

F Betriebsratswahl - Kurzüberblick zu Betriebsratsgröße , aktivem Wahlrecht und passivem Wahlrecht

I **Bestimmung der Größe des Betriebsrats**

§ 9 BetrVG enthält eine tabellarische Aufstellung, die anhand der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder vorgibt.

Von besonderer Bedeutung ist dabei der Zusatz " *wahlberechtigten* " in den ersten drei Staffeln, der bei größeren Betrieben ab 100 Arbeitnehmer nicht mehr aufgeführt ist. Damit kennzeichnet der Gesetzgeber, dass ab einer Zahl von 100 Arbeitnehmern nur noch die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, nicht aber deren Wahlberechtigung ausschlaggebend sein soll. Anders ausgedrückt sind in größeren Betrieben auch an sich nicht zum Betriebsrat wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer als Zählgröße mit zu berücksichtigen. Gleichfalls sind etwa Leiharbeiter, auch wenn diese auf die konkrete Einzelperson bezogen nicht länger als zwei Monate im Betrieb eingesetzt werden, mitzuzählen, wenn der Betrieb regelmäßig mit einer bestimmten Anzahl von Leiharbeitern arbeitet.

Nicht mitzurechnen sind die in **§ 5 Abs. 2 BetrVG** genannten Personen (etwa Mitglieder der Organe einer juristischen Person), weil diese nach der Definition für das BetrVG nicht als Arbeitnehmer gelten (vgl. FITTING / ENGELS / SCHMIDT / TREBINGER / LINSENMAIER, Kommentar zum BetrVG, 23. Aufl. München 2006, Rdnr. 46 zu § 9 BetrVG).

Leitende Angestellte i. S. v. **§ 5 Abs. 3 BetrVG** zählen ebenfalls **nicht** mit, weil diese vom Betriebsrat auch nicht vertreten werden (vgl. FITTING / ENGELS / SCHMIDT / TREBINGER / LINSENMAIER, Kommentar zum BetrVG, 23. Aufl. München 2006, Rdnr. 46 zu § 9 BetrVG).

§ 9 ¹ BetrVG	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.
In Betrieben mit mehr als 9 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.	
Fußnoten:	
1	
Gemäß Artikel 14 Satz 2 des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) gilt § 9 (Artikel 1 Nr. 8 des BetrVerf-Reformgesetzes) für im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Betriebsräte erst bei deren Neuwahl.	

§ 5 BetrVG 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.
(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;
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 Verschwägerte 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.

(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.

II aktives Wahlrecht

§ 7 BetrVG räumt allen Arbeitnehmern des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, das aktive Wahlrecht ein. Gleiches gilt nach § 7 Satz 2 BetrVG für im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Diese Mitarbeiter dürfen also mit abstimmen über die Zusammensetzung des Betriebsrats.

§ 7 BetrVG Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

III passives Wahlrecht

Nach **§ 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG** sind alle aktiv Wahlberechtigten, die mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören passiv wählbar. Sie können also kandidieren für einen Sitz im Betriebsrat. Gleiches gilt für den Heimarbeiter beschäftigte Arbeitnehmer für Wahlen in dem Betrieb, für den sie in der Hauptsache ihre Arbeitsleistung erbringen (vgl. § 8 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

§ 8 BetrVG Wählbarkeit

- (1) **Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören** oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.
- (2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

IV Einordnung einzelner Fallgruppen in die Rubriken von aktivem / passivem Wahlrecht und Betriebsratsgröße bestimmende AN-Anzahl

1. leitende Angestellte

a) aktiv - § 7 BetrVG

kein aktives Wahlrecht mit Blick auf § 5 Abs. 3 BetrVG

b) passiv - § 8 BetrVG

kein passives Wahlrecht mit Blick auf § 5 Abs. 3 BetrVG

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

zählen nicht mit, da wegen § 5 Abs. 3 BetrVG der Betriebsrat letztlich leitende Angestellte in ihren Interessen nicht vertritt

