** soweit möglich auch **initiativ** in die innerbetrieblichen Maßnahmen und Prozesse einzubringen. Er besetzt – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – gegenüber der Geschäftsleitung die Position eines „Beschäftigtenmanagers“ und hat sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch des Unternehmens im Blick. Eine gleichermaßen herausfordernde, spannende und lohnenswerte Aufgabe. Dabei reicht das Spektrum der zu behandelnden Themen von der Mitbestimmung bei sozialen Einrichtungen wie z. B. Kantinen über Arbeitszeitfragen bis hin zu personellen Angelegenheiten.

Einen besonderen Beitrag leisten die Betriebsräte seit Ausbruch der Coronapandemie durch ihre Beteiligung an Hygienekonzepten und Vereinbarungen zu Kurzarbeit und Homeoffice. Hier treten die Möglichkeiten verantwortungsbewusster Betriebsratsarbeit für die Beschäftigten am deutlichsten hervor. Ohne das Engagement, die Expertise und die Kreativität der Arbeitnehmervertretungen vor Ort wären die Folgen der anhaltenden Pandemie für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungleich dramatischer ausgefallen.

Den rechtlichen Rahmen für die Betriebsratsarbeit gibt das Betriebsverfassungsgesetz vor. Es legt fest, ab welcher Betriebsgröße ein Betriebsrat zu wählen ist, wie groß der jeweilige Betriebsrat zu sein hat und wie seine Wahl von statten geht. Es beschreibt die Abläufe innerhalb des Betriebsrats, die Rechtstellung des Gremiums und seiner einzelnen Mitglieder und die Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber. Vor allem aber definiert das Gesetz, welche Rechte der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligung an den Entscheidungen und Maßnahmen des Arbeitgebers innerhalb des Betriebes hat. Dabei räumt das Betriebsverfassungsrecht dem Betriebsrat unterschiedlich weitreichende Befugnisse ein, angefangen bei dem Anrecht auf Information über das Mitwirkungsrecht bis hin zur erzwingbaren Mitbestimmung, bei der der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates tätig werden darf.

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 Leiharbeiterinnen und -nehmern sowie Pauschalisten, bei der Gleichstellung von Männern und Frauen, Integrationsthemen 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Zukunftsperspektiven der Beschäftigten zu verbessern, hat der Betriebsrat ein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht bei Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren und so Arbeitsplätze langfristig sicherer zu machen.

- 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.
- Den aktuellen Entwicklungen aus der Pandemie Rechnung tragend, bestimmt der Betriebsrat seit Mitte 2021 auch bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mit und kann insoweit mitgestalten.

Das *Recht* und die *Pflicht auf konkrete 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.

