

Checkliste: Wer zählt zur Betriebsgröße?

Diese Liste soll Ihnen Aufschluss darüber geben, welche Mitarbeitergruppen in Ihrem Betrieb zur Wahl des Betriebsrats zugelassen sind (☑), und welche nicht (☒)¹.

Die Größe des Betriebsrats hängt ebenfalls von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes ab. Bei der Bemessung der Belegschaftstärke sind allerdings einige Ausnahmen zu beachten:

- Leiharbeiter: Bis Anfang 2013 durften Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (und damit das aktive Wahlrecht für die Betriebsratswahl besitzen), bei der Bestimmung der Größe des Betriebsrats nicht mitgezählt werden. Diese ständige Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht nun aufgegeben (BAG, Beschluss vom 13.03.2013 - 7 ABR 69/11): Danach sind Leiharbeiter bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Mitarbeitern nunmehr zu berücksichtigen, wenn sie in der Regel beschäftigt werden.
- Jugendliche Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) haben zwar kein Wahlrecht, sie werden in Betrieben mit mehr als 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern jedoch bei der Bemessung der Größe des Betriebsrats mitgezählt, weil § 9 BetrVG bei Betrieben mit mehr als 51 Arbeitnehmern nicht mehr auf die Wahlberechtigung abstellt.
- Wird ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, der vorübergehend ausfällt, eingestellt, haben zwar beide das aktive und passive Wahlrecht. Bei der Bemessung der Größe des Betriebsrats wird aber nur einer von beiden gezählt.

1-EURO-Kräfte		☒
Abrufarbeit	☑	
Altersteilzeitler während ihrer Arbeitsphase	☑	
Altersteilzeitler während ihrer Freistellung		☒
Arbeit als Erziehungsmaßnahme oder als therapeutische Maßnahme		☒
Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber, sofern sie dem Weisungsrecht des Betriebsinhabers unterworfen sind	☑	
Arbeitnehmer in ihrem Nebenjob	☑	
Arbeitnehmer während Elternzeit, solange Vertreter eingestellt ist, der bereits zählt	☑	
Arbeitnehmerinnen in Mutterschaftsurlaub	☑	
Arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter	☑	
Auszubildende, die älter als 18 Jahre sind	☑	
Auszubildende, die in einem reinen Ausbildungsbetrieb eines außerbetrieblichen Bildungsträgers tätig sind (z. B. Berufsschulbildungswerk - BBW)		☒
Beamte sofern sie dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterstellt sind (z. B. im Wege der Personalgestellung)	☑	
Befristete Mitarbeiter	☑	
Berufliche Rehabilitanten		☒
Diakonissen		☒
Diplomanden		☒

Doktoranden		👎
Entwicklungshelfer		👎
Freelancer		👎
Freie Mitarbeiter		👎
Freiwilliges soziales Jahr (FSJ)		👎
Gekündigte Mitarbeiter (wenn die Kündigungsfrist am Tag der Stimmabgabe noch nicht abgelaufen ist)	👍	
Generalbevollmächtigter		👎
Geschäftsführer einer GmbH		👎
Handelsvertreter, selbstständig		👎
Heimarbeitnehmer, die hauptsächlich für den Betrieb arbeiten	👍	
Jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende, die noch keine 18 Jahre alt sind, wenn der Betrieb nicht mehr als 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer hat		👎
Leiharbeitnehmer (wenn sie regelmäßig beschäftigt werden)		👎
Leitende Angestellte		👎
Minijobber / geringfügig Beschäftigte	👍	
Mitarbeiter mit vorübergehender Tätigkeit im Ausland	👍	
Mitarbeiter, die sich im Urlaub befinden	👍	
Ordensschwestern		👎
Organvertreter (zum Beispiel Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder)		👎
Personalgestellung aus dem öffentlichen Dienst	👍	
Praktikanten aus betriebsfremden Bildungsgängen		👎
Praktikanten und Volontäre, die nicht weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation eingebunden sind		👎
Prokuristen, deren Prokura nicht unbedeutend ist		👎
Schüler im Betriebspraktikum		👎
Selbständige		👎
Teilzeitmitarbeiter	👍	
Telearbeitnehmer	👍	
Trainee	👍	
Umschüler, die im Betrieb umgeschult werden	👍	
Umschüler während eines Betriebspraktikums		👎
Versetzte Mitarbeiter haben Wahlrecht im neuen Einsatzbetrieb; bei nur vorübergehender Versetzung bleibt das Wahlrecht zum Stammbetrieb erhalten	👍	
Vertretungskräfte	👍	
Verwandte ersten Grades des Arbeitgebers		👎
Vorstandsmitglieder		👎
Werkunternehmer		👎
Werkvertragsbeschäftigte (Werkunternehmer und deren Arbeitnehmer)		👎

¹ Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Liste nicht den Anspruch der Vollständigkeit erhebt. In Grenzfällen muss sich der Wahlvorstand wenn er selbst Zweifel hegt, unbedingt anhand eines Fachbuches (zum Beispiel Tilman Anuschek „Betriebsratswahl“, www.riederverlag.de) mit den Einzelheiten befassen. Gegebenenfalls sollte er rechtlichen Rat einholen.