Leitende Angestellte werden nach dem Sprecherausschussgesetz durch so genannte Sprecherausschüsse vertreten. Nach § 1 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes werden in Betrieben mit in der Regel mindestens 10 leitenden Angestellten Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt. Die Größe des Sprecherausschusses richtet sich gem. § 4 Abs. 1 Sprecherausschussgesetz nach der Anzahl der vertretenen leitenden Angestellten (bei 10-20 besteht der Sprecherausschuss aus 1

Person, bei 21-100 aus 3 Mitgliedern, 101-300 aus fünf Mitgliedern sowie bei mehr als 300 aus 7 Mitgliedern)

2. Teilzeitbeschäftigte

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - Aktives Wahlrecht besteht nach den normalen Regeln des § 7 BetrVG, da Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind, die lediglich im zeitlichen Rahmen unterhalb der Vollzeitbeschäftigung angesiedelt sind.

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - passives Wahlrecht besteht nach den normalen Regeln des § 8 BetrVG, da Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind, die lediglich im zeitlichen Rahmen unterhalb der Vollzeitbeschäftigung angesiedelt sind.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist eine bestimmende Größe für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder.

3. geringfügig Beschäftigte

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - hier gilt nichts anderes als das zur Teilzeitbeschäftigung Ausgeführte

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - hier gilt nichts anderes als das zur Teilzeitbeschäftigung Ausgeführte

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - hier gilt nichts anderes als das zur Teilzeitbeschäftigung Ausgeführte

4. Aushilfskräfte

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - Aushilfskräfte sind dann aktiv wahlberechtigt, wenn der Wahltag in die Zeit des Bestehens Ihres Arbeitsverhältnisses fällt.

b) passiv - § 8 BetrVG

Nein - Aushilfskräfte sind nicht in dem Betriebsrat wählbar, danach der begrifflichen Definition von § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB nur dann von einer Aushilfskraft gesprochen wird, wenn diese maximal 3 Monate tätig ist. § 8 fordert jedoch eine mindestens sechsmonatige Tätigkeit.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

i.d.R. Nein - Aushilfskräfte zählen zur Bestimmung der vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer deshalb nicht mit, da § 9 BetrVG von " in der Regel " beschäftigten Arbeitnehmern spricht. Anders ausgedrückt zählen Aushilfskräfte nur dann mit, wenn ein Betrieb regelmäßig mit einer bestimmten Anzahl von Aushilfskräften über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten arbeitet (vgl. FITTING / ENGELS / SCHMIDT / TREBINGER / LINSENMAIER, Kommentar zum BetrVG, 23. Aufl. München 2006, Rdnr. 15 zu § 9 BetrVG).

5. Job Sharing

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja – wie bei Teilzeit

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja – wie bei Teilzeit

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja – wie bei Teilzeit

6. Leiharbeiternehmer - echte Verleihung - § 1a AÜG / unechte Verleihung = Personalleasing

a) aktiv - § 7 BetrVG

echte Verleihung - § 1a AÜG (max.12 Monate)

Ja - Arbeitnehmer, die kurzfristig von einem Unternehmen in ein anderes Unternehmen ausgeliehen werden, um etwa Kurzarbeit zu vermeiden zu helfen, bleiben Arbeitnehmer im ausleihenden Betrieb, werden aber auch gleichzeitig integriert in den aufnehmenden Betrieb. Folglich sind sie während dieser Zeit aktiv wahlberechtigt in beiden Betrieben.

unechte Verleihung / Personalleasing

Ja - Leiharbeiternehmer sind im Verleiherbetrieb Arbeitnehmer und somit auch aktiv wahlberechtigt. Nach § 7 Satz 2 BetrVG gelten sie im Entleiherbetrieb nach einer Zeitspanne von drei Monaten als soweit integriert, dass ihnen auch dort das aktive Wahlrecht zusteht.

b) passiv - § 8 BetrVG

echte Verleihung - § 1a AÜG (max.12 Monate)

Ja - Der kurzfristig ausgeliehene Arbeitnehmer behält in seinem Ursprungsbetrieb die Fähigkeit, sich zur Wahl zu stellen. Nach sechs Monaten im aufnehmenden Betrieb ist auch dort wählbar.

unechte Verleihung / Personalleasing

Ja - Leiharbeiternehmer sind im Verleiherbetrieb unter den Voraussetzungen einer sechsmonatigen Beschäftigung passiv wahlberechtigt.

