



Wie groß ist der Betriebsrat eigentlich?

**Wer darf den Betriebsrat wählen?**

**Wer zählt zu den Arbeitnehmern?**

**Was bedeutet im Zusammenhang mit dem §9 BetrVG „in der Regel“?**

**Wie komm ich an die Mitarbeiterzahlen zur Berechnung der Betriebsratsgröße?**

- Zur Größe des Gremiums: Tabelle im § 9 BetrVG
- Feststellung am Tag des Wahlaushanges (Zeitpunkt)
- Es wird nach Köpfen gezählt, also auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte
- Arbeitnehmer sind alle Mitarbeiter die im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, wenn sie länger als sechs Monate beschäftigt sind
- Leiharbeitnehmer, wenn ihre Verweildauer länger als sechs Monate beträgt
- Leitende Angestellte gehören nicht dazu §5 BetrVG
- In der Regel bedeutet (Zeitraum) (dicker Daumen, daran orientieren sich die Juristen) 24 Monate
- Kann auch vorausschauend verstanden haben, wenn zukünftig mit der Einstellung von erheblichen Mitarbeitern gerechnet wird
- Zahlen kann der Betriebsrat im Rahmen des §92 BetrVG, Personalplanung, verlangen

**Wie groß ist der Betriebsrat eigentlich?****Gesetzesgrundlage****§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder**

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,  
21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,  
51 wahlberechtigten Arbeitnehmern  
bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,  
101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,  
201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,  
401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,  
701 bis 1.000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,  
1.001 bis 1.500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,  
1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,  
2.001 bis 2.500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,  
2.501 bis 3.000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,  
3.001 bis 3.500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,  
3.501 bis 4.000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,  
4.001 bis 4.500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,  
4.501 bis 5.000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,  
5.001 bis 6.000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,  
6.001 bis 7.000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,  
7.001 bis 9.000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.

**§ 5 Arbeitnehmer**

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;



### Wie groß ist der Betriebsrat eigentlich?

3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägere ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

**Wie groß ist der Betriebsrat eigentlich?****§ 92 Personalplanung**

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.
- (2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleiches gilt für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 80 Absatz 1 Nummer 4.