



# Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

**Auf die Größe kommt es doch an**  
Schwellenwerte im Arbeitsrecht

Jan Einhaus  
Partner

# Agenda

Bedeutung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht

Typische Abgrenzungsprobleme

Übersicht arbeitsrechtliche Schwellenwerte

# Bedeutung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht

- Zahlreiche arbeitsrechtliche Normen kommen erst zur Anwendung bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte
- Dauerbrenner wie KSchG und BetrVG, aber auch neue Vorschriften wie HinSchG oder LkSG
- Es gibt „bekannte“ und eher „unbekannte“ Größen (z.B. beim Kündigungsschutz und beim Arbeitsschutz)
- Mit Erreichung einer bestimmten Größe ändern sich Rechte und Pflichten zum Teil fundamental
- Hintergrund: Privilegierung „kleinerer“ Unternehmen und Schutz vor Überlastung und im Umkehrschluss stärkere Arbeitnehmerschutzrechte bei steigender Mitarbeiterzahl
- Problem:
  - Das Thema wirkt simpel, ist aber vielschichtig und im Detail komplex
  - Die zahlreichen arbeitsrechtlichen Normen haben keine einheitlichen Bemessungsgrundlagen
- Compliance wird immer wichtiger, Vermeidung von unwirksamen Handlungen/Bußgeldern

# Bedeutung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht

- Typische Problemfelder
  - Betrieb vs. Unternehmen
  - Teilzeitkräfte: anteilige Berücksichtigung vs. Kopfzahlen
  - Stichtag vs. Durchschnitt oder in der Regel beschäftigte AN
  - Wer zählt überhaupt als Arbeitnehmer?
- Typische Situationen, bei denen Schwellenwerte uU nicht bedacht werden
  - Einstellung/Ausscheiden von MA (eine Person kann den Unterschied ausmachen)
  - Unternehmenskauf/Betriebsübergang (Unternehmensmitbestimmung, Größe BR/Anzahl freigestellter BR-Mitglieder)
  - Gemeinschaftsbetrieb
- Worst case: Schwellenwerte sind überhaupt nicht bekannt!
- Daher: interne Zuständigkeit klären und regelmäßige Prüfung bei Personalschwankungen, vor allem bei Wachstum

# Betrieb vs. Unternehmen

- Definition „Betrieb“
  - Selbstständig organisierte Einheit, die das Ziel verfolgt, mit Personen und Arbeitsmitteln einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck zu erfüllen
  - Dort, wo die AN arbeiten und die Entscheidungen des Unternehmens umgesetzt werden
  - An Gemeinschaftsbetrieb denken!
- Definition „Unternehmen“
  - Rechtsträger und übergeordnete wirtschaftliche Einheit
  - Unternehmen bestehen aus einem oder mehreren Betrieben
  - Wenn das Gesetz von „Arbeitgeber“ spricht, ist rglm. das Unternehmen gemeint

# Auf welchen Zeitraum kommt es an?

- Möglich ist z.B. die Betrachtung an bestimmtem Stichtag oder eine Durchschnittsbetrachtung über einen bestimmten Zeitraum
- Am häufigsten wird auf „in der Regel beschäftigte Arbeitnehmer“ abgestellt. Was bedeutet das?
  - Normale Betriebsgröße, die im Allgemeinen kennzeichnend ist für Betrieb/Unternehmen
  - Entscheidend ist eine gewisse Dauer, um spontane und kurzfristige Schwankungen zu eliminieren
    - Rückblick auf bisherige Beschäftigungssituation
    - Ausblick auf geplante und zu erwartende Entwicklung (konkrete, greifbare und bevorstehende Umstände)

# Teilzeit: anteilige Berechnung oder per Kopf?

- In der Regel wird auf die Köpfe abgestellt unabhängig von Voll- oder Teilzeit
- Anteilige Berechnung von Teilzeit ist die Ausnahme
- Ausnahmen sind explizit erwähnt im Gesetz, z.B. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG:

*Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.*

- Schwellenwerte werden in diesen Fällen ab einer Größe von [...],25 überschritten

# Wer zählt überhaupt als Arbeitnehmer?

- Definition in § 611a Absatz 1 BGB
- Abgrenzung vor allem zu
  - Freelancern
  - Organen
    - Fremdgeschäftsführer sind vereinzelt zu berücksichtigen (unionsrechtlicher AN-Begriff z.B. bei § 17 KSchG)
  - Praktikanten/Praktikantinnen (steht das Lernen oder die Arbeit im Mittelpunkt?)
  - Azubis (Ausnahme wird rglm. explizit angeordnet, vgl. § 23 KSchG)
- Beachte: im BetrVG wird oft auf wahlberechtigte AN abgestellt (§ 7 BetrVG, relevant v.a. bei Leiharbeitnehmern)



# Die relevantesten arbeitsrechtlichen Schwellenwerte

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 1	Betrieb	Bestellung Betriebsarzt/Fachkraft für Arbeitssicherheit	Bei Erforderlichkeit, abhängig von zuständiger Berufsgenossenschaft	§§ 2 ff. ASiG
ab 1	Unternehmen	Benennung Datenschutzbeauftragter	Vorgenommene Datenverarbeitungen unterliegen einer DS-Folgeabschätzung (Art. 35 DSGVO)	§ 38 BDSG
ab 2	Betrieb	Bestellung Ersthelfer		§ 26 DGUV Vorschrift 1
ab 5	Betrieb	Wahl Betriebsrat 1-köpfiger Betriebsrat	In der Regel 5 wahlberechtigte AN, von denen 3 wählbar sind	§ 1 BetrVG § 9 BetrVG
ab 5-100	Betrieb	Vereinfachtes Wahlverfahren bei BR-Wahl	In der Regel Wahlberechtigte AN	§ 14a Abs. 1 BetrVG
ab 5	Betrieb	Wahl Schwerbehinder- tenvertretung	5 schwerbehinderte AN nicht nur vorübergehend beschäftigt	§ 177 SGB IX
ab 5	Betrieb	Wahl Jugend- und Auszubildendenvertretung	In der Regel 5 minderjährige AN/Azubis unter 25 Jahren	§ 60 BetrVG

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 5,25	Betrieb	Allgemeiner Kündigungsschutz für Arbeitsverhältnisse mit Beginn vor 01.01.2004	In der Regel  Anteilige Berechnung von Teilzeitkräften  Keine Azubis	§ 23 KSchG
ab 10	Betrieb	Wahl Sprecherausschuss	In der Regel 10 leitende Angestellte	§ 1 SprAuG
ab 10,25	Betrieb	Allgemeiner Kündigungsschutz	In der Regel  Anteilige Berechnung von Teilzeitkräften  Keine Azubis	§ 23 KSchG
ab 11	Betrieb (Arbeitsstätte)	Pausenraum/-bereich	Bei Erforderlichkeit	Ziffer 4.2 des Anhangs zu § 3 ArbStättVO
ab 16	Unternehmen	Verringerung der Arbeitszeit in Teilzeit	In der Regel  Keine Azubis	§ 8 TzBfG
ab 16	Unternehmen	Verringerung der Arbeitszeit in Teilzeit während Elternzeit	In der Regel  Keine Azubis	§ 15 BEEG

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 16	Unternehmen	Pflegezeit	In der Regel	§ 3 PflegeZG
ab 20	Unternehmen	Benennung Datenschutzbeauftragter	In der Regel werden mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt	§ 38 BDSG
ab 20	Unternehmen	Beschäftigung von einem schwerbehinderten MA bzw. Ausgleichsabgabe	Berechnung im Jahresdurchschnitt	§§ 154, 160 SGB IX
ab 20,25	Betrieb	Bildung Arbeitsschutzausschuss	Anteilige Berechnung von Teilzeitkräften	§ 11 ASiG
ab 21	Unternehmen	Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (Versetzung, Einstellung, Ein-/Umgruppierung)	In der Regel mehr als 20 wahlberechtigte AN	§ 99 BetrVG
ab 21	Unternehmen	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen	In der Regel mehr als 20 wahlberechtigte AN	§ 111 BetrVG