Nein - Leiharbeiternehmer sind jedoch im Entleiherbetrieb mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zum dortigen Arbeitgeber nicht wählbar.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

echte Verleihung - § 1a AÜG (max.12 Monate)

Ja – Kurzfristig ausgeliehene Arbeitnehmer bestimmen auch weiterhin die Anzahl der abgebenden Betrieb zu wählenden Betriebsratsmitglieder. Sie sollen auch die Größe des Betriebsrats im aufnehmenden Betrieb mitbestimmen - dies ist jedoch streitig.

unechte Verleihung / Personalleasing

Ja - Leiharbeiter bestimmen **im Verleiherbetrieb** die Größe des Betriebsrats mit.

Nein - Leiharbeiter zählen **im Entleiherbetrieb** zur Bestimmung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nicht mit (vgl. BAG vom 16.4.2003 - 7 ABR 53/02 - in DB 2003 S. 2128).

Ja – wenn regelmäßig über mindestens 6 Monate im Jahr mit einer bestimmten gleich bleibenden Anzahl von (unechten) Leiharbeitern gearbeitet wird im Entleiherbetrieb (vgl. FITTING / ENGELS / SCHMIDT / TREBINGER / LINSENMAIER, Kommentar zum BetrVG, 23. Aufl. München 2006, Rdnr. 32/33 zu § 9 BetrVG – in Analogie zur Behandlung von Aushilfskräften)

7. **ABM-Kräfte - § 260 SGB III**

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - ABM-Kräfte haben aktives Wahlrechts (vgl. BAG vom 13.10.2004 - 7 ABR 6/04 – in ArbRB 2005 Seite 139).

b) passiv - § 8 BetrVG

Nein - ABM-Kräfte haben deshalb kein passives Wahlrechts, da die Maßnahmen sechs Monate nicht überschreiten.

- c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Nein - ABM-Kräfte zählen für die Bestimmung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nicht mit (vgl. BAG vom 13.10.2004 - 7 ABR 6/04 – in ArbRB 2005 Seite 139).

8. 1-Euro-Jobber - § 16 Abs. 3 SGB II

- a) aktiv - § 7 BetrVG

Nein - 1-Euro-Jobber haben nach allgemeiner Ansicht kein aktives Wahlrecht, da **nach § 16 Abs. 3 SGB II ein Arbeitsverhältnis nicht begründet** wird.

Ja - gem. **SCHULZE**, Ein-Euro-Jobber - Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG?
- wahlberechtigte und Mitbestimmung bei den so genannten MAE-Kräften,
NZA 2005 Heft 23 Seite 1332,1334

denn die Einführung von § 7 Satz 2 BetrVG habe gezeigt, dass es gerade nicht darauf ankomme, dass zum Arbeitgeber des Betriebes, in dem die Betriebsratswahl stattfindet, ein Arbeitsverhältnis bestehen muss, sonst hätte der Leiharbeiter ebenfalls kein aktives Wahlrecht.

- b) passiv - § 8 BetrVG

Nein - passives Wahlrecht wird diesem Personenkreis nicht zugesprochen.

- c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Nein - 1-Euro-Jobber haben nach allgemeiner Ansicht kein aktives Wahlrecht, da nach § 16 Abs. 3 SGB II ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird.

Ja - gem. **SCHULZE**, Ein-Euro-Jobber - Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG?
- wahlberechtigte und Mitbestimmung bei den so genannten MAE-Kräften,
NZA 2005 Heft 23 Seite 1332,1335

denn die Situation dieser Gruppe von Beschäftigten sei mit derjenigen, die zum Beschluss des BAG vom 16.4.2003 zur Leiharbeit geführt habe, für die Leiharbeitnehmer gerade nicht exakt vergleichbar. Während Leiharbeitnehmer von zwei Arbeitgebern letztlich Weisungen erhalten können, sei dies bei den 1-Euro-Jobbern deshalb anders, weil diese nur zu einem Arbeitnehmer in einem Weisungsverhältnisses stünden.

