



Sachstand

Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht und in weiteren Rechtsgebieten

Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht und in weiteren Rechtsgebieten

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 013/23
Abschluss der Arbeit:	03.04.2023
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales (Punkt 2: Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht) WD 4: Haushalt und Finanzen (Punkt 3: Schwellenwerte im Steuerrecht) WD 3: Verfassung und Verwaltung (Punkt 4: Schwellenwerte im Datenschutzrecht) WD 9: Gesundheit, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Punkt 5: Schwellenwerte für Unternehmen zur Frauenförderung)

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht	5
2.1.	Grundsätze	5
2.2.	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitnehmergruppen	5
2.2.1.	Teilzeitbeschäftigte	5
2.2.2.	Zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte	6
2.2.3.	Leiharbeitnehmer	6
2.3.	Bezugsobjekt des Schwellenwertes	7
2.4.	Berechnungszeitraum	7
2.5.	Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz	8
2.5.1.	Errichtung von Betriebsräten	8
2.5.2.	Zahl der Betriebsratsmitglieder	8
2.5.3.	Freistellung von Betriebsratsmitgliedern	8
2.5.4.	Bildung eines Betriebsausschusses	9
2.5.5.	Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung	9
2.5.6.	Ausklärungs- und Auskunftspflichten	9
2.5.7.	Sozialplanpflicht	9
2.6.	Schwellenwerte im Bundespersonalvertretungsgesetz	10
2.7.	Schwellenwerte im Kündigungsschutzgesetz	10
2.7.1.	Berechnungsweise	11
2.7.2.	Massenentlassungen	11
2.8.	Schwellenwerte im Entgelttransparenzgesetz	12
2.9.	Schwellenwerte in den Technischen Regeln zum Arbeitsschutz (ASR)	12
2.9.1.	Beschäftigtenbegriff	13
2.9.2.	Arbeitsstätte als Bezugsobjekt	14
2.10.	Schwellenwerte im Schwerbehindertenrecht	14
2.10.1.	Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen	14
2.10.2.	Wahl einer Schwerbehindertenvertretung	14
3.	Schwellenwerte im Steuerrecht	14
3.1.	Grundsatz	14
3.2.	Einkommen- und Körperschaftsteuer	15
3.3.	Gewerbesteuer	16
3.4.	Erbschaft- und Schenkungsteuer	17
3.5.	Umsatzsteuer	18
3.6.	Abgabenordnung	21
4.	Schwellenwerte im Datenschutzrecht	22
5.	Schwellenwerte für Unternehmen zur Frauenförderung	23
5.1.	Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II	23
5.2.	CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	24
5.3.	Erstattung von Leistungen des Arbeitgebers	24

6.	Anhang	24
6.1.	Tabellarische Übersicht arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte	24

1. Einleitung

Diese Arbeit befasst sich mit Schwellenwerten im Hinblick auf die Mitarbeiter- und Umsatzzahlen in den Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts, sowie dem Steuer- und Datenschutzrecht und im Bereich der Frauenförderung in Unternehmen.

2. Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht

In zahlreichen arbeits- oder sozialrechtlichen Regelungen finden sich sog. „Schwellenwerte“. Mithilfe einer dem Anhang beigefügten Tabelle soll ein möglichst umfassender Überblick über die geltenden Schwellenwerte gegeben werden, bei dem jedoch aufgrund der Fülle der Regelungen kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann. Mit Blick auf fachbereichsübergreifende Regelungen kann es zu Überschneidungen kommen.

Im Folgenden werden grundsätzliche Rahmenbedingungen zu Schwellenwerten im deutschen Arbeits- und Sozialrecht erläutert. Dabei finden insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (SGB IX) besondere Berücksichtigung.

2.1. Grundsätze

Der Begriff Schwellenwerte bezieht sich auf Regelungen, deren Rechtsfolgen an das Erreichen einer zahlenmäßig bestimmten Größe anknüpfen. Im Arbeits- und Sozialrecht hat der Gesetzgeber zahlreiche Schwellenwerte eingeführt, um insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen vor zu hohen finanziellen und administrativen Belastungen zu schützen.¹ Die Schwellenwerte knüpfen regelmäßig an die Zahl der Beschäftigten in einem Unternehmen oder Betrieb an. Es gibt Einzelschwellenwerte, die häufig die Anwendbarkeit eines Gesetzes im Allgemeinen regeln und gestaffelte Schwellenwerte, bei denen sich die Anforderungen an ein Unternehmen oder einen Betrieb stufenweise mit steigender Arbeitnehmerzahl ändern.

Die Schwellenwerte variieren je nach Gesetz oder Norm in der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten. Zu beachten sind unterschiedliche Kriterien.

2.2. Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitnehmergruppen

2.2.1. Teilzeitbeschäftigte

Zum Teil wird bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden. Teilzeitbeschäftigte werden im Allgemeinen im Kollektivarbeitsrecht

¹ Koller, Schnabel, Wagner, Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung, Diskussionspapiere Nr. 49, 2007, S. 3; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 20. Auflage 2021, Rn. 358.

entsprechend ihrer Kopffzahl berücksichtigt.² Demgegenüber werden Teilzeitbeschäftigte im Individualarbeitsrecht überwiegend anteilig des Umfangs ihrer Arbeitszeit berücksichtigt.³ In einigen individualrechtlichen Regelungen wie dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Kopffzahl berücksichtigt.

2.2.2. Zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte

Zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte werden bei der Berechnung der Zahl der Beschäftigten häufig nicht mitgezählt, um nicht die Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeber zu gefährden.⁴

2.2.3. Leiharbeitnehmer

Die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Berechnung von Schwellenwerten ist geprägt von der die Arbeitnehmerüberlassung bestimmenden Dreiecksstruktur zwischen Leiharbeitnehmer, Entleiher und Verleiher.

So sieht im Hinblick auf Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte § 14 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zum einen vor, dass Leiharbeitnehmer auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers bleiben. Zum anderen bestimmt § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG im Hinblick auf das Verhältnis von Leiharbeitnehmern und Entleihern, dass Leiharbeitnehmer, soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a BetrVG, des Europäische Betriebsräte-Gesetzes (EBRG) oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen sind. Soweit Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG), des Montanmitbestimmungsgesetzes (MontanMitbestG), des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG), des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG), des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung, des SE-Beteiligungsgesetzes und des SCE-Beteiligungsgesetzes (SCEBG) oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiherunternehmen zu berücksichtigen, § 14 Abs. 2 Satz 5 AÜG. Nach § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG sind, soweit die Anwendung der in Satz 5 genannten Gesetze eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern erfordert, Leiharbeitnehmer

2 Vgl. § 9 BetrVG, § 16 BPersVG.

3 Vgl. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG.

4 § 2 Abs. 3 Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG), § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG, § 2 Abs. 1 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), § 157 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG; für das KSchG vgl. Volkening in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 67. Edition, Stand: 1. März 2023, KschG, § 23 Rn. 23; Eilert, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, KSchG, § 23 Rn. 29.

im Entleiherunternehmen nur zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt. Die Regelungen des § 14 Abs. 1 und 2 Satz 1 und 2 sowie Abs. 3 AÜG gelten entsprechend für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Die Frage der Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern beim Entleiherbetrieb bei der Bestimmung von Schwellenwerten ist aber auch von der Rechtsprechung geprägt. So zählen zum einen Leiharbeiter im Hinblick auf den Schwellenwert nach § 23 Abs. 1 KSchG im Verleiherbetrieb mit und sind bei der Berechnung des Schwellenwertes zu berücksichtigen. Bei der Bestimmung der Betriebsgröße im Entleiherbetrieb sind sie dann zu berücksichtigen, wenn eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht.⁵

2.3. Bezugsobjekt des Schwellenwertes

Das Bezugsobjekt des Schwellenwertes kann der Arbeitgeber, das Unternehmen, der einzelne Betrieb oder die Dienststelle und im Arbeitsschutz auch die einzelne Arbeitsstätte sein. Bei der Bedeutung der einzelnen Begriffe können sich je nach Gesetz Unterschiede ergeben.

2.4. Berechnungszeitraum

Bei der Berechnung der Betriebsgröße kommt es überwiegend nicht auf die Zahl der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt an, sondern auf die Arbeitnehmeranzahl, die für den Betrieb kennzeichnend ist und mit der der Betriebszweck erreicht werden kann.⁶ Zur Ermittlung der Personalstärke sind ein Rückblick und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung vorzunehmen. Maßgeblich sind nicht die Durchschnittswerte eines bestimmten Zeitraumes, sondern der Normalzustand.

Teilweise wird auch im Gesetz selbst geregelt, wie der Berechnungszeitraum zu bestimmen ist.⁷ Selten und eher außerhalb des Arbeitsrechts finden sich auch Stichtagsregelungen, wie in § 42b Abs. 1 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG).⁸

5 BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 – 2 AZR 140/12 zu § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG.

6 Vgl. zu § 23 KSchG BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 - 2 AZR 140/12; BAG, Urteil vom 22. Januar 2004 - 2 AZR 237/03.

7 Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG ist für die Berechnung der beschäftigten Arbeitnehmer maßgeblich, ob der Arbeitgeber in dem letzten Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung nach Satz 1 zu treffen ist, vorausgegangen ist, für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt hat.

8 Gemäß § 42b Abs. 1 Satz 2 EStG ist der Arbeitgeber zur Durchführung des Lohnsteuer-Jahresausgleichs verpflichtet, wenn er am 31. Dezember des Ausgleichsjahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigt.

Im Folgenden werden die Unterschiede anhand beispielhafter Darstellung einzelner Gesetze aufgezeigt.

2.5. Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz

Im Bereich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung hat sich der Gesetzgeber umfangreicher Schwellenwert-Regelungen bedient.

2.5.1. Errichtung von Betriebsräten

Gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG werden Betriebsräte in Betrieben mit fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, gewählt.

2.5.2. Zahl der Betriebsratsmitglieder

Die Größe des Betriebsrates ist in § 9 BetrVG mit Bezug zu der Zahl der Arbeitnehmer geregelt. Mit Anstieg der Arbeitnehmerzahl steigt auch die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates, wobei das Verhältnis von Arbeitnehmern zu Betriebsratsmitgliedern in kleineren Betrieben höher ist, als in größeren Betrieben. In Betrieben mit 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus einer Person. Im Folgenden steigt die Zahl der Betriebsratsmitglieder in größeren Abständen um jeweils zwei Mitglieder.⁹ In Betrieben mit mehr als 51 Arbeitnehmern ist nicht mehr erforderlich, dass diese wahlberechtigt sind. Ab mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder einheitlich um zwei Mitglieder je weitere 3.000 Arbeitnehmer.

2.5.3. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

Auch die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder ist gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG abhängig von der Zahl der Arbeitnehmer. In Betrieben mit in der Regel 200 bis 500 Arbeitnehmern wird ein Betriebsratsmitglied freigestellt. Die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder erhöht sich stufenweise um jeweils ein Mitglied.¹⁰ Ab mehr als 10.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl je weitere 2.000 Arbeitnehmer um ein weiteres Betriebsratsmitglied.

9 Die folgende Zahlenreihe veranschaulicht die einzelnen Schwellenwerte, bei denen jeweils ein Betriebsratsmitglied (erster Schwellenwert) bzw. zwei weitere Betriebsratsmitglieder (im Folgenden) zu wählen sind. Der Wert in Klammern bringt die Größe der Stufe bis zum Erreichen des folgenden Schwellenwertes zum Ausdruck: 5 (+16), 21, (+30), 51, (+50), 101, (+100), 201 (+200), 401 (je +300), 1.001, 1.501, 2.001, 2.501, 3.001, 3.501, 4.001, 4.501 (je +500), 5.001, 6.001 (je +1.000), 7.001 (+2.000), 9.000 (je +3.000).

10 Die folgende Zahlenreihe veranschaulicht die einzelnen Schwellenwerte, bei denen jeweils ein Betriebsratsmitglied von seiner Tätigkeit freigestellt wird. Der Wert in Klammern bringt die Größe der Stufe bis zum Erreichen des folgenden Schwellenwertes zum Ausdruck: 200 (+301), 501 (+400), 901 (+600), 1.501 (+500), 2.001, 3.001, 4.001, 5.001, 6.001, 7.001, 8.001, 9.001 (je +1.000), 10.000-12.000 (je +2.000) usw.

