

Koller, Lena

Working Paper

Arbeitsrechtliche Schwellenwerte: Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit

Diskussionspapiere, No. 40

Provided in Cooperation with:

Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg, Chair of Labour and Regional Economics

Suggested Citation: Koller, Lena (2005) : Arbeitsrechtliche Schwellenwerte: Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit, Diskussionspapiere, No. 40, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/23782>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 40

Arbeitsrechtliche Schwellenwerte – Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit

LENA KOLLER

DEZEMBER 2005

ISSN 1615-5831

Arbeitsrechtliche Schwellenwerte – Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit

Lena Koller^{*a}

ZUSAMMENFASSUNG: Im deutschen Arbeitsrecht gibt es eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Schwellenwerte. Diese geben an, ab welcher Mitarbeiterzahl ein Gesetz bzw. eine Regelung wie z. B. der Kündigungsschutz zur Anwendung kommt. Wie in der Arbeit gezeigt wird, erschweren unterschiedliche Definitionen der Mitarbeiterzahl den Überblick über diese Regelungen. Eine Simulation unterschiedlicher Zusammensetzungen einer gegebenen Belegschaftsstärke macht deutlich, dass je nach Struktur der Belegschaft (Anzahl Teilzeitbeschäftigter, Auszubildender, Leiharbeiter usw.) unterschiedliche arbeitsrechtliche Schwellenwerte über- bzw. unterschritten werden können. Da die Überschreitung von Schwellenwerten meist zu zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber führt, wird oftmals vermutet, dass damit die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte behindert wird. Ein Literaturüberblick zeigt, dass laut Betriebsbefragungen Schwellenwerte eine negative Wirkung auf das Beschäftigungswachstum haben. Ökonometrische Analysen können dies jedoch meist nicht bestätigen.

ABSTRACT: German labour law contains a large number of thresholds. These indicate which number of employees in the establishment is needed so that the law or regulation comes into effect. The paper shows how different definitions of the term “number of employees” can make it difficult for enterprises to understand these regulations. A simulation reveals that depending on the structure of employment (number of part-time workers, trainees, temporary workers etc.) an enterprise with a given number of employees may exceed different thresholds. Since crossing a threshold results in additional costs for the employer thresholds are supposed to hinder the engagement of new employees. A literature review shows that employer surveys find negative effects on employment growth, while in most cases this fact cannot be proved by econometric analyses.

SCHLÜSSELWÖRTER: Schwellenwerte, Beschäftigung, Deutschland

JEL-KLASSIFIKATION: J23, K31

* Dieser Beitrag entstand im Rahmen des DFG-Projektes SCHN 730/3-1 bzw. WA 610/3-1 im Schwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“. Ich danke der DFG für die Förderung und den Teilnehmern der CREPS-Konferenz „Fortschritte in der Mittelstandsforschung“ sowie Barbara Koller, Claus Schnabel und Joachim Wagner für die hilfreichen Kommentare.

^a Dipl.-Sozw. Lena Koller, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg; lena.koller@wiso.uni-erlangen.de

1. PROBLEMSTELLUNG

Im deutschen Arbeitsrecht gibt es rund 160 Schwellenwerte. Diese geben an, ab welcher Mitarbeiterzahl ein bestimmtes Gesetz bzw. eine Regelung zur Anwendung kommt. Da die Regelungen im Arbeitsrecht meist mit Kosten für die mittelständischen Unternehmen¹ verbunden sind (z. B. Geltung des Kündigungsschutzgesetzes), wurden Schwellenwerte eingeführt, um mittelständische Unternehmen vor diesen Belastungen zu schützen. Damit sind zwar Unternehmen unter der Schwelle von den Kosten befreit, überschreiten sie allerdings die Schwellenwerte, so treten die Regelungen in Kraft, und damit entstehen den Unternehmen zusätzliche Kosten. Da der Gesetzgeber die Schwellenwerte „nicht nach einem übergreifenden Plan, sondern fallweise – dezisionistisch – in die Gesetze eingefügt hat“ (JUNKER 2004, S. 12), soll in diesem Beitrag überprüft werden, ob dieser „Wildwuchs“ der Schwellenwerte zu Problemen für die Unternehmen führen kann. Dabei wird vermutet, dass zum einen die große Anzahl an Schwellenwerten und zum anderen der uneinheitliche Arbeitnehmerbegriff in den Regelungen zu einem Regelwerk geführt haben, das sich an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit befindet.

Die Arbeit ist wie folgt gegliedert: Nach einer Einführung in die Arten arbeitsrechtlicher Schwellenwerte, deren Begründung sowie einem Überblick über die wichtigsten Schwellenwerte erfolgt in Kapitel 3 eine kurze Zusammenfassung der Auswirkungen von Schwellenwerten, wobei die Kosten, welche durch das Überschreiten von Schwellenwerten entstehen können, und die daraus ableitbaren ökonomischen Implikationen dargestellt werden. Da vermutet wird, dass diese Kosten die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze hemmen können, werden in Kapitel 4 Forschungsergebnisse über die Beschäftigungswirkungen von Schwellenwerten vorgestellt. Kapitel 5 stellt dann unterschiedliche Differenzierungsmöglichkeiten von Schwellenwerten vor. Anschließend wird in Kapitel 6 an Hand einer Simulation gezeigt, dass auf Grund dieser Differenzierungen – bei einer gegebenen Anzahl an Arbeitnehmern – je nach Belegschaftsstruktur unterschiedliche arbeitsrechtliche Regelungen Anwendung finden. Abschließend werden die Beschlüsse des 65. Deutschen Juristentags vorgestellt, und es wird diskutiert, ob ihre Umsetzung die Überschaubarkeit von Schwellenwerten verbessern könnte.

¹ Da von unterschiedlichen Bezugseinheiten – Arbeitgeber, Unternehmen, Betrieb, Arbeitsstätte – ausgegangen wird, wird hier der Begriff „Unternehmen“ als Sammelbegriff verwendet. Bei explizit angesprochenen Schwellenwerten wird die jeweilige Bezugseinheit genannt.

2. SCHWELLENWERTE IM DEUTSCHEN ARBEITSRECHT

2.1 DEFINITION UND BEGRÜNDUNG VON SCHWELLENWERTEN

Das deutsche Arbeitsrecht besteht aus einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen, die dem Schutz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern dienen und das Zusammenspiel dieser beiden regeln. Viele darin enthaltene Regelungen sind über so genannte Schwellenwerte an die Anzahl von Arbeitnehmern gekoppelt. Diese geben an, ab welcher Arbeitnehmerzahl ein bestimmtes Gesetz bzw. eine Regelung zur Anwendung kommt. Es gibt zwei Arten von Schwellenwerten: so genannte Einzelschwellenwerte und Schwellenwertstaffeln. Während es bei ersteren nur einen Schwellenwert in der Regelung gibt (z. B. Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern (§ 23 KSchG)), nehmen bei Schwellenwertstaffeln die Vorschriften mit der Anzahl der Arbeitnehmer zu. Diese finden sich z. B. im Betriebsverfassungsgesetz, in welchem u. a. die Anzahl der Betriebsratsmitglieder steigt, wenn die Anzahl der Arbeitnehmer mindestens 5, 21, 51, 101, 201 usw. beträgt (§ 9 BetrVG).

Arbeitsrechtliche Regelungen und Gesetze sind meist mit zusätzlichen Kosten für die Unternehmen verbunden (z. B. Geltung des Kündigungsschutzgesetzes). Um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu schützen und zu fördern, wurden Schwellenwerte in die Regelungen eingeführt². Die besondere Schutzbedürftigkeit des Mittelstandes resultiert nach JUNKER (2004, S. B 41 ff) aus drei Argumenten: dem Kostenargument, dem Risikoargument und dem Rollenargument.

Das Kostenargument bezieht sich auf die Tatsache, dass Mittelstandsbetriebe regelmäßig eine geringere Finanzausstattung aufweisen als Großbetriebe. So ist nach dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ein Kleinbetrieb häufig nicht in der Lage, bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung zu zahlen oder nicht benötigte bzw. weniger leistungsfähige Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Mit der geringeren Finanzausstattung geht auch eine geringere verwaltungsmäßige Belastbarkeit einher. Auf Grund der geringen Finanzkraft und verwaltungsmäßigen Belastbarkeit entsteht ein strukturelles Informationsdefizit von KMU in Bezug auf arbeitsrechtliche Regelungen, da sie keine finanziellen Mittel haben, um Rechtsrat „einzukaufen“.

² Zu den verfassungsrechtlichen und rechtspolitischen Aspekten arbeitsrechtlicher Schwellenwerte siehe ENDRES (2004).

Das Risikoargument trägt der Tatsache Rechnung, dass der Erfolg eines Kleinbetriebes mehr als eines Großbetriebes von jedem einzelnen Arbeitnehmer abhängt. So treffen individuelle Fehler und Leistungsdefizite oder der Ausfall eines Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Mutterschaft einen Kleinbetrieb viel härter als einen Großbetrieb.

Beim Rollenargument schließlich steht die Rolle des Arbeitgebers im Mittelpunkt. So gibt es in mittelständischen Betrieben meist keinen Intermediär (Geschäftsführer oder Vorstand) zwischen Belegschaft und Inhaber des Unternehmens. Die persönliche Beziehung zwischen Belegschaft und Arbeitgeber bedarf anscheinend auch aus Arbeitnehmersicht keines Intermediärs, was sich auch daran zeigt, dass im Jahr 2004 nur 7% aller Betriebe mit fünf bis 49 Arbeitnehmern über einen Betriebsrat verfügten (vgl. ELLGUTH und KOHAUT 2005, S. 401).

2.2 ÜBERBLICK ÜBER ARBEITSRECHTLICHE SCHWELLENWERTE

Im deutschen Arbeitsrecht gibt es insgesamt rund 160 verschiedene Schwellenwerte und Schwellenwertstaffeln. Über 100 von diesen beziehen sich dabei auf Unternehmen mit maximal 101 Arbeitnehmern. Der wohl bekannteste Schwellenwert findet sich im § 23 KSchG, welcher besagt, dass das Kündigungsschutzgesetz nur in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern zur Anwendung kommt. Daneben gibt es noch eine Vielzahl weiterer Gesetze, die betriebsgrößenabhängige Regelungen enthalten. So enthält auch das BetrVG eine Reihe von Schwellenwerten, bei deren Überschreiten die Anzahl der Betriebsratsmitglieder und die Rechte der Arbeitnehmer steigen. Neben diesen gibt es u. a. auch Schwellenwerte im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) und im Siebten Buch des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII), im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), im Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (BERzGG) sowie im Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall (LFZG). Einen kleinen Ausschnitt über die Vielfalt der Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht gibt nachfolgende Tabelle 1³.

(Tabelle 1 ungefähr hier)

³ Eine komplette Auflistung der derzeit geltenden Schwellenwerte – angelehnt an JUNKER und DIETRICH (2003) – findet sich im Anhang.

2.3 KENNTNIS VON SCHWELLENWERTEN

Angesichts der großen Anzahl an arbeitsrechtlichen Schwellenwerten stellt sich die Frage, ob diese den Unternehmen überhaupt bekannt sind. Zur Kenntnis von Schwellenwerten gibt es bislang nur Hinweise aus einer Studie von FRIEDRICH und HÄGELE (1997)⁴. Sie führten 1997 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft eine umfassende Untersuchung zu den ökonomischen Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht durch. Die rund 1.500 befragten KMU sollten u. a. angeben, welche von den in einer Liste aufgeführten Schwellenwerten ihnen bekannt sind. Die Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt.

(Abbildung 1 ungefähr hier)

Die Ergebnisse der Untersuchung von 1997 zeigen, dass niedrige Schwellenwerte im Allgemeinen bekannt waren. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen waren über die Schwellenwerte bis 16 Arbeitnehmer informiert. Je höher die Anzahl der Arbeitnehmer in den Schwellenwerten allerdings war, umso weniger Unternehmen kannten diese. Die Schwellenwerte von „mehr als 100“ Arbeitnehmern kannten sogar nur ein Viertel der Unternehmen. Wenn man allerdings davon ausgeht, dass die Unternehmen hauptsächlich die Schwellenwerte im Umfeld ihrer Beschäftigtenzahl kennen, so ist dieses Ergebnis positiv zu werten. Beispielsweise hatten zwar nur ein Fünftel der befragten Unternehmen mehr als 50 Arbeitnehmer, die Schwellenwerte ab 51 Arbeitnehmer waren aber zwischen 24% und 41% der Unternehmen bekannt (FRIEDRICH und HÄGELE 1997, S. 12, 122). Allerdings gilt es zu bedenken, dass in der Untersuchung nur passives Wissen abgefragt wurde und kein aktives. Weiterhin lassen die Ergebnisse von FRIEDRICH und HÄGELE auch keine Aussagen darüber zu, ob den Unternehmen bekannt war, welche Schwellenwerte sie damals bereits überschritten hatten.

3. AUSWIRKUNGEN VON SCHWELLENWERTEN

Wie angedeutet, sind die Regelungen und Gesetze im deutschen Arbeitsrecht meist mit Kosten für die Unternehmen verbunden. Durch die Schwellenwerte sind Unternehmen unter der jeweiligen Schwelle von der betreffenden Regelung und damit auch von den damit verbundenen Kosten befreit. Mit Überschreiten der

⁴ Daneben gibt es noch eine Untersuchung von PFARR et al. (2004), die sich jedoch nur mit der Bekanntheit der Schwelle zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes befasst. Sie wird später in Kapitel 5 noch kurze Erwähnung finden.

