

Januar 2017 | 01

Schwellenwerte im Arbeitsrecht 2017

Arbeitsrecht – gut zu wissen ...

Viele Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers sind unmittelbar an die Anzahl der Mitarbeiter gekoppelt. So hängen unter anderem der Kündigungsschutz sowie die Größe und Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretungen und des Aufsichtsrats davon ab, ob bestimmte Mitarbeiterzahlen – so genannte Schwellenwerte – überschritten werden. Schwellenwerte beeinflussen aber auch viele weitere Themen, z. B. die Sozialplanpflicht, die Pflicht zur Anzeige von Massenentlassungen oder zur Beschäftigung von Schwerbehinderten.

Die wichtigsten Schwellenwerte und deren Auswirkungen haben wir Ihnen in der angehängten Übersicht zusammengestellt. Damit haben Sie nicht nur die aus der aktuellen Belegschaftsstärke folgenden Rechte und Pflichten im Blick, sondern können auch die Auswirkungen von beabsichtigten Neueinstellungen einschätzen.

In der Übersicht aufgeführt sind die im jeweiligen Gesetz genannten Schwellenwerte. Bei der Nutzung der Übersicht ist jedoch zu beachten, dass Schwellenwerte nicht immer gleich errechnet werden. Hierzu einige Beispiele:

- Einige Vorschriften stellen auf die Mitarbeiterzahl des betroffenen Betriebes, andere auf die des Unternehmens ab. In unserer Übersicht haben wir dies durch Symbole gekennzeichnet.
- Teilweise stellen Regelungen auf „in der Regel beschäftigte Arbeitnehmer“ ab, manchmal aber auch auf Jahresdurchschnittszahlen oder Mitarbeiterzahlen an konkreten Stichtagen.

Zudem werden Teilzeitkräfte unterschiedlich berücksichtigt (Berechnung nach Köpfen oder anteilig).

- Die Vorschriften gehen unterschiedlich mit der Frage um, welche Arbeitnehmergruppen (z. B. Auszubildende oder Zeitarbeiter) bei der Errechnung des Schwellenwertes mitzuzählen sind.
- Derzeit sind für die Errechnung der Schwellenwerte grundsätzlich nur Mitarbeiter zu berücksichtigen, die in Betrieben in Deutschland beschäftigt sind. Die Rechtsprechung befindet sich diesbezüglich allerdings in Bewegung, Änderungen sind nicht ausgeschlossen.

Vor diesem Hintergrund kann die Übersicht als erste Informationsquelle dienen. Für eine exakte Bestimmung der Schwellenwerte im Einzelfall bedarf es aber einer genauen Prüfung, welche Berechnungsgrundsätze für die einzelne Regelung gelten.

Mit freundlichen Grüßen

CMS Hasche Sigle
Geschäftsbereich Arbeitsrecht

A. Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG)

Arbeitnehmeranzahl	Betriebsratsmitglieder
5 bis 20 wahlberechtigte AN	1 BRM
21 bis 50 wahlberechtigte AN	3 BRM
51 wahlberechtigte AN bis 100 AN	5 BRM
101 bis 200 AN	7 BRM
201 bis 400 AN	9 BRM
401 bis 700 AN	11 BRM
701 bis 1.000 AN	13 BRM
1.001 bis 1.500 AN	15 BRM
1.501 bis 2.000 AN	17 BRM
2.001 bis 2.500 AN	19 BRM
2.501 bis 3.000 AN	21 BRM
3.001 bis 3.500 AN	23 BRM
3.501 bis 4.000 AN	25 BRM
4.001 bis 4.500 AN	27 BRM
4.501 bis 5.000 AN	29 BRM
5.001 bis 6.000 AN	31 BRM
6.001 bis 7.000 AN	33 BRM
7.001 bis 9.000 AN	35 BRM

B. Zahl der Freistellungen (§ 38 BetrVG)

Arbeitnehmeranzahl	Betriebsratsmitglieder
200 bis 500 AN	1 BRM
501 bis 900 AN	2 BRM
901 bis 1.500 AN	3 BRM
1.501 bis 2.000 AN	4 BRM
2.001 bis 3.000 AN	5 BRM
3.001 bis 4.000 AN	6 BRM
4.001 bis 5.000 AN	7 BRM
5.001 bis 6.000 AN	8 BRM
6.001 bis 7.000 AN	9 BRM
7.001 bis 8.000 AN	10 BRM
8.001 bis 9.000 AN	11 BRM
9.001 bis 10.000 AN	12 BRM

