

Arbeits- und Sozialrecht | 29.03.2012 | Lesezeit 3 Min.

Von Mutterschutz bis Mitbestimmung

Wenn ein Betrieb neue Mitarbeiter einstellt, ist das grundsätzlich eine gute Sache. Doch das zusätzliche Personal kann die Beachtung aufwendiger Regelungen nach sich ziehen. Bemühungen, das Vorschriften-Dickicht zu entwirren, sind bisher nicht sonderlich weit gediehen.

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht vereint eine Fülle von Bestimmungen und nicht wenige davon muten durchaus skurril an: So muss etwa jedes Unternehmen, das mindestens vier weibliche Arbeitskräfte beschäftigt, das Mutterschutzgesetz gut sichtbar aushängen – und zwar unabhängig davon, ob die Frauen im gebärfähigen Alter sind oder nicht. Auch ab fünf, sechs, elf, 16 oder 20 Mitarbeitern treten jeweils neue Bestimmungen in Kraft – zum Kündigungsschutz, zur Teilzeitarbeit oder zur Beschäftigung von Behinderten (Tableau).

Weil vor allem junge Unternehmen die Kosten, die mit dem Überschreiten der jeweiligen sozialpolitischen Schwellenwerte verbunden sind, häufig nicht stemmen können, verzichten viele auf eigentlich notwendige Neueinstellungen. Ganz erheblich sind beispielsweise die Kosten, die eine Firma mit Betriebsrat und 199 Angestellten aufwenden muss, sobald sie eine zusätzliche Kraft einstellt:

Sobald ein Unternehmen 200 Beschäftigte hat, ist es gesetzlich verpflichtet, mindestens ein

Betriebsratsmitglied bei vollem Gehalt von der Arbeit freizustellen.

Da beim Erreichen der 200er-Grenze also eine Arbeitskraft dem Produktionsprozess verloren geht, müssten Unternehmen in diesem Fall gleich zwei neue Mitarbeiter rekrutieren, um die zusätzlich benötigte Arbeitskraft unterm Strich auch tatsächlich zu erhalten.

Sozialpolitische Schwellenwerte

Unternehmen müssen ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl folgende gesetzliche Auflagen und Regelungen beachten

Arbeitsrecht darunter Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Europäisches Betriebsratsgesetz (EBRG), Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG), Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Lohnfortzahlungsgesetz (LohnfortzG)

Sozialrecht darunter Sozialgesetzbuch (SGB), Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Arbeitsschutzrecht darunter Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

- ab 1 Mitarbeiter
 - Teilnahme an den Ausgleichsverfahren U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, AAG § 1 Abs. 1) und U2 (Mutter-schaftsaufwendungen, AAG § 1 Abs. 2)
 - Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung; Schwellenwerte variieren je nach Berufsgenossenschaft (ASiG §§ 2 und 5)
- ab 5 Mitarbeitern
 - Betriebsrat: 1 Mitglied, vereinfachte Wahl möglich (BetrVG §§ 1, 9, und 14a)
- ab 6
 - Kündigungsschutzgesetz gilt für vor 2004 begonnene Arbeitsverhältnisse; Teilzeitkräfte zählen mindestens zur Hälfte (KSchG § 23)
- ab 11
 - Kündigungsschutzgesetz gilt für ab Januar 2004 begonnene Arbeitsverhältnisse (KSchG § 23)
 - Beschäftigte, die nicht in Büros arbeiten, haben Anspruch auf einen Pausenraum; Teilzeitkräfte zählen voll (ArbStättV § 6)
- ab 16
 - Anspruch auf Teilzeitarbeitsplatz (TzBfG § 8), bei Schwellenwert zählen Teilzeitkräfte voll
 - Anspruch auf Arbeitszeitverringerung im Rahmen der Elternzeit (BEEG § 15 Abs. 7)
 - Anspruch auf Freistellung für die Pflege eines nahen Angehörigen (PflegeZG § 3)
- ab 20
 - Beschäftigungspflicht für einen Schwerbehinderten, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 105 Euro (9. SGB § 71)
- ab 21
 - Betriebsrat: 3 Mitglieder (BetrVG § 9)
 - Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem Anteil im Betriebsrat vertreten sein (BetrVG § 15 II)
 - Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung, Ein- und Umgruppierung und Versetzung (BetrVG § 99 I)
 - Mündliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mindestens einmal im Kalendervierteljahr in Abstimmung mit dem Betriebsrat (BetrVG § 110 II)
 - Beratung bei Betriebsänderungen, bei Interessenausgleich und beim Sozialplan (BetrVG §§ 111, 112)
 - Arbeitgeber muss Entlassung von mehr als 5 Arbeitnehmern bei der BA anzeigen (KSchG § 17)
 - Bestellung mindestens eines Sicherheitsbeauftragten unter Mitwirkung des Betriebsrats (7. SGB § 22)
 - Bildung eines Arbeitsschutzausschusses aus Arbeitgeber, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragtem in Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind (ab 20,5 Beschäftigte; ASiG § 11)
- ab 40
 - Beschäftigungspflicht für 2 Schwerbehinderte, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 180 Euro; bei einem beschäftigten Schwerbehinderten 105 Euro (9. SGB §§ 71, 77)
- ab 51
 - Betriebsrat: 5 Mitglieder (BetrVG § 9)
 - Wahlvorstand und Arbeitgeber können zweistufiges Wahlverfahren vereinbaren (BetrVG § 14a Abs. 5)
- ab 60
 - Arbeitgeber muss Entlassung von 10 Prozent der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmern bei der BA anzeigen (KSchG § 17)
 - Grundsätzlich sind 5 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen (9. SGB § 71)

