

**ver.di-Forum Nord**

Beraten • Bilden • Qualifizieren

**ver.di Nord**

## Das kleine 1x1 der Betriebsratsarbeit

Du bist in den Betriebsrat gewählt  
worden – und jetzt?

Dies ist dein Leitfaden für die ersten  
Schritte als Betriebsrat (BetrVG)



# Das kleine 1x1 der Betriebsratsarbeit

## Bildungsberatung für Betriebsräte mit dem ver.di-Forum Nord

Marc Böhrensen

@ marc.boehrensen@verdi-forum.de

☎ 0431 6608 114

☎ 0151 517 92 337

## Ansprechpartner für das ver.di-Forum Nord

Hauke Schmalfuß

@ hauke.schmalfuss@verdi-forum.de

☎ 0431 6608 161

[www.verdi-forum.de](http://www.verdi-forum.de)



### Flyer

Bildungsberatung beim  
ver.di-Forum Nord



### Video

kostenfreie Bildungsberatung  
ver.di-Forum Nord

**Aus der Praxis für die Praxis!**

# Das kleine 1x1 der Betriebsratsarbeit

## In den Betriebsrat gewählt – und was jetzt?

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**

du spielst mit dem Gedanken, für den Betriebsrat zu kandidieren? Oder wurdest gefragt, ob du Interesse hast, künftig dabei zu sein? Oder hast Lust, die Arbeitsbedingungen mit zu gestalten?

**Du bist neu im Betriebsrat?**

Dann gibt es sicher einige Fragen, die sich aus der Übernahme einer solchen Aufgabe und Funktion ergeben. Diese Broschüre gibt Antworten und einen Überblick über deine Rechte, die interessanten Aufgabenfelder und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten als Betriebsratsmitglied. Sie ersetzt natürlich keine grundlegenden rechtlichen Schulungen. Man muss das auch nicht alles allein können, sondern arbeitet im Team und das ver.di-Forum Nord unterstützt das Gremium durch vielfältige Schulungsangebote.

**Steig ein! Mitbestimmung muss sein!**

Wir wünschen Dir viel Erfolg und freuen uns, dich auf einem unserer Seminare zu begrüßen! Dein Team vom ver.di-Forum Nord



## Allgemeine Aufgaben des BR

Als Betriebsräte habt ihr die Aufgabe, die Interessen eurer Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats regelt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats zählen u.A.:

- Überwachen geltender Gesetze und Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- Anregungen und Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen aufnehmen, mit dem Arbeitgeber verhandeln und die Belegschaft über die Ergebnisse informieren
- Maßnahmen zum Wohle der Beschäftigten beim Arbeitgeber zu beantragen
- Durchsetzen der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg
- Fördern von Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mitwirken bei der Integration von schwerbehinderten oder sonstigen besonders schutzbedürftigen Personen
- Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Förderung älterer Beschäftigter im Betrieb
- Integration von ausländischen Beschäftigten im Betrieb, Beantragen von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb
- Fördern von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes

Um diese Aufgaben auch richtig erfüllen zu können, müssen sich Betriebsräte umfangreiches Wissen zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht und in einigen Spezialbereichen aneignen.









## Was ist bei Beginn der neuen Amtszeit besonders wichtig?

Ihr seid nun nicht mehr nur Beschäftigte. Jetzt habt ihr als Verhandlungspartner\*in des Arbeitgebers, Berater\*in und Interessenvertreter\*in der Kolleginnen und Kollegen noch eine ganz andere Rolle im Betrieb.

Die sieben goldenen Regeln der Betriebsratsarbeit:

- Als Betriebsrat immer ein offenes Ohr für die Belange der Kolleginnen und Kollegen haben!
- Nicht alle Probleme lassen sich schnell lösen. Eine Sache nach der anderen angehen.
- Wissen ist Macht! Nur wenn ihr wisst, was eure Rechte und Pflichten sind, könnt ihr eure Kollegen optimal vertreten und euch einsetzen. Daher ist eine stetige Aus- und Fortbildung im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht unerlässlich.
- Man muss das Rad nicht immer neu erfinden. Vernetzt euch mit anderen Betriebsräten und profitiert von deren Erfahrungen.
- Das Betriebsratsgremium ist ein Team! Dazu gehört gute Zusammenarbeit und geschlossenes Auftreten.
- Vorbereitung von Gesprächen und Verhandlungen ist wichtig. Doch auch das Feedback aus dem Gremium sollte nicht zu kurz kommen. Denn Fehler sind erlaubt, wenn man aus ihnen lernt.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ist wichtig, jedoch ohne dabei konfliktscheu zu sein. Verhandeln kann man lernen, um souverän seinen Standpunkt vertreten zu können.

## Checkliste zur Betriebsratsarbeit

-  Geschäftsordnung festgelegt
-  Beschluss gefasst
-  eine Schulung zur Einführung in das Betriebsverfassungsrecht durchlaufen
-  eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt
-  eine Betriebsversammlung durchgeführt
-  Maßnahmen mit dem Arbeitgeber vereinbart, z.B. zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
-  eine Sprechstunde für die Kolleginnen und Kollegen abgehalten
-  an einem Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber teilgenommen

## **Geht BR-Arbeit vor der regulären Arbeit vor?**

Falls ihr als Betriebsrat nicht völlig von der Arbeit freigestellt seid, habt ihr einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Das Erfüllen der Betriebsratsaufgaben hat bei erforderlicher Betriebsratsarbeit Vorrang vor der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.

Die Arbeit als Betriebsrat hat grundsätzlich Priorität. Trotzdem ist Kommunikation mit dem Vorgesetzten, den Kolleginnen und Kollegen über die Arbeit als Betriebsratsmitglied und die damit verbundene Reduzierung der betrieblichen Arbeitszeit wichtig. Die Vorgesetzten sollten frühzeitig über Betriebsratstermine informiert werden, damit sie die Arbeit entsprechend einteilen können. Konkrete Gründe für das Abmelden von der Arbeit müssen nicht genannt werden.

## **Schutz der BR-Mitglieder vor Kündigung**

Als Mitglied des Betriebsrats genießt ihr einen besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet, dass eine ordentliche fristgemäße Kündigung grundsätzlich nicht möglich ist. Ausnahme: bei Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung.

Mit eurer Aufstellung als Wahlbewerber beginnt bereits der Kündigungsschutz.

Dieser wirkt noch für ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit nach. Die Ausnahme hier: Ausschluss aus dem Betriebsrat durch Gerichtsbeschluss.