Schwellenwerte kommen jedoch die Regelungen zur Anwendung. Welche Art von Kosten damit verbunden sind und welche ökonomischen Implikationen sich daraus ableiten lassen soll im Folgenden vorgestellt werden.

3.1 KOSTEN VON SCHWELLENWERTEN

Die Kosten, welche durch das Überschreiten von Schwellenwerten entstehen können, sind vielfältig und lassen sich nur schwer abschätzen. Nur im Fall der Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte (§ 71 SGB IX) können die Kosten genau beziffert werden, da es für diesen Fall eine gesetzliche Regelung gibt. Die Kosten der anderen Schwellenwerte können hingegen nur an Hand von groben Indikatoren abgeschätzt werden. Im Folgenden wird für die Abschätzung der Kosten von Schwellenwertregelungen im Bereich der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes sowie des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Studie von FRIEDRICH und HÄGELE (1997) zurückgegriffen und für die Analyse der Kosten des Inkrafttretens des Kündigungsschutzgesetzes wird die Analyse von PFARR et al. (2004) herangezogen.

Die Kosten bei Überschreiten von Schwellenwerten aus der Regelung im SGB IX, nach der Arbeitgeber ab 20 Arbeitsplätzen 5% ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen müssen (§ 71 SGB IX), können zumindest bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht genau bestimmt werden. Kommen die Arbeitgeber der Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nach, müssen sie eine Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt zahlen, welche dynamisch nach Erfüllung der Beschäftigungsquote gestaffelt ist. Sie beträgt je so genannten unbesetzten Pflichtarbeitsplatz und Monat 105 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3% bis unter 5%, 180 Euro bei einer Quote von 2% bis weniger als 3% und 260 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2%⁵. Dem Arbeitgeber können somit bei Überschreiten einer (weiteren) Schwelle im SGB IX und dann nicht ausreichend besetzten Pflichtarbeitsplätzen Kosten von bis zu 3.120 Euro im Jahr entstehen. Überprüft wird die Erfüllung der Beschäftigungspflicht über die Bundesagentur für Arbeit. Sie fordert alle Arbeitgeber, welche jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätze haben, auf, die Anzahl ihrer Arbeitsplätze und beschäftigten Schwerbehinderten anzuzeigen.

⁵ Eine Ausnahmeregelung gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 70 Arbeitsplätzen. So müssen diese Arbeitgeber für einen unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 105 Euro, für zwei unbesetzte Pflichtarbeitsplätze 180 Euro und für drei unbesetzte Pflichtarbeitsplätze 260 Euro je Monat und unbesetzten Pflichtarbeitsplatz als Ausgleichsabgabe zahlen.

Die Bundesagentur errechnet aus diesen Angaben dann die Erfüllung der Beschäftigungspflicht und die Höhe der zu zahlenden Ausgleichsabgabe (vgl. KOLLER, SCHNABEL und WAGNER 2005, S. 12). Den Arbeitgebern können allerdings auch dann Kosten entstehen, wenn sie ihre Beschäftigungspflicht erfüllen. Diese Kosten resultieren aus den Sonderrechten für Schwerbehinderte – wie etwa dem besonderen Kündigungsschutz und dem Recht auf Ablehnung von Mehrarbeit – sowie aus gegebenenfalls behindertengerechten Umbaumaßnahmen. So ergab eine Befragung von DIERY, SCHUBERT und ZINK (1997) unter rund 800 Personalverantwortlichen und Schwerbehinderten-Vertrauensleuten, dass der Ausgleichsabgabe von den Unternehmen eine geringere Bedeutung zugemessen wird als den Kosten, welche durch Umbaumaßnahmen oder bestehende Schutzrechte und Sonderregelungen für behinderte Arbeitnehmer entstehen. Allerdings gibt es bislang keine Untersuchung, welche die daraus resultierende finanzielle Belastung für die Arbeitgeber beziffert.

Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wurden von FRIEDRICH und HÄGELE die Kosten der Überschreitung der Schwellenwerte bei der „Toilettenregelung“, der „Bereitstellung von Pausenräumen“, der „Errichtung eines Sanitätsraumes“ sowie der „Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses“ ermittelt. Insbesondere die Kosten der ersten drei Regelungen sind schwer abzuschätzen, da diese stark von den baulichen Gegebenheiten abhängen und entsprechende Räumlichkeiten inzwischen oft zum Standard von gewerblich genutzten Räumen zählen. Als Anhaltspunkte haben sie die Kosten der Neuerrichtung herangezogen. So können auf Arbeitsstätten, wenn die Anzahl der Beschäftigten auf mehr als fünf Arbeitnehmer steigt, Kosten für die Umsetzung der „Toilettenregelung“ (für Betriebsangehörige sind gesonderte Toiletten bereitzustellen und bei Beschäftigung von Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts müssen getrennte Toiletten vorhanden sein (§ 37 ArbStättV)) entstehen. Diese Kosten betragen 1997 bei einem Neubau von zwei Toiletten zwischen 7.000 DM und 14.000 DM (vgl. FRIEDRICH und HÄGELE 1997, S. 78). Wenn die Zahl der Beschäftigten auf mehr als zehn Arbeitnehmer steigt und die Arbeitnehmer nicht in einem Büro arbeiten, muss auf der Arbeitsstätte zusätzlich ein Pausenraum eingerichtet werden (§ 29 ArbStättV). Die Kosten hierfür konnten 1997 bei einem Neubau bis zu 10.500 DM für gewerblich genutzte Gebäude und 21.000 DM für Verwaltungsgebäude betragen (vgl. FRIEDRICH und HÄGELE 1997, S. 79). Zusätzliche Kosten können auch entstehen, wenn auf der Arbeitsstätte die Schwelle von „mehr als 100“ Arbeitnehmern überschritten wird und besondere Unfallgefahren bestehen. Die dann eintretende Regelung zur Errichtung eines Sanitätsraums (§ 38 ArbStättV) konnte 1997 Kosten von bis zu 8.700 DM für gewerbliche Ge-

bäude bzw. 17.500 DM für Verwaltungsgebäude zuzüglich der Ausstattung mit sich bringen (vgl. FRIEDRICH und HÄGELE 1997, S. 80). Die Kosten, die entstehen können, wenn in einem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind und daher ein Arbeitsschutzausschuss gebildet werden muss (§ 11 ASiG), bestehen hauptsächlich aus den Personalkosten der Beschäftigten, dem Zeitaufwand der Unternehmensleistung sowie den Kosten für eine Sicherheitskraft und den Einsatz eines Betriebsarztes. Im Jahr 1997 ergaben sich damit für Unternehmen mit bis zu 49 Arbeitnehmern (1 Sicherheitsbeauftragter) in Westdeutschland Kosten von jährlich knapp 4.000 DM (Ostdeutschland ca. 3.000 DM). Für Unternehmen mit 50 bis 199 Arbeitnehmern (2 Sicherheitsbeauftragte) waren es 5.400 DM (bzw. 4.300 DM in Ostdeutschland), und bei Unternehmen mit 200 bis 500 Arbeitnehmern (3 Sicherheitsbeauftragte) waren es 7.200 DM (bzw. 5.800 DM) (vgl. FRIEDRICH und HÄGELE 1997, S. 81). Die Einhaltung dieser Regelungen wird von den Sicherheitsinspektoren und der Bauaufsicht überwacht.

Zu den Kosten der Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz gibt es bislang nur Angaben von FRIEDRICH und HÄGELE⁶. Sie beziehen sich auf die Jahre 1992/93 und basieren auf einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), welche sich mit den Kosten des Betriebsverfassungsgesetzes in jenen Jahren befasst (NIEDENHOFF 1994). Diese Kosten wurden von den Autoren durch Einbezug verschiedener Informationen (u. a. dem Verhältnis von Arbeitern und Angestellten, der geschätzten Löhne und Gehälter von Betriebsratsmitgliedern, den geschätzten Personalnebenkosten sowie der Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder, der Arbeitsplatzausstattung und den Verwaltungskosten) auf die Schwellenwerte umgelegt. Die Ergebnisse ihrer Berechnungen sind in Tabelle 2 aufgeführt. Sie belegt, dass die Kosten der Betriebsratstätigkeit sprunghaft ansteigen, wenn ein Schwellenwert überschritten wird. Weiterhin ist zu erkennen, dass die Kosten mit der Anzahl der Betriebsratsmitglieder zunehmen. Somit entstehen Großbetrieben durch die Betriebsratstätigkeit insgesamt höhere Kosten als Kleinbetrieben.

(Tabelle 2 ungefähr hier)

Gemessen an den Bruttolohn- und -gehaltskosten zeigt sich allerdings, dass kleine Betriebe – sofern sie einen Betriebsrat haben – durch die Betriebsratstätigkeit stärker belastet werden als größere (siehe Tabelle 3).

⁶ Zwar gibt es auch aktuellere Studien von NIEDENHOFF (1999 und 2005), die sich mit den durchschnittlichen Kosten des Betriebsverfassungsgesetzes in den Jahren 1997/98 und 2002/03 befassen, allerdings beziehen sich diese Untersuchungen nicht auf die Kosten, welche an den Schwellen anfallen. Zudem sind die Studien nicht repräsentativ, da die Befragungen in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern durchgeführt wurden.

(Tabelle 3 ungefähr hier)

Im Zusammenhang mit den Kosten, welche die Betriebsratstätigkeit verursacht, darf jedoch zum einen nicht vergessen werden, dass ein Betriebsrat auch Erträge bringen kann (vgl. SCHANK, SCHNABEL und WAGNER 2004 sowie ADDISON, SCHNABEL und WAGNER 2001). Zum anderen gilt zu bedenken, dass nur ein Bruchteil der kleinen Betriebe von diesen Kosten betroffen ist, da im Jahr 2004 von den Betrieben mit fünf bis 49 Arbeitnehmern nur jeder 14. Betrieb über einen Betriebsrat verfügte (vgl. ELLGUTH und KOHAUT 2005, S. 401). Allerdings kann für diese Betriebe mit steigender Arbeitnehmerzahl und damit erweiterten Betriebsratsrechten die Wahrscheinlichkeit steigen, dass die Arbeitnehmer eine Betriebsratswahl durchführen.

Für das Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG) liegt die Schwelle bei „mehr als zehn“ Arbeitnehmern. Durch das Überschreiten dieser Beschäftigtenzahl werden Kündigungen zwar nicht verhindert, aber sie verteuern sich für den Betrieb, da die Kündigung nur in einem vom Gesetz erlassenen Rahmen erfolgen darf. Wenn sich also ein Betrieb von einem Arbeitnehmer trennen möchte, muss er z. B. durch Zahlen einer Abfindung dafür sorgen, dass der Gekündigte keine Klage erhebt. Oder der Arbeitgeber muss die Klage durch eine gute Vorbereitung der Kündigung „gerichtsfest“ machen, was aber mit einer finanziellen Belastung für ihn verbunden sein dürfte (vgl. ALEWELL und SCHLACHTER 2000, S. 158). Die dadurch entstehenden Zusatzkosten lassen sich an Hand der gezahlten Abfindungen und der Angaben über Klagen gegen arbeitgeberseitige Kündigungen abschätzen, welche von PFARR et al. (2004) erhoben wurden. Im Rahmen ihrer Untersuchung wurden im Auftrag des REGAM-Projektes von Infracore rund 2.000 Personalverantwortliche zur betrieblichen Personalpolitik befragt. Dabei wurde u. a. auch die Häufigkeit von Klagen gegen arbeitgeberseitige Kündigungen zwischen 1998 und 2003 erfasst. In diesem Zeitraum betrug der Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz „mehr als fünf“ Arbeitnehmer. Tabelle 4 zeigt, dass der Anteil von Klagen gegen arbeitgeberseitige Kündigungen mit zunehmender Betriebsgröße steigt. In Betrieben mit 500 und mehr Arbeitnehmern wurde zwischen 1998 und 2003 sogar gegen 28% der Kündigungen geklagt. Dies belegt, dass die Klagequote in Kleinbetrieben – verglichen mit Großbetrieben – relativ gering ist. Auffallend ist allerdings, dass die Häufigkeit von Klagen gegen arbeitgeberseitige Kündigungen in Betrieben über dem Schwellenwert mit 13% fast doppelt so häufig ist wie in Betrieben unter dem Schwellenwert mit 7%. Zu wessen Gunsten diese Klagen entschieden wurden und wie hoch die durch die Klagen

entstandenen finanziellen Aufwendungen der Betriebe waren, wurde in der Untersuchung allerdings nicht erhoben⁷.

(Tabelle 4 ungefähr hier)

Weiterhin wurden die Betriebe auch nach der Häufigkeit von Abfindungen befragt. Auch sie steigt mit der Betriebsgröße (siehe Tabelle 4). Kleinbetriebe zahlen deutlich seltener eine Abfindung als Großbetriebe. Allerdings fällt auch hier auf, dass die Häufigkeit von Abfindungen in Betrieben über dem Schwellenwert mit 4% bei Beendigungen allgemein bzw. 8% bei arbeitgeberseitigen Kündigungen fast doppelt so häufig ist wie in Betrieben unter dem Schwellenwert mit 2% bzw. 4%. Informationen über die Höhe der Abfindungen vor und hinter der Schwelle enthält die Studie allerdings nicht.