- ab 101 Mitarbeitern
 - Betriebsrat: 7 Mitglieder (BetrVG § 9)
 - Betriebsratsausschüsse möglich; Betriebsrat kann bestimmte Aufgaben an Arbeitsgruppen übertragen (BetrVG § 28)
 - Wirtschaftsausschuss (BetrVG § 106)
 - Arbeitgeber muss Vorschläge des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung mit diesem beraten und Ablehnungen begründen (BetrVG § 92a)
 - Heranziehung eines Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Aufgaben (9. SGB § 95 Abs. 1)
- ab 200
 - Freistellung eines Betriebsratsmitglieds von der Arbeit ohne Minderung des Entgelts (BetrVG § 38)
 - Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen müssen freigestellt werden (9. SGB § 96 Abs. 4)
- ab 201
 - Betriebsrat: 9 Mitglieder (BetrVG § 9)
 - Betriebsrat bildet einen Betriebsausschuss aus dem Vorsitzenden, dessen Stellvertreter und weiteren Mitgliedern, der die laufenden Geschäfte führt (BetrVG § 27)
- ab 301
 - Anspruch des Betriebsrats auf Berater/Experten bei Betriebsänderungen (BetrVG § 111)
- ab 401
 - Betriebsrat: 11 Mitglieder (BetrVG § 9)
- ab 500
 - Arbeitgeber muss Entlassung von 30 oder mehr Arbeitnehmern bei der BA anzeigen (KSchG § 17)
- ab 501
 - Freistellung von mindestens 2 Betriebsratsmitgliedern (BetrVG § 38)
 - Pflicht zur Bildung eines Aufsichtsrats und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei AG, KGaA, GmbH, VVaG, e.G. (DrittelbG § 1)
 - Betriebsrat kann Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen verlangen (BetrVG § 95 II)
- ab 701
 - Betriebsrat: 13 Mitglieder (BetrVG § 9)
- ab 901
 - Freistellung von mindestens 3 Betriebsratsmitgliedern (BetrVG § 38)
- ab 1.000
 - Vierteljährliche grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in EU-weit tätigen Unternehmen (EBRG §§ 1, 3)
- ab 1.001
 - Betriebsrat: 15 Mitglieder (BetrVG § 9)
 - Schriftliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens; dies ist mit Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat abzustimmen (BetrVG § 110 I)
- ab 1.501
 - Betriebsrat: 17 Mitglieder (BetrVG § 9), Freistellung von mindestens 4 Betriebsratsmitgliedern (BetrVG § 38)
- ab 2.001
 - Betriebsrat: 19 Mitglieder (BetrVG § 9), Freistellung von mindestens 5 Betriebsratsmitgliedern (BetrVG § 38)
 - Je angefangene 500 Arbeitnehmer erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder um 2; ab 5.100 je 1.000 und ab 9.001 Beschäftigten je 3.000 Arbeitnehmer (BetrVG § 9)
 - Je angefangene 1.000 Arbeitnehmer Freistellung eines weiteren Betriebsratsmitglieds; ab 10.001 Beschäftigten je 2.000 Arbeitnehmer (BetrVG § 38)
 - In Unternehmen mit Kapital-Rechtsform wie AG und GmbH haben die Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte (MitbestG § 1)
 - Aufsichtsrat: je 6 Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer (MitbestG § 7 I); ab 10.001 Beschäftigten je 8 Vertreter

