



Existenzgründer im Fokus: Schwellenwerte für Ihr Unternehmen beachten!

Ein Unternehmen zu “gründen” ist nicht schwer. Ist das Unternehmensschiff jedoch erst einmal zu Wasser gelassen, so stellt das **deutsche Arbeitsrecht** einige Klippen auf, die der **Inhaber oder der Geschäftsführer umschiffen** muss.

Dabei gilt es unter anderem, die so genannten **arbeitsrechtlichen Schwellenwerte** zu beachten. Wächst und gedeiht Ihr Unternehmen und vergrößert sich dadurch auch die **Beschäftigtenzahl**, so wachsen auch die **arbeitsrechtlichen Anforderungen**, die es zu beachten gilt.

Wir haben – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – für **Existenzgründer und Unternehmen** bis zu 30 Beschäftigten aufgeführt, ab welchen Schwellen welche wichtigen Vorkehrungen getroffen werden sollten, damit das Unternehmen **rechtssicher** unterwegs ist

UNTERNEHMEN AB DEM 1. BESCHÄFTIGTEN

ARBEITSSICHERHEITSGESETZ (ASIG) BEACHTEN!

Bereits ab einem Mitarbeiter können Unternehmer, je nach den Anforderungen der zuständigen Berufsgenossenschaft, grundsätzlich dazu verpflichtet sein, ihren Mitarbeitern **betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung** zukommen zu lassen. Konkret kann dies beispielsweise die **Bestellung eines ausgebildeten Sicherheitsbeauftragten** bedeuten. Unternehmer sollten sich unbedingt nach diesen Anforderungen erkundigen.

Ordnet beispielsweise eine Behörde die Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten an und wird dies missachtet, so droht ein Bußgeld bis zu 25.000,00 €!



GKS Rechtsanwälte

Geißler · Koepsell · Schneider



UNTERNEHMEN AB DEM 5. BESCHÄFTIGTEN

BETRIEBSRAT MUSS ZUGELASSEN WERDEN

Schon ab einer Stärke von 5 Beschäftigten schreibt das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass ein **Betriebsrat** von den Mitarbeitern gegründet werden kann. Dieser darf dann zunächst ein Mitglied umfassen und wird in einem **vereinfachten Wahlverfahren** gewählt. Der Betriebsrat ist mit **umfassenden Kompetenzen** ausgestattet (Mitbestimmung in vielen Angelegenheiten der Arbeitnehmer, Interessenvertretung) und muss, so er einmal gewählt ist, vom Unternehmen mit den notwendigen **Mitteln zur Aufgabenwahrnehmung** ausgestattet werden. Hierzu gehört beispielsweise auch die Stellung entsprechender Büroräume und des Büromaterials.

Das Betriebsverfassungsgesetz geht nicht zimperlich mit Versuchen um, die Gründung oder die Arbeit eines Betriebsrates zu beeinflussen oder zu verhindern. Hier drohen Geld- und sogar Freiheitsstrafen für Arbeitgeber!

UNTERNEHMEN AB DEM 11. BESCHÄFTIGTEN

KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ GREIFT

Ab dem 11. Beschäftigten greifen für Unternehmer und deren Mitarbeiter die Regelungen des **Kündigungsschutzgesetzes**. Dies bedeutet, dass Kündigungen ab dieser Obergrenze an verschärfte **Anforderungen und Fristen** und Unternehmen insgesamt beispielsweise an Anzeigepflichten und andere Obliegenheiten gebunden sind.



Wichtig zu beachten ist, dass in Ausbildungsbetrieben Auszubildende nicht in diese Rechnung mit aufgenommen werden. Auch Teilzeitkräfte werden nur Anteilig mit in die Rechnung einbezogen: Zwei Kräfte mit einer Arbeitszeit bis zu 20 Stunden in der Woche zählen demnach beispielsweise als ein Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes.

PAUSENRAUM FÜR MITARBEITER

Zugleich müssen sich Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern an den Normen der **Arbeitsstättenverordnung** orientieren, welche **Pause Räume für das Personal** regeln. Ein Pausenraum oder ein entsprechender Bereich ist vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Von dieser Pflicht ausgenommen sind allerdings Betriebe, in denen die Mitarbeiter regelmäßig in einem **Büro** beschäftigt, in dem sie sich während der Pausen **gleichwertig erholen** können.