Auch wenn bislang nur ein Teil der Kosten, welche durch das Überschreiten von Schwellenwerten entstehen können, untersucht wurde, belegen die Ergebnisse doch, dass arbeitsrechtliche Schwellenwerte zu erheblichen Kosten führen können. Weiterhin hat sich gezeigt, dass diese Belastungen für kleine Unternehmen relativ höher sind als für große Unternehmen. Dazu kommt, dass der Verwaltungsaufwand für alle Unternehmen gleich hoch ist.

3.2 ÖKONOMISCHE IMPLIKATIONEN

Die durch das Überschreiten der Schwellenwerte entstehenden zusätzlichen Kosten können bei den Unternehmen zu unterschiedlichen Reaktionen führen. Möchte beispielsweise ein Unternehmer, der mit seiner Beschäftigtenzahl gerade unterhalb eines Schwellenwertes liegt, in Folge einer gestiegenen Güternachfrage seine Produktion ausweiten, so hat er mehrere Möglichkeiten: Das Unternehmen kann erstens Arbeit durch Kapital substituieren. Zweitens kann das geleistete Stundenvolumen z. B. in Form von Überstunden erhöht werden. Als dritte Möglichkeit könnte ein Arbeitnehmer eingestellt werden, welcher in der Regelung bei der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl nicht berücksichtigt wird (siehe Kapitel 5). In allen drei Fällen steigt die Anzahl der Arbeitnehmer, die der Berechnung des Schwellenwertes zu Grunde liegen, nicht über den jeweiligen Schwellenwert. Die Regelung kommt damit nicht zur Anwendung. Das Unternehmen hat aber

⁷ Zwar kamen JAHN und SCHNABEL (2003) zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2001 zwischen 75% und 80% der Klagen gegen Kündigungen zu Gunsten des ehemaligen Arbeitgebers entschieden wurden, die Analyse weist allerdings die Quoten nicht nach Betriebsgröße aus.

auch viertens die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer einzustellen, der bei der Berechnung des Schwellenwertes berücksichtigt wird. Ist dies der Fall, dann steigt die Anzahl der Arbeitnehmer über den Schwellenwert. Die Regelung tritt in Kraft. Da jedoch die Anwendung – wie bereits gezeigt – mit zusätzlichen Kosten verbunden sein kann, können sich die Kosten des Unternehmens nicht nur um das Entgelt samt Nebenkosten des zusätzlichen Arbeitnehmers, sondern auch um die durch die Regelung verursachten Kosten erhöhen.

Je nachdem wie sehr die Güternachfrage gestiegen ist und je nachdem wie hoch die durch das Überschreiten des Schwellenwertes verursachten Kosten sind, können diese zusätzlichen Kosten eine geringe Bedeutung haben oder aber das Unternehmen von der Einstellung des zusätzlichen Arbeitnehmers abhalten. Wäre letzteres der Fall, dann – so wird vermutet – würden Schwellenwerte die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in Unternehmen vor einer Schwelle verhindern. Umgekehrt kann ein Unterschreiten des Schwellenwerts zu Kosteneinsparungen führen welche über die eingesparten Lohnkosten hinausgehen, indem die Regelung keine Anwendung mehr findet. Deswegen wird weiterhin vermutet, dass Schwellenwerte Entlassungen in Unternehmen direkt über einer Schwelle fördern. Diesen Vermutungen wurde sowohl in Betriebsbefragungen als auch in ökonomischen Analysen nachgegangen.

4. STAND DER FORSCHUNG ZU DEN BESCHÄFTIGUNGSWIRKUNGEN VON SCHWELLENWERTEN

4.1 BETRIEBSBEFRAGUNGEN

Zu den Beschäftigungswirkungen von Schwellenwerten liegen bislang drei Betriebsbefragungen vor. Die erste Befragung war Teil der bereits mehrfach erwähnten Untersuchung von FRIEDRICH und HÄGELE aus dem Jahr 1997. Sie geht der Behauptung nach, dass Unternehmen keine zusätzlichen Mitarbeiter einstellen, wenn sie damit bestimmte Schwellen überschreiten würden. Ihr Ergebnis zeigt, dass 19% der rund 1.500 befragten Unternehmen Einstellungen so lange wie möglich hinauszögern, um Schwellenwerte nicht zu überschreiten. Weitere 22% der Unternehmen gaben an, konsequent unter bestimmten Schwellenwerten zu bleiben. Diese Werte sind allerdings noch höher, wenn man nur die Unternehmen betrachtet, die mit ihrer Arbeitnehmerzahl knapp unterhalb von Schwellenwerten lagen. So gaben 18% dieser an, Einstellungen so lange wie möglich hinauszuzögern, und 28% der Unternehmen sagten aus, konsequent unter Schwellenwerten

zu bleiben (FRIEDRICH und HÄGELE 1997, S. 131). Die andern beiden Betriebsbefragungen haben sich mit den Beschäftigungswirkungen des Inkrafttretens des Kündigungsschutzgesetzes befasst. So befragte der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT 1998) 2.100 Unternehmen nach den Beschäftigungswirkungen welche in den beiden Jahren seit der Erhöhung des Schwellenwertes am 1. Oktober 1996 von „mehr als fünf“ auf „mehr als zehn“ Arbeitnehmern ausgegangen sind. Die Befragung ergab, dass 11% der 300 Unternehmen mit fünf bis zehn Arbeitnehmern auf Grund des Wegfalls des Kündigungsschutzes Personal eingestellt haben, 14% gaben an, deswegen in Zukunft noch einstellen zu wollen. Die Befragung von FORSA im Jahr 2003 befasst sich demgegenüber mit den Beschäftigungswirkungen der neuerlichen Zurückführung des Schwellenwertes auf „mehr als fünf“ Arbeitnehmer am 1. Januar 1999. Sie kam zu dem Ergebnis, dass 14% der rund 1.000 befragten Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten in den fünf Jahren seit der Zurückführung auf die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze verzichtet haben. Von den Betrieben mit genau fünf Beschäftigten gaben sogar 31% der Betriebe an, auf Einstellungen verzichtet zu haben, um nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes zu gelangen (IW 2003, S. 2)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass alle bislang durchgeführten Betriebsbefragungen zu dem Schluss kommen, dass Schwellenwerte die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze hemmen. Allerdings gilt zu bedenken, dass bei Betriebsbefragungen strategisches Antwortverhalten nicht ausgeschlossen werden kann, was insbesondere beim Thema Kündigungsschutzgesetz der Fall sein dürfte. Die folgenden ökonometrischen Analysen untersuchen hingegen die tatsächliche Beschäftigungsveränderung in Unternehmen. Daher stellt sich die Frage, ob diese auch zu solch eindeutigen Ergebnissen kommen.

4.2 ÖKONOMETRISCHE ANALYSEN

Kündigungsschutzgesetz

Die meisten der ökonometrischen Untersuchungen befassen sich mit den Beschäftigungswirkungen des Schwellenwertes zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG). BOOCKMANN und HAGEN (2001) analysierten beispielsweise auf Basis des IAB-Betriebspanels mittels Random-Effects-Probit-Schätzungen die Beschäftigung von atypisch Beschäftigten in Westdeutschland zwischen 1993 und 1999. Sie fanden heraus, dass sich der Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von befristet Beschäftigten auswirkt. So hat die Wahrscheinlichkeit, Arbeitnehmer befristet

einzustellen, in Betrieben mit sechs bis zehn Arbeitnehmern nach der Anhebung des Schwellenwertes am 1. Oktober 1996 von „mehr als fünf“ auf „mehr als zehn“ Arbeitnehmern abgenommen, während dies in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern sowie in Betrieben mit 11 bis 19 Arbeitnehmern nicht der Fall war. Sie begründen ihren Befund damit, dass Betriebe mit sechs bis zehn Arbeitnehmern nach der Erhöhung des Schwellenwertes keinen Grund mehr hatten, zusätzliche Beschäftigte nur befristet einzustellen, um den Kündigungsschutz zu umgehen.

Weitere Studien haben sich mit der Arbeitskräftefluktuation in Kleinbetrieben befasst. Wenn die theoretischen Überlegungen zutreffen und der Schwellenwert einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungswachstum hat, müsste sich dies auch darin zeigen, dass die Arbeitskräftefluktuation in Kleinbetrieben unter der Schwelle höher ist als in Betrieben über der Schwelle. Um das zu überprüfen, haben BIELENSKI et al. (2003) die Arbeitskräftefluktuation in Kleinbetrieben im ersten Halbjahr 2001 an Hand des IAB-Betriebspanels untersucht. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass Kleinbetriebe unterhalb des damals gültigen Schwellenwertes von „mehr als fünf“ Arbeitnehmern zwar mit 19% die höchste Arbeitskräftefluktuation haben, allerdings haben auch Betriebe über dem Schwellenwert mit sechs bis neun Arbeitnehmern mit 16% eine höhere Arbeitskräftefluktuation als größere Betriebe. Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch BAUER, BENDER und BONIN (2004), welche auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitskräftefluktuation zwischen 1995 und 2000 in Betrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern untersucht haben. Zwar fanden sie an Hand von Cross-Sectional Relationship Regressionen signifikante Hinweise, dass die Fluktuation in Betrieben über dem Schwellenwert geringer ist als in Betrieben, welche unter dem Schwellenwert lagen. Allerdings sind ihre Ergebnisse nicht robust. Auch die Ergebnisse ihrer zusätzlich durchgeführten Difference-in-Difference-Schätzungen deuten nicht darauf hin, dass es einen Zusammenhang zwischen der Strenge des Kündigungsschutzes und der Arbeitskräftefluktuation gibt. Damit scheint die Arbeitskräftefluktuation eher von der Größe eines Betriebes abhängig zu sein als vom Schwellenwert. Der Grund dürfte darin liegen, dass Kleinbetriebe weniger Möglichkeiten haben, den Personalbedarf durch interne Umschichtungen anzupassen, als Großbetriebe und daher auf externe Anpassungsstrategien zurückgreifen müssen.

Weitere Untersuchungen haben sich mit der Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsveränderung in Betrieben, welche in der Nähe des Schwellenwertes sind, befasst. Den theoretischen Überlegungen zufolge müssten die Betriebe, welche

sich vor der Schwelle befinden, auf Grund der dann zusätzlich entstehenden Kosten eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Beschäftigung auszuweiten (bzw. über die Schwelle zu wachsen), als andere Betriebe. Weiterhin müssten Betriebe über der Schwelle auf Grund der zusätzlichen Einsparungen eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ihre Beschäftigung abzubauen (bzw. unter die Schwelle zu schrumpfen), als andere Betriebe. Diesen Überlegungen sind WAGNER, SCHNABEL und KÖLLING (2001a) nachgegangen und haben auf Basis des IAB-Betriebspanels an Hand von Probitschätzungen und einem Random-Effects-Modell das Einstellungsverhalten in Kleinbetrieben zwischen 1993 und 1998 untersucht. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass sich das Einstellungsverhalten von Betrieben vor der Schwelle nicht signifikant von dem von Betrieben hinter der Schwelle unterscheidet. VERICK (2004) und BURGERT (2005) kamen – ebenfalls beide auf Basis des IAB-Betriebspanels – zu ähnlichen Ergebnissen. So untersuchte VERICK an Hand von Difference-in-Difference-Schätzungen die Beschäftigungsveränderung zwischen 1997 und 2001 in Betrieben mit maximal 13 Arbeitnehmern. Er kam zu dem Ergebnis, dass in Betrieben mit maximal fünf Arbeitnehmern die Wahrscheinlichkeit, die Beschäftigung unverändert zu lassen, signifikant höher und die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungswachstums signifikant niedriger ist als in den anderen Betrieben. Hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsabbaus konnte er keine Unterschiede feststellen. Allerdings fand er auch heraus, dass der Einfluss der Verringerung des Schwellenwertes von „mehr als zehn“ auf „mehr als fünf“ Arbeitnehmer am 1. Januar 1999 in Betrieben, die mit einem bzw. zwei Arbeitnehmern weiter entfernt von der Schwelle waren, größer war als in den anderen Betrieben. Er vermutet, dass dies an den Informationsdefiziten von kleinen Betrieben liegt. Seine weiteren Spezifikationen deuten zudem darauf hin, dass seine Ergebnisse nicht robust sind und eher auf institutionelle Hemmnisse und Anpassungskosten zurückzuführen sein dürften als auf den Einfluss des Schwellenwertes (VERICK 2004, S. 32). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch BURGERT (2005), der auf Basis des Regression Discontinuity Designs das Einstellungsverhalten von Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern zwischen 1996 und 2001 untersucht hat. Er findet keine Hinweise darauf, dass der Schwellenwert (weder jener von „mehr als 5“ noch der von „mehr als 10“ Arbeitnehmern) Einstellungen in Kleinbetrieben behindert hat. Insgesamt können die ökonometrischen Analysen damit eine eindeutige beschäftigungshemmende Wirkung des Schwellenwertes zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes nicht bestätigen.⁸

⁸ Methodisch verwandte ökonometrische Untersuchungen zu den Beschäftigungseffekten von Schwellenwerten im spanischen und italienischen Kündigungsschutzgesetz konnten demgegenüber Hinweise auf einen negativen Einfluss der Schwellenwerte finden (z. B. für Spanien