Eine außerordentliche fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist jedoch nur möglich, wenn Tatsachen aus wichtigem Grunde dazu berechtigen und der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hat. Falls der Betriebsrat nicht zustimmt, muss der Arbeitgeber die Zustimmung durch ein Arbeitsgericht ersetzen lassen.

## **Was sind die Kernaufgaben des Betriebsrats?**

Als Betriebsrat seid ihr das „Sprachrohr“ der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. In eurer Rolle als Betriebsrat seid ihr von Weisungen seitens des Arbeitgebers unabhängig und übt eure neue Tätigkeit eigenverantwortlich als Ehrenamt aus.

## **Zu den Kernaufgaben als Betriebsrat gehören:**

- Beratungsgespräche und Sprechstunden für die Kolleginnen und Kollegen
- Betriebsratssitzungen
- Betriebsversammlungen
- eigene Fortbildung
- Monatsgespräche mit dem Arbeitgeber
- Mitbestimmungsrechte wahrnehmen

## Tätigkeiten des Betriebsrats:



## Das Betriebsratsgremium

Als Betriebsräte übt ihr euer Amt eigenverantwortlich aus, seid aber gleichzeitig Teil des Betriebsratsgremiums. Das Team sollte immer geschlossen besonders gegenüber dem Arbeitgeber auftreten. Dazu ist es sinnvoll, sich vorher Absprachen zum Umgang miteinander, zur Arbeitsorganisation und zur Zusammenarbeit zu erarbeiten. Entscheidungen trifft das Gremium stets durch Beschluss in einer Sitzung des Betriebsrats. Außerdem sollte eine Geschäftsordnung für die neue Amtszeit festgelegt werden, um die Arbeitsabläufe im Gremium klar für alle Mitglieder zu regeln.

Dem Betriebsratsgremium sitzt die/der Betriebsratsvorsitzende vor. In der konstituierenden Sitzung wird die/der Vorsitzende und die Stellvertretung von allen Betriebsratsmitgliedern mehrheitlich gewählt. Gegenüber den anderen Mitgliedern des Gremiums übernimmt die/der Vorsitzende noch zusätzliche Aufgaben:

- die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führen
- Einladen zur Betriebsratssitzung
- Festlegen der schriftlichen Tagesordnung und Leiten der Betriebsratssitzung
- Unterzeichnen der Sitzungsniederschrift gemeinsam mit einem weiteren Betriebsratsmitglied
- Entgegennehmen von Erklärungen und Anträgen des Arbeitgebers

Im Krankheitsfall oder bei Urlaub des/der Betriebsratsvorsitzenden, übernimmt die Stellvertretung alle Aufgaben in dieser Zeit. Sollte auch die Stellvertretung verhindert sein, wählt das restliche Gremium sich eine Sitzungsleitung in der Sitzung.

Auch die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

In § 2 Abs. 1 BetrVG heißt es: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“

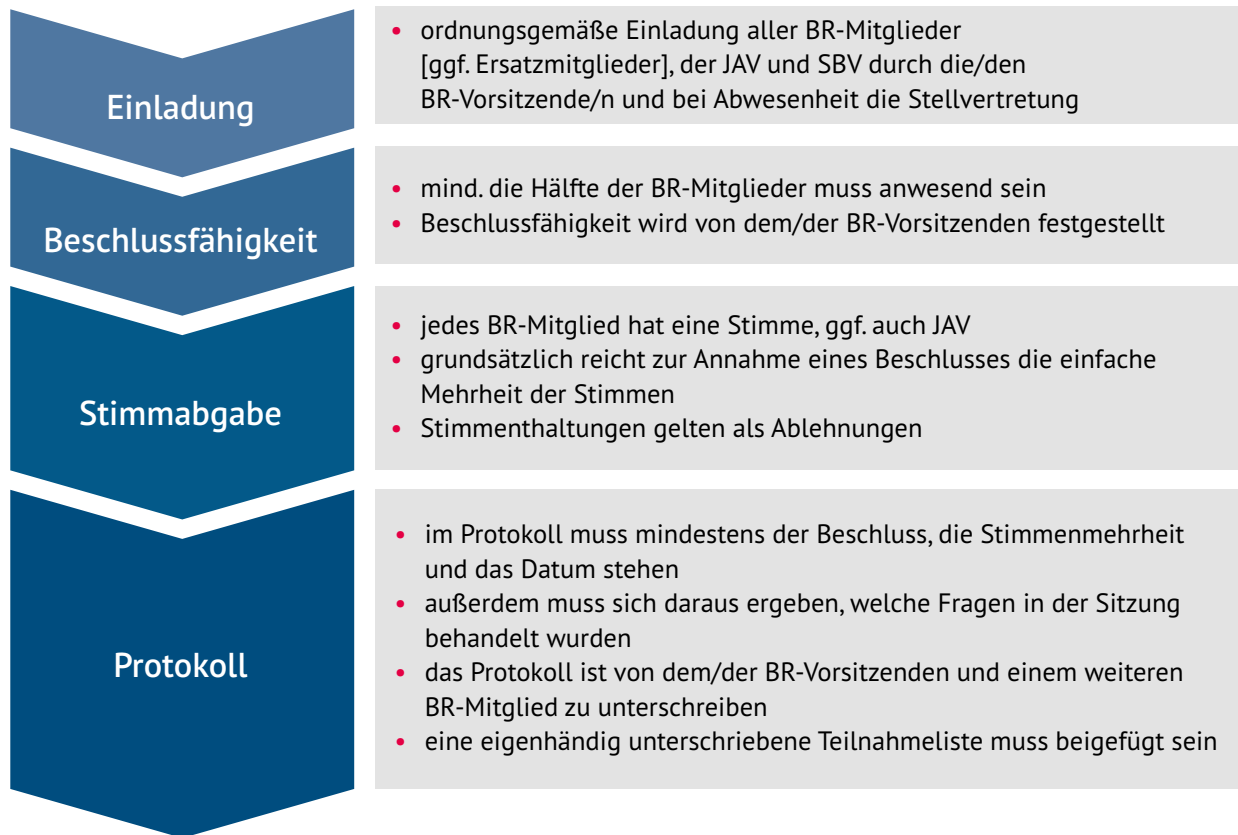
Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht hierfür mindestens einmal im Monat eine Besprechung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vor. Hier sollen strittige Fragen geklärt und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten gemacht werden. In den Monatsgesprächen werden keine Beschlüsse gefasst.

## Wie wird ein Beschluss gefasst?

Alle Entscheidungen trifft der Betriebsrat durch Beschluss. Eine wirksame Beschlussfassung beginnt mit der ordnungsgemäßen Ladung aller Betriebsratsmitglieder, ggf. des ersten Ersatzmitgliedes und falls im Betrieb vorhanden der JAV-Vertretung und der Schwerbehindertenvertretung durch den Betriebsratsvorsitzenden. Die Einladung ist mitsamt der schriftlichen Tagesordnung rechtzeitig zu versenden.