Vorsicht! Die Nichteinrichtung eines Pausenraumes kann als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen bis zu 5000,00 € geahndet werden!

UNTERNEHMEN AB DEM 16. BESCHÄFTIGTEN

ANSPRUCH AUF EINEN TEILZEITARBEITSPLATZ!

In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten können Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt waren, verlangen, dass ihre Arbeitszeit verringert wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt hierauf sogar einen rechtlichen Anspruch! Nach der Äußerung des Wunsches durch den Arbeitnehmer fordert das Gesetz, dass im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auf eine entsprechende Lösung hingearbeitet wird.



GKS Rechtsanwälte

Geißler · Koeppell · Schneider



In der Regel müssen Arbeitgeber dem Wunsch Ihrer Arbeitnehmer auf Verringerung der Arbeitszeit nachkommen. Allerdings macht das Gesetz eine Ausnahme: Stehen betriebliche Gründe dem Anliegen entgegen, so kann der Anspruch versagt werden. Hier sollte auf jeden Fall ein Rechtsanwalt bei der Begründung helfen!

UNTERNEHMEN AB DEM 20. BESCHÄFTIGTEN

SCHWERBEHINDERTE MÜSSEN EINGESTELLT WERDEN

Viele Unternehmer haben sicher schon einmal von dem Anspruch eines Schwerbehinderten auf Einstellung in eine für ihn passende Stelle gehört. Allerdings setzen die wenigsten diese gesetzliche Vorgabe tatsächlich auch in die Realität um. Fakt ist, dass eine entsprechende Pflicht für Unternehmen bereits ab dem 20. Beschäftigten besteht!

Entscheiden sich Arbeitgeber gegen die Beschäftigung von Schwerbehinderten oder erfüllen sie die gesetzliche Quote nicht, so sieht das Neunte Sozialgesetzbuch die Entrichtung einer Ausgleichsabgabe in Höhe von mindestens 105 Euro monatlich an das zuständige Integrationsamt vor. Allerdings muss der Arbeitgeber sich weiterhin um eine entsprechende Vergabe seiner Stellen bemühen, die Pflicht zur Einstellung Schwerbehinderter ist damit nicht aufgehoben!



UNTERNEHMEN AB DEM 21. BESCHÄFTIGTEN

MEHR KOMPETENZEN DES BETRIEBSRATES / INFORMATIONSPFLICHTEN

In Unternehmen, die bereits mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen, geht es, was die Schwellenwerte angeht, schon „richtig rund“! Das deutsche Arbeitsrecht stellt ab dieser Schwelle einen ganzen **Katalog an Verpflichtungen** für das Unternehmen auf.

Der von den Mitarbeitern gewählte **Betriebsrat** darf nun **drei Mitglieder** umfassen und wird auch mit **weitergehenden Kompetenzen** ausgestattet – allerdings steigen auch die **Anforderungen an seine Zusammensetzung** hinsichtlich der Geschlechterverteilung.

Unter die Kompetenzerweiterung fallen beispielsweise die Zustimmung des Betriebsrats zu **Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung von Mitarbeitern** oder aber die **Beratung bei Betriebsänderungen** und die Mitbestimmung bei **Interessenausgleich und Sozialplan**. Auch die Einstellung eines **Sicherheitsbeauftragten** in Abstimmung mit dem Betriebsrat ist obligatorisch.

In Unternehmen solcher Größe ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Belegschaft mindestens einmal im Quartal **mündlich über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu unterrichten**

SCHWELLENWERTE NICHT AUF DIE LEICHTE SCHULTER NEHMEN!

Die Aufzählung der wichtigsten Schwellenwerte zeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht **Verstöße gegen seine Regelungen** teils **existenzbedrohend** bestraft.

Umso wichtiger ist es, sich bei der Unternehmensplanung schon in der Gründungsphase mit dem Thema der arbeitsrechtlichen Schwellenwerte auseinanderzusetzen. Besonders schwierig gestaltet sich dies jedoch bei der Zugehörigkeit des Unternehmens zu den



GKS Rechtsanwälte

Geißler · Koepsell · Schneider



verschiedenen Berufsgenossenschaften, da in solchen Fällen oftmals noch eigene Anforderungen und Schwellenwerte aufgestellt werden.

Gründer und „frische“ Unternehmer sollten ihr Unternehmenskonzept daher schon frühzeitig durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht checken lassen, um **Geldbußen und Strafen** aus dem Wege zu gehen.