Schwerbehindertenschwelle

Neben den Beschäftigungswirkungen des Schwellenwertes im Kündigungsschutzgesetz waren auch die Effekte der Schwellenwerte im ehemaligen Schwerbehindertengesetz zur Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte (§ 5 SchwbG; seit 2001 § 71 SGB IX) Gegenstand ökonometrischer Analysen. So haben KÖLLING, SCHNABEL und WAGNER (2001), WAGNER, SCHNABEL und KÖLLING (2001a) und WAGNER, SCHNABEL und KÖLLING (2001b) die Beschäftigungseffekte der ersten Schwelle des Schwerbehindertengesetzes in Kleinbetrieben mit Daten des IAB-Betriebspanels 1993 bis 1998 für Westdeutschland analysiert. Weder Probit-Analysen der Beschäftigungsausweitung noch Schätzungen von Arbeitsnachfragefunktionen ergaben eindeutige Hinweise darauf, dass der Beschäftigungsaufbau in Betrieben an der ersten Schwelle des alten Schwerbehindertengesetzes (d.h. mit 16 Beschäftigten) sich signifikant von demjenigen in Betrieben vor oder hinter dieser Schwelle unterscheidet. Allerdings ist die Aussagekraft der Arbeiten aufgrund von Datenbeschränkungen begrenzt, da es mit dem verwendeten Datensatz nicht möglich war, die Anzahl der Arbeitsplätze den gesetzlichen Vorgaben entsprechend zu erfassen. Zudem war nicht bekannt, ob die Betriebe bereits Schwerbehinderte beschäftigten und inwieweit sie somit von der Zahlung einer Ausgleichsabgabe (potenziell) betroffen waren. In den von KOLLER, SCHNABEL und WAGNER (2005) verwendeten Daten sind diese Informationen jedoch enthalten. Auf Basis der „Statistik aus dem Anzeigeverfahren gem. § 13 Abs. 2 SchwbG“ (St 88), welche Angaben zur Anzahl der Arbeitsplätze und der besetzten Pflichtarbeitsplätze von allen Arbeitgeber enthält, die der Beschäftigungspflicht unterliegen, untersuchten sie die Auswirkungen der zweiten Schwelle des Schwerbehindertengesetzes (bei 25 Beschäftigten) auf die Beschäftigungsveränderung von 1999 auf 2000. Ihre Analyse hat ergeben, dass Arbeitgeber, die nicht ausreichend Schwerbehinderte beschäftigen (und deshalb bei Überschreiten des Schwellenwerts eine Ausgleichsabgabe zahlen müssten), mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit die Schwelle zur Beschäftigungspflicht eines weiteren Schwerbehinderten überschreiten als andere Arbeitgeber. Bei der Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsabbaus zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede. Wiederholungen der Schätzungen unter Einbezug betriebsspezifischer Angaben auf Basis eines kombinierten Datensatzes aus der St 88 und dem IAB-Betriebspanel haben diese Ergebnisse bestätigt. Berechnungen zur Größenordnung des Bremseffekts beim Beschäftigungsaufbau ergaben, dass auf Grund der zweiten Schwelle des Schwerbehindertengesetzes rund 2.500 Arbeitsplätze nicht eingerichtet worden sind.

BOERI und JIMENO (2003) und für Italien ANASTASIA (1999), TATTARA (1999), GARIBALDI, PACELLI und BORGARELLO (2003), TORRINI und SCHIVARDI (2004) sowie KUGLER und PICA (2005)).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nur in der Analyse von KOLLER, SCHNABEL und WAGNER (2005) ein Bremseffekt des Schwellenwerts zur Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte nachgewiesen werden konnte, was auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass nur sie auf eine optimale Datenbasis zurückgreifen konnten. Dies macht deutlich, dass es bei der Analyse der Beschäftigungswirkungen von Schwellenwerten von großer Bedeutung ist, wie genau die gesetzlichen Definitionen des Arbeitnehmerbegriffs – welche im nächsten Kapitel vorgestellt werden – mit den verwendeten Daten abgebildet werden können. Da die meisten Datensätze keine hinreichend genauen Informationen über die Zusammensetzung der Belegschaft haben, kann die Anzahl der relevanten Arbeitnehmer oft nicht exakt bestimmt werden und damit auch nicht, in welcher Position sich das Unternehmen zur Schwelle befindet.

5. PROBLEMATIK VON SCHWELLENWERTEN

Wie bereits angeführt, gibt es im deutschen Arbeitsrecht rund 160 verschiedene Schwellenwerte. Diese im Blick zu haben, dürfte bereits zu Schwierigkeiten für die Unternehmen führen. Eine große Vielfalt besteht aber auch in der Ausgestaltung der Bestimmungen in den Schwellenwertregelungen. Diese sind zum Teil sehr ausdifferenziert, da mit dem jeweiligen Schwellenwert unterschiedliche Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschützt werden sollen. Im Folgenden wird der Versuch einer Strukturierung dieser Differenzierungen unternommen. Sie erfolgt an Hand der Konzeption, ab wann die Regelung greift, des Bezugspunktes der Schwellenwerte, der Bezugszeiträume sowie des Arbeitnehmerbegriffs (Merkmale des Arbeitsverhältnisses und Charakteristika der Arbeitnehmer).

Konzeption der Schwellenwerte: „Mindest“-werte vs. „mehr als“-Werte

Die rechtstechnische Vielfalt von Schwellenwerten zeigt sich bereits bei der Konzeption des Schwellenwerts, ab wann die Regelung in Kraft tritt. So zeigt Tabelle 1 dass einige Schwellenwerte als „Mindest“-werte konzipiert sind, andere als „mehr als“-Werte. Die Regelungen mit „Mindest“-werten greifen dabei früher als Regelungen mit „mehr als“-Werten (z. B. ist der Schwellenwert von „mindestens fünf“ Arbeitnehmern niedriger als der Schwellenwert von „mehr als fünf“ Arbeitnehmern und belastet die Unternehmen damit stärker).

Bezugspunkt des Schwellenwertes

Eine weitere Differenzierung setzt am Bezugspunkt des Schwellenwertes an. So bezieht sich die Anzahl der Arbeitnehmer nicht nur auf die Arbeitnehmer eines

Unternehmens, so wie es im z. B. im § 22 SGB VII der Fall ist. Einige Regelungen stellen auf die Arbeitnehmer eines Betriebs ab (z. B. § 9 BetrVG), andere auf die des Arbeitgebers (z. B. § 71 SGB IX). Schwellenwerte zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit dagegen regeln die Sicherheit vor Ort und beziehen sich daher oft auf die Anzahl der Arbeitnehmer auf der Arbeitsstätte (z. B. § 11 ASiG) oder auf der Baustelle (z. B. § 48 ArbStättV).

Bezugszeitraum

Unterschiede zwischen den Schwellenwertregelungen zeigen sich auch hinsichtlich des Zeitraums, welcher der Berechnung der Arbeitnehmerzahl zu Grunde gelegt wird. Bei den meisten der Schwellenwerte bezieht sich die Anzahl der Arbeitnehmer auf die „in der Regel“ Beschäftigten. Ausnahmen stellen hier u. a. der Schwellenwert zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes dar, welcher sich auf die Anzahl der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bezieht (§ 23 KSchG), sowie die Regelung zur Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten, welche von einer „jahresdurchschnittlich monatlichen“ Anzahl an Arbeitsplätzen ausgeht (§ 71 SGB IX).

Arbeitnehmerbegriff

Die meisten Differenzen zwischen den Schwellenwerten gibt es bei der Ausgestaltung des Arbeitnehmerbegriffs. Die Differenzierungen erfolgen dabei über die Merkmale der Arbeitsverhältnisse sowie an Hand der Charakteristika der Arbeitnehmer⁹.

Bei den Merkmalen der Arbeitsverhältnisse ist an erster Stelle die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten zu nennen. Bis 1985 wurden Teilzeitbeschäftigte in den arbeitsrechtlichen Regelungen wie Vollzeitkräfte behandelt. Dies kann jedoch beispielsweise für Unternehmen mit vielen geringfügig Beschäftigten aber einer geringen Finanzkraft bzw. entsprechend geringen Umsatzerlösen zu erheblichen Belastungen führen, welche gerade durch die Schwellenwerte vermieden werden sollten. Dieser Tatsache hat der Gesetzgeber 1985 mit der Einführung der zeitanteiligen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten (pro rata temporis) im Beschäftigungsförderungsgesetz Rechnung getragen. Die zeitanteilige Anrechnung ist allerdings zum einen nicht bei allen Schwellenwerten einheitlich geregelt und zum anderen werden Teilzeitbeschäftigte in einigen Regelungen immer noch wie Vollzeitkräfte, also nach Kopffzahl, berücksichtigt. So gibt es Regelungen, in denen Teilzeitbeschäftigte anteilig berücksichtigt werden, wie etwa im § 23 KSchG oder

⁹ Die hier aufgeführten Differenzierungsmöglichkeiten des Arbeitnehmerbegriffs stellen nur eine Auswahl dar und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

im § 22 SGB VII¹⁰. Weiterhin gibt es Schwellenwerte, bei denen Teilzeitbeschäftigte nur berücksichtigt werden, wenn sie mehr als eine bestimmte Stundenzahl pro Woche arbeiten, dann werden sie entweder wie Vollzeitkräfte gezählt (z. B. § 71 SGB IX)¹¹ oder anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit (z. B. § 10 LFZG)¹². Zudem gibt es nach wie vor Regelungen, welche alle Arbeitnehmer – unabhängig von ihrer wöchentlichen Arbeitszeit – anrechnen (z. B. § 9 BetrVG). Als Faustregel lässt sich festhalten, dass Teilzeitbeschäftigte im individuellen Arbeitsrecht nur zeitanteilig berücksichtigt werden, im kollektiven Arbeitsrecht „traditionell“ nach Kopffzahl.

Unterschiede weisen die Regelungen auch hinsichtlich der Stellung im Beruf der Arbeitnehmer auf. So zählen beispielsweise Heimarbeiter beim Schwellenwert im § 23 KSchG nicht als Arbeitnehmer, leitende Angestellte schon. Umgekehrt ist es dagegen im § 9 BetrVG. Differenziert erfolgt auch die Anrechnung von ruhenden Arbeitsverhältnissen, wie etwa Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in Mutterschaftsurlaub sowie Zivil- bzw. Wehrdienstleistende. Ein weiterer Punkt, worin sich die Regelungen der Schwellenwerte unterscheiden, ist die Anrechnung der in Berufsausbildung Beschäftigten. Diese werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl in vielen Regelungen ausgeschlossen, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nicht zu „bestrafen“ (z. B. § 23 KSchG und § 71 SGB IX). Bei Regelungen, bei denen die Gesundheit der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitssicherheit oder auch die Arbeitnehmerrechte im Mittelpunkt stehen (z. B. § 11 ASiG und § 9 BetrVG), werden Auszubildende dagegen zur Anzahl der Arbeitnehmer hinzugerechnet. Hier gilt die Faustregel, dass die zur Berufsausbildung Beschäftigten im individuellen Arbeitsrecht ausgeschlossen werden, im kollektiven Arbeitsrecht beim Arbeitnehmerbegriff berücksichtigt werden.

Eine weitere Differenzierung erfolgt über die Betriebszugehörigkeitsdauer der Arbeitnehmer. So werden zwar Leiharbeiter grundsätzlich nicht zu den Arbeitnehmern des Entleihers gezählt, es gibt aber auch Ausnahmen. Beispielsweise wer-

¹⁰ In diesen Regelungen werden Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 20 Stunden pro Woche mit 0,5 Arbeitnehmern angerechnet, Teilzeitbeschäftigte mit 20 bis unter 30 Stunden pro Woche mit 0,75 und Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 30 Stunden pro Woche entsprechen einem vollen Arbeitnehmer.

¹¹ In dieser Regelung werden Arbeitnehmer nur mitgerechnet, wenn sie mindestens 18 Stunden pro Woche arbeiten.

¹² In dieser Regelung bleiben Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit 10 Stunden pro Woche oder 45 Stunden im Monat nicht übersteigt außer Acht. Arbeitnehmer mit weniger als 20 Stunden pro Woche entsprechen 0,5 Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte mit 20 bis unter 30 Stunden pro Woche 0,75 und Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 30 Stunden pro Woche entsprechen einem vollen Arbeitnehmer.

den im § 71 SGB IX Leiharbeitnehmer mitgezählt, sofern sie länger als 8 Wochen bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind Leiharbeitnehmer wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb beschäftigt sind. Damit werden sie bei allen Schwellenwerten, welche sich auf die Anzahl der „wahlberechtigten“ Arbeitnehmer beziehen, berücksichtigt (z. B. § 9 BetrVG)¹³.