Das Gremium ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Die Beschlussfähigkeit muss durch den Vorsitzenden festgestellt werden. Jedes Betriebsratsmitglied hat eine Stimme. Sind Betriebsratsmitglieder als Beschäftigte unmittelbar persönlich betroffen, dürfen sie an der Beratung und dem Beschluss und zu dem sie betreffenden Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Hierfür ist dann ein Ersatzmitglied einzuladen.

## Voraussetzungen für eine ordentliche Betriebsratsitzung:



Zur Annahme eines Beschlusses reicht grundsätzlich die einfache Mehrheit der Stimmen. In einigen Fällen bedarf es jedoch der absoluten Mehrheit der Stimmen. Stimmenthaltungen gelten als Ablehnung.

In der Sitzungsniederschrift ist mindestens der Wortlaut der Beschlüsse, das genaue Abstimmungsergebnis und

das Datum festzuhalten. Es muss sich daraus ergeben, welche Fragen in der Sitzung behandelt worden sind. Die Niederschrift ist vom Betriebsratsvorsitzenden und einem Betriebsratsmitglied zu unterschreiben. Außerdem muss eine eigenhändig unterschriebene Anwesenheitsliste beigefügt sein.

## Welchen Schulungsanspruch habe ich?

### Wer trägt die Kosten?

Jedes Betriebsratsmitglied hat die Pflicht sich fortzubilden, um seine Tätigkeit als Interessensvertretung sach- und fachgerecht ausüben zu können.

Den Schulungsanspruch des Betriebsrats regelt § 37 Abs. 6 BetrVG. Wichtig hierbei ist die Unterscheidung zwischen „erforderlich“ für die Betriebsratsarbeit und „geeignet bzw. nützlich“. Beides bezieht sich sowohl auf Inhalt der Schulung als auch auf die Dauer. Erforderlich für jedes Betriebsratsmitglied sind alle Grundlagenschulungen zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht und Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aber auch Spezialwissen zu z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Mobbing, Arbeitszeiten oder Frauenförderung ist für die Ausübung der Betriebsratsarbeit erforderlich, jedoch gegebenenfalls nicht für alle Gremiumsmitglieder.

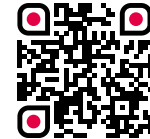
Als erforderlich werden individuelle Schulungen einzelner Betriebsratsmitglieder bezeichnet, die der Arbeit je nach betrieblicher Problemlage oder Aufgabe im Gremium dienlich und förderlich sind, z.B. Schulungen zum Wirtschaftsausschuss oder zur Geschäftsführung des Betriebsrats.

Bei der Auswahl des Schulungszeitpunktes hat das Betriebsratsmitglied Rücksicht zu nehmen auf betriebliche Notwendigkeiten. Der Arbeitgeber hingegen hat das Betriebsratsmitglied für die Dauer der Schulung von seiner Arbeit freizustellen unter Fortzahlung des Lohns. Die Kosten der Schulung, Unterkunft und Verpflegung sowie die Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

## So komme ich zu meiner Schulung

- Schulung raussuchen und bestenfalls gleich unverbindlich einen Platz reservieren.

*QR scannen,  
Seminare, Infos  
und Me(e)hr finden*



In der nächsten Betriebsratssitzung muss ein Beschluss über die Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulung [Thema, Ort, Zeitpunkt] gefasst werden. Einen wirksamen Beschluss zu fassen ist nur möglich, wenn vorher zur Sitzung mit dem Tagesordnungspunkt „Entsendung zum Betriebsratsseminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG“ eingeladen wurde.

- Dem Arbeitgeber wird der Beschluss über die Schulungsteilnahmen [Themenplan, Zeitpunkt, Ort und Kosten] der einzelnen Betriebsratsmitglieder schriftlich mitgeteilt.
- Wenn dies alles ordnungsgemäß ausgeführt worden ist, kann umgehend die schriftliche verbindliche Anmeldung verschickt werden, gern 6 Wochen vorher.

Schulung raussuchen und reservieren

Auf die Tagesordnung der nächsten BR-Sitzung setzen

Beschlussfassung

Mitteilung an den Arbeitgeber

Schulung buchen

## Was ist eine Betriebsvereinbarung?

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Dieser Vertrag darf nicht gegen höherrangiges Recht wie Gesetze und Verordnungen verstoßen. Die Betriebsvereinbarung ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auszuhandeln, zu beschließen und schriftlich festzuhalten. Sie wird von beiden Parteien unterzeichnet.

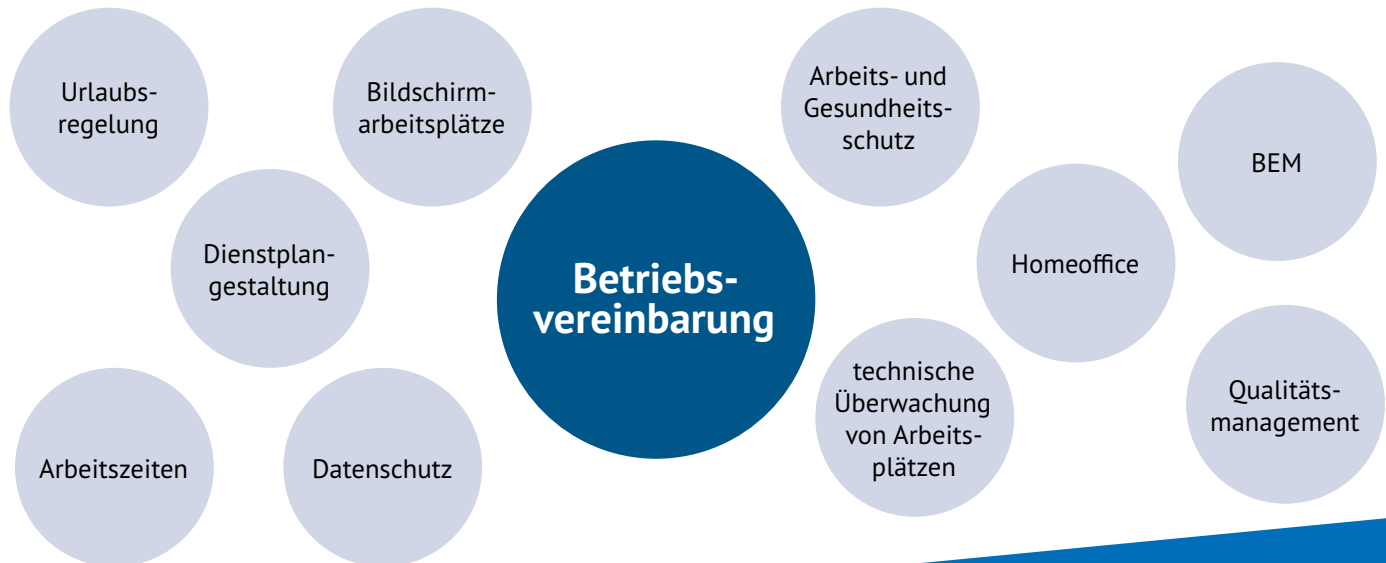
Eine Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten oder auch nur für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen für den jeweiligen Betrieb, in dem sie verhandelt wurde. Betriebsvereinbarungen können befristet oder unbefristet sein und im Normalfall mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Die Durchführung der Vereinbarungen obliegt dem Arbeitgeber. Kommt dieser seiner Pflicht nicht oder nicht vollständig nach, kann der Betriebsrat die Durchführung verlangen und auch durch ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren durchsetzen.

