

---

## Arbeitsrechtliche Schwellenwerte

13.05.2009, 15:05 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *MAYR Rechtsanwälte Fachanwälte für Arbeitsrecht*

---



Bei einer Vielzahl von Gesetzen ist die Beschäftigtenzahl entscheidend für den Umfang der Pflichten, die dem Unternehmen auferlegt werden. Momentan gibt es im Arbeitsrecht rund 160 verschiedene und sich oftmals verändernde Schwellenwerte, deren Kenntnis gerade für mittelständische Unternehmen Kosten sparen können.

So kann eine zusätzliche Einstellung zu einem freigestellten Betriebsratsmitglied, zu einem Teilzeitanpruch oder zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes führen. Und dieses sind nur Beispiele aus den bekannteren Gesetzen. Schwellenwerte finden sich ebenso z. B. im Arbeitssicherheitsgesetz, in der Arbeitsstättenverordnung, im Sozialgesetzbuch, im Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit sowie im Arbeitgeberaufwendungsgesetz.

Zu beachten ist, dass die Schwellenwerte nicht in jedem Falle gleich definiert sind. Teils werden sie als „Mindest“ – Werte deklariert, teils als „Mehr als“ – Werte.

Unterschiede existieren auch hinsichtlich des Zeitraums, welcher der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl zu Grunde gelegt wird. In den meisten Fällen bezieht sich die Arbeitnehmeranzahl auf die „in der Regel“ Beschäftigten.

Ebenso wichtig ist, dass die einzelnen Schwellenwerte oftmals unterschiedliche Beschäftigtengruppen in ihre Berechnung mit einbeziehen. So werden Teilzeitbeschäftigte nach § 23 KschG zeitanteilig angerechnet, bei anderen Schwellenwerten hingegen werden sie nur berücksichtigt, wenn sie mehr als eine bestimmte Stundenzahl pro Woche arbeiten.

Ein anderes Beispiel sind Leiharbeiter: Betriebsverfassungsrechtlich zählen Leiharbeiter zur Belegschaft – kündigungsschutzrechtlich hingegen nicht.

Dies zeigt, dass die Kenntnis dieser Staffelungen dazu genutzt werden kann, im konkreten Fall die Beschäftigtenzahl so zu definieren, dass sie neben den betrieblichen auch den gesetzlichen Anforderungen gerecht wird und hierdurch Nachteile vermieden werden können.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wichtigsten Schwellenwerte. Sie wurde in Anlehnung an die Angaben vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln gefertigt. (Stand 2009)

Anzahl der Beschäftigten/ Pflichten  
ab 1

- Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung; Schwellenwerte variieren je nach Berufsgenossenschaft (ASiG)

§§ 2 und 5)

ab 5

- Betriebsrat: 1 Mitglied, vereinfachte Wahl möglich (BetrVG §§ 9, 14a)

ab 11

- Geltung des Kündigungsschutzgesetzes, Teilzeitkräfte zählen anteilig (KSchG §§ 1-14, 23)
- Leicht erreichbarer Pausenraum (ArbStättV § 6 Abs. 3)

ab 16

- Gesetzlicher Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, Teilzeitkräfte zählen als volle Arbeitskräfte (TzBfG § 8 Abs. 7)

ab 20

- Beschäftigungspflicht für einen Schwerbehinderten (SGB IX § 71), sonst ist eine monatliche Ausgleichsabgabe von 105 Euro zu zahlen (SGB IX § 77)

ab 21

- Betriebsrat: 3 Mitglieder (BetrVG § 9)
- Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem Anteil im Betriebsrat vertreten sein (BetrVG § 15 II)
- Zustimmung des Betriebsrats zu Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung (BetrVG § 99 I)
- Beratung bei Betriebsänderungen (BetrVG § 111), Interessenausgleich und Sozialplan (BetrVG § 112a)
- Arbeitgeber muss Entlassung von mehr als 5 Arbeitnehmern beim Arbeitsamt anzeigen (KSchG § 17)
- Mündliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens mindestens einmal im Kalendervierteljahr nach Abstimmung mit dem Betriebsrat (BetrVG § 110 II), sofern die 21 Arbeitnehmer wahlberechtigt sind
- Bestellung mindestens eines Sicherheitsbeauftragten unter Mitwirkung des Betriebsrats (VII SGB § 22)
- 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 (ASiG § 11)

