

Neuwahl des Betriebsrats wegen Änderung der Mitarbeiterzahl

Betriebsräte müssen Zahl der Arbeitnehmer zur Hälfte der Amtszeit überprüfen

Die meisten Gremien haben bald die Hälfte ihrer Amtszeit hinter sich. Woran viele nicht denken: Nach der Stichtagsregelung im Betriebsverfassungsgesetz müssen Betriebsräte genau zwei Jahre nach der Wahl eine Überprüfung der Mitarbeiterzahlen vornehmen. Welche Auswirkungen hat es auf den Betriebsrat, wenn sich Mitarbeiterzahlen drastisch verändern? Unser Experte Helmut Siebert gibt Auskunft zu § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.



Helmut Siebert

Direktor am Arbeitsgericht Kassel a. D.

Stand: 16.1.2024

Lesezeit: 02:30 min



Veränderung der Mitarbeiterzahl

Betriebsratswahl: Die Zahl der Betriebsräte richtet sich nach der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer: je mehr Arbeitnehmer im Betrieb, desto größer das Gremium (§ 9 BetrVG).

Die Arbeitnehmerzahl kann sich im Laufe der Zeit aber verändern, sie kann sich verringern oder auch vergrößern. Die Arbeitnehmer, die den Betriebsrat durch ihre Wahlentscheidung zum Handeln berechtigen, sind entweder nicht mehr da oder als Folge von Neueinstellungen in der Minderheit. Damit steigt oder sinkt die Arbeitsbelastung des Betriebsrats in Abhängigkeit von der Belegschaftsstärke.

Wann ist eine Neuwahl des Betriebsrats nötig?

Was ist in diesem Fall der Auslöser für eine BR-Wahl "außer der Reihe"? Wichtig: Nicht jede Schwankung der Belegschaftsstärke kann die Neuwahl des Gremiums auslösen. Denn dann könnte Missbrauch geübt werden, z.B. in Form des Versuches der Ablösung eines unbeliebt gewordenen Gremiums.

All diese Gesichtspunkte hat der Gesetzgeber in § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verarbeitet. Danach darf außerhalb des regelmäßigen Vierjahres-Rhythmus wegen veränderter Belegschaftszahlen eine Betriebsratswahl in Form der Neuwahl des Gremiums nur dann eingeleitet werden, wenn

- genau 24 Monate nach dem Tag der letzten Wahl
- die regelmäßige Größe der Belegschaft um die Hälfte, mindestens aber um 50 Arbeitnehmer gestiegen oder gesunken ist.

Das heißt: Ein Gremium muss zwei Jahre nach der BR-Wahl überprüfen, ob sich die Arbeitnehmerzahl um die Hälfte, mindestens aber um 50, reduziert oder erhöht hat.

Beispiel aus der Praxis

Hat die Betriebsratswahl z. B. am 10.3.2022 stattgefunden, ist die Schwankung per 11.3.2024 - nicht 10.3.! - festzustellen. Denn es kommt auf den Folgetag nach Ablauf von 24 Monaten an. An diesem (hier: 11.3.2024) muss sich die regelmäßige Belegschaftsstärke von z.B. 120 Arbeitnehmern um 50 % verändert haben, hier also 60 Arbeitnehmer.

Ein Anstieg der Belegschaft von 80 Arbeitnehmern auf 120 Mitarbeiter würde hingen nicht genügen. Denn dieser erreicht nicht die Mindestveränderung von 50 Arbeitnehmern.

Wichtig: Zur Ermittlung der „regelmäßigen“ Zahl der Beschäftigten ist auf die Zahl der Arbeitsplätze und nicht auf deren Inhaber abzustellen, wenn diese mit wechselnden Aushilfskräften oder Leiharbeitnehmern besetzt werden.

Was tun als Betriebsrat?

Ist eine Veränderung der Belegschaftsstärke im vorgeschilderten Umfang festzustellen, steht der Betriebsrat vor der Frage, ob er die Neuwahl einleiten muss oder lediglich darf. Die Antwort lautet, er muss handeln! Eine Betriebsratswahl steht an.

Damit verbindet sich die nächste Problematik: Wann soll oder darf mit der Bildung des Wahlvorstandes begonnen werden? Mit diesem Schritt sollte möglichst frühzeitig begonnen werden. Denn ein ordnungsgemäßer Verlauf der BR-Wahl kann nur garantiert werden, wenn ausreichend Zeit für eine erforderliche Schulung der Mitglieder des Wahlvorstandes zur Verfügung steht.

Helmut Siebert ist Richter und Direktor am Arbeitsgerichts Kassel a. D. und Referent beim ifb.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025