Auch die Charakteristika von Arbeitnehmern spielen bei Schwellenwertregelungen eine Rolle. So bezieht sich beispielsweise das Jugendarbeitsschutzgesetz auf das Alter der Arbeitnehmer, indem es nur für Jugendliche gilt, die noch nicht 18 Jahre alt sind. Im Betriebsverfassungsgesetz werden bei Schwellenwerten, welche sich auf die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer beziehen, nur Arbeitnehmer angerechnet, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben. Weiterhin werden im § 71 SGB IX geistig oder körperlich behinderte Beschäftigte gesondert angerechnet, im § 10 LFZG sind sie aus dem Arbeitnehmerbegriff ausgeschlossen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei Schwellenwerten nicht jeder Arbeitnehmer in jeder Regelung gleich gezählt wird. Damit bedeutet ein Schwellenwert von „20 Arbeitnehmern“ nicht unbedingt „20 Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag“. Wenn man nun noch bedenkt, dass diese Differenzierungen nicht nur zwischen den Gesetzen bestehen, sondern auch innerhalb von Gesetzen variieren – wie etwa im BetrVG, in dem sich manche Schwellenwerte auf die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer beziehen (z. B. § 9 BetrVG) und andere auf alle Arbeitnehmer (z. B. § 38 BetrVG), bzw. einige der Schwellenwertregelungen den Betrieb als Bezugspunkt haben (z. B. § 9 BetrVG) und andere das Unternehmen (z. B. § 110 BetrVG) – vergrößert sich die Unübersichtlichkeit. Ein weiteres Problem besteht darin, dass einige dieser Schwellenwerte in den vergangenen Jahren geändert wurden. So wurde etwa der Schwellenwert zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG) am 1. Oktober 1996 von „mehr als fünf“ auf „mehr als zehn“ Arbeitnehmer erhöht und zwei Jahre später wieder auf den alten Wert gesenkt. Seit 1. Januar 2004 liegt er wieder bei „mehr als zehn“ Arbeitnehmern. Angesichts dieser Tatsachen scheint es nicht ungewöhnlich, dass der Befragung von PFARR et al. (2004) zufolge 64% der Betriebe mit bis zu fünf Arbeitnehmern im Jahr 2003 fälschlicherweise angaben, in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes zu fallen. Von den Betrieben mit sechs bis neun Arbeitnehmern gaben immerhin 11% der Betriebe an, nicht unter das Kündigungs-

¹³ Die Anrechnung von Leiharbeitnehmern im Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere im § 9 BetrVG ist allerdings Gegenstand vieler Gerichtsverfahren und wird auch in der Rechtsliteratur diskutiert (vgl. SCHIEFER 2002).

schutzgesetz zu fallen. Viele Betriebe hatten allerdings auch Teilzeitkräfte beschäftigt, so dass einige von ihnen – auf Grund der anteiligen Anrechnung von Teilzeitbeschäftigten – durchaus nicht in den Bereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen dürften.

Den Überblick über all diese unterschiedlichen Regelungen zu erlangen bzw. zu behalten, bedeutet für die Unternehmen einen großen Aufwand (sowohl zeitlich als auch personell bzw. finanziell), der angesichts der geringen Finanzkraft und der geringen verwaltungsmäßigen Belastbarkeit von mittelständischen Betrieben nur schwer zu leisten sein dürfte.

6. GELTUNGSBEREICHE VERSCHIEDENER REGELUNGEN BEI UNTERSCHIEDLICHER BELEGSCHAFTSSTRUKTUR – EINE SIMULATION

Um einen Eindruck zu vermitteln, wie sehr sich die Regelungen der Schwellenwerte voneinander unterscheiden, wird im Folgenden eine Simulation vorgestellt, die zeigt, dass ein Unternehmen mit einer gegebenen Anzahl an Arbeitnehmern je nach Zusammensetzung der Belegschaft unterschiedliche Schwellenwerte überschreiten kann. Dies wird an Hand von Regelungen, welche einen Schwellenwert von zwischen 15 und 21 Arbeitnehmern enthalten, gezeigt. In Tabelle 5 sind neun ausgewählte Schwellenwerte aus acht Gesetzen aufgelistet.

(Tabelle 5 ungefähr hier)

Wie im vorangegangenen Kapitel erläutert, gibt es zum Teil große Unterschiede bei der Ausgestaltung der Schwellenwertregelungen. Tabelle 6 zeigt auf, wie die Anrechnung bestimmter Arbeitnehmer in den ausgewählten Regelungen erfolgt. Zur Vereinfachung wurde eine Auswahl der Differenzierungsmöglichkeiten getroffen und nur die Anrechnung von Teilzeitbeschäftigten, Auszubildenden, Minderjährigen sowie Leiharbeitnehmern bzw. befristet Beschäftigten betrachtet. Die Differenzierungen hinsichtlich des Bezugspunktes, des Bezugszeitraums sowie der anderen bereits vorgestellten Merkmale von Arbeitsverhältnissen und Charakteristika von Arbeitnehmern wurden in dieser Betrachtung außer Acht gelassen.

(Tabelle 6 ungefähr hier)

Die Tabelle 6 zeigt, dass Teilzeitbeschäftigte in fünf Schwellenwertregelungen unabhängig von ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nach Kopfzahl angerechnet wer-

den. Bei der Regelung im SGB IX werden Teilzeitbeschäftigte zwar auch nach Kopfzahl gezählt, allerdings nur wenn sie mindestens 18 Stunden pro Woche beschäftigt sind. Arbeitnehmer mit weniger als 18 Stunden pro Woche werden bei der Anzahl der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt. Nur bei den Regelungen aus dem ASiG und dem LFZG werden Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend ihrer geleisteten Arbeitszeit angerechnet, wobei Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 10 Stunden pro Woche oder weniger als 45 Stunden pro Monat bei der Regelung im LFZG ausgeschlossen werden. Abgebildet ist auch, dass in vier der acht Regelungen Beschäftigte in Berufsausbildung bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl berücksichtigt werden. Das Alter der Arbeitnehmer spielt nur in den Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes eine Rolle, da hier Regelungen betrachtet werden, welche nur „wahlberechtigte“ Arbeitnehmer zur Berechnung des Schwellenwertes heranziehen. Deswegen gehen minderjährige Arbeitnehmer nicht in die Berechnung des Schwellenwertes mit ein. Unterschiede bestehen bei den betrachteten Schwellenwertregelungen auch bei der Anrechnung von Leiharbeitnehmern. Diese werden in den meisten Regelungen nicht zur Arbeitnehmerzahl des Entleihers gezählt. Ausnahmen bilden das Betriebsverfassungsgesetz, da Leiharbeiter wahlberechtigt sind, sofern sie länger als drei Monate im Entleihbetrieb beschäftigt sind, und die Regelung im SGB IX, da sich der Schwellenwert auf die Anzahl der Arbeitsplätze eines Arbeitgebers bezieht und nicht auf die Anzahl der Arbeitnehmer.

Wie ausgeführt, bestehen hinsichtlich des Arbeitnehmerbegriffs zwischen den meisten Schwellenwertregelungen Unterschiede. Im Folgenden soll gezeigt werden, wie sich diese unterschiedlichen Abgrenzungen auf die Geltung der Regelungen für bestimmte Unternehmen auswirken können. Dazu werden für ein Unternehmen mit 23 Arbeitnehmern zehn Fälle konstruiert, bei denen die Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, das Alter der Arbeitnehmer sowie die Anzahl der Leiharbeiter zwar variiert, die Anzahl von 23 Arbeitnehmern aber immer konstant gehalten wird.

In Tabelle 7 sind diese zehn Fälle aufgelistet. Auf der linken Seite der Tabelle ist dargestellt, aus welchen Arbeitnehmern sich die Belegschaft in den einzelnen Fällen zusammensetzt. Auf der rechten Seite der Tabelle ist aufgeführt, welche Beschäftigtenzahl sich nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung ergibt. Wird der Schwellenwert der jeweiligen Regelung überschritten, ist die Zelle grau gefärbt. Da die Regelungen aus dem TzBfG sowie aus dem BErzGG einander entsprechen, sind sie in einer Spalte zusammengefasst. Gleiches gilt für die Regelungen aus dem KSchG und dem SGB VII. Die Regelungen im BetrVG treten sowohl bei

Überschreiten des Schwellenwerts von „mehr als 20“ Arbeitnehmern als auch bei Überschreiten von „mindestens 21“ Arbeitnehmern in Kraft. Da im BetrVG Teilzeitbeschäftigte nicht anteilig, sondern nach Kopfbzahl angerechnet werden, ergeben sich bei der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl keine Bruchteile. Damit treten alle betrachteten Regelungen in Kraft, sobald im Betrieb mindestens 21 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die Regelungen aus dem BetrVG sind daher in der Tabelle in einer Spalte zusammengefasst.

(Tabelle 7 ungefähr hier)

Im ersten Fall gibt es im Unternehmen nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Da diese in allen Regelungen gleich gezählt werden, liegt die Anzahl der Arbeitnehmer bei allen Regelungen über dem jeweiligen Schwellenwert. In den Fällen zwei bis vier gibt es neben den Vollzeitkräften auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Während bei allen Regelungen, welche Teilzeitkräfte wie Vollzeitkräfte anrechnen, die Schwellenwerte überschritten werden, hängt bei den Regelungen, welche Teilzeitbeschäftigte nur zeitanteilig anrechnen, die Überschreitung der Schwellenwerte von der wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten ab. So wird beispielsweise im zweiten Fall der Schwellenwert im SGB IX überschritten, wenn die Teilzeitbeschäftigten 21 Stunden pro Woche arbeiten. Sind sie allerdings nur 17 Stunden pro Woche beschäftigt, werden sie nicht angerechnet und der Schwellenwert wird nicht überschritten. Bei den Fällen fünf und sechs gibt es neben 19 Vollzeitkräften auch vier Auszubildende. Damit gelten – abgesehen vom TzBfG und dem BErzGG – nur die Regelungen, bei welchen Auszubildende in die Berechnungen mit eingehen. Sind die Auszubildenden jedoch minderjährig, finden auch die Regelungen aus dem BetrVG keine Anwendung. Im siebten Fall gibt es zusätzlich zu den vier Auszubildenden unter 18 Jahren auch noch vier volljährige Auszubildende. In diesem Fall gelten zwar die Regelungen aus dem KSchG, dem ASiG und dem SGB VII, welche ab „mehr als 20“ Arbeitnehmern in Kraft treten, erstaunlicherweise jedoch nicht die Regelungen aus dem TzBfG und dem BErzGG, welche einen Schwellenwert von „mehr als 15“ Arbeitnehmern enthalten. Die letzten drei simulierten Fälle enthalten eine Kombination aus Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigten und Leiharbeitnehmern. In den Fällen acht und zehn gelten neben den Regelungen mit einem Schwellenwert von „mehr als 15“ Arbeitnehmern nur die Regelungen aus dem BetrVG und dem SGB IX, da Leiharbeiter in diesen Regelungen zur Anzahl der Arbeitnehmer zählen. Im neunten Fall arbeiten die Teilzeitbeschäftigten jedoch nur 17 Stunden pro Woche. Daher tritt in diesem Fall auch die Regelung aus dem SGB IX nicht in Kraft.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass je nach Zusammensetzung der Belegschaft in der Simulation zwischen drei und acht Schwellenwerte überschritten werden. Wären die Schwellenwerte in den Regelungen nicht unterschiedlich ausdifferenziert, würde die Anzahl der Arbeitnehmer – zumindest in den ersten sieben Fällen – jeden aufgeführten Schwellenwert übersteigen und damit würden alle Regelungen in Kraft treten. Berücksichtigt man jetzt allerdings noch den Bezugspunkt, die Bezugsdauer sowie weitere Differenzierungen des Arbeitnehmerbegriffs (wie z. B. den Einbezug von leitenden Angestellten oder Schwerbehinderten), würden die Kombinationsmöglichkeiten und damit die Komplexität noch weiter steigen. Insgesamt hat die Simulation gezeigt, dass die Feststellung, ob Schwellenwerte überschritten werden, durchaus sehr kompliziert ist und Unternehmen einen hohen Aufwand betreiben müssen, um diesen „Wildwuchs“ zu überblicken.

7. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Wie die Ausführungen in diesem Beitrag gezeigt haben, ist das Regelwerk der arbeitsrechtlichen Schwellenwerte an der Schwelle zur Überschaubarkeit. Die Gründe sind in der großen Anzahl arbeitsrechtlicher Schwellenwerte sowie in der unterschiedlichen Ausdifferenzierung dieser Schwellenwerte zu finden. Weiterhin unterliegen die Regelungen im Zeitablauf häufigen Veränderungen, wie das Beispiel des Schwellenwertes zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes zeigt, welcher in der Vergangenheit herangezogen wurde, um politische Einstellungen zu demonstrieren, obwohl bislang keine negativen Beschäftigungseffekte dieses Schwellenwerts nachgewiesen werden konnten. Die Unüberschaubarkeit konnte an Hand einer Simulation verdeutlicht werden, in der dargelegt wurde, dass für ein Unternehmen mit 23 Arbeitnehmern je nach Zusammensetzung der Belegschaft entweder alle Schwellenwerte bis zu einer Höhe von „mindestens 21“ Arbeitnehmern (BetrVG) überschritten werden, oder nicht einmal die Schwellenwerte von „mehr als 15 Arbeitnehmern“ aus dem TzBfG und dem BErzGG. Zu wissen, wann arbeitsrechtliche Schwellenwerte überschritten werden, ist aber für die Unternehmen von Bedeutung, da das Überschreiten mit zum Teil erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden sein kann. Daher ist es wichtig, die Überschaubarkeit von Schwellenwerten zu verbessern, damit die Unternehmen nicht im nachhinein von den Kosten überrascht werden (z. B. durch eine Klage gegen eine arbeitgeberseitige Kündigung oder die Einberufung einer Betriebsratswahl).