## Mögliche Themen für Betriebsvereinbarungen sind z.B.:

- Arbeitszeiten, Dienstplangestaltung und Urlaubsregelungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Datenschutz und technische Überwachung von Arbeitsplätzen
- Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Homeofficeregulierung
- Qualitätsmanagement
- Bildschirmarbeitsplätze

Nicht möglich sind Betriebsvereinbarungen zu Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, außer der Tarifvertrag lässt Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu.

Werden Betriebsrat und Arbeitgeber sich nicht einig, kann die Einigungsstelle nur entscheiden, wenn „echte“ Mitbestimmungsrechte betroffen sind und es bisher keine wirksame und ungekündigte Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gibt.



## An welchen Entscheidungen muss der Betriebsrat beteiligt werden? Wo ist Mitbestimmung zwingend vorgeschrieben?

Das Betriebsverfassungsgesetz teilt den Bereich der Mitbestimmungsrechte in drei Einheiten ein:

- soziale Angelegenheiten
- personelle Angelegenheiten
- wirtschaftliche Angelegenheiten

### Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen, hat der Betriebsrat in folgenden Angelegenheiten Mitbestimmungsrechte:

- Ordnung des Betriebes und Verhalten der Beschäftigten im Betrieb: z.B. Gestaltung verbindlicher Verhaltensregeln wie Rauch- und Alkoholverbot
- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen: z.B. Einführung von Schichtarbeit oder gleitender Arbeitszeit, vorübergehende Änderung der Arbeitszeit
- Arbeitsentgelt: alle Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, leistungsbezogene Entgelte und Auszahlung des Arbeitsentgelts
- Einführen/Anwenden technischer Überwachungseinrichtungen: z.B. automatische Zeiterfassungssysteme, Einrichtungen zur Kontrolle des Internetzugangs
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Insbesondere Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Urlaubsgrundsätze
- Ausgestaltung von mobiler Arbeit

Innerhalb einiger der oben genannten Bereiche hat der Betriebsrat sogar ein Initiativrecht; d.h. er reagiert nicht nur auf Maßnahmen seitens des Arbeitgebers, sondern macht selbst Vorschläge zur Gestaltung. Den Schwerpunkt der Mitbestimmung bilden die sozialen Angele-

genheiten in § 87 Abs. 1 BetrVG. Für alle Bereiche, in denen das Initiativrecht gilt, herrscht Einigungspflicht. Der Arbeitgeber muss sich auf eine Verhandlung und eine Einigung über die Vorschläge des Betriebsrats einlassen. Falls keine Einigung zwischen den Parteien möglich ist, kann der Betriebsrat eine Entscheidung vor der Einigungsstelle erzwingen.

### Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten gliedert sich weiter auf in allgemeine personelle Angelegenheiten, Berufsbildung und personelle Einzelmaßnahmen.

#### Allgemeine personelle Angelegenheiten

Im Zuge der Personalplanung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf unterrichten. Außerdem soll der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über geplante Maßnahmen beraten. Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Einführung und Durchführung einer Personalplanung machen. Hierzu gehören besonders Maßnahmen zu Förderung der Gleichstellung und zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beschäftigungssicherung, Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze und Auswahlrichtlinien.

#### Berufsbildung

Betriebsrat und Arbeitgeber sind gleichermaßen aufgefordert die Berufsbildung der Beschäftigten zu fördern. Auf Verlangen des Betriebsrates hat der Arbeitgeber die Bedarfe zu ermitteln. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreiten und diese mit ihm beraten. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und der Belange von älteren Beschäftigten, Teilzeit-

beschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten haben Betriebsrat und Arbeitgeber die Verpflichtung, dem Beschäftigten die Teilnahme an Berufsbildung zu ermöglichen.

### Personelle Einzelmaßnahmen

Hier sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates am weitreichendsten. Die Beteiligungsrechte erstrecken sich von der Begründung über den Inhalt und die Veränderung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen Beendigung. Der Umfang der Beteiligung richtet sich nach der jeweiligen Art der personellen Maßnahme.

#### Bei

- **Versetzung**
- **Einstellung**
- **Ein- oder Umgruppierung**  
(in betriebliche oder tarifliche Vergütungssysteme)

muss der Betriebsrat angehört werden. Er hat ein Vetorecht, welches im Betriebsverfassungsrecht § 99 Abs. 2 BetrVG geregelt ist. Als Einstellung gilt auch der vorübergehende Einsatz von Leiharbeitnehmern. Ein Einspruch muss schriftlich innerhalb einer Woche unter Angabe von Gründen an den Arbeitgeber erfolgen.

#### Bei

- **Kündigungen**
- muss der Betriebsrat auch angehört werden. Er kann widersprechen oder Bedenken äußern, die Kündigung jedoch grundsätzlich nicht verhindern. Wird der Betriebsrat übergangen, d.h. gar nicht, falsch oder zu spät angehört, ist die Kündigung des betroffenen Beschäftigten unwirksam. Auch hier gelten Fristen. Bei der Anhörung zu einer fristlosen Kündigung muss eine schriftliche Äußerung des Betriebsrates binnen drei Tagen, bei einer fristgemäßen Kündigung binnen einer Woche dem Arbeitgeber zugehen.

#### Bei

- **Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen und Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung**
- ist der Betriebsrat zu beteiligen und auch mit einzubeziehen. Außerdem kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Beschäftigungssicherung unterbreiten.

Der Umfang der Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat hängt konkret davon ab, welche Art der personellen Angelegenheit zu klären ist.

### Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten stehen dem Betriebsrat verschiedene Beteiligungsrechte zu. Diese sind begrenzt, da es sich hier um unternehmerische Entscheidungen handelt. In der Regel ist ab einer Unternehmensgröße von mehr als 100 Beschäftigten ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Dieser hat die Aufgabe, über wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten und den Betriebsrat darüber zu unterrichten. Dem Wirtschaftsausschuss stehen verschiedene Auskunfts-, Informations- und Beratungsrechte zu.

### Außerdem ist der Betriebsrat bei Betriebsänderungen zu beteiligen, z.B. bei

- Verlagerung des Betriebes
- Änderungen der Betriebsorganisation
- beabsichtigten Stilllegungen
- Personalreduzierungen

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen unterrichten und sich mit ihm darüber beraten. Er muss sich um einen Interessenausgleich bemühen. Hierbei werden nicht nur Vereinbarungen über die geplante Betriebsänderung getroffen, sondern auch über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile (Sozialplan).

## Schulungs- und Bildungsberatung für Betriebsräte

Die Arbeit und Aufgabe als Betriebsrat ist verantwortungs- und anspruchsvoll. Eine digitalisierte Arbeitswelt, gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und stetig immer schneller verlaufende Veränderungsprozesse stellen die Betriebsräte vor zunehmend komplexere Herausforderungen. Um ihren Aufgaben gerecht werden zu können, ist eine kontinuierliche und fundierte Weiterbildung und Qualifizierung für jeden Betriebsrat unabdingbar.

Wir, das ver.di-Forum Nord, unterstützen die Betriebsräte mit unserem umfangreichen Seminarangebot, inhaltlich und thematisch hochqualitativen Fachtagungen, individuellen Angeboten für Inhouse-Schulungen, der Entwicklung strategischer Klausurtagungen sowie unserem professionellen Seminarmanagement.

Gerne bieten wir den Betriebsräten an, sie über ihr Recht auf Schulung zu informieren und das Gremium in Fragen der notwendigen Schulungen zu beraten. Wir unterstützen die Betriebsräte und die Einzelmitglieder bei ihrer systematischen Qualifizierungsplanung und bieten eine kostenfreie individuelle Bildungsberatung an.

Dabei werden die gesetzlichen Vorschriften und das Verfahren, von der Beschlussfassung bis zur Anmeldung für eine Schulung erläutert.

Wir stehen auch mit Rat und Tat zur Seite, wenn es mal Probleme mit dem Arbeitgeber gibt, der z.B. ein Seminarangebot für nicht erforderlich hält oder die Kostenübernahme verweigert.

Dein Ansprechpartner für Schulungs- und Bildungsberatung im ver.di-Forum Nord:

**Marc Böhrensen**

☎ 0431 / 6608 114

@ marc.boehrensens@verdi-forum.de



## Beratung durch das ver.di-Forum Nord

Das Beratungsteam des ver.di-Forum Nord kann durch individuelle, maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen oder durch die Vermittlung von externem Sachverstand überall da unterstützen, wo schwierige Verhandlungen, komplexe Betriebs- und Dienstvereinbarungen oder betriebliche Konflikte eine tragfähige Lösung benötigen. Die Themenfelder unserer Beratung sind vor allem:

- Bildungsberatung durch Bildungsreferent\*innen des ver.di-Forum Nord für euer Gremium
- Unser Netzwerk mit Rechtsanwält\*innen und Fachleuten zu folgenden Themen:
  - Digitalisierung in Betrieb/Gesetzlicher Interessenvertretung
  - Arbeit 4.0, Datenschutz, Verhaltens- und Leistungskontrolle
  - Arbeitszeitmodelle, Altersgerechtes Arbeiten
  - Veränderungsprozesse/Umstrukturierungen
  - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilungen
  - Befragungen von Beschäftigten und beteiligungsorientierte Verfahren
  - Coaching, Supervision, Mediation



**Wichtig:** Eine Rechtsberatung darf immer nur von Rechtsanwält\*innen oder Gewerkschaftssekretär\*innen vorgenommen werden – hier vermitteln wir gern an die richtige Stelle.