2.5.4. Bildung eines Betriebsausschusses

Gemäß § 27 Abs. 1 BetrVG ist ein Betriebsausschuss zu bilden, wenn ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat. Die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses richtet sich nach der Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates und steigt stufenweise.¹¹

2.5.5. Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch die Wahl und Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) richtet sich gemäß §§ 60 Abs. 1, 62 Abs. 1 BetrVG nach der Zahl der Arbeitnehmer. Erst in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, wird eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. In Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer besteht die JAV aus einer Person. Die Anzahl der Mitglieder der JAV steigt stufenweise um jeweils zwei weitere Mitglieder.¹² In Betrieben mit mehr als 1.000 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer besteht die JAV aus 15 Mitgliedern. Ein Anstieg darüber hinaus ist nicht vorgesehen.

2.5.6. Ausklärungs- und Auskunftspflichten

Gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG ist in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern der Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten und die Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Zudem bestehen gemäß § 110 BetrVG Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die in Abhängigkeit zu der Größe des Unternehmens schriftlich oder mündlich erfolgen können. Arbeitgeber, die diese Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig oder unvollständig erfüllen, handeln gemäß § 121 BetrVG ordnungswidrig. Dies kann mit einer Geldbuße bis zehntausend Euro geahndet werden.

2.5.7. Sozialplanpflicht

§§ 112 und 112a BetrVG regeln den Interessenausgleich und die Erzwingbarkeit eines Sozialplans bei Entlassungen. Die Erzwingbarkeit von Sozialplänen gemäß § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG wird mit § 112a BetrVG eingeschränkt. Eingeführt wurde diese Vorschrift mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985.¹³ Der Gesetzgeber wollte erreichen, dass die Sozialplanpflicht kein Hinderungsgrund für Neueinstellungen darstellt, weil ein möglicher späterer Personalabbau zu

11 9 bis 15 Mitglieder = 3 weitere Ausschussmitglieder, 17 bis 23 Mitglieder = 5 weitere Ausschussmitglieder, 25 bis 35 Mitglieder = 7 weitere Ausschussmitglieder, 37 oder mehr Mitglieder = 9 weitere Ausschussmitglieder.

12 Die folgende Zahlenreihe veranschaulicht die einzelnen Schwellenwerte, bei denen jeweils eine Person zur JAV gewählt wird (erster Schwellenwert) bzw. zwei weitere JAV-Mitglieder (im Folgenden) zu wählen sind. Der Wert in Klammern bringt die Größe der Stufe bis zum Erreichen des folgenden Schwellenwertes zum Ausdruck: 5 (+16), 21 (+30), 51 (+100), 151 (+150), 301, 501 (+200), 701 (+300), 1.000.

13 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 711).

schnell eine Sozialplanpflicht auslöst.¹⁴ Die gestaffelten Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG zeigen an, ab wann eine Betriebsänderung sozialplanpflichtig ist.

Demnach besteht eine Sozialplanpflicht, wenn in einem Betrieb mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 Prozent, aber mindestens 6 Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 Prozent oder mindestens 37 Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 Prozent oder mindestens 60 Arbeitnehmer und in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern 10 Prozent, aber mindestens 60 Arbeitnehmer, aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden.

2.6. Schwellenwerte im Bundespersonalvertretungsgesetz

Gemäß § 13 Abs. 1 BPersVG werden in Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, Personalräte gebildet.

Die Zahl der Mitglieder des Personalrates ist abhängig von der Zahl der (wahlberechtigten) Beschäftigten in einer Dienststelle. Der Personalrat besteht gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BPersVG in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einem Mitglied, in Dienststellen mit in der Regel 21 Wahlberechtigten bis 50 Beschäftigten aus drei Mitgliedern. Im Folgenden steigt die Zahl der Personalratsmitglieder in Abhängigkeit zu der Zahl der Beschäftigten stufenweise ebenfalls um jeweils zwei weitere Mitglieder.¹⁵

Die Zahl der freizustellenden Mitglieder ist in § 52 Abs. 2 BPersVG geregelt und erhöht sich je nach Zahl der Beschäftigten um ein weiteres Mitglied.¹⁶

2.7. Schwellenwerte im Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz findet gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 KSchG auf Betriebe und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts Anwendung.¹⁷ Zwei verschiedene Einzelschwellenwerte führen bei Unterschreiten zur Unanwendbarkeit des Ersten Abschnitts.

14 Annuß in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage 2022, § 112a Rn. 1; Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, BT-Drucks. 10/2102 vom 11. Oktober 1984, S. 17.

15 Die folgende Zahlenreihe veranschaulicht die einzelnen Schwellenwerte, bei denen jeweils eine Person in den zum Personal gewählt wird (erster Schwellenwert) bzw. zwei weitere Personalratsmitglieder (im Folgenden) zu wählen sind. Der Wert in Klammern bringt die Größe der Stufe bis zum Erreichen des folgenden Schwellenwertes zum Ausdruck: 5 wahlberechtigte Beschäftigte (+16), 21 wahlberechtigte Beschäftigte (+30), 51 Beschäftigte (+100), 151 (+150), 301 (+300), 601 (+400), 1.001 (je +1.000), 5.001 (je +2.000).

16 Die folgende Zahlenreihe veranschaulicht die einzelnen Schwellenwerte, bei denen jeweils ein Mitglied des Personalrats von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen ist. Der Wert in Klammern bringt die Größe der Stufe bis zum Erreichen des folgenden Schwellenwertes zum Ausdruck: 300 (+301), 601 (+400), 1.001 (je +1.000), ab 10.000 (+2.000).

17 Die Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs ist gesondert in § 24 KSchG geregelt.

Gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts (Allgemeiner Kündigungsschutz) mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 KSchG und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 KSchG nicht für Betriebe und Verwaltungen, die in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen. Gleiches gilt in Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigt werden, für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2003 begonnen haben. Die Vorschriften des Zweiten und Dritten Abschnitts sind uneingeschränkt anwendbar.

Ursache für dieses Nebeneinander der beiden Schwellenwerte ist die Anhebung des Schwellenwertes von fünf oder weniger auf zehn oder weniger Arbeitnehmer. Für Arbeitsverhältnisse, die vor vom 31. Dezember 2003 begründet wurden, sollte jedoch weiterhin der niedrigere Schwellenwert gelten (Besitzstandsregelung). Bei der Berechnung des Schwellenwertes gemäß § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG sind jedoch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem Stichtag begründet wurde, nicht zu berücksichtigen.

2.7.1. Berechnungsweise

§ 23 Abs. 1 Satz 4 KSchG enthält Regelungen zur Berechnungsweise der Zahl der Arbeitnehmer. Demnach sind Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und Beschäftigte mit mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

2.7.2. Massentlassungen

Bei Massentlassungen ist der Arbeitgeber gemäß § 17 KSchG verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Wann eine anzeigepflichtige Entlassung vorliegt, hängt von der Zahl der Arbeitnehmer und der Zahl der Entlassungen ab. In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern entsteht die Anzeigepflicht bereits bei fünf Entlassungen. In Betrieben mit mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern, wenn 10 Prozent der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer entlassen werden. In Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern ist die Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern anzeigepflichtig.

Maßgeblich für die Berechnung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist die Personalstärke, die für den Betrieb im Allgemeinen, also bei regelmäßigem Gang des Betriebs, kennzeichnend ist.¹⁸ Hierfür wird ein Rückblick auf die bisherige Personalstärke und eine Prognose der zukünftigen Entwicklung vorgenommen.¹⁹

18 Vgl. BAG, Urteil vom 24. Februar 2005 - 2 AZR 207/04.

19 Kiel in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, KSchG, § 17 Rn. 11.

2.8. Schwellenwerte im Entgelttransparenzgesetz

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen, § 1 EntgTranspG, und unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen. Daher fördert das Gesetz die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen.²⁰

§ 12 Abs. 1 EntgTranspG bestimmt, dass für Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG ein individueller Auskunftsanspruch nach § 10 EntgTranspG in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber besteht.

Dabei sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten, § 5 Abs. 2 EntgeltTranspG.

Nach § 21 Abs. 1 EntgTranspG sind Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) lageberichtspflichtig sind, verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen.

Im Übrigen sind private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes zu überprüfen, § 17 Abs. 1 EntgTranspG.

2.9. Schwellenwerte in den Technischen Regeln zum Arbeitsschutz (ASR)

In den Technischen Regeln zum Arbeitsschutz, die die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) für den Bereich des Arbeitsschutzes konkretisieren, finden sich zahlreiche Regelungen, die an die Zahl der Beschäftigten der Arbeitsstätte anknüpfen. Aufgrund der Vielzahl der Regelungen und der regelmäßig sehr kleinschrittigen Staffelung sind diese aus der tabellarischen Übersicht im Anhang herausgenommen und gesondert dargestellt.

Die ASR A4.1 (Sanitäreinrichtungen) regeln die Mindestanzahl von Toiletten, Urinalen und Handwaschgelegenheiten, sowie Wasch- und Duschplätzen in Abhängigkeit zu der Anzahl der Beschäftigten.²¹

In den ASR A4.2 (Pausenräume) findet sich ein Einzelschwellenwert, der die Einrichtung eines Pausenraumes oder eines Pausenbereiches erforderlich werden lässt, wenn in einer Arbeitsstätte

20 Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, BT-Drucks. 18/11133 vom 13. Februar 2017, S. 1, 18.

21 Vgl. ASR A4.1 Abschnitt 5.2 Tabelle 2 und Abschnitt 6.2 Tabellen 4, 5.1, 5.2, Abschnitt 8.4 Tabelle 7.

mehr als zehn Beschäftigte einschließlich der Zeitarbeitnehmer gleichzeitig tätig sind. Nicht zu berücksichtigen sind Beschäftigte, die aufgrund des Arbeitszeitgesetzes keinen Anspruch auf Ruhepausen haben (z. B. Teilzeitkräfte mit bis zu sechs Stunden täglicher Arbeitszeit) oder überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte tätig sind (z. B. Außendienstmitarbeiter, Kundendienstmonteure).²²

In den ASR 4.3 (Este-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe) finden sich gestaffelte Schwellenwerte, die in Abhängigkeit zu der Zahl der Beschäftigten Zahl und Größe der erforderlichen Verbandskästen, sowie weiterer Erste-Hilfe-Einrichtungen regeln.²³

Gemäß den ASR A4.4 (Unterkünfte) müssen Unterkünfte für mehr als 50 Beschäftigte über einen separaten Raum für erkrankte Beschäftigte mit mindestens zwei Betten verfügen.²⁴

2.9.1. Beschäftigtenbegriff

Der Beschäftigtenbegriff ist in den ASR selbst nicht geregelt. Auch die Arbeitsstättenverordnung enthält keine Konkretisierung. Somit ist der Beschäftigtenbegriff des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) anwendbar. Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbSchG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbGG, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten und die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.

Schon durch die Aufzählung wird deutlich, dass der Gesetzgeber einen möglichst weitreichenden Beschäftigtenbegriff schaffen wollte, mit dem möglichst alle Personen erfasst werden sollten, die aufgrund einer rechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber Arbeitsleistungen erbringen und durch Arbeitsschutzmaßnahmen vor Gesundheitsgefahren geschützt werden sollen.²⁵

Leiharbeitnehmer werden im Verhältnis zum Entleiher nicht von § 2 Abs. 2 ArbSchG erfasst. Nach § 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Im Ergebnis unterliegen sie so demselben Schutz. Dies gilt unbeschadet der Pflichten des Verleihers.²⁶

22 ASR 4.2 Abschnitt 4.1 Absatz 2.

23 Vgl. Tabelle im Anhang, s. 6.2.2.

24 § 3a Absatz 1 ArbStättV, ASR A4.4 (Unterkünfte) Abschnitt 5.2 Absatz 2.

25 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien, BT-Drucks. 13/3540 vom 22. Januar 1996, S. 15.

26 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, ArbSchG, § 2 Rn. 2.

2.9.2. Arbeitsstätte als Bezugsobjekt

Die Bezugsgröße der Schwellenwerte der ASR ist die Arbeitsstätte. Arbeitsstätten sind gemäß § 2 Abs. 1 ArbStättV Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände des Betriebs, Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebs und Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung vorgesehen sind. Zur Arbeitsstätte gehören auch andere Orte und Bestandteile der Arbeitsstätte, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (§ 2 Abs. 2 ArbStättV).

2.10. Schwellenwerte im Schwerbehindertenrecht

2.10.1. Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch regelt die Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Eine Ausnahme von dieser Regelung trifft § 154 Abs. 1 Satz 3 SGB IX. Demnach haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich eine schwerbehinderte Person zu beschäftigen. Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen haben jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Personen zu beschäftigen. Gemäß § 157 Abs. 2 SGB IX sind bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden.

