



Beschäftigungswirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte

Koller, Lena; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim

Publication date:
2010

Document Version
Verlags-PDF (auch: Version of Record)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Koller, L., Schnabel, C., & Wagner, J. (2010). *Beschäftigungswirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte*. (Working paper series in economics; Nr. 181). Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Lüneburg.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**Beschäftigungswirkungen arbeits- und
sozialrechtlicher Schwellenwerte**

von
Lena Koller, Claus Schnabel und Joachim Wagner

University of Lüneburg
Working Paper Series in Economics

No. 181

August 2010

www.leuphana.de/institute/ivwl/publikationen/working-papers.html

ISSN 1860 - 5508

Beschäftigungswirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte

Lena Koller, Claus Schnabel und Joachim Wagner*

1. Einleitung

Arbeits- und sozialrechtlichen Schwellenwerten wird häufig unterstellt, dass sie einen Einfluss auf die Arbeitsplatzdynamik in mittelständischen Firmen haben. Schwellenwerte geben an, ab welcher Beschäftigtenzahl ein bestimmtes Gesetz oder eine Regelung in einem Betrieb zur Anwendung kommt (z. B. Kündigungsschutzgesetz). Da die Umsetzung vieler arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen mit zusätzlichen Kosten für die Unternehmen verbunden ist (z. B. Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes oder Freistellung von Betriebsratsmitgliedern), wurden Schwellenwerte eingeführt, um kleine und mittlere Unternehmen von den Regelungen auszunehmen und dadurch von den Kosten zu befreien. Als Begründung wird von ökonomischer und arbeitsrechtlicher Seite meist die besondere Schutzbedürftigkeit kleinerer Unternehmen genannt. Überschreitet nun ein Betrieb mit seiner Beschäftigtenzahl einen Schwellenwert, so treten die Regelungen in Kraft und damit auch die mit ihnen verbundenen Kosten. Daher wird vermutet, dass Betriebe auf ein Beschäftigungswachstum über eine Schwelle verzichten, um die damit verbundenen Kosten zu vermeiden.

Der Beitrag geht nun der Vermutung nach, dass Schwellenwerte das Beschäftigungswachstum in Betrieben bremsen, und fasst die Beschäftigungswirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen zusammen. Dazu wird kurz die rechtstechnische Ausgestaltung arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte dargestellt. Im Anschluss daran wird die relevante ökonomische Theorie erläutert und die Ergebnisse ökonometrischer Studien werden zusammengefasst. Der Beitrag schließt mit einem Vorschlag zur Vereinheitlichung der Schwellenwerteregelungen.

* Dieser Beitrag fasst die Ergebnisse unserer Arbeiten im Projekt "Betriebsgrößenabhängige Schwellenwerte und Arbeitsplatzdynamik in mittelständischen Firmen" zusammen, das Teil des DFG-Schwerpunktprogramms "Flexibilisierungspotentiale bei heterogenen Arbeitsmärkten" war. Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Förderung dieses Projekts.

2. Ausgestaltung von Schwellenwerten

Derzeit gibt es in Deutschland rund 160 verschiedene Einzelschwellenwerte und Schwellenwertstaffeln. Während bei Einzelschwellenwerten nur ein Schwellenwert in der Regelung existiert (z. B. Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern (§ 23 KSchG)), nehmen bei Schwellenwertstaffeln die Vorschriften mit der Anzahl der Arbeitnehmer zu. Diese finden sich z. B. im Betriebsverfassungsgesetz. Dort steigt die Anzahl der Betriebsratsmitglieder, wenn die Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb mindestens 5, 21, 51, 101, 201 usw. beträgt (§ 9 BetrVG).

Eine kleine Auswahl von Schwellenwertregelungen und deren rechtstechnische Ausgestaltung findet sich in Tabelle 1.¹ Sie zeigt, dass sich Schwellenwerte in vielen Aspekten unterscheiden. So sind beispielsweise einige Schwellenwerte als „Mindest“-Werte konzipiert, andere dagegen als „mehr als“-Werte. Einige Regelungen beziehen sich auf die Anzahl der „in der Regel“ Beschäftigten, andere auf die Anzahl der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt oder die „jahresdurchschnittlich monatliche“ Anzahl an Arbeitsplätzen. Ferner beziehen sich manche Schwellenwerte auf die Arbeitnehmer eines Unternehmens, andere auf die eines Betriebes oder eines Arbeitgebers. Auch die Arbeitnehmer werden nicht in jeder Regelung gleich angerechnet. So werden etwa Teilzeitbeschäftigte in einigen Regelungen zeitanteilig gewichtet („pro rata temporis“), in anderen aber wie Vollzeitkräfte gezählt. Daneben weisen die Regelungen auch Unterschiede hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer im Beruf auf. Beispielsweise zählen Heimarbeiter, Leitende Angestellte oder Auszubildende nicht in allen Regelungen zu den Arbeitnehmern (vgl. Koller 2007).