9. Umschüler / berufsvorbereitende Maßnahmen für jugendliche Arbeitslose

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - diese Personengruppe ist bereits in § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufgeführt als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja – s.o.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

(Nein) - diese Personengruppe wird nicht zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder herangezogen, weil das Merkmal " in der Regel " nach § 9 BetrVG im Normfall nicht erfüllt sein wird.

10. Arbeitnehmer in mehreren Betrieben

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - aktives Wahlrecht besteht in jedem Betrieb

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - passives Wahlrecht besteht in jedem Betrieb

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - diese Arbeitnehmer bestimmen die Anzahl der Betriebsratsmitglieder in jedem Betrieb, indem sie beschäftigt sind.

11. Wehrdienst / Zivildienst / Wehrübung

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - diese Personengruppe verfügt über aktives Wahlrecht, weil ihr Arbeitsverhältnis für die Zeitspanne ihrer Heranziehung zum Wehrdienst, dem Zivildienst, zu einer Wehrübung oder Eignungsübung lediglich ruht, aber nicht aufgelöst ist (vgl. §§ 1,10 ArbPISchG, § 6 Eignungsübungsgesetz, § 78 Abs. 1 ZivildienstG sowie § 18 Zivilschutzgesetz)

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - diese Personengruppe verfügt über passives Wahlrecht, weil ihr Arbeitsverhältnis für die Zeitspanne ihrer Heranziehung zum Wehrdienst, dem Zivildienst, zu einer Wehrübung oder Eignungsübung lediglich ruht, aber nicht aufgelöst ist (vgl. §§ 1,10 ArbPISchG, § 6 Eignungsübungsgesetz, § 78 Abs. 1 ZivildienstG sowie § 18 Zivilschutzgesetz)

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - diese Personengruppe bestimmt die Anzahl der im Betrieb zu wählenden Betriebsratsmitglieder mit, weil ihr Arbeitsverhältnis für die Zeitspanne ihrer Heranziehung zum Wehrdienst, dem Zivildienst, zu einer Wehrübung oder Eignungsübung lediglich ruht, aber nicht aufgelöst ist (vgl. §§ 1,10 ArbPISchG, § 6 Eignungsübungsgesetz, § 78 Abs. 1 ZivildienstG sowie § 18 Zivilschutzgesetz)

12. Mutterschutz / Elternzeit

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - denn das Arbeitsverhältnis ruht nur.

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - denn das Arbeitsverhältnis ruht nur.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - denn das Arbeitsverhältnis ruht nur.

13. Heimarbeit

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG legt fest, dass in Heimarbeit Beschäftigte dann als Arbeitnehmer gelten, wenn sie überwiegend in diesem Betrieb beschäftigt sind. Konsequenterweise hat diese Personengruppe dann auch dort das aktive Wahlrecht.

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG legt fest, dass in Heimarbeit Beschäftigte dann als Arbeitnehmer gelten, wenn sie überwiegend in diesem Betrieb beschäftigt sind. Konsequenterweise hat diese Personengruppe dann auch dort das passive Wahlrecht.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG legt fest, dass in Heimarbeit Beschäftigte dann als Arbeitnehmer gelten, wenn sie überwiegend in diesem Betrieb

beschäftigt sind. Konsequenterweise hat diese Personengruppe dann auch Einfluss auf die Bestimmung der Anzahl der für diesen Betrieb zu wählenden Betriebsratsmitglieder.

14. Telearbeit

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - in Telearbeit Beschäftigte verfügen über aktives Wahlrecht, da sie Arbeitnehmer des Betriebes sind, deren Arbeitsplatz jedoch überwiegend außerhalb der Betriebsräume eingerichtet ist und nur über eine Datenleitung Verbindung zum Betrieb besteht.

