

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 und auch bei einer Versetzung muss der Betriebsrat zustimmen, wenn diese mit dem Verlust des Mandats einhergeht. Im Vorfeld einer Betriebsratswahl sind auch alle Kandidatinnen und Kandidaten **vor Versetzungen gegen ihren Willen geschützt** und können, nachdem sie aufgestellt sind und die Listen aufhängen, 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:innen genauso aktuell informieren kann wie der Arbeitgeber. In vielen Fällen kann sich der Betriebsrat der Expertise einer sachverständigen Person 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.

Per QR Code gelangen Sie direkt zur Themenseite „Betriebsratswahlen 2026“ auf unserer Homepage.



djv.de/brwahlen26

DJV LANDESVERBÄNDE

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

Bayerischer Journalisten-Verband
Aschauer Straße 26, 81549 München
Tel. 089/54504180
info@bjv.de, www.bjv.de

DJV Berlin – Journalistenverband Berlin-Brandenburg
Markgrafenstr. 15, 10969 Berlin
Tel. 030/8891300
info@djv-berlin.de, www.djv-berlin.de

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

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

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

DJV Landesverband Niedersachsen
Schiffgraben 15, 30159 Hannover
Tel. 0511/3180808
kontakt@djv-niedersachsen.de
www.djv-niedersachsen.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: Dezember 2025

DJV Nord Landesverband Hamburg – Schleswig-Holstein
Rödingsmarkt 52, 20459 Hamburg
Tel. 040/3697100
info@djv-nord.de, www.djv-nord.de

DJV Landesverband Nordrhein-Westfalen
Humboldtstraße 9
40237 Düsseldorf
Tel. 0211/233990
zentrale@djv-nrw.de, www.djv-nrw.de

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

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

DJV Landesverband Sachsen
Hospitalstraße 6, 01097 Dresden
Tel. 0351/2527464
info@djv-sachsen.de
www.djv-sachsen.de

DJV Landesverband Sachsen-Anhalt
Postfach 11 02 09, 06016 Halle (Saale)
Tel. 0163/7152776
info@djv-sachsen-anhalt.de
www.djv-sachsen-anhalt.de

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

Redaktion:
Christian Wienzeck, Mickael Haas

Verantwortlich für den Inhalt:
Christian Wienzeck

Gestaltung und Druck:
inpuncto:asmuth druck + medien gmbh,
Bonn/Köln

Foto: © MP Art_Shutterstock

Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/12220-2601-1002

DJV INFO

BETRIEBSRATSWAHL

Nicht meckern
Mitbestimmen 2026
BETRIEBSRATSWAHLEN



Betriebsrat wählen, Betriebsrat werden – Warum nur?

Informiert sein, beteiligt werden, mitbestimmen und mitgestalten; ein handlungsstarker Betriebsrat ist die verlässliche Interessenvertretung auch der Redaktion auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung und sorgt dafür, dass Entscheidungen nicht einseitig zulasten der Beschäftigten getroffen werden. Seine Aufgabe und sein Anspruch bestehen darin, die Erfahrungen und Anliegen der Beschäftigten fachkundig, verlässlich und wo erforderlich auch initiativ in alle wesentlichen innerbetrieblichen Maßnahmen und Prozesse einzubringen. Im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte nimmt der Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung die Rolle eines professionellen „Beschäftigtenmanagers“ ein, der zugleich die Schutzinteressen der Kolleginnen und Kollegen und die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens im Blick behält. Das Themenspektrum reicht von der Ausgestaltung sozialer Einrichtungen (etwa Kantinen oder Redaktionsservices) über Arbeitszeit- und Schichtmodelle, mobile Arbeit und Weiterbildung bis hin zu Personalplanung, Versetzungen, Einstellungen und Kündigungen.

Die rechtliche Grundlage für diese Gestaltungsmacht bildet das Betriebsverfassungsgesetz; es regelt, ab welcher Betriebsgröße ein Betriebsrat zu wählen ist, wie seine Wahl abläuft, welche Stellung das Gremium und seine Mitglieder haben und in welchen Bereichen der Arbeitgeber ohne Information, Anhörung

oder sogar ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats nicht handeln darf – von bloßer Mitwirkung bis zur erzwingbaren Mitbestimmung. Gerade mit Blick auf die nächsten regulären Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 lohnt es sich daher doppelt, jetzt Verantwortung zu übernehmen und über eine Kandidatur nachzudenken.

CHECKLISTE BETRIEBSRATSWAHL

Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden bundesweit zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 2026 statt. Für Redaktionen und Medienhäuser bedeutet das: Jetzt ist der Zeitpunkt, die Weichen für die nächsten vier Jahre Mitbestimmung zu stellen – mit einem Wahlverfahren, das rechtssicher organisiert ist und möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen eine Kandidatur eröffnet. Die folgenden Punkte fassen die wesentlichen rechtlichen Anforderungen zusammen und dienen Wahlvorstand, Betriebsrat und interessierten Beschäftigten als praxisorientierte Arbeitshilfe.