Hier etwa Tabelle 1

Da Schwellenwerte jedoch nicht nach einem klaren, konsistenten System in die Gesetze eingeführt worden sind und rund die Hälfte der Regelungen seit 1993 zum Teil mehrfach geändert wurde (wie etwa die dreimalige Veränderung des Schwellenwerts im Kündigungsschutzgesetz seit 1996), ist im Laufe der Zeit ein ziemlicher „Wildwuchs“ von uneinheitlich gestalteten Schwellenwerten entstanden.

¹ Für eine systematische Übersicht über alle existierenden Regelungen und deren Ausgestaltung zum Stand von November 2008 sei auf Koller (2010) verwiesen.

Anstatt dass Schwellenwerte somit zu einer Entlastung bei den Betrieben führen, belasten sie diese durch erhöhte Transaktionskosten und Risiken. So ist es für Unternehmen nicht nur wegen der großen Zahl von rund 160 Schwellenwertregelungen, sondern auch wegen deren äußerst unterschiedlicher Ausgestaltung schwierig, den Überblick über alle Regelungen zu behalten.

3. Wirkungen von Schwellenwerten auf den Beschäftigungsaufbau in Betrieben

Im Folgenden wird erläutert, warum Schwellenwerte das betriebliche Beschäftigungswachstum beeinflussen können. Existiert in einer Regelung ein Schwellenwert, so sind Unternehmen, deren Arbeitnehmerzahl unter dieser Schwelle liegt, von der betreffenden Regelung befreit. Wird der Schwellenwert jedoch überschritten, kommt die Regelung zur Anwendung, was meist mit Verpflichtungen für die Unternehmen verbunden ist. Diese Verpflichtungen bestehen oft in der Gewährung von (Mitbestimmungs-)Rechten für die Arbeitnehmer oder der Einhaltung bestimmter Schutzstandards, welche für die Sicherheit der Arbeitnehmer Sorge tragen. Gleichzeitig verursachen derartige Verpflichtungen häufig zusätzliche Kosten bei den Unternehmen. Diese bestehen beispielsweise in den Kosten der Betriebsratstätigkeit oder der Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit (vgl. Koller, Schnabel und Wagner 2007).

Befindet sich nun ein Unternehmen mit seiner Beschäftigtenzahl direkt vor einer Schwelle und steigt die Nachfrage nach den vom ihm produzierten Gütern, so können dem Unternehmen, falls es seine Produktion ausweitet und dies mit einem Beschäftigungswachstum über die Schwelle verbunden ist, durch das Inkrafttreten der jeweiligen Regelung zusätzliche Kosten entstehen. Daher wird vermutet, dass insbesondere Schwellenwerte, deren Überschreiten mit hohen Kosten für die Unternehmen verbunden ist, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in Unternehmen vor einer Schwelle bremsen.² Staatliche Sozialpolitik könnte sich somit negativ auf die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt auswirken, wenn Unternehmen aufgrund der Schwellenwerte die gestiegene Nachfrage nach Gütern nicht befriedigen, sondern

² Umgekehrt kann ein Unterschreiten des Schwellenwerts zu zusätzlichen Kosteneinsparungen führen, was impliziert, dass Schwellenwerte Entlassungen in Unternehmen direkt über einer Schwelle fördern (vgl. Koller 2010).

auf ein Beschäftigungswachstum und damit eine Produktionssteigerung verzichten, um die zusätzlichen Kosten zu vermeiden.