2.10.2. Wahl einer Schwerbehindertenvertretung

Gemäß § 177 SGB IX werden in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt, gewählt. Gemäß § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX wird die Vertrauensperson in Betrieben und Dienststellen mit wenigstens 100 schwerbehinderten Menschen auf ihren Wunsch freigestellt.

3. Schwellenwerte im Steuerrecht

3.1. Grundsatz

Die Besteuerung von Unternehmen knüpft grundsätzlich nicht an die Anzahl der Beschäftigten oder den Gesamtumsatz an. Die Auferlegung von Steuern orientiert sich vielmehr am Prinzip der Lastengerechtigkeit, wonach grundsätzlich jeder nach seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu den öffentlichen Lasten beitragen soll. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Steuersubjekts tritt in drei Grundformen auf und kann so dem staatlichen Steuerzugriff ausgesetzt sein. Die in Deutschland erhobenen Steuern knüpfen deshalb regelmäßig an das Einkommen, das Vermö-

gen oder den Konsum des Steuersubjektes an und lassen sich deshalb in die Hauptgruppen Steuern auf den Hinzuerwerb, auf den Vermögensbestand und auf die Verwendung von Einkommen und Vermögen aufteilen.²⁷

3.2. Einkommen- und Körperschaftsteuer

Die Besteuerung des Erwerbseinkommens der Einzelunternehmer und der Personengesellschaften, wie beispielsweise einer offenen Handelsgesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft, erfolgt nach dem Einkommensteuergesetz. Das Einkommensteuerobjekt „Summe der Einkünfte“ erfasst dabei das Erwerbseinkommen, also die Gesamtheit der Einkünfte, die der Steuerpflichtige durch eine mit Gewinnabsicht ausgeübte Erwerbstätigkeit erwirtschaftet hat.²⁸

Körperschaften, insbesondere Kapitalgesellschaften oder sonstige juristische Personen des Privatrechts, sind gemäß § 1 des Körperschaftsteuergesetzes (KStG) zu besteuern. Als Ausgangsgröße wird bei der Ermittlung der körperschaftsteuerlichen Bemessungsgrundlage der Gewinn im Sinne der §§ 4, 5 EStG zugrunde gelegt.²⁹ Darüber hinaus wird nach § 8 Abs. 1 Satz 1 KStG auch auf die allgemeinen Vorschriften des Einkommensteuergesetzes verwiesen.

Ungeachtet dessen finden sich aber im Einkommensteuergesetz auch Regelungen, die den Jahresumsatz oder die Anzahl der Mitarbeiter zum Gegenstand haben. Hierzu zählen insbesondere nachfolgende Vorschriften:

So sind INVEST-Zuschüsse für Wagniskapital nach § 3 Nr. 71 EStG unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei,³⁰ wenn die Kapitalgesellschaft, deren Anteile erworben oder veräußert werden, weniger als 50 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente) und einen Jahresumsatz von höchstens 10 Millionen Euro hat.

Die vorläufige Nichtbesteuerung einer unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers im Sinne des § 19a Abs. 1 Satz 1 EStG ist unter anderem nach § 19a Abs. 3 EStG nur bei kleinst-, kleinen oder mittleren Unternehmen möglich. Die für die Definition maßgebenden Schwellenwerte ergeben sich aus Art. 2 Abs. 1 des Anhangs der Empfehlungen der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, Satz 36) in der jeweils geltenden Fassung.³¹

Danach sind Kleinstunternehmen (Art. 2 Abs. 3 Empf. 2003/361/EG) Unternehmen, die weniger als zehn Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz bzw. Jahresbilanz 2 Millionen Euro nicht

27 Tappe in: Birk/Desens, Steuerrecht, 23. Auflage 2022, Rn. 60.

28 Hey in: Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021 Rn. 8.52.

29 Tappe in: Birk/Desens, Steuerrecht, 23. Auflage 2022, Rn. 1243.

30 Valta in: Brandis/Heuermann, Werkstand: 165. EL Dezember 2022, EStG, § 3 Nr. 71 Rn. 2.

31 Baldauf in: Brandis/Heuermann, Werkstand: 165. EL Dezember 2022, EStG, § 19a Rn. 90, 91.

überschreiten. Ein kleines Unternehmen (Art. 2 Abs. 2 Empf. 2003/361/EG) definiert sich als ein Unternehmen, das weniger als 50 Personen beschäftigt und dessen Jahresumsatz bzw. Jahresbilanz 10 Millionen Euro nicht übersteigt. Mittlere Unternehmen sind danach (Art. 2 Abs. 1 Empf. 2003/361/EG) Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanz sich auf höchstens 43 Millionen Euro beläuft.³²

Nach § 20 Abs. 1 Nr. 10 Buchstabe b EStG gehören zu den Einkünften aus Kapitalvermögen der nicht den Rücklagen zugeführte Gewinn und verdeckte Gewinnausschüttungen eines nicht von der Körperschaftsteuer befreiten Betriebes gewerblicher Art von juristischen Personen des öffentlichen Rechts (§ 4 KStG) ohne eigene Rechtspersönlichkeit, der den Gewinn durch Betriebsvermögensvergleich ermittelt oder Umsätze von mehr als 350.000 Euro im Kalenderjahr oder einen Gewinn von mehr als 30.000 Euro im Wirtschaftsjahr hat.

Zum Lohnsteuer-Jahresausgleich ist der Arbeitgeber grundsätzlich nach § 42b Abs. 1 Satz 1 EStG berechtigt. Gemäß § 42b Abs. 1 Satz 2 EStG ist er dazu in der Regel auch verpflichtet, wenn er am 31. Dezember des Ausgleichsjahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigt.

3.3. Gewerbesteuer

Die Gewerbesteuer belastet den Gewerbeertrag und ist somit Ertragsteuer. Ausgangspunkt ist der nach Einkommensteuergesetz oder Körperschaftsteuergesetz ermittelte Gewinn.³³ Sie tritt als allgemeine Unternehmensteuer einerseits zur Körperschaftsteuer und andererseits zur Einkommensteuer hinzu. Für Kapitalgesellschaften ist sie definitiv; für Personengesellschaften dagegen wegen der pauschalen Anrechnung auf die Einkommensteuer gemäß § 35 EStG grundsätzlich nur ein temporäres Belastungselement.³⁴

Aber auch hier stellen insbesondere die Regelungen in § 3 Nr. 7 des Gewerbesteuergesetzes (GewStG) auf die Anzahl der Arbeitnehmer und § 11 Abs. 3 GewStG auf den Umsatz ab. So ist nach § 3 Nr. 7 GewStG die Hochsee- und Küstenfischerei von der Gewerbesteuer befreit, wenn sie unter anderem mit weniger als sieben im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmern betrieben wird.

Die Steuermesszahlen ermäßigen sich nach § 11 Abs. 3 GewStG bei Hausgewerbetreibenden und ihnen gleichgestellten Personen auf 56 Prozent. Hausgewerbetreibende stellen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren her, bearbeiten oder verpacken diese, überlassen aber die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem auftraggebenden Gewerbetreibenden. Dabei

32 https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2fges%2fEWG_EM_2003_361%2fcont%2fEWG_EM_2003_361%2eANH%2ehtm, abgerufen am 7. März 2023.

33 Hey in Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021, Rn. 12.1.

34 Hey in Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021, Rn. 12.4.

dürfen sie allenfalls vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt arbeiten.³⁵ Die Ermäßigung bei den Hausgewerbetreibenden gleichgestellten Personen, deren Gleichstellung durch förmliche Entschließung der zuständigen Heimarbeitsausschüsse nach § 4 Heimarbeitsgesetz (HAG) erfolgt, wird aber nur gewährt, wenn deren Entgelte aus der Tätigkeit unmittelbar für den Absatzmarkt im Kalenderjahr nach § 14 Satz 2 GewStG 25.000 Euro nicht übersteigen.³⁶

3.4. Erbschaft- und Schenkungsteuer

Die Erbschaftsteuer rechtfertigt sich durch die auf Grund des Erbes oder der Zuwendung im Sinne eines Mittlererwerbs eingetretene Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Empfängers. In ihrer derzeitigen Ausgestaltung knüpft sie als Bereicherungssteuer an die Vermögensmehrung beim Empfänger an. Besteuert wird also nicht das vom Erblasser hinterlassene Vermögen, sondern die Bereicherung, die der Erwerb von Erblasservermögen beim Erben bewirkt.³⁷ Von der Einkommensteuer unterscheidet sie sich dadurch, dass sie nicht an eine am Markt gebildete Wertschöpfung, nicht an das Markteinkommen, sondern an einen Vermögenstransfer anknüpft.³⁸

Insbesondere in den Fällen des § 13a Abs. 3 Satz 3 Nr. 2, Satz 4 des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes (ErbStG) finden sich aber auch Vorgaben, die die Anzahl der Beschäftigten betreffen.

Für die Gewährung eines Verschonungsabschlages nach § 13a Abs. 1 ErbStG ist grundsätzlich für begünstigtes Vermögen bis zu insgesamt 26 Millionen Euro in Form von Betriebsvermögen, Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und Anteilen an Kapitalgesellschaften bei unmittelbarer Beteiligung in Höhe von mehr als 25 Prozent, die Einhaltung einer Lohnsummenregelung erforderlich.³⁹ Gemäß § 13a Abs. 3 Satz 3 Nr. 2 ErbStG entfällt die Lohnsummenprüfung, wenn der Betrieb nicht mehr als fünf Beschäftigte hat. Bei Beschäftigtenzahlen von mehr als fünf, aber nicht mehr als zehn wird die Mindestlohnsumme von 400 Prozent auf 250 Prozent nach § 13a Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 ErbStG herabgesetzt, bzw. im Fall der Vollverschonung auf Antrag nach § 13a Abs. 10 Satz 1 Nr. 4 ErbStG von 700 Prozent auf 500 Prozent. Bei mehr als zehn, aber nicht mehr als 15 Beschäftigten erfolgt die Herabsetzung nach § 13a Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 ErbStG auf 300 Prozent, im Fall der Vollverschonung gemäß § 13a Abs. 10 Satz 1 Nr. 5 ErbStG auf 565 Prozent. Die Regelgrundsätze von 400 Prozent nach § 13a Abs. 3 Satz 1 ErbStG bzw. 700 Prozent nach § 13a Abs. 10 Satz 1 Nr. 3 ErbStG greifen erst ab 16 Arbeitnehmern.⁴⁰

35 Gosch in: Brandis/Heuermann, Werkstand: 165. EL Dezember 2022, GewStG, § 11 Rn. 20, 23.

36 Gosch in: Brandis/Heuermann, Werkstand: 165. EL Dezember 2022, GewStG, § 11 Rn. 26, 27.

37 Seer in Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021 Rn. 15.1.

38 Seer in Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021 Rn. 15.3.

39 Jülicher in: Troll/Gebel/Jülicher/Gottschalk, Werkstand: 64. EL Oktober 2022, ErbStG, § 13a Rn. 56.

40 Jülicher in: Troll/Gebel/Jülicher/Gottschalk, Werkstand: 64. EL Oktober 2022, ErbStG, § 13a Rn. 69.

Bei Überschreiten der Höchstgrenze des § 13a Abs. 1 ErbStG von 26 Millionen Euro greift die Verschonungsbedarfsprüfung nach § 28a ErbStG, der der Erwerber wiederum durch einen vorrangigen Antrag nach § 13c Abs. 1 oder Abs. 2 ErbStG ausweichen kann.⁴¹

3.5. Umsatzsteuer

Steuergut der Umsatzsteuer sind die vom Endverbraucher getätigten geldwerten Aufwendungen für den Konsum von Gütern und Dienstleistungen.⁴² Die Konsumaufwendungen sind – ergänzend zum Erwerbseinkommen – ein geeigneter Maßstab der steuerlichen Leistungsfähigkeit. Das sozialstaatlich inspirierte Leistungsfähigkeitsprinzip ist demnach die übergreifende Fundamentalregel, die auch das Umsatzsteuerrecht trägt.⁴³

Aber auch im Umsatzsteuergesetz (UStG) finden sich insbesondere nachfolgende Regelungen, die am jeweiligen Umsatz der Unternehmen anknüpfen:

So gilt nach § 19 Abs. 1 Satz 1 UStG grundsätzlich als Kleinunternehmer, wessen Umsatz im vorangegangenen Kalenderjahr 22.000 Euro nicht überstiegen hat und im laufenden Kalenderjahr 50.000 Euro voraussichtlich nicht übersteigen wird.⁴⁴ Der Kleinunternehmer hat für seine an sich steuerpflichtigen Umsätze in der Regel keine Umsatzsteuer abzuführen. Daraus ergibt sich praktisch die volle Steuerfreiheit für alle diese Lieferungen und sonstigen Leistungen.⁴⁵ Im Gegenzug ist ein Kleinunternehmer dafür auch nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt.⁴⁶ Auch sind Kleinunternehmer von der Zusammenfassenden Meldung über innergemeinschaftlichen Erwerb nach § 18a Abs. 4 UStG ausgenommen.

