

Schwellenwerte im Arbeitsrecht

Arbeitgeber müssen in Deutschland eine Vielzahl von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhalten. Die Anwendbarkeit vieler dieser Regelungen hängt von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen oder dem Betrieb eines Unternehmens ab. In der nachfolgenden Tabelle finden Sie einen Überblick zu wichtigen Schwellenwerten für Arbeitgeber:

Schwellenwert	Gesetz	Bezugspunkt	Konsequenz
Ab 1 AN	§§ 2-4 sowie 5-7 ASiG, Berufsgenossenschaftliche Vorschriften	Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> Bestellung eines Betriebsarztes; Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit <p>Schwellenwerte variieren je nach Berufsgenossenschaft.</p>
Ab 2 AN	§ 26 DGUV 1	Betrieb	Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass für die Erste-Hilfe-Leistung ein Ersthelfer bestellt wird. Bei einer höheren Anzahl von anwesenden Versicherten ist dafür Sorge zu tragen, dass mehr Ersthelfer zur Verfügung stehen.
Mindestens 5 wahlberechtigte AN (Köpfe; Azubis werden berücksichtigt)	§ 9 BetrVG	Betrieb	<p>Belegschaft kann Betriebsrat wählen. Größe des BR ist abhängig von Arbeitnehmeranzahl:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Mindestens 5 minderjährige AN oder Auszubildende unter 25 Jahren	§ 60 BetrVG	Betrieb	Einrichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung
Mindestens 5 schwerbehinderte Menschen	§ 94 SGB IX	Betrieb	Wahl einer Schwerbehindertenvertretung . Betriebsrat hat auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken (§ 93 Satz 2 SGB IX). Mitglied der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauenspersonen) haben den gleichen Kündigungsschutz wie ein Betriebsratsmitglied (§ 96 SGB IX)
Über 5 AN (Teilzeitbeschäftigte werden anteilig gezählt; Azubis bleiben unberücksichtigt)	§ 23 KSchG	Betrieb	Kündigungsschutz für AN, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2004 begonnen hat.
Ab 10 AN, die automatisiert personenbezogene Daten erheben, verarbeiten oder nutzen	§ 4f Abs. 1 BDSG	Betrieb	Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten (auch externer Datenschutzbeauftragter ist zulässig). Der interne Datenschutzbeauftragte ist nur noch aus wichtigem Grund fristlos kündbar (§ 4 f Abs. 3 Satz 5 BDSG)
Ab 10 Leitende Angestellte	§ 1 Abs. 1 SprAuG		Bildung eines Sprecherausschusses
Ab 10,25 AN (Teilzeitbeschäftigte werden anteilig gezählt; Azubis bleiben unberücksichtigt)	§ 23 KSchG	Betrieb	Kündigungsschutz: Kündigung bedarf der sozialen Rechtfertigung
Ab 11 Beschäftigte (Köpfe)	§ 6 Abs. 3 ArbStättV	Arbeitsstätte	Einrichtung eines Pausenraums unter bestimmten Voraussetzungen
Ab 16 AN (Köpfe; Azubis bleiben unberücksichtigt)	§ 8 Abs. 7 TzBfG, § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG	Unternehmen	Anspruch auf Teilzeittätigkeit
Ab 16 AN (Köpfe; Azubis werden berücksichtigt)	§ 3 PflegeZG	Unternehmen	Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen

Ab 20 Arbeitnehmer (Köpfe > 18 h/Woche; Azubis bleiben unberücksichtigt)	§ 71 Abs. 1 SGB IX	Unternehmen	Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze. Sonderregelung bei Arbeitgebern mit durchschnittlich weniger als 40 bzw. 60 Arbeitsplätzen. Kommen AG der Pflicht nicht nach, sind sie gemäß § 77 SGB IX zur Zahlung der sogn. Ausgleichsabgabe verpflichtet
Ab 20 Arbeitnehmer (Köpfe)	§ 17 KSchG	Betrieb	Pflicht zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige bei Entlassung von <ul style="list-style-type: none"> • in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer, • in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer, • in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer
Mehr als 20 (Köpfe; Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt; Azubis werden berücksichtigt)	§ 11 ASiG	Betrieb	Bildung eines Arbeitsschutzausschusses aus Arbeitgeber, Betriebsrat, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Sicherheitsbeauftragten in Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind; je nach Berufsgenossenschaft unterschiedliche Schwellenwerte
Mehr als 20 AN (Köpfe; Azubis werden angerechnet)	§ 22 SGB VII, § 20 Abs. 1 DGUV 1	Unternehmen	Gemäß § 22 SGB VII hat der Unternehmer unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten unter Beteiligung des Betriebsrates Sicherheitsbeauftragte in der erforderlichen Anzahl zu bestellen.
Mehr als 20 AN (Köpfe; Azubis werden angerechnet)	§§ 99 ff. BetrVG	Betrieb	Informations- und Mitbestimmungsrechte des BR: <ul style="list-style-type: none"> • Zustimmung BR zu Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung (§ 99 BetrVG) • Beratung bei Betriebsänderung (§ 111 BetrVG), Interessenausgleich und Sozialplan (§ 112a BetrVG) • Mündliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens mindestens einmal im Kalendervierteljahr nach Abstimmung mit dem BR.
Ab 26 AN (Köpfe, Auszubildende werden nicht berücksichtigt)	§ 2 FPfZG	Unternehmen	Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahmen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen

Ab 31 AN (Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt; Azubis werden nicht berücksichtigt)	§ 1 AAG	Unternehmen	Erstattungsanspruch des Arbeitgebers aus Umlageverfahren für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entfällt.
Ab 101 AN	§ 106 BetrVG	Betrieb	Wahl eines Wirtschaftsausschusses durch den BR
Ab 101 AN	§ 28 BetrVG	Betrieb	Betriebsrat kann Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen.
Ab 101 AN	§ 28a BetrVG	Betrieb	Betriebsrat kann bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen
Ab 101 AN	§ 92a BetrVG	Betrieb	Lehnt der Arbeitgeber Vorschläge des BR zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ab, muss dies schriftlich begründet werden.
Ab 200 AN (Köpfe)	§ 38 BetrVG	Betrieb	Freistellung eines BR-Mitglieds von der Arbeit. Weitere Schwellenwerte: 200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied, 501 bis 900 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder, 901 bis 1.500 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder, 1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder, 2.001 bis 3.000 Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder, 3.001 bis 4.000 Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder, 4.001 bis 5.000 Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder, 5.001 bis 6.000 Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder, 6.001 bis 7.000 Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder, 7.001 bis 8.000 Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder, 8.001 bis 9.000 Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder, 9.001 bis 10.000 Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder.
Ab 201 AN	§ 27 BetrVG	Betrieb	Der Betriebsrat bildet einen Betriebsausschuss , bestehend aus dem Vorsitzenden des BR, dessen Stellvertreter und weiteren Ausschussmitgliedern, der die laufenden Geschäfte führt.
Ab 501 AN	§ 95 Abs. 2 BetrVG	Betrieb	BR kann Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen verlangen
Ab 501 AN	§ 1 Drittdritteltteiligungsgesetz	Unternehmen / Konzern (unter bestimmten Voraussetzungen)	Gründung eines Aufsichtsrats bei GmbH, AG, Kommanditgesellschaft auf Aktien, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (wenn dort ein Aufsichtsrat besteht), Genossenschaft). Besetzung von 1/3 des Aufsichtsrats mit Arbeitnehmervertretern.
Ab 1001 AN	§ 3 EBRG	Unternehmen	Grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der AN in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (§ 3 EBRG)
Ab 1001 AN	§ 110 BetrVG	Unternehmen	Unterrichtung der Arbeitnehmer: Belegschaft muss einmal im Kalendervierteljahr schriftlich über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens unterrichtet werden; dies ist mit Wirtschaftsausschuss und BR abzustimmen (§ 110 BetrVG)
Ab 2001 AN	§ 1 MitbestG	Unternehmen / Konzern (Unter bestimmten Voraussetzungen)	Gründung eines Aufsichtsrats bei GmbH, AG, Kommanditgesellschaft auf Aktien, Kommanditgesellschaft unter bestimmten Voraussetzungen, Genossenschaft). Der Aufsichtsrat ist paritätisch durch Anteilseigner und Arbeitnehmer besetzt.