Diesen vermuteten negativen Effekten von Schwellenwerten wurde in verschiedenen Untersuchungen nachgegangen und überprüft, ob die theoretisch zu erwartenden Beschäftigungseffekte auch empirisch nachgewiesen werden können. Zu den Beschäftigungswirkungen des Schwellenwerts, der den Geltungsbereich der Kündigungsschutzgesetzes bestimmt (§ 23 KSchG), gibt es drei Studien, die alle Angaben aus dem IAB-Betriebspanel nutzen. Keine dieser Studien kann einen eindeutig bremsenden Effekt des Schwellenwerts nachweisen.³ So kamen Wagner, Schnabel und Kölling (2001) anhand von Schätzungen eines Random-Effects-Probit-Modells zu dem Ergebnis, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahl in Betrieben vor der Schwelle, die einen Anstieg des Geschäftsvolumens erwartet hatten, nicht signifikant von der anderer vergleichbarer Betriebe unterscheidet. Auch Burgert (2006) fand unter Anwendung eines Regression Discontinuity Designs keine Hinweise darauf, dass die Veränderungen des Schwellenwerts 1996 und 1999 das Beschäftigungswachstum von Betrieben unter dem Schwellenwert im Vergleich zu Betrieben oberhalb signifikant verringert haben. Difference-in-Difference-Probit-Schätzungen von Verick (2004) ergaben zwar, dass die Wahrscheinlichkeit, die Beschäftigung unverändert zu lassen, nach der Verringerung des Schwellenwerts 1999 in Betrieben mit maximal fünf Arbeitnehmern signifikant höher war als in Betrieben mit sechs bis 13 Arbeitnehmern. Robustheitschecks konnten dieses Ergebnis jedoch nicht bestätigen.

Auch die Effekte von Schwellenwerten zur Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte waren bereits Gegenstand ökonomischer Analysen. So haben Koller, Schnabel und Wagner (2006) auf Basis der St 88 („Statistik aus dem Anzeigeverfahren gem. § 77 Abs. 2 SGB IX“) und dem IAB-Betriebspanel geprüft, ob die Pflicht, ab 24 Arbeitsplätzen mindestens zwei Schwerbehinderte zu beschäftigen oder andernfalls eine Ausgleichsabgabe zu zahlen, einen bremsenden Effekt auf die

³ Daneben gibt es noch weitere Studien, die den Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz berücksichtigen. Diese untersuchen jedoch entweder die Beschäftigung befristeter Beschäftigter (siehe hierzu Hagen und Bookmann 2002 sowie Fritsch und Schank 2005) oder die Arbeitsplatzdynamik (siehe Bauer, Bender und Bonin 2007) in Betrieben rund um den Schwellenwert und nicht dessen Einfluss auf das Beschäftigungswachstum.

Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungswachstums hatte.⁴ Ihre Analyse ergab, dass Arbeitgeber, die 24 Arbeitsplätze im Jahr 1999 und nicht ausreichend Schwerbehinderte beschäftigt hatten (und deshalb bei Überschreiten des Schwellenwerts eine Ausgleichsabgabe zahlen oder einen Schwerbehinderten einstellen mussten), mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit im Jahr 2000 die Schwelle zur Beschäftigungspflicht eines weiteren Schwerbehinderten überschritten haben als andere Arbeitgeber. Berechnungen zur Größenordnung des Bremseffekts beim Beschäftigungsaufbau ergaben, dass auf Grund der zweiten Schwelle des Schwerbehindertengesetzes maximal 2.500 Arbeitsplätze nicht eingerichtet worden sind.

Die Beschäftigungswirkungen eines Schwellenwerts im Betriebsverfassungsgesetz sind von Koller, Schnabel und Wagner (2008) analysiert worden. Sie haben auf Basis der Angaben aus dem Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit (BHP) die Beschäftigungswirkungen des Schwellenwerts zur Freistellung des ersten Betriebsratsmitglieds von der beruflichen Tätigkeit untersucht. Sie analysierten dabei nicht nur die Wirkungen der Freistellung des ersten Mitglieds in Betrieben ab 200 Beschäftigten, sondern nutzen zudem die Herabsetzung dieses Schwellenwerts im Juli 2001 von 300 auf 200 Arbeitnehmern als natürliches Experiment. Mittels Probitanalysen haben Koller, Schnabel und Wagner untersucht, ob der Schwellenwert von 300 Arbeitnehmern im Zeitraum von Juni 1999 bis Juni 2001 bzw. der Schwellenwert von 200 Arbeitnehmern im Zeitraum von Juni 2001 bis Juni 2003 eine bremsende Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungswachstums für Betriebe hatte. Zudem konnten sie an Hand eines Differenz-von-Differenzen-Ansatzes überprüfen, ob die Herabsetzung des Schwellenwerts das Beschäftigungswachstum von Betrieben beeinflusst hat. Die Ergebnisse zeigen, dass weder der alte Schwellenwert von 300 Arbeitnehmern noch der neue Schwellenwert von 200 Arbeitnehmern noch dessen Änderung eine bremsende Wirkung auf das Beschäftigungswachstum von Betrieben hatte.