Nach § 1a Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b UStG liegt darüber hinaus auch kein innergemeinschaftlicher Erwerb vor, sofern die Lieferung an den Erwerber durch einen Kleinunternehmer erfolgt. Für den Fall, dass aber ein Kleinunternehmer Erwerber ist, wird der innergemeinschaftliche Erwerb nach § 1a Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe b UStG nur dann ausgeschlossen, wenn die Erwerbsschwelle gemäß § 1a Abs. 3 Nr. 2 UStG des Gesamtbetrages der Entgelte für Erwerbe von 12.500 Euro im vorangegangenen Kalenderjahr nicht überstiegen wurde und im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich

41 Jülicher in: Troll/Gebel/Jülicher/Gottschalk, Werkstand: 64. EL Oktober 2022, ErbStG, § 13c Rn. 1.

42 Englisch in: Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021, Rn. 17.11.

43 Englisch in: Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Auflage 2021, Rn. 17.13.

44 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 19 Rn. 6, 7.

45 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 19 Rn. 16.

46 Leicht in: Beck'sches Steuer- und Bilanzrechtslexikon, Edition 61 2022, Rn. 3.

nicht überstiegen wird.⁴⁷ Auf diese Regelung wird darüber hinaus im Rahmen der Lieferkettenfiktion des § 3 Abs. 3a Satz 5 UStG für die Definition der Erwerberkreise zurückgegriffen.⁴⁸

Weiterhin gelten auch juristische Personen des öffentlichen Rechts nach § 2b UStG grundsätzlich nicht als Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuerrechts, soweit sie Tätigkeiten ausüben, die ihnen im Rahmen der öffentlichen Gewalt obliegen und eine Behandlung als Nichtunternehmer nicht zu größeren Wettbewerbsverzerrungen führen würde. Größere Wettbewerbsverzerrungen liegen gemäß § 2b Abs. 2 Nr. 1 UStG unter anderem dann nicht vor, wenn der erzielte Umsatz voraussichtlich 17.500 Euro jeweils nicht übersteigen wird. In diesem Fall wird unwiderlegbar vermutet, dass durch die Nichtbesteuerung keine größeren Wettbewerbsverzerrungen eintreten.⁴⁹

Nach § 3a Abs. 5 UStG werden sämtliche Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen sowie elektronisch erbrachte Dienstleistungen an Nichtunternehmer am Ort des Leistungsempfängers erbracht (Empfängerortprinzip). Dies gilt aber nicht, sofern ein Unternehmer nur in einem EU-Mitgliedstaat ansässig ist und dessen Dienstleistungen an nichtsteuerpflichtige Personen in anderen EU-Mitgliedstaaten einen Schwellenwert von 10.000 Euro im vorangegangenen Kalenderjahr nicht überschritten hat und im laufenden Kalenderjahr nicht überschreiten wird.⁵⁰

Eine vergleichbare Regelung findet sich darüber hinaus in § 3c Abs. 4 UStG für den innergemeinschaftlichen Fernverkauf. Hier gilt grundsätzlich nach § 3c Abs. 1 Satz 1 UStG als Ort der Lieferung der Ort, an dem sich der Gegenstand bei Beendigung der Beförderung oder Versendung an den Erwerber befindet (Bestimmungslandprinzip).⁵¹ Es bleibt auch hier beim Ursprungslandprinzip, wenn die Umsatzschwelle von 10.000 Euro nicht überschritten wird. Der Schwellenwert muss sowohl im vorangegangenen Kalenderjahr als auch im laufenden unterschritten sein.⁵² Für die Definition des Erwerbers wird in § 3c Abs. 1 Satz 3 UStG darüber hinaus unter anderem wieder auf § 1a Abs. 3 UStG und die dort normierte Erwerbsschwelle zurückgegriffen.⁵³

Nach § 4 Nr. 19 Buchstabe a UStG sind Umsätze von Blinden grundsätzlich steuerfrei, sofern diese nicht mehr als zwei Arbeitnehmer beschäftigen. Auch die Gestellung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften durch juristische Personen für land- und forstwirtschaftliche Betriebe mit höchstens drei Vollarbeitskräften zur Überbrückung des Ausfalls des Betriebsinhabers

47 Robisch in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 1a Rn. 28.

48 Brandl in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 3 Rn. 165b.

49 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 2b Rn. 38.

50 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 3a Rn. 115, 131a.

51 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 3c Rn. 7.

52 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 3c Rn. 27, 28.

53 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 3c Rn. 19.

oder dessen voll mitarbeitenden Familienangehörigen ist gemäß § 4 Nr. 27 Buchstabe b UStG steuerfrei.

Für die Zusammenfassende Meldung über innergemeinschaftliche Warenlieferungen oder Lieferungen im Sinne des § 25b Abs. 2 UStG nach § 18a Abs. 1 UStG besteht hinsichtlich des Meldezeitraums ein Grenzbetrag von bis zu 50.000 Euro im Kalendervierteljahr, bei dem nach § 18a Abs. 1 Satz 2 UStG eine Zusammenfassende Meldung für das Kalendervierteljahr ausreicht. Ansonsten hat der Unternehmer gemäß § 18a Abs. 1 Satz 3 UStG eine Zusammenfassende Meldung für den Kalendermonat zu übermitteln. Bei sonstigen Leistungen im Sinne des § 3a Abs. 2 UStG wird die vierteljährliche Anzeigepflicht nach § 18a Abs. 2 UStG zu einer monatlichen, wenn bereits die Verpflichtung zur monatlichen Mitteilung nach § 18a Abs. 1 UStG besteht. Zudem kommt auch die Möglichkeiten einer jährlichen Anzeige gemäß § 18a Abs. 9 UStG in Betracht, wenn der Unternehmer von der Verpflichtung zur Abgabe von Voranmeldungen/Vorauszahlungen befreit ist.⁵⁴ Die Summe der Lieferungen und sonstigen Leistungen im vorangegangenen Kalenderjahr dürfen dabei 200.000 Euro nicht überstiegen haben und im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht übersteigen. Die Summe der innergemeinschaftlichen Warenlieferungen oder im übrigen Gemeinschaftsgebiet ausgeführten Leistungen im Sinne des § 3a Abs. 2 UStG dürfen im vorangegangenen Kalenderjahr 15.000 Euro nicht überstiegen haben und im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht übersteigen.

Nach § 20 UStG kann das Finanzamt einem Unternehmer als Ausnahme zu dem in § 16 Abs. 1 UStG enthaltenen Grundsatz der Besteuerung nach vereinbarten Entgelten (sog. Soll-Besteuerung) die Besteuerung nach vereinnahmten Entgelten (sog. Ist-Besteuerung) gestatten.⁵⁵ Unter anderem ist dies gemäß § 20 Satz 1 Nr. 1 UStG möglich, wenn der Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 600.000 Euro betragen hat.

Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen, die ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienen, haben gemäß § 23a UStG die Möglichkeit, ihre abziehbaren Vorsteuern durch Anwendung eines Pauschalbetrages von 7 Prozent auf ihre steuerpflichtigen Umsätze zu ermitteln. Dies ist aber unter anderem nur möglich, wenn nach § 23a Abs. 2 UStG der steuerpflichtige Umsatz im vorangegangenen Kalenderjahr 45.000 Euro nicht überstiegen hat.⁵⁶

Darüber hinaus unterliegen gemäß § 24 UStG die Umsätze aus einem landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Betrieb grundsätzlich der Besteuerung mit Durchschnittssätzen.⁵⁷ Der Anwendungsbereich der Durchschnittsbesteuerung ist gemäß § 24 Abs. 1 Satz 1 UStG auf land- und forstwirtschaftliche Betriebe solcher Unternehmer begrenzt, deren Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 600.000 Euro betragen hat.

54 Brandl in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 18a Rn. 20.

55 Korn in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 20 Rn. 1.

56 Heider in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 23a Rn. 2.

57 Brandl in: Bunjes, UStG, 21. Auflage 2022, § 24 Rn. 96, 105.

3.6. Abgabenordnung

Darüber hinaus lassen sich auch im Steuerschuld- und -verfahrensrecht insbesondere die nachfolgenden Bestimmungen finden, die am Umsatz anknüpfen:

So gilt hinsichtlich einer Voraussetzung der Selbstlosigkeit nach § 55 der Abgabenordnung (AO) grundsätzlich, dass die Mittel zeitnah für die steuerbegünstigten Zwecke verwendet werden. Eine Ausnahme hiervon besteht gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 5 Satz 4 AO für Körperschaften mit jährlichen Einnahmen von nicht mehr als 45.000 Euro.⁵⁸

Weiterhin nimmt § 64 AO wirtschaftliche Geschäftsbetriebe von steuerbegünstigten Körperschaften grundsätzlich von der Steuerbegünstigung aus. Abgemildert wird diese Regelung durch § 64 Abs. 3 AO, nach dem bis zu einer Besteuerungsgrenze von 45.000 Euro aus dieser Anordnung keine Folgen gezogen werden.⁵⁹

§ 67a Abs. 1 AO definiert darüber hinaus sportliche Veranstaltungen eines Sportvereins als Zweckbetrieb, sofern die Einnahmen aus sportlichen Veranstaltungen die Zweckbetriebsgrenze von insgesamt 45.000 Euro im Jahr nicht übersteigen.⁶⁰ Übersteigen die Einnahmen diese Grenze, sind alle sportlichen Veranstaltungen steuerpflichtige wirtschaftliche Geschäftsbetriebe.⁶¹

Die Mitwirkungspflichten der Beteiligten im Steuerverfahren umfassen bei Geschäftsbeziehungen nach dem Außensteuergesetz (AStG) gemäß § 90 Abs. 3 AO auch Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten. Dazu gehört bei multinationalen Unternehmen mit einem Umsatz von 100 Millionen Euro nach § 90 Abs. 3 Satz 3, 4 AO auch die Darstellung der weltweiten Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe sowie die angewandte Verrechnungspreismethode.⁶² Für kleinere Unternehmen, bei denen im laufenden Wirtschaftsjahr die Summe der Entgelte für die Lieferung von Gütern oder Waren aus Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Personen 6 Millionen Euro nicht übersteigt oder die Summe der Vergütungen für andere Leistungen nicht mehr als 600.000 Euro beträgt, gilt eine Ausnahme von der umfassenden Dokumentation nach § 6 der Gewinnabgrenzungsaufzeichnungs-Verordnung.⁶³

Nach § 138a Abs. 1 AO haben Unternehmen, die einen Konzernabschluss aufzustellen haben, einen länderbezogenen Bericht zu erstellen und dem Bundeszentralamt für Steuern zu übermitteln. Voraussetzung für die Erstellung dieses sog. Country-by-Country-Reports ist unter anderem ge-

58 Gersch in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 55 Rn. 65.

59 Gersch in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 64 Rn. 1.

60 Gersch in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 67a Rn. 1.

61 Gersch in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 67a Rn. 10.

62 Rätke in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 90 Rn. 50.

63 Rätke in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 90 Rn. 59.

mäß § 138a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO, dass die konsolidierten Gesamterlöse des Konzerns mindestens 750 Millionen Euro betragen.⁶⁴ Diese Umsatzgrenze ist auch für die Bestimmung einer MNE-Gruppe nach den OECD Model Rules zur Einführung einer effektiven globalen Mindestbesteuerung multinationaler Unternehmensgruppen vorgesehen.⁶⁵

Weiterhin begründet § 141 AO eine Buchführungspflicht für den Fall, dass keine Buchführungspflicht nach § 140 AO besteht.⁶⁶ Diese gilt aber gemäß § 141 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 4, 5 AO nur für gewerbliche Unternehmer sowie Land- und Forstwirte mit einem Gesamtumsatz von mehr als 600.000 Euro im Kalenderjahr oder einem Gewinn von mehr als 60.000 Euro im Wirtschafts- bzw. Kalenderjahr.