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - in Telearbeit Beschäftigte verfügen über passives Wahlrecht, da sie Arbeitnehmer des Betriebes sind, deren Arbeitsplatz jedoch überwiegend außerhalb der Betriebsräume eingerichtet ist und nur über eine Datenleitung Verbindung zum Betrieb besteht.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - in Telearbeit Beschäftigte zählen mit, wenn es um die Festlegung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder geht, da sie Arbeitnehmer des Betriebes sind, deren Arbeitsplatz jedoch überwiegend außerhalb der Betriebsräume eingerichtet ist und nur über eine Datenleitung Verbindung zum Betrieb besteht.

15. gekündigte Arbeitnehmer

a) aktiv - § 7 BetrVG

Ja - Arbeitnehmer sind so lange aktiv wahlberechtigt, wie ihre Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Danach hängt ihr aktives Wahlrecht von der tatsächlichen Weiterbeschäftigung (etwa durch

Geltendmachung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 102 Abs. 5 BetrVG) im Betrieb ab (vgl. u. a. LAG Berlin vom 2.5.1994 – 9 TaBV 1/94)

b) passiv - § 8 BetrVG

Ja - Arbeitnehmer können auch dann zur Wahl aufgestellt werden, wenn sie gekündigt worden sind, sich aber durch Einreichung einer Kündigungsschutzklage gegen diese Kündigung zur Wehr gesetzt haben (vgl. BAG vom 10.11.2004 - 7 ABR 12/04 - in DB 2005 S. 1067). Sie verlieren die Wählbarkeit auch nicht nach Ablauf der Kündigungsfrist. Allerdings führt ein verlorener Kündigungsschutzprozess automatisch auch zum Verlust der Arbeitnehmerstellung innerhalb des Betriebes.

c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Ja - Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde, zählen nur insoweit an der Bestimmung der Anzahl der in den Betriebsrat zu wählenden Personen mit, als die Wahl noch innerhalb der Kündigungsfrist durchgeführt wird, weil ihnen ansonsten die Wahlberechtigung i. S. v. § 7 BetrVG fehlt (Ausnahme: tatsächliche Weiterbeschäftigung über das Kündigungsfristende hinaus)

16. Beamte in Privatunternehmen

a) aktiv - § 7 BetrVG

Nein - Beamte in Privatunternehmen sind zur Betriebsratswahl nicht aktiv wahlberechtigt (vgl. BAG vom 25.2.1998 in AP Nr. 8 zu § 8 BetrVG).

Mit Blick auf die Einführung von § 7 Satz 2 BetrVG im Jahr 2001 dürfte allerdings diese Rechtsprechung überholt sein.

b) passiv - § 8 BetrVG

Nein - Beamte in Privatunternehmen sind nicht Arbeitnehmer im Sinne der Legaldefinition und verfügen daher auch nicht über die Wählbarkeit, d. h. das passive Wahlrecht

- c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Nein - Beamte in Privatunternehmen zählen für die Bestimmung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nicht mit (vgl. BAG vom 25.2.1998 in AP Nr. 8 zu § 8 BetrVG).

Mit Blick auf die Einführung von § 7 Satz 2 BetrVG im Jahr 2001 dürfte allerdings diese Rechtsprechung überholt sein.

17. **Altersteilzeit im Blockmodell (Freistellungsphase)**

- a) aktiv - § 7 BetrVG

Nein - in der Freistellungsphase besteht das Arbeitsverhältnis nur noch dem Rahmen nach, sodass dieser Personengruppe aktives Wahlrecht nicht mehr zugesprochen wird

- b) passiv - § 8 BetrVG

Nein - in der Freistellungsphase besteht das Arbeitsverhältnis nur noch dem Rahmen nach, sodass dieser Personengruppe passives Wahlrecht nicht mehr zugesprochen wird

- c) Anzahl - § 9 BetrVG (bis 51 wahlberechtigte AN / 5 Betriebsratsmitglieder)

Nein - in der Freistellungsphase besteht das Arbeitsverhältnis nur noch dem Rahmen nach, sodass diese Personengruppe die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder auch nicht mehr mitbestimmt, weil tatsächliche Beschäftigung im Unterschied etwa zu einem Wehrdienst leistenden Arbeitnehmer oder einer sich in Elternzeit befindlichen Mutter auch für die Zukunft nicht mehr geplant ist.