Die Arbeits- und Sozialregeln sind für viele Firmen derart komplex, dass sie nur schwer den Überblick behalten. Allein das Betriebsverfassungsgesetz mit seinen vielfältigen Informations- und Mitwirkungspflichten erfordert fast immer eine detaillierte juristische Beratung. Kleinbetriebe, die keine Rechtsabteilung haben, müssten diese dann für teures Geld zukaufen.

Immer wieder gab es in der Vergangenheit Bestrebungen und Absichtsbekundungen, das Arbeits- und Sozialrecht zu entstauben, allerdings ohne großen Erfolg. Zuletzt wurden die Gesetze vor acht Jahren durchforstet – damals wurde der Schwellenwert beim Kündigungsschutz für neu eingestellte Beschäftigte von sechs auf elf Mitarbeiter angehoben. Seitdem gelten für Betriebe mit dieser Mitarbeiterzahl jedoch unterschiedliche Kündigungsschutzregelungen – je nachdem, ob die Beschäftigten vor oder nach dem 1. Januar 2004 unter Vertrag genommen wurden.

Wie bei allen Arbeits- und Sozialregeln gibt es auch beim Kündigungsschutz verschiedene Auffassungen. Aus Sicht der Gewerkschaften sollten die Schutzgesetze bereits ab einem Mitarbeiter greifen. Für Kleinbetriebe dagegen wäre es günstiger, wenn sie die Regelungen erst ab einer größeren Belegschaft beachten müssten – beispielsweise ab 20 Angestellten. Dies würde auch einen positiven Beschäftigungseffekt nach sich ziehen: Firmen, die wissen, dass sie Angestellte in wirtschaftlichen Krisensituationen entlassen können, wagen eher eine großzügige Personalplanung, stellen also mutiger neue Mitarbeiter ein.

Doch nicht nur die komplizierte Rechtslage zum Kündigungsschutz bereitet vielen Unternehmen Kopfzerbrechen; auch der uneinheitlich gefasste Beschäftigtenbegriff sorgt für Verwirrung. Im Betriebsverfassungsgesetz beispielsweise werden Auszubildende bei der Ermittlung der Schwellenwerte mitgezählt, im Kündigungsschutzgesetz dagegen nicht.

Inkonsequenz herrscht ebenso bei der Behandlung der Teilzeitmitarbeiter: Im Betriebsverfassungsgesetz zählen sie als volle Arbeitskräfte, beim Kündigungsschutz wird ihre Leistung nur anteilig gemäß der Arbeitszeit berücksichtigt – mindestens jedoch als halbe Stelle.

Und damit nicht genug: Neben den vielen, teils widersprüchlichen arbeits- und sozialrechtlichen Hürden gibt es noch weitere verwirrende Schwellenwertregelungen. So sieht das Bundesdatenschutzgesetz für Unternehmen die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten und eine Meldepflicht vor, sobald zehn und mehr Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Bei der Verarbeitung auf Papier dagegen ist der Datenschutzbeauftragte erst ab 20 damit betrauten Mitarbeitern erforderlich.

Kernaussagen in Kürze:

- Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht vereint eine Fülle von Bestimmungen und nicht wenige davon muten durchaus skurril an.
- Sobald ein Unternehmen 200 Beschäftigte hat, ist es gesetzlich verpflichtet, mindestens ein Betriebsratsmitglied bei vollem Gehalt von der Arbeit freizustellen.
- Somit müsste ein Unternehmen, welches die 200er-Grenze erreicht, gleich zwei neue Mitarbeiter einstellen, um zusätzliche Arbeitskraft im Produktionsprozess einzubringen.