Nach § 147a Abs. 1 Satz 1 AO wird eine Aufbewahrungspflicht für Aufzeichnungen und Unterlagen von sechs Jahren für Steuerpflichtige bestimmt, die Überschusseinkünfte von mehr als 500.000 Euro im Kalenderjahr erzielen. Im Fall der Zusammenveranlagung gilt der Schwellenwert von 500.000 Euro gemäß § 147a Abs. 1 Satz 2 AO für jeden Ehegatten. Die Überschusseinkünfte sind für jeden Ehepartner gesondert zu ermitteln.⁶⁷

Darüber hinaus kann gemäß § 200a Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 AO im Falle einer Mitwirkungsverzögerung ein Zuschlag zum Mitwirkungsverzögerungsgeld festgesetzt werden, wenn zu befürchten ist, dass der Steuerpflichtige aufgrund seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ohne einen Zuschlag zum Mitwirkungsverzögerungsgeld seiner Verpflichtung zur qualifizierten Mitwirkung nicht nachkommt. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Umsatzerlöse in einem Kalenderjahr mindestens 12 Millionen Euro betragen oder der Steuerpflichtige einem Konzern angehört, dessen Umsatzerlöse im Kalenderjahr 120 Millionen Euro betragen haben.

4. Schwellenwerte im Datenschutzrecht

Auf die Anzahl der Mitarbeiter bezogene Schwellenwerte für eine unterschiedliche Behandlung von Unternehmen finden sich im Datenschutzrecht nur vereinzelt, umsatzbezogene Schwellenwerte dagegen überhaupt nicht.

So verpflichtet § 38 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) den Verantwortlichen und den Auftragsverarbeiter dazu, eine Datenschutzbeauftragte oder einen Datenschutzbeauftragten zu benennen, soweit sie in der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen. Unabhängig von diesem Schwellenwert muss gemäß § 38 Abs. 1 Satz 2 BDSG eine Datenschutzbeauftragte oder ein Datenschutzbeauftragter benannt werden, falls der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter Verarbeitungen vornehmen, die einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) unterliegen, oder wenn sie personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung,

64 Rätke in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 138a Rn. 1, 7.

65 Schnitger/Gebhardt, Pillar Two: Anwendungsbereich und Erhebungsnorm der sog. GloBE Rules, IStR 2023, 113.

66 Rätke in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 141 Rn. 1.

67 Rätke in: Klein, AO, 16. Auflage 2022, § 147a Rn. 8.

der anonymisierten Übermittlung oder für Zwecke der Markt- oder Meinungsforschung verarbeiten.

Weiterhin bestimmt Art. 30 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 1 DSGVO, dass die in Art. 30 Abs. 1 und 2 DSGVO postulierte Pflicht zur Verzeichnisführung aller Verarbeitungstätigkeiten grundsätzlich nicht für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern gilt. Dieser Schwellenwert findet jedoch gemäß Art. 30 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 2 DSGVO keine Anwendung, wenn die vorgenommene Verarbeitung ein Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen birgt, die Verarbeitung nicht nur gelegentlich erfolgt oder eine Verarbeitung besonderer Datenkategorien gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO bzw. die Verarbeitung von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten im Sinne des Art. 10 DSGVO vorgenommen wird.

5. Schwellenwerte für Unternehmen zur Frauenförderung

5.1. Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II

Mit dem zweiten Führungspositionen-Gesetz⁶⁸, welches neben dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), dem Aktiengesetz (AktG) und dem Handelsgesetzbuch noch weitere Gesetze ändert, wird die Geschlechterparität in Führungsgremien von Unternehmen gestärkt. Die folgenden Regelungen wurden getroffen:

Unternehmen mit einem Vorstand von mindestens drei Personen müssen für dessen Besetzung nach § 76 Abs. 3a AktG mindestens eine Frau und einen Mann ernennen. Ferner verpflichten § 76 Abs. 4 AktG und § 36 GmbHG zu einer Erklärung, welche die Zielgrößen für den Frauenanteil sowie die Fristen für deren Erreichung beinhalten und gegebenenfalls die Festlegung der Zielgröße Null begründen muss. Gleiches gilt nach § 393a Abs. 2 Nr. 1 AktG sowie § 77a GmbHG für die Besetzung von Organen in Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die eine Mehrheitsbeteiligung des Bundes aufweisen.

In § 96 AktG ist die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei börsennotierten Gesellschaften geregelt. Demnach muss der Aufsichtsrat aus mindestens 30 Prozent Frauen und 30 Prozent Männern bestehen. Nach § 4 Abs. 5 DrittelbG gilt dies auch für die von diesem Gesetz umfassten Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Das DrittelbG umfasst nach § 1 DrittelbG Unternehmen, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen.

§ 76 und § 96 AktG gelten für Aktiengesellschaften, die dem Mitbestimmungsgesetz unterfallen. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG werden Unternehmen erfasst, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Für Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten die Vorgaben unabhängig vom Mitbestimmungsgesetz.

68 Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).

5.2. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Nach dem durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz⁶⁹ eingeführten § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB müssen große Kapitalgesellschaften in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung ihr Diversitätskonzept für Leitungs- und Kontrollorgane beschreiben, Ziele festlegen und die erreichten Ergebnisse präsentieren. Für den Begriff der großen Kapitalgesellschaften wird auf § 267 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 bis 5 HGB verwiesen. Demnach müssen diese an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen: 20 Millionen Euro Bilanzsumme, 40 Millionen Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag oder im Jahresdurchschnitt zweihundertfünfzig Arbeitnehmer. Stets als große Kapitalgesellschaft gilt eine kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaft im Sinne des § 264d HGB.

5.3. Erstattung von Leistungen des Arbeitgebers

Arbeitgeber erhalten von den Krankenkassen die Erstattung bestimmter Aufwendungen für ihre Arbeitnehmer. Nach § 1 Abs. 1 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) werden für Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern 80 Prozent des fortgezahlten Arbeitsentgelts und der Arbeitgeberbeiträge übernommen, beispielsweise Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. In vollem Umfang und ohne Arbeitnehmerbegrenzung werden die Leistungen im Sinne des § 1 Abs. 2 AAG übernommen, wie zum Beispiel der vom Arbeitgeber nach § 20 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

6. Anhang

6.1. Tabellarische Übersicht arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte⁷⁰

1 ⁷¹		
Arbeitgeber, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen	Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern 80 Prozent der Aufwendungen aufgrund von § 3 Abs. 1 und 2 und § 9 Abs. 1 EntgFG und § 172a SGB VI und § 257 SGB V und § 61 SGB XI, sowie in vollem Umfang die Aufwendungen aufgrund von §§ 20 Abs. 1, 18 MuSchG und die auf Arbeitsentgelte aufgrund des MuSchG entfallenden Beiträge gemäß § 172a	§§ 1 Abs. 1 und Abs. 2, 3, 11, 12 AAG

69 Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten vom 11. April 2017 (BGBl. I S. 802).

70 Die Begrifflichkeiten folgen weitestgehend den Bezeichnungen der entsprechenden Regelungen.

71 Im Folgenden werden mit den durchgezogenen Zeilen die einzelnen Schwellenwerte zahlenmäßig unterteilt.

	SGB VI und § 257 SGB V und § 61 SGB XI.	
Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen	Im Zusammenhang mit der Erstattung von Leistungen nach § 4 wird unwiderleglich vermutet, dass ein neu eingestellter Arbeitnehmer, der bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet war, Bezieher von Bürgergeld nach § 19 Absatz 1 Satz 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) war oder nach Abschluss der Ausbildung eingestellt wurde, auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird.	§ 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a Altersteilzeitgesetz (AltTZG)
	Im Zusammenhang mit der Erstattung von Leistungen nach § 4 ist es ausreichend, dass der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des SGB III beschäftigt.	§ 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b AltTZG
Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt	Soweit Arbeitsbedingungen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält.	§ 18 Abs. 1 Satz. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz
Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehme-	Verpflichtung vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6	§ 16 Abs. 1 Mindestlohngesetz

rinnen oder Arbeitnehmer in den § 2a des Schwarzmarktbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt	vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält	
Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten	Der Arbeitgeber benötigt für die Überlassung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitgeber, der nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, keiner Erlaubnis, wenn die Überlassung der Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen dient und sie der Bundesagentur für Arbeit vorher schriftlich angezeigt wird.	§ 1a Abs. 1 AÜG
Betrieben mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten	Die Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst (bzw. zum Zivildienst) ist bei unverheirateten Arbeitnehmern ein wichtiger Grund zur Kündigung.	§ 2 Abs. 3 Satz 2 ArbPlSchG (i.V.m. § 78 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a Zivildienstgesetz)
Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten	Es kann einzelvertraglich eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist vereinbart werden, wenn die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.	§ 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (i.V.m. § 29 Abs. 5 HAG / i.V.m. § 66 Abs. 4 Seearbeitsgesetz)
Die Zahl der in der Regel Beschäftigten übersteigt 50 nicht	Der Wahlvorstand stellt die Zahl der nach § 14 der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVWO) Wahlberechtigten fest.	§ 2 Abs. 1 BPersVWO
Dienststelle mit weniger als 51 Gruppenangehörigen	Die Gruppe erhält eine Vertreterin oder einen Vertreter. Eine Gruppe, der nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Ver-	§ 17 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 5 Satz 1 BPersVG

	<p>tretung, wenn sie mindestens 5 Prozent der Beschäftigten der Dienststelle umfasst.</p>	
<p>Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten</p>	<p>Das Unternehmen soll im Kalenderjahr in höchstens drei Stichprobenerhebungen für Bundesstatistiken mit Auskunftspflicht einbezogen werden.</p>	<p>§ 6 Abs. 4 Bundesstatistikgesetz</p>
<p>Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen</p>	<p>Ein Abdruck dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde sind an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen.</p>	<p>§ 47 Jugendarbeitsschutzgesetz</p>
<p>Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden</p>	<p>Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht.</p>	<p>§§ 23 Abs. 1 Satz 2, 1-14 KSchG</p>
<p>Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden</p>	<p>Es gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat.</p>	<p>§§ 23 Abs. 1 Satz 3, 4-7, 13 KSchG</p>
<p>Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten</p>	<p>Es können bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 Zuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nach den Sätzen 2 und 3 erbracht werden.</p>	<p>§ 82 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III)</p>

Betrieb, in dem mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist	Die betriebliche Voraussetzung für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld ist erfüllt.	§§ 95 Nr. 2, 97 SGB III §§ 101 Abs. 1 Nr. 3, 97 SGB III
Regelmäßig mindestens ein Beschäftigter	Anschlusspflicht des Unternehmers an den berufsgenossenschaftlichen betriebsärztlichen und arbeitsmedizinischen Dienst, soweit die Satzung der zuständigen Berufsgenossenschaft dies vorsieht	§ 24 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (SGB VII) i.V.m. der Satzung der zuständigen Berufsgenossenschaft; Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten	Keine Beteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten des Lehrgangs	§ 82 Abs. 2 Satz 3 SGB III
Arbeitgeber, die über weniger als 30 Arbeitsplätze verfügen	Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Ausgleichsabgabe für einen bestimmten Zeitraum allgemein oder für einzelne Bundesländer herabzusetzen oder zu erlassen, wenn die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen die Zahl der zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen so erheblich übersteigt, dass die Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dieser Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen zu werden brauchen.	§ 162 Nr. 4 SGB IX
Wird eine Europäische Genossenschaft ausschließlich von natürlichen Personen oder von nur einer juristischen Person zusammen mit natürlichen Personen gegründet und sind bei den beteiligten natürlichen Personen und in der beteiligten juristischen Person sowie den betroffenen Tochterge-	Es finden die §§ 1 bis 39 SCEBG Anwendung.	§ 41 Abs. 1 SCEBG

<p>sellschaften und betroffenen Betrieben vor der Gründung insgesamt mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, die aus mehreren Mitgliedstaaten kommen</p>		
<p>Sind in den Gründungsfällen des Absatzes 1 bei den beteiligten natürlichen Personen und in der beteiligten juristischen Person sowie den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben insgesamt weniger als 50 Arbeitnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt</p>	<p>Es finden auf eine Europäische Genossenschaft mit Sitz im Inland die Regelungen, die für eine entsprechende inländische Genossenschaft gelten, und auf inländische Tochtergesellschaften und Betriebe einer Europäischen Genossenschaft die entsprechenden inländischen Regelungen Anwendung.</p>	<p>§ 41 Abs. 2 SCEBG</p>
<p>Verkaufsstelle, in der regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird</p>	<p>Verpflichtung einen Abdruck des Gesetzes und der aufgrund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen mit Ausnahme der Vorschriften, die Verkaufsstellen anderer Art betreffen, an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen und ein Verzeichnis über Namen, Tag, Beschäftigungsart und -dauer der an Sonn- und Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmer und über die diesen gemäß § 17 Abs. 3 als Ersatz für die Beschäftigung an diesen Tagen gewährte Freizeit zu führen</p>	<p>§ 21 Abs. 1 Ladenschlussgesetz</p>
<p>Betriebe mit nicht mehr als 45 Wahlberechtigten</p>	<p>Ist innerhalb von zwei Wochen nach der in § 1 bezeichneten Bekanntmachung kein Betriebswahlvorstand gebildet, beauftragt der Hauptwahlvorstand für diesen Betrieb den Betriebswahlvorstand eines anderen Betriebs des Unternehmens mit der</p>	<p>§ 4 Abs. 4 der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz</p>

	Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebswahlvorstandes.	
Werkstätten mit in der Regel bis zu 200 Wahlberechtigten	Der Werkstattrat besteht aus 3 Mitgliedern.	§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)
2		
2 bis 20 anwesende Versicherte	Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass für die Erste-Hilfe-Leistung mindestens ein Ersthelfer zur Verfügung steht.	§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 DGUV Vorschrift 1
3		
Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer	Diese oder eine im Unternehmen vertretene Gewerkschaft können die Abstimmung über einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat veranlassen.	§ 3 Abs. 3 Satz 2 BetrVG
Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer	Die Arbeitnehmer können zu einer Betriebsversammlung einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen.	§ 17 Abs. 3 BetrVG
Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer	Diese oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht die Bestellung des Wahlvorstandes beantragen, wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder diese keinen Wahlvorstand wählt.	§ 17 Abs. 4 Satz 1 BetrVG
Mindestens drei Wahlberechtigte	Diese sind neben der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder dem Arbeitgeber zur Anfechtung der Wahl zum Betriebsrat berechtigt.	§ 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG
Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer (bzw. mindestens drei wahlberechtigte,	Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden.	§ 19 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG (i.V.m. § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX)

schwerbehinderte Arbeitnehmer)		
Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind	Es werden Personalräte gebildet.	§ 13 Abs. 1 BPersVG
5 Prozent der wahlberechtigten Gruppenangehörigen / 3 wahlberechtigte Beschäftigte / 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige	Unterzeichnung eines Wahlvorschlages	§ 20 Abs. 1 Satz 2 BPersVG
Je 3 Arbeitnehmer an dem Ort, wo die Arbeitskammer betrieben wird	In den Waschräumen müssen für je 3 Arbeitnehmer einer Schicht eine Wasserzapfstelle mit Waschbecken und eine Dusche vorhanden sein.	§§ 17 Abs. 1 und 2 Druckluftverordnung iVm Anhang 1 Nr. 3.6 Abs. 2
Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen	Ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen ist an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.	§ 48 JArbSchG
Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer	Anfechtung der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer	§ 22 Abs. 2 Nr. 1 MitbestG § 10m Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 DrittelbG
	Anfechtung der Wahl von Delegierten	§ 21 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 MitbestG § 10l Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 MitbestErgG
Antrag von mindestens drei Aufsichtsratsmitgliedern	Abberufung des in § 8 bezeichneten Mitglieds des Aufsichtsrats durch das Gericht aus wichtigem Grund	§ 11 Abs. 3 MontanMitbestG

Mindestens ein Zwanzigstel der leitenden Angestellten, jedoch mindestens drei leitende Angestellte	Jeder Wahlvorschlag muss von diesen unterzeichnet sein. In Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig leitenden Angestellten genügt die Unterzeichnung durch zwei leitende Angestellte.	§ 6 Abs. 4 Sprecherausschussgesetz (SprAuG)
	Berechtigung zur Anfechtung der Wahl zum Sprecherausschuss	§ 8 Abs. 1 Satz 2 SprAuG
Drei leitenden Angestellte des Betriebs	Diese können zur Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen.	§ 7 Abs. 2 Satz 2 SprAuG
4		
Betriebe und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden	Der Arbeitgeber hat eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an einer geeigneten Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.	§ 26 Abs. 1 MuSchG
Dienststelle, bei der regelmäßig mehr als drei Personen tätig sind	Ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes sowie ein Abdruck dieser Verordnung sind an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in einem elektronischen Informationssystem jederzeit zugänglich zu machen.	§ 2 Abs. 2 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung
5		
Sonstige Berufsbildungseinrichtung außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung mit in der Regel mindestens fünf Auszubildenden, die nicht wahlberechtigt zum Betriebsrat nach § 7 BetrVG, zur Jugend-	Es wird eine besondere Interessenvertretung gewählt.	§ 51 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz

und Auszubildendenvertretung nach § 60 BetrVG oder zur Mitwirkungsververtretung nach § 52 des SGB IX sind		
Betriebe mit in der Regel fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern	Es werden Betriebsräte gewählt.	§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern und weniger als 201 Arbeitnehmer	Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder auf andere Betriebsratsmitglieder übertragen.	§ 27 Abs. 3 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus einer Person.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Der Betriebsrat wird in einem vereinfachten Verfahren gewählt.	§ 14a Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mindestens fünf jugendlichen Arbeitnehmern oder zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten	Es werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.	§ 60 Abs. 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 5 bis 20 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus einer Person.	§ 62 Abs. 1 BetrVG
Schiffe, die mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen drei wählbar sind	Es wird eine Bordvertretung gewählt.	§ 115 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Schiffe mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern	Die Bordvertretung besteht aus einer Person.	§ 115 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG
Seebetriebe mit in der Regel 5 bis 400 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern	Der Seebetriebsrat besteht aus einer Person.	§ 116 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten	Der Personalrat besteht aus einer Person.	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin oder einem Jugend- und Auszubildendenvertreter.	§ 101 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG
Betriebe, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind	Es wird eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt.	§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX
Gerichte, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören,	Es wird ein Richter oder eine Richterin zur Schwerbehindertenvertretung gewählt.	§ 177 Abs. 1 Satz 2 SGB IX
5 Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen	Es wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt.	§ 177 Abs. 1 Satz 1 und 3 SGB IX
Dienststellen oder Lehrgänge mit fünf bis zwanzig Dienstleistenden	Die Dienstleistenden wählen in geheimer und unmittelbarer Wahl aus ihren Reihen je einen Vertrauensmann und je einen Stellvertreter.	§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Zivildienstvertrauensmann-Gesetz (ZDVG)

10		
Arbeitgeber, die am 31. Dezember des Ausgleichsjahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigen	Der Arbeitgeber ist zur Durchführung eines Lohnsteuerjahresausgleichs verpflichtet.	§ 42b Abs. 1 Satz 2 EStG
Betrieb mit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten	Nach Absatz 1 soll nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligt. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.	§ 82 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1, Satz 4 SGB III
	Es können bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 Zuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nach den Sätzen 2 und 3 erbracht werden.	§ 82 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 SGB III
Betriebe mit in der Regel mindestens 10 leitenden Angestellten	Es werden Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt.	§ 1 Abs. 1 SprAuG
Betriebe mit in der Regel 10 bis 20 leitenden Angestellten	Der Sprecherausschuss besteht aus einer Person.	§ 4 Abs. 1 SprAuG
Unternehmen mit mehreren Betrieben, das in der Regel insgesamt mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt	Abweichend von § 1 Abs. 1 und 2 kann ein Unternehmenssprecherausschuss der leitenden Angestellten gewählt werden, wenn dies die Mehrheit der leitenden Angestellten des Unternehmens verlangt.	§ 20 Abs. 1 SprAuG
16		
Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der An-	Voraussetzung für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG

zahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen		
Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten	Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).	§ 3 Abs. 1 Pflegezeitgesetz
Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer	Voraussetzung für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	§ 8 Abs. 7 TzBfG
20		
Soweit der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter in der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen	Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter benennen eine Datenschutzbeauftragte oder einen Datenschutzbeauftragten.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BDSG
Jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX	Private und öffentliche Arbeitgeber haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Solange der Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt, entrichtet er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe.	§§ 154 Abs. 1 Satz 1, 160 Abs. 1 SGB IX

21		
Betriebe mit mehr als zwanzig Beschäftigten	Der Arbeitgeber hat, soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden.	§ 11 Satz 1 ASiG
Baustelle, auf der mehr als 20 Beschäftigte gleichzeitig tätig werden	Der zuständigen Behörde ist spätestens zwei Wochen vor Einrichtung der Baustelle eine Vorankündigung zu übermitteln, die mindestens die Angaben nach Anhang I enthält, wenn die voraussichtliche Dauer der Arbeiten mehr als 30 Arbeitstage beträgt.	§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Baustellenverordnung
Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern	Das Arbeitsgericht kann Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.	§ 16 Abs. 2 Satz 3 BetrVG
Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten ständigen Arbeitnehmern	Der Unternehmer hat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss oder den in § 107 Abs. 3 genannten Stellen und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten. Die Unterrichtung der Arbeitnehmer kann mündlich erfolgen.	§ 110 Abs. 1 und 2 BetrVG
Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Der Unternehmer hat den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.	§ 111 Satz 1 BetrVG

Betriebe mit in der Regel 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus drei Mitgliedern. Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.	§§ 9 Satz 1, 15 Abs. 2 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 21 Wahlberechtigten bis 50 Beschäftigten	Der Personalrat besteht aus 3 Mitgliedern.	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BPersVG
Betriebe mit in der Regel 21 bis 50 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 3 Mitgliedern.	§ 62 Abs. 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Wahlvorschläge sind von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterzeichnen.	§ 14 Abs. 4 Satz 2 BetrVG
Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmern	Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben.	§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern	Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG nur Anwendung, wenn 20 Prozent der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens sechs Arbeitnehmer, aus betrieblichen Gründen entlassen werden sollen.	§ 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG
Schiffe mit in der Regel 21 bis 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern	Die Bordvertretung besteht aus 3 Mitgliedern.	§ 115 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG

Dienststellen mit in der Regel 21 bis 50 Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 3 Jugend- oder Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern.	§ 101 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG
Mehr als 20 anwesende Versicherte	Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass für die Erste-Hilfe-Leistung Ersthelfer mindestens in folgender Zahl zur Verfügung stehen: a) in Verwaltungs- und Handelsbetrieben 5 Prozent b) in sonstigen Betrieben 10 Prozent c) in Kindertageseinrichtungen ein Ersthelfer je Gruppe und d) in Hochschulen 10 Prozent der Versicherten nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 SGB VII.	§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 DGUV Vorschrift 1
Betriebe mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er mehr als 5 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.	§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG
Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten	Der Unternehmer hat unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen.	§ 22 Abs. 1 SGB VII
Betriebe mit in der Regel 21 bis 100 leitenden Angestellten	Der Sprecherausschuss besteht aus 3 Mitgliedern.	§ 4 Abs. 1 SprAuG
Dienststellen oder Lehrgänge mit einundzwanzig und mehr Dienstleistenden	Die Dienstleistenden wählen in geheimer und unmittelbarer Wahl aus ihren Reihen je einen Vertrauensmann und je zwei Stellvertreter.	§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ZDVG

26		
Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung beschäftigten	Anspruch auf Familienpflegezeit	§ 2 Abs. 1 FPfZG
31		
Arbeitgeber, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen	Es findet kein Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung durch die Krankenversicherungen statt.	§§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 AAG
45		
Betriebe mit 45 wahlberechtigten Arbeitnehmern ⁷²	Es wird ein Delegierter gewählt. In jedem Betrieb entfällt auf je 90 wahlberechtigte Arbeitnehmer ein weiterer Delegierter.	§§ 10, 11 Abs. 1 Satz 1, 3 MitbestG
46		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 45 bis 60	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens vier andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 TzBfG

72 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16

50		
Die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer ist mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tag der Betriebswahl an gerechnet, um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken	Ein Betriebsrat ist neu zu wählen.	§ 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG
51		
Betriebe mit in der Regel 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 5 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 51 bis 150 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 5 Mitgliedern.	§ 62 Abs. 1 BetrVG
Betriebe, die in der Regel mehr als fünfzig der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer beschäftigen	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann Sprechzeiten während der Arbeitszeit einrichten.	§ 69 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 51 bis 150 Beschäftigten	Der Personalrat besteht aus 5 Mitgliedern.	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BPersVG
Dienststelle mit 51 bis 200 Gruppenangehörigen	Die Gruppe erhält 2 Vertreterinnen oder Vertreter.	§ 17 Abs. 3 Nr. 2 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 51 bis 200 Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 5 Jugend- oder Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern.	§ 101 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG

sich in einer beruflichen Ausbildung befinden		
Baustelle mit mehr als 50 dort beschäftigten Versicherten	Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass mindestens ein mit Rettungstransportmitteln leicht erreichbarer Erste-Hilfe-Raum oder eine vergleichbare Einrichtung vorhanden ist.	§ 25 Absatz 4 Nr. 3 DGUV Vorschrift 1
60		
Betriebe mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern	Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG nur Anwendung, wenn 20 Prozent der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 37 Arbeitnehmer, aus betrieblichen Gründen entlassen werden sollen.	§ 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er 10 Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.	§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG
61		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 60 bis 75	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrteten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens fünf andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 TzBfG