Koller (2010) hat auf Basis des BHP untersucht, ob es Auffälligkeiten im Wachstumsverhalten von Kleinbetrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern gibt. Für die Analysen der Beschäftigungswirkungen von Schwellenwerten auf Kleinbetriebe

⁴ Datenbedingt konnten die Beschäftigungswirkungen der Pflicht, bereits ab 16 Arbeitsplätzen mindestens einen Schwerbehinderten zu beschäftigen, nicht untersucht werden.

wurde die Beschäftigtenzahl der Betriebe jeweils entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen berechnet (dabei wurde u. a. berücksichtigt, ob Auszubildende zur schwellenrelevanten Beschäftigtenzahl zählen und wie die Teilzeitbeschäftigte gewichtet werden). Insgesamt wurde die Beschäftigtenzahl auf sechs verschiedene Arten berechnet. Die deskriptiven Analysen ergaben, dass es zwischen 1993 und 2005 keine Auffälligkeiten beim Anteil an Betrieben mit einer bestimmten Beschäftigungsveränderung gab, die mit einem Schwellenwert korrespondiert hätte. Auch die Verwendung von Übergangsmatrizen sowie die ökonometrische Überprüfung mittels OLS-Regressionen und semi-parametrischen Schätzverfahren zeigte keine Besonderheiten in Bezug auf die Betriebsgröße. Dies gilt auch für den Schwellenwert zum Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes. Keinem der jeweils gültigen Schwellenwerte konnte unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Berechnung der Beschäftigtenzahl ein Beschäftigungseffekt nachgewiesen werden.

Von Koller (2010) wurde ferner analysiert, ob von einer der 13 Regelungen mit einem Bezug zu 20 Arbeitnehmern Auswirkungen auf die Beschäftigungsveränderung von 2004 auf 2005 ausgegangen sind. Datenbasis war wieder das BHP, und die Beschäftigtenzahl wurde entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bestimmt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsaufbaus in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl knapp unterhalb der jeweiligen Schwelle im Vergleich zu anderen Betrieben nicht signifikant geringer ist. Auch von der Ballung der Schwellenwerte um die 20er-Schwelle scheinen keine Beschäftigungseffekte auszugehen. So hatten Betriebe, die 2004 mit 20 vollzeitbeschäftigten und volljährigen Arbeitnehmern – unabhängig von der jeweiligen Berechnungsmethode der Beschäftigtenzahl – immer direkt unterhalb der zwölf Schwellenwerte von „mehr als 20 Arbeitnehmern“ lagen und bei denen bei einem Beschäftigungswachstum alle zwölf Regelungen gleichzeitig zur Anwendung kamen, keine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungswachstums als andere Betriebe. Die Annahme, dass die Ballung von Schwellenwerten den Bremseffekt verstärkt, konnte somit nicht bestätigt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass weder einzelne Schwellenwerte noch die Ansammlung von Schwellenwerten bei einer bestimmten Beschäftigtenzahl das

Beschäftigungswachstum in Betrieben unterhalb dieser Schwellen bremsen. Eine Ausnahme stellt nur der Schwellenwert zur Beschäftigungspflicht von zwei Schwerbehinderten dar, dem ein signifikant bremsender Effekt auf das Beschäftigungswachstum in Unternehmen unterhalb der Schwelle nachgewiesen werden konnte. Allerdings ist die ökonomische Bedeutung dieses Bremseffekts als eher gering einzuschätzen.

4. Wirtschaftspolitische Empfehlungen

Insgesamt gehen also von beschäftigtenanzahlabhängigen Schwellenwerten im deutschen Arbeits- und Sozialrecht keine substantiellen Effekte auf die Arbeitsplatzdynamik in mittelständischen Firmen aus. Die Schwellenwertproblematik scheint somit weniger ausgeprägt zu sein als oftmals von Praktikern behauptet. Allerdings ist es für Unternehmen mit hohem personellen oder finanziellen Aufwand und Ineffizienzen verbunden, den Überblick über die sie betreffenden Schwellenwerte zu erlangen und zu behalten, weil von den rund 160 verschiedenen arbeits- und sozialrechtlichen Schwellenwerten nur wenige auf die gleiche Art berechnet werden.