Die Überschaubarkeit könnte durch die Umsetzung der Beschlüsse des 65. Deutschen Juristentags verbessert werden. Dort wurde u. a. gefordert, Teilzeitbeschäft-

tigte bei allen Schwellenwertregelungen anteilig nach ihrer geleisteten Arbeitszeit anzurechnen. Weiterhin sollten Auszubildende einheitlich aus dem Arbeitnehmerbegriff ausgeschlossen werden und in allen Fällen, in denen der Schwellenwert der Entlastung der wirtschaftlich und verwaltungsmäßig schwächeren Einheit dient, sollte der Betrieb Bezugspunkt des Schwellenwertes werden. Eine weitere Empfehlung war, die Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz auf eine geringere Anzahl zurückzuführen. Durch diese Änderungen würden zwar erst einmal die Kosten für die Unternehmen steigen, da sie sich mit den neuen Regelungen vertraut machen müssen, in Zukunft könnten durch die Umsetzung der Beschlüsse jedoch die Überschaubarkeit erhöht und die Probleme für die Unternehmen verringert werden.

Aus Sicht der Autorin erscheint jedoch eine weitergehende Vereinfachung und Vereinheitlichung der Regelungen erforderlich. So könnten auch die anderen Differenzierungen des Arbeitnehmerbegriffs einheitlich geregelt werden. Es sollten beispielsweise die Anrechnung von Heimarbeitern, Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und leitenden Angestellten in allen Schwellenwertregelungen gleich gehandhabt werden. Weitere Ansatzpunkte wären die Zurückführung der Schwellenwerte auf wenige Schwellen, beispielsweise in 5-er Staffeln (5, 10, 15, 20 usw.) sowie die Vereinheitlichung von „mehr als“-Werten und „Mindest“-werten auf eine von beiden Varianten. Insbesondere hier wäre ein Spielraum gegeben, der nicht in politische Besitzstände eingreift. Nur wenn in jedem Schwellenwert jeder Arbeitnehmer gleich Arbeitnehmer gezählt wird und Schwellenwerte wirklich einheitlich geregelt werden, kann der bisherige „Wildwuchs“ verringert und das Ziel von Schwellenwerten, die Entlastung des Mittelstandes, erreicht werden.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AltTZG	Altersteilzeitgesetz
AN	Arbeitnehmer
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPISchG	Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten
ASiG	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit
AÜG	Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung
BBiG	Berufbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BErzGG	Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BetrVGDV1WO	Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelstag
EBRG	Gesetz über Europäische Betriebsräte
HAG	Heimarbeitsgesetz
JArbSchG	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LadschlG	Gesetz über den Ladenschluss
LFZG	Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
MontanMitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
MontanMitbestGErgG	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung

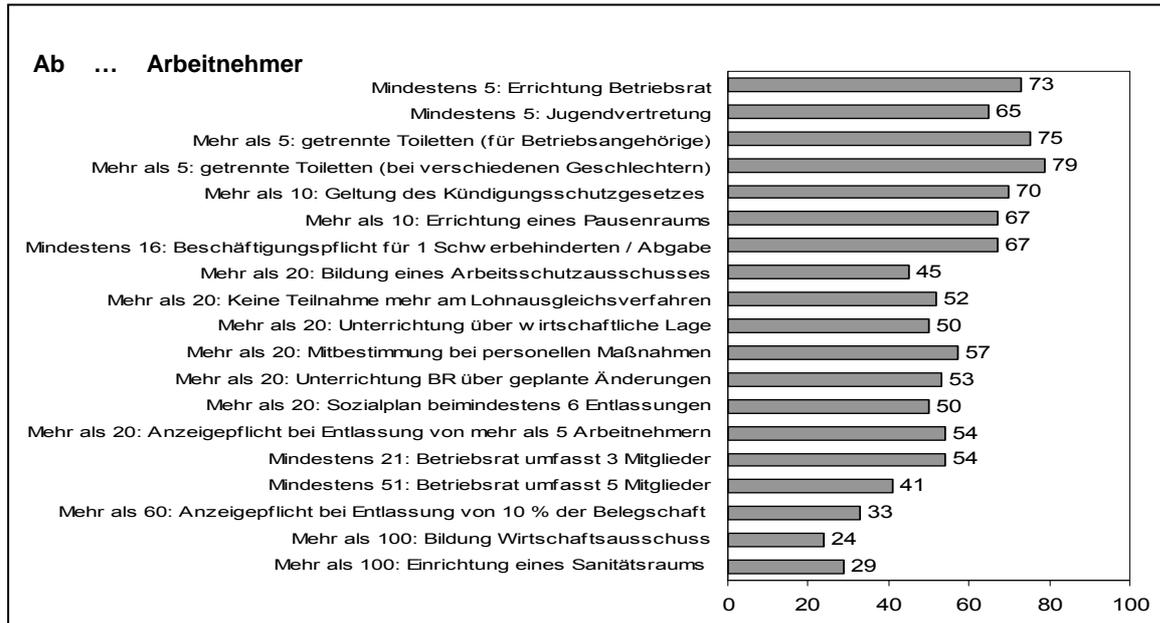
	mung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter
Schwbg	Schwerbehindertengesetz (seit 2001 SGB IX)
SGB III	Drittes Buch des Sozialgesetzbuches – Arbeitsförderung
SGB V	Fünftes Buch des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VII	Siebtens Buch des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Unfallversicherung
SGB IX	Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (ehem. Schwbg)
SprAuG	Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Tabelle 1: Ausgewählte arbeitsrechtliche Schwellenwerte (Stand 2005)

Arbeitnehmer	Arbeitsrechtliche Regelung	Gesetz
mindestens 5	Errichtung eines Betriebsrats möglich, ein Mitglied	BetrVG
mehr als 5	getrennte Toiletten (bei verschiedenen Geschlechtern)	ArbStättV
mehr als 10	Geltung des Kündigungsschutzgesetzes	KSchG
mehr als 10	Einrichtung eines Pausenraums	ArbStättV
mehr als 15	Gesetzlicher Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz	TzBfG
mindestens 20	Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte / sonst Abgabe	SGB IX
mehr als 20	Bildung eines Arbeitsschutzausschusses	ASiG
mehr als 20	Bestellung mindestens eines Sicherheitsbeauftragten	SGB IIV
mindestens 21	Betriebsrat umfasst drei Mitglieder, Sozialplan	BetrVG
mindestens 51	Betriebsrat umfasst fünf Mitglieder	BetrVG
mehr als 100	Einrichtung eines Sanitätsraums bei besonderen Unfallgefahren	ArbStättV
mindestens 101	Betriebsrat umfasst sieben Mitglieder, Bildung von Ausschüssen	BetrVG
mindestens 200	Freistellung eines Betriebsratmitglieds	BetrVG
mindestens 201	Betriebsrat umfasst neun Mitglieder, Bildung von Betriebsausschuss	BetrVG
mindestens 401	Betriebsrat umfasst elf Mitglieder	BetrVG
mindestens 501	Freistellung von zwei Betriebsratsmitgliedern, erweiterte Rechte	BetrVG

Quelle: Eigene Darstellung

**Abbildung 1: Bekanntheitsgrad arbeitsrechtlicher Schwellenwerte 1997
– in Prozent**



Quelle: FRIEDRICH und HÄGELE (1997, S. 122)

**Tabelle 2: Jährliche Kosten des Betriebsratstätigkeit nach Betriebsgröße
1992/93 in DM**

Regelung	Westdeutschland	Ostdeutschland
5 Arbeitnehmer (1 Betriebsratsmitglied)	8.300	6.150
10-19 Arbeitnehmer	9.390	7.500
21 Arbeitnehmer (3 Betriebsratsmitglieder)	20.500	15.200
51 Arbeitnehmer (5 Betriebsratsmitglieder)	38.800	28.740
151 Arbeitnehmer (7 Betriebsratsmitglieder)	62.500	46.240
300 Arbeitnehmer (9 Betriebsratsmitglieder; Freistellung eines Betriebsratsmitglieds)	148.000	113.230

Quelle: FRIEDRICH und HÄGELE (1997, S. 44)

Tabelle 3: Anteil der jährlichen Kosten des Betriebsratsstätigkeit an den Bruttolohn- und -gehaltskosten nach Betriebsgröße 1992/93 – in Prozent

Regelung	Produzierendes Gewerbe	Handwerk
21 Arbeitnehmer (3 Betriebsratsmitglieder)	1,8	2,1
51 Arbeitnehmer (5 Betriebsratsmitglieder)	1,3	1,6
151 Arbeitnehmer (7 Betriebsratsmitglieder)	0,8	1,4

Quelle: FRIEDRICH und HÄGELE (1997, S. 44)

Tabelle 4: Häufigkeit von Klagen und Abfindungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Betriebsgröße von 1998 bis 2003 – in Prozent

Betriebsgröße	Klagen gegen arbeitgeberseitige Kündigungen	Abfindungen falls	
		Beendigung allgemein	Arbeitgeberseitige Kündigung
1 – 5 Arbeitnehmer	7	2	4
5 – 9 Arbeitnehmer	13	4	8
10 – 19 Arbeitnehmer	13	9	15
20 – 99 Arbeitnehmer	23	7	19
100 – 499 Arbeitnehmer	24	15	30
500 und mehr Arbeitnehmer	28	25	38
Alle Betriebe	15	10	15

Quelle: PFARR et al. (2004, S. 60); BRADTKE und PFARR (2005, S. 46)

Tabelle 5: Ausgewählte arbeitsrechtliche Regelungen (Stand 2005)

Arbeitnehmer	Arbeitsrechtliche Regelung	Gesetz
mehr als 15	Gesetzlicher Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz	§ 8 TzBfG
mehr als 15	Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit	§ 15 BErzGG
mindestens 20	Beschäftigungspflicht für einen Schwerbehinderten, sonst Zahlung einer Ausgleichsabgabe in Höhe von monatlich 105 EUR	§ 71 SGB IX
mehr als 20	- Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen - Mündliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens - Beratung bei Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan	§§ 99, 110, 111 BetrVG
mehr als 20	Bildung eines Arbeitsschutzausschusses in Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachärzte für Arbeitssicherheit bestellt sind	§ 11 ASiG
mehr als 20	Anzeigepflicht bei Entlassung von mehr als fünf Arbeitnehmern bei der Arbeitsagentur	§ 17 KSchG
mehr als 20	Bestellung mindestens eines Sicherheitsbeauftragten	§ 22 SGB VII
mehr als 20	Keine Teilnahme mehr möglich am Lohnausgleichsverfahren	§ 10 LFZG
mindestens 21	Betriebsrat umfasst drei Mitglieder	§ 9 BetrVG

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 6: Anrechnung bestimmter Arbeitnehmer in ausgewählten arbeitsrechtlichen Regelungen (Stand 2005)

Gesetz	Teilzeitbeschäftigte (TZ)	Auszubildende	Minderjährige	Leiharbeiter/ befristet Beschäftigte
§ 8 TzBfG	1 TZ \triangleq 1 Arbeitnehmer (AN)	nein	ja	nein
§ 15 BErzGG	1 TZ \triangleq 1 AN	nein	ja	nein
§ 71 SGB IX	< 18 Std./W. \triangleq 0 AN ≥ 18 Std./W. \triangleq 1 AN	nein	ja	nur wenn über 8 Wochen beschäftigt
§§ 9, 99, 110, 111 BetrVG	1 TZ \triangleq 1 AN	ja	nein	nur wenn über 3 Monate beschäftigt
§ 17 KSchG	1 TZ \triangleq 1 AN	ja	ja	nein
§ 11 ASiG	≤ 20 Std./W. \triangleq 0,5 AN 20 - 30 Std./W. \triangleq 0,75 AN > 30 Std./W. \triangleq 1 AN	ja	ja	nein
§ 22 SGB VII	1 TZ \triangleq 1 AN	ja	ja	nein
§ 10 LFZG	≤ 10 Std./W. \triangleq 0 AN ≤ 20 Std./W. \triangleq 0,5 AN 20 - 30 Std./W. \triangleq 0,75 AN > 30 Std./W. \triangleq 1 AN	nein	ja	nein

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 7: Geltung von Gesetzen bei gleicher Beschäftigtenzahl aber unterschiedlicher Belegschaftsstruktur (Stand 2005)

	Arbeitnehmer						Gesetze						
	Vollzeit	TZ mit 21 Std./Woche	TZ mit 17 Std./Woche	Azubis über 18 Jahre	Azubis unter 18 Jahre	Leiharbeiter, seit 6 Monaten im Betrieb	TzBfr BErzGG (> 15)	SGB IX (ab 20)	BetrVG (> 20)	KSchG SGB VII (> 20)	ASiG (> 20)	LFZG (> 20)	
1. Fall	23						23	23	23	23	23	23	
2. Fall	10	13					23	23	23	23	19,75	19,75	
3. Fall	10		13				23	10	23	23	16,5	16,5	
4. Fall	16	3	4				23	19	23	23	20,25	20,25	
5. Fall	19			4			19	19	23	23	23	19	
6. Fall	19				4		19	19	19	23	23	19	
7. Fall	15			4	4		15	15	19	23	23	15	
8. Fall	10	10				3	20	23	23	20	17,5	17,5	
9. Fall	10		10			3	20	13	23	20	15	15	
10. Fall	16	3				4	19	23	23	19	18,25	18,25	