■ 1. Wahlvorstand rechtzeitig bestellen

In Betrieben mit bestehendem Betriebsrat wird der Wahlvorstand durch Beschluss in ordnungsgemäß einberufener Sitzung bestellt (§ 16 BetrVG, einfache Stimmenmehrheit nach § 33 BetrVG). Im normalen Verfahren muss dies spätestens 10 Wochen vor Amtszeitende, im vereinfachten Verfahren (bis 100 Wahlberechtigte) vier Wochen vorher geschehen.

In betriebsratslosen Betrieben wählt die Betriebsversammlung den Wahlvorstand; kommt sie nicht zustande oder erzielt kein Ergebnis, setzt das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft den Wahlvorstand ein (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

■ 2. Verfahrensart klären

Zu Beginn prüft der Wahlvorstand, ob nach Betriebsgröße und Struktur das normale oder das vereinfachte Wahlverfahren gilt. Erst danach können Wahlausschreiben, Fristen und Kommunikation auf Grundlage der Wahlordnung (WO) rechtssicher geplant werden.

■ 3. Wählerliste und Wahlausschreiben

Aktiv wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer:innen, die am Wahltag mindestens 16 Jahre alt sind; leitende Angestellte sind ausgenommen (§§ 5, 7 BetrVG).

Passiv wahlberechtigt sind Beschäftigte ab 18 Jahren mit mindestens sechs Monaten Betriebszugehörigkeit (§ 8 BetrVG); Leiharbeiter:innen zählen bei aktivem Wahlrecht und Mandatsberechnung mit, wenn sie seit drei Monaten im Betrieb eingesetzt sind, können aber nicht gewählt werden.

Der Arbeitgeber liefert die Personaldaten; der Wahlvorstand prüft insbesondere freie Mitarbeitende und Pauschalist:innen auf tatsächliche Eingliederung.

■ 4. Wahlvorschläge und Kandidaturen organisieren

Im normalen Verfahren ist der Aushang spätestens sechs Wochen vor dem ersten Wahltag, im vereinfachten Verfahren eine Woche vorher erforderlich.

Das Wahlausschreiben muss die in § 3 Abs. 2 WO genannten Pflichtangaben enthalten (u. a. Ort der Wählerliste, Zahl der Mandate, Minderheitenquote, Fristen, Briefwahl, Stimmabgabe, Auszählung) und wird an geeigneten Stellen ausgehängt, ergänzt ggf. digital.

■ 5. Durchführung der Wahl

Wahlvorschläge müssen innerhalb der im Wahlausschreiben genannten Fristen (regelmäßig zwei Wochen, im vereinfachten Verfahren eine Woche) beim Wahlvorstand eingehen (§§ 6–8 WO). Die Listen ent-

halten alle Kandidat:innen mit den erforderlichen Angaben und schriftlicher Zustimmung sowie die notwendigen Stützunterschriften (mindestens 1/20 der Wahlberechtigten, mindestens zwei, höchstens 50; bis 20 Wahlberechtigte ohne Pflicht zu Stützunterschriften).

■ 6. Durchführung der Wahl, Auszählung

Die Zahl der Mandate ergibt sich aus § 9 BetrVG auf Grundlage der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer:innen einschließlich wahlberechtigter Leiharbeiter:innen.

Das zahlenmäßig unterrepräsentierte Geschlecht hat Anspruch auf eine Mindestsitzanzahl; die Verteilung wird nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren berechnet und im Wahlausschreiben angegeben.

■ 7. Wahl durchführen, Briefwahl, Auszählung

Der Wahlvorstand organisiert geheime Stimmabgabe (Wahlräume, Urnen, Stimmzettel) und stellt die Möglichkeit der Briefwahl sicher. Wahlberechtigte, die voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sind (z. B. mobile Arbeit, Homeoffice, Elternzeit), erhalten Briefwahlunterlagen; bei regelmäßig mobiler Arbeit ist eine proaktive Versendung erforderlich. Nach Abschluss der Stimmabgabe erfolgt die öffentliche Auszählung; das Ergebnis wird festgestellt, bekannt gemacht und die Unterlagen werden revisionsicher aufbewahrt.

Wer diese Punkte rechtzeitig angeht, schafft die Grundlage für eine wirksame und unanfechtbare Betriebsratswahl 2026 – und dafür, dass engagierte Kolleginnen und Kollegen aus Redaktion und Verlag ihre Mitbestimmungsrechte tatsächlich wahrnehmen können.