Da eine Reduzierung und einheitlichere Ausgestaltung von Schwellenwerten Transaktionskosten senken und die ökonomische Effizienz erhöhen könnte, wurde bereits ein Reformvorschlag zur Vereinheitlichung der Berechnung von Schwellenwerten erarbeitet (vgl. Koller, Schnabel und Wagner 2007 sowie Schnabel 2007). Dieser sieht vor, dass alle Schwellenwerte einheitlich in Form von „Mindest“-Werten ausgedrückt werden und der Eingangsschwellenwert für die Anwendung von Arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen auf „mehr als 20 Arbeitnehmer“ festgesetzt wird. Sollte eine solche einheitliche Regelung auf relativ hohem Niveau politisch nicht durchsetzbar sein, kann ersatzweise die Schwelle von „mehr als zehn Arbeitnehmern“ Verwendung finden. In Kraft treten sollen die Regelungen erst, wenn der Schwellenwert an drei aufeinanderfolgenden Stichtagen, die jeweils in der Mitte eines Quartals liegen, überschritten wird. Bezugspunkt soll in der Regel der Betrieb sein, da dieser üblicherweise die arbeitsorganisatorische Einheit für rechtliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers in seiner konkreten Arbeitssituation darstellt. Teilzeitbeschäftigte sollen einheitlich in zwei Stufen (Gewichtung der

Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden pro Woche mit einem Faktor von 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit 20 bis unter 30 Stunden pro Woche mit einem Faktor von 0,75) gewichtet werden. Dies verhindert eine überproportionale Belastung von Betrieben mit vielen Teilzeitbeschäftigten und wirkt der Aufspaltung von Arbeitsplätzen entgegen. Auszubildende, Leiharbeitnehmer und Arbeitnehmer in ruhenden Beschäftigungsverhältnissen sollen bei der Zahl der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt werden.

Zwar wäre eine derartige Vereinheitlichung und Vereinfachung der Schwellenwertregelungen mit einer Vielzahl von Gesetzesänderungen verbunden und die Kosten für die Unternehmen würden zunächst steigen, da sie sich mit den neuen Regelungen vertraut machen müssen. In Zukunft dürfte jedoch die Überschaubarkeit erhöht und Informations- und Bürokratiekosten könnten für die Unternehmen gesenkt werden. Schwellenwerte hätten somit wieder ihre eigentliche Funktion und könnten kleine und mittlere Unternehmen vor übermäßigen Belastungen durch das Arbeits- und Sozialrecht befreien.

Literatur

- Bauer, T., S. Bender und H. Bonin (2007): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, *Economica* 74, 804-821.
- Burgert, D. (2006): The Impact of German Job Protection Legislation on Job Creation in Small Establishments, *Applied Economics Quarterly* 52, 123-139.
- Fritsch, A. und T. Schank (2005): Betrieblicher Einsatz befristeter Beschäftigung, *Sozialer Fortschritt* 54, 211-220.
- Hagen, T. und B. Boockmann (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels in: L. Bellmann und A. Kölling (Hrsg.), *Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf*, 257, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 199-231.

- Koller, L. (2007): Schwellenwerte im Arbeitsrecht – Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit in: J. Merz (Hrsg.), *Fortschritte der MittelstandsForschung*, Entrepreneurship, Professions, Small Business Economics 3, Hamburg, 281-305.
- Koller, L. (2010): *Ökonomische Auswirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte*, Peter Lang, Frankfurt.
- Koller, L., C. Schnabel und J. Wagner (2006): Arbeitsrechtliche Schwellenwerte und betriebliche Arbeitsplatzdynamik: Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 39, 181-199.
- Koller, L., C. Schnabel und J. Wagner (2007): Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 8, 242-255.
- Koller, L., C. Schnabel und J. Wagner (2008): Freistellung von Betriebsräten – Eine Beschäftigungsbremse?, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41, 305-326.
- Schnabel, C. (2007): Schwellenwerte im Arbeitsrecht vereinheitlichen, *Wirtschaftsdienst* 87, 630-631.
- Verick, S. (2004): Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany, *IZA Discussion Paper* 991.
- Wagner, J., C. Schnabel und A. Kölling (2001): Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzschaffung in Kleinbetrieben? in: D. Ehrig und P. Kalmbach (Hrsg.), *Weniger Arbeitslose – aber wie? Gegen Dogmen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*, Marburg, 177-198.

