

Betriebsratswahl 2026

Teil VII – Betriebsrat - und nun?

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zum Wohle der Beschäftigten und des Betriebs, 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. Wer also von einem starken Betriebsrat vertreten wird, hat prinzipiell ein besseres Standing gegenüber dem Arbeitgeber.

Allgemein

Das Betriebsverfassungsrecht 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. 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 den Rahmen 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.

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 – sofern kein Tendenzbetrieb – 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 verbessert wird.
- Mit dem 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 Mitarbeiterinnen und 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 Betriebsrats brauchen, z.B. die Planung und Durchführung baulicher Veränderungen an betrieblichen Räumen und technischen Anlagen, muss eine Anhörung oder Beratung stattfinden (§ 90 BetrVG). Der Betriebsrat kann auch die Initiative ergreifen und Vorschläge machen, z. B. zur Einföhrung und Umsetzung der Personalplanung. Kündigungen sind ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats sogar unwirksam.

Mindestens **einmal im Quartal** ist der Betriebsrat verpflichtet, eine Versammlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sogenannte **Betriebsversammlung**, durchzuführen (§ 43 Abs. 1 BetrVG). 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 Betriebsrats 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 Betriebsratskandidatinnen und -kandidaten, 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 als Auskunftsperson und wenn erforderlich externe Sachverständige (Rechtsanwälte, Gutachter, IT-Experten) zur Seite zu stellen.

Was bietet 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 sind über den Mailverteiler BR-Info direkt beim DJV erhältlich. Zudem bietet der DJV neu gewählten Betriebsratsmitgliedern die gesetzlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG an. Für diese Grund- und Aufbaukurse muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Zeit bezahlt freistellen. Eine Kursübersicht findet sich im Anhang. 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

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.
Mehr Informationen finden Sie auch auf unserer [Landingpage zur BR-Wahl](#) oder unter dem nachfolgenden QR-Code:



djv.de/brwahlen26

Über diese Website können Sie sich auch für unsere Schulungsangebote für Betriebsräte online anmelden.

Grundlagenseminar für Betriebsräte

BetrVG I Betriebsverfassungsrecht: Basics Kompakt

Einstieg ins Betriebsverfassungsrecht

Termine 2026:

11./12. Mai / Online: 2 Tage, 10 - 16 Uhr
11./12. Juni / Online: 2 Tage, 10 - 16 Uhr
29./30. Juni / Online: 2 Tage, 10 - 16 Uhr

Tagungsort:

Online - ein entsprechender Link wird kurz vorher zugesandt.

Kosten:

575,- € zzgl. 19% MWSt.

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. Für jede Seminarteilnahme mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ist ein entsprechender Entsendebeschluss des Betriebsrats erforderlich.

Referent:

Stefan Endter, Geschäftsführer DJV Nord, Hamburg

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 den Start in diese verantwortungsvolle Tätigkeit werden anhand der Gesetze und der aktuellen Rechtsprechung diskutiert.

Schwerpunktthemen:

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

Zielgruppe:

Erstmals oder wieder in den Betriebsrat gewählte Mitglieder und Ersatzmitglieder.

06.05.2026

Anmeldung per Mail: rick@djv.de oder online.

Deutscher Journalisten-Verband, Bennauerstr. 60, 53115 Bonn, Tel. 0228 / 201 72 -11

Hiermit melde ich mich verbindlich für das folgende zweitägige Online-Seminar an:

Grundlagenseminar für Betriebsräte

BetrVG I Betriebsverfassungsrecht: Basics Kompakt

- 11./12. Mai 2026, 2 Tage: 10 - 16 Uhr [-> Online-Anmeldung](#)
- 11./12. Juni 2026, 2 Tage: 10 - 16 Uhr [-> Online-Anmeldung](#)
- 29./30. Juni 2026, 2 Tage: 10 - 16 Uhr [-> Online-Anmeldung](#)

Name, Vorname

E-Mail / Telefonnummer

Tätigkeitsbezeichnung / Abteilung

Arbeitgeber (Rechnungsanschrift)

Straße (Rechnungsanschrift)

PLZ, Ort (Rechnungsanschrift)

Ich bin DJV-Mitglied: Ja Nein

Veranstaltungskosten: 575,- € zzgl. 19% MWSt, buchbar über die DJV Verlags- und Service GmbH, Bennauerstr. 60, 53115 Bonn.

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