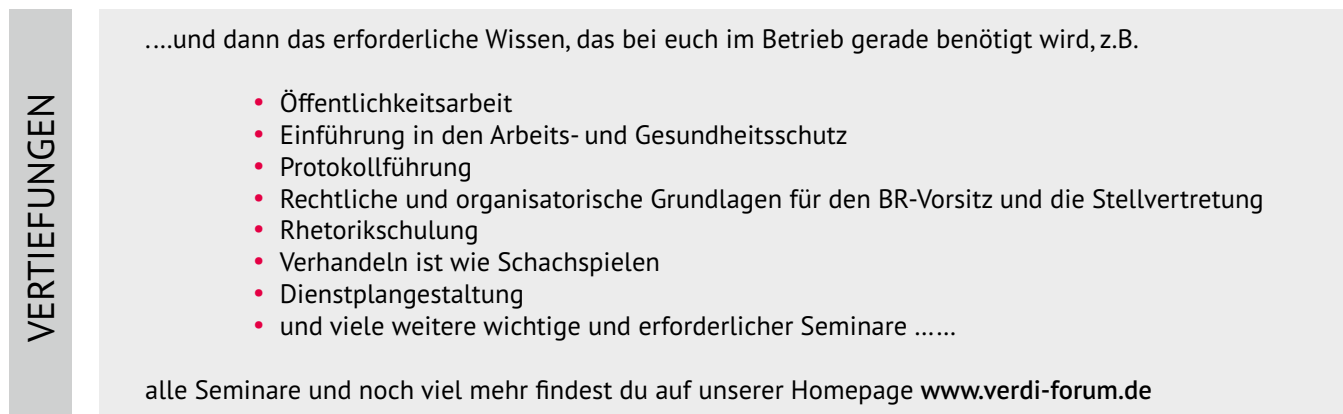
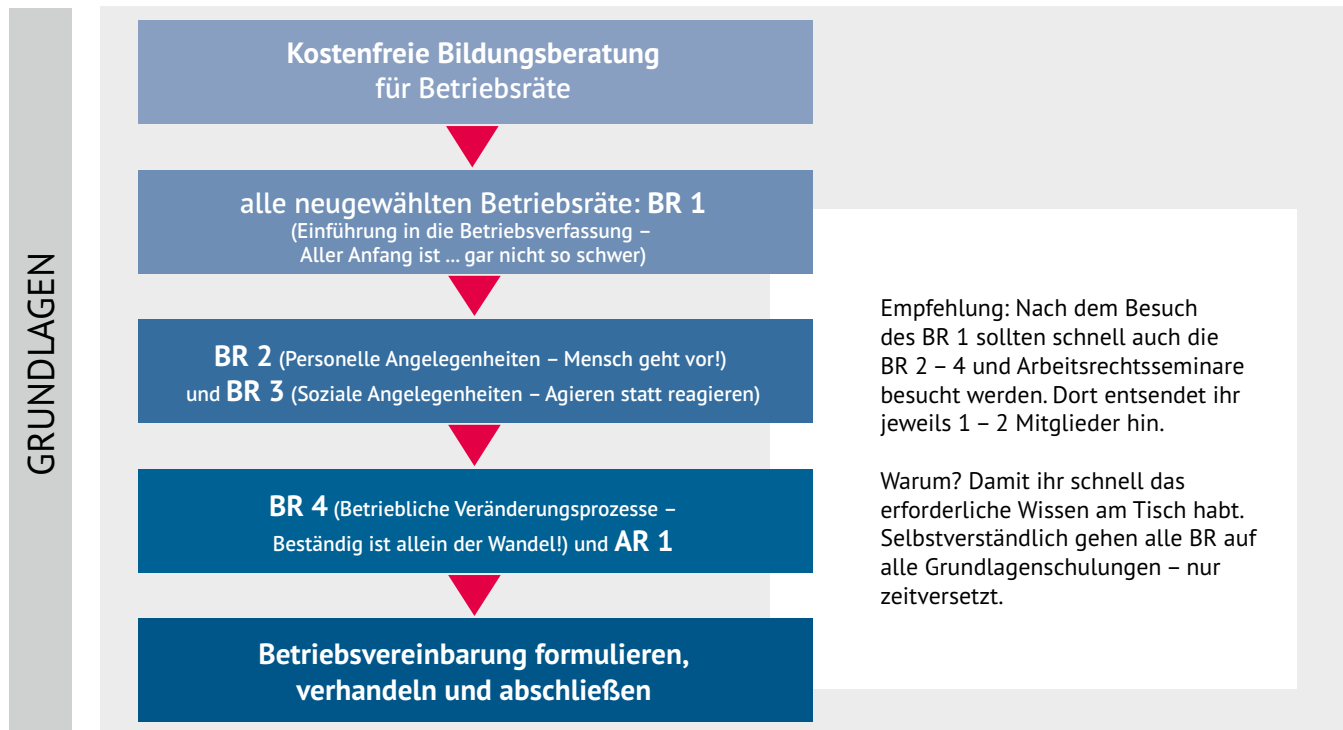
Wer entscheidet im Streitfall?



BILDUNGS-URLAUB?



## Grundlagenbildung für Betriebsräte – unsere Empfehlung:



## Wie mache ich eigentlich die Betriebsratsarbeit und wo?

Betriebsratsmitglieder sind zur Erfüllung ihrer Aufgaben voll oder teilweise von ihrer Arbeit freigestellt. Es gibt zwei Arten der Freistellung. Zum einen die vorübergehende Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG, auf die jedes Betriebsratsmitglied einen Anspruch hat. Und zum anderen die komplette Freistellung eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder [stundenweise Aufteilung einer Vollzeitfreistellung auf mehrere Mitglieder ist möglich] von der bisherigen beruflichen Tätigkeit. Es gibt keine Begrenzung der Zeiten, diese richten sich einzig nach den Erforderlichkeiten.

Findet die Betriebsratsarbeit außerhalb der normalen täglichen Arbeitszeit statt, so hat das jeweilige BR-Mitglied Anspruch auf Freizeitausgleich. (§ 37 Abs. 3 BetrVG)

Selbstverständlich muss das Gremium die Sitzungen etc. auch für teilzeitbeschäftigte Mitglieder ermöglichen und entsprechend planen.



**Wichtig!** Macht das einzelne Betriebsratsmitglied Gebrauch von seinem Freistellungsrecht nach §37 Abs. 2 BetrVG, muss sich der Betriebsrat bei seinem Vorgesetzten abmelden und auch wieder zurückmelden.

## Zusammenarbeit mit ver.di als zuständige Gewerkschaft und Tarifpartei

Um bessere Arbeits- und Tarifbedingungen für die Beschäftigten zu erzielen, ist eine gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft wichtig. Diese ist durch § 2 Abs. 1 BetrVG normiert, sollte aber auch mit Leben gefüllt sein. Viele Gremien laden die zuständigen Gewerkschaftssekretär\*innen zu den Betriebsversammlungen ein (§ 46 BetrVG). Eine inhaltliche, rechtliche oder moralische Unterstützung ist eine sinnvolle Verbindung, wenn es darum geht, für gute Arbeit und zukunfts-sichere Arbeitsplätze zu kämpfen.

Wusstest du, dass du als ver.di-Betriebsrat auch gleichzeitig sogenannte\*r „Vertrauensfrau/mann“ (VL) bist? Das geht aus der ver.di-Satzung hervor. Da es jedoch sehr viele Aufgaben sind, gibt es in vielen Betrieben von den Mitgliedern gewählte Vertrauensleute.

Vertrauensleute sind das wichtigste Bindeglied zwischen den ver.di-Mitgliedern in Betrieben und der ver.di. Um von den Interessen und Bedürfnissen ihrer Mitglieder zu erfahren, braucht eine mitgliederstarke Gewerkschaft wie die ver.di die Vertrauensleute. Sie führen den Dialog und halten ihn lebendig. Die gewählten Vertrauensleute stehen jedem Mitglied als vertrauensvolle Ansprechpartner\*innen und mit Sachverstand zur Seite, wenn es um Probleme am Arbeitsplatz geht oder um einen Rat in Sachen Tarifvertrag.

Sie informieren und beraten die Mitglieder über ihre Rechte aus Betriebsvereinbarungen, zu Fragen der Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Sie diskutieren mit den Mitgliedern Tarifforderungen, erläutern die Politik der ver.di und beteiligen sich an der Auswahl und Aufstellung der Betriebsratskandidaten\*innen der ver.di. Vertrauensleute haben den engen und direkten Kontakt zur Belegschaft – und deren Vertrauen.