Quelle: Eigene Darstellung

Anhangstabelle: Arbeitsrechtliche Schwellenwerte (Stand 2005)

Ab ... Arbeitnehmer	Arbeitsrechtliche Regelung	Gesetz
1	Pflicht des Inhabers zur Auslage des Ladenschlussgesetzes und zur Führung eines Verzeichnisses über Sonn- und Feiertagsbeschäftigung	LadschlG
1	Betriebliche Voraussetzung für Anspruch auf Kurzarbeitergeld	SGB III
1 Ausländer ohne Aufenthaltstitel	Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder Geldstrafe für Entleiher bei Beschäftigung zu Arbeitsbedingungen, die in auffälligem Missverhältnis zu Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen	AÜG
1 Jugendlicher	Pflicht zur Bekanntgabe des Gesetzes und der Anschrift der Aufsichtsbehörde	JArbSchG
3	Einladung zur Wahlversammlung	BetrVG DV1WO
3	Einladung zur Betriebsversammlung, Vorschläge für Zusammensetzung des Wahlvorstands	BetrVG
3	Möglichkeit, die Abstimmung über die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats zu veranlassen	BetrVG
3	Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht, wenn 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand besteht	BetrVG
3	Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht, wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder kein Wahlvorstand gewählt wird	BetrVG
3	Antrag auf Ersetzung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht, wenn er seiner Pflicht, die Wahl unverzüglich einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen, nicht nachkommt	BetrVG
3	Berechtigung zur Wahlanfechtung	BetrVG
3	Anfechtungsberechtigung für Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer	MitbestG
3	Anfechtungsberechtigung für Wahl der Delegierten	MitbestG
3	Berechtigung zur Anfechtung der direkten Wahl	MontanMitbestGErgG
3	Berechtigung zur Anfechtung der Delegiertenwahl	MontanMitbestGErgG
3	Gültigkeit des Wahlvorschlags (Seebetrieb)	BetrVG
3	Antrag auf Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht (Seebetrieb)	BetrVG
3	Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstands durch den Kapitän, wenn eine Bordversammlung nicht stattfinden kann (Seebetrieb)	BetrVG
3 Jugendliche	Pflicht zum Anbringen eines Aushangs über Arbeitszeiten und Pausen	JArbSchG
3 leitende Angestellte	Einladung zur Versammlung für die Wahl eines Wahlvorstands	SprAuG
3 leitende Angestellte	Anfechtungsberechtigung	SprAuG
mehr als 3	Aushang des Mutterschutzgesetzes erforderlich	MuSchG
mehr als 4	Befreiung von der Pflicht zur Bestellung des Beauftragten für den Datenschutz entfällt	BDSG
je 5	1 Waschstelle	ArbStättV
5	Betriebsratfähigkeit	BetrVG
5	Zahl der Betriebsratsmitglieder (gestaffelt nach der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb)	BetrVG
5	Betriebsrat wird in vereinfachtem Wahlverfahren gewählt	BetrVG
5	Wahl einer Bordvertretung (Schiff)	BetrVG

5	Zahl der Vertreter (gestaffelt nach der Anzahl der Besatzungsmitglieder auf dem Schiff) (Schiff)	BetrVG
5	Zahl der Seebetriebsratsmitglieder (gestaffelt nach der Anzahl der Besatzungsmitglieder im Betrieb) (Seebetrieb)	BetrVG
5 Jugendliche	Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen	BetrVG
5 Jugendliche	Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter (gestaffelt nach der Anzahl der in § 60 I BetrVG genannten Arbeitnehmer im Betrieb), vereinfachte Wahl	BetrVG & BetrVG DV1WO
5 Schwerbehinderte	Wahl einer Vertrauensperson und eines Stellvertreters	SGB IX
mehr als 5	Getrennte Toiletten (bei verschiedenen Geschlechtern)	ArbStättV
mehr als 5	Toilettenräume ausschließlich für Betriebsangehörige	ArbStättV
mehr als 5	Abdruck der §§ 611a, 611b, 612a BGB, § 61b ArbGG ist auszulegen oder aufzuhängen	BGB & ArbGG
mehr als 5	Einberufung zum Wehrdienst ist nicht mehr wichtiger Grund für eine Kündigung gegenüber unverheirateten Arbeitnehmern	ArbPISchG
mehr als 5	Geltung des Kündigungsschutzgesetzes für vor dem 1.1.2004 begonnene Arbeitsverhältnisse	KSchG
mehr als 5	Sind in einem Betrieb mindestens 9 Delegierte zu wählen, entfällt auf die in § 3 I Nr. 1 MitbestG bezeichneten Arbeitnehmer und die leitenden Angestellten mindestens je ein Delegierter	MitbestG
mehr als 5	Kein Einstellungszuschuss für Arbeitgeber bei Neugründungen mehr	SGB III
mehr als 5 Ausländer ohne Aufenthaltstitel	Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe für den Entleiher	AÜG
mehr als 5 Ausländer ohne Genehmigung	Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe bei Beschäftigung für mindestens 30 Kalendertage	SGB III
10	Besondere Waschräume	ArbStättV
mehr als 10	Errichtung eines Pausenraums	ArbStättV
mehr als 10	Geltung des Kündigungsschutzgesetzes für ab dem 1.1.2004 begonnene Arbeitsverhältnisse	KSchG
mehr als 10	Keine Befreiung mehr von der Dokumentationspflicht	ArbSchG
10 leitende Angestellte	Wahl von Sprecherausschüssen	SprAuG
10 leitende Angestellte	Zahl der Sprecherausschussmitglieder (gestaffelt nach der Anzahl der leitenden Angestellten)	SprAuG
10 leitende Angestellte	Möglichkeit der Bildung eines Unternehmenssprecherausschusses	SprAuG
10 leitende Angestellte	Leitende Angestellte gelten nicht mehr als solche des räumlich nächstgelegenen Betriebs desselben Unternehmens, der die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt	SprAuG
mehr als 15	Toilettenräume	ArbStättV
mehr als 15	Voraussetzung für Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	BErzGG
mehr als 15	Gesetzlicher Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz	TzBfG
je 20	1 Dusche mit fließendem kaltem und warmem Wasser	ArbStättV
20	Pflicht zur Bestellung eines Beauftragten für den Datenschutz bei anderer als automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten	BDSG
20	Beschäftigungspflicht für einen Schwerbehinderten, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 105 Euro	SGB IX
mehr als 20	Vorhandensein von Krankentragen	ArbStättV
mehr als 20	Bildung eines Arbeitsschutzausschusses aus Arbeitgeber, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Sicherheitsbeauftragten in Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachärzte für Arbeitssicherheit bestellt sind	ASiG

mehr als 20	Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem Anteil im Betriebsrat vertreten sein	BetrVG
mehr als 20	Unterzeichnung des Wahlvorschlags durch 2 Arbeitnehmer genügt nicht mehr	BetrVG
mehr als 20	Pflicht zur Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens mindestens einmal im Kalendervierteljahr nach Abstimmung mit dem Betriebsrat, kann auch mündlich erfolgen	BetrVG
mehr als 20	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen	BetrVG
mehr als 20	Beratung bei Interessenausgleich und Sozialplan	BetrVG
mehr als 20	Arbeitsgericht kann auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen	BetrVG
mehr als 20	Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen, Betriebsänderungen (Zustimmung des Betriebsrats zu Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung)	BetrVG
mehr als 20	Voraussetzung für Zulässigkeit einer einzelvertraglichen Verkürzung der Kündigungsfristen entfällt	BGB
mehr als 20	Voraussetzung für Zulässigkeit einer einzelvertraglichen Verkürzung der Kündigungsfristen entfällt	HAG i.V.m. BGB
mehr als 20	Arbeitgeber muss Entlassung von mehr als 5 Arbeitnehmern bei Arbeitsagentur anzeigen	KSchG
mehr als 20	Erstattungsansprüche des Arbeitgebers entfallen	LFZG
mehr als 20	Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei Kündigung Älterer	SGB III
mehr als 20	Anspruch auf Kurzarbeitergeld ungeachtet der Voraussetzungen nach S. 1, wenn bei min. 20% der Arbeitnehmer trotz Arbeitsausfalls Entlassungen vermieden werden können besteht nicht mehr	SGB III
mehr als 20	Bestellung von Sicherheitsbeauftragten unter Mitwirkung des Betriebsrats	SGB VII
mehr als 20 leitenden Angestellte	Unterzeichnung des Wahlvorschlags durch 2 leitende Angestellte genügt nicht mehr	SprAuG
30	Bundesregierung ist nicht mehr ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrats die Ausgleichsabgabe unter bestimmten Voraussetzungen herabzusetzen oder zu erlassen	SGB IX
40	Beschäftigungspflicht für 2 Schwerbehinderte, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 180 Euro, bei einem beschäftigten Schwerbehinderten 105 Euro	SGB IX
mehr als 40	Keine Minderung mehr der Erstattungsforderung um 2/3	SGB III
50	Erlaubnis für Arbeitnehmerüberlassung zur Vermeidung von Kurzarbeit/Entlassungen wird benötigt	AÜG
mehr als 50	Wegfall des Anspruchs des Arbeitgebers auf Leistungen bei Altersteilzeit	AltTZG
mehr als 50	Unwiderlegliche Vermutung, dass Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, entfällt	AltTZG
mehr als 50	Bereitstellung mindestens eines Sanitätsraums oder eines vergleichbaren Einrichtung	ArbStättV
mehr als 50	Einrichtung von Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung während der Arbeitszeit	BetrVG
50 Schwerbehinderte	Kein vereinfachtes Wahlverfahren mehr	SGB IX
51	Vereinbarung über vereinfachtes Wahlverfahren möglich	BetrVG
51	Bei Vereinbarung des vereinfachten Wahlverfahrens richtet sich das Verfahren nach § 36	BetrVG DV1WO
je 60	1 Delegierter	MontanMitbestGErgG

60	§ 112 IV und V findet bei Betriebsänderung, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, nur Anwendung, wenn 20% bzw. mindestens 37 Arbeitnehmer entlassen werden.	BetrVG
60	§ 112 IV und V findet bei Betriebsänderung, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, nur Anwendung, wenn 20% bzw. mindestens 6 Arbeitnehmer entlassen werden keine Anwendung mehr.	BetrVG
60	Arbeitgeber muss Entlassung von 10 % der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmern bei Arbeitsagentur anzeigen	KSchG
60	Beschäftigungspflicht für 3 Schwerbehinderte, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 260 Euro, bei zwei beschäftigten Schwerbehinderten 180 Euro, bei einem beschäftigten Schwerbehinderten 105 Euro	SGB IX
mehr als 60	Keine Minderung mehr der Erstattungsforderung um 1/3	SGB III
70	Beschäftigungspflicht für 4 Schwerbehinderte, je angefangene 20 Arbeitsplätze erhöht sich die Beschäftigungspflicht um einen Schwerbehinderten, sonst gestaffelte Ausgleichsabgabe	SGB IX
je 90	1 Delegierter	MitbestG
100	Antrag auf Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums	EBRG
mehr als 100	Einrichtung eines Sanitätsraums, wenn mit besonderen Unfallgefahren zu rechnen ist	ArbStättV
mehr als 100	Kein vereinfachtes Wahlverfahren mehr möglich	BetrVG
mehr als 100	Bildung eines Wirtschaftsausschusses	BetrVG
mehr als 100	Möglichkeit der Bildung von Ausschüssen durch Betriebsrat, Übertragung von Aufgaben	BetrVG
mehr als 100	Betriebsrat kann bestimmte Aufgaben an Arbeitsgruppen übertragen	BetrVG
mehr als 100	Ablehnung der Vorschläge des Betriebsrats bedarf der schriftlichen Begründung durch Arbeitgeber	BetrVG
200	1 Betriebsratmitglied muss ohne Minderung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden (Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder gestaffelt nach Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb)	BetrVG
mehr als 200	Betriebsrat bildet Betriebsausschuss wenn er neun oder mehr Mitglieder hat - bestehend aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und weiteren Ausschussmitgliedern -, der die laufenden Geschäfte führt	BetrVG
mehr als 200 Schwerbehinderte	Heranziehung eines gewählten stellvertretenden Mitglieds zu bestimmten Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	SGB IX
mehr als 200 Schwerbehinderte	Freistellung der Vertrauensperson	SGB IX
250	§ 112 IV und V findet bei Betriebsänderung, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, nur Anwendung, wenn 15% bzw. mindestens 60 Arbeitnehmer entlassen werden sollen.	BetrVG
mehr als 250	Wählbarkeit zum Seebetriebsrat richtet sich nach § 115 II Nr. 2 (Seeschiff-fahrtsunternehmen)	BetrVG
mehr als 300	Betriebsrat kann zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen	BetrVG
500	Arbeitgeber muss Entlassung von 30 oder mehr Arbeitnehmer bei Arbeitsagentur anzeigen	KSchG
500	§ 112 IV und V findet bei Betriebsänderung, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, nur Anwendung, wenn 10% bzw. mindestens 60 Arbeitnehmer entlassen werden sollen.	BetrVG
500	Vorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat finden Anwendung (für Aktiengesellschaften, die vor dem 10.8.1994 eingetragen worden sind, gilt dies nur, wenn sie Familiengesellschaften sind)	BetrVG
mehr als 500	Pflicht zur Bildung eines Aufsichtsrats	BetrVG
mehr als 500	Anwendung des § 76 (Arbeitnehmer-Vertretung im Aufsichtsrat), wenn ein Aufsichtsrat besteht	BetrVG