Tabelle 1: Ausgewählte arbeitsrechtliche Schwellenwerte (Stand 2010)

Zahl der Arbeitnehmer	Arbeitsrechtliche Regelung	Gesetz	Bezugs- punkt	Bezugs- zeitraum	Nicht berücksichtigt werden	Anrechnung von Teilzeit- beschäftigten
mindestens 5	Errichtung eines Betriebsrats möglich, ein Mitglied	§ 9 BetrVG	Betrieb	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte, Minderjährige	Köpfe
mehr als 10	Geltung des Kündigungsschutzgesetzes	§ 23 KSchG	Betrieb	in der Regel Beschäftigte	Auszubildende	zeitanteilig (2 Stufen)
mehr als 10	Einrichtung eines Pausenraums	§ 6 ArbStättV	Arbeitsstätte	*	-	Köpfe
mehr als 15	Gesetzlicher Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz	§ 8 TzBfG	Arbeitgeber	in der Regel Beschäftigte	Auszubildende	Köpfe
mindestens 20	Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte (ansonsten Zahlung einer Ausgleichsabgabe)	§ 71 SGB IX	Arbeitgeber	jahresdurch- schnittlich monatlich Beschäftigte	Auszubildende, ruhende Beschäftigungs- verhältnisse	Köpfe (>18 Std./Woche)
mehr als 20	Bildung eines Arbeitsschutzausschusses	§ 11 ASiG	Betrieb	*	-	zeitanteilig (2 Stufen)
mehr als 20	Bestellung mindestens eines Sicherheitsbeauftragten	§ 22 SGB VII	Unternehmen	in der Regel Beschäftigte	-	Köpfe
mehr als 20	Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	§ 111 BetrVG	Unternehmen	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte, Minderjährige	Köpfe
mindestens 21	Betriebsrat umfasst drei Mitglieder	§ 9 BetrVG	Betrieb	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte, Minderjährige	Köpfe
mehr als 30	Erstattungsanspruch des Arbeitgebers aus Umlage- verfahren für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entfällt	§ 1 AAG	Arbeitgeber	*	Auszubildende	zeitanteilig (3 Stufen)
mindestens 51	Betriebsrat umfasst fünf Mitglieder	§ 9 BetrVG	Betrieb	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte, Minderjährige	Köpfe
mindestens 101	Betriebsrat umfasst sieben Mitglieder, Bildung von Ausschüssen	§§ 9, 28 BetrVG	Betrieb	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte	Köpfe
mindestens 200	Freistellung eines Betriebsratmitglieds von der Arbeit	§ 38 BetrVG	Betrieb	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte	Köpfe
mehr als 1.000	Pflicht, die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaft- liche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten	§ 110 BetrVG	Unternehmen	in der Regel Beschäftigte	Leitende Angestellte	Köpfe

Working Paper Series in Economics

(recent issues)