Vertrauensleute sind:

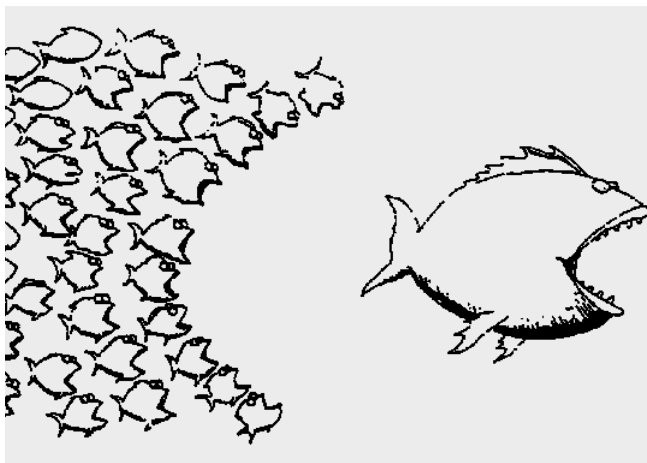
- Multiplikatoren\*innen der Gewerkschaftsidee
- Träger\*innen gewerkschaftlicher Positionen
- Mitgestalter\*innen der Tarifpolitik
- Unterstützer\*innen bei betrieblichen Wahlen
- Veranstalter\*innen von Versammlungen und sonstigen Aktionen
- Lobby für Gleichberechtigung, für Jugend und Bildungsarbeit

Beide Gremien (BR und Vertrauensleute) setzen auf Mehrheiten im Betrieb, die es zu finden gilt. Es geht darum das Beste für alle Beschäftigten zu erwirken, das geht am allerbesten zusammen mit vielen.

Auch ein Betriebsrat benötigt die Beschäftigten hinter sich! Eine Interessenvertretung vertritt immer einseitig die Interessen der Belegschaft.

### Ihr habt die Wahl für mehr Demokratie im Betrieb

Betriebsräte sind ein wichtiger Teil der betrieblichen Demokratie! Das gewählte Gremium ist für alle da und zu einer der wesentlichen Aufgaben gehört die Herstellung und Durchsetzung von Gleichberechtigung, einem in jeder Hinsicht diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und einer Chancengleichheit für alle Beschäftigten. Um es ganz deutlich zu sagen: Menschen, die eine funktionierende Demokratie ablehnen oder Gleichberechtigung bzw. Antidiskriminierungen in jeglicher Form ablehnen, haben gar nichts in einem Betriebsrat (oder auch als VL-Mitglied) verloren.



*Was geschieht, wenn du als Arbeitnehmer\*in allein zum Chef ins Büro gehst und mehr Gehalt, mehr Urlaub oder eine bessere Ausbildung verlangst?*



*Faustformel: Je mehr Mitglieder im Betrieb  
desto höher die Bereitschaft zum Zusammenhalt  
desto besser die Arbeitsbedingungen*

## Woher kommt die Zeit für die Arbeit im Betriebsrat?

Betriebsratsmitglieder sind zur Erfüllung ihrer Aufgaben voll oder teilweise von ihrer Arbeit freigestellt. Es gibt zwei Arten der Freistellung. Zum einen die vorübergehende Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG, auf die jedes Betriebsratsmitglied einen Anspruch hat. Und zum anderen die komplette Freistellung eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder (stundenweise Aufteilung einer Vollzeitfreistellung auf mehrere Mitglieder ist möglich)

von der bisherigen beruflichen Tätigkeit. Es gibt keine Begrenzung der Zeiten, diese richten sich einzig nach den Erforderlichkeiten.

Selbstverständlich muss das Gremium die Sitzungstermine etc. auch für teilzeitbeschäftigte Mitglieder ermöglichen und entsprechend planen.

### ● Formlose Abmeldung beim Vorgesetzten

- für Betriebsratssitzungen, Ausschüsse und Seminare
- für Einarbeitung in Betriebsratsprojekte
- für Rundgänge im Betrieb, Betriebsbegehungen, Gespräche mit Arbeitnehmern usw.

Freistellung für die Betriebsratsarbeit  
(§ 37 Abs. 2 BetrVG)

Freistellung bedeutet die vorübergehende Arbeitsbefreiung für erforderliche Betriebsrats-tätigkeit

Anspruch auf vorübergehende Freistellung besteht für jedes einzelne Betriebsratsmitglied

Betriebsratsarbeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit führt zu Freizeitausgleich (§ 37 Abs. 3 BetrVG)



## Zusammenarbeit des Betriebsrats mit JAV und SBV

Die Interessenvertretung ist nicht allein auf den Betriebsrat ausgerichtet. Es gibt weitere Gremien, die für die Beschäftigten da sind – eine gute Zusammenarbeit sollte selbstverständlich sein.

- Die Schwerbehindertenvertretung (kurz SBV) berät Beschäftigte mit Schwerbehinderung bzw. Gleichgestellte und vertritt deren Interessen gegenüber der Betriebsleitung. Die Vertrauensperson nimmt an den Sitzungen des Betriebsrats beratend teil. Eine gute Zusammenarbeit ist für alle Beteiligten dienlich.
- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat ebenfalls das Recht und die Möglichkeit an den Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Sie hat zu Angelegenheiten, die die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen, Stimmrecht.

Letztlich agieren alle drei Gremien „auf derselben Seite“, nämlich die Interessen für die Beschäftigten bzw. einer bestimmten Beschäftigtengruppe zu vertreten. Sowohl die SBV als auch die JAV haben eigene Schulungsansprüche.



## Kontakte - ver.di-Landesbezirk Nord

E-Mail-Adresse für alle Fragen  
an den ver.di-Landesbezirk Nord  
@ service.nord-hh@verdi.de

### ver.di Bezirk Schleswig-Holstein Nord-West

Domziegelhof 20-22  
24837 Schleswig  
☎ 04621/969610  
@ bz.shnw@verdi.de

### ver.di Bezirk Schleswig-Holstein Süd-West

Schulstr. 3  
25335 Elmshorn  
☎ 04121/426051  
@ bz.shsw@verdi.de

### ver.di Bezirk Schwerin

Dr.-Külz-Str. 18  
19053 Schwerin  
☎ 0385/59190-0  
@ bz.schwerin@verdi.de

### ver.di Bezirk Neubrandenburg

Tilly-Schanzen-Str. 17  
17033 Neubrandenburg  
☎ 0395/563988-0  
@ bz.nb-hgw@verdi.de

### ver.di Bezirk Kiel/Plön

Legienstr. 22  
24103 Kiel  
☎ 0431/5195-222  
@ bz.kiel-ploen@verdi.de

### ver.di Bezirk Lübeck/Süd-Ostholstein

Holstentorplatz 1 – 5  
23552 Lübeck  
☎ 0451/79905-0  
@ bz.hlsoh@verdi.de

### ver.di Bezirk Rostock

August-Bebel-Str. 89  
18055 Rostock  
☎ 0381/497796-0  
@ bz.rostock@verdi.de

# ver.di wächst – ich bin dabei!

## Schutz und Sicherheit

- **TARIFVERTRAG DURCHSETZEN!**

ver.di-Mitglieder in tarifgebundenen Unternehmen genießen den Schutz von Tarifverträgen. Sie erhalten Unterstützung, wo Rechte eingeklagt werden müssen. Nicht-Mitglieder können nur darauf hoffen, dass der Arbeitgeber tarifliche Leistungen freiwillig zahlt – einen Rechtsanspruch haben sie nicht. Neben der Bezahlung sichern Tarifverträge auch Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld und vieles anderes mehr.