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 21	Unternehmen	Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderung	In der Regel mehr als 20 wahlberechtigte AN	§§ 111, 112 BetrVG
ab 21	Betrieb	Massenentlassungsanzeige bei Entlassung von mehr als 5 AN innerhalb von 30 Tagen	In der Regel	§ 17 KSchG
ab 21	Unternehmen	Mündliche Unterrichtung der AN einmal pro Quartal über wirtschaftliche Lage und Entwicklung	In der Regel mehr als 20 ständig beschäftigte AN	§ 110 BetrVG
ab 21	Unternehmen	Bestellung Sicherheitsbeauftragter	Regelmäßig  Abhängig von zuständiger Berufsgenossenschaft	§ 22 SGB VII
ab 21	Betrieb	Bestellung weitere Ersthelfer	Anhängig von Anzahl der anwesenden Versicherten	§ 26 DGUV Vorschrift 1
ab 21	Betrieb	3-köpfiger Betriebsrat	In der Regel mehr als 21 wahlberechtigte AN	§ 9 BetrVG
ab 26	Unternehmen	Anspruch auf Familienpflegezeit	In der Regel  Keine Azubis	§ 2 FamPflZG

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 31	Unternehmen	Kein Erstattungsanspruch aus Umlageverfahren bei Entgeltfortzahlung	In der Regel Keine Azubis	§ 1 AAG
ab 40	Unternehmen	Beschäftigung von zwei schwerbehinderten MA bzw. Ausgleichsabgabe	Berechnung im Jahresdurchschnitt	§§ 154, 160 SGB IX
ab 46	Unternehmen	Anspruch auf Brückenteilzeit	In der Regel Keine Azubis	§ 9a TzBfG
ab 50	Unternehmen	Einrichtung interner Meldestelle für Hinweisgeber	In der Regel	§ 12 HinSchG
51 (genau)	Betrieb	5-köpfiger Betriebsrat	In der Regel 51 wahlberechtigte AN	§ 9 BetrVG
ab 52	Betrieb	5-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 60	Betrieb	Massenentlassungsanzeige bei Entlassung von mehr als 10% der AN oder mehr als 25 AN innerhalb von 30 Tagen	In der Regel	§ 17 KSchG

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 60	Unternehmen	Beschäftigung von mind. 5% schwerbehinderten MA bzw. Ausgleichsabgabe	Berechnung im Jahresdurchschnitt	§§ 154, 160 SGB IX
ab 101	Unternehmen	Bildung Wirtschaftsausschuss	In der Regel mehr als 100 ständig beschäftigte AN	§ 106 BetrVG
ab 101	Betrieb	BR kann Ausschüsse bilden und Aufgaben übertragen		§ 28 BetrVG
ab 101	Betrieb	BR kann Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen		§ 28a BetrVG
ab 101	Betrieb	7-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 101	Betrieb	Schriftliche Begründung des AG bzgl. Ablehnung von Vorschlägen des BR zur Beschäftigungssicherung		§ 92a BetrVG
ab 101-200	Betrieb	Vereinfachtes Wahlverfahren bei BR-Wahl kann vereinbart werden	In der Regel	§ 14a Abs. 5 BetrVG
ab 101	Betrieb	Einrichtung Sanitätsraum	Wahlberechtigte AN Bei besonderen Unfall- oder Gesundheitsgefahren	ASR A4.3 Ziffer 6