C. Sonstige Schwellenwerte

Anzahl der Mitarbeiter	Betrifft ○ Unternehmen ◆ Betrieb	Wesentliche Regelung	Norm
5	◆	Wahl eines Betriebsrats (BR) möglich	§ 1 I BetrVG
> 5	◆	Ggf. Geltung KSchG für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2003 begonnen haben	§§ 1 bis 14, 23 I KSchG
> 10	◆	Geltung KSchG	§§ 1 bis 14, 23 I KSchG
	◆	Ggf. Einrichtung Pausenraum/Pausenbereich	Ziff. 4.2 des Anhangs i. V. m. § 3 I ArbStättV
> 15	○	Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	§ 8 TzBfG
	○	Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit	§ 15 V, VII 1 Nr. 1 BEEG
	○	Anspruch auf längerfristige Pflegezeit	§ 3 I PflegeZG
20	○	Beschäftigungspflicht für einen Schwerbehinderten, ggf. Ausgleichsabgabe	§§ 71 I, 77 SGB IX
> 20	○	Mitbestimmung BR bei personellen Einzelmaßnahmen	§ 99 I BetrVG
	○	Unterrichtungs- und Beratungspflicht des BR bei Betriebsänderungen	§ 111 BetrVG
	○	Interessenausgleich und Sozialplanpflicht	§ 112 BetrVG
	◆	Anzeigespflicht Agentur für Arbeit bei Entlassung von mehr als 5 Arbeitnehmern (AN) innerhalb von 30 Kalendertagen	§ 17 I 1 Nr. 1 KSchG
	○	Bestellung mind. eines Sicherheitsbeauftragten, Vorgaben je nach Berufsgenossenschaft	§ 22 I SGB VII
21	◆	BR: 3 Mitglieder	§ 9 BetrVG
> 25	○	Anspruch auf Familienpflegezeit	§ 2 I FPfZG
40	○	Beschäftigungspflicht für 2 Schwerbehinderte, ggf. Ausgleichsabgabe	§§ 71 I, 77 SGB IX
51	◆	BR: 5 Mitglieder	§ 9 BetrVG
60	◆	Anzeigepflicht bei Massenentlassungen: 10% oder mehr als 25 AN innerhalb von 30 Kalendertagen	§ 17 I 1 Nr. 2 KSchG
	○	Beschäftigungspflicht für 3 Schwerbehinderte, ggf. Ausgleichsabgabe	§§ 71 I, 77 SGB IX
> 100	◆	Möglichkeit des BR, Ausschüsse zu bilden und ihnen Aufgaben zu übertragen	§ 28 I BetrVG
	○	Pflicht zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses	§ 106 I 1 BetrVG
101	◆	BR: 7 Mitglieder	§ 9 BetrVG
	◆	Wegfall Vereinbarungsmöglichkeit des vereinfachten Wahlverfahrens für Kleinbetriebe	§ 14 a V BetrVG

Anzahl der Mitarbeiter	Betrifft	Wesentliche Regelung	Norm
	○ Unternehmen ◆ Betrieb		
200	◆	1 freigestelltes BR-Mitglied	§ 38 I 1 BetrVG
201	◆	BR: 9 Mitglieder	§ 9 BetrVG
401	◆	BR: 11 Mitglieder	§ 9 BetrVG
500	◆	Anzeigepflicht bei Massenentlassungen von mind. 30 AN innerhalb von 30 Kalendertagen	§ 17 I 1 Nr. 3 KSchG
> 500	○	Mitbestimmter Aufsichtsrat (Drittelbeteiligung)	§ 1 I DrittelbG
	◆	BR kann Auswahlrichtlinien verlangen	§ 95 II 1 BetrVG
501	◆	2 freigestellte BR-Mitglieder	§ 38 I 1 BetrVG
701	◆	BR: 13 Mitglieder	§ 9 BetrVG
901	◆	3 freigestellte BR-Mitglieder	§ 38 I 1 BetrVG
1.001	◆	BR: 15 Mitglieder	§ 9 BetrVG
1.501	◆	BR: 17 Mitglieder, 4 freigestellt	§§ 9, 38 I 1 BetrVG
> 2.000	○	Paritätisch mitbestimmter Aufsichtsrat	§ 1 I MitbestG
2.001	◆	BR: 19 Mitglieder, 5 freigestellt	§§ 9, 38 I 1 BetrVG

Hinweise: Die genaue Berechnung der Schwellenwerte kann unterschiedlich sein, z. B. mit Blick auf die Berücksichtigung von Auszubildenden und/oder Zeitarbeitnehmern, den Betriebsbegriff sowie die Bedeutung von Teilzeitkräften oder Fremdgeschäftsführern. Schwellenwerte hinsichtlich bestimmter Mitarbeitergruppen sind nicht aufgeführt, z. B. Schwerbehinderte, Jugendliche, leitende Angestellte oder Funktionsträger. Regelungen, die ausschließlich für die Seeschifffahrt oder den öffentlichen Dienst gelten, sind ebenfalls nicht aufgeführt. Auch im Übrigen versteht sich die Darstellung nicht als abschließend; es fehlen etwa Schwellenwerte des BDSG, LadSchlG, MuSchG, SGB III, SGB V, SGB VII, ASiG, §§ 28 a, 92 a II, 110, 112 a BetrVG.



Law . Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu
vielfältigen juristischen Themen.
www.cms-lawnow.com



Law . Tax

Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche
und juristisches Expertenwissen nach Maß.
e-guides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Maskat, Mexiko-Stadt, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.
cms.law