- No.180: *Matthias Schröter, Markus Groth und Stefan Baumgärtner*: Pigous Beitrag zur Nachhaltigkeitsökonomie, Juli 2010
- No.179: *Norbert Olah, Thomas Huth and Dirk Löhr*: Monetary policy with an optimal interest structure, July 2010
- No.178: *Sebastian A. Schütz*: Structured Finance Influence on Financial Market Stability – Evaluation of Current Regulatory Developments, June 2010
- No.177: *Franziska Boneberg*: The Economic Consequences of One-third Co-determination in German Supervisory Boards: First Evidence from the German Service Sector from a New Source of Enterprise Data, June 2010
- No.176: *Nils Braakmann*: A note on the causal link between education and health – Evidence from the German short school years, June 2010
- No.175: *Torben Zülsdorf, Ingrid Ott und Christian Papilloud*: Nanotechnologie in Deutschland – Eine Bestandsaufnahme aus Unternehmensperspektive, Juni 2010
- No.174: *Nils Braakmann*: An empirical note on imitative obesity and a puzzling result, June 2010
- No.173: *Anne-Kathrin Last and Heike Wetzel*: Baumol's Cost Disease, Efficiency, and Productivity in the Performing Arts: An Analysis of German Public Theaters, May 2010
- No.172: *Vincenzo Verardi and Joachim Wagner*: Productivity premia for German manufacturing firms exporting to the Euro-area and beyond: First evidence from robust fixed effects estimations, May 2010
- No.171: *Joachim Wagner*: Estimated capital stock values for German manufacturing enterprises covered by the cost structure surveys, May 2010
- No.170: *Christian Pfeifer, Simon Janssen, Philip Yang and Uschi Backes-Gellner*: Training Participation of an Aging Workforce in an Internal Labor Market, May 2010
- No.169: *Stefan Baumgärtner and Martin Quaas*: Sustainability Economics – general versus specific, and conceptual versus practical, May 2010
[forthcoming in: Ecological Economics]
- No.168: *Vincenzo Verardi and Joachim Wagner*: Robust Estimation of Linear Fixed Effects Panel Data Models with an Application to the Exporter Productivity Premium, April 2010
- No.167: *Stephan Humpert*: Machen Kinder doch glücklich? April 2010
- No.166: *Joachim Wagner*: Produktivität und Rentabilität in der niedersächsischen Industrie im Bundesvergleich. Eine Benchmarking-Studie auf der Basis vertraulicher Firmendaten aus Erhebungen der amtlichen Statistik, April 2010
- No.165: *Nils Braakmann*: Neo-Nazism and discrimination against foreigners: A direct test of taste discrimination, March 2010
- No.164: *Amelie Boje, Ingrid Ott and Silvia Stiller*: Metropolitan Cities under Transition: The Example of Hamburg/ Germany, February 2010
- No.163: *Christian Pfeifer and Stefan Schneck*: Relative Wage Positions and Quit Behavior: New Evidence from Linked Employer-Employee-Data, February 2010
- No.162: *Anja Klaubert*: "Striving for Savings" – religion and individual economic behavior, January 2010

- No.161: *Nils Braakmann*: The consequences of own and spousal disability on labor market outcomes and objective well-being: Evidence from Germany, January 2010
- No.160: *Norbert Olah, Thomas Huth und Dirk Löhr*: Geldpolitik mit optimaler Zinsstruktur, Januar 2010
- No.159: *Markus Groth*: Zur Relevanz von Bestandseffekten und der Fundamentalen Transformation in wiederholten Biodiversitätsschutz-Ausschreibungen, Januar 2010
- No.158: *Franziska Boneberg*: Die gegen das Drittelbeteiligungsgesetz verstoßende Aufsichtsratslücke existiert. Replik zu „Das Fehlen eines Aufsichtsrates muss nicht rechtswidrig sein“ von Alexander Dilger, Januar 2010
[erschieden in: Zeitschrift für Industrielle Beziehungen, 1 (2010)]
- No.157: *Institut für Volkswirtschaftslehre*: Forschungsbericht 2009, Januar 2010
- No.156: *Alexander Vogel, Joachim Wagner, Kerstin Brunken und Arno Brandt*: Zur Beschäftigungsentwicklung in der Region Hannover - Ein Vergleich mit 12 deutschen Verdichtungsräumen, Dezember 2009
- No.155: *Nils Braakmann and Joachim Wagner*: Labor market adjustments after a great import shock: Evidence from the German clothing industry and the Multi-Fibre Arrangement, December 2009
- No.154: *Joachim Wagner*: Zehn Jahre *European Data Watch*: Dokumentation von Datensätzen für die empirische Wirtschafts- und Sozialforschung und Zugangswegen zu den Daten, Dezember 2009
[erschieden in: AStA - Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 4(2010), 2, 141-149]
- No.153: *Joachim Wagner*: Offshoring and work performance: Self-Selection, effects on performance, or both? December 2009
[revised version forthcoming in: Review of World Economics]
- No.152: *Christian Pfeifer*: Effective Working Hours and Wages: The Case of Downward Adjustment via Paid Absenteeism, November 2009
- No.151: *Christian Pfeifer*: Adjustment of Deferred Compensation Schemes, Fairness Concerns, and Hiring of Older Workers, November 2009
- No.150: *Franziska Boneberg*: Recht und Realität von Mitbestimmung im westdeutschen Dienstleistungssektor: 11 Fallstudien, November 2009
- No.149: *Birgit Müller, Martin Quaas, Karin Frank and Stefan Baumgärtner*: Pitfalls and potential of institutional change: Rain-index insurance and the sustainability of rangeland management, November 2009
- No.148: *Alexander Vogel, Florian Burg, Stefan Dittrich und Joachim Wagner*: Zur Dynamik der Export- und Importbeteiligung deutscher Industrieunternehmen – Empirische Befunde aus dem Umsatzsteuerpanel 2001-2006, Oktober 2009
[publiziert in: Wirtschaft und Statistik, Heft 11(2009), 1109-1116]
- No.147: *Markus Groth*: Potentiale und Risiken der Nutzung von Methan aus Methanhydraten als Energieträger, Oktober 2009
- No.146: *Sandra Derissen, Martin Quaas and Stefan Baumgärtner*: The relationship between resilience and sustainable development of ecological-economic systems, October 2009
- No.145: *Anne-Kathrin Last und Heike Wetzel*: Effizienzmessverfahren – Eine Einführung, September 2009
- No.144: *Horst Raff and Joachim Wagner*: Intra-Industry Adjustment to Import Competition: Theory and Application to the German Clothing Industry, September 2009
[published in: The World Economy 33 (2010), 8, 1006-1022]