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 200	Betrieb	1 freigestelltes BR-Mitglied	In der Regel	§ 38 BetrVG
ab 201	Betrieb	Auskunft auf Vergleichsentgelt und Entgeltermittlung	In der Regel	§§ 10,12 EntgeltTranspG
ab 201	Betrieb	9-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 201	Betrieb	BR mit 9 oder mehr Mitgliedern bildet Betriebsausschuss		§ 27 BetrVG
ab 301	Unternehmen	Berater für Betriebsrat bei Betriebsänderungen		§ 111 BetrVG
ab 401	Betrieb	11-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 500	Betrieb	Massenentlassungsanzeige bei Entlassung von mindestens 30 AN innerhalb von 30 Tagen	In der Regel	§ 17 KSchG
ab 501	Unternehmen	Drittelmitbestimmter Aufsichtsrat	In der Regel	§ 1 DrittelbG



Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 501	Unternehmen	Aufforderung zu betrieblichem Prüfverfahren zur Wahrung der Entgeltgleichheit	In der Regel	§ 17 EntgeltTranspG
ab 501	Unternehmen	Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	In der Regel	§ 21 EntgeltTranspG
ab 501	Betrieb	BR kann Auswahlrichtlinien für Personalmaßnahmen verlangen		§ 95 Abs. 2 BetrVG
ab 501	Betrieb	2 freigestellte BR-Mitglieder	In der Regel	§ 38 BetrVG
ab 701	Betrieb	13-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 901	Betrieb	3 freigestellte BR-Mitglieder	In der Regel	§ 38 BetrVG
ab 1000	Unternehmen	Einrichtung Risikomanagementsystem bzgl. Lieferkettensorgfaltspflichten	In der Regel	§ 1 LkSG

Schwellenwert	Betrieb/Unternehmen	Bedeutung	Anmerkung	Grundlage
ab 1000	Unternehmen	Gründung Europäischer Betriebsrat	Durchschnitt der letzten zwei Jahre maßgeblich  Mind. jeweils 150 Beschäftigte in mind. 2 Mitgliedsstaaten	§§ 3,4 EBRG
ab 1001	Unternehmen	Schriftliche Unterrichtung der AN einmal pro Quartal über wirtschaftliche Lage und Entwicklung	In der Regel mehr als 1000 ständig beschäftigte AN	§ 110 BetrVG
ab 1001	Betrieb	15-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 1001	Betrieb	Einrichtung Sanitätsraum		ASR A4.3 Ziffer 6
ab 1501	Betrieb	17-köpfiger Betriebsrat	In der Regel	§ 9 BetrVG
ab 1501	Betrieb	4 freigestellte BR-Mitglieder	In der Regel	§ 38 BetrVG
ab 2001	Unternehmen	Paritätisch mitbestimmter Aufsichtsrat	In der Regel	§ 1 MitbestG

Weitere Steigerungen z.B. bei Anzahl der BR-Mitglieder (§ 9 BetrVG) und der Anzahl der freigestellten BR-Mitglieder (§ 38 BetrVG) sind natürlich möglich und gesetzlich vorgesehen, aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden hier nur Schwellenwerte bis 2000 AN berücksichtigt.

Dies sind die in der Praxis wesentlichsten arbeitsrechtlichen Schwellenwerte. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.

# Key Take-aways

## Eins

Schwellenwerte wirken einfach, aber der Teufel liegt im Detail

Unterschiedliche Bemessungsgrundlagen erschweren die Übersicht erheblich

## Zwei

Es gibt typische Problemfelder und Situationen, die man regelmäßig (wenigstens gedanklich) prüfen sollte

Zuständigkeit festlegen

## Drei

Der worst case ist Unkenntnis der Schwellenwerte

Compliance sicherstellen, Bußgelder und unwirksame Handlungen vermeiden

Wir sagen Danke  
und auf Wiedersehen

**vangard** | **Littler**

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes. To the point.

**Do, 29. Februar 2024**  
**11.45 - 12.00 Uhr**

**Jan Einhaus**  
Partner



Die Welt des  
Arbeitsrechts  
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem  
Laufenden.

vanguard | Littler



[www.vanguard.de](http://www.vanguard.de)



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vanguard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)