ab 31

- Keine Teilnahme mehr möglich am Lohnausgleichsverfahren, bei dem bis zu 80 Prozent des im Krankheitsfall fortzuzahlenden Entgelts sowie des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld über ein Umlageverfahren von den beteiligten Betrieben finanziert werden (AAG § 1 Abs. 1 Eingangssatz)

ab 40

- Beschäftigungspflicht für 2 Schwerbehinderte (IX SGB § 71), sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 360 Euro; falls 1 Schwerbehinderter beschäftigt wird, monatliche Ausgleichsabgabe von 105 Euro (IX SGB § 77)

ab 51

- Betriebsrat: 5 Mitglieder (BetrVG §9)
- Wahlvorstand und Arbeitgeber können vereinfachtes Wahlverfahren vereinbaren (BetrVG § 14a V)

ab 60

- Arbeitgeber muss Entlassung von 10 Prozent der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmern beim Arbeitsamt anzeigen (KSchG § 17)
- Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte; grundsätzlich müssen 5 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden (IX SGB § 71)

ab 101

- Betriebsrat: 7 Mitglieder (BetrVG § 9)
- Betriebsratsausschüsse möglich (BetrVG § 28)
- Betriebsrat kann bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen (BetrVG § 28a)

- Wirtschaftsausschuss (BetrVG § 106)
- Lehnt der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ab, muss dies schriftlich begründet werden (BetrVG § 92a Abs. 2 S. 2 HS 2)

ab 200

- 1 Betriebsratsmitglied muss ohne Minderung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden (BetrVG § 38)

ab 201

- Betriebsrat: 9 Mitglieder (BetrVG § 9)
- Betriebsrat bildet einen Betriebsausschuss, bestehend aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und weiteren Ausschussmitgliedern, der die laufenden Geschäfte führt (BetrVG § 27)

ab 401

- Betriebsrat: 11 Mitglieder (BetrVG § 9)

ab 500

- Arbeitgeber muss Entlassung von 30 oder mehr Arbeitnehmern beim Arbeitsamt anzeigen (KSchG § 17)

ab 501

- Mindestens 2 Betriebsratsmitglieder müssen von der Arbeit freigestellt werden (BetrVG § 38)
- Betriebsrat kann Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen verlangen (BetrVG § 95 II)
- Für bestimmte Unternehmensformen kommt die Mitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz in Frage, sofern nicht die Unternehmensmitbestimmung durch ein anderes Gesetz geregelt wird (DrittelbG § 1)

ab 701

- Betriebsrat: 13 Mitglieder (BetrVG § 9)

ab 901

- Mindestens 3 Betriebsratsmitglieder müssen von der Arbeit freigestellt werden (BetrVG § 38)

ab 1.000

- Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte möglich (EBRG § 3)

ab 1.001

- Betriebsrat: 15 Mitglieder (BetrVG § 9)
- Belegschaft muss einmal im Kalendervierteljahr schriftlich über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens unterrichtet werden, dies ist mit Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat abzustimmen (BetrVG § 110 I)

## **Portrait**

Wir sind bei allem, was Arbeitsrecht ist, für Sie da.

Als erfahrene Fachanwälte für Arbeitsrecht beraten wir Unternehmen genauso wie Mitarbeitervertretungen und Arbeitnehmer zu allen arbeitsrechtlichen Fragen. Neben der allgemeinen arbeitsrechtlichen Beratung bieten wir in

unseren Büroräumen in Berlin Seminare zu Themen des Arbeitsrechts und des Personalmanagements an. Seit 2008 veranstalten wir in Wildau eine Vortragsreihe arbeitsrechtlicher Infoabende. Ein kostenfreier Newsletter rundet unsere umfassenden Serviceleistungen ab.

---

News-ID: 309809 • Views: 1226 (Stand: 12.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/309809/Arbeitsrechtliche-Schwellenwerte.html>