- No.143: *Nils Braakmann*: Are there social returns to both firm-level and regional human capital? – Evidence from German social security data. September 2009
- No.142: *Nils Braakmann and Alexander Vogel*: How does economic integration influence employment and wages in border regions? The case of the EU-enlargement 2004 and Germany's eastern border, September 2009
- No.141: *Stefanie Glotzbach and Stefan Baumgärtner*: The relationship between intra- and intergenerational ecological justice. Determinants of goal conflicts and synergies in sustainability policy. September 2009
[forthcoming in: Environmental Values]
- No.140: *Alexander Vogel*: Exportprämien unternehmensnaher Dienstleister in Niedersachsen, September 2009
- No.139: *Alexander Vogel*: Die Dynamik der Export- und Importbeteiligung niedersächsischer Industrieunternehmen im interregionalen Vergleich 2001-2006, September 2009
- No.138: *Stefan Baumgärtner and Martin F. Quaas*: What is sustainability economics? September 2009
[published in: Ecological Economics 69 (2010), 3, , 445 - 450]
- No.137: *Roland Olbrich, Martin F. Quaas and Stefan Baumgärtner*: Sustainable use of ecosystem services under multiple risks – a survey of commercial cattle farmers in semi-arid rangelands in Namibia, September 2009
- No.136: *Joachim Wagner*: One-third codetermination at company supervisory boards and firm performance in German manufacturing industries: First direct evidence from a new type of enterprise data, August 2009
- No.135: *Joachim Wagner*: The Reasearch Potential of New Types of Enterprise Data based on Surveys from Official Statistics in Germany, August 2009
[publiziert in: Schmollers Jahrbuch / Journal of Applied Social Science Studies 130 (2009), 1, 133-142]
- No.134: *Anne-Kathrin Last and Heike Wetzel*: The Efficiency of German Public Theaters: A Stochastic Frontier Analysis Approach, July 2009
[revised version published in: Journal of Cultural Economics, 34(2), 89-110, 2010]
- No.133: *Markus Groth*: Das Conservation Reserve Program: Erfahrungen und Perspektiven für die europäische Agrarumweltpolitik, Juli 2009
[published in: Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht, Heft 4 (2009), 447-468]
- No.132: *Stefan Baumgärtner and Sebastian Strunz*: The economic insurance value of ecosystem resilience, July 2009
- No.131: *Matthias Schröter, Oliver Jakoby, Roland Olbrich, Marcus Eichhorn and Stefan Baumgärtner*: Remote sensing of bush encroachment on commercial cattle farms in semi-arid rangelands in Namibia, July 2009
- No.130: *Nils Braakmann*: Other-regarding preferences, spousal disability and happiness: Evidence for German Couples, May 2009
- No.129: *Alexander Vogel and Joachim Wagner*: Exports and Profitability – First Evidence for German Services Enterprises, May 2009
[published in: Applied Economics Quarterly 56 (2010), 1, 7-30]
- No.128: *Sebastian Troch*: Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat – Gesetzliche Regelung versus Unternehmenspraxis. Ausmaß und Bestimmungsgründe der Umgehung des Drittelbeteiligungsgesetzes in Industrieunternehmen, Mai 2009

(see www.leuphana.de/institute/ivwl/publikationen/working-papers.html for a complete list)

Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Volkswirtschaftslehre
Postfach 2440
D-21314 Lüneburg
Tel.: ++49 4131 677 2321
email: brodt@leuphana.de

www.leuphana.de/institute/ivwl/publikationen/working-papers.html