mehr als 500	Anwendung des § 76 (Arbeitnehmer-Vertretung im Aufsichtsrat), wenn ein Aufsichtsrat besteht	BetrVG
mehr als 500	Betriebsrat kann Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen verlangen	BetrVG
mehr als 500	Arbeitnehmer der Kommanditgesellschaft gelten nicht als Arbeitnehmer des persönlich haftenden Gesellschafters	MitbestG
1.000	Voraussetzung für gemeinschaftsweite Tätigkeit	EBRG
1.000	Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen	EBRG
1.000	Arbeitgeber kann eine Betriebskrankenkasse einrichten	SGB V
1.000	Voraussetzung für die Errichtung einer Innungskrankenkasse	SGB V
mehr als 1.000	Einrichtung mindestens eines Sanitätsraums oder einer vergleichbaren Einrichtung	ArbStättV
mehr als 1.000	Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten, dies ist mit Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat abzustimmen	BetrVG
mehr als 1.000	Anwendbarkeit des Gesetzes	MontanMitbestG
mehr als 2.000	Anwendbarkeit des Gesetzes (In Unternehmen mit bestimmter Rechtsform wie AG und GmbH haben die Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte; der Aufsichtsrat setzt sich aus je 6 Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen)	MitbestG
mehr als 2.000	Kennzeichnung des Unternehmenszwecks des Konzerns	MontanMitbestGergG
mehr als 8.000	Nicht mehr grundsätzlich Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch Delegierte	MitbestG
mehr als 8.000	Nicht mehr grundsätzlich unmittelbare Wahl der Aufsichtsratsmitglieder	MitbestG
mehr als 8.000	Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer grundsätzlich durch Delegierte	MontanMitbestGergG
mehr als 8.000	Wahl der Aufsichtsratsmitglieder nicht mehr grundsätzlich in unmittelbarer Wahl	MontanMitbestGergG
mehr als 10.000	Je nach Prozentzahl der Arbeitnehmer in einem Mitgliedsstaat bestimmte Anzahl von zusätzlichen Vertretern	EBRG
mehr als 10.000	Zusammensetzung des Aufsichtsrats: nicht mehr je 6 Mitglieder der Anteilseigner und der Arbeitnehmer	MitbestG
mehr als 10.000	Zusammensetzung des Aufsichtsrats: je 8 Mitglieder der Anteilseigner und der Arbeitnehmer	MitbestG
mehr als 20.000	Zusammensetzung des Aufsichtsrats: je 10 Mitglieder der Anteilseigner und der Arbeitnehmer	MitbestG
5%	Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer (Thema muss von Betriebsrat innerhalb von 2 Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung gesetzt werden)	BetrVG
1/20	Antrag auf Abstimmung der Form der Wahl	MitbestG
1/20	Antrag auf Abstimmung über Form der Wahl	MontanMitbestGergG
1/20 bzw. 50 der leitenden Angestellten	Unterzeichnung der Wahlvorschläge für Aufsichtsratsmitglied der leitenden Angestellten	MitbestG
1/10	Arbeitnehmer bleiben für Errechnung der für die Antragstellung und Beschlussfassung erforderlichen Zahl von Arbeitnehmern nicht mehr außer Betracht	MontanMitbestGergG
1/10 bzw. 100	Unterzeichnung des Wahlvorschlags	BetrVG
1/10 bzw. 100	Unterzeichnung der Wahlvorschläge für Delegierte	MitbestG
1/10 bzw. 100	Unterzeichnung der Wahlvorschläge für Delegierte	MontanMitbestGergG

1/5	Antrag auf Beschluss des Widerrufs der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer zum Aufsichtsratsmitglied	BetrVG
1/5 bzw. 100	Unterzeichnung des Wahlvorschläge für Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer	MontanMitbestGErgG
1/5 bzw. 100	Unterzeichnung des Wahlvorschläge für Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer	MitbestG
1/4	Verpflichtung des Betriebsrats, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen	BetrVG
1/4	Antrag beim Arbeitsgericht auf Ausschluss eines Gesamtbetriebsratsmitglieds wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten	BetrVG
1/4	Antrag auf Ausschluss eines Konzernbetriebsratsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung	BetrVG
1/4	Antrag beim Arbeitsgericht auf Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder auf Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten	BetrVG
25% Schwerbehinderte	Integrationsunternehmen	SGB IX
1/4 Schwerbehinderte	Antrag zum Beschluss des Widerspruchsausschusses auf Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson	SGB IX
1/4 der leitenden Angestellten	Antrag beim Arbeitsgericht auf Ausschluss eines Mitglieds oder Auflösung des Sprecherausschusses	SprAuG
1/4 der leitenden Angestellten	Antrag beim Arbeitsgericht auf Ausschluss eines Mitglieds aus dem Gesamtsprecherausschusses	SprAuG
1/4 der leitenden Angestellten	Antrag beim Arbeitsgericht auf Ausschluss eines Mitglieds aus dem Konzernsprecherausschuss	SprAuG
1/3	Betroffenheit von Entgeltausfall ist Voraussetzung für die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls	SGB III
50%	Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung	TVG
1/2	Erforderliche Beteiligung am Beschluss über die Wahl	MontanMitbestGErgG
3/4	Antragsberechtigung für die Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds der Arbeitnehmer	MontanMitbestGErgG
3/4	Antragsberechtigung für Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds der Arbeitnehmer	MitbestG
3/4 der leitenden Angestellten	Antragsberechtigung für Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds der leitenden Angestellten	MitbestG

Quelle: JUNKER und DIETRICH (2003), eigene Darstellung

LITERATUR

- ADDISON, JOHN T., CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (2001), Works councils in Germany: their effects on establishment performance. *Oxford Economic Papers* 53, S. 659-694.
- ALEWELL, DOROTHEA und MONIKA SCHLACHTER (2000), Arbeitsrechtliche Schwellenwerte als Barriere gegen eine gleichmäßigere Verteilung von Arbeitsvolumina? Überlegungen aus arbeitsrechtlicher und ökonomischer Sicht. In: DOROTHEA ALEWELL (Hrsg.), *Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden: Personalwirtschaftliche Überlegungen zur Verteilung von Arbeitsvolumina*, Frankfurt am Main: Peter Lang, S. 151-188.
- ANASTASIA, BRUNO (1999), I vantaggi competitivi della piccola impresa nell'utilizzo del fattore lavoro: formazione, costi, obblighi e norme, in: FABRIZIO TRAU' (Hrsg.), *La questione dimensionale nell'industria Italiana*, Bologna: il Mulino.
- BAUER, THOMAS, STEFAN BENDER und HOLGER BONIN (2004), Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments. IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Nr. 1105, Bonn.
- BIELENSKI, HARALD, JOSEF HARTMANN, HEIDE PFARR und HARTMUT SEIFERT (2003), Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Wahrnehmung und Wirklichkeit. Neue empirische Befunde über Formen, Ablauf und soziale Folgewirkungen. *Arbeit und Recht* 51, S. 81-91.
- BOERI, TITO und JUAN F. JIMENO (2003), The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement. *European Economic Review* 49, S. 2057-2077.
- BOOCKMANN, BERNHARD und TOBIAS HAGEN (2001), The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Discussion Paper Nr. 01-33, Mannheim.
- BRADTKE, MARKUS und HEIDE PFARR (2005), Belastet das Arbeitsrecht kleine und mittelgroße Unternehmen? *Wirtschaftsdienst* 85, S. 39-47.
- BURGERT, DERIK (2005), The Impact of German Job Protection Legislation on Job Creation in Small Establishments – An Application of the Regression Discontinuity Design. Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Lüneburg, FFB-Diskussionspapier Nr. 49, Lüneburg.
- DIHT (1998), Impulse für den Arbeitsmarkt – Beschäftigungswirkungen arbeitsmarktrelevanter Gesetzeswirkungen: Ergebnisse einer DIHT-Umfrage im Frühsommer 1998, Bonn.
- DIERY, HARTMUTH, HANS-JOACHIM SCHUBERT und KLAUS J. ZINK (1997), Die Eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben aus der Sicht von Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 30, S. 442-454.

- ELLGUTH, PETER und SUSANNE KOHAUT (2005), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. WSI-Mitteilungen 58, S. 398-403.
- ENDRES, ESTHER (2003), Schwellenwertregelungen im Arbeitsrecht – Verfassungsrechtliche und rechtspolitische Fragen. Arbeits- und Sozialrecht Band 74, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- IW (2003), Kündigungsschutz: Nur kosmetische Korrekturen. Iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 17, S. 2.
- FRIEDRICH, WERNER und HELMUT HÄGELE (1997), Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen, Studien der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik Band 20.
- GARIBALDI, PIETRO, LIA PACELLI und ANDREA BORGARELLO (2003), Employment Protection Legislation and the Size of Firms, IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Nr. 787, Bonn.
- JAHN, ELKE und CLAUS SCHNABEL (2003), Bestandsschutz durch Abfindungen: Höhere Rechtssicherheit und Effizienz. Wirtschaftsdienst 83, S. 219-223.
- JUNKER, ABBO (2004), Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Gutachten B zum 65. Deutschen Juristentag Bonn 2004, München: Verlag C.H.Beck.
- JUNKER, ABBO und UTE DIETRICH (2003), Schwellenwerte in arbeitsrechtlichen Gesetzen. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 20, S. 1057-1068.
- KÖLLING, ARND, CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (2001), Bremst das Schwerbehindertengesetz die Arbeitsplatzdynamik in Kleinbetrieben? Eine empirische Untersuchung mit Daten des IAB-Betriebspanels, in: LUTZ BELLMANN et al. (Hrsg.), Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 251, S. 183-205.
- KOLLER, LENA, CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (2005), Arbeitsrechtliche Schwellenwerte und betriebliche Arbeitsplatzdynamik: Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes. Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Diskussionspapier Nr. 38, Nürnberg.
- KUGLER, ADRIANA und GIOVANNI PICA (2005), Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform. IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Nr. 1743, Bonn.
- NIEDENHOFF, HORST-UDO (1994), Die Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes. Köln: Deutscher Instituts-Verlag
- NIEDENHOFF, HORST-UDO (1999), Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber, Kosten des Betriebsverfassungsgesetzes, Betriebsrats- und Sprecherausschuss-wahlen, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- NIEDENHOFF, HORST-UDO (2005), Die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus den Jahren 2003/2004, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

- PFARR, HEIDE, KAREN ULLMANN, MARCUS BRADTKE, JULIA SCHNEIDER, MARTIN KIMMICH und SILKE BOTHFELD (2005), Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit: Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München und Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- SCHANK, THORSTEN, CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (2004), Works councils - sand or grease in the operation of German firms? Applied Economics Letters 11, S. 159-161.
- SCHIEFER, BERND (2002), Keine Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Ermittlung von Schwellenwerten im Betriebsverfassungsgesetz. Der Betrieb 34, S. 1774-1777.
- TATTARA, GIUSEPPE (1999), Perche´le piccole imprese non diventano grandi? I lacci posti dalle "regole del lavoro". Economia e Societa` Regionale 17, S. 5-30.
- TORRINI, ROBERTO und FABIANO SCHIVARDI (2004), Threshold effects and firm size: The case of firing costs. Meeting Papers 445, Society for Economic Dynamics, New York.
- VERICK, SHER (2004), Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany. IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Nr. 991, Bonn.
- WAGNER, JOACHIM, CLAUS SCHNABEL und ARND KÖLLING (2001a), Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzschaffung in Kleinbetrieben?, in: DETLEV EHRIG und PETER KALMBACH (Hrsg.), Weniger Arbeitslose – aber wie? Gegen Dogmen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Marburg: Metropolis, S. 177-198.
- WAGNER, JOACHIM, CLAUS SCHNABEL und ARND KÖLLING (2001b), Threshold Values in German Labor Law and Job Dynamics in Small Firms: The Case of the Disability Law, ifo Studien 47, S. 65-75.

In der Diskussionspapierreihe sind zuletzt erschienen:

Recently published Discussion Papers:

40	Koller, L.	Arbeitsrechtliche Schwellenwerte – Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit	12/2005
39	Heckmann, M. Schnabel, C.	Überleben und Beschäftigungsentwicklung neu gegründeter Betriebe	12/2005
38	Koller, L. Schnabel, C. Wagner, J.	Arbeitsrechtliche Schwellenwerte und betriebliche Arbeitsplatzdynamik: Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes	08/2005
37	Schnabel, C. Wagner, J.	Who are the workers who never joined a union? Empirical evidence from Germany	07/2005
36	Niederalt, M.	Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland	06/2005
35	Lutz, R.	Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen	05/2005
34	Schnabel, C.	Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung	05/2005
33	Lutz, R.	Produktivitätseffekte betrieblicher Zusatzleistungen	04/2005
32	Addison, J.T., Schank, T., Schnabel, C., Wagner, J.	Do Works Councils Inhibit Investment?	01/2005
31	Schnabel, C., Wager, J.	Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03	01/2005
30	Brixy, U., Kohaut, S., Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? Empirical analyses on job quality in start-ups	11/2004

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:

<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:

<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>