- **STREIKGELD BEI ARBEITSKÄMPFEN**

Manchmal sind die Verhandlungen um einen Tarifvertrag ausgereizt oder der Arbeitgeber will seine Interessen einseitig durchsetzen. Dann ist ein Streik oft unausweichlich. Da Arbeitgeber bei Streik oder Aussperrung das Gehalt nicht zahlen, springt ver.di für ihre Mitglieder ein und zahlt eine Streikunterstützung.

- **KOMPETENTE RECHTSBERATUNG**

Rechtsberatung wird bei ver.di großgeschrieben. Egal, ob Arbeits-, Sozial- oder Vertragsrecht: Mitglieder finden kompetente Ansprechpartner\*innen. Und sollte es zu Konflikten kommen, bieten Fachjurist\*innen neben der Beratung auch einen umfassenden und kostenlosen Rechtsschutz an – natürlich nur für Mitglieder.

- **EINE GEWERKSCHAFT FÜR ALLE**

Denn nur gemeinsam sind wir stark! Wir bündeln die Interessen unserer Mitglieder – und machen mit unserer Gemeinschaft auch den Einzelnen stark. Wir schöpfen Einheit aus der Vielfalt. Anders als Berufsverbände einen wir Menschen ganz unterschiedlicher Berufe in einer Branche. Wir setzen Solidarität gegen Gruppenegoismus und ziehen alle an einem Strang.

- **EIN GERECHTER BEITRAG FÜR ALLE**

Wer mehr hat, zahlt mehr – wer wenig hat, zahlt wenig. Mit einem Prozent ihres regelmäßigen Bruttoeinkommens tragen unsere Mitglieder eine durchsetzungsfähige Gewerkschaft. Und wer nicht berufstätig ist, zahlt einen reduzierten Beitrag. Übrigens: Der Mitgliedsbeitrag kann von der Steuer abgesetzt werden.

- **EINFLUSS NEHMEN**

ver.di setzt sich nachhaltig ein: Für das Recht auf Arbeit, für gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen und gerechte Bezahlung, für gleichen Lohn für gleiche Arbeit, für einen akzeptablen Mindestlohn, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für gerechte Rahmenbedingungen, für eine solidarische Gesundheitspolitik.

- **WAHRUNG DER RECHTE AM ARBEITSPLATZ**

ver.di engagiert sich für die Grundrechte im Betrieb, für Mitbestimmung, für Gleichberechtigung und Anerkennung. ver.di unterstützt und berät Jugendvertreter\*innen, Betriebs- und Personalräte für eine wirksame Interessenvertretung im Betrieb und jedes Mitglied bei Auseinandersetzungen mit seinem Arbeitgeber.

## Information und Qualifizierung

- **MEHR DURCHBLICK DURCH REGELMÄSSIGE INFORMATIONEN**

Mitglieder erhalten neben der „ver.di Publik“ auch ihre Fachbereichsbeilage sowie Sonderinfos zu aktuellen sozial-, wirtschafts- und branchenpolitischen Inhalten. Es gibt Newsletter zu unterschiedlichen Themen und natürlich das persönliche Gespräch. ver.di-Mitglieder sind einfach besser informiert!

- **MITMACHEN IM VER.DI MITGLIEDERNETZ**

Das ver.di-Mitgliedernetz bietet nicht nur Serviceangebote auf einen Blick, sondern auch aktive Beteiligungsmöglichkeiten, Kommentare und Bewertungen zu vielfältigen politischen Inhalten:

<http://mitgliedernetz.verdi.de>

- **FUNDIERTE WISSENSVERMITTLUNG FÜR ALLE**

ver.di bietet ihren Mitgliedern ein breites Spektrum an Qualifizierung und Weiterbildung. Die Teilnahme an Seminaren zur politischen, gesellschaftlichen und fachlichen Qualifizierung ist für Mitglieder kostenlos oder zu günstigen Konditionen möglich.

<http://www.verdi-bildungsportal.de>

[www.bw-verdi.de](http://www.bw-verdi.de)

## Beratung und Vorteilsangebote

- **KOSTENLOSE TELEFONISCHE MIETRECHTSBERATUNG**

ver.di kooperiert mit dem Deutschen Mieterbund e.V. und bietet ihren Mitgliedern eine telefonische Erstberatung in Mietrechtsfragen an. Bitte halten Sie Ihre ver.di-Mitgliedsnummer bereit – dann kann die Beratung sofort beginnen. Die Rufnummer der Beratungshotline lautet: **030 -2 23 23 73** und ist erreichbar montags und dienstags von 12 – 14 Uhr und donnerstags von 18 – 20 Uhr. Der Service ist kostenfrei. ver.di-Mitglieder zahlen nur die üblichen Telefongebühren.

- **PERSÖNLICHE RENTENBERATUNG**

Ist für ver.di-Mitglieder im Beitrag enthalten: Die Versicherungsältesten bzw. -berater\*innen informieren kompetent und persönlich vor Ort. Weitere Infos unter: [www.verdi.de/service/mitgliederleistungen](http://www.verdi.de/service/mitgliederleistungen)

- **ver.di-LOHNSTEUERSERVICE**


ver.di-Mitglieder bekommen kostenlose Unterstützung durch den ver.di-Lohnsteuerservice in den für sie zuständigen Bezirken.

- **ver.di-MITGLIEDERSERVICE**

[www.verdi-mitgliederservice.de](http://www.verdi-mitgliederservice.de)

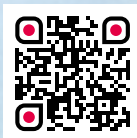
- **Bildungsurlaub nutzen!**

[www.verdi-nord-seminare.de/](http://www.verdi-nord-seminare.de/)



**ver.di**-Forum Nord

**ver.di-Forum Nord gGmbH**  
**Kronshagener Weg 105, 24116 Kiel**  
@ [info@verdi-forum.de](mailto:info@verdi-forum.de)  
☎ 0431 6608 161



**Ansprechpartner für Bildungsberatung BR**  
Marc Böhrensen  
@ [marc.boehrensen@verdi-forum.de](mailto:marc.boehrensen@verdi-forum.de)  
☎ 0431 6608 114  
☎ 0151 517 92 337