76		
Schiffe mit in der Regel über 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern	Die Bordvertretung besteht aus fünf Mitgliedern.	§ 115 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 75 bis 90	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens sechs andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 TzBfG
90		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 90 bis 105	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens sieben andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 TzBfG
100		
Dienststelle mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten	Es wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt.	§ 19 Abs. 1 BGleiG
Dienststelle mit mindestens 100 und höchstens 1.499 Beschäftigten	Es wird eine Stellvertreterin gewählt.	§ 19 Abs. 3 Nr. 1 BGleiG
Insgesamt höchstens 1.499 Beschäftigte in allen Dienststellen	In Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Abs. 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte	§ 19 Abs. 3 Nr. 4 Buchstabe a BGleiG

	wählen, wird eine Stellvertreterin gewählt.	
Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten	Bei großem Zuständigkeits- oder komplexem Aufgabenbereich werden zwei oder drei Stellvertreterinnen gewählt.	§ 19 Abs. 3 Nr. 3 BGlG
100 Arbeitnehmer aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten	Antragsfähigkeit für Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums	§ 9 Abs. 2 Satz 1 EBRG
100 wahlberechtigte Arbeitnehmer des Unternehmens	Die Wahl der unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen. Diese müssen von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein.	§ 15 Abs. 2 Nr. 1 MitbestG, § 10c Abs. 2 Satz 2 MitbestErgG, § 27 Abs. 1 Satz 1 Dritte Wahlordnung zum MitbestG (3. WOMitBestG)
Betriebe und Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind	Die Vertrauensperson wird auf ihren Wunsch freigestellt.	§ 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX
101		
Betriebe mit in der Regel 101 bis 200 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus sieben Mitgliedern. Die Wahl des Betriebsrats erfolgt aufgrund von Vorschlagslisten, sofern nicht die Anwendung eines vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart worden ist.	§ 9 Satz 1 BetrVG, § 6 Abs. 1 Wahlordnung zum BetrVG
Betriebe mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Wahlvorschläge sind von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.	§ 14 Abs. 4 Satz 2 BetrVG

Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat kann Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen.	§ 28 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
	Der Betriebsrat kann bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen.	§ 28a Abs. 1 Satz 1 BetrVG
	Bei Ablehnung der Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung ist dies schriftlich zu begründen.	§ 92a Abs. 2 Satz 2 BetrVG
Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern	Bildung eines Wirtschaftsausschusses	§ 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern	Der Wahlvorstand und der Arbeitgeber können die Anwendung eines vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.	§ 14a Abs. 5 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 101 bis 200 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Der Wahlvorstand und der Arbeitgeber können die Anwendung eines vereinfachten Wahlverfahrens vereinfachen.	§§ 14a Abs. 5, 63 Abs. 5 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten	Die Jugend- und Ausbildungsvertretung kann eigene Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen.	§§ 28 Abs. 1 Satz 1, 65 Abs. 1 BetrVG
Baustelle, auf der mehr als 100 Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nr. 1 SGB VII anwesend sind	Ein Betriebs-sanitärer muss zur Verfügung stehen.	§ 27 Absatz 1 Nr. 3 DGUV Vorschrift 1
Betriebsstätte mit 1.000 oder weniger, aber mehr als 100 dort beschäftigten Versicherten	Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass mindestens ein mit Rettungstransportmitteln leicht erreichbarer Erste-Hilfe-Raum oder eine vergleichbare Einrichtung vorhanden	§ 25 Absatz 4 Nr. 2 DGUV Vorschrift 1

	ist, wenn die Art der Betriebsstätte und das Unfallgeschehen nach Art, Schwere und Zahl der Unfälle einen gesonderten Raum für die Erste Hilfe erfordern.	
Betriebe und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten, schwerbehinderten Menschen	Die Schwerbehindertenvertretung kann nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen.	§ 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX
Betriebe mit in der Regel 101 bis 300 leitenden Angestellten	Der Sprecherausschuss besteht aus 5 Mitgliedern.	§ 4 Abs. 1 SprAuG
106		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 105 bis 120	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens acht andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 TzBfG
121		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 121 bis 135	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens neun andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 TzBfG

136		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 135 bis 150	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens zehn andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 TzBfG
151		
Betriebe mit in der Regel 151 bis 300 Arbeitnehmern gem. § 60 Abs. 1 BetrVG	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 7 Personen.	§ 62 Abs. 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 151 bis 300 Beschäftigten	Der Personalrat besteht aus 7 Mitgliedern	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BPersVG
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 150 bis 165	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens elf andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 TzBfG
166		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 165 bis 180	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens zwölf andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 9 TzBfG

181		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 180 bis 195	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens 13 andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 10 TzBfG
196		
Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 195 bis 200	Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens 14 andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.	§ 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 TzBfG
200		
Betriebe mit in der Regel 200 bis 500 Arbeitnehmern	1 Betriebsratsmitglied ist von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Werkstätten mit wenigstens 200 Wahlberechtigten	Der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Werkstattrats ist auf Verlangen von der Tätigkeit freizustellen.	§ 37 Abs. 3 Satz 3 WMVO
201		
Betriebe mit in der Regel 201 bis 400 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 201 bis 1.500 Arbeitnehmern	Es wird ein Betriebsausschuss gebildet. Der Betriebsausschuss besteht	§§ 27 Abs. 1, 9 BetrVG

	aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und drei weiteren Ausschussmitgliedern.	
Dienststellen mit 201 bis 600 Gruppenangehörigen	Die Gruppe erhält mindestens 3 Vertreterinnen oder Vertreter.	§ 17 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 201 bis 300 Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 7 Jugend- oder Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern.	§ 101 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG
Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber	Der Anspruch nach § 10 besteht für Beschäftigte nach § 5 Abs. 2.	§ 12 Abs. 1 EntgTranspG
Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten	Der Anspruch nach § 10 besteht auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach § 5 Absatz 2.	§ 16 Satz 1 EntgTranspG
Werkstätten mit in der Regel 201 bis 400 Wahlberechtigten	Der Werkstattrat besteht aus 5 Mitgliedern.	§ 3 Abs. 1 Nr. 2 WMVO
Werkstätten mit mehr als 200 wahlberechtigten Frauen	Die Frauenbeauftragte ist auf Verlangen von der Tätigkeit freizustellen.	§ 39a Abs. 5 Satz 3 WMVO
250		
Betriebe mit in der Regel mindestens 250 Arbeitnehmern und weniger als 500 Arbeitnehmern	Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG nur Anwendung, wenn 15 Prozent der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder	§ 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BetrVG

	mindestens 60 Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen werden sollen.	
Seeschiffahrtsunternehmen, in denen in der Regel mehr als 250 Besatzungsmitglieder beschäftigt sind	Für die Wählbarkeit zum Seetriebsrat gilt § 8 mit der Maßgabe, dass nur nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 wählbare Besatzungsmitglieder wählbar sind.	§ 116 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe a BetrVG
Erhebungseinheit mit mindestens 250 tätigen Personen	Es finden konjunkturstatistische Erhebungen in den Abschnitten G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen), H (Verkehr und Lagerei), J (Information und Kommunikation), L (Grundstücks- und Wohnungswesen), M (Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit Ausnahme der Gruppe 70.1 - Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben - und der Abteilung 72 - Forschung und Entwicklung und 75 - Veterinärwesen) statt.	§§ 3 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe a (aa), b, d, e, f, g, 4 - 6 Handels- und Dienstleistungsstatistikgesetz
Betrieb mit 250 Beschäftigten und weniger als 2.500 Beschäftigten	Nach Absatz 1 soll nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligt. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb mindestens 75 Prozent der Lehrgangskosten trägt.	§ 82 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB III
Betrieb mit 250 Beschäftigten oder mehr	Es können bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 Zuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 25 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nach den Sätzen 2 und 3 erbracht werden.	§ 82 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 SGB III

251		
Betriebsstätte, in der 1.500 oder weniger, aber mehr als 250 Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nr. 1 SGB VII anwesend sind	Ein Betriebs-sanitäter muss zur Verfügung stehen, wenn Art, Schwere und Zahl der Unfälle den Einsatz von Sanitätspersonal erfordern.	§ 27 Absatz 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 1
Dienststellen mit in der Regel 300 bis 600 Beschäftigten	Ein Mitglied des Personalrats ist von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 BPersVG
Betriebe mit in der Regel über 300 leitenden Angestellten	Der Sprecherausschuss besteht aus 7 Mitgliedern.	§ 4 Abs. 1 SprAuG
301		
Betriebe mit in der Regel 301 bis 500 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 9 Mitgliedern.	§ 62 Abs. 1 BetrVG
Unternehmen mit in der Regel mehr als 300 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat kann zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen.	§ 111 Satz 2 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 301 bis 600 Beschäftigten	Der Personalrat besteht in Dienststellen aus 9 Mitgliedern	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 301 bis 1.000 Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 11 Jugend- oder Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern.	§ 101 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG

401		
Betriebe mit in der Regel 401 bis 700 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Seebetriebe mit in der Regel 401 bis 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern	Der Seebetriebsrat besteht aus drei Mitgliedern.	§ 116 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG
Werkstätten mit in der Regel 401 bis 700 Wahlberechtigten	Der Werkstattrat besteht aus 7 Mitgliedern.	§ 3 Abs. 1 Nr. 3 WMVO
500		
Betriebe mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern	Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG nur Anwendung, wenn 10 Prozent der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer, aus betrieblichen Gründen entlassen werden sollen.	§ 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.	§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 KSchG
501		
Betriebe mit in der Regel 501 bis 900 Arbeitnehmern	2 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 501 bis 700 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 11 Mitgliedern.	§ 62 Abs. 1 BetrVG

Betriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat kann die Aufstellung von Richtlinien über bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen zu beachtende fachliche und persönliche Voraussetzungen und soziale Gesichtspunkte verlangen.	§ 95 Abs. 2 Satz 1 BetrVG
In § 1 Abs. 1 DrittelbG bezeichnete Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern	Der Aufsichtsrat muss zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen, sofern die Unternehmensmitbestimmung nicht durch ein anderes Gesetz geregelt ist.	§§ 4 Abs. 1, 1 Abs. 1 Nr. 1-5 DrittelbG
Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten	Diese sind aufgefordert mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes zu überprüfen.	§ 17 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG
Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind	Diese erstellen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, in dem sie Folgendes darstellen: 1. ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie 2. ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer.	§ 21 Abs. 1 EntgTranspG
601		
Dienststellen mit in der Regel 601 bis 1.000 Beschäftigten	Der Personalrat besteht in Dienststellen aus elf Mitgliedern	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BPersVG
Dienststellen mit 601 bis 1.000 Gruppenangehörigen	Die Gruppe erhält mindestens vier Vertreterinnen oder Vertreter.	§ 17 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG

Dienststellen mit in der Regel 601 bis 1.000 Beschäftigten	Zwei Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 BPersVG
701		
Betriebe mit in der Regel 701 bis 1.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 13 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 701 bis 1.000 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 13 Mitgliedern.	§ 62 Abs. 1 BetrVG
Werkstätten mit in der Regel 701 bis 1.000 Wahlberechtigten	Der Werkstattrat besteht aus 9 Mitgliedern.	§ 3 Abs. 1 Nr. 4 WMVO
Werkstätten mit mehr als 700 Wahlberechtigten	Die Stellvertretung des Vorsitzenden oder der Vorsitzenden des Werkstattrats ist auf Verlangen von der Tätigkeit freizustellen	§ 37 Abs. 3 Satz 3 WMVO
Werkstätten mit mehr als 700 wahlberechtigten Frauen	Die erste Stellvertreterin der Frauenbeauftragten ist auf Verlangen von der Tätigkeit freizustellen.	§ 39a Abs. 5 Satz 3 WMVO
	Es wird eine zweite Stellvertreterin gewählt.	§ 222 Abs. 5 Satz 2 SGB IX
801		
Seebetriebe mit in der Regel über 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern	Der Seebetriebsrat besteht aus fünf Mitgliedern.	§ 116 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG

901		
Betriebe mit in der Regel 901 bis 1.500 Arbeitnehmern	3 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
1.000		
Unternehmen beschäftigt mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten	In gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen werden Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart.	§§ 1 Abs. 1, 3 EBRG
Unternehmensgruppe beschäftigt mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und ihr gehören mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten an, die jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen		
1.001		
Betriebe mit in der Regel 1.001 bis 1.500 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 15 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mehr als 1.000 der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 15 Mitgliedern.	§ 62 Abs. 1 BetrVG

Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern	Der Unternehmer hat einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss oder den in § 107 Abs. 3 genannten Stellen und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.	§ 110 Abs. 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel mehr als 1.000 Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus 15 Jugend- oder Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern.	§ 101 Abs. 1 Nr. 6 BPersVG
Dienststellen mit 1.001 - 5.000 Beschäftigten	Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je zwei Mitglieder für je weitere angefangene 1.000 Beschäftigte.	§ 16 Abs. 1 Satz 2 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 1.001 bis 2.000 Beschäftigten	Drei Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 BPersVG
Dienststellen mit 1.001 - 3.000 Gruppenangehörigen	Die Gruppe erhält mindestens fünf Vertreterinnen oder Vertreter.	§ 17 Abs. 3 Nr. 5 BPersVG
Betriebsstätte mit mehr als 1.000 dort beschäftigten Versicherten	Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass mindestens ein mit Rettungstransportmitteln leicht erreichbarer Erste-Hilfe-Raum oder eine vergleichbare Einrichtung vorhanden ist.	§ 25 Absatz 1 Nr. 1 DGUV Vorschrift 1
Unternehmen, die in der Regel mehr als ein-tausend Arbeitnehmer beschäftigen	Das MontanMitbestG findet auf die in § 1 Abs. 1 bezeichneten Unternehmen Anwendung, welche in der Form einer Aktiengesellschaft oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung betrieben werden.	§ 1 Abs. 2 MontanMitbestG

Werkstätten mit mehr als 1.000 wahlberechtigte Frauen	Es werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt.	§ 222 Abs. 5 Satz 2 SGB IX
Werkstätten mit in der Regel 1.001 bis 1.500 Wahlberechtigten	Der Werkstattrat besteht aus 11 Mitgliedern.	§ 3 Abs. 1 Nr. 5 WMVO
1.500		
Dienststellen mit mindestens 1.500 und höchstens 1.999 Beschäftigten, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden	Es werden zwei Stellvertreterinnen gewählt.	§ 19 Abs. 3 Nr. 2 BGleIG
Insgesamt mindestens 2.000 Beschäftigte in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden	In Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Abs. 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, werden zwei Stellvertreterinnen gewählt.	§ 19 Abs. 3 Nr. 4 Buchstabe b BGleIG
1.501		
Betriebe mit in der Regel 1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 17 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
	4 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 1.501 bis 3.500 Arbeitnehmern	Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und fünf weiteren Ausschussmitgliedern.	§§ 27 Abs. 1, 9 BetrVG

Betriebsstätte, in der mehr als 1.500 Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nr. 1 SGB VII anwesend sind	Ein Betriebsanitäter muss zur Verfügung stehen.	§ 27 Absatz 1 Nr. 1 DGUV Vorschrift 1
1.601		
Mindestens eine der beteiligten Gesellschaften hat in den sechs Monaten vor der Offenlegung des Verschmelzungsplans eine durchschnittliche Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt, die mindestens vier Fünfteln des im Recht des Mitgliedstaats dieser Gesellschaft festgelegten Schwellenwerts entspricht, der die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auslöst (in DE mehr als 1.600 Arbeitnehmer)	Es finden die Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer kraft Vereinbarung oder in den Fällen des § 23 MgVG die Regelungen über die Mitbestimmung kraft Gesetzes Anwendung.	§ 5 Nr. 1 MgVG, § 1 Abs. 1 MitbestG
2.000		
Insgesamt mindestens 2.000 Beschäftigte in allen Dienststellen	In Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Abs. 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, werden drei Stellvertreterinnen gewählt.	§ 19 Abs. 3 Nr. 4 Buchstabe c BGlG
Dienststellen mit mindestens 2.000 Beschäftigten	Es werden drei Stellvertreterinnen gewählt.	§ 19 Abs. 3 Nr. 5 BGlG

2.001		
Betriebe mit in der Regel 2.001 bis 2.500 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 19 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 2.001 bis 3.000 Arbeitnehmern	5 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 2.001 bis 3.000 Beschäftigten	Vier Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 BPersVG
Unternehmen, die in der Rechtsform einer AG, KGaA, GmbH oder Genossenschaft betrieben werden und in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen	Die Arbeitnehmer haben ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes. Es ist ein Aufsichtsrat zu bilden.	§§ 1, 6 Abs. 1 MitbestG
Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 10.000 Arbeitnehmern	Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus je sechs Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer.	§§ 1, 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG
Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 8.000 Arbeitnehmern	Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer werden in unmittelbarer Wahl gewählt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Wahl durch Delegierte beschließen.	§ 9 Abs. 2 MitbestG
2.295		
Mehr als 25 Delegierte (Betriebe mit 2.295 bis 4.544 wahlberechtigten Arbeitnehmern) ⁷³	Die Zahl der zu wählenden Delegierten vermindert sich auf die Hälfte. Die Delegierten erhalten je zwei Stimmen.	§ 11 I Nr. 1 MitbestG; § 9 I Nr. 1 MitbestErgG; § 52 IV Nr. 1 Erste Wahlordnung zum MitbestG (1.-WOMitbestG);

73 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16

		§ 56 IV Nr. 1 Zweite Wahlordnung zum MitbestG (2.-WO-MitbestG); § 56 V Nr. 1 3. WO-MitbestG
2.500		
Betrieb mit 2.500 Beschäftigten oder mehr	Nach Absatz 1 soll nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligt. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb mindestens 85 Prozent der Lehrgangskosten trägt.	§ 82 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III
2.501		
Betriebe mit in der Regel 2.501 bis 3.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 21 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
3.001		
Betriebe mit in der Regel 3.001 bis 3.500 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 23 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 3.001 bis 4.000 Arbeitnehmern	6 Betriebsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit mehr als 3.000 Gruppenangehörigen	Die Gruppe erhält mindestens 6 Vertreterinnen oder Vertreter.	§ 17 Abs. 3 Nr. 6 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 3.001 bis 4.000 Beschäftigten	Fünf Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5 BPersVG

3.501		
Betriebe mit in der Regel 3.501 bis 4.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 25 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 3.501 bis 9.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und sieben weiteren Ausschussmitgliedern.	§§ 27 Abs. 1, 9 BetrVG
4.001		
Betriebe mit in der Regel 4.001 bis 4.500 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 27 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 4.001 bis 5.000 Arbeitnehmern	7 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 4.001 bis 5.000 Beschäftigten	Sechs Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG
4.501		
Betriebe mit in der Regel 4.501 bis 5.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 29 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
4.545		
Mehr als 50 Delegierte (Betriebe mit 4.545 bis 6.794 wahlberechtigten Arbeitnehmern) ⁷⁴	Die Zahl der zu wählenden Delegierten vermindert sich auf ein Drittel. Die Delegierten erhalten je drei Stimmen.	§ 11 I Nr. 2 MitbestG; § 9 I Nr. 2 MitbestErgG; § 52 IV Nr. 2 1.-WOMitbestG; § 56 IV Nr. 2 2.-WOMitbestG; § 56 V Nr. 2 1.-WOMitbestG

74 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16

5.000		
Betriebe, in denen regelmäßig mindestens 5.000 Versicherungspflichtige beschäftigt werden	Der Arbeitgeber kann eine Betriebskrankenkasse errichten, wenn die Leistungsfähigkeit der Betriebskrankenkasse auf Dauer gesichert ist.	§§ 149 Abs. 1, 154 SGB V
5.001		
Betriebe mit in der Regel 5.001 bis 6.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 31 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
	8 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit mehr als 5.000 Beschäftigten	Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je zwei Mitglieder für je weitere angefangene 2.000 Beschäftigte.	§ 16 Abs. 1 Satz 2 BPersVG
Dienststellen mit in der Regel 5.001 bis 6.000 Beschäftigten	Sieben Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG
6.001		
Betriebe mit in der Regel 6.001 bis 7.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 33 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
	9 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 6.001 bis 7.000 Beschäftigten	Acht Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 8 BPersVG

6.795		
Mehr als 75 Delegierte (Betriebe mit 6.795 bis 9.044 Arbeitnehmern) ⁷⁵	Die Zahl der zu wählenden Delegierten vermindert sich auf ein Viertel. Die Delegierten erhalten je vier Stimmen.	§ 11 I Nr. 3 MitbestG; § 9 I Nr. 3 MitbestErgG; § 52 IV Nr. 3 1.-WOMitbestG; § 56 IV Nr. 3 2.-WOMitbestG; § 56 V Nr. 3 1.-WOMitbestG
7.001		
Betriebe mit in der Regel 7.001 bis 9.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsrat besteht aus 35 Mitgliedern.	§ 9 Satz 1 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 7.001 bis 8.000 Arbeitnehmern	10 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 7.001 bis 8.000 Beschäftigten	Neun Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 9 BPersVG
8.001		
Betriebe mit in der Regel 8.001 bis 9.000 Arbeitnehmern	11 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 8.001 bis 9.000 Beschäftigten	10 Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 10 BPersVG
Unternehmen mit in der Regel mehr als 8.000 Arbeitnehmern	Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer werden durch Delegierte gewählt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen.	§ 9 Abs. 1 MitbestG

75 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16

9.001		
Betriebe mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern	Die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats erhöht sich für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.	§ 9 Satz 2 BetrVG
Betriebe mit in der Regel mehr als 9.000 Arbeitnehmern	Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und neun weiteren Ausschussmitgliedern.	§§ 27 Abs. 1, 9 BetrVG
Betriebe mit in der Regel 9.001 bis 10.000 Arbeitnehmern	12 Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Dienststellen mit in der Regel 9.001 bis 11.000 Beschäftigten	Elf Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 1 Nr. 11 BPersVG
9.045		
Mehr als 100 Delegierte (Betriebe mit 9.045 bis 11.294 wahlberechtigten Arbeitnehmern) ⁷⁶	Die Zahl der zu wählenden Delegierten vermindert sich auf ein Fünftel. Die Delegierten erhalten je fünf Stimmen.	§ 11 Abs. 1 MitbestG; § 9 Abs. 1 MitbestErgG; § 52 Abs. 2, Abs. 4 1.-WOMitbestG; § 56 Abs. 4 2.-WOMitbestG; § 56 Abs. 5 3.-WOMitbestG
10.001		
Betriebe mit über 10.000 Arbeitnehmern	In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen.	§ 38 Abs. 1 Satz 2 BetrVG
Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten	Für je angefangene weitere 2.000 Beschäftigte ist ein weiteres Mitglied freizustellen.	§ 52 Absatz 2 Satz 2 BPersVG

76 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16

Unternehmen mit in der Regel mehr als 10.000 jedoch nicht mehr als 20.000 Arbeitnehmern	Der Aufsichtsrat eines Unternehmens setzt sich zusammen aus je acht Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und Arbeitnehmer.	§ 7 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG
11.295		
Mehr als 125 Delegierte (11.295 bis 13.544 wahlberechtigte Arbeitnehmer) ⁷⁷	Die Zahl der zu wählenden Delegierten vermindert sich auf ein Sechstel. Die Delegierten erhalten je sechs Stimmen.	§ 11 Abs. 1 MitbestG; § 9 Abs. 1 MitbestErgG; § 52 Abs. 2, Abs. 4 1.-WOMitbestG; § 56 Abs. 4 2.-WOMitbestG; § 56 Abs. 5 3.-WOMitbestG
13.545		
Mehr als 150 Delegierten (Betriebe ab 13.545 Arbeitnehmern) ⁷⁸	Die Zahl der zu wählenden Delegierten vermindert sich auf ein Siebtel. Die Delegierten erhalten je sieben Stimmen.	§ 11 Abs. 1 MitbestG; § 9 Abs. 1 MitbestErgG; § 52 Abs. 2, Abs. 4 1.-WOMitbestG; § 56 Abs. 4 2.-WOMitbestG; § 56 Abs. 5 3.-WOMitbestG
20.001		
Unternehmen mit in der Regel mehr als 20.000 Arbeitnehmern	Der Aufsichtsrat eines Unternehmens setzt sich zusammen aus je zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer.	§ 7 Abs. 1 Nr. 3 MitbestG

77 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16

78 Vgl. Henssler, in: Habersack/Henssler/Henssler, 4. Auflage 2018, MitbestG